

Företagsbaserad sysselsättningsstatistik 2002

Entreprise-based employment statistics 2002

I korta drag

Hög sjukfrånvaro – lägre tillväxttakt ?

Vid jämförelse av förändringen i sjukfrånvaronivå och lönesummor, mellan 2000 och 2001 för privat sektor, visar det sig att sambandet mellan dessa är negativt. Förortskommuner visade en lönesummeutveckling på närmare 15 procent med oförändrad sjukfrånvaro mellan åren.

Även medelstora städer och storstäder hade en högre tillväxttakt och visade samtidigt ingen eller endast marginell förändring av sjukfrånvaro. Motsatt förhållande gällde för större städer, industrikommuner och övriga kommuner som hade en lägre tillväxttakt och samtidigt en högre förändringstakt av sjukfrånvaro.

Endast 13 procent av arbetsställen bidrar till sjukfrånvaron

13 procent av samtliga undersökta arbetsställen för den privata sektorn hade någon anställd som är sjukfrånvarande under en normal arbetsdag för kvartal 4 2002. Sjukfrånvaronivån påverkas av arbetsställets storlek på så sätt att mindre arbetsställen har lägre sjukfrånvaro än större. Med hänsyn tagen till denna effekt framgick, för privat sektor, att arbetsställen inom industrin, hälso- och sjukvård samt utbildning i högre grad än övriga branscher bidrog till den höga sjukfrånvaronivån.

75 procent av lönesummeökning tillfaller storstads-länen

Stockholms, Skåne och Västra Götalands län hade över 75 procent av den totala lönesummeökningen i privat sektor mellan åren 2000 och 2001. Stockholms och Skåne län ökade mest procentuellt sett tillsammans med Gotland och Blekinge. Förändringen av lönesumman består i huvudsak av två komponenter – reallöneförändring och sysselsättningsförändring. Med hänsyn tagen till sysselsättningsförändringen var bilden delvis annorlunda. Skåne, Blekinge, Kronobergs, Värmlands, och Norrbottens län uppvisade den högsta förändringen i lönesumma per anställd med över 5 procent. Östergötlands län minskade mest med drygt 7 procent. Södermanlands, Jönköpings, Örebro, Västmanlands och Jämtlands län minskade också marginellt.



Statistiska centralbyrån
Statistics Sweden

Heather Bergdahl, SCB, tfn 019-17 67 82, heather.bergdahl@scb.se
Fredrik Rahm, SCB tfn 019-17 65 97 fredrik.rahm@scb.se

Statistiken har producerats av SCB, som ansvarar för officiell statistik inom området.

ISSN 0082-0237 Serie AM – Arbetsmarknad. Utkom den 3 mars 2003.
Tidigare publicering: Se avsnittet Fakta om statistiken.
Utgivare av Statistiska meddelanden är Svante Öberg, SCB.

Fler nyanställda på visstid under 2002

Andelen nyanställda på visstidsbasis ökade i privat sektor under 2002. Förändringar av andelen nyanställda på tillsvidarebasis visar ofta vändningar i arbetsmarknadsläget flera kvartal innan en sysselsättningsförändring slår igenom. Vid jämförelser av nyanställningar av tillsvidare- och visstidsanställda tenderar den senare att öka tidigare än den förra. Frågan är om nyanställda på tillsvidarebasis också är på gång att öka under de närmaste kvartalen.

Innehåll

Statistiken med kommentarer	4
Sjukfrånvaro	4
Sektortillhörighet	5
Sjukfrånvaro och arbetsställetsstorlek – privat sektor	6
Branschskillnader vid hög sjukfrånvaro	7
Sjukfrånvaro och personalomsättning	9
Sjukfrånvaro och anställningsform	9
Sjukfrånvaro och tillväxt – regionalt perspektiv	9
Regional tillväxt	11
Regional tillväxt 2000-2001 – privat sektor	11
Rörlighet på arbetsmarknaden – privat sektor	14
Slutsatser	15
Tabeller	16
Teckenförklaring	16
1. Antalet arbetsställen utan sjukfrånvaro per bransch, privat sektor, kvartal 4 2002.	16
2. Andelen sjukfrånvarande i procent av antalet anställda per bransch, kommunal sektor, kvartalen 4, 2001 – 2002	17
3. Andelen sjukfrånvarande i procent av antalet anställda per industrigrupp, privat sektor, kvartal, 2000 – 2002	17
4. Andelen sjukfrånvarande i procent av antalet anställda per kommungrupp, privat sektor, årsgenomsnitt.	18
5. Antalet anställda per län, privat sektor, årsgenomsnitt, 2000 - 2002	18
6. Lönesummor per län, miljoner kronor, privat sektor, årsiffror	19
7. Andelen nyanställda efter arbetsställets storleksklass, anställningsform, privat sektor, kvartal 4 2002	19
Fakta om statistiken	20
Detta omfattar statistiken	20
Så görs statistiken	21
Statistikens tillförlitlighet	22
Bra att veta	22
In English	24
Summary	24
List of tables	24
List of terms	25

Statistiken med kommentarer

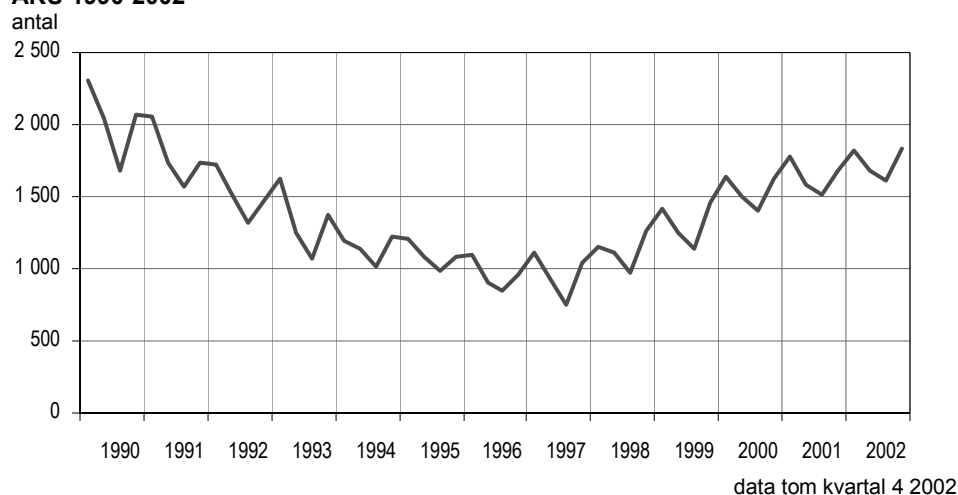
Sjukfrånvaro

Att sjukfrånvaron har ökat de senaste åren torde inte ha gått någon förbi. Dagens höga sjukfrånvaronivå ska ses mot bakgrund att under första hälften av 90-talet minskade sjukfrånvaron från en ännu högre nivå mätt i antalet personer. En förklaring till fluktuationerna är att sjukfrånvaron är konjunkturberoende. Under en lågkonjunktur redovisas en lägre sjukfrånvaro än under en högkonjunktur. Utvecklingen fram till 1998 är också beroende av förändringar i regelsystemet. Några exempel på förändringar är införande av sjuklöneperioden januari 1992, införandet av karensdagen april 1993 och förändringar i ersättningsnivåer vid några tillfällen mellan 1991 – 1998.

Kostnaderna för sjukfrånvaron har rasat i höjden och har enligt Riksförsäkringsverkets (RFV) statistik som inkluderar både sysselsatta och arbetslösa, mer än fördubblats sedan 1996. Jämförelser kan här endast göras sedan 1992 pga. införandet av sjuklöneperioden. Denna förändring innebar att cirka 40 procent av kostnaderna överfördes till arbetsgivarna, en åtgärd som hade till syfte att dämpa den höga sjukfrånvaronivån i början på 90-talet.

En annan statistikkälla avseende sjukfrånvaro där jämförelser kan göras för hela 90-talet är SCB:s Arbetskraftsundersökning (AKU). Denna statistik belyser individperspektivet och omfattar de sysselsatta som var sjukfrånvarande under AKU:s mätvecka. Även sjuklöneperioden kommer med i denna statistik. Nedan visas en serie för hela arbetsmarknaden.

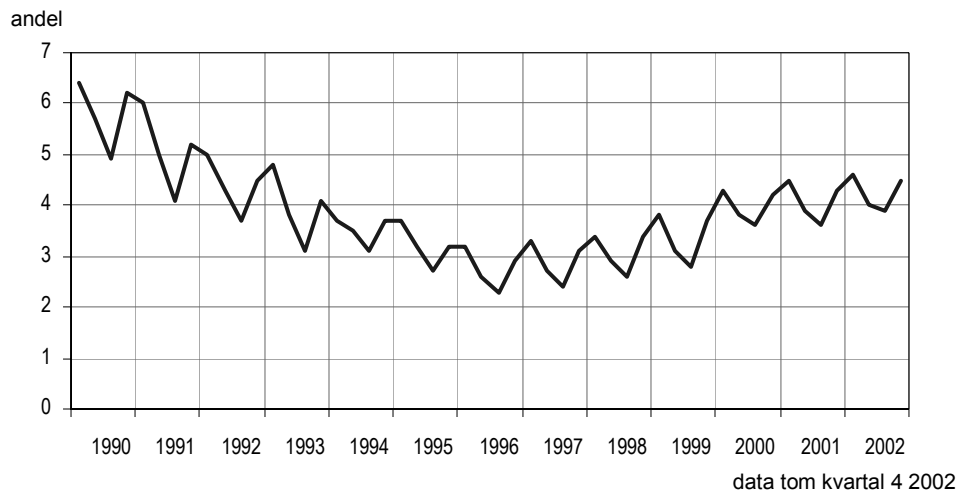
Antalet frånvarande från arbetet under hela mätveckan på grund av egen sjukdom, AKU 1990-2002



Man kan uppmärksamma nedgången under 90-talets första hälft och även uppgången sedan 1996, samt den tydliga säsongsvariationen. Värt att påpeka är också att antalet personer som är frånvarande från sitt arbete på grund av sjukdom är inte lika många under 2002 som i början på perioden.

Ytterligare en statistikkälla är SCB:s Kortperiodiska sysselsättningsstatistik (KS) som belyser arbetsställets/arbetsgivarens perspektiv i diskussionen om sjukfrånvaro. Här mäts all heldagsfrånvaro på grund av sjukdom på mät dagen för de anställda. Således fångas även sjuklöneperioden upp. Nedan visas en serie endast för andelen sjukfrånvarande anställda i privata sektorn eftersom statistik för den offentliga sektorn tillkom först under 2001.

Andelen sjukfrånvarande i procent av antalet anställda, privat sektor, KSP 1990 – 2002

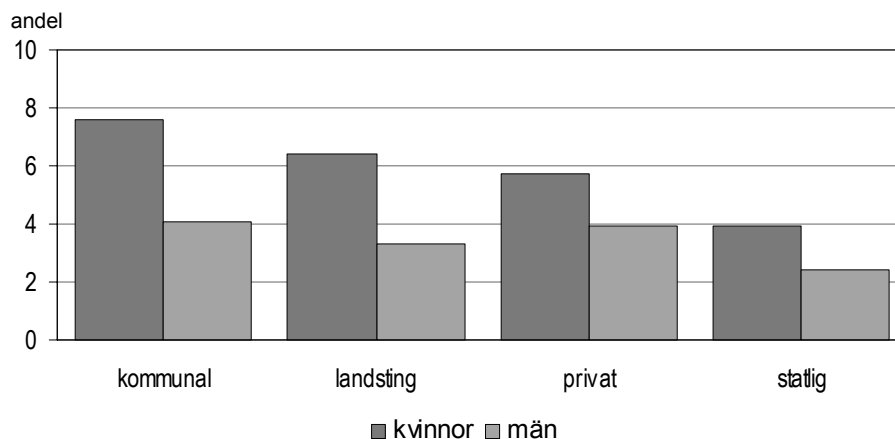


Även här kan man notera att sjukfrånvaron sjönk under första halvan av 90-talet för att öka efter 1996 men ändå inte nått samma höga nivå som i början av perioden. Säsongsvariationen syns också tydligt. Följande avsnitt, som avser den Kortperiodiska sysselsättningsstatistiken med resultat t.o.m. kvartal 4 2002, kommer att belysa vad som karakteriserar arbetsställen med hög sjukfrånvaro.

Sektortillhörighet

Andelen sjukfrånvarande i procent av antalet anställda skiljer sig ganska kraftigt åt beroende på sektortillhörighet. Landstingen och den kommunala sektorn uppvisar en högre sjukfrånvaro än den privata och statliga sektorn. Kvinnor uppvisar högre sjukfrånvaronivå än män oberoende av sektor. Männen sjukfrånvaronivå varierar inte lika mycket som kvinnornas över sektorgränserna.

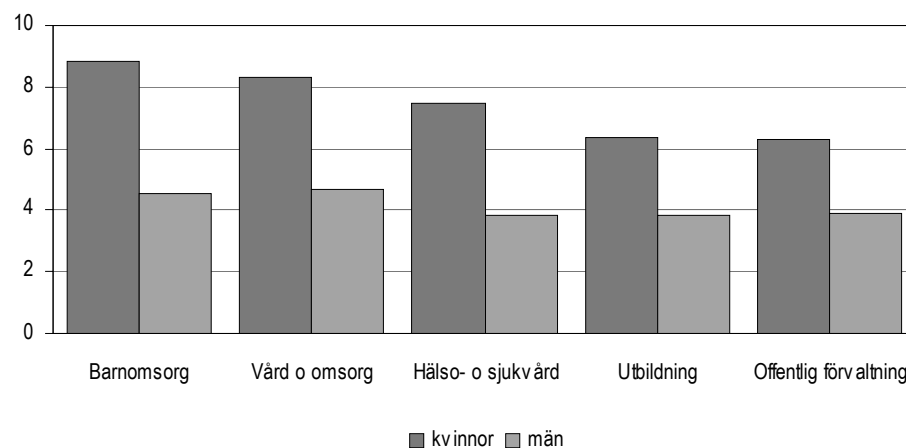
Andelen sjukfrånvarande i procent av antalet anställda per sektor, kvartal 4 2002.



Den offentliga sektorn består av flera olika branscher. I landstings- och statlig sektor är branschsammanställning relativt homogen. För kommunal sektor finns det däremot skillnader i sjukfrånvaronivå beroende på bransch som kan belysas närmare.

Andelen sjukfrånvarande inom kommunal sektor efter branscher och kön, kvartal 4 2002.

andel



I kommunal sektor uppvisar branscherna Barnomsorg, Vård- och omsorg och Hälsa- och sjukvård en högre sjukfrånvaronivå än för de övriga branscherna. Skillnaden är speciellt markant för kvinnor och endast marginell för män.

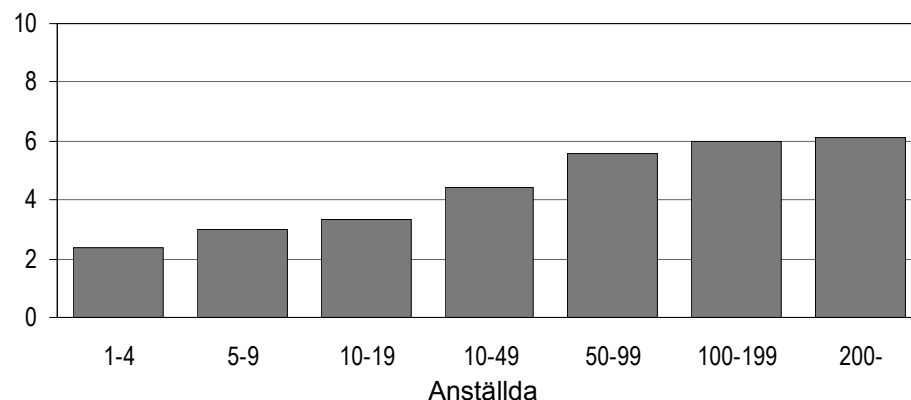
Det hävdas ofta att anställda i offentlig sektor står bakom den senare tidens allt högre sjukfrånvaro. Till den bilden bör följande fakta tillföras. Som tidigare visats skiljer sig staten från de övriga sektorerna som räknas till den offentliga sektorn. I diskussionen om höga sjuktal i kommuner och landsting ska det beaktas att den höga andelen anställda kvinnor får en avgörande betydelse när sjukfrånvaron räknas samman. Den sneda könsfördelningen förstärker därmed den negativa bild över var de som är sjukfrånvarande är anställda. Om orsakerna till skillnaden i sjukfrånvaro mellan könen beror på att kvinnors arbetsmiljö är sämre eller om det t ex har att göra med att kvinnor utför en större del av det oavlönade arbetet samtidigt som de förvärsarbetar är inte klarlagt. Båda faktorerna inverkar med största säkerhet men det vore intressant om frågan om den ökande sjukfrånvaron oftare än idag belyses ur ett jämställdhetsperspektiv.

Sjukfrånvaro och arbetsställets storlek – privat sektor

I den privata sektorn varierar sjukfrånvaronivån med arbetsställets storlek.

Andelen sjukfrånvarande efter arbetsställets storleksklass, kvartal 4 2002.

Andel



Arbetsställen med färre än 10 anställda har hälften så hög sjukfrånvaro som arbetsställen med 50 anställda eller fler. Trots att 97 procent av alla arbetsställen har färre än 50 anställda arbetar närmare hälften av de anställda i privat sektor på ett arbetsställe med fler än 50 anställda och där sjukfrånvaron är hög. En del av skillnaderna beror på branscholikheter i de olika storleksklasserna. Arbetsställen inom industrin där sjukfrånvaron är hög har ofta många anställda.

Ett bra förebyggande arbete för att hålla ned sjuktalen är att de anställda känner sig behövda, uppmärksammade och har möjlighet att påverka sina arbetsuppgifter. Ett arbetsställe med många anställda har i regel svårare att erbjuda dessa egenskaper.

På grund av den självrisk i form av karensdag och avdrag som görs vid sjukdom finns det en drivkraft för de anställda att komma runt det ekonomiska bortfallet. Möjligheten att ta ut kompensationsledighet eller semester i stället för att man anmäler sig sjuk medför en underskattning av den verkliga sjukfrånvaron. Möjligheten att använda semesterdagar vid sjukdom påverkas också av de anställdas valmöjlighet att ut semester. Anställda på arbetsställen som exempelvis stänger under en period på sommaren har mindre möjlighet att spara semesterdagar för annat bruk. En undersökning från 1995 som RFV publicerat visar att tio procent av de anställda hade tagit ut kompensationsledighet i stället för att sjukskriva sig och motsvarande siffra för uttag av semester vid sjukdom var nio procent. Någon senare heltäckande studie finns tyvärr inte att tillgå.

Befintliga data visar att frånvaro på grund av övriga orsaker inte skiljer sig åt mellan stora och små arbetsställen. Det finns här således inget stöd för att kunna dra slutsatsen att anställda vid mindre arbetsställen tar ut övrig frånvaro vid sjukdom i högre grad än anställda vid större arbetsställen. Man hade kunnat anta detta då flexibiliteten torde vara större på ett mindre arbetsställe och ge möjligheter att komma överens med arbetsgivaren.

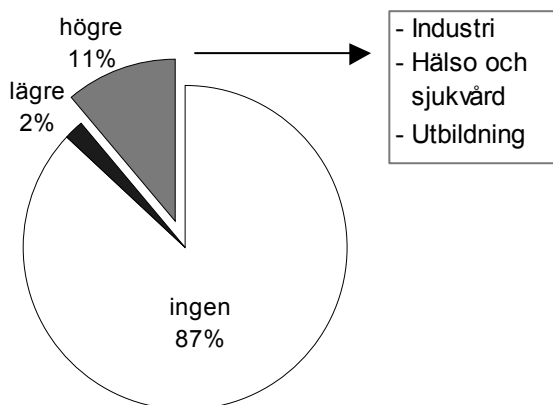
Vad som inte kan mätas och som också påverkar den redovisade statistiken är den sjukfrånvaro som inte registreras. Det är inte utrett i vilken omfattning anställda ges möjlighet att arbeta igen den tid man varit sjukfrånvarande istället för att att sjukanmäla sig. Det är troligt att möjligheterna till en sådan överenskommelse är större vid ett mindre arbetsställe än vid ett större.

Således kan det finnas förklaringar till varför större arbetsställen har högre sjukfrånvaro än mindre arbetsställen. Det är troligen ett större mörkertal vid mindre arbetsställen men inte så stora att skillnaderna i sjukfrånvaronivå helt skulle försvinna.

Branschskillnader vid hög sjukfrånvaro

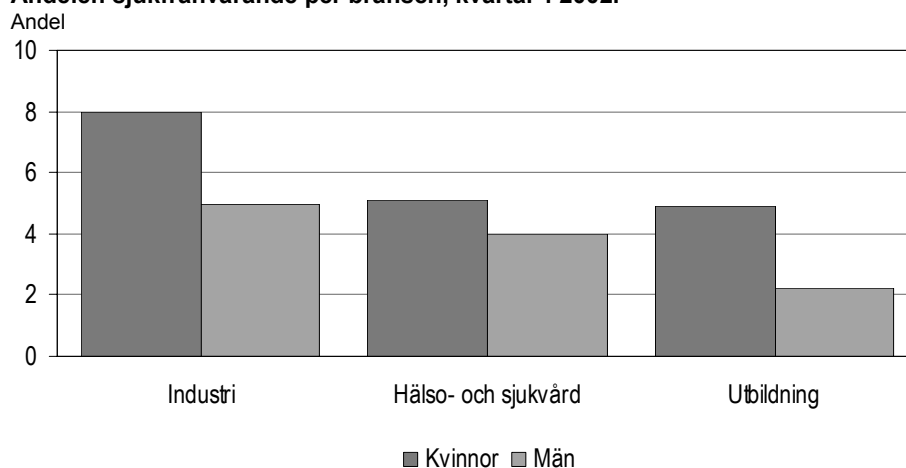
En närmare analys av resultatet för fjärde kvartalet 2002 avseende den privata sektorn visar att cirka 87 procent av samtliga arbetsställen inte hade någon sjukfrånvaro alls på mät dagen. Med hänsyn tagen till storleksklasseffekten uppvisade två procent av samtliga arbetsställen lägre sjukfrånvaro än genomsnittet, medan 11 procent uppvisade högre sjukfrånvaro än genomsnittet. Den senare gruppen är signifikant överrepresenterad i branscherna industri, hälso- och sjukvård och utbildning.

Fördelning av sjukfrånvaron på arbetsställen, kvartal 4 2002



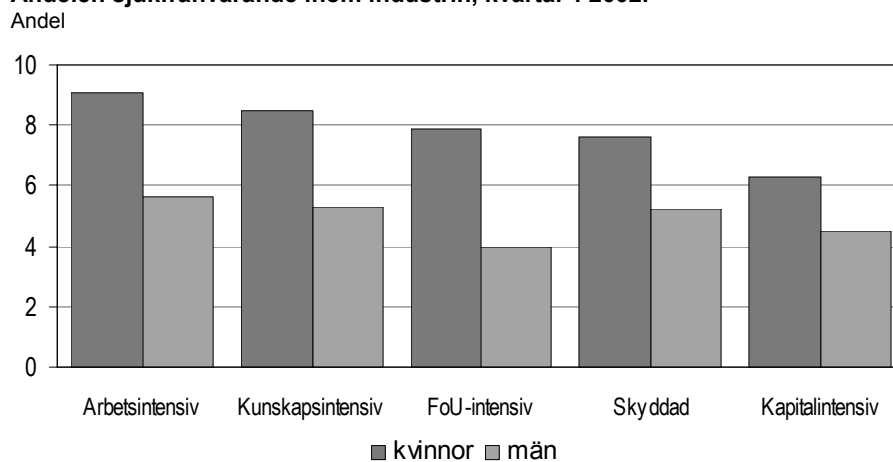
Sjukfrånvaronivån för de överrepresenterade branscherna finns redovisade i nedanstående diagram. Branschen Hälsa- och sjukvård i den privata sektorn uppvisar en marginellt lägre sjukfrånvaronivå jämfört med samma bransch för landstingssektorn.

Andelen sjukfrånvarande per bransch, kvartal 4 2002.



Då industrin är en betydligt större bransch än de övriga två inom den privata sektorn och dessutom uppvisar den allra högsta sjukfrånvaronivån undersöks den närmare (se även tabell 3).

Andelen sjukfrånvarande inom industrin, kvartal 4 2002.



Arbetsintensiva och kunskapsintensiva industrier uppvisar högre sjukfrånvaro än övriga. Det är i sig inte är förvånande med tanke på att arbetsmiljön här kan vara påfrestande.

Sjukfrånvaro och personalomsättning

Sjukfrånvaronivån varierar också med personalomsättning. Arbetsställen där antalet anställda ökar (växande arbetsställe) och arbetsställen som minskar antalet anställda (krympande arbetsställe) uppvisar en högre sjukfrånvaronivå än de arbetsställen där antalet anställda är oförändrat. Högst sjukfrånvaro har arbetsställen som minskar antalet anställda.

Andel sjukfrånvarande, årsgenomsnitt 2002.

Växande arbetsställen	5,0
Krympande arbetsställen	5,6
Övriga	3,3

Att krympande arbetsställen uppvisar en högre sjukfrånvaronivå är inte särskilt förvånande eftersom man kan tänka sig att arbetsbelastningen kan bli större för de kvartstående. Däremot är det förvånande att växande arbetsställen visar en högre nivå än övriga arbetsställen. Det skulle kunna vara förändringen i sig, åtminstone på kort sikt, som genererar en större påfrestning med sjukfrånvaro som följd. Det finns t ex. i samband med nyanställningar, en anpassningsperiod för både nyanställda och tidigare anställda.

Sjukfrånvaro och anställningsform

Sjukfrånvaro varierar också med anställningsform. I nästa tabell kan man observera att arbetsställen där det finns en större andel visstidsanställda har en lägre sjukfrånvaronivå än de som har en mindre andel visstidsanställda. Visstidsanställda med mindre anställningstrygghet har en högre tröskel att sjukskriva sig än tillsvidareanställda. En annan förklaring kan vara att arbetsgivare måste anlita visstidsanställda för att kompensera för produktionsbortfall vid ökande sjukfrånvaro av ordinarie personal.

Andelen sjukfrånvarande jämfört visstidsanställda per arbetsställets storleksklass

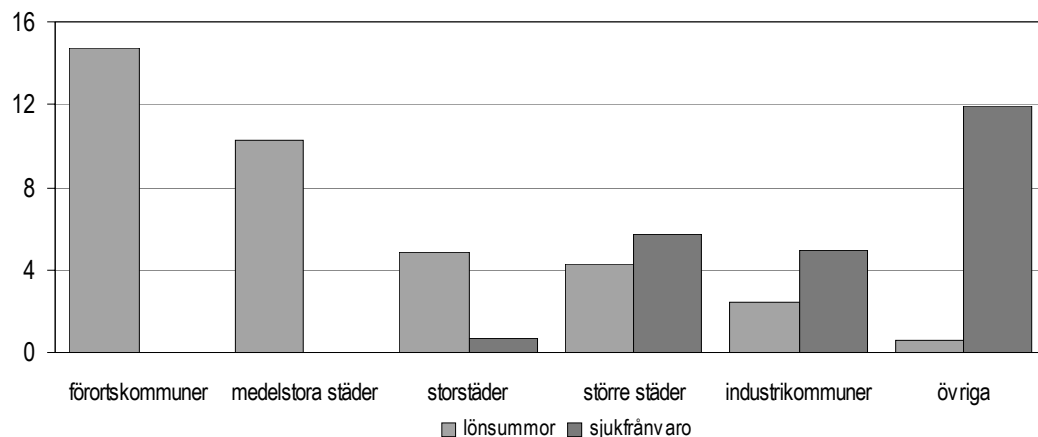
Andel visstidsanställda	Arbetsställen		
	Mindre ¹	Större ¹	Totalt
< 50%	3,4	6,0	4,7
≥ 50%	2,3	3,4	2,6
Totalt	3,3	5,9	4,5

¹ Mindre arbetsställen definieras här som de med färre än 50 anställda och större arbetsställen, 50 anställda och fler.

Sjukfrånvaro och tillväxt – regionalt perspektiv

Det finns idag intresse att titta närmare på sjukfrånvaro även tillsammans med ekonomiska variabler. Det talas om att den ökande ohälsan kan ha en negativ effekt på tillväxten i Sverige. Nedanstående diagram visar förändringen av ett tillväxtmått som definieras som årsförändring i lönesummor tillsammans med förändringen av den genomsnittliga sjukfrånvaronivån mellan 2000 och 2001. Indelningarna görs efter Svenska Kommunförbundets kommungruppsindelning som delar in Sveriges 289 kommuner i nio grupper efter strukturella egenskaper som t ex befolkningsstorlek och näringslivsstruktur (<http://www.svekom.se/stat/statistik/Kommunfakta/kgrupp.xls>).

Årsmedeltal för sjukfrånvaron redovisas efter samma indelning i tabell 4.

Förändring av lönesummor och sjukfrånvaro efter kommungrupp 2000 - 2001
procent

Diagrammet ovan visar ett tydligt mönster där de kommungrupper, såsom förortskommuner, medelstora städer och storstäder, som har en snabbare tillväxttakt också visar ingen eller endast marginell förändring för sjukfrånvaron. Motsatt förhållande kan också utläsas i diagrammet där kommungrupper med en låg tillväxt har en ökande sjukfrånvaro. Värt att notera är att större städer liksom industrikommuner finns i denna kategori. Mer dramatiskt är det för gruppen, övriga, som består av landsbygdskommuner, glesbygdskommuner, övriga större kommuner och övriga mindre kommuner.

Sammanfattningsvis kan man konstatera att sjukfrånvaronivån skiljer sig åt utifrån vissa faktorer kopplade till arbetsstället; nämligen sektortillhörighet, storlek, bransch, personalomsättning och region. Även tillväxt uttryckt i lönesummor kan spela en viss roll. En betydande skillnad i sjukfrånvaro mellan män och kvinnor kan också konstateras.

Regional tillväxt

Decentraliseringen av regionalt utvecklingsarbete ställer allt högre krav på regionalt nedbrytbar statistik. Tillväxtavtalen mellan länen och regeringen ska t ex för varje län bygga på en grundlig analys av näringslivets utvecklingsförutsättningar i regionen. Det finns också behov av god tillgång på aktuell statistik för att kunna följa den regionala utvecklingen.

Regionala räkenskaper, med uppgifter om förädlingsvärden på olika regionala nivåer och uppgifter om bruttoregionproduktens utveckling, är nödvändiga för att kunna följa den regionala utvecklingen. Statistiken på detta område har under de senaste åren varit mycket inaktuell. Det är därför angeläget att prioritet och resurser läggs på att ta fram aktuell och regional statistik av god kvalitet. Lönesummor redovisade på regional nivå kan i det sammanhanget vara ett alternativ till bruttoregionprodukten för att mäta den ekonomiska tillväxten. På uppdrag av VINNOVA har SCB arbetat med att ta fram regionala lönesummor via en modellbaserad lösning.

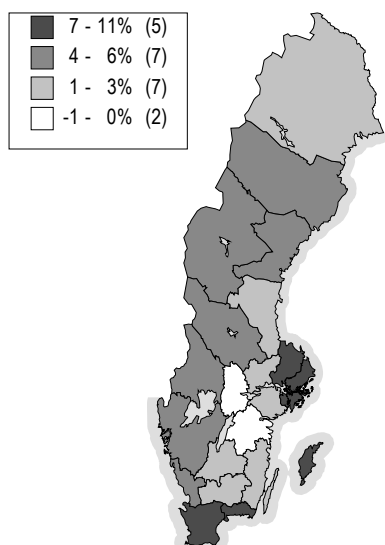
Befolknings- och sysselsättningsökningen återspeglas i lönesummeutvecklingen i olika regioner. Förändringarna i de totala regionala lönesummorna har framförallt två förklaringar, dels reallöneförändringar bland de som förvärvsarbetar, dels från förändringar i sysselsättningen. Dessa två komponenter kan gå åt samma håll, men de kan också gå åt motsatt håll, vilket gör att de två effekterna kan ta ut varandra. Sysselsättningsförändringen kan i sin tur delas upp i två komponenter. För det första sysselsättningsförändringar hos redan bosatta i regionen, och för det andra sysselsättningsförändringar kopplade till befolkningsförändringar genom in- och utflyttning.

Regional tillväxt 2000-2001 – privat sektor

Det är givetvis både svårt och riskabelt att dra långtgående slutsatser av data som baserar sig på endast ett år. Ofta kan relativt små förändringar enskilda år slå igenom och ge upphov till stora förändringstal. Särskilt försiktig bör man vara då data bygger på matematiska modeller och inte visar de officiella värdena. Resultaten ska därför ses som en snabb indikation av utvecklingens riktning på regional nivå.

Vad gäller den procentuella förändringen av lönesumman uppkommer sannolikt vissa förändringar som är att betrakta som engångsföreteelser. En nedläggning eller omlokalisering av ett relativt stort företag ger framförallt i små regioner upphov till stora öknings/minskningar. Huruvida dessa händelser får bestående positiva/negativa effekter för regionerna är naturligtvis mycket svårt att sja om.

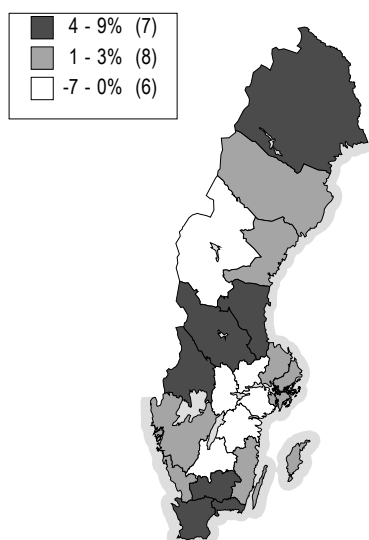
Fortsättningsvis kommer vi att tala om förändringen av lönesummor redovisade per län såsom det visas i nedanstående karta.

Förändring av lönesumman redovisad per län 2000 - 2001

Det kan konstateras att lönesumman procentuellt sett har ökat mest i små län. Gotland och Blekinge visade en tillväxt på över 10 procent. Av storstadslänen var det Stockholm och Skåne, med en ökning på 8,5 respektive 7,0 procent som hade en högre tillväxt än genomsnittet. För riket som helhet var ökningen 5,7 procent. Trots denna ökning finns det län som uppvisar en svag eller negativ utveckling nämligen Östergötland och Örebro. En förklaring till förändringen kan vara kända neddragningar framförallt i Norrköping och Kumla.

Om vi istället studerar de absoluta förändringarna i kronor räknat, är det storstadslänen som uppvisar den största tillväxten. Stockholm ökar mest följt av Västra Götaland och Skåne (se tabell 6). Generellt gäller när vi studerar de absoluta förändringarna att det finns ett positivt samband mellan sysselsättningen och ökningen av lönesumman. Värt att notera är att Stockholm, Skåne och Västra Götaland svarar för över 76 procent av den totala lönesummeökningen mellan år 2000 och år 2001.

Som nämndes tidigare finns det två komponenter som i huvudsak förklarar förändringar i lönesummor: reallöneförändringar och förändringar i sysselsättningen. Eftersom dessa två komponenter kan ibland gå åt motsatt håll och i så fall ta ut varandra finns det skäl att redovisa samma resultat med hänsyn tagen till sysselsättningsförändringen dvs. lönesummor per anställd. Nedanstående karta visar en sådan redovisning.

Förändring av lönesumman per anställd¹ redovisad per län 2000 - 2001

1) enligt Kortperiodisk Sysselsättningsstatistik (KS)

Eftersom de flesta länen har haft en positiv sysselsättningsutveckling under perioden visar ovanstående diagram generellt sett lägre utvecklingstal än förra diagrammet. Om man studerar de procentuella förändringarna av lönesumma per anställd ökar Blekinge län mest med 9,3 procent. Värmlands län uppvisar en ökning med 6,0 procent. Kronobergs, Skåne och Norrbottens län hade en utveckling av lönesumman på över 5 procent. Den lägsta tillväxttakten per anställd finns bland länen i östra mellansverige där Östergötlands län minskar med 7,2 procent. Södermanlands, Jönköpings, Örebro, Västmanlands och Jämtlands län har marginella minskningar.

Ifråga om absoluta belopp är lönesumman per anställd störst i Stockholm med 303 000 kronor år 2001, följt av Skåne, Norrbotten och Blekinge med en lönesumma per sysselsatt på över 250 000 kronor. Den lägsta lönesumman per anställd finner vi i Jämtland med drygt 215 000 kronor.

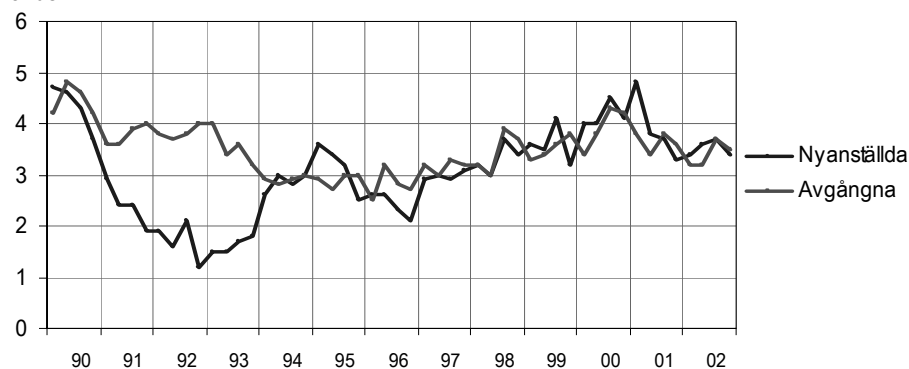
Statistiken visar att tillväxt enligt lönesummor är kopplat mest till storstadslä-
nen utan hänsyn tagen till sysselsättningsutvecklingen. När det görs visas en
annan bild. Det kan också konstateras att de olika länen består i sig av heteroge-
na kommuner med olika utveckling enligt det här måttet. En mer detaljerad
redovisning t ex på lokala arbetsmarknader (LA-områden) kan därför vara nöd-
vändig för att bättre förstå den regionala utvecklingen.

Rörlighet på arbetsmarknaden – privat sektor

Diagrammet nedan illustrerar utvecklingen av personalomsättningen definierad som nyanställda och avgångna för tillsvidareanställda. Serien nyanställda visar ofta vändningar i arbetsmarknadsläget flera kvartal innan en sysselsättningsförändring. Därmed kan nyanställda anses vara en bra konjunkturindikator. Serien avgångna innehåller både arbetsgivar- och arbetstagarinitierade avgångar vilka ibland kan utvecklas åt olika håll. Serien blir mycket jämnare eftersom dynamiken i båda komponenter döljs.¹ Tillsammans speglar serierna rörligheten på arbetsmarknaden och benägenheten för anställda att byta jobb. Även om en marginell nedgång kan noteras sedan kvartal 1 2001 kan det konstateras att det finns en relativt stor rörlighet jämfört med för tio år sedan.

Tillsvidare nyanställda och avgångna, kvartal 1 1990 – kvartal 4 2002

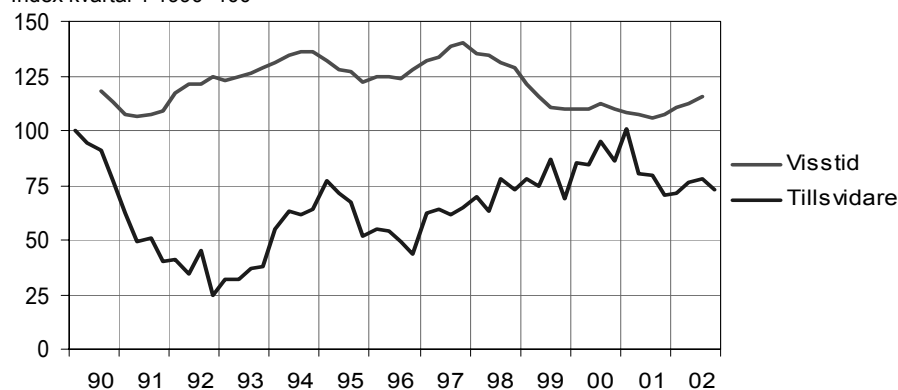
andel



En annan aspekt kan belysas när man visar serien nyanställda bland de tillsvidareanställda i relation till motsvarande serie för visstidsanställda. Här bekräftas det som upplevs som intuitivt rätt om att arbetsgivare anlitar visstidsanställda innan de anställer personal mera permanent. Motsatt förhållande märks också när arbetsgivare gör sig av med visstidsanställda när konjunkturen vänder nedåt. Det är intressant att notera att serien över visstidsanställda har haft en uppgång under det senaste året. Tidigare har just detta visat på en kommande ökning av nyanställda på tillsvidarebasis som i sin tur leder till en mera bestående sysselsättningsuppgång.

Nyanställda efter anställningsform* kvartal 1 1990 – kvartal 4 2002

Index kvartal 1 1990=100

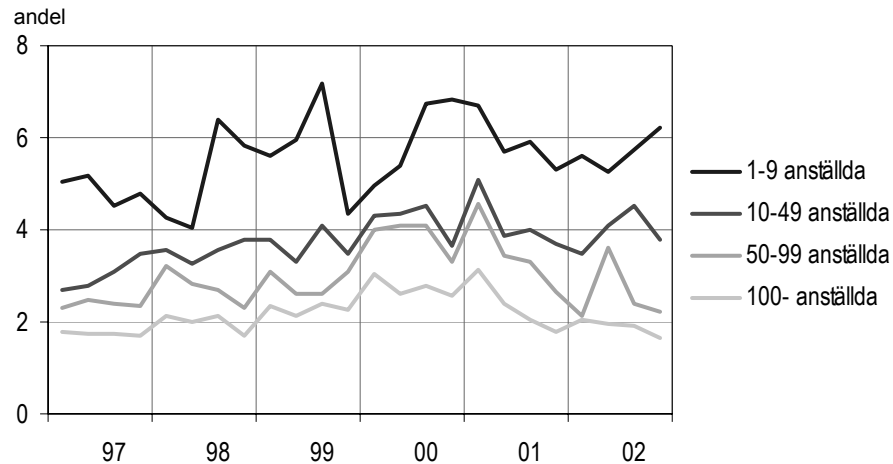


* Tidsserien över visstidsanställda är säsongrensad med glidande medeltal

¹ Det kan därför vara en fördel att dela upp denna variabel som görs t ex i USA på Bureau of Labor Statistics (BLS) i form av frivilliga-, pensions- och övriga avgångar. Frivilliga avgångar med dess dynamik belyses då som en inflationsindikator då den väldigt väl speglar rörligheten på arbetsmarknaden.

Eftersom serierna härstammar från arbetsställen/företag kan variabeln även redovisas utifrån olika storleksklasser. Nedanstående diagram redovisar nyanställda på tillsvidarebasis för fyra olika storleksklasser.

Tillsvidare nyanställda efter arbetsställets storleksklass kvartal 1 1997 – kvartal 4 2002



Som synes är andelen nyanställda högst i den minsta storleksklassen som omfattar cirka 650 000 anställda. Denna storleksklass verkar vara något känsligare än de övriga för arbetsmarknadsläget. Arbetsställen i den största storleksklassen har den minsta andelen nyanställda men å andra sidan finns en större bas med omkring 900 000 anställda.

Slutsatser

Sammanfattningsvis visar den företagsbaserade sysselsättningsstatistiken på en komplex bild på sjukfrånvaro. Nivån ligger högt inom kommunerna där det framförallt är Barnomsorg, Vård- och omsorg, Hälso- och sjukvård bidrar. Höga nivåer finns även för landstingssektorn samt inom den privata sektorn för Industri, Hälso- och sjukvård, och Utbildning. Vi visar att ett negativt samband råder mellan lönesummeutvecklingen och sjukfrånvaroutvecklingen vilket skulle kunna tyda på att sjukfrånvaron har en dämpande effekt på tillväxten.

För tillväxt, uttryckt i termer av lönesummeutvecklingen, finns det en varierad bild över länen även när man har tagit hänsyn till sysselsättningsförändringar.

Vad gäller rörligheten på arbetsmarknaden visar vi på att nyanställda på visstidsbasis har ökat något under det senaste året medan det ser ut som om utvecklingen för nyanställda på tillsvidarebasis utvecklas svagare i nuläget. Det är också de minsta arbetsställena som står för ökningen i nyanställningar.

Allt som allt överensstämmer dessa iakttagelser med bilden av konjunkturen i Sverige som visas för tillfället av andra ekonomiska indikatorer – ett avvaktande läge med viss optimism här och var.

Tabeller

Teckenförklaring

Explanation of symbols

–	Noll	Zero
0	Mindre än 0,5	Less than 0.5
0,0	Mindre än 0,05	Less than 0.05
..	Uppgift inte tillgänglig eller för osäker för att anges	Data not available
.	Uppgift kan inte förekomma	Not applicable
*	Preliminär uppgift	Provisional figure

1. Antalet arbetsställen utan sjukfrånvaro per bransch, privat sektor, kvartal 4 2002.

1. Number of establishments with no sick-leave per industry, Privat sector, 4th quarter 2002.

Bransch/Antal		Antal arbetställen med ingen sjukfrånvaro		Andel	Antal arbetsställen totalt		Andel
Totalt		226 460 ±	3 406	100,0	259 586 ±	2 615	100,0
A+ B	Jordbruk, jakt och skogsbruk	10 170 ±	412	4,5	10 816 ±	347	4,2
C + D	Tillverkning och mineralutvinning	24 013 ±	707	10,6	29 267 ±	519	11,3
F	Byggindustri	21 233 ±	979	9,4	24 950 ±	638	9,6
G	Parti- och detaljhandel, reparationsverkstäder	52 045 ±	2 226	23,0	60 086 ±	1 703	23,1
H	Hotell och restauranger	10 149 ±	490	4,5	11 540 ±	334	4,4
I	Transport, magasinering och kommunikation	17 587 ±	748	7,8	20 027 ±	605	7,7
J	Kreditinstitut och försäkringsbolag	4 995 ±	477	2,2	5 954 ±	366	2,3
K	Fastighetsbolag, uthyrningsfirmor och företagservicefirmor	53 923 ±	1 631	23,8	58 391 ±	1 355	22,5
M	Utbildningsväsendet	3 191 ±	254	1,4	4 044 ±	173	1,6
N	Hälsa- o sjukvård, socialtjänst och veterinärkliniker	8 875 ±	659	3,9	11 047 ±	448	4,3
O	Andra samhällliga o personliga tjänster	20 140 ±	853	8,9	23 298 ±	614	9,0

2. Andelen sjukfrånvarande i procent av antalet anställda per bransch, kommunal sektor, kvartalen 4, 2001 – 2002

2. Sick-leave rate among employees per activity, Municipal sector 4th quarters 2001 - 2002

SNI/År	2002			2001		
	Totalt	6,8 ±	0,3	6,3 ±	0,3	
75	Offentlig förvaltning	5,1 ±	0,5	4,5 ±	1,1	
80	Utbildning	5,7 ±	0,4	5,3 ±	0,3	
851	Hälsa- och sjukvård	7,1 ±	1,1	6,9 ±	1,0	
8531+85323	Vård och omsorg	7,9 ±	0,5	6,9 ±	0,8	
85321+85322	Barnomsorg	8,6 ±	1,0	7,6 ±	0,7	
	Övriga	6,5 ±	0,8	7,1 ±	1,4	

3. Andelen sjukfrånvarande i procent av antalet anställda per industrigrupp, privat sektor, kvartal, 2000 – 2002

3. Sick-leave rate among employees per manufacturing group, Privat sector, 4th quarter 2000 - 2002

Industrigrupp ¹ /År	2002			2001			2000		
Skyddad	5,9 ±	0,4	5,6 ±	0,5	5,1 ±	0,4			
Arbetsintensiv	6,6 ±	0,4	6,8 ±	0,5	6,4 ±	0,6			
Kapitalintensiv	4,8 ±	0,2	4,9 ±	0,3	4,7 ±	0,2			
Kunskapsintensiv	6,0 ±	0,2	6,1 ±	0,2	5,5 ±	0,4			
Forskningsintensiv	5,4 ±	0,3	4,7 ±	0,3	4,8 ±	0,2			

1 Indelningen har gjorts med hjälp av Ohlsson/Vinell modellen som definieras i termer av SNI92 nedan:

Skyddad: 15111, 15112, 15120, 15130, 15410, 15420, 15430, 15511, 15512, 15520, 15611, 15612, 15810, 15821, 15822, 15830, 15850, 15980, 20301, 20302, 20400, 26140, 26510, 26520, 26530, 26611, 26619, 26620, 26630, 26640, 26650, 26660, 26701, 26709, 26810, 26821, 26829, 27221, 28110, 28120, 28210, 28300, 22110, 22121, 22122, 22130, 22150, 22210, 22221, 22222, 22230, 22240, 22250, 24110, 27210, 27510, 27520, 27530, 27540, 28710, 28720

Arbetsintensiva: 15200, 15310, 15320, 15330, 15620, 15841, 15842, 15860, 15870, 15880, 15890, 20101, 20102, 20103, 20201, 20202, 20203, 17510 21211, 21219, 21220, 21230, 21240, 21250, 25110, 25120, 25220, 25230, 25240, 26110, 26120, 26131, 26132, 26150, 26260, 26300, 26400, 27330, 28220, 28400, 28510, 28520, 28630, 28740, 28751, 28759, 29130, 31502, 33500, 35120, 35500, 36110, 36120, 36130, 36140, 36150, 37200, 17110, 17120, 17130, 17140, 17150, 17160, 17170, 17210, 17220, 17230, 17240, 17250, 17300, 17401, 17402, 17403, 17520, 17530, 17541, 17549, 17600, 17710, 17720, 18100, 18210, 18221, 18222, 18231, 18232, 18233, 18234, 18240, 18300, 19100, 19200, 19300, 20510, 20520, 25130, 26210, 26220, 26230, 26240, 26250, 29720, 31501, 36210, 36220, 36300, 36400, 36500, 36610, 36620, 36630

Kapitalintensiva: 15710, 15720, 15910, 15930, 15940, 15950, 15960, 15970, 16000, 21111, 21112, 21113, 21121, 21122, 21123, 21129, 23100, 23200, 15920, 23300, 24120, 24130, 24140, 24150, 24160, 24170, 24200, 24700, 25210, 27100, 27222, 27310, 27320, 27340, 27350, 27410, 27420, 27430, 27440, 27450, 28730, 37100

Kunskapsintensiva: 29711, 29719, 34100, 34200, 34300, 35410, 35420, 35430, 29110, 29120, 29140, 29210, 29220, 29230, 29240, 29310, 29320, 29401, 29402, 29409, 29510, 29520, 29530, 29540, 29550, 29561, 29569, 31200, 31300, 35200, 24300, 24510, 24520, 24610, 24620, 24630, 24640, 24660, 28610, 28621, 28622, 28629, 29600, 31400, 33400, 35110

Forskningsintensiva: 22140, 22310, 22320, 22330, 24650, 30010, 30020, 32200, 32300, 33101, 33102, 33200, 33300, 24410, 24420, 31100, 31610, 31620, 32100, 35300

4. Andelen sjukfrånvarande i procent av antalet anställda per kommungrupp, privat sektor, årsgenomsnitt.

4. Sick-leave rate among employees per municipality group, privat sector, annual averages.

Kommungrupp/År	2002	2001	2000
Storstäder	3,8	3,8	3,8
Förortskommuner	3,8	3,5	3,5
Större städer	4,4	4,2	4,0
Medelstora städer	4,7	4,2	4,2
Industrikommuner	5,3	4,8	4,6
Övriga	4,3	4,5	4,0
Totalt	4,3	4,1	4,0

Kommungrupp övriga består av landsbygdskommuner, glesbygdskommuner, övriga större kommuner och övriga mindre kommuner. För en närmare redovisning av kommungrupper hänvisas till Svenska kommunförbundets webbplats: <http://www.svekom.se/stat/statistik/Kommunfakta/kgrupp.xls>

5. Antalet anställda per län, privat sektor, årsgenomsnitt, 2000 - 2002

5. Number of employees per county, Privat sector, annual averages 2000 - 2002

Län/År	2002		2001		2000	
	Anställda ¹		Anställda ¹		Anställda ¹	
Totalt	2 556 423	± 41 628	2 565 611	± 44 090	2 487 426	± 40 491
Stockholm	704 694	± 21 611	707 590	± 22 601	667 248	± 24 785
Uppsala	61 556	± 5 744	59 913	± 4 979	57 716	± 4 871
Södermanland	59 510	± 5 870	60 258	± 6 480	57 823	± 3 742
Östergötland	111 250	± 6 272	112 328	± 7 937	105 500	± 5 740
Jönköping	100 957	± 6 806	103 816	± 6 654	99 819	± 6 049
Kronoberg	55 115	± 4 431	53 899	± 4 048	55 063	± 4 621
Kalmar	60 724	± 6 105	61 384	± 7 394	59 680	± 5 879
Gotland	10 973	± 1 766	11 753	± 1 749	11 018	± 1 779
Blekinge	37 541	± 3 840	38 605	± 3 394	38 163	± 3 729
Skåne	295 841	± 15 572	293 205	± 19 981	290 209	± 16 414
Halland	62 667	± 5 033	62 108	± 4 479	61 293	± 4 728
Västra Götaland	450 778	± 16 923	452 217	± 17 999	439 376	± 15 869
Värmland	62 873	± 5 340	64 517	± 5 251	65 402	± 7 136
Örebro	69 992	± 4 998	70 434	± 5 035	70 299	± 5 957
Västmanland	70 049	± 5 465	71 585	± 5 532	69 301	± 5 727
Dalarna	69 442	± 8 045	68 782	± 5 851	68 206	± 6 568
Gävleborg	67 511	± 5 788	67 140	± 6 075	68 961	± 5 804
Västernorrland	62 879	± 5 486	63 409	± 7 122	61 514	± 6 577
Jämtland	27 481	± 3 654	29 717	± 3 816	28 411	± 5 890
Västerbotten	60 550	± 5 591	60 245	± 5 322	58 686	± 4 903
Norrbottn	54 040	± 14 890	52 710	± 13 525	53 742	± 6 056

1. Värdet till höger om ± anger ett 95%-igt konfidensintervall omkring skattningen.

6. Lönesummor per län, miljoner kronor, privat sektor, årsiffror

6. Wage sums per county, millions of crowns, Privat sektor, annual figures

Län/År	2001	2000	Årsförändring
Totalt	664 814	629 094	5,7
Stockholm	214 438	197 564	8,5
Uppsala	14 935	13 980	6,8
Södermanland	14 060	13 706	2,6
Östergötland	27 282	27 617	-1,2
Jönköping	23 074	22 223	3,8
Kronoberg	12 583	12 140	3,6
Kalmar	13 808	13 300	3,8
Gotland	2 714	2 457	10,4
Blekinge	9 663	8 742	10,5
Skåne	75 099	70 182	7,0
Halland	14 105	13 578	3,9
Västra Götaland	111 618	106 335	5,0
Värmland	15 177	14 508	4,6
Örebro	17 096	17 087	0,1
Västmanland	17 553	17 416	0,8
Dalarna	16 223	15 380	5,5
Gävleborg	16 360	16 087	1,7
Västernorrland	15 383	14 528	5,9
Jämtland	6 395	6 132	4,3
Västerbotten	13 828	13 109	5,5
Norrbottn	13 421	13 024	3,0

7. Andelen nyanställda efter arbetsställets storleksklass, anställningsform, privat sektor, kvartal 4 20027. Proportion of new hires by establishment's size, terms of employment. Private sector, 4th quarter 2002.

Storleksklass	Anställningsform	Nyanställda	Förändring mot föregående år			
Totalt	tillsvidare	3,4 ±	0,3	0,1 ±	0,5	
	visstids	46,7 ±	5,7	5,2 ±	3,6	
1-9 anställda	tillsvidare	6,3 ±	1,1	0,9 ±	0,8	
	visstids	52,0 ±	8,2	0,7 ±	7,2	
10-49 anställda	tillsvidare	3,8 ±	0,1	0,4 ±	0,2	
	visstids	54,7 ±	16,2	10,4 ±	9,4	
50-99 anställda	tillsvidare	2,2 ±	0,4	-0,5 ±	0,5	
	visstids	58,5 ±	15,0	16,8 ±	9,5	
100- anställda	tillsvidare	1,6 ±	0,0	-0,2 ±	0,0	
	visstids	31,0 ±	0,0	-0,6 ±	0,0	

Fakta om statistiken

Den företagsbaserade sysselsättningsstatistiken framställer konjunkturstatistik baserad på företagsundersökningar för en rad arbetsmarknadsvariabler. Den belyser efterfrågan på arbetskraft och redovisar utvecklingen av sysselsättning, personalomsättning, sjukfrånvaro och lönesummor. Redovisningen sker för olika regioner, branscher och storleksklasser på företaget med utgångspunkt från arbetsställets/företagets belägenhet. Det är möjligt att följa utvecklingen kvartalsvis över tiden sedan 1989 för flera av variablerna. Publicering sker kvartalsvis i tre olika Statistiska meddelanden; Kortperiodisk sysselsättningsstatistik (AM 63), Konjunkturstatistik över vakanser (AM 46) och Lönesummor, arbetsgivaravgifter och preliminär A-skatt (AM 61).

Detta omfattar statistiken

Information om statistiken och dess kvalitet redovisas i respektive undersöknings Statistiska meddelande;

http://www.scb.se/sm/AM63SM0204_omstatistiken.asp,

http://www.scb.se/sm/AM61SM0204_omstatistiken.asp .

Definitioner och förklaringar

Anställda

Antalet anställda totalt vid mättillfället avser personer (inkl deltids- och visstidsanställda) som var anställda en angiven dag under undersökningsperioden. Som anställda räknas även personer som vid mättillfället inte var i tjänst på grund av arbetstidens förläggning, sjukdom, semester, tjänstledighet eller dylikt. Verksamma ägare i aktiebolag är inkluderade. En anställd som har anställning vid flera olika arbetsställen räknas flera gånger. Om en anställd däremot har flera tjänster inom samma arbetsställe räknas denne bara en gång.

Antalet visstidsanställda vid mättillfället avser personer (såväl heltids- som deltidsanställda) som anställts för viss period eller visst uppdrag. Timavlönade räknas som visstidsanställda om de vid lönekörningen omfattas av någon löne-transaktion. Undantagna är exempelvis personer i arbetspraktik.

Frånvarande

Frånvaron redovisas efter tre frånvaroorsaker:

a) sjukdom

b) semester

c) övrig frånvaro som kan vara semesterlönegrundande- eller ej semesterlönegrundande frånvaro. Hit räknas ledighet med havandeskaps- eller föräldrapening, ledighet för smittbärare, ledighet för viss utbildning enligt studiestödslagen, facklig utbildning, militär repetitionsutbildning, civilförsvarsutbildning, permittering, kompensationsledighet, militär grundutbildning, semesterpermittering och arbetskonflikt.

Det använda måttet är andelen sjukfrånvarande av totalt antalet anställda. Med sjukfrånvarande avses en person som varit borta hela dagen vid mättillfället.

Personalomsättning

Personalomsättningsmålet utgör medeltalet av uppgifterna för de månader som ingår i kvartalet. Personer som har haft flera tillfälliga anställningar under månaden räknas endast en gång.

Avgångna: Personer som har lämnat arbetsstället efter uppsägning eller på egen begäran under kvartalet.

Nyanställda: Personer som har anställts vid arbetsstället under kvartalet.

Personalomsättning redovisas dessutom av den årliga registerbaserade arbetsmarknadsstatistiken (RAMS). Det finns skillnader gällande mätperiod, mätobjekt och mätmetod. RAMS använder, till skillnad från KS, år som mätperiod, företag som mätobjekt och register som mätmetod.

Lönesummor

Lönesummor skall omfatta hela den kontanta bruttoersättningen för de personer som skall tas med i redovisningen.

Till kontant bruttolön hänförs förutom tidlön bl.a. följande kontantförmåner: diverse ackordsersättningar, bonus, drickspengar, gratifikation, helgdagslön, jour- och beredskapsersättning, kostersättning, tillägg vid skiftarbete samt vid obekväm och förskjuten arbetstid, permitteringslön, provision, reseersättning, semesterersättning, semesterlön, sjuklön, vinstandel, overtidsersättning. Brutto-löneavdraget för hyrdatorer är exkluderat. Från och med 1991 ingår bl.a. naturaförmåner (särredovisades tidigare), traktamente, premier för vissa avtalsförsäkringar, resekostnadsersättning, ersättning till personer över 65 år. Närmare upplysningar finns i broschyren "Källskatt och arbetsgivaravgift" (RSV 401 utg. 13) som utges av RSV.

Tillväxt

Ekonomisk tillväxt kan mätas på många olika sätt. När man pratar om tillväxt på nationell nivå är det brukligt att man utnyttjar sig av procentuell förändring av bruttonationalprodukten (BNP). Den regionala motsvarigheten till BNP är bruttoregionalprodukt (BRP). BRP kan i sin tur delas upp i två delar, löner och företagets bruttovinster. Företagens bruttovinster bokförs dock inte alltid där de uppstått och är därför svåra att lokalisera geografiskt. Därför är förändringar i lönesummor sannolikt ett säkrare mått på den regionala tillväxten. Det är därför vi valt att utnyttja detta mått.

Så görs statistiken

Datainsamling – Kortperiodisk Sysselsättningsstatistik

För de utvalda objekten insamlas uppgifter om anställda, frånvarande och personalomsättning under en angiven arbetsdag i mät månaden med hjälp av en postenkät. Den angivna arbetsdagen är alltid onsdagen i mitten av mät månaden.

Urvalsundersökning – Kortperiodisk Sysselsättningsstatistik

I undersökningen för fjärde kvartalet år 2002 uppgår urvalet för den privata sektorn till ca 19 500 arbetsställen och ca 7 800 arbetsställen för den offentliga sektorn som allokeras över olika strata. De arbetsställen som har 100 eller fler anställda respektive 500 eller fler anställda totalundersöks inom den privata respektive den offentliga sektorn. Dessa arbetsställen uppgår till ca 4 200 i antal och ingår i undersökningen varje månad. Övriga arbetsställen fördelas slumpvis i tre lika stora delar inom varje stratum där varje tredjedel svarar för en månad vardera i kvartalet. Genom att tredela urvalet speglas kvartalet bättre än om endast en månad i kvartalet undersöks.

Totalundersökning – Lönesummor, arbetsgivaravgifter och preliminär A-skatt från skattedeclarationerna

Redovisningen av avdragen A-skatt och arbetsgivaravgift äger rum varje månad. A-skatt, som dragits av under månaden, skall tillsammans med arbetsgivaravgift på under månaden utgivna löner redovisas och betalas till skattemyndigheten senast förfallodagen i närmast påföljande månad.

Skattedeclarationer registreras och kommer via skattemyndigheter in till Riksskatteverket (RSV) varje månad. SCB får sedan tillgång till materialet cirka

sex veckor efter "lönemånadens" slut. Det består då av drygt 257 000 skattedeklarationer. Redovisningen av lönesummor avser ett år.

Statistikens tillförlitlighet

Bearbetning

Bearbetningsfel uppkommer t ex i samband med skanning och granskning. Dessa fel bedöms som små.

Modellantaganden

Då lönesummorna fördelas regionalt hamnar ett företags lönesumma i den kommun till vilket organisationsnumret är knutet. Företag med ett arbetsställe, eller företag som har flera arbetsställen inom samma kommun, får en korrekt regional fördelning av lönesumman med detta förfarande. För större företag med flera arbetsställen i fler än en kommun innebär detta ofta att lönesumman fördelas till den kommun där huvudkontoret har sin adress. Resultatet blir en sned regional spridning av lönesumman. Detta kan undvikas genom en fördelningsmodell som istället fördelar ett företags lönesumma på samtliga arbetsställen som hör till ett företag, eller organisationsnummer. Modellen fördelar lönesummevariabeln på regioner med hjälp av andra regionalt fördelade variabler som exempelvis sysselsättningsuppgifterna i SCB:s företagsdatabas (FDB).

Redovisning av osäkerhetsmått

De redovisade osäkerhetsmått för urvalsdelen definieras som:

$1.96 * (\text{skattningens medelfel})$

Exempel:

I tabell 1 beräknas antalet arbetsställen totalt utan sjukfrånvaro inom den privata sektorn till $226\,460 \pm 3\,406$

Det 95 procentiga konfidensintervallets undre gräns blir $226\,460 - 3\,406$ och dess övre gräns $226\,460 + 3\,406$, (således $223\,054 - 229\,866$).

Bra att veta

Spridning

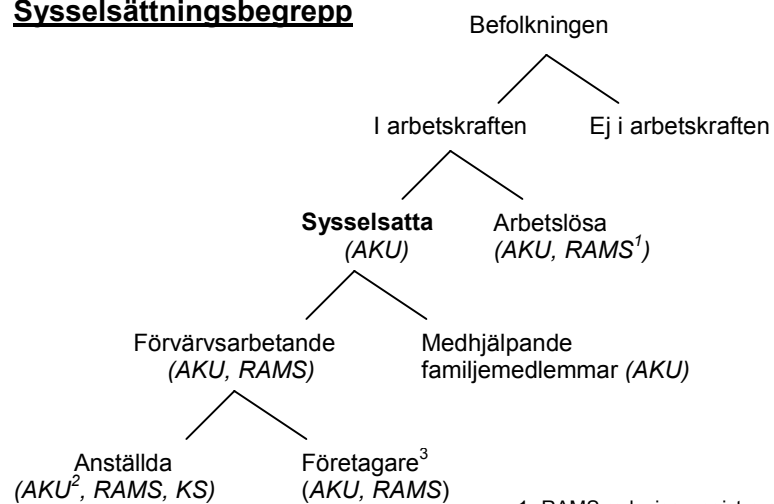
Förutom publiceringen av detta SM offentliggörs uppgifterna samtidigt i ett pressmeddelande.

Annan statistik

Arbetskraftsundersökningarna (AKU) beskriver befolkningens aktuella sysselsättningsförhållanden och arbetslöshetens omfattning. Redovisningen görs varje månad och varje kvartal på riksnivå och grov regional nivå. Informationen i AKU bygger på intervjuer av ett urval personer varje månad.

Den registerbaserade arbetsmarknadsstatistiken (RAMS) utgår från samtliga individer och deras sysselsättningsförhållanden. Statistiken visar arbetsmarknaden både ur befolknings- och näringslivsperspektivet. Redovisningen är årlig och kan tas fram för små redovisningsgrupper. Eftersom både bostadens och arbetsställets belägenhet finns angiven kan även arbetspendlingen beskrivas för samtliga förvärvsarbetande.

Dessa undersökningar är inte direkt jämförbara med den företagsbaserade sysselsättningsstatistiken huvudsakligen beroende på skillnader i undersökningsmetod, definitioner och mättidpunkt. Se nedanstående schema för ytterligare förklaring av sysselsättningsbegrepp enligt nationalräkenskaperna (NR).

Sysselsättningsbegrepp

1. RAMS redovisar registrerad arbetslöshet
2. AKU redovisar även huvudsysslor och bisysslor under kategorin "anställda".
3. "företagare" avser enskilda firmor, handels- och kommanditbolag. Aktiebolagsägare räknas som anställda.

Mer information om statistiken och dess kvalitet ges i en särskild Beskrivning av statistiken på SCB:s webbplats, www.scb.se.

In English

Summary

The enterprise-based employment statistics describes the situation in Sweden for employees on sick-leave to be a complicated one. Levels are high for the municipalities where it is particularly high for employees within Care units. High levels are seen for employees in the County councils as well as for the privat sector particularly in Manufacturing, Health Care and Education activities. A negative relationship is shown to exist between wage sum development and the changing levels of sick-leave rates which could point towards sick-leave having a dampening effekt on growth and production as a whole.

Growth, expressed in terms of wage sum development, shows a varied regional picture in Sweden having taken into account changes in employment.

Regarding labour market mobility, we show that new hires on a temporary basis have increased somewhat over the past year while new hires on a more permanent basis have shown a weaker development. However, we have seen that the former usually precedes the latter. We show also that new hires on a more permanent basis occur in the smaller establishments

Conclusively, this analysis fits in well with the description given by other economic variables regarding the state of the Swedish business cycle – an economy on stand by with some elements of optimism.

List of tables

Explanation of symbols	16
1. Number of establishments with no sick-leave per industry, Privat sector, 4 th quarter 2002.	16
2. Sick-leave rate among employees per activity, Municipal sector 4 th quarters 2001 - 2002	17
3. Sick-leave rate among employees per manufacturing group, Privat sector, 4 th quarter 2000 - 2002	17
4. Sick-leave rate among employees per municipality group, privat sector, annual averages.	18
5. Number of employees per county, Privat sector, annual averages 2000 - 2002	18
6. Wage sums per county, millions of crowns, Privat sektor, annual figures	19
7. Proportion of new hires by establishment's size, terms of employment. Private sector, 4 th quarter 2002.	19

List of terms

AKU	Labour Force Survey
anställda	Employees
arbetsställe	establishment
avgångna	separations
bransch	branch of industry/activity
frånvaro	absenteeism
företag	enterprise
industri	manufacturing industry
kommun	municipality
KS	Short-term employment survey
kön	gender
landsting	county council
län	county
lönesumma	wage sum
nyanställda	new hires
offentlig	public
RFV	National Social Insurance Board
sjukfrånvaro	sick-leave
Stat	Government sector
storleksklass	size-class
tillsvidare	permanent
tillväxt	growth
visstid	temporary