

Uppläggnig och genomförande

Statistiska storheter

Resultaten från undersökningarna redovisas i form av skattningar av genomsnittliga månadslöner, relativa standardavvikelser, lönespridning samt percentiler och medianer avseende månadslöner för olika grupper av anställningar. Skattningar redovisas även för antal respektive andel anställningar i olika grupper. Redovisningen är bl.a. uppdelad efter utbildning, yrkesgrupp, sektor, ålder, region och kön. Dessutom redovisas en tidsserie för genomsnittlig månadslön mellan 1992 och 2000 på sektornivå.

Objekt och population

Målpopulationen består av fasta och tillfälliga anställningar samt verkssamma företagare/delägare med lön och anställningsvillkor enligt avtal. Samtliga anställningar där arbetstagarna har arbetat minst en timme under mätperioden ingår i målpopulationen. Ungefär 95 % av anställningarna utgörs av en anställning per individ. Anställningarna skall innehas av arbetstagare som har fyllt 18 men ej 65 år under mätperioden.

Anställningar som ej tillhör målpopulationen:

- * Anställningar utan arbetade timmar under mätperioden p.g.a. tjänstledighet o.d.
- * Anställningar som avlönade praktikanter/elever
- * Tillfälliga anställningar i arbetsplatsintroduktion/arbetslivsutveckling
- * Tillfälliga anställningar med arbetsmarknadsstöd
- * Ägare/delägare/familjemedlemmar och anställningar med okänd arbetstid t.ex. betings- och projektanställningar med okänd avtalad och faktisk arbetstid
- * Ägare/delägare/familjemedlemmar och anställningar med ersättningar som huvudsakligen utgör del av företagets resultat eller härrör från avkastningar på kapital
- * Ombordanställningar/utlandsanställningar
- * Timanställningar som lärare/cirkelledare med enstaka undervisningstimmar (färre än 6 gånger under terminen)
- * Arvodesanställningar

Den population som används i publikationen avviker något från målpopulationen. Den utgör summan av de fem lönepopulationerna ur de separata årliga undersökningarna för primärkommunal sektor, landstingskommunal sektor, statlig sektor samt privat sektor. Privat sektor består av två lönepopulationer, en avseende arbetare och en avseende tjänstemän.

Jämförbarheten mellan undersökningarna är delvis bristande, framförallt beroende på olika populationsavgränsning, variabelinnehåll, lönebegrepp och mätperiod.

För att göra sektorerna mer jämförbara har populationsavgränsningen förändrats från och med 1995 års bok till att utesluta de anställningar som är mindre 5 % av motsvarande heltidsanställningar.

Primärkommunal sektor

Till primärkommunal sektor räknas primärkommunala anställningar vid mättidpunkten med kommunal löne reglering.

Förtroendevalda samt deltidsanställda brandmän och brandbefäl ingår inte i undersökningen.

De anställningar som ej tillhör målpopulationen ingår inte i undersökningen för primärkommunal sektor.

Landstingskommunal sektor

Till landstingskommunal sektor räknas landstingsanställningar vid mättidpunkten vilkas anställningsform regleras av landstingens allmänna bestämmelser (AB) i kollektivavtal för tjänstemän.

Förtroendevalda ingår inte i undersökningen.

De anställningar som ej tillhör målpopulationen ingår inte i undersökningen för landstingskommunal sektor.

Statlig sektor

Till statlig sektor räknas anställningar vid mättidpunkten med statligt reglerad lön.

De anställningar som ej tillhör målpopulationen ingår inte i undersökningen för statlig sektor.

Privat sektor – arbetare och tjänstemän

Till privat sektor räknas anställningar, med lön och anställningsvillkor enligt avtal, där arbetstagarna har arbetat minst en timme under mätperioden, vid företag tillhörande privat sektor 1 september - 31 oktober 2000.

Verkställande direktörer och verksamma ägare/delägare ingår, men täckningen är inte fullständig.

Tjänstemän definieras som anställda tillhörande SACO/TCO:s avtalsområde samt anställda inom vissa yrkesgrupper som har tecknat medarbetaravtal. Med arbetare avses anställda tillhörande LO:s avtalsområde.

De anställningar som ej tillhör målpopulationen ingår inte i undersökningarna för privat sektor.

Spridningsvariabler

Arbetskategori

Anställda inom olika sektorer på arbetsmarknaden har av tradition grupperats som antingen arbetare eller tjänstemän. Begreppen arbetare och tjänstemän kan uppfattas som aggregeringar av anställningar. För de båda grupperna användes olika avlöningsformer, där timlön var vanligast för arbetare och vecko- eller månadslön för tjänstemän. Grupperingen är idag föråldrad och kan inte upprätthållas i alla sektorer. Den årliga löneundersökningen för privat sektor är uppdelad på arbetare och tjänstemän men i denna publikation redovisas de dock ihop.

Region

Regionindelningen 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 är bristfällig för delar av privat sektor. Vilket dels beror på att urvalsdragningen inte tar hänsyn till region och att viss samredovisning sker, d.v.s. all personal på företaget redovisas på en region.

Sektor

I denna publikation definieras offentlig sektor som bestående av staten, primär- och landstingskommuner.

Privat sektor har definierats som bestående av icke finansiella företag, d.v.s. privata och offentliga aktiebolag, ekonomiska föreningar och stiftelser, handels- och kommanditbolag samt vissa andra bolagsliknande sammanslutningar, finansiella aktiebolag och institutioner, exempelvis banker och försäkringsbolag. Till privat sektor räknas även ideella organisationer.

Sektorsindelningen följer den indelning som används i SCB:s löpande publikationer av löne- och sysselsättningsstatistik.

Utbildning

Variabeln utbildning hämtas från registret Befolkningens utbildning (version 2001-01-01), oftast benämnt Utbildningsregistret. Registret innehåller samtliga individer i åldern 16–74 år som 2001-01-01, enligt registret över totalbefolkningen (RTB), var folkbokförda i Sverige.

Utbildningsregistret innehåller uppgifter om avslutade utbildningar i det reguljära utbildningssystemet. I registret ingår inte personalutbildningar vid företag, arbetsmarknadsutbildningar efter 1988, studiecirkel eller kurser av hobbykaraktär. De senaste uppgifterna som finns med i registret härrör från vårterminen 2000.

Klassificering av utbildningar sker enligt Svensk Utbildningsnomenklatur (SUN 2000). Det tidigare klassificeringssystemet SUN har ersatts

av den helt nya ISCED-anpassade nomenklaturen SUN 2000. Till skillnad från gamla SUN består SUN 2000 av två delar; en nivåmodul och en inriktningsmodul, som kan användas separat. Ett antal nya uppgiftskällor till Utbildningsregistret har tillkommit. Exempel på nya källor är *'Summerade högskolepoäng 1993 -'*, *'Komvux 1988 -'* och *'Utländska utbildningar som ekvivalerats av Högskoleverket'*. Från och med 1999 ingår också SCB:s årliga *'Enkät till utrikes födda'* som källa till Utbildningsregistret. Detta gör att utbildningsnivån i riket enligt Utbildningsregistret har ökat kraftigt det senaste året, vilket delvis är en effekt av de ovan beskrivna förändringarna.

För 1,5 % av individerna i registret saknas uppgifter om utbildning. Av de personer som är födda utanför Sverige och ingår i registret saknar 8 % uppgift om utbildning. Motsvarande siffra för personer födda i Sverige är mindre än 1 %.

För att en utbildning skall klassificeras som nivå 5 (eftergymnasial utbildning, kortare än 3 år) krävs studier i ett ämne om minst 20 poäng vid högskola, förutom 4-årig tekniskt gymnasium som hänförs hit. Till nivå 7 (forskarutbildning) räknas licentiat- och doktorsexamina och motsvarande. Om en arbetstagare har flera utbildningar, används den med högst nivå.

Variabeln utbildning saknas för ca 8 700 av de undersökta anställningarna, vilket motsvarar ca 0,25 % av materialet. Dessa personer är dock medräknade i mått där samtliga anställda redovisas.

Yrkesgrupp

Variabeln yrkesgrupp redovisas enligt Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK), se Meddelanden i samordningsfrågor för Sveriges officiella statistik (MIS) 1998:3, utgiven av SCB. Den bygger på den Internationella yrkesstandarden ISCO-88, som utarbetats och publicerats av den Internationella arbetsorganisationen ILO. SSYK bygger på två huvudbegrepp, typ av arbete som utförts och de kvalifikationer som krävs. Med kvalifikationer menas de kunskaper och färdigheter som erfordras för att utföra de uppgifter som hör till ett givet arbete. Det bör poängteras att det är de kvalifikationer som arbetet i fråga fordrar som har betydelse, inte de kvalifikationer som den arbetstagare besitter som utför arbetet. De kunskaper och färdigheter som erfordras kan lika gärna inhämtas genom arbetslivserfarenhet som genom formell utbildning. Om arbetsuppgifternas svårighetsgrad eller inriktning varierar, skall arbetstagaren klassificeras till det område arbetstagaren huvudsakligen arbetar med.

Yrkeskoden består av tio yrkesområden (ensiffernivå) som har ett antal huvudgrupper (tvåsiffernivå), vilka i sin tur delas in i olika yrkesgrupper (tresiffernivå).

Inom de yrkesgrupper som redovisas i tabellerna arbetar 99 % av kvinnorna respektive 98 % av männen.

För vissa yrkesgrupper har yrkesbenämningen enligt MIS 1998:3 ej följts utan redovisats enligt följande benämningar:

Benämning enligt MIS 1998:3	Benämning i denna publikation
Agenter, förmedlare m.fl.	Speditörer, platsförmedlare m.fl.
Andra lärare och instruktörer	Instruktörer och andra lärare
Andra pedagoger med teoretisk specialistkompetens	Pedagoger, övriga
Hälso- och sjukvårdsspecialister	Läkare, tandläkare m.fl.
Övrig kontorspersonal	Kontorspersonal, övrig
Övriga maskinoperatörer och montörer	Maskinoperatörer och montörer, övriga

I det redovisade materialet från Svenska Arbetsgivareföreningen, avseende tjänstemän inom privat sektor, finns det individer som inte är kodade enligt SSK. Dessa personer har en ledande ställning inom olika yrkesgrupper och är kodade som arbetsledare. I redovisningen återfinns de i yrkesgruppen arbetsledare inom privat sektor.

Variabeln yrke saknas för ca 57 400 av de undersökta anställningarna, vilket motsvarar ca 1,6 % av materialet. Dessa personer är dock medräknade i mått där samtliga anställda redovisas.

Ålder

Ålder beräknas med hjälp av personnummer utifrån den mättidpunkt som använts i de olika undersökningarna. I tabell 2 redovisas åldersgrupperna i femårsintervall. En grövre indelning används i tabell 5 och 9. Lönepopulationen begränsas till arbetstagare som under mätperioden fyllt 18 men ej 65 år.

Anställningsform

Heltidstjänstgörande definieras som anställningar med överenskommen veckoarbetstid, med hänsyn till partiell tjänstledighet, motsvarande heltid, d.v.s. anställningar med tjänstgöringsomfattning på 100 %. Övriga anställningar definieras som deltidstjänstgörande. Vissa tjänstemän saknar uppgift om överenskommen veckoarbetstid. Exempelvis gäller detta för timanställda kontorister, receptionister m.fl. För dessa anställningar beräknas överenskommen veckoarbetstid utifrån arbetade timmar.

Målvariabel

Samtliga löner som redovisas är månadslöner uppräknade till heltid. Definitionen av månadslönen överensstämmer med SCB:s löpande publikationer.

Månadslönebegreppet är ett brett lönebegrepp. Det innehåller förutom fast kontant lön (för timanställda kalkylerad fast kontant lön) även fasta lönetillägg och ett stort antal rörliga lönetillägg. Grundlön utgörs av summan av fast kontant lön och fasta lönetillägg. Som exempel på fasta lönetillägg kan chefslönetillägg nämnas. Rörliga tillägg är ofta, till skillnad från fasta, beroende av arbetstidens förläggning (t.ex. OB-tillägg och skifttillägg). Bland de rörliga tilläggen finns också andra typer av tillägg representerade, exempel är tillägg för risktagande.

Löner för deltidstjänstgörande har räknats om till att motsvara lön för heltidstjänstgöring. För de timanställda räknas timlöner om till månadslöner. Beräkningssättet varierar dock mellan offentlig och privat sektor. I offentlig sektor multipliceras timlönen med 165 i enlighet med de årliga sektorsspecifika publikationerna. Detta tal är tänkt att motsvara en genomsnittlig månadsarbetstid. Vissa arbetare inom privat sektor är timavlönade. Deras timlöner räknas om till månadslöner genom att multiplicera timlönen med antal timmar per månad som en heltidstjänst motsvarar, se vidare under Privat sektor sidan 263. Utgångspunkten är de timlöner som beräknats för varje löntagare i SCB:s årliga undersökningar.

Lönestatistiken omfattar endast löneavtal som slutits och gett utfall innan redovisning till SCB, eller samarbetsparterna, sker. Vilket innebär att för de avtal som inte är färdigförhandlade till mättidpunkten redovisas den gamla lönen.

Inom de olika sektorerna förekommer skilda former av grundlön och lönetillägg. De ingående löneelementen följer nedan.

Offentlig sektor

Inom offentlig sektor förekommer det olika löneformer, t.ex. individuell eller differentierad lönesättning.

Månadslön

- * Fast lön inkl. fasta lönetillägg
- * Prestationslön, bonus, tantiem etc.
- * Tillägg för skift, obekvämt arbetstid etc.
- * Ersättning för beredskap och jour
- * Förmåner och andra kontanta ersättningar (statlig sektor)

De rörliga tilläggen avser de som intjänades månaden före mät månaden och som betalades ut under mät månaden. Förmåner har ej undersökts för primär-, eller landstingskommunal sektor.

Privat sektor

Arbetarnas löner presenteras av tradition som lön per timme. För att uppnå jämförbarhet med tjänstemän och övriga löntagare, räknas lönerna för de arbetare som är timavlönade om till heltidsmånadslöner genom att multiplicera timlönen med antal timmar per månad. För att kunna beräkna en riktig månadslön krävs att man vet hur många timmar per månad en heltidstjänst motsvarar för respektive person. Till och med 1999 saknades den uppgiften för stora delar av arbetarna inom privat sektor. Vid uppräknning av timlöner till månadslöner har t.o.m. 1999 ett antagande om 165 timmar per månad använts, vilket är ett genomsnitt för en heltidstjänst inom offentlig sektor.

Från och med 2000 års undersökning finns uppgifter om hur många timmar per månad en heltidstjänst motsvarar för alla arbetare inom privat sektor. Genomsnittet för en heltidstjänst för arbetare i privat sektor ligger på drygt 171 timmar per månad. Därmed visar det sig att det gamla antagandet om 165 timmar per månad var en underskattning. Detta medför att löneökningen för arbetarna i privat sektor mellan 1999 och 2000 delvis beror på förändringen i hur timlöner räknas om till månadslöner. Därför bör inte förändringar mot tidigare år beräknas. I tabell 13 redovisas månadslönerna beräknade på både det nya och gamla sättet.

Nedan beskrivs de timlöner som används vid beräkningen.

Timlön

- * Fast lön inkl. fasta lönetillägg
- * Prestationslön, bonus, tantiem etc.
- * Tillägg för skift, obekvämt arbetstid etc.
- * Ersättning för beredskap och jour
- * Helglön
- * Förmåner och andra kontanta ersättningar

I och med att denna undersökning genomförs under en begränsad del av året skall endast de prestationslöner som motsvarar de under mätperioden inarbetade timmarna ingå. Om detta inte går att redovisa har företagen beräknat en genomsnittlig prestationslön över en längre period, exempelvis ett år.

Om de rörliga tilläggen under mätperioden inte är representativa för hela året, har företagen möjlighet att beräkna ett genomsnitt för en längre tidsperiod.

Månadslön

- * Fast lön inkl. fasta lönetillägg
- * Prestationslön, bonus, tantiem etc.
- * Tillägg för skift, obekvämt arbetstid etc.
- * Ersättning för beredskap och jour
- * Förmåner och andra kontanta ersättningar

Statistiska mått

Det främsta statistiska måttet i redovisningen är genomsnittlig månadslön. I huvuddelen av redovisningarna ingår skattningar av genomsnittlig månadslön.

Månadslönen för en enskild individ beräknas enligt två olika metoder beroende på individens anställningsform. Förenklat kan sägas att månadslönen för tillsvidareanställda har beräknats genom att ett antal lönekomponenter summerats och därefter dividerats med tjänstgöringsomfattningen. För timanställda, inom offentlig sektor, har månadslönen däremot beräknats genom att timlönen (innehållande motsvarande lönekomponenter) multiplicerats med 165. För timanställda arbetare inom privat sektor, ca 47 %, beräknas månadslönen genom att multiplicera timlönen med antal timmar per månad, se vidare under Privat sektor sidan 263. Genomsnittlig månadslön för redovisningsgrupp d definieras enligt:

$$\sum \frac{\quad}{\quad}$$

W_k = Månadslön för anställning k

Q_k = Tjänstgöringsomfattning för anställning k

N_d = Antalet anställningar i lönepopulationen för redovisningsgrupp d

För timanställda inom offentlig sektor är

tjänstgöringsomfattningen = $\text{arbtim}_k / 165$

För timanställda arbetare inom privat sektor är tjänstgörings-

omfattningen = överenskommen veckoarbetstid / veckoarbetstid för heltid

Ytterligare statistiska mått i redovisningen är percentil, median och lönespridning. Percentilmåttet visar hur stor andel anställda som har lägre eller lika lön som måttet visar. T.ex. har tio procent av de anställda lägre eller lika lön som det mått 10:e percentilen visar. Medianen är lika med den 50:e percentilen. Lönespridningen redovisas med två mått. Det första genom att beräkna kvoten av den 90:e percentilen och den 10:e percentilen. Det andra, relativ lönespridning, redovisas genom att beräkna kvoten av standardavvikelsen och medellönen. Det senare måttet mäts i procent.

Mättidpunkt/Mätperiod

Till följd av olika syften med de undersökningar som utförts har mättidpunkterna varit spridda över året. Mättidpunkterna inom privat sektor har dock under de senaste åren ändrats och närmat sig mättidpunkterna i de övriga sektorerna. Uppgifterna i denna publikation avser 2000.

Offentlig sektor	Mättidpunkt/Mätperiod
Primärkommuner	1 november
Landstingskommuner	1 november
Staten	1 september
<i>Högskolan</i>	1 oktober
Privat sektor	
Arbetare/tjänstemän	september–oktober
<i>Bankinstitutens Arbetsgivarorg.</i>	september
<i>Byggförbundet inom SAF</i>	juli–september
<i>Fastighetsbranschens Arbetsgivarorg.</i>	september
<i>Försäkringsbranschens Arbetsgivarorg.</i>	oktober
<i>Kommunala Företagens Samorg.</i>	november
<i>Kooperationens Förhandlingsorg.</i>	september–oktober
<i>Landstingsförbundet</i>	november
<i>SAF exkl. Byggförbundet</i>	september–oktober
<i>Tidningsutgivarna</i>	september

Offentlig sektor

Sysselsättning och grundlön för hel- och deltidanställda baseras på överenskommen sysselsättning och lön vid mättidpunkten. Lönetillägg för hel- och deltidanställda samt sysselsättning, lön och lönetillägg för timanställda baseras på arbetad tid under månaden före mättidpunkten.

Privat sektor

Som ett led i förbättringsarbetet av den officiella statistiken har undersökningarna för privat sektor under 1997 och 1998 successivt övergått till mätperioden 1 september–31 oktober, eller en nära ansluten period. Detta för att uppfylla EU-krav om en förbättrad jämförbarhet med lönestatistiken för den offentliga sektorn samt för att få med löneavtal som sluts sent under året. Den del som avser den nya mätperioden svarar för ca 90 % av arbetarna respektive tjänstemännen.

Den fasta lönekomponenten för arbetare baseras på överenskommen lön vid mätperiodens utgång. De rörliga lönekomponenterna baseras på hela mätperioden.

Grundlönen för tjänstemän baseras på överenskommen lön vid mätperiodens utgång. De rörliga tilläggen som redovisas för både arbetare och tjänstemän skall vara de tillägg som motsvarar de under mätperioden arbetade timmarna. Om detta inte varit möjligt är de rörliga tilläggen av företagen uppskattade genomsnittsvärden per månad som betalas ut under hela året.

Jämförbarhet över tiden

Undersökningarna avseende privat sektor är under omarbetning, med byte av mätperioder och en viss modifiering av variabelinnehållet och populationsavgränsningen. Det innebär att det uppstår vissa försämringar av jämförbarheten över tiden. Det som främst påverkas är skattningar av genomsnittlig månadslön och skattningar av antal anställningar inom privat sektor. Från och med 1997 års undersökningar för privat sektor samlas ägare, delägare och verkställande direktörer med känd arbetstid in för den del som avser 1 september–31 oktober. I 1998, 1999 och 2000 års undersökningar har täckningen av dessa anställningar förbättrats. Från och med 2000 års undersökning finns uppgifter om hur många timmar per månad en heltidstjänst motsvarar för alla timavlönade arbetare inom privat sektor. Därför har ett nytt beräknings sätt använts vid uppräknigen av arbetarnas timlöner till månadslöner. Detta medför att löneökningen för arbetare i privat sektor mellan 1999 och 2000 delvis beror på förändringen i hur timlöner räknas om till månadslöner. Se vidare under Privat sektor sidan 263.

Jämförelser mellan enstaka år bör göras med försiktighet.

Då yrkesklassificeringen är relativt ny för företagen/organisationerna kommer det att ta några år innan företagen/organisationerna fått ordning på klassificeringen av sin personal. Detta innebär att en förbättring i yrkesklassificeringen kan medföra en försämring i jämförbarheten över tiden. Jämförelser över tiden för yrkesgrupper bör därför göras med viss försiktighet.

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 samtidigt som de tenderar att öka på arbetsmarknaden.

Även graden av bortfall för respektive år kan påverka redovisningen.

Nya löneformer och förmåner

Det har blivit vanligare att arbetstagare istället för eller i kombination med löneökning erhåller andra förmåner. Dessa förmåner är av varierande slag. Vissa är kontanta ersättningar i form av en 13:e eller 14:e månadslön samt vinstdelning. Möjligheten att teckna aktier/optioner i det egna företaget är också ett erbjudande som erbjuds många arbetstagare t.ex. inom finans-, bank- och försäkringsbranschen. Exempel på andra förmåner som finns att tillgå inom vissa företag är barnpassning, garageplats,

städhjälp, privat sjukvårdsförsäkring, kroppsvård och lån som är räntefria eller med en förmånlig ränta.

Ovanstående löneformer och förmåner är i vissa fall svåra att mäta och ingår inte i lönestatistiken.

Strukturförändringar

Merparten av den statistik som produceras är inte strukturrensad, det vill säga i den population som undersöks varje år har arbetskraftens sammansättning förändrats med hänsyn till flera variabler. Löneförändringar i olika kategorier kan exempelvis bero på att yrkesandelarnas storlek i kategorin förändrats. Dessutom sker kontinuerliga expansioner och kontraktioner till följd av bland annat konjunkturförändringar och teknikutveckling. Förflyttningar av huvudmannaskap mellan olika sektorer sker också på arbetsmarknaden. En trend är att många företag inom den privata sektorn går över till medarbetaravtal för sina anställda. Övergång till medarbetaravtal medför att individer överförs från arbetar- till tjänstemannastatistiken.

Undersökningsmetod

Offentlig sektor

Inom offentlig sektor tillämpas separata totalundersökningar av varje delsektor. I samtliga undersökningar har enbart individdata använts. För insamlingen av data samarbetar SCB med Svenska Kommunförbundet, Landstingsförbundet samt Arbetsgivarverket.

Privat sektor

För att kunna producera lönestatistiken för privat sektor samarbetar SCB med Bankinstitutens Arbetsgivarorganisation (BAO), Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation (Fastigo), Försäkringsbranschens Arbetsgivarorganisation (FAO), Kommunala Företagens Samorganisation (KFS), Kooperationens Förhandlingsorganisation (KFO), Landstingsförbundet, Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) och Tidningsutgivarna (TU).

För privat sektor tillämpas urvalsundersökning för både arbetare och tjänstemän. Urvalsenheten är företag. Urvalsramen skapades i augusti 2000 och består av verksamma företag tillhörande privat sektor registrerade i SCB:s företagsdatabas (FDB). Företagen i urvalsramen har stratifierats efter näringsgren och företagsstorlek (antal anställda). Urvalsförfarandet sker genom obundna slumpmässiga urval (OSU) inom varje kombination av näringsgren och företagsstorlek, (stratum). Urvalsstorleken är ca 11 000 företag.

SAF undersöker både arbetarna och tjänstemännen för sina samtliga medlemsföretag med tio eller fler anställda. De andra arbetsgivarorganisationerna utför totalundersökningar för sina medlemsföretag. SCB erhåller uppgifter för de medlemsföretag som ingår i SCB:s urval. Företag som

enligt SCB:s företagsdatabas (FDB) har 500 eller fler anställda samt Svenska kyrkan, som från och med år 2000 ingår i privat sektor, totalundersöks. Av de allra minsta företagen (1–9 anställda) undersöks knappt 3 %. Det gör att SCB samlar in uppgifter för ungefär en miljon individer, ca 50 % av de anställda, samtidigt som endast omkring 5 % av alla företag/organisationer/stiftelser i urvalsramen undersöks.

Undersökningens tillförlitlighet

Då syftet med undersökningarna i första hand är att beskriva lönespridning och löneskillnader på arbetsmarknaden t.ex. mellan kvinnor och män, är skattningar avseende privat sektor av antal anställningar och löneförändringar av mindre god kvalitet jämfört med lönenivåer. Då offentlig sektor totalundersöks är osäkerheten i uppgifterna lägre än i privat sektor.

Nedan presenteras de största osäkerhetskällorna i undersökningarna. Att ange ett mått på hur mycket dessa bidrar till den totala osäkerheten är i de flesta fall mycket svårt.

Jämförbarhet

Lönebildningen på den svenska arbetsmarknaden styrs bland annat av förhandlingar mellan fackliga organisationer och arbetsgivarorganisationer. Inom de olika sektorerna på arbetsmarknaden bedrivs verksamhet av skiftande karaktär som ställer olika krav på löntagarnas kompetens och arbetstid. Verksamhetens natur och olika avtalslutande parter viljar har resulterat i de olika lönesystem som används på den svenska arbetsmarknaden.

Det samarbete SCB har med arbetsmarknadens parter har både positiva och negativa effekter på de olika undersökningarna. Eftersom parterna delvis har andra syften än SCB med sin statistik uppstår skillnader i definitioner, mättidpunkter och populationsavgränsningar. Det medför att SCB för de flesta av undersökningarna inte har fullständig kontroll över kvaliteten. För att det skall vara möjligt att producera helt jämförbar lönestatistik över arbetsmarknaden krävs det samordning av definitioner, mättidpunkter och populationsavgränsningar.

De olika mättidpunkterna inverkar negativt ur jämförelsesynpunkt. Differensen i tid mellan första och sista mättidpunkten är 4 månader. Under tidsperioden kan löneglidning och förnyade avtal påverka nivå och förändringstakt.

Även en helt samordnad undersökning skulle för vissa år kunna ge missvisande information om lönerelationerna mellan olika arbetstagare, beroende på när under året olika parter på arbetsmarknaden slutit avtal.

Ur jämförelsesynpunkt är valet av lönekomponenter centralt. Olika löneavtal har resulterat i en rik flora av komponenter som kan betraktas som lön eller substitut för lön. Olika lönekomponenter förekommer för olika grupper av arbetstagare på arbetsmarknaden. Detta medför att valet av lönekomponenter påverkar jämförelsen.

Den tydligaste skillnaden mellan sektorerna i lönebegreppets innehåll är att förmåner endast inkluderats för statlig sektor och arbetare och tjänstemän inom privat sektor. Ingen undersökning har utförts för att kartlägga förekomsten av förmåner inom primär- eller landstingskommunal sektor.

För vissa tjänstemän inom privat sektor är lönetilläggen som samlas in uppskattade genomsnittsvärden per månad som betalas ut under hela året. Dessa tillägg kommer till skillnad från i de andra undersökningarna att var rensade från säsongsvariation. Ingen studie har genomförts för att kartlägga skillnaden mellan dessa uppskattade tillägg och de lönetillägg som samlas in från löneregister vid andra undersökningar.

Olika grupper av anställningar har olika faktisk och avtalad arbetstid. Detta försämrar jämförelserna mellan olika månadslöner. Av denna anledning skulle ett lönemått för en bestämd arbetad tid vara att föredra.

Metoden med att räkna om timlöner till månadslöner kommer att ge överskattningar/underskattningar av månadslönen för timanställda inom offentlig sektor som har en arbetstid per månad som avtalsmässigt är kortare/längre än 165 timmar.

Täckning

Täckningsfel uppstår när urvalsramen inte överensstämmer med undersökningspopulationen, d.v.s. anställningar som borde undersökas undersöks inte och vice versa.

Övertäckning utgörs av anställningar som inte tillhör undersökningspopulationen men som ändå kommit med i undersökningen. I de totalundersökningar som används för offentlig sektor utgörs övertäckningen av timavlönad personal som var anställd månaden före mätmånaden, men ej från och med den första i mätmånaden. I de urvalsundersökningar som görs inom privat sektor utgörs övertäckningen av anställningar i företag som finns med i urvalsramen, men som senare visar sig ej tillhöra undersökningspopulationen. De flesta är företag som i undersökningen saknade antingen arbetare eller tjänstemän, samt icke aktiva företag.

Undertäckning utgörs av anställningar som tillhör undersökningspopulationen men som inte kommit med i undersökningen. Undertäckningen i lönestatistiken över den offentliga sektorn utgörs av timavlönad personal som anställdes från och med den första i mätmånaden. Undertäckningen i den privata sektorns undersökningar utgörs av anställningar i företag som nybildats efter urvalsramens upprättande, företag som har anställda men som saknar sysselsättningsuppgift i FDB, samt företag som tillhör privat sektor, men är klassade med felaktig sektorkod i FDB. Denna felkälla torde ge ett visst bidrag till osäkerheten.

Urval

För privat sektor tillämpas urvalsundersökning, vilket innebär att undersökningspopulationens variabler skattas utifrån stickprovet. Skattningar är alltid behäftade med en viss osäkerhet. I tabell 7 redovisas urvalsfelet

i form av ett 95 %-igt konfidensintervall kring punktskattningarna. Med urvalsfel avses den osäkerhet i skattningarna som beror på att ett urval av företag undersöks. Generellt kan sägas att i och med att det är en urvalsundersökning blir skattningarna för små grupper känsligare för urvalsfel samt strukturella förändringar.

Ett sätt att få en uppfattning om tillförlitligheten i en skattning är att beräkna ett så kallat konfidensintervall kring skattningen. Intervalllets övre och undre gräns beräknas som skattningen plus/minus standardavvikelsen multiplicerat med 1,96. Det beräknade intervallet täcker med 95 % säkerhet (konfidens) det värde som skulle ha erhållits vid en totalundersökning. Om t.ex. månadslönen anges till 15 000 ± 300 kronor så innebär det att den månadslön som skulle ha erhållits vid en totalundersökning troligen ligger inom intervallet 14 700–15 300 kronor.

Urvalsfel förekommer ej i undersökningarna för offentlig sektor, då dessa är totalundersökta.

Denna felkälla bedöms vara den som ger störst bidrag till osäkerheten. En utökning av urvalsstorleken är en lösning för att förbättra säkerheten i skattningarna.

Mätning

Mätfel eller uppgiftslämnarfel uppstår när felaktig uppgift lämnats och inte rättats i granskningsprocessen. Bland annat är vissa former av lönetillägg svåra att periodisera och uppskatta inom olika sektorer och yrken. Dessutom är det i vissa fall svårt att koda yrket enligt yrkesklassificeringen för uppgiftslämnaren. Mätfelens omfattning och storlek är svåra att bedöma.

Bortfall

Bortfall utgörs av ej inrapporterade anställningar, samt anställningar för vilka mätvärden saknas. Ingen studie har utförts för att kartlägga bortfallets omfattning och storlek inom den offentliga sektorn.

I undersökningen av privat anställda arbetare beräknades bortfallet av företag till drygt 5 %, motsvarande siffra i undersökningen av privat anställda tjänstemän beräknades till knappt 6 %. För tjänstemän var bortfallet högt inom landtransportföretag utom åkerier, hotell och restauranger samt åkerier: ca 14, 12 respektive 11 %. Även för arbetare var bortfallet högt för dessa branscher: ca 14, 13 respektive 11 %. Detta gör att skattningarna inom vissa yrkesgrupper som är specifika för nämnda näringsgrenar blir osäkra. Generellt är bortfallet högre för de mindre företagen. För att kompensera för bortfallet används metoden kompensationsvägning med rak uppräknings, d.v.s. imputering av medelvärden inom respektive stratum.

Partiellt bortfall innebär att delar av företaget saknas. Metoden med rak uppräknings kompenserar för totalt bortfall men inte för partiellt bortfall.

Skevheter i skattningarna på grund av bortfallet är inte undersökta. Denna felkälla ger sannolikt, tillsammans med urvalsfelet, det största bidraget till den totala osäkerheten.

Bearbetningsfel

Bearbetningsfel uppkommer till exempel i samband med dataregistrering, granskning och scanning. Uppgifternas rimlighet har prövats i diverse tester. I de fall individen var med i undersökningen föregående år genomfördes en samkörning med föregående års material för att upptäcka stora förändringar. Även en dublettkontroll gjordes för att undvika dubbelräkning. Uppgifter som samlades in via arbetsmarknadens parter har granskats av respektive organisation, vilket innebär att SCB inte har fullständig kontroll över den granskning som har utförts. Denna felkälla bedöms vara relativt liten i förhållande till andra felkällor.

Modellantaganden

Användningen av rak uppräkningsmodell 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.

Redovisning av osäkerhetsmått

Osäkerhetsmått anges endast i tabell 7 i form av 95 %-iga konfidensintervall kring skattningarna för genomsnittlig månadslön och antal. Breda konfidensintervall visar på stor osäkerhet i skattningarna.

Undersökningarnas huvudsyfte är att mäta lönenivåer. Därför har skattningar avseende antal anställningar i privat sektor sämre precision än skattningar av genomsnittlig månadslön. Vid analyser av antal anställningar bör beaktas att precisionen i privat sektor är av mindre god kvalitet.

Vissa redovisningsgrupper har breda konfidensintervall avseende antal anställningar och/eller genomsnittlig månadslön. Av den anledningen redovisas dessa ej i publikationen.

Förteckning över yrkesgrupper enligt Standard för svensk yrkesklassificering 1996 (SSYK)

SSYK-kod	SSYK-text	SSYK-kod	SSYK-text
011	Militärer	246	Präster
111	Högre ämbetsmän och politiker	247	Administratörer i offentlig förvaltning
121	Verkställande direktörer, verkschefer m.fl.	248	Administratörer i intresseorganisationer
122	Drift- och verksamhetschefer	249	Psykologer, socialsekreterare m.fl.
123	Chefer för särskilda funktioner	311	Ingenjörer och tekniker
131	Chefer för mindre företag och enheter	312	Datatekniker och dataoperatörer
211	Fysiker, kemister m.fl.	313	Fotografer; ljud- och bildtekniker, sjukhustekniker m.fl.
212	Matematiker och statistiker	314	Piloter, fartygsbefäl m.fl.
213	Dataspecialister	315	Säkerhets- och kvalitetsinspektörer
214	Civilingenjörer, arkitekter m.fl.	321	Lantmästare, skogsmästare m.fl.
221	Specialister inom biologi, jord- och skogsbruk m.m.	322	Sjukgymnaster, tandhygienister m.fl.
222	Hälso- och sjukvårdsspecialister	323	Sjuksköterskor
223	Barnmorskor; sjuksköterskor med särskild kompetens	324	Biomedicinska analytiker
231	Universitets- och högskollärare	331	Förskollärare och fritidspedagoger
232	Gymnasielärare m.fl.	332	Andra lärare och instruktörer
233	Grundskollärare	341	Säljare, inköpare, mäklare m.fl.
234	Speciallärare	342	Agenter, förmedlare m.fl.
235	Andra pedagoger med teoretisk specialkompetens	343	Redovisningsekonomer, administrativa assistenter m.fl.
241	Företagsekonomer, marknadsförare och personaltjänstemän	344	Tull-, taxerings- och socialförsäkringstjänstemän
242	Jurister	345	Poliser
243	Arkivarier, bibliotekarier m.fl.	346	Behandlingsassistenter, fritidsledare m.fl.
244	Samhälls- och språkvetare	347	Tecknare, underhållare, professionella idrottsutövare m.fl.
245	Journalister, konstnärer, skådespelare m.fl.	411	Kontorssekreterare och dataregistrerare

(forts)

Förteckning över yrkesgrupper enligt Standard för svensk yrkesklassificering 1996 (SSYK)

SSYK-kod	SSYK-text	SSYK-kod	SSYK-text
412	Bokförings- och redovisnings-assistenter	724	Elmontörer, tele- och elektronik-reparatörer m.fl.
413	Lager- och transportassistenter	731	Finmekaniker m.fl.
414	Biblioteksassistenter m.fl.	732	Drejare, glashyttarbetare, dekorationsmålare m.fl.
415	Brevbärare m.fl.	734	Grafiker m.fl.
419	Övrig kontorspersonal	741	Slaktare, bagare, konditorer m.fl.
421	Kassapersonal m.fl.	742	Möbelsnickare, modellsnickare m.fl.
422	Kundinformatörer	743	Skräddare, tillskärare, tapetserare m.fl.
511	Resevärdar m.fl.	812	Processoperatörer vid stål- och metallverk
512	Storhushålls- och restaurang-personal	814	Processoperatörer, trä- och pappersindustri
513	Vård- och omsorgspersonal	815	Processoperatörer, kemisk basindustri
514	Frisörer och annan service-personal, personliga tjänster	816	Driftmaskinister m.fl.
515	Säkerhetspersonal	821	Maskinoperatörer, metall- och mineralbehandling
522	Försäljare, detaljhandel; demonstratörer m.fl.	822	Maskinoperatörer, kemisk-teknisk industri
611	Växtodlare inom jordbruk och trädgård	823	Maskinoperatörer, gummi- och plastindustri
612	Djuruppfödare och djurskötare	824	Maskinoperatörer, trävaruindustri
613	Växtodlare och djuruppfödare, blandad drift	825	Maskinoperatörer, grafisk industri, pappersvaruindustri
614	Skogsbrukare	826	Maskinoperatörer, textil-, skinn- och läderindustri
712	Byggnads- och anläggningsarbetare	827	Maskinoperatörer, livsmedelsindustri m.m.
713	Byggnadshantverkare	828	Montörer
714	Målare, lackerare, skorstensfejare m.fl.	829	Övriga maskinoperatörer och montörer
721	Gjutare, svetsare, plåtslagare m.fl.	831	Lokförare m.fl.
722	Smeder, verktygsmakare m.fl.	832	Fordonsförare
723	Maskin- och motorreparatörer	833	Maskinförare

(forts)

Förteckning över yrkesgrupper enligt Standard för svensk yrkesklassificering 1996 (SSYK)

SSYK-kod	SSYK-text
834	Däckspersonal
912	Städare m.fl.
913	Köks- och restaurangbiträden
914	Tidningsdistributörer, vaktmästare m.fl.
915	Renhållnings- och återvinnings- arbetare
919	Övriga servicearbetare
932	Handpaketerare och andra fabriksarbetare
933	Godshanterare och expressbud

Källor

- Löner och sysselsättning inom statlig sektor 2000. Statistiskt meddelande, Am 50.
- Löner och sysselsättning inom landstingskommunal sektor 2000. Statistiskt meddelande, Am 51.
- Löner och sysselsättning inom primärkommunal sektor 2000. Statistiskt meddelande, Am 52.
- Löner och sysselsättning inom kyrkokommunal sektor 2000. Statistiskt meddelande, Am 53.
- Löner för arbetare inom privat sektor 2000. Statistiskt meddelande, Am 57.
- Löner för tjänstemän inom privat sektor 2000. Statistiskt meddelande, Am 62.
- Standard för svensk yrkesklassificering 1996, Meddelanden i samordningsfrågor för Sveriges officiella statistik 1998:3
- SUN 2000 Svensk utbildningsnomenklatur, Meddelanden i samordningsfrågor för Sveriges officiella statistik 2000:1