

Juli 2021

Analyse af lønpræmien i den finansielle sektor¹

Af Mikael Bjørk Andersen, Signe Rix Andersen og Amalie Tokkesdal

I denne analyse beregner vi lønpræmien i den finansielle sektor, og undersøger hvordan lønpræmien har udviklet sig efter finanskrisen. Vi benytter metoden Coarsened Exact Matching til at estimere lønpræmien og vurderer, at lønpræmien de seneste år er 3-9 pct. i den finansielle sektor.

- På baggrund af analysen vurderer vi, at lønpræmien i den finansielle sektor i 2018 er ca. 3-9 pct., hvor 9 pct. formentlig er et overkantsskøn. Lønpræmien kan afspejle, at arbejdsgivere betaler en højere løn for at tiltrække og fastholde de dygtigste og mest produktive medarbejdere.
- Lønpræmien har været stabil siden 2010. Dermed tyder vores resultater på, at den store konsolidering i den finansielle sektor ikke har medført højere lønpræmier til sektorens medarbejdere.
- Vi sammenligner lønpræmien i den finansielle sektor med andre højt lønsbrancher. Lønpræmien i medicinalindustrien er lidt højere i den finansielle sektor, mens ansatte i rådgivningsbranchen har en negativ lønpræmie.

Kontakt

Director

Mikael Bjørk Andersen

Tlf. 3147 9693

E-mail mba@kraka-advisory.com

Konsulent

Signe Rix Andersen

Tlf. 2546 0407

E-mail sra@kraka-advisory.com

¹ Analysen indgår som en del af projektet "Kraka Advisory-analyse for Danske Bank: Den finansielle sektors betydning for samfundet". Analysen er alene udført af Kraka Advisory, som står inde for analysens faglige indhold og konklusioner.

1. Indledning

Fortællingen om høj løn i den finansielle sektor

Lønniveauet i den finansielle sektor har stor offentlig bevågenhed. De gennemsnitlige lønninger i den finansielle sektor er da også højere end store dele af det øvrige arbejdsmarked.^{2,3} Men samtidig er den finansielle sektor en branche med højtuddannede og højt specialiserede medarbejdere. Spørgsmålet er altså, om medarbejderne i sektoren ville få en tilsvarende løn, hvis de var beskæftiget i andre brancher. Vores analyse viser, at størstedelen af lønniveauet netop skyldes medarbejdersammensætningen. Vi vurderer, at den såkaldte lønpræmie er i niveauet 3-9 pct., hvor de 9 pct. formentlig er et overkantsskøn.

Lønpræmier – hvad er det?

En lønpræmie er et udtryk for, hvor meget mere en person, der er ansat i en given branche, tjener sammenlignet med en person med samme karakteristika, der er ansat i en anden branche. Tidligere resultater peger på, at der er moderate lønpræmier i den finansielle sektor.⁴

Effektivitetsløn – fordelagtigt for arbejdsgiver

Der er flere årsager til, at der kan være branchespecifikke lønforskelle uden, at det skyldes manglende konkurrence. En højere løn kan øge produktiviteten blandt medarbejderne gennem flere kanaler.⁵ Arbejdsgivere kan betale en høj løn for at tiltrække de dygtigste og mest produktive medarbejdere. Produktiviteten kan bl.a. fremkomme ved, at medarbejderne arbejder mere effektivt, eller at den højere løn ift. alternative job forebygger jobskifte, der er dyre for virksomheden. Dette er særligt vigtigt for specialiserede medarbejdere, hvor omkostningerne ved at rekruttere og oplære nye medarbejdere er høje. Man bør derfor være varsom med at tage moderate lønpræmier som udtryk for konkurrenceproblemer i sektoren.

To forskellige analytiske tilgange...

Der er forskellige måder at beregne lønpræmier på. Tidligere analyser på dansk data har primært brugt to overordnede tilgange. Den ene tilgang sammenligner lønninger på tværs af forskellige personer, hvor man bedst muligt forsøger at tage højde for personernes karakteristika, fx uddannelse, alder, erhvervs erfaring, arbejdsløshedshistorik mv.⁶ Man sammenligner dermed lønninger på tværs af individer, der ser ens ud i data, men som arbejder i forskellige brancher. Modsat udnytter den anden tilgang job- og brancheskift for det enkelte individ, som sammenlignes med sig selv på forskellige tidspunkter.⁷ Dvs. lønpræmien beregnes alene på baggrund af individer, der skifter ind i eller væk fra den finansielle sektor.

... med hver deres fordele og ulemper

Der er fordele og ulemper ved begge metoder. Sammenlignes personer, der ser ens ud i data, risikerer man, at de alligevel ikke er helt ens. Problemet opstår fx ved, at to personer med samme karakteristika i data alligevel kan være forskellige ift., hvor hårdt arbejdende eller fagligt dygtige de er. Dette vil ofte føre til, at lønpræmien overvurderes i højt lønede erhverv, fordi den højere løn reelt afspejler mere produktive medarbejdere. Dette problem undgås i den anden tilgang, hvor der tages højde for individers karakteristika, som ikke varierer over tid som fx evner. Med denne metode bliver lønpræmierne beregnet på baggrund af dem, der faktisk skifter ind i eller væk fra den finansielle sektor i den analyserede periode. Men denne gruppe er ikke nødvendigvis repræsentativ for branchen som helhed. Samtidig er tidspunktet for brancheskift for den enkelte heller ikke nødvendigvis tilfældig.⁸

² Se fx Danmarks Nationalbank (2013), Philippon og Reshef (2012), Goldin og Katz (2008).

³ Gennemsnitslønnen for ansatte i sektoren rangerer som en af de højeste og ligger niveaumæssigt 43 pct. højere end gennemsnitslønnen for resten af det private arbejdsmarked jf. Figur 2.

⁴ Se bl.a. De Økonomiske Råd (2005), Danmarks Nationalbank (2013), Forsikring og Pension (2008).

⁵ En god lærebogsintroduktion til emnet findes fx i Cahuc, Carcillo og Zylberberg (2014), Kapitel 6.

⁶ Fx De Økonomiske Råd (2005), Danmarks Nationalbank (2013), Forsikring og Pension (2008), Finansrådet (2008).

⁷ Fx Danmarks Nationalbank (2013), Forsikring og Pension (2008), Finansrådet (2008), FIDA (2021).

⁸ Dette kan trække vurderingen af lønpræmierne i begge retninger: Det er ikke muligt at afgøre om et jobskift er frivilligt eller sker på baggrund af en opsigelse. En opsagt medarbejder vil typisk acceptere en lavere løn end ved et frivilligt jobskifte. Samtidig kan individer, der aktivt forsøger at skifte job have været underbetalt ift. kvalifikationer i tidligere job, og når de så skifter får de en løn, som i højere grad afspejler deres reelle produktivitet.

Vi kan ikke måle alt, der påvirker løn

Der er mange faktorer, som påvirker lønningerne, herunder fx medarbejderes uddannelsesniveau og alder. Disse faktorer er målbare. Der kan dog også være faktorer, der påvirker lønningerne, som ikke er observerbare, eller hvor opgørelsen blot er usystematisk. Eksempler på sådanne faktorer er medarbejderes evner og hvor effektivt de arbejder. Samtidig kan der også være specialiseringer inden for uddannelserne, som gør medarbejderne særligt kompetente inden for et felt, hvilket påvirker lønningerne. Sådanne specialiseringer har vi ikke mål for. Endelig er der i den finansielle sektor tradition for efteruddannelse af medarbejdere på private uddannelser, som heller ikke indgår i datagrundlaget for analysen.⁹

Nuancer i fortællingen om lønnen i sektoren

Denne analyse bidrager med viden om lønpræmier i den finansielle sektor ved bl.a. at beregne lønpræmierne efter finanskrisens ophør. Desuden undersøger vi lønpræmierne ved brug af en anden metode end benyttet i tidligere analyser. Endelig sammenligner vi lønpræmierne i den finansielle sektor med lønpræmier i brancher, der også har høje lønninger. Er lønpræmierne særligt høje i den finansielle sektor, når der sammenlignes med andre højt-lønsbrancher som fx medicinalindustrien og rådgivningsbranchen?

2. Tidligere analyser

Tidligere studier finder lønpræmier...

Tidligere analyser på dansk data har vist, at ansatte i den finansielle sektor har højere lønninger end andre brancher – også når der tages højde for personspecifikke karakteristika.¹⁰ Dog viser resultaterne samtidig, at personspecifikke karakteristika forklarer størstedelen af lønforskellen mellem den finansielle sektor og det resterende arbejdsmarked.

... men de er moderate...

Fx finder Danmarks Nationalbank (2013), at den rå lønforskel mellem den finansielle sektors underbrancher og øvrige brancher er gennemsnitligt 20-50 pct. i 2000-2010.¹¹ Lønpræmierne er dog blot 16-26 pct. på tværs af finansielle underbrancher, når der i analysen kontrolleres for personspecifikke karakteristika. Endelig finder de lønpræmier på 5-10 pct. i en fixed-effect model, når de tager højde for uobserverbare karakteristika, der ikke varierer over tid.

... i flere undersøgelser

En tidligere analyse af Forsikring og Pension (2008) finder lavere lønpræmier i en lignende analyse. Når de kontrollerer for uobserverbare karakteristika i en fixed-effect model i 2002-2005 finder de lønpræmier i den finansielle sektor på ca. 0,5 pct. til 6 pct. Tilsvarende estimerer Finansrådet (2008) med samme metode, at banksektorens lønpræmie er ca. 1 pct. i 1995-2005. Endelig finder FIDA (2021) i en ny analyse en lønpræmie i banksektoren på ca. 3-5 pct. i en fixed-effect analyse for årene 2009-2018.

Vigtigt hvem der sammenlignes

DØR (2005) finder en lønpræmie på 32,9 pct. i 2002 for finansiel virksomhed relativt til møbelindustrien. De bruger møbelindustrien som referencebranche ud fra argumentet, at lønnen er lav i møbelindustrien (og antager implicit, at dette reflekterer høj konkurrence). De tager i beregningen højde for observerbare forskelle mellem ansatte i forskellige brancher. Den relativt høje lønpræmie i denne analyse kan afspejle, at medarbejdere i den finansielle sektor sammenlignes med personer, som ikke er helt sammenlignelige. Det kræver formentlig meget forskellige uddannelser at arbejde i den finansielle sektor og møbelindustrien, noget som i denne analyse er løst ved antagelser om funktionel form. Derudover kan der ikke kontrolleres for evner og produktivitet i beregningen, som kan have stor betydning for den enkeltes løn.

⁹ FA (2017): De finansielle uddannelser. <https://www.fanet.dk/uddannelse/de-finansielle-uddannelser>

¹⁰ Jf. De Økonomiske Råd (2005), Danmarks Nationalbank (2013), Forsikring og Pension (2008)

¹¹ DØR (2005) bruger DST definition af den finansielle sektors underbrancher: Pengeinstitutter, Kreditforeninger mv., Finansielle service, Forsikring og Pension. De estimerer lønpræmien for hver af disse underbrancher.

Mindre lønpræmie end i resten af EU

De tidligere beregninger af lønpræmien i den danske finansielle sektor er lave set i en international kontekst. Det europæiske gennemsnit, ekskl. Danmark, i 2010 er 28 pct., når der kontrolleres for observerbare karakteristika jf. OECD (2015).¹²

3. Data og metode

Population

Beregningen af lønpræmier er baseret på lønmodtagere i alderen 15-67 år, der arbejder fuldtid ultimo november. Vi laver et datasæt for hvert år i perioden 2000-2018. Vi udelader selvstændige, arbejdsgivere, ansatte i forsikringsbranchen, personer hvor der mangler oplysning om løn, samt personer hvor jobfunktionen er ukendt.¹³ Endelig inkluderer vi kun personer, der arbejder i den private sektor.

Lønbegreb

Til at beregne lønpræmier benytter vi lønbeløbet, som er optjent i pågældende ansættelse i året. Der findes ikke en lønvariabel, som er opgjort i hele perioden pga. databrud i 2008. Derfor benyttes to forskellige lønvariable i hhv. 2000-2007 og 2008-2018. I beregningerne for 2000-2007 benyttes løn i det enkelte ansættelsesforhold (uden atp).¹⁴ I 2008-2018 benyttes det brede lønbeløb i erhvervsbeskæftigelsen, som inkluderer atp, ferie, sygdom, pensionsbidrag og frynsegoder, men er fratrukket refusion af sygedagpenge og barsel.¹⁵ Lønbeløbet er omregnet til månedsløn ved at dividere med antal dage ansat i stillingen i året og gange med 30. I selve beregningen benytter vi den naturlige logaritme til lønbeløbet. Endelig korrigeres lønningerne ved såkaldt "winsorizing" på 1 pct. niveau for at minimere betydningen af outliers.¹⁶

Beregningsmetode

Vi benytter en række observerbare baggrundskarakteristika, som forventes at påvirke lønniveauet jf. Boks 2. I beregningen af lønpræmierne benytter vi Coarsened Exact Matching (CEM) jf. Boks 3. Denne metode grupperer individer efter baggrundsvariable og "matcher" derefter personer indenfor grupperne. Dvs. at hver person der arbejder i den finansielle sektor matches med personer, der ikke arbejder i den finansielle sektor, men som er i samme karakteristika-gruppe.

I analysen matches individer

Fordelen ved metoden anvendt i denne analyse er, at der ikke tages nogle antagelser om funktionel form, og samtidig estimeres der på næsten alle fuldtidsansatte i den finansielle sektor, og fx ikke kun dem som er skiftet ind i eller ud af den finansielle sektor.¹⁷ Når resultater fra forskellige analyser sammenlignes, er det derfor vigtigt at være opmærksom på forskelle i metode og population.

¹² OECD (2015) har beregnet lønpræmien i en lineær regressionsmodel, hvor der er taget højde for baggrundskarakteristika.

¹³ I 2000-2007 benyttes jobfunktion ikke i estimationen pga. flere databrud i variabelen. Dermed udelades der i denne periode ikke personer efter om de har ukendt jobfunktion.

¹⁴ Variablen joblon er fra registret IDA ansættelser

¹⁵ Bredt_loenbeloeb_ebs er fra registret RAS.

¹⁶ Winsorizing på 1 pct. niveau betyder, at indkomst under den 1. percentil sættes til den 1. percentil, og indkomst over 99. percentil sættes til den 99. percentil.

¹⁷ En fixed-effect analyse kræver, at individer har været ansat i den finansielle sektor og i mindst en anden branche for at kunne estimere den individuelle lønforskel mellem brancher.

Boks 1 Baggrundsvariable: Uddannelse og karakterer

Uddannelsesniveau: Der kontrolleres for personers højst fuldførte uddannelse. Herunder om det er en grundskole, gymnasial uddannelse, erhvervsfaglig uddannelse, kort videregående uddannelse (KVU), mellemlang videregående uddannelse (MVU), lang videregående uddannelse (LVU). Denne inddeling følger Danmarks Statistiks klassifikation (ISCED-P).

Fagområde: Der kontrolleres for, hvilket fagområde personers højst fuldførte uddannelse ligger indenfor. Vi inddeler uddannelserne i fagområder efter brede grupper, som følger Danmarks Statistiks klassifikation (ISCED-F). Vi inddeler fagområderne yderligere på baggrund af uddannelser, der er typiske i pågældende sektor. Dette gøres for at tage højde for, at medarbejderne i en sektor har uddannelser, der giver kompetencer målrettet sektoren. Eksempelvis er uddannelser indenfor "Journalistik og Formidling" og "Samfundsøkonomi" begge kategoriseret som samfundsvidenskabelige ifølge DST's klassifikation, men giver forskellige kompetencer.

DST's klassifikation inddeler uddannelser i følgende grupper: Grundskole; alment gymnasie; enkeltfag; erhvervsfagligt gymnasie; audio-visuel teknologi og medie produktion; erhvervsøkonomi, adm. og jura; forsvar, politi og sikkerhed; humanistisk; informations- og kommunikationsteknologi; bygge og anlæg; kunstnerisk; mekanik, jern og metal; naturvidenskab; jordbrug, skovbrug og fiskeri; undervisning og læring; samfundsvidenskab; social og sundhed; service; transport; teknik, teknologi og industriel produktion.

Vi inddeler yderligere som følger: For hvert uddannelsesniveau finder vi de 10 mest almindelige uddannelser i sektoren og deres fagområde, og adskiller disse uddannelser fra øvrige uddannelser indenfor fagområdet. Eksempelvis kategoriseres uddannelser i samfundsøkonomi (cand.polit og cand.oecon) som "Samfundsvidenskab i finansiel sektor", mens resterende uddannelser indenfor samfundsvidenskab kategoriseres som "Øvrig samfundsvidenskab". Se Boks 5 til Boks 7 i appendiks for detaljeret liste over uddannelser, der bliver adskilt.

Se [her](#) for DST's uddannelsesklassifikation.

Karakterer: Det er kun muligt at kontrollere for gymnasiekarakterer i en del af populationen, fordi der kun foreligger data for dette tilbage til 1978. Populationen, hvor der foreligger karakterer, bliver dermed gradvist mindre tilbage i tid, og vi inkluderer derfor kun karakterer i det seneste år af analysen (2018). Derudover er det kun muligt for personer, som har fuldført en gymnasial uddannelse. Dette gøres derfor i en separat beregning for denne subpopulation.

Information om personers højst fuldførte uddannelse stammer fra DST registret UDD. Information om karakterer stammer fra registre UDG. Registret UDG indeholder karakterer for afsluttede uddannelser.

Boks 2 Baggrundsvariable: Erhverv og personkarakteristika

Jobfunktion: Der kontrolleres for, hvilken jobfunktion en person har. Herunder ledelsesarbejde, arbejde der forudsætter viden på højeste niveau, arbejde der forudsætter viden på mellemniveau, kontor – og kundeservice arbejde, service- og salgsarbejde, arbejde inden for landbrug, skovbrug og fiskeri, håndværksarbejde, operatør – og monteringsarbejde, andet manuelt arbejde, militært. Se [her](#) for dokumentation.

Branchespecifik erfaring: Der kontrolleres for, hvor mange år en person har været ansat i den branche, som vedkommende arbejder i i 2018. Fx for en medarbejder ansat i den finansielle sektor i 2018 tælles, hvor mange år fra 2008 til 2018 vedkommende i ultimo november har været ansat i den finansielle sektor.

Ledighed: Der kontrolleres for, hvor mange uger en person har været ledig i alt i perioden 2008 til 2018.

Derudover bruger analysen forskellige personkarakteristika herunder køn, alder, oprindelse, civilstand, antal børn samt bopælskommune.

Informationer om jobfunktion og branchespecifik erfaring er fra registret RAS og ledighed er fra registret IDAN. Informationer om demografi er fra registret BEF.

Boks 3 Estimationsmetode

Coarsened Exact Matching (CEM)

I denne form for matching inddeles baggrundsvariable i grupper. Alder inddeles fx i fem intervaller, 15-24 år, 25-34 år, 35-44 år, 45-54 år og 55+. Andre variable har naturlige skift fx grupperes personers højest fuldførte uddannelse i grundskole, gymnasial, erhvervsuddannelse, kort videregående, mellemlang videregående og lang videregående uddannelse. Se Boks 4 i appendiks for specifik inddeling af baggrundsvariable.

For hver unik kombination dannes et stratum og individer, der har denne kombination placeres i stratummet. Et stratum kunne eksempelvis være personer som er kvinder, gift, 45-54 år, af dansk oprindelse, har 1 barn, bor i en by-kommune, har en lang videregående uddannelse indenfor samfundsvidenskab, arbejder i en stilling, der kræver viden på højt niveau, har 0 ugers ledighed de seneste 10 år og 3 års erfaring i sektoren.

Fordelen ved denne form for matching er, at der sættes en grænse for hvor høj ubalance, der kan være i datasættet jf. King og Nielsen (2019).^{18,19} Dette betyder forsimplet, hvor forskellige de to grupper, der sammenlignes, er på baggrundskaraktistika.

Grænsen for ubalance i CEM kommer på baggrund af et ex ante valg af analytikeren, som sætter "grænser" for baggrundsvariable, og grupperer individer på baggrund af disse afgrænsninger. Herefter udføres exact matching indenfor de enkelte stratas, så individer matches med andre individer indenfor samme stratum. Der skal mindst være et individ fra treatment gruppen og et individ fra kontrolgruppen i hvert stratum ellers droppes stratummet. Effekten estimeres ved en lineær estimation, hvor individer indenfor samme stratum sammenlignes, og der kontrolleres for de oprindelige variable, så der tages højde for eventuelle forskelle indenfor stratummet.

Algoritmen for CEM er som følger (Blackwell, Iacus, King, Porro, 2010):

1. Start med baggrundsvariable X og lav en kopi, som kaldes X^*
2. Gruppér X^* efter selvvalgte grænser eller brug CEM's automatiske grupperings-algoritme.
3. Lav et stratum for hver unik kombination af X^* og placer alle observationer i et stratum.
4. Tildel disse strata til originale data, X og slet observationer hvis stratum ikke har både en treated og en kontrol observation.

Ifølge King og Nielsen (2019) er metoden at foretrække frem for den meget anvendte propensity score matching, bl.a. fordi der er en grænse for ubalance.

CEM anbefales til data, hvor nogle variable er kontinuerte, nogle er diskrete og nogle er mixed variable (kontinuerte variable med naturlige skift) jf. King og Nielsen (2019). Metoden fungerer også godt til store datasæt, da den er hurtigere end andre matching-metoder.

En anden fordel ved at benytte matching er, at der ikke foretages antagelser om funktionel form fx antages der ikke at løn afhænger lineært af baggrundsvariable som OLS. Ligesom OLS kan der i en matching-tilgang kun kontrolleres for observerbare forskelle mellem individer. Dermed fjerner matching ikke problemer med selektion ift. forskelle mellem individer der ikke er observerbare.

¹⁸ Den mest udbredte metode, propensity score matching (PSM), kan i nogle tilfælde øge ubalance, model dependence, samt bias i estimator jf. King og Nielsen (2019).

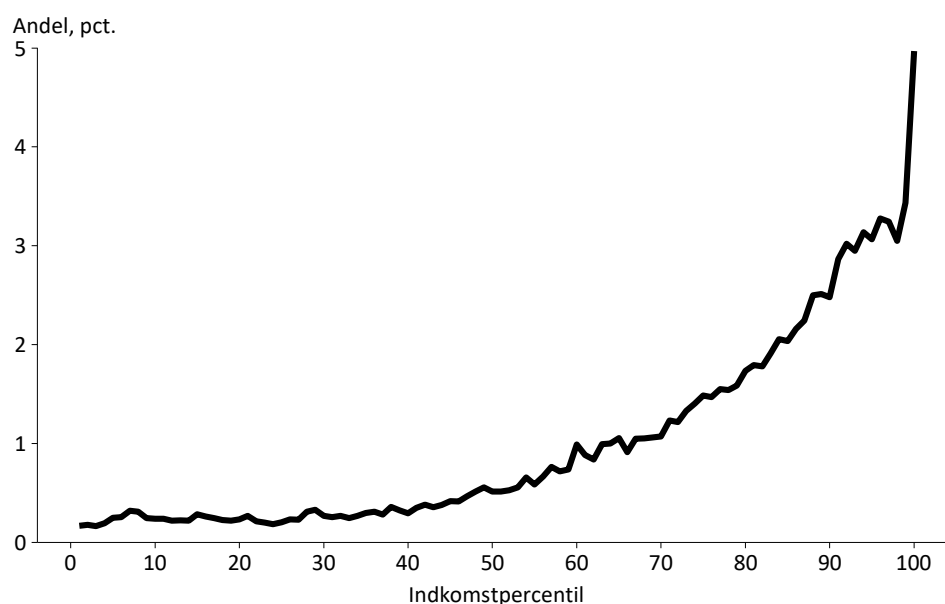
¹⁹ CEM matching er en metode med såkaldt monotonic imbalance bounding (MIB).

I toppen af indkomstfordelingen

4. Lønninger i den finansielle sektor 2018

Indkomstfordelingen i den finansielle sektor er venstreskæv. Der er flest medarbejdere i den høje ende af indkomstfordelingen, og ca. 5 pct. af medarbejderne i den finansielle sektor har en indkomst, der ligger i den øverste percentil jf. Figur 1. Den finansielle sektor har flere medarbejdere i toppen af indkomstfordelingen end medicinalindustrien, hvor der er ca. halvt så mange i den øverste percentil jf. Figur 5 i bilag.

Figur 1 Andel ansatte i den finansielle sektor forskellige steder i indkomstfordelingen, 2018



Anm.: Fordelingen af den finansielle sektor efter percentiler. Hvert punkt i kurven, angiver hvor stor andel af den finansielle sektor der er i pågældende percentil. Percentilerne er beregnet pba. indkomsten for lønmodtagere i alderen 15-67 år, der arbejder fuldtid ultimo november i 2018. Selvstændige og arbejdsgivere, personer ansat i forsikringsbranchen, personer, hvor der mangler oplysning om løn eller som har en løn under månedsløn under 10.000 udelades. Vi benytter det brede lønbeløb i erhvervsbeskæftigelsen omregnet til månedsløn ved at dividere med antal dage ansat ganget med 30. Der indgår både personer, der arbejder i den private og offentlige sektor i beregning af indkomstfordelingen.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger

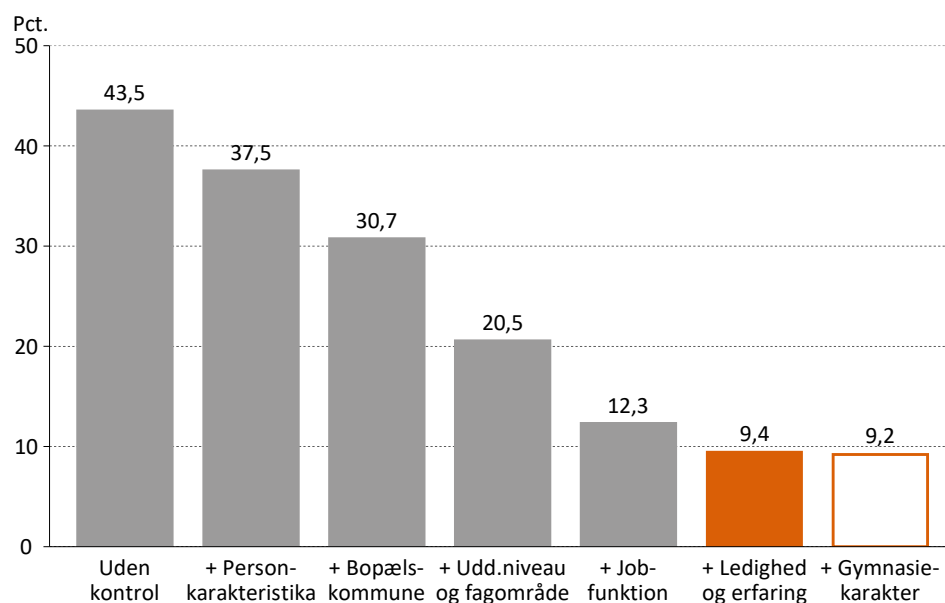
Hvad har betydning for lønnen?

En medarbejders løn afhænger af en hel række faktorer. Nogle af disse er observerbare og kan måles, fx alder og uddannelse. Andre karakteristika kan være sværere at måle, fx motivation, produktivitet og arbejdstid. Når medarbejderes løn sammenlignes på tværs af brancher, er det derfor vigtigt at tage højde for alle karakteristika, der kan have indflydelse på lønniveauet og kan variere mellem brancher

Vi sammenligner personer, der ligner hinanden

I denne analyse sammenligner vi lønninger i den finansielle sektor med andre brancher ved at benytte en Coarsened Exact Matching jf. Boks 3, hvor personer "matches" på baggrund af observerbare karakteristika. Lønnen for personer i den finansielle sektor sammenlignes herfra med personer, der ligner dem, men arbejder i den øvrige private sektor.

Figur 2 Lønpræmier i den finansielle sektor korrigeret for forskellige karakteristika, 2018



Anm.: Lønpræmierne er estimeret ved at matche individer på baggrundskarakteristika. Fra venstre mod højre tilføjes en gruppe variable ad gangen som personer bliver matchet på. Den sidste søjle er lønpræmien estimeret, hvor individer er matchet på det fulde sæt af baggrundsvARIABLE (se Boks 1 og Boks 2). I beregningen, der inkluderer gymnasie-karakterer, er lønpræmien estimeret for den population, som har gymnasie-karakterer. Lønpræmien er estimeret med og uden karakterer for denne population, og forskellen mellem de to estimater er 0,2 pct.-point. Vi antager, at karaktererne har samme betydning for resten af population, og derved kommer vi frem til 9,2 pct. i sidste søjle. Se Tabel 1 for estimater og standardfejl for de enkelte beregninger.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Fra rå lønforskelle til lønpræmie

Figur 5.7 viser resultaterne af en sådan analyse. Figuren viser lønpræmierne i takt med, at personer sammenlignes på baggrund af flere og flere observerbare karakteristika. Den venstre søjle viser den rå lønforskel for ansatte i den finansielle sektor sammenlignet med ansatte i det resterende private arbejdsmarked. I denne beregning er der altså ikke taget højde for uddannelsesniveau, alder, køn mv., som kan variere mellem den finansielle sektor og de øvrige brancher. I anden søjle er der i beregningen taget højde for forskelle i personlige karakteristika, herunder alder og køn. Herefter tages der løbende højde for flere karakteristika. Søjlen længst mod højre viser den estimerede lønpræmie for medarbejdere i den finansielle sektor sammenlignet med det øvrige private arbejdsmarked, hvor der er taget højde for alle analysens observerbare karakteristika.

Uddannelse og jobfunktion betyder mest for lønpræmie

De ansattes uddannelsesniveau, fagområde og jobfunktion har væsentlig betydning for estimat af lønpræmien. Når personer sammenlignes på baggrund af, hvilket uddannelsesniveau de har, og hvorvidt de har en uddannelse inden for erhvervsøkonomi eller naturvidenskab mv., er lønpræmien ca. 10 pct.-point lavere jf. forskel mellem tredje og fjerde søjle i Figur 2. Samtidig er det også af betydning, om en medarbejder er leder eller har en jobfunktion, der kræver viden på højt eller mellemløjt niveau. Når der tages højde for jobfunktion, falder lønpræmien med ca. 8 pct.-point.

Karakterer har betydning for løn

En anden faktor, der kan have betydning for lønniveauet, er medarbejdernes kompetencer. Der findes ikke præcise mål for medarbejdernes kompetencer, men et mål for kompetencer kan tilnærmes ved fx at benytte karakterer fra grundskole og ungdomsuddannelser. For en stor del af de beskæftigede er der ikke data for karakterer, fordi registrene ikke går så mange år tilbage.²⁰ Men vi kan undersøge betydningen for beskæftigede, hvor der er data for gymnasie-kvotient. For denne gruppe falder lønpræmien med ca. 0,2 pct.-point, hvis vi i beregningen tager højde for forskelle i karakterer fra gymnasiet.

Lønpræmie mellem 3 og 9 pct.

Lønpræmien fundet i denne analyse skal sammenlignes med resultater fra analyser, der har benyttet en anden metode til beregningen, jf. diskussion ovenfor. Danmarks Nationalbank (2013) og FIDA (2021) beregner begge lønpræmier i den finansielle sektor ved job- og brancheskift.²¹ Nationalbanken finder en lønpræmie på 5-10 pct. på tværs af finansielle underbrancher for perioden 2000-2010. Tilsvarende estimerer FIDA lønpræmien i banksektoren for perioden 2009-2018 til 3-5 pct. På den baggrund er det vores vurdering, at lønpræmien i den finansielle sektor de seneste år ligger på 3-9 pct., hvor 9 pct. formentligt er et overkantsskøn.

Sammenligning med andre højt lønsbrancher

Vi sammenligner lønpræmien i den finansielle sektor med lønpræmier i andre brancher, hvor gennemsnitslønningerne også er relativt høje ift. resten af det private arbejdsmarked. Disse højt lønsbrancher er medicinalindustrien og rådgivningsbranchen.

Medicinalindustriens lønpræmie er på niveau...

Den rå lønforskel i den finansielle sektor er høj, men på niveau med medicinalindustrien, hvor ansatte også tjener 43 pct. mere end personer, der er ansat i det øvrige private arbejdsmarked jf. Figur 3. Derimod er den rå lønforskel halv så stor for personer, der arbejder i rådgivningsbranchen.

... også når individer matches

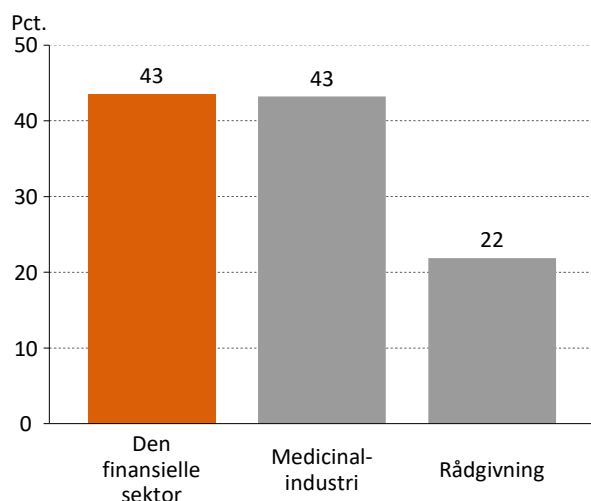
Samme kvalitative billede tegner sig, når individer i hver branche matches på observerbare karakteristika: Medicinalindustrien har den højeste lønpræmie, den finansielle sektor ligger 2,2 pct.-point lavere, mens rådgivningssektoren har den laveste lønpræmie. Ansatte i rådgivningsbranchen tjener endda lidt mindre end personer med samme karakteristika, der arbejder i andre dele af den private sektor.

²⁰ Det er kun muligt at koble karakterer for personer der har afsluttet en gymnasial uddannelse i de år, hvor registret eksisterer (1978-2020). Dermed er der ikke karaktergennemsnit for personer, der afsluttede deres gymnasiale uddannelse fx i 1975.

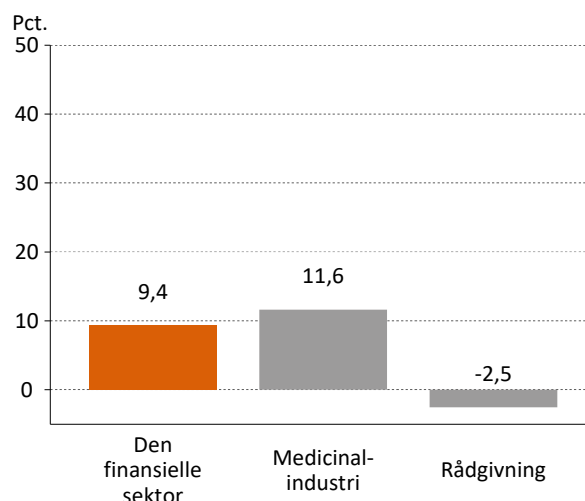
²¹ Begge analyser benytter en såkaldt "fixed-effects" model. Ved at kigge på individuelle brancheskift kontrollerer de for individers uobserverbare karakteristika, der ikke ændrer sig over tid.

Figur 3 Lønforskelle i den finansielle sektor og udvalgte højt lønsbrancher, 2018

Figur 3.a Rå lønforskelle i den private sektor



Figur 3.b Lønforskelle, matching (CEM)



Anm.: Figur 3.a: Den gennemsnitlige lønforskel mellem en medarbejder i pågældende sektor og en medarbejder i øvrige sektorer. Figur 3.b: Estimerede lønpræmie, når individer er matchet på det fulde sæt af baggrundsvariable (se Boks 2).

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

5. Udviklingen i lønpræmier, 2000-2018

Hvordan har lønpræmierne udviklet sig siden krisen?

I dette afsnit undersøger vi, hvordan lønpræmierne har udviklet sig over tid i den finansielle sektor og i de sammenlignelige brancher. Vi beregner lønpræmierne efter finanskrisen, som havde konsekvenser specifikt for den finansielle sektor, og desuden medførte generel lavkonjunktur, der påvirkede de øvrige sektorer. Den finansielle sektor har siden 2010 været gennem en kraftig konsolidering jf. Kraka Advisory (2021). En bekymring kan være, at denne konsolidering har medført mindre konkurrence i sektoren. Derfor undersøger vi, om en evt. lavere konkurrence slår igennem som stigende lønpræmier i perioden.

Databrud i 2008

Det bør indledningsvis bemærkes, at der forekommer databrud i 2008, og derfor kan lønpræmien i perioden før og efter 2008 ikke sammenlignes. Databruddet betyder blandt andet, at vi benytter forskellige lønvariable i hhv. 2000-2007 og 2008-2018. Derudover er kvaliteten af indberetningen af jobfunktioner lav før 2008, hvorfor vi ikke tager højde for jobfunktioner i vores beregning i årene 2000-2007.

Indeks for at se udvikling

Vi indekserer derfor lønpræmierne for de enkelte sektorer ift. den finansielle sektors lønpræmie i hhv. 2000 og 2008 for de to perioder. Figur 4 viser derfor ikke de enkelte branchers faktiske niveau, men om udviklingen i lønpræmien over tid relativt til den finansielle sektors udgangspunkt i 2000 og 2008.

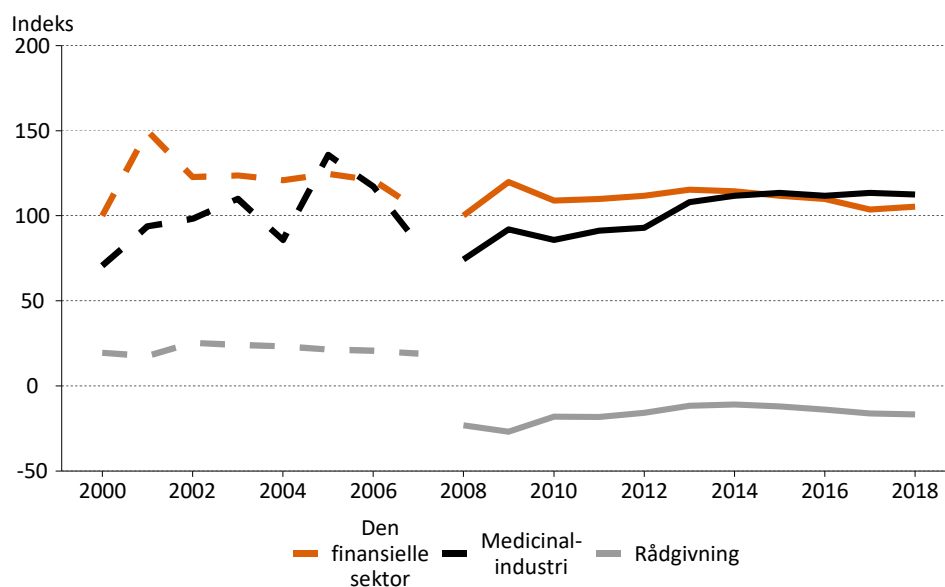
Stabil lønpræmie i 2002-2006

Figur 4 viser estimatet for lønpræmier fra 2008 og frem, hvor der tages højde for de mange oplysninger, mens der før 2008 ikke er taget højde for jobfunktion.²² Lønpræmien i den finansielle sektor ligger stabilt i perioden 2002-2006. I den samme periode er medicinalindustriens lønpræmie mere varierende. Rådgivningsbranchen har en lønpræmie, der er stabil i hele perioden før finanskrisen.

Finanskrisen

Databrudet er sammenfaldende med finanskrisen, og det er derfor uklart, præcist hvordan finanskrisen påvirker lønpræmierne. Lønpræmien er i 2008 på sit laveste niveau i 2008-2018.

Figur 4 Lønpræmier i den finansielle sektor og udvalgte brancher, 2000-2018



Anm.: Der er databrud i mellem 2007 og 2008. I 2000 til 2007 er lønpræmier estimeret uden jobfunktion. Derudover er lønpræmierne estimeret med to forskellige lønvariable i hhv. perioden 2000-2007 og 2008-2018. Indeksring: Branchers indeks er beregnet for finansielle sektor i 2000 som indeks 100 i tidsserien 2000-2007, og finansielle sektor i 2008 som indeks 100 i tidsserien 2008-2018.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Stabil lønpræmie siden 2010

Den finansielle sektor har fra 2010 til 2018 haft en stabil lønpræmie jf. Figur 4. Der ses altså ikke en stigning i lønpræmien på trods af den konsolidering af sektoren, der er sket siden 2010. Vi kan dermed ikke ud fra vores resultater se, at en lavere konkurrence skulle have udmøntet sig i højere lønninger.

Medicinalindustrien på niveau siden 2013

I begyndelsen af finanskrisen var lønpræmien i medicinalindustrien under den finansielle sektor. Siden er lønpræmien steget lidt, og fra 2013 har medicinalindustriens lønpræmie været på niveau med den finansielle sektors, og er i 2018 lige over.

Rådgivning har lavere lønpræmie i 2008-2018

Ansatte i rådgivningsbranchen har siden 2008 haft en lavere løn end ansatte med samme observerbare karakteristika, der arbejder i andre brancher. Fra 2008 til 2018 har lønpræmien for ansatte i rådgivningsbrancher været stabil, og ansatte i denne branche har dermed i hele perioden haft en negativ lønpræmie.

²² I Figur 4 vises beregninger af lønpræmien, hvor der i 2008-2018 er taget højde for personkarakteristika, bopælskommune uddannelsesniveau, DST's fagområde (ikke opdelt efter branche-specifikke uddannelser) og jobfunktion. Dvs. der ikke tages højde for alle de baggrundsvariable, som der er taget højde for i Figur 2.

6. Afrunding

Analysen beregner lønpræmier

Lønningerne i finansielle sektor har været genstand for stor offentlig debat, og er samtidig noget den almindelige dansker stiller sig kritisk overfor.²³ I denne analyse beregner vi lønpræmier efter finanskrisen, og undersøger om de sidste 10 års konsolidering i sektoren har medført højere lønninger til medarbejderne.

Høje lønninger, men moderate lønpræmier

Medarbejderne i den finansielle sektor tjener 43 pct. mere end medarbejdere på resten af det private arbejdsmarked. Dette gælder dog også i andre sektorer, fx medicinalindustrien, hvor medarbejderne ligeledes tjener 43 pct. mere. De høje lønninger afspejler i høj grad, at medarbejderne i sektoren er dygtige, og dermed også ville have fået høje lønninger i andre sektorer. Når vi sammenligner personer, der ligner hinanden, er lønpræmien for en ansat i den finansielle sektor blot 9,2 pct. i 2018. Dermed er ca. 80 pct. af lønforskellen mellem den finansielle sektor og det private arbejdsmarked forklaret af observerbare karakteristika blandt medarbejderne. Dette resultat er formentlig et overkantsskøn, da vi ikke har informationer om medarbejdernes faktiske produktivitet.

Højere lønpræmie i medicinalindustrien

Vi sammenligner med to andre højt lønsbrancher: Medicinalindustrien og rådgivningsbranchen. Vi finder en lønpræmie, der er ca. 2 pct.-point højere i medicinalindustrien end i den finansielle sektor. Medarbejdere i rådgivningsbranchen tjener dog mindre end sammenlignelige personer – de har en lille negativ lønpræmie.

Stabil lønpræmie siden 2010

Endelig finder vi, at lønpræmien i den finansielle sektor har været stabil siden 2010. Dermed tyder vores resultater ikke på, at konsolideringen i sektoren har givet sig til udslag som højere lønninger til medarbejderne.

Lønpræmie mellem 3 og 9 pct.

Lønpræmien fundet i denne analyse skal sammenlignes med resultater fra en ny analyse af FIDA (2021), der benytter en anden metode til beregningen. FIDA (2021) beregner lønpræmier i banksektoren ved brancheskift på ca. 3-5 pct. i 2009-2018. På baggrund af vores og FIDA's resultater vurderer vi, at lønpræmien er 3-9 pct. i den finansielle sektor.

Lønpræmier kan afspejle effektivitetsløn

Lønpræmien afspejler ikke nødvendigvis, at der er lav konkurrence i sektoren. Arbejdsgivere kan betale en højere løn for at tiltrække de dygtigste og mest produktive medarbejdere. Samtidig kan de også bruge en høj løn til at fastholde de dygtige medarbejdere, og tilskynde høj arbejdsmoral. Således kan lønpræmien være et udtryk for høj produktivitet blandt medarbejderne udover, hvad de observerbare forskellige i medarbejdernes karakteristika kan begrunde

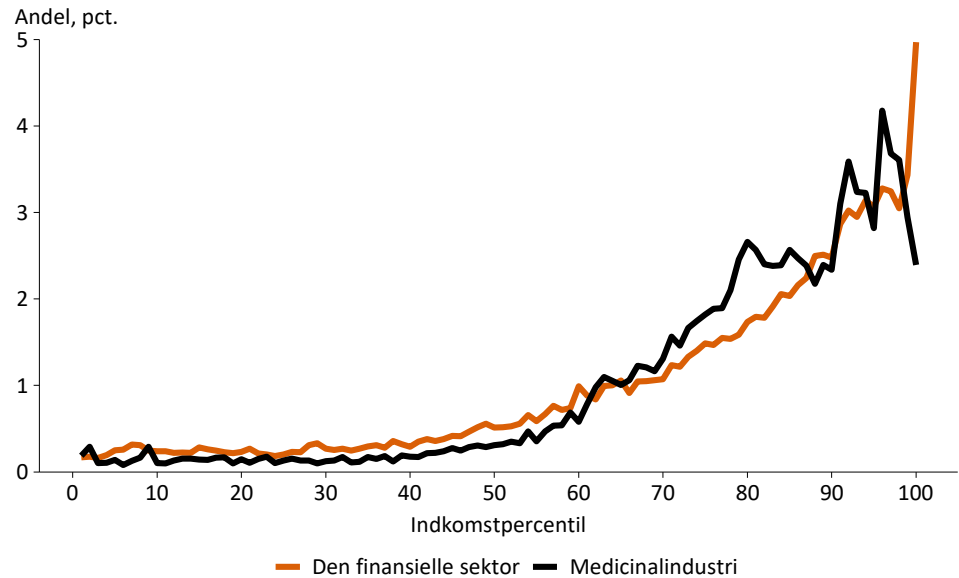
²³ Kapitel 6, Kraka Advisory (2021)

7. Referencer

- Blackwell, M., Iacus, S., King, G. og Porro, G. 2010. Cem: Coarsened Exact Matching in Stata.
- Cahuc, P., Carcillo, S. og Zylberberg, A. 2014.: Labour Economics. Second edition. MIT press.
- De Økonomiske Råd (2005). *Dansk Økonomi, efterår 2005. Kapitel II: Konkurrencepolitik og konkurrenceproblemer*. <https://dors.dk/vismandsrapporter/dansk-okonomi-efterar-2005>
- Danmarks Nationalbank (2013): *Kvartalsoversigt, 4. kvartal 2013 - del 2: Produktivitet og omkostningseffektivitet i den finansielle sektor i Danmark*. <https://www.nationalbanken.dk/da/publikationer/Sider/2013/12/Kvartalsoversigt-2013,-4--kvartal,-Del-2.aspx>
- Finanssektorens Arbejdsgiverforening. 2017. De finansielle uddannelser. <https://www.fanet.dk/uddannelse/de-finansielle-uddannelser>
- Finans Danmark. 2021. Lønningerne i den danske banksektor på niveau med det øvrige erhvervsliv
- Finansrådet. 2008. Lønninger i banksektoren – en analyse af lønpræmier.
- Forsikring og Pension. 2008. Analyserapport 2008:3: Lønforskelle på tværs af brancher. Uobserverbar heterogenitet eller mangelfuld konkurrence?
- Goldin, C., og Katz, L. 2008. Transitions: Career and family life cycles in the educational elite. *American Economic Review: Papers & Proceedings* 98:363–69.
- King, G. og Nielsen, R. 2019. Why Propensity Scores Should Not Be Used for Matching. *Political Analysis* 27, 4.
- Kraka Advisory (2021). Den finansielle sektors betydning for samfundet – en samfundspartner?
- Philippon, T. og Reshef, A. 2012. Wages and human capital in the U.S. Finance industry: 1909-2006. *Quarterly Journal of Economics* 127:1551–609.

8. Bilag

Figur 5 Indkomstfordeling i medicinalindustrien og den finansielle sektor, 2018



Anm.: Fordelingen af den finansielle sektor og medicinalindustrien efter percentiler. Hvert punkt i kurven, angiver hvor stor andel af hhv. den finansielle sektor og medicinalindustrien, der er i pågældende percentil. Percentilerne er beregnet pba. indkomsten for lønmodtagere i alderen 15-67 år, der arbejder fuldtid ultimo november i 2018. Selvstændige og arbejdsgivere, personer ansat i forsikringsbranchen, personer, hvor der mangler oplysning om løn eller som har en løn under månedsløn under 10.000 udelades. Vi benytter det brede lønbeløb i erhvervsbeskæftigelsen omregnet til månedsløn ved at dividere med antal dage ansat ganget med 30. Der indgår både personer, der arbejder i den private og offentlige sektor i beregning af indkomstfordelingen.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Boks 4 CEM - grupper

Grænserne definerer, hvilke personer, der sammenlignes. Det er en måde at gruppere datasættet på, så personer finder match i samme karakteristika gruppe. I de kontinuerte variable som ledighed og erfaring er grænser sat ud fra fordelingen for variabelen i den sektor, der beregnes på.

Køn

Kvinde, Mand

Alder

Intervaller 15-24år, 25-34år, 35-44år, 45-54år, 55år +

Oprindelse

Dansk, indvandrere, efterkommer

Bopælskommune

By-, mellem-, landkommune. Se liste over kommuner s. 21.

Højest fuldførte uddannelsesniveau

Grundskole, gymnasial, erhvervsfaglig uddannelse, kort videregående uddannelse (KVU), mellemlang videregående uddannelse (MVU), lang videregående uddannelse (LVU).

Fagområde for højest fuldførte uddannelse

Se Boks 1 og Boks 5-Boks 7

Ledighed

Grænser sættes efter fordeling i pågældende sektor.

Den finansielle sektor: 0 ugers ledighed, 8 ugers ledighed, 26 ugers ledighed (percentil 75 %, 85 %, 95 %)

Medicinalindustrien: 0 ugers ledighed, 2 ugers ledighed, 18 ugers ledighed (percentil 50 %, 75 %, 90 %)

Rådgivningsbranchen: 0 ugers ledighed, 4 ugers ledighed, 21 ugers ledighed (percentil 50 %, 75 %, 90 %)

Erfaring

Grænser sættes efter fordeling i pågældende sektor.

Den finansielle sektor: 4 års erfaring, 10 års erfaring, 11 års erfaring (percentil 25 %, 50 %, 75 %)

Medicinalindustrien: 4 års erfaring, 8 års erfaring, 11 års erfaring (percentil 25 %, 50 %, 75 %)

Rådgivningsbranchen: 2 års erfaring, 6 års erfaring, 10 års erfaring (percentil 25 %, 50 %, 75 %)

Karakterer

Matcher på ovenstående og kontrollerer for, hvilken karakter-percentil personen tilhører i sin årgang. Karakter-percentil angiver, hvor en person ligger i karakterfordelingen fra 1-100 i sin egen årgang. Dette gøres for, at ændringer i skala og karaktergivning ikke påvirker resultatet.

Boks 5 Inddeling af fagområder efter hyppige uddannelser i sektoren - den finansielle sektor

For hvert uddannelsesniveau finder vi de 10 mest almindelige uddannelser i sektoren og deres fagområde, og adskiller disse uddannelser fra øvrige uddannelser indenfor fagområdet jf. Boks 1. Der er enkelte undtagelser, hvor en af de 10 almindeligste uddannelser bliver i DST's oprindelige klassifikation pga. for få observationer (under 200). Undtagelserne er noteret nederst. De firecifrede tal angiver uddannelseskoden (hfaudd).

Samfundsvidenskab i finansiell sektor

LVU: 7045,7065 (cand.polit og cand.oecon – inklusiv koderne 3081, 3078, 3079)

Naturvidenskab i finansiell sektor

LVU: 8117 (mat.oecon)

Informations og kommunikationsteknologi i finansiell sektor

EUD: 4010 (edb-assistent)

KVU: 4014 (datamatiker)

LVU: 8081 (datalogi)

Erhvervsøkonomi, administration og jura i finansiell sektor

EUD: 4986,4981,4193,4978,4988,4989,4926,4919,4983

KVU: 5121, 3843,3775,3760,5123,3824,4000,3834

MVU: 5722, 5725,5720,5700,5732,5724,5490,5721

LVU: 5703,7085,5708,5652,5667

Undtagelser

KVU: Multimediedesign, 5082.

MVU: Sygeplejerske, 5166. MVU unavngiven, 500. LVU: LVU unavngiven, 600.

Boks 6 Inddeling af fagområder efter hyppige uddannelser i sektoren - medicinalindustrien

For hvert uddannelsesniveau finder vi de 10 mest almindelige uddannelser i sektoren og deres fagområde, og adskiller disse uddannelser fra øvrige uddannelser indenfor fagområdet jf. Boks 1. Der er enkelte undtagelser, hvor en af de 10 almindeligste uddannelser bliver i DST's oprindelige klassifikation pga. for få observationer (under 200). Undtagelserne er noteret nederst. De firecifrede tal angiver uddannelseskoden (hfaudd).

Erhvervsøkonomi i medicinalindustrien

EUD: 4981, 4978, 4919

MVU: 5720, 5700

LVU: 5703

Teknik, teknologi og industriel produktion i medicinalindustrien

EUD: 4272, 4549, 4242

KVU: 4036,4029,4052,4064,4096

MVU: 5355,5339,5336

LVU: 5360, 5399

Mekanik, jern og metal i medicinalindustrien

EUD: 4301, 4222, 4235, 4251

MVU: 5310, 5333

Naturvidenskab i medicinalindustrien

LVU: 5425, 7425, 8000, 8226

Social og sundhed i medicinalindustrien

KVU: 5177

MVU: 5159, 5166

LVU: 7180

Jordbrug, skovbrug og fiskeri i medicinalindustrien

LVU: 5417

Undtagelser

KVU: Datamatiker, 4014. Erhvervsproglig korrespondent engelsk, 5631. Akademiuddannelse i ledelse 3840. Maskintekniker, 4066.

MVU: MVU uoplyst, 500. LVU: LVU uoplyst, 600.

Boks 7 Inddeling af fagområder efter hyppige uddannelser i sektoren - rådgivningsbranchen

For hvert uddannelsesniveau finder vi de 10 mest almindelige uddannelser i sektoren og deres fagområde, og adskiller disse uddannelser fra øvrige uddannelser indenfor fagområdet jf. Boks 1. Der er enkelte undtagelser, hvor en af de 10 almindeligste uddannelser bliver i DST's oprindelige klassifikation pga. for få observationer (under 200). Undtagelserne er noteret nederst. De firecifrede tal angiver uddannelseskoden (hfaudd).

Samfundsvidenskab i rådgivningsbranchen

LVU: 7065 (cand.oecon og cand.polit – inklusiv koderne 3078, 7045)

Erhvervsøkonomi i rådgivningsbranchen

EUD: 4981, 4983, 4978, 4991

KVU: 5121, 5123

MVU: 5725, 5700, 5720

LVU: 7085, 5708, 5703

Informations- og kommunikationsteknolog i rådgivningsbranchen

KVU: 4014

Teknik, teknologi og industriel produktion i rådgivningsbranchen

EUD: 4272, 4306

KVU: 4036, 5033, 5034, 5132, 4064

LVU: 5360, 5399

Mekanik, jern og metal i rådgivningsbranchen

EUD: 4235, 4251, 4222

KVU: 4066

MVU: 5310, 5333

Bygge og anlæg i rådgivningsbranchen

EUD: 4307

KVU: 4092

MVU: 4061, 5335, 5300, 5350

LVU: 5470, 6890, 5361

Undtagelser

MVU: MVU uoplyst, 500. LVU: LVU uoplyst, 600.

Tabel 1 Estimationsresultater, 2018

	Lønpræmie, pct.	Estimat	Standardfejl	Observationer	Heraf finansiel sektor
Rå lønforskel til øvrig privat sektor	43,5	0,36106	(0,00198)	1.055.437	51.528
Personkarakteristika	37,5	0,31868	(0,00172)	1.054.121	51.527
Bopæl	30,7	0,26798	(0,00168)	1.049.394	51.526
Uddannelsesniveau og type	20,5	0,18685	(0,00165)	843.501	51.206
Jobfunktion	12,3	0,11604	(0,00154)	505.830	50.117
Ledighed og erfaring	9,4	0,09000	(0,00155)	313.729	46.523
Population der har kvotient-gymnasie kvotient:					
Uden kontrol for gymnasie-kvotient	8,9	0,08484	(0,00219)	138.245	24.448
Med kontrol for gymnasie-kvotient	8,7	0,08306	(0,00218)	138.245	24.448
Difference	-0,2				

Anm.: Estimation af lønforskelle mellem den finansielle sektor og den øvrige private sektor. Se Boks 1 og Boks 2 for detaljeret beskrivelse af kontrol variabel. Estimatet er omregnet til pct. ved $[\exp(\beta) - 1] \cdot 100$. Alle estimater er signifikante på 1pct. signifikansniveau.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

**Liste over kommuner i hver kommune-
type (Kommunekoder i parentes)**

Bykommuner:

København (101)
Frederiksberg (147)
Brøndby (153)
Dragør (155)
Gentofte (157)
Gladsaxe (159)
Glostrup (161)
Herlev (163)
Albertslund (165)
Hvidovre (167)
Høje-Taastrup (169)
Lyngby- Taarbæk (173)
Rødovre (175)
Ishøj (183)
Tårnby (185)
Vallensbæk (187)
Furesø (190)
Hørsholm (223)
Greve (253)
Solrød (269)
Odense (461)
Aarhus (751)
Aalborg (851)

Mellemkommuner:

Ballerup (151)
Allerød (201)
Fredensborg (210)
Helsingør (217)
Hillerød (219)
Køge (259)
Halsnæs (260)
Roskilde (265)

Rudersdal (230)
Egedal (240)
Frederikssund (250)
Holbæk (316)
Ringsted (329)
Middelfart (410)
Kerteminde (440)
Nyborg (450)
Svendborg (479)
Nordfyns (480)
Esbjerg (561)
Fredericia (607)
Horsens (615)
Kolding (621)
Vejle (630)
Favrskov (710)
Odder (727)
Randers (730)
Silkeborg (740)
Skanderborg (746)
Brønderslev (810)
Frederikshavn (813)
Rebild (840)
Jammerbugt (849)
Hjørring (860)

Landkommuner:

Gribskov (270)
Odsherred (306)
Faxe (320)
Kalundborg (326)
Slagelse (330)
Stevns (336)
Sorø (340)
Lejre (350)
Lolland (360)

Næstved (370)
Guldborgsund (376)
Vordingborg (390)
Bornholm (400)
Christiansø (411)
Assens (420)
Faaborg-Midtfyn (430)
Langeland (482)
Ærø (492)
Haderslev (510)
Billund (530)
Sønderborg (540)
Tønder (550)
Fanø (563)
Varde (573)
Vejen (575)
Aabenraa (580)
Herning (657)
Holstebro (661)
Lemvig (665)
Struer (671)
Syddjurs (706)
Norddjurs (707)
Samsø (741)
Ikast-Brande (756)
Ringkøbing-Skjern (760)
Hedensted (766)
Morsø (773)
Skive (779)
Thisted (787)
Viborg (791)
Vesthimmerland (820)
Læsø (825)
Mariagerfjord (846)