

Metodeændringer i forbindelse med serviceeftersynet 2023 af det standardberegnete lønindeks

Notatets indhold

Dette notat beskriver de metodiske ændringer som følge af serviceeftersynet af det standardberegnete lønindeks, der blev afsluttet i maj 2023. Metodeændringerne er foretaget, idet analysearbejdet påviste nogle klare uhensigtsmæssigheder ved indeksets produktionssystem og nogle af de grundlæggende metodiske valg.

Metodiske ændringer

Datavalidering

Når data mht. logik og konsistens er godkendt til at kunne indgå i beregningen, er der i det standardberegnete lønindeks truffet valg om yderligere datavalidering. Formålet med at foretage datavalidering er at fjerne lønforhold, der er ekstreme – både på virksomheds- og individniveau.

Tidligere offentliggjort model:

I det hidtidige indeks blev data fra den private sektor valideret på både aggregeret niveau (CVR-nummer) og på individuelt niveau. For den offentlige sektor blev data valideret på individ niveau.

I den private sektor blev virksomheder (CVR) med over 1.000 beskæftigede frasorteret, hvis de havde en lønudvikling (mellem to kvartaler) på mere end ± 10 pct. eller en forskydning i antal beskæftigede på mere end ± 25 pct. Individuelle lønforhold blev valideret efter dynamiske grænser baseret på interkvartilafstanden i fordelingen af timelønninger i grupperingen: sektor, arbejdsfunktion, anciennitet og aflønningsform. Alle timelønninger under 50 kr. blev frasorteret.

For de offentlige sektorer frasorteredes lønforhold, som lå uden for faste grænser. Den nedre grænse var på 50 kr., og den øvre grænse blev fremskrevet hvert år (grænsen lå på 986 kr. i 2016 og 1.109 kr. i 2022). Der blev anvendt de samme grænser på tværs af brancher og arbejdsfunktioner.

Ny model:

På tværs af sektorer benyttes dynamiske grænser baseret på interkvartilafstanden i fordelingen af timelønninger i grupperingen: sektor, branche, arbejdsfunktion og aflønningsform. Herefter frasorteres alle lønforhold under 50 kr. og over 5.000 kr.

I den private sektor valideres data på aggregeret niveau for *nøglevirksomhederne* i hver branche. Nøglevirksomhederne er de mest betydende i hver branche baseret på beskæftigelse og den opvægtede beskæftigelse for virksomhederne i stikprøven.

Nøglevirksomheder, der har en udvikling i gennemsnitstimelønnen på mere end +/- 50 pct. eller en forskydning i antal beskæftigede på mere end +/- 50 pct., frasorteres.

Match mellem arbejdssteder

Tidligere offentliggjort model:

I den hidtidige model var der i den private sektor krav om match på arbejdsstedsniveau fra kvartal til kvartal. Samspillet mellem dette krav, manglende indberetninger (non-respons) samt kvaliteten af det tilgængelige data resulterede i en systematisk overvurdering af lønudviklingen (biased estimator).

Kravet om match gav anledning til frasortering af data. Mellem 6 og 7 pct. af lønforholdene blev frasorteret hvert kvartal ud fra match-kriteriet.

Ny model:

I den nye model indgår dette matchkrav ikke.

Lønudvikling for arbejdssteder

Tidligere offentliggjort model:

På arbejdsstedsniveau blev stigninger i grupperingerne efter *branche*, *størrelsesgruppe* og *aflønningsform* beregnet, og der blev foretaget en validering baseret på dynamiske grænser. Denne frasortering betød, at kun arbejdssteder med forholdsvis små udsving i lønniveauet mellem to kvartaler blev inkluderet. Omkring 11-12 pct. af lønforholdene blev ud fra dette kriterium frasorteret hvert kvartal.

Ny model:

I den nye model indgår denne frasortering ikke. Virksomheder med høje/lave stigningstakter håndteres i den indledende validering med udgangspunkt i *nøglevirksomheder*, jf. ovenfor.

Homogene grupper

De homogene grupper sikrer, at vi kan kontrollere for ændringer i beskæftigelsessammensætning, som er en del af formålet med et standardberegnet lønindeks. Serviceeftersynet har vist, at de hidtidige opdelinger resulterede i rigtig mange homogene grupper, og en stor andel af disse var meget små - særligt i de offentlige sektorer.

Tidligere offentliggjort model:

I den tidligere model var der cirka 9.000 homogene grupper. Det var især de offentlige sektorer, som havde mange homogene grupper. Det skyldes, at de homogene grupper for den offentlige sektor tidligere var defineret ud fra grupperingen: *sektor*, *branche*, *DISCO-gruppe*, *aflønningsform*, *anciennitet* samt *personalekategori* for staten og *overenskomstkode* for kommuner og regioner. Underinddelingen efter personalekategori og overenskomstkoder genererede en stor mængde (meget) små homogene grupper (og tilhørende basisindeks) i de offentlige sektorer.

Ny model:

I det nye indeks er inddelingen ændret, så vi fremadrettet inddeler på *sektor*, *branche*, *DISCO-gruppe* og *aflønningsform*. Der anvendes samme inddeling på tværs af sektorer. Med denne gruppering vil vi i det nye standardberegnete lønindeks have cirka 4.400 homogene grupper. I forhold til tidligere model er det især de offentlige

sektorer, som får færre homogene grupper, da personalekategori og overenskomst-koder ikke længere anvendes i grupperingerne.

Håndtering af tomme indeks

Basisindeks, der eksisterer i vægtgrundlaget (årsstatistikken), og som i nogle kvartaler mangler indberetninger, håndteres med en anden metode i det nye indeks.

Tidligere offentliggjort model:

Hidtil er basisindeks, som er blevet tomme pga. manglende indberetninger i den homogene gruppe, blevet håndteret ved at fremskrive basisindekset med indeks 100, indtil der igen var indberetninger i den homogene gruppe.

Ny model:

I den nye model medtages kun basisindeks i del- og totalindeksene, hvis den homogene gruppe er ikke-tom i både referencekvartalet og i det indeværende kvartal.