

## Lönestrukturstatistik hela ekonomin 2009

AM0110

*I denna beskrivning redovisas först allmänna och legala uppgifter om undersökningen samt dess syfte och historik. Därefter redovisas undersökningens innehåll och tillförlitlighet samt hur den genomförs och hur man kan ta del av resultaten. Genom att klicka på en rubrik i innehållsförteckningen kommer man direkt till aktuellt avsnitt.*

### Innehållsförteckning

<b>A</b>	<b>Administrativa uppgifter</b> .....	<b>2</b>
A.1	Ämnesområde.....	2
A.2	Statistikområde.....	2
A.3	SOS-klassificering.....	2
A.4	Statistikansvarig.....	2
A.5	Statistikproducent.....	2
A.6	Uppgiftsskyldighet.....	3
A.7	Sekretess och regler för behandling av personuppgifter.....	3
A.8	Gallringsföreskrifter.....	3
A.9	EU-reglering.....	3
A.10	Syfte och historik.....	3
A.11	Statistikanvändning.....	3
A.12	Uppläggning och genomförande.....	4
A.13	Internationell rapportering.....	4
A.14	Planerade förändringar i kommande undersökningar.....	4
<b>B</b>	<b>Kvalitetsdeklaration</b> .....	<b>5</b>
B.0	Inledning.....	5
B.1	Innehåll.....	5
1.1	Statistiska målstorheter.....	5
1.1.1	Objekt och population.....	5
1.1.2	Variabler.....	6
1.1.3	Statistiska mått.....	8
1.1.4	Redovisningsgrupper.....	9
1.1.5	Referenstider.....	11
1.2	Fullständighet.....	12
B.2	Tillförlitlighet.....	12
2.1	Tillförlitlighet totalt.....	12
2.2	Osäkerhetskällor.....	12
2.2.1	Urval.....	12
2.2.2	Ramtäckning.....	12
2.2.3	Mätning.....	13
2.2.4	Svarsbortfall.....	13
2.2.5	Bearbetning.....	13
2.2.6	Modellantaganden.....	13
2.3	Redovisning av osäkerhetsmått.....	13
B.3	Aktualitet.....	13

3.1	Frekvens .....	13
3.2	Framställningstid.....	13
3.3	Punktlighet .....	13
B.4	<i>Jämförbarhet och sammanvändbarhet.....</i>	<i>13</i>
4.1	Jämförbarhet över tiden.....	13
4.2	Jämförbarhet mellan grupper .....	14
4.3	Sammanvändbarhet med annan statistik .....	15
B.5	<i>Tillgänglighet och förståelighet .....</i>	<i>16</i>
5.1	Spridningsformer.....	16
5.2	Presentation .....	16
5.3	Dokumentation.....	16
5.4	Tillgång till primärmaterial .....	16
5.5	Upplysningstjänster.....	16

## **A Administrativa uppgifter**

### **A.1 Ämnesområde**

*Ämnesområde:* Arbetsmarknad

### **A.2 Statistikområde**

*Statistikområde:* Löner och arbetskostnader

### **A.3 SOS-klassificering**

*Tillhör (SOS) Ja*



För undersökningar som ingår i Sveriges officiella statistik gäller särskilda regler när det gäller kvalitet och tillgänglighet, se Förordningen om den officiella statistiken (2001:100)

### **A.4 Statistikansvarig**

<i>Myndighet/organisation:</i>	Medlingsinstitutet
<i>Postadress:</i>	Box 1236, 111 82 Stockholm
<i>Besöksadress:</i>	Tullgränd 4
<i>Kontaktperson:</i>	John Ekberg
<i>Telefon:</i>	08 – 545 292 42
<i>Telefax:</i>	08 – 650 68 36
<i>E-post:</i>	fornamn.efternamn@mi.se

### **A.5 Statistikproducent**

<i>Myndighet/organisation:</i>	Statistiska centralbyrån
<i>Postadress:</i>	701 89 Örebro
<i>Besöksadress:</i>	Klostergatan 23
<i>Kontaktperson:</i>	Sofia Löfgren
<i>Telefon:</i>	019-17 65 86
<i>Telefax:</i>	
<i>E-post:</i>	fornamn.efternamn@scb.se

## **A.6 Uppgiftsskyldighet**

Statistiken är en sammanställning av fyra separata årliga undersökningar. I undersökningarna *Lönestrukturstatistik*, *primärkommunal sektor* och *Lönestrukturstatistik, landstingskommunal sektor* föreligger uppgiftsskyldighet enligt lagen om den officiella statistiken (SFS 2001: 99). I *Lönestrukturstatistik, privat sektor* föreligger uppgiftsskyldighet enligt lagen om den officiella statistiken (SFS 2001: 99) och SCB-FS 2001:7. I *Lönestrukturstatistik, statlig sektor* föreligger uppgiftsskyldighet enligt förordningen om den officiella statistiken (§6, SFS 2001: 100).

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

*I myndigheternas särskilda verksamhet för framställning av statistik gäller sekretess enligt 24 kap. 8 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). Vid automatiserad behandling av personuppgifter gäller reglerna i personuppgiftslagen (1998:204). På statistikområdet finns dessutom särskilda regler för personuppgiftsbehandling i lagen (2001:99) och förordningen (2001:100) om den officiella statistiken.*

## **A.8 Gallringsföreskrifter**

Uppgifter till denna statistik samlas in av fyra primärundersökningar. Gallring av uppgifter sker enligt respektive undersöknings gallringsföreskrifter.

## **A.9 EU-reglering**

Ingen EU-reglering föreligger för statistikprodukten.

## **A.10 Syfte och historik**

Syftet är att årligen ge en översiktlig och jämförbar statistik om lönestrukturen för hela arbetsmarknaden.

Resultaten från undersökningen har för åren 1992 – 2003 publicerats i *Lönestatistisk årsbok*. För åren 1996 – 1999 publicerade SCB även boken *Kvinnors och mäns löner*.

## **A.11 Statistikanvändning**

Användare av statistiken är främst massmedia och allmänhet.

## A.12 Uppläggnings och genomförande

Statistiken är en sammanställning av fyra separata årliga undersökningar; primärkommunal (Lönestrukturstatistik, primärkommunal sektor), landstingskommunal (Lönestrukturstatistik, landstingskommunal sektor), statlig (Lönestrukturstatistik, statlig sektor) samt privat sektor (Lönestrukturstatistik, privat sektor).

### *Offentlig sektor*

Inom offentlig sektor görs separata totalundersökningar för varje delsektor. I samtliga undersökningar samlas individdata in. För insamlingen av data samarbetar SCB/MI med Sveriges Kommuner och Landsting samt Arbetsgivarverket.

### *Privat sektor*

För att kunna producera lönestatistiken för privat sektor samarbetar SCB/MI med Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation (BAO), Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation (Fastigo), Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation (FAO), Kommunala Företagens Samorganisation (KFS), Arbetsgivarförbundet KFO, Sveriges Kommuner och Landsting, Svenskt Näringsliv och Medieföretagen.

För privat sektor tillämpas urvalsundersökning för både arbetare och tjänstemän. Urvalsenheten är företag. Urvalsramen skapades i augusti 2009 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 avseende 2009 års undersökning är ca 11 000 företag/organisationer/stiftelser.

Svenskt Näringsliv undersöker både arbetare och tjänstemän för samtliga medlemsföretag med tio eller fler anställda som ingår i SCB:s urval. 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 två procent. Genom att undersöka ca fyra procent av alla företag/organisationer/stiftelser i urvalsramen insamlas därmed uppgifter avseende drygt en miljon individer, vilket utgör ca 50 procent av de anställda i privat sektor.

## A.13 Internationell rapportering

Ingen internationell rapportering förekommer.

## A.14 Planerade förändringar i kommande undersökningar

Inga planerade förändringar föreligger.

## **B Kvalitetsdeklaration**

### **B.0 Inledning**

### **B.1 Innehåll**

#### **1.1 Statistiska målstorheter**

Resultaten från undersökningarna redovisas i form av skattningar av genomsnittliga grund- respektive månadslöner, 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 uppdelad efter utbildning, yrke/yrkesgrupp, sektor, ålder, region och kön. Dessutom redovisas tidsserier från och med 1992 för genomsnittlig månadslön och lönespridning uppdelad på kön samt kvinnors lön i procent av mäns lön, på sektornivå.

##### *1.1.1 Objekt och population*

Målpopulationen består av fasta och tillfälliga anställningar samt verksamma företagare/delägare med lön och anställningsvillkor enligt avtal. Anställningarna skall innehas av arbetstagare som har fyllt 18 men ej 65 år under mätperioden. Antalet anställningar överstiger antalet individer i populationen. Drygt två procent av individerna i materialet har mer än en anställning.

Anställningar som ej tillhör målpopulationen:

- Anställningar utan arbetade timmar under mätperioden p.g.a. tjänstledighet o.d.
- Anställningar som avlönad praktikant/elev
- 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 undervisningstimmor (färre än sex gånger under terminen)
- Arvodesanställningar
- Anställningar med en tjänstgöringsomfattning mindre än fem procent av en heltidstjänstgöring

Den population som används utgör summan av de fyra lönepopulationerna ur de separata årliga undersökningarna för primärkommunal, landstingskommunal, statlig samt privat sektor.

Jämförbarheten mellan undersökningarna har vissa brister, framförallt beroende på olika populationsavgränsning, variabelinnehåll, lönebegrepp och mätperiod. Mer utförlig information om respektive undersökning finns i Beskrivningen av

statistiken i respektive undersöknings Statistiska Meddelande och på SCB:s hemsida, [www.scb.se](http://www.scb.se).

### **Primärkommunal sektor**

Till primärkommunal sektor räknas primärkommunala anställningar vid mät-tidpunkten, 1 november 2009, med kommunal lönereglering. Förtroendevalda samt deltidsanställda brandmän och brandbefäl ingår inte i undersökningen.

### **Landstingskommunal sektor**

Till landstingskommunal sektor räknas landstingsanställningar vid mättidpunkten, 1 november 2009, vilkas anställningsform regleras av Landstingens allmänna bestämmelser (AB) i kollektivavtal för tjänstemän. Förtroendevalda ingår inte i undersökningen.

### **Statlig sektor**

Till statlig sektor räknas anställningar vid mättidpunkten, 1 september 2009, med statligt reglerad lön.

### **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 september 2009. Verkställande direktörer och verksamma ägare/delägare ingår, men täckningen är inte fullständig. Tjänstemän definieras som anställda tillhörande SACO/TCO-området samt anställda inom vissa yrkesgrupper som har tecknat medarbetaravtal. Med arbetare avses anställda tillhörande LO-området.

#### *1.1.2 Variabler*

Samtliga löner som redovisas är uppräknade till heltid. Definitionen av lönerna överensstämmer med definitionen i SCB:s Statistiska Meddelanden (SM).

Månadslönebegreppet är ett brett lönebegrepp. Det innehåller förutom fast lön, även fasta lönetillägg och ett stort antal rörliga lönetillägg. Grundlön utgörs av summan av fast lön och fasta lönetillägg. Som exempel på fasta lönetillägg kan chefslönetillägg nämnas. Rörliga tillägg är ofta 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 timlönerna om till månadslöner. Beräkningssättet varierar dock mellan offentlig och privat sektor. I offentlig sektor multipliceras timlönen med 165. Det är tänkt att motsvara en genomsnittlig månadsarbetstid. Ungefär en tredjedel av arbetarna inom privat sektor är timavlönade. Deras timlöner räknas om till månadslöner genom att timlönen multipliceras med det antal timmar per månad som en heltidstjänst motsvarar, se

vidare under Privat sektor nedan.

Inom de olika sektorerna förekommer skilda former av grundlön och lönetillägg. De löneelement som ingår följer nedan.

### **Grundlön**

För anställda i offentlig sektor utgörs grundlönen av fast lön inkl. fasta lönetillägg. För anställda i privat sektor utgörs den dessutom av prestationslön, avtalad bonus, tantiem etc.

### **Månadslön**

#### *Offentlig sektor*

Inom offentlig sektor förekommer det olika lönekomponenter som ingår i begreppet månadslön:

- Fast lön inklusive fasta lönetillägg
- Prestationslön, 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.

#### *Privat sektor*

Anställda inom olika sektorer på arbetsmarknaden har av tradition grupperats som antingen arbetare eller tjänstemän. För de båda grupperna användes olika avlöningsformer, där timlön var vanligast för arbetare och vecko- eller månadslön för tjänstemän. Grupperingen kan idag inte upprätthållas i alla sektorer. Idag är det endast löneundersökningarna för privat sektor som är uppdelade på arbetare och tjänstemän.

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 timlönen multipliceras med antal timmar per månad. För att kunna beräkna en korrekt 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 uppräknings av timlöner till månadslöner har t.o.m. 1999 ett antagande om 165 timmar per månad, vilket är ett genomsnitt för en heltidstjänst inom offentlig sektor, använts.

Från och med 2000 års undersökning finns uppgifter för varje individ om hur många timmar per månad en heltidstjänst motsvarar för alla arbetare inom privat sektor. Därmed har denna uppgift använts vid beräkningen av arbetarnas månadslön. Det visar sig att det nya beräkningssättet inte medfört några större förändringar av månadslönerna för stora grupper, t.ex. sektorer. Det nya beräkningssättet kan dock medföra förändringar i månadslön i varierande grad för

olika yrken/yrkesgrupper, om gruppens genomsnittliga månadsarbetstid avviker från sektorns genomsnittliga månadsarbetstid. Nedanstående förteckning innehåller de lönebegrepp som används vid beräkningen:

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

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

### 1.1.3 Statistiska mått

De främsta statistiska måtten i redovisningen är genomsnittlig grund- respektive månadslön. I merparten av tabeller och diagram ingår skattningar av genomsnittlig månadslön.

Grund- och månadslönen för en enskild individ beräknas enligt två olika metoder beroende på individens anställningsform. Förenklat kan sägas att månadslönen för månadsavlönade har beräknats genom att ett antal lönekomponenter summerats och därefter dividerats med tjänstgöringsomfattningen. För timavlönade, inom offentlig sektor, har månadslönen däremot beräknats genom att timlönen (innehållande motsvarande lönekomponenter) multiplicerats med 165. För timavlönade arbetare inom privat sektor beräknas månadslönen genom att timlönen multipliceras med antal ordinarie timmar per månad, se vidare under Privat sektor. Ungefär en tredjedel av arbetarna inom privat sektor är timavlönade. Genomsnittlig grund- respektive månadslön för redovisningsgrupp  $d$  definieras enligt:

$$R_d = \frac{\sum_{k=1}^{N_d} W_k / Q_k}{N_d}$$

$R_d$  = Genomsnittlig grund-/månadslön för redovisningsgrupp  $d$

$W_k$  = Grund-/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 tjänstgöringsomfattningen = överenskommen veckoarbetstid/ veckoarbetstid för heltid

Här redovisas arbetare och tjänstemän var för sig samt tillsammans som privat sektor. För arbetare redovisas månadslöner medan timlöner redovisas i Statistiska meddelanden (SM). Vid beräkning av timlön i SM används arbetade timmar som vikt, vilket innebär att de som arbetat fler timmar får en högre vikt än de som arbetat färre timmar. Månadslönerna i SM:et för tjänstemän och i denna redovisning påverkas däremot inte av arbetad tid eftersom varje individ har samma vikt, oavsett ordinarie arbetstid. De olika beräkningssätten för arbetare medför att de här redovisade lönerna avseende privat sektor inte är helt jämförbara med redovisningen i SM.

Ytterligare statistiska mått i redovisningen är percentil, median och lönespridning. Percentilen anger hur stor andel av de anställda som har lägre eller samma lön som måttet visar. Exempelvis har tio procent av de anställda en lön som är lägre eller lika hög som den 10:e percentilen visar. Medianen är det samma som den 50:e percentilen. Lönespridningen redovisas som måttet av kvoten mellan den 90:e percentilen och den 10:e percentilen.

#### *1.1.4 Redovisningsgrupper*

##### **Region**

Regionindelningen följer den av EU-kommissionen fastställda regionala indelningen NUTS 2 (Nomenclature des Unités Territoriales Statistiques). I Sverige utgörs NUTS 1-nivån av tre landsdelar, NUTS 2-nivån av 8 riksområden och NUTS 3-nivån av länen.

Kvaliteten på denna variabel är bristfällig för delar av privat sektor. Detta beror dels på att urvalsdragningen inte tar hänsyn till region, varför täckningen kan variera mellan olika regioner, dels att samredovisning sker, d.v.s. all personal på företaget redovisas på en region. På grund av detta är regionredovisningen på NUTS 2-nivå.

##### **Sektor**

Offentlig sektor definieras som bestående av statlig sektor, primär- och landstingskommunal sektor.

Privat sektor definieras 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 produktion av löne- och sysselsättningsstatistik.

## Utbildning

Variabeln utbildning hämtas från registret Befolkningens utbildning (version 2010-01-01), oftast benämnt Utbildningsregistret. Registret innehåller samtliga individer i åldern 16–74 år som 2010-01-01, enligt Registret över totalbefolkningen (RTB), var folkbokförda i Sverige.

Utbildningsregistret innehåller uppgifter om individers högsta utbildning 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 2009.

Klassificering av utbildningar sker enligt Svensk Utbildningsnomenklatur (SUN 2000). Det tidigare klassificeringssystemet SUN har fr.o.m. 2000 ersatts av den helt nya ISCED<sup>1</sup>-anpassade nomenklaturen SUN 2000. Till skillnad från gamla SUN består SUN 2000 av två delar; en nivåmodul och en inriktningsmodul, som kan användas separat. SUN 2000 inkluderar också ett större antal uppgiftskällor än SUN.

För ca 2 % av individerna i registret saknas uppgifter om utbildning. Av de personer som är födda utanför Sverige och ingår i registret saknas uppgift om utbildning för ca 9 %. Motsvarande siffra för personer födda i Sverige är 0,5 %.

Här redovisas utbildnings*inriktning* enligt SUN 2000. Indelning efter utbildnings*nivå* görs däremot i enlighet med SUN.

Variabeln utbildningsnivå saknas eller är okänd för ca 18 800 av de undersökta anställningarna, vilket motsvarar ca 0,5 % av materialet. Vidare är variabeln utbildningsinriktning okänd eller saknas för ca 85 900 av de undersökta anställningarna, vilket motsvarar ca 2,4 % av materialet. Dessa personer är dock medräknade i mått där samtliga anställda redovisas.

## Yrke/yrkesgrupp

Variabeln yrke/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 krävs för att utföra de uppgifter som hör till ett givet arbete.

Det bör poängteras att det är de kvalifikationer som det faktiska arbetet fordrar, och inte de formella kvalifikationer som arbetstagaren innehar, som avgör hur yrkestillhörigheten klassificeras. De kunskaper och färdigheter som krävs för

---

<sup>1</sup> Internationell standard för utbildningsklassificering

arbetet kan lika gärna ha 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), som i sin tur delas in i yrken (fysiffernivå).

Ett fåtal yrken/yrkesgrupper undantas från redovisningen p.g.a. att de omfattar ett för litet antal anställda och/eller att skattningsarna för dem inte är tillförlitliga.

Variabeln yrke/yrkesgrupp saknas för ca 22 800 av de undersökta anställningarna, vilket motsvarar ca 0,6 % av materialet. Dessa personer är dock medräknade i mått där samtliga anställda ingår.

### **Ålder**

Ålder beräknas med hjälp av personnummer utifrån den mättidpunkt som använts i de olika undersökningarna. Redovisningen sker efter åldersintervall. Lönepopulationen begränsas till arbetstagare som under mätperioden fyllt 18 men ej 65 år.

#### *1.1.5 Referenstider*

Referenstiderna skiljer sig mellan och inom de undersökningar som ligger till grund för statistiken. Nedan anges mätperioderna avseende 2009.

<b>Offentlig sektor</b>	<b>Mättidpunkt/Mätperiod</b>
Primärkommuner	1 november
Landstingskommuner	1 november
Staten	1 september
Högskolan/Universitet	1 oktober
<b>Privat sektor</b>	
Arbetare/tjänstemän	september
Svenska Kyrkan	november
Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation	september
Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation	september
Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation	oktober
Kommunala Företagens Samorganisation	september
Arbetsgivarföreningen KFO	september
Sveriges Kommuner och Landsting	november
Svenskt Näringsliv exkl. Sveriges Byggindustrier	september
Sveriges Byggindustrier	juli - september
Mediaföretagen	september

### *Offentlig sektor*

Uppgifter om sysselsättning och grundlön för hel- och deltidsanställda baseras på överenskommen arbetstid och lön vid mättpunkten. Lönetillägg för hel- och deltidsanställda samt sysselsättning, lön och lönetillägg för timanställda baseras på arbetad tid under månaden före mätpunkten.

### *Privat sektor*

Som ett led i förbättringsarbetet av den officiella statistiken och krav på tidigare publicering har undersökningarna för privat sektor från och med 2001 års undersökning övergått till mätperioden 1 september - 30 september, eller en närliggande period. Åren 1997-2000 var mätperioden 1 september - 31 oktober. Cirka 95 % av de anställda omfattas av den nya mätperioden.

## **1.2. Fullständighet**

Undersökningen ger en heltäckande bild av lönerna för hela arbetsmarknaden.

## **B.2 Tillförlitlighet**

### **2.1 Tillförlitlighet totalt**

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

### **2.2 Osäkerhetskällor**

Nedan presenteras de största osäkerhetskällorna i undersökningen. Att ange ett mått på dessa bidrag till den totala osäkerheten är i de flesta fall mycket svårt. För mer detaljerad information om felkällorna hänvisas till *Beskrivningen av statistiken* samt övrig dokumentation av de fyra ingående undersökningarna.

#### *2.2.1 Urval*

För privat sektor tillämpas urvalsundersökning, vilket innebär att undersökningspopulationens variabler skattas utifrån ett stickprov. Sådana skattningar är alltid behäftade med en viss osäkerhet, så kallade urvalsfel. Denna felkälla bedöms vara den som ger störst bidrag till osäkerheten i de skattningar som omfattar privat sektor. En utökning av urvalsstorleken är en metod som förbättrar säkerheten i skattningarna. Urvalsfel förekommer inte i undersökningarna för offentlig sektor, då dessa är totalundersökta.

#### *2.2.2 Ramtäckning*

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. Undertäckning utgörs av anställningar som tillhör undersökningspopulationen men som inte kommit med i undersökningen.

### 2.2.3 Mätning

Mätfel eller uppgiftslämnarfel uppstår när felaktig uppgift lämnats och inte rättats i granskningsprocessen. Mätfelens omfattning och storlek är svåra att bedöma.

### 2.2.4 Svartsbortfall

Bortfall utgörs av ej inrapporterade anställningar, samt anställningar för vilka mätvärden saknas. Denna felkälla ger sannolikt, tillsammans med urvalsfelet, det största bidraget till den totala osäkerheten. Att hålla nere bortfallet är en av de mest effektiva åtgärderna för att minska osäkerheten i skattningarna.

För att kompensera för bortfallet används metoden kompensationsvägning med rak uppräknings, d.v.s. imputering av medelvärden inom respektive stratum.

### 2.2.5 Bearbetning

Bearbetningsfel uppkommer till exempel i samband med dataregistrering, granskning och skanning. Denna felkälla bedöms vara relativt liten i förhållande till andra felkällor.

### 2.2.6 Modellantaganden

Inga modellantaganden har gjorts.

## 2.3 Redovisning av osäkerhetsmått

Osäkerhetsmått redovisas ej.

## B.3 Aktualitet

### 3.1 Frekvens

Publiceringen är årlig.

### 3.2 Framställningstid

Produktionstid från början av juni 2010 till början av september 2010. Publicering av resultat 2010-09-02.

### 3.3 Punktlighet

Publicering har skett enligt tidsplan.

## B.4 Jämförbarhet och sam användbarhet

### 4.1 Jämförbarhet över tiden

Jämförelser mellan enstaka år bör göras med försiktighet. Faktorer som försvårar sådana jämförelser är exempelvis urvalet i privat sektor, graden av bortfall, förändring av samt förbättringar i klassificering av variabler. Utbildningsklassificeringen har förändrats och yrkesklassificeringen har genomgått en förbättring, vilket medför att jämförelser över tiden för utbildnings- och yrkesgrupper samt yrken bör göras med viss försiktighet.

Undersökningarna avseende privat sektor har på senare år förändrats, med byte av mätperiod 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 lön och skattningar av antal anställningar inom privat sektor. Från och med 2000 års undersökning finns uppgifter om hur många timmar per månad som en heltidstjänst motsvarar för alla timavlönade arbetare inom privat sektor. Därmed har denna uppgift används vid beräkning av arbetarnas månadslöner. Det nya beräkningssättet medför i varierande grad vissa förändringar av månadslönernas nivåer jämfört med det gamla beräkningssättet, se vidare under Privat sektor.

#### *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: månadslön samt vinstdelning. Möjligheten att teckna aktier/optioner i det egna företaget erbjuds många arbetstagare t.ex. inom finans-, bank- och försäkringsbranschen. Exempel på andra förmåner kan vara barnpassning, garageplats, städhjälp, privat sjukvårdsförsäkring och lån med förmånlig ränta. Ytterligare alternativ till löneökning för den anställde kan vara fler semesterdagar eller arbetstidsförkortning.

Ovanstående löneformer och förmåner tenderar att öka på arbetsmarknaden. De är i många fall svåra att mäta och ingår inte i lönestatistiken.

#### *Strukturförändringar*

Den statistik som redovisas här är inte strukturrensad, d.v.s. hänsyn har inte tagits till strukturella förändringar av arbetskraftens sammansättning. Löneförändringar för olika kategorier kan exempelvis bero på att yrkesandelarnas storlek förändrats. Dessutom sker kontinuerliga förändringar av näringsgrenarnas storlek till följd av bland annat konjunkturförändringar och teknikutveckling. Förflyttningar av huvudmannaskap mellan olika sektorer sker också på arbetsmarknaden.

## **4.2 Jämförbarhet mellan grupper**

Insamlingen av lönestatistiken sker i stor omfattning i samarbete med arbetsmarknadens parter. 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 på jämförbarheten. Differensen i tid mellan första och sista mättidpunkt är fyra månader. Under tidsperioden kan nya avtal och lokal lönebildning påverka nivå och förändringstakt. Även en helt samordnad undersökning skulle för vissa år kunna ge missvisande information om lönerelationerna mellan olika grupper av arbetstagare, beroende på när under året nya avtal börjat tillämpas.

Ur jämförelsesynpunkt är valet av lönekomponenter centralt. Olika löneavtal har resulterat i en mängd olika komponenter som kan betraktas som lön eller substitut för lön.

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

För vissa anställda inom privat sektor är de lönetillägg som samlas in uppskattade månadsgenomsnitt baserade på årsvärden. Dessa tillägg kommer till skillnad från dem i de andra undersökningarna att vara rensade från säsongvariation. Ingen studie har genomförts för att kartlägga skillnaden mellan dessa uppskattade tillägg och de lönetillägg som samlas in från löneregister vid andra undersökningar.

Arbetstiden för heltid skiljer sig åt mellan olika grupper med månadslön. Detta försämrar jämförelserna mellan olika månadslöner. Av denna anledning skulle ett timlönemått vara att föredra.

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

#### **4.3 Samanvändbarhet med annan statistik**

Då denna undersökning är individbaserad och innehåller uppgifter på personnummernivå, går den bra att sammanvända med annan statistik med uppgifter på samma nivå.

## **B.5 Tillgänglighet och förståelighet**

### **5.1 Spridningsformer**

Resultaten publiceras i Sveriges statistiska databaser på [www.scb.se](http://www.scb.se).

### **5.2 Presentation**

Resultaten publiceras inte i någon publikation utan i Sveriges statistiska databaser, se [www.scb.se](http://www.scb.se).

### **5.3 Dokumentation**

Dokumentation av de ingående undersökningarna finns att tillgå på [www.scb.se](http://www.scb.se).

### **5.4 Tillgång till primärmaterial**

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

### **5.5 Upplysningstjänster**

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

*eller*

Sofia Nilsson, telefon 019 - 17 65 86

e-post: [fornamn.efternamn@scb.se](mailto:fornamn.efternamn@scb.se)

SCB

Löne- och arbetskostnadsstatistik, NA/LA

701 89 Örebro