

# Strukturlönestatistik, privat sektor (SLP)

2001

AM0103

## A. Allmänna uppgifter

### A.1 Ämnesområde

Arbetsmarknad

### A.2 Statistikområde

Löner och arbetskostnader

### A.3 Statistikprodukten ingår i Sveriges officiella statistik

### A.4 Beställare

Myndighet/organisation: Medlingsinstitutet

Kontaktperson: Christina Eurén

Telefon: 08-545 292 45

Telefax: 08-650 68 36

e-post: [christina.euren@mi.se](mailto:christina.euren@mi.se)

### A.5 Producent

Myndighet/organisation: SCB

Kontaktperson: Staffan Brantingson, Kristian Söderholm

Telefon: 019 - 17 64 18, 019 - 17 64 63

Telefax: 019 - 17 69 21

e-post: [staffan.brantingson@scb.se](mailto:staffan.brantingson@scb.se) [kristian.soderholm@scb.se](mailto:kristian.soderholm@scb.se)

### A.6 Uppgiftsskyldighet

Ja, enligt SFS 2001:99 och SCB-FS 2001:7

### A.7 Sekretess och regler för behandling av personuppgifter

I myndigheternas särskilda verksamhet för framställning av statistik gäller sekretess enligt 9 kap. 4 § sekretesslagen (1980:100).

Vid automatiserad behandling av personuppgifter gäller reglerna i personuppgiftslagen (1998:204) och datalagen (1973:289) för behandling som påbörjats före personuppgiftslagens ikraftträdande. På statistikområdet finns dessutom särskilda regler för personuppgiftsbehandling i lagen (1995:606) och förordningen (1995:1060) om vissa personregister för officiell statistik.

### A.8 Gallringsföreskrifter

Inkomna blanketter och datamedia sparas av SCB i 2 årgångar.

### A.9 EU-reglering

Nej ej på denna undersökning. Regulation på undersökningen Structure of Earnings som till stor del bygger på Stukturlönestatistiken.

### A.10 Syfte och historik

Det finns ett stort allmänintresse för information om löner, löneutveckling,

lönespridning och lönestruktur, allmänt och för enskilda grupper. En överskådlig och lättillgänglig redovisning av opartisk lönestatistik för en bredare allmänhet är viktig som underlag för en öppen debatt i samhället. Syftet är att belysa löneförhållanden och lönestruktur för olika kategorier av anställda inom den privata sektorn.

Officiell lönestatistik för tjänstemän inom industri har funnits sedan 1913. Varuhandel började bearbetas 1945, banker och försäkringsbolag tillkom 1948. Apotek började redovisas 1953, tjänstemän inom byggnadsverksamhet ingår från och med 1955 och 1972 inkluderades restaurangtjänstemän. Officiell lönestatistik över byggnadsarbetare, industriarbetare, lantarbetare och skogsarbetare har publicerats sedan 1910-talet. På 1940-talet tillkom lönestatistik över anställda i varuhandel och på 1950-talet utökades insamlingen med statistik över anställda inom hotell och restauranger samt landtransporter.

Sedan 1950-talet utarbetas lönestatistiken i samarbete med Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF). Samarbetsavtal har senare även slutits med flera andra arbetsgivarorganisationer. Inom fler och fler områden övergår grupper till s.k. medarbetaravtal, dessa definieras oftast som tjänstemän.

Samarbetet mellan SCB och arbetsgivarorganisationerna har tillkommit för att underlätta uppgiftslämnarbördan för företagen då även arbetsgivarorganisationerna årligen insamlar löneuppgifter till sin förhandlingsstatistik. De arbetsgivarorganisationer SCB samarbetat med har delvis varierat mellan åren. För undersökningen år 2001 samarbetade SCB med Bankinstitutens arbetsgivarorganisation (BAO), Försäkringsbranschens arbetsgivarorganisation (FAO), Fastighetsbranschens arbetsgivarorganisation (Fastigo), Kooperationens förhandlingsorganisation (KFO), Kommunala företagens samorganisation (KFS), Landstingsförbundet, Svenskt Näringsliv och Tidningsutgivarna.

## **A.11 Statistikanvändning**

Användare av denna statistik är bl.a. arbetsmarknadens parter, olika statliga och regionala organ, företag, forskare, massmedia samt enskilda personer.

## **A.12 Uppläggning och genomförande**

Undersökningen är en urvalsundersökning. Urvalet dras genom ett OSU (obundet slumpmässigt urval) och ingår i SCB:s SAMU-system. För att undvika dubbelinsamling från företag/organisationer/stiftelser sker ett samarbete med ett antal arbetsgivarorganisationer. Dessa gör en egen insamling av sina medlemmar och lämnar därefter dessa uppgifter till SCB. Uppgifter som SCB direkt samlar in kan antingen lämnas på blankett eller på datamedia. Granskning och upprättning av denna del sker på SCB. Tillsammans med uppgifterna från arbetsgivarorganisationerna publiceras två olika Statistiska meddelanden, ett för arbetare och ett för tjänstemän.

## **A.13 Planerade förändringar i kommande undersökningar**

En utredning har genomförts angående vad det skulle innebära att övergå till personurval istället för företagsurval. Dock är det ej aktuellt med en förändring de närmaste åren. Till undersökningen år 2001 kommer större delen av undersökningen att ha mätperiod september (jämfört med tidigare 1 september till 31 oktober). Medlingsinstitutet/SCB avser vidare att utreda hur andra ersättningar, ex. 13:e, 14:e månadslön, optioner, vinstdelning m.m. skulle kunna ingå i statistiken. År 2002 kommer Övertidstillägg/-ersättning att vara obligatorisk då SCB fått i uppdrag att samordna den nationella undersökningen med EU-undersökningen Structure of Earnings Survey (SES). År 2004 kommer troligtvis yrkeskodningen att ske på fyrsiffernivå (idag tresiffernivå).

## **B. Kvalitetsdeklaration**

### **0 Inledning**

Statistiska Meddelanden ingår i SCB:s löpande strukturlönestatistik. Innehållet avser i huvudsak uppgifter från september men kan också innehålla uppgifter från någon av månaderna oktober eller november 2001.

Uppgifter för föregående år har redovisats i Statistiska meddelanden (SM) Am 57 respektive AM 62. Dessutom producerar SCB motsvarande lönestatistik inom offentlig sektor. Samtliga undersökningar publiceras i Statistiska meddelanden, serie Am. Vid jämförelser mellan de olika undersökningarna måste olikheter i lönebegrepp, **populationsavgränsning** och mätperiod beaktas.

### **1 Innehåll**

#### **1.1 Statistiska målstorheter**

Resultaten i undersökningen redovisas i form av skattningar av kvartiler, medianer samt genomsnittliga månadslöner för olika grupper av tjänstemän (AM 62) samt genomsnittliga timlöner för arbetare (AM 57). Dessutom redovisas skattningar av antalet anställda tjänstemän och arbetare i olika grupper samt arbetade timmar för arbetare uppdelat på näringsgren. Redovisningen är bland annat uppdelad efter näringsgren (SNI), kön, yrke (SSYK), ålder, region samt utbildning (SUN 2000).

Dessutom redovisas procentuell förändring från föregående år på branschnivå. Konfidensintervall redovisas i tabellerna 3 och 9 i Statistiska meddelande samt i Sveriges statistiska databaser.

##### **1.1.1 Objekt och population**

Målpopulationen utgjordes av arbetare/tjänstemän/medarbetare i åldern 18 - 64 år anställda vid företag/organisationer/stiftelser tillhörande privat sektor i augusti 2001. Även verkställande direktörer och ägare/delägare ingår om dessa har avtalad lön och arbetstid. Dock kan täckningen för dessa grupper vara ofullständig.

Privat sektor definieras som privata och offentliga aktieföretag, ekonomiska föreningar/stiftelser, handelsbolag och kommanditbolag samt intresseorganisationer dessutom finansiella aktieföretag och institutioner. Hit räknas även hushållssektorns ideella organisationer. Anställd definieras som personal med marknadsmässig lönesättning i åldern 18 - 64 år som arbetat minst en timme under mätperioden. Ålder beräknas som uppnådd ålder under september 2001. Personer i arbetsmarknadspolitiska åtgärder, ombordanställda samt betingsanställda, arvodesanställda, projektanställda och ägare/delägare utan avtalad lön och tid ingår ej i undersökningen. Som arbetare definieras person som tillhör LO:s avtalsområde och som tjänsteman tillhörande SACO/ TCO:s avtalsområde samt vissa yrkesgrupper som går under medarbetaravtal. Antalet tjänstemän har ökat de senaste åren till följd av att flera företag väljer att klassificera samtlig personal som tjänstemän/medarbetare.

##### **1.1.2 Variabler**

### *Andra förmåner*

Med andra förmåner avses värdet av förmåner (bil, kost, bostad etc.) enligt Riksskatteverkets (RSV:s) normer, jourersättning, beredskapsersättning samt väntetids- och restidsersättning utanför ordinarie arbetstid under mätperioden. I statistiken redovisas värdet utslaget på totala antalet arbetade timmar för arbetare.

### *Anställningsform (för tjänstemän)*

Personer med en överenskommen veckoarbetstid motsvarande heltid defineras som heltidsanställda, övrig personal som deltidsanställda.

### *Arbetade timmar under en månad (för arbetare)*

Med arbetade timmar avses faktiskt arbetad och betald tid på ordinarie tid och mer-/övertid.

### *Arbetstidsart (för arbetare)*

Typ av skiftform. Undersöks inom SNI C och D (gruv- och tillverkningsindustri).

### *Helglön (för arbetare)*

Här ingår dels den fristående ersättning som kan utgå till timavlönade arbetare för avtalsfästa lediga helgdagar och dels den lön för månads- och veckoavlönade arbetare som kan beräknas svara mot ej arbetad helgtid. Helglönen beräknas som fyra procent av grundlönen för de personer som är berättigade till helglön. Med grundlön avses tid- och prestationslön. I statistiken redovisas summan utslaget på totala antalet arbetade timmar för arbetare.

### *Kön*

Uppgift om kön hämtas från individernas personnummer.

### *Lönebegrepp*

I tabellerna används tre olika lönebegrepp: tid- och prestationslön, lön för arbetad tid och total lön. **Tid- och prestationslön** är överenskommen fast lön och rörlig lön. Med rörlig lön avses prestationslön, provision, tantiem m.m. (se förklaring nedan). I begreppet **Lön för arbetad tid** tillkommer OB-/Skifttillägg samt tillägg för smuts, risk, värme m.m. I begreppet **Totallön** ingår även helglön ( för arbetare) och andra förmåner samt jour- och beredskapsersättning. Lagstadgade, avtalsbestämda arbetsgivaravgifter samt kostnadsersättningar, vinstdelning, 13:e och 14:e månadslön, optioner samt övertidstillägg ingår ej i något av lönebegreppen.

### *Näringsgren*

Näringsgren för respektive arbetsställe är kodad enligt Svensk standard för näringsgrensindelning 1992 (SNI 92). SNI 92 är samordnad med EU:s näringsgrensstandard NACE (Nomenclature Générale des Activités Economiques dans les Communautés Européennes).

### *Prestationslön, provision, tantiem m.m.*

Med prestations-/ackordslön avses lön som är beroende av den presterade arbetskvantiteten och/eller -kvaliteten och/eller är beroende av arbetsgruppens/arbetstagarens/verksamhetens ekonomiska resultat eller dess produktionsresultat (resultatlön). Här ingår även avtalad bonus och provision.

### *Region*

Regionsindelningen följer den av EU-kommissionen fastställda regionala indelningen NUTS 2 (Nomenclature des Unités Territoriales Statistiques). I Sverige utgörs NUTS 1-nivån av hela riket, NUTS 2-nivån av 8 riksområden och NUTS 3-nivån av länen. Kvaliteten på denna variabel kan vara bristfällig, dels på grund av att urvalet inte tar hänsyn till region och dels på grund av samredovisning, det vill säga att all personal på företaget redovisas på en region.

### *Tidlön*

Med tidlön avses lön för arbete på ordinarie tid, inklusive grundlön vid övertidsarbete, individuella lönetillägg samt ackordskompensation.

### *Tillägg vid skiftarbete samt vid obekväm och förskjuten arbetstid m.m.*

Tillägg utöver grundlön som utgår vid skiftarbete, obekväm och förskjuten arbetstid samt tillägg för risk, smuts och värme m.m. I statistiken redovisas tilläggen utslaget på totala antalet arbetade timmar för arbetare.

### *Tjänstgöringens omfattning*

Med tjänstgöringens omfattning avses faktisk tjänstgöringstid i förhållande till heltid för en individ under mätperioden.

### *Utbildning*

Klassificering sker efter personens högsta utbildning enligt Svensk utbildningsnomenklatur (SUN) utgiven av SCB. Från och med 2001 används i lönestatistiken den reviderade versionen SUN 2000. Uppgift om individens utbildning har hämtats från SCB:s utbildningsregister, 2000 års version.

### *Veckoarbetstid*

Arbetstiden ska avse den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden under en helgfri vecka. Eventuellt övertidsarbete ingår ej i redovisningen.

### *Yrkesområde/yrkesbenämning*

Enligt Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK).

### *Ålder*

Med ålder avses uppnådd ålder under september 2001.

## **1.1.3 Statistiska mått**

Det främsta statistiska måttet för arbetare är genomsnittlig timlön. I huvuddelen av redovisningarna ingår skattningar av genomsnittlig timlön. Dessutom redovisas summa arbetade timmar för en månad, undre kvartil, median och övre kvartil för lönebegreppet totallön. För tjänstemän är det främsta statistiska måttet i redovisningen genomsnittlig månadslön. Månadslönen för deltidsanställda tjänstemän räknas om till motsvarande heltidslön. Detta sker med ledning av redovisade veckoarbetstider och veckoarbetstider för heltid. Dessutom redovisas undre kvartil, median och övre kvartil för total månadslön samt antal anställda. I Sveriges statistiska databaser finns mer kompletterande information.

## **1.1.4 Redovisningsgrupper**

Skattningar av genomsnittlig timlön (arbetare) respektive månadslön (tjänstemän) redovisas efter olika gruppindelningar och kombinationer av dessa.

Viktiga gruppindelningar är kön, näringsgren (SNI), yrke (SSYK), region, ålder, utbildningsnivå och utbildningsinriktning (SUN).

### 1.1.5 Referenstider

I 2001 års undersökning är mätperioden huvudsakligen 1 september till 30 september. Några av de arbetsgivarorganisationer SCB samarbetar med har antingen oktober eller november som mätperiod. Omkring två procent av arbetaruppgifterna och knappt sju procent av tjänstemannauppgifterna avser någon annan månad än september.

## 1.2 Fullständighet

## 2 Tillförlitlighet

### 2.1 Tillförlitlighet totalt

Då syftet med undersökningen i första hand är att mäta löner, är skattningarna av antal anställda och arbetade timmar av mindre god kvalitet jämfört med löneskattningarna.

### 2.2 Osäkerhetskällor

#### 2.2.1 Urval

Undersökningen genomförs som urvalsundersökning. Urvalsenhet är företag (organisationsnummer). För att undvika dubbelinsamling av löneuppgifter samarbetar SCB med tidigare nämnda arbetsgivarorganisationer. SCB erhåller granskade löneuppgifter centralt från respektive arbetsgivarorganisation.

Urvalsramen består av verksamma företag registrerade i FDB (Företagsdatabasen), tillhörande privat sektor och som har minst en anställd. Företagen i urvalsramen stratifieras (delas in i grupper) genom korsklassificering av näringsgren (SNI) och företagsstorlek (antal anställda). Storleksklass 1 och 2 (1-9 anställda) bildar tillsammans en storleksklass vid stratifieringen, detsamma gäller för storleksklass 3 (10-19 anställda) och 4 (20-49 anställda) samt 5 (50-99 anställda) och 6 (100-199 anställda). Storleksklass 7 (200-499 anställda) och storleksklass 8 (500 och fler anställda) bildar egna storleksklasser. Dessa 54 näringsgrenar och 5 storleksklasser genererar totalt  $54 \cdot 5 = 270$  strata. Urvalsförfarandet sker genom obundna slumpmässiga urval (OSU) inom varje stratum.

Undersökningen ingår i SCB:s SAMU<sup>1</sup>-system. Urvalsstorleken är ca 11 100 företag. Företag som enligt SCB:s företagsdatabas (FDB) har 500 eller fler anställda samt Svenska kyrkan, som från och med 2000 ingår i privat sektor, totalundersöks. Av de allra minsta företagen (1-9 anställda) undersöks knappt tre procent. Det gör att SCB samlar in uppgifter för drygt en miljon individer, ca 50 procent av de anställda, samtidigt som endast omkring fem procent av alla företag/organisationer/stiftelser i urvalsramen undersöks.

### Andel utvalda företag efter antal anställda

Strata	Antal anställda	Utvalda företag, %
2	1 - 9	3
4	10 - 49	12
6	50 - 199	41

---

<sup>1</sup> Samordnat urval

7	200 - 499	70
8	500 -	100

### **2.2.2 Ramtäckning**

Urvalsramen skapades i augusti 2001.

Täckningsfel uppstår då urvalsramen inte överensstämmer med undersökningspopulationen, dvs. företag som borde undersökas undersöks inte och vice versa.

Övertäckning utgörs av de företag som finns i urvalsramen men ej innehåller några anställda att mäta lön på, t.ex. icke aktiva företag eller företag med enbart ägare/delägare som ej går att mäta lön och tid på. Dessa företag har markerats som övertäckning. Undertäckning utgörs av de företag som ej finns med i urvalsramen och som innehåller anställda att mäta lön på, t.ex. företag som nybildats efter det att urvalsramen upprättats.

Denna felkälla torde ge ett visst bidrag till osäkerheten.

### **2.2.3 Mätning**

SCB:s urval samkörs med respektive arbetsgivarorganisationens medlemsregister. Detta för att arbetsgivarorganisationerna ska få information om vilka företag de ska undersöka och rapportera in till SCB. Arbetsgivarorganisationernas material samlas in med hjälp av enkät som är jämförbar med SCB:s egen. De företag som inte finns i dessa medlemsregister samlas in av SCB. Uppgifterna till SCB samlas in med hjälp av enkät.

Mätfel, eller uppgiftslämnarfel, uppstår när felaktiga data lämnats och inte rättats i granskningsprocessen. De uppgifter SCB samlar in granskas efter givna granskningsprogram. Respektive arbetsgivarorganisation sköter insamling och granskning av sitt material.

Yrkeskodningen görs av företagen medan utbildningskoden hämtas från

SCB:s utbildningsregister. Ett undantag för yrkeskodningen är företag med 1 eller 2 anställda enligt FDB som lämnar uppgifter direkt till SCB. Dessa företag skriver en yrkesbenämning/yrkesbeskrivning och därefter kodar SCB SSYK.

Mätfelen är svåra att bedöma storleksmässigt.

#### **2.2.4 Svartsbortfall**

Bortfall utgörs av företag för vilka mätvärden saknas. Bortfallet har beräknats till knappt sju procent för både arbetare och för tjänstemän. Högst bortfall har noterats för branscherna Hotell och restaurang (SNI 55), 18 procent för arbetare och 19 procent för tjänstemän, och Landtransportföretag utom åkerier (SNI 602 exkl. 6024), 17 procent för arbetare och 13 procent för tjänstemän, samt Teleproduktindustri (SNI 32), 17 procent för arbetare och 15 för tjänstemän.

För att minska bortfallsfelens effekt används metoden kompensationsvägning med rak uppräkningsmetod. Bortfallet kan delas upp i två kategorier, totalt och partiellt bortfall. Totalt bortfall uppkommer när uppgifter för hela företaget saknas. Partiellt bortfall innebär att delar av företaget saknas. Metoden med rak uppräkningsmetod kompenserar för totalt bortfall men ej för partiellt bortfall. Åtgärder för att minska bortfallets storlek avseende SCB-undersökta företag är utsändning av påminnelsebrev samt telefonpåminnelser. Företag som trots upprepade påminnelser inte besvarat enkäten kan erhålla vitesföreläggande.

Företag som ej inkommit med statistikuppgifter till arbetsgivarorganisationerna påminns och samlats in av SCB.

Uppgiftslämnarplikt föreligger för alla företag inom den privata sektorn enligt SCB-FS 2001:7. Till 2001 års undersökning har SCB fortsatt med satsningen på bortfallsbearbetning för att hålla bortfallsfrekvensen på en så låg nivå som möjligt. Bortfallet ökade i 2001 års undersökning jämfört med 2000 års och en förklaring till det högre bortfallet kan vara att mätperioden har ändrats.

Skevheter i skattningarna på grund av bortfallet är inte undersökta.

Bortfallet ger sannolikt, tillsammans med urvalsfelet det största bidraget till den totala osäkerheten.

#### **2.2.5 Bearbetning**

Uppgifternas rimlighet prövas i diverse tester. I de fall individen var med i undersökningen föregående år jämfördes årets uppgifter med föregående års material för att upptäcka förändringar som kan bero på uppgiftslämnarfel. Även en dubblettkontroll görs för att undvika dubbelräkningar.

Uppgifter som samlats in via någon av arbetsgivarorganisationerna granskas av respektive organisation.

Bearbetningsfel uppkommer t.ex. i samband med skanning, dataregistrering och granskning.

Denna felkälla bedöms vara relativt liten i förhållande till andra felkällor.

#### **2.2.6 Modellantaganden**

Användningen av rak uppräkningsmetod för bortfallskompensation bygger på antagandet att bortfallet kan betraktas som helt slumpmässigt. Om så inte är fallet finns risk för att skattningarna kommer att innehålla skevheter vilket i sin tur bland annat medför att konfidensintervallens säkerhet minskar.



## **2.3 Redovisning av osäkerhetsmått**

Osäkerhetsmått anges i Statistiska meddelanden tabell 3 i form av 95-procentiga konfidensintervall kring skattningarna för variablerna antal anställda och genomsnittlig totallön uppelat på yrkesgrupper. I tabell 9 finns 95-procentiga konfidensintervall kring skattningarna för variabeln totallön uppelat på näringsgren. I Sveriges statistiska databaser finns utförligare redovisning av konfidensintervall.

Undersökningens huvudsyfte är att mäta löner varför skattningarna för antal anställda och arbetade timmar har sämre precision än löneskattningarna.

## **3 Aktualitet**

### **3.1 Frekvens**

Både undersökning och publicering sker årligen.

### **3.2 Framställningstid**

Produktionstid från slutet av september 2001 till början av maj 2002.  
Publicering av uppgifter vecka 19 år 2002.

### **3.3 Punktlighet**

Publicering har skett enligt tidsplan.

## **4 Jämförbarhet och sam användbarhet**

### **4.1 Jämförbarhet över tiden**

Då undersökningen varit under omarbetning, med byte av mätperioder och en viss modifiering av variabelinnehållet och populationsavgränsningen, uppstår temporärt försämringar i jämförbarheten över tiden. Det som främst påverkas är skattningarna av antal anställda. För vissa redovisningsgrupper påverkas även löneskattningarna av förändringarna.

I undersökningar före 1991 ingår inte samtliga branscher, vilket gör att ingen total för privat sektor kan beräknas. Mellan åren 1993 och 1994 genomfördes en förändring av näringsgrensindelningen. I 1993 års undersökning och tidigare användes SNI 69. Från och med 1994 års undersökning används SNI 92. Detta medför att endast en del branscher är jämförbara längre tillbaka i tiden än 1993 (se tabell 10 i Statistiska meddelanden och Sveriges statistiska databser). Till 1995 års undersökning infördes yrkesstandard enligt SSYK för tjänstemän och 1996 för arbetare.

Nytt för 1997 års undersökning är att ägare, delägare och verkställande direktörer med känd avtalad och arbetad tid ingår i den del som SCB samlat in och till 1998 års undersökning gäller detta även för den del SAF samlat in. Ombordsanställda ingår däremot ej längre i populationen från 1997 i den del som SCB samlar in och från 1998 i SAF-delen. Dessa förändringar trädde i kraft för övriga arbetsgivarorganisationer från och med 1999 års undersökning.

Från 1997 har även en viss förändring av åldersdefinitionen skett. Från att tidigare enbart ha beräknat ålder med avseende på födelseår används nu även födelsemånad, vilket ger en mer exakt åldersavgränsning.

Även strukturella förändringar inom företagen påverkar undersökningen. Allt fler anställda går över till medarbetaravtal. Detta medför att en del personer som tidigare klassificerats som arbetare nu ingår i tjänstemannastatistiken. Betydande förändringar i företagets sätt att yrkeskoda kan påverka resultaten i enskilda redovisningsceller mellan två år. Då yrkesklassificeringen (SSYK) är

svår för vissa företag, kommer det att ta några år innan alla företag fått ordning på klassificeringen av sin personal. På grund av detta uppstår paradoxen att en förbättring i yrkesklassificeringen medför en försämring i jämförbarheten över tiden. Jämförelser över tiden för yrkesgrupper bör därför göras med viss försiktighet.

En annan strukturell förändring är att privat sektor växer då flera offentliga verksamheter bildar aktiebolag och därmed kategoriseras till privat sektor. Två stora strukturella förändringar till undersökningen år 2000 är att Svenska kyrkan och vissa bolagiserade landstingsföretag kategoriseras till privat sektor. Från och med 2001 ingår även Riksbanken, Sjöfartsverket, Luftfartsverket samt några SJ-bolag i privat sektor.

Från och med 2001 års undersökning används den reviderade utbildningsnomenklaturen SUN 2000 i lönestatistiken. Detta gör att vissa indelningar i utbildningsnivå och utbildningsinriktning har förändrats och detta måste beaktas vid tidsseriestudier.

Ett alternativ till löneökning för den anställde kan vara kompensationer i form av fler semesterdagar, kortare arbetstid, aktietilldelning m.m. Många av dessa kompensationer är svåra att mäta och tenderar att öka inom näringslivet.

Även graden av bortfall för respektive år kan påverka jämförbarheten.

## **4.2 Jämförbarhet mellan grupper**

Undersökningen påverkas av strukturella förändringar. Många som tidigare var kodade som arbetare klassificeras idag som medarbetare och räknas därmed som tjänstemän. Även förändringar av förhållandet privat-offentlig sektor påverkar undersökningen. Detta märks främst i branscher där stor privatisering av bolag skett eller i yrkesgrupper där stor del av dessa anställda återfinns.

## **4.3 Samanvändbarhet med annan statistik**

Inom privat sektor finns det ett flertal organisationer som producerar lönestatistik. De största är arbetsmarknadens parter, vilka använder sin statistik i löneförhandlingarna. SCB producerar även motsvarande statistik för offentliga sektorn. Detta redovisas i form av Statistiska meddelanden för respektive undersökning (Löner och sysselsättning inom primärkommunal-, landstingskommunal- och statlig sektor).

Dessutom sammanställs resultaten från samtliga ovanstående strukturlöneundersökningar för den svenska arbetsmarknaden i boken "Lönestatistisk årsbok" som är en årlig utgåva från SCB.

Vid jämförelser mellan de olika Statistiska meddelandena måste olikheter i lönebegrepp, populationsavgränsning och mätperiod beaktas.

SCB publicerar även undersökningen Konjunkturstatistik, löner för privat sektor varje månad i form av ett Statistiskt meddelande (AM 38). Denna undersökning skiljer sig från Strukturlönestatistiken på några viktiga punkter. Den största skillnaden är att konjunkturstatistiken samlar in uppgifter per individ medan konjunkturstatistiken samlar in uppgifter aggregerat per arbetsställe eller företag. Även populationerna skiljer sig åt mellan de två undersökningarna. Konjunkturstatistiken har inte med företag med en till fyra anställda i sitt urval.

## **5 Tillgänglighet och förståelighet**

### **5.1 Spridningsformer**

Uppgifterna från undersökningarna finns som Statistiska meddelanden, Löner för arbetare, privat sektor 2001 AM 57 och Löner för tjänstemän, privat sektor

2001 AM 62. Dessa finns i tryckt form och på internet under adressen: [www.scb.se/publkat/sm/arbetsmarknad.asp](http://www.scb.se/publkat/sm/arbetsmarknad.asp). Uppgifterna publiceras också i Lönestatistisk årsbok under adressen: [www.scb.se/statistik/am0110/am0110.asp](http://www.scb.se/statistik/am0110/am0110.asp), i Sveriges statistiska databaser samt ensaka tabeller i Statistisk årsbok. Sveriges statistiska databaser finns på internet under adressen: [www.scb.se/databaser/ssd.asp](http://www.scb.se/databaser/ssd.asp). Uppgifter finns även publicerade på SCB:s hemsida: [www.scb.se/statistik/am0103/am0103.asp](http://www.scb.se/statistik/am0103/am0103.asp)

## 5.2 Presentation

Se respektive Statistiska meddelande.

## 5.3 Dokumentation

Beskrivning av statistiken finns att tillgå på SCB:s hemsida

[www.scb.se/statinfo/pblam.asp](http://www.scb.se/statinfo/pblam.asp)

Undersökningens produktokumentation finns att tillgå hos undersökningens kontaktpersoner.

## 5.4 Tillgång till primärmaterial

SCB utför på beställning, mot betalning, specialbearbetningar av primärmaterial. Forskare, utredare m.fl. kan eventuellt efter noggrann prövning få tillgång till avidentifierat uppgiftsmaterial för egen bearbetning. Organisationsnummer eller personnummer lämnas på grund av sekretesskäl aldrig ut.

## 5.5 Upplysningstjänster

Staffan Brantingson, 019 - 17 64 18

e-post: [staffan.brantingson@scb.se](mailto:staffan.brantingson@scb.se)

*eller*

Kristian Söderholm, telefon 019 - 17 64 63,

e-post: [kristian.soderholm@scb.se](mailto:kristian.soderholm@scb.se)

*eller*

[lonestat@scb.se](mailto:lonestat@scb.se)

samtliga vid

SCB

Lönestruktur- och yrkesstatistik, AM/LSY

701 89 Örebro.