

MEDLINGSINSTITUT & LÖNESTATISTIK



B I L A G A

Den svenska
lönestatistiken

Ur KB:s samlingar

Digitaliserad år 2015



National Library
of Sweden

Utredningen om ett förstärkt
förlikningsmannainstitut

SOU 1997:164

MEDLINGSINSTITUT & LÖNESTATISTIK



BILAGA

Den svenska
lönestatistiken

Utredningen om ett förstärkt
förlikningsmannainstitut

SOU 1997:164

Ref
Occ



Statens offentliga utredningar
1997:164
Arbetsmarknadsdepartementet

Medlingsinstitut och lönestatistik

Bilaga 5

Den svenska lönestatistiken
av Statistiska centralbyrån

Bilaga till delbetänkande av
Utredningen om ett förstärkt förlikningsmannainstitut
Stockholm 1997

SOU och Ds kan köpas från Fritzes kundtjänst. För remissutsändningar av SOU och Ds svarar Fritzes, Offentliga Publikationer, på uppdrag av Regeringskansliets förvaltningsavdelning.

Beställningsadress: Fritzes kundtjänst
106 47 Stockholm
Orderfax: 08-690 91 91
Ordertel: 08-690 91 90

Svara på remiss. Hur och Varför. Statsrådsberedningen, 1993.

– En liten broschyr som underlättar arbetet för den som skall svara på remiss.

Broschyren kan beställas hos:

Regeringskansliets förvaltningsavdelning
Distributionscentralen
103 33 Stockholm
Fax: 08-405 10 10
Telefon: 08-405 10 25

Förord

Utredningen om ett förstärkt förlikningsmannainstitut har regeringens uppdrag att föreslå förändringar som syftar till en väl fungerande lönebildning. Som underlag för utredningens överväganden har ett antal uppdrag lämnats till forskare, experter och myndigheter. I uppdragen ingår att kartlägga forskning och erfarenheter av lönebildning, kollektivavtal och medling i Sverige och Norden.

Utredningen lämnar ett delbetänkande Medlingsinstitut och lönestatistik (SOU 1997:164) till statsrådet Ulrica Messing den 27 november 1997. Till delbetänkandet fogas en serie om fem bilagor, vari föreliggande bilaga ingår.

Svante Öberg
Särskild utredare

Innehåll

1 INLEDNING.....	3
2 NULÄGE.....	4
2.1 Användare av lönestatistik.....	4
2.2 Producenter av lönestatistik.....	7
3 STATISTIKENS INNEHÅLL	12
3.1 Klassificeringar, mätperioder och definitioner	13
3.2 Arbetstider	13
3.3 Avtalsområden	14
3.4 Yrke.....	14
3.5 Lönebegrepp	14
4 JÄMSTÄLLDHET.....	17
5 UPPGIFTSLÄMNAFRÅGOR.....	18
6 UTREDNINGEN OM ETT FÖRSTÄRKT FÖRLIKNINGSMANNAINSTITUT	19
7 MÖJLIGA UTVECKLINGSVÄGAR	21
7.1 Den kortperiodiska sysselsättningsstatistiken (KS).....	21
7.2 Konjunkturstatistiken över löner (KL) inklusive arbetskost-nadsindex (AKI)	22
7.3 Strukturstatistiken över löner (SL)	23
7.4 Förslag till uppläggning av undersökningarna.....	24

8 KOSTNADER28**9 SAMMANFATTNING30**

1 Inledning

Regeringen beslutade den 24 april 1997 att tillsätta en utredning om ett förstärkt förlikningsmannainstitut. Som utredare utsågs Konjunkturinstitutets generaldirektör Svante Öberg. I direktiven för utredningen ingick uppdraget att ange vilka åtgärder som krävs för att tillförsäkra en god tillgång till kontinuerlig löne- och annan statistik som är relevant för avtalsförhandlingarna och som är uppdelad på bland annat avtalsområde och kön.

Utredningen gav 1997-06-18 Statistiska centralbyrån (SCB) i uppdrag att beskriva den befintliga lönestatistiken och att ange möjliga vägar att utveckla denna.

2 Nuläge

Lönestatistiken kan, med avseende på produktionssätt, grovt delas in i tre områden:

1. Lönestatistik som produceras och huvudsakligen används lokalt.
2. Lönestatistik som sätts samman av arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer och som används både lokalt och centralt.
3. Den officiella lönestatistiken som SCB har ansvaret för och som huvudsakligen används centralt. Denna statistik delas i sin tur in i en kortperiodisk statistik (konjunkturstatistik), en årlig statistik (strukturstatistik) samt arbetskostnadsstatistik.

Dessa tre områden har inga skarpa gränser mellan sig och använder sig ofta av samma källor, företagens lönesystem, för att samla in informationen. Undantaget är den statistik som de fackliga organisationerna direkt samlar in från sina medlemmar. Den officiella strukturlönestatistiken vid SCB bygger till stor del på uppgifter som samlats in av arbetsgivarorganisationerna.

2.1 Användare av lönestatistik

Följande större användare av lönestatistik kan urskiljas:

1. Konjunktur- och övriga ekonomiska bedömare
2. Allmänhet och massmedia
3. Företag och organisationer
4. Internationella företag och organisationer genom Eurostat m.fl.
5. Användare av jämställdhetsstatistik
6. Arbetsmarknads- och ekonomisk forskning

Konjunktur- och övriga ekonomiska bedömare

Konjunkturinstitutet (KI) är en mycket viktig användare av framför allt den officiella konjunkturstatistiken över löner. Utvecklingsarbetet av denna statistik sker därför i nära samarbete med KI.

Både inhemska och internationella banker samt mäklarfirmor finns bland de företag och organisationer som regelbundet följer löneutvecklingen.

Allmänhet och massmedia

Det finns ett utbrett intresse bland allmänheten för löneutvecklingen och lönespridningen inom landet. Det återspeglas i massmedia som ständigt bevakar nyheter om löner och arbetskostnader. Intresset är särskilt påtagligt när löneförhandlingar pågår.

Företag och organisationer

Lönesättningsfrågor är av största vikt för företagen. Lönen används som ett instrument för att rekrytera, behålla och stimulera personalen. Jämställdhetslagstiftningen ställer också krav på företagens lönebevakning.

Vid både centrala och lokala förhandlingar om nya löneavtal eller lönesättning för enskilda medarbetare behöver såväl företagen som de fackliga organisationerna lönestatistik. Denna statistik är i hög grad koncentrerad till redovisning av löner för olika avtalsområden. Statistiken kan vara utformad på olika sätt för olika branscher med avseende på lönekomponenter, yrkesklassificeringar etc. Alla har här ett intresse av att få en bild av både det allmänna löneläget och inom jämförbara områden samtidigt som det också finns ett intresse av att inte sprida information om lönerna vid det egna företaget till andra. Detta stärker kravet på en opartisk och oberoende lönestatistik över hela arbetsmarknaden.

Internationella företag och organisationer. Eurostat m.fl.

Förfrågningar om statistiksammanställningar kommer regelbundet från utländska företag och organisationer. FN-organet ILO har en relativt omfattande statistikinsamling och Sverige har genom sin ratificering av ILO:s konvention nr 160 om arbetsmarknadsstatistik valt att följa ILO:s

regler inom detta område. Det är dock numera Eurostat som är den största kravställaren på löne- och arbetskostnadsstatistik.

Eurostat är en del av kommissionen och utövar sitt inflytande bl.a. genom s.k. "regulations" till medlemsländerna. Dessa regulations beslutas formellt av ministerrådet och blir därmed automatiskt lag i medlemsländerna. De undersökningar som för närvarande är de mest omfattande inom löne- och arbetskostnadsområdet är:

- a. *Structure of Earnings Survey (SES)*
- b. *Labour Cost Survey (LCS)*
- c. *Employment Cost Index (ECI)* med *Labour Price Index (LPI)* och *Structure of Cost Index (SCI)*
- d. *Short Term Indicators (STI)*

Se vidare under "Producenter av lönestatistik", avsnittet "Den officiella lönestatistiken".

Användare av jämställdhetsstatistik

Den svenska lagstiftningen avseende jämställdhet medför att företag med 10 eller fler anställda skall ha en jämställdhetsplan där löneskillnader mellan kvinnor och män finns kartlagda. Dessa företag har då behov av att jämföra sig med andra företags löner.

Arbetsmarknadsdepartementet har ansvaret för jämställdhetspolitiken och eftersom lönerna är en viktig jämställdhetsfråga har departementet ett starkt intresse av dessa frågor. Andra statliga organ som arbetar med dessa frågor är Jämställdhetsombudsmannen (JÄMO), Arbetslivsinstitutet (ALI), länsstyrelserna m.fl. Se vidare under avsnittet "Jämställdhet".

Arbetsmarknadsforskning och ekonomisk forskning

Lönebildningen har på senare tid spelat en allt mer central roll inom arbetsmarknadsforskningen. Intresset gäller här särskilt statistik som ger möjligheter till s.k. longitudinella studier och till en analys av beteendet på arbetsmarknaden. Sambandet mellan lönebildning och sysselsättning har uppmärksamats vilket ytterligare ökat intresset för lönestatistik. Statistiken över löner och arbetskostnader har av uppenbara skäl ett stort intresse för den ekonomiska forskningen.

2.2 Producenter av lönestatistik

Synen på lönebildningen och löneförhandlingarna har förändrats under 1980- och 1990-talen. Förändringen har gått i riktning mot en decentralisering av löneförhandlingarna och en individualisering av lönerna. Ett uttryck för detta är att de centrala statistikavtalen mellan LO och SAF har sagts upp och att SAF har övergått till urvalsundersökningar i stället för, som tidigare, totalräknad statistik. Den nuvarande lönestatistiken produceras på många nivåer i samhället och av flera intressenter.

Lokal lönestatistik

Företagen tar ofta på lokal nivå fram statistik över löner ur sina egna lönesystem. I regel får även de fackliga motparterna tillgång till delar av denna statistik. Ibland producerar arbetstagarparterna sin egen lokala lönestatistik genom enkäter till sina medlemmar.

Den lokala lönestatistikinformationen används bl.a. för löneförhandlingar och omvärldsbevakning samt för analyser av lönerna ur ett jämställdhetsperspektiv. Statistiken kan innehålla definitioner och klassificeringar som är företagsspecifika men de utformas ofta också med tanke på de krav som kommer från centralt håll i form av befintliga branschorganisationer och av SCB.

Arbetsgivar- och arbetstagarorganisationernas lönestatistik

De största producenterna av lönestatistik är idag olika arbetsgivarorganisationer. Exempel på sådana statistikproducenter är inom:

- a. Statlig sektor: Arbetsgivarverket (AgV)
- b. Kommunal sektor: Svenska kommunförbundet (Sv. Kf)
- c. Landstingskommunal sektor: Landstingsförbundet (Lf)
- d. Kyrkokommunal sektor: Svenska kyrkans Församlings- och Pastoratsförbund (SKFP). Den huvudsakliga produktionen av denna sektors avtalsstatistik sker vid SCB.
- e. Privat sektor: Svenska arbetsgivareföreningen (SAF), Kooperationens förhandlingsorganisation (KFO), Bankernas arbetsgivarorganisation

(BAO), Försäkringsbolagens arbetsgivarorganisation (FAO), Tidningsutgivarna (TU) m.fl.

Den officiella lönestatistiken

Den statistikansvariga myndigheten för sysselsättnings- och lönestatistik är SCB. Den officiella lönestatistiken (inklusive arbetskostnadsstatistik) är uppdelad i tre huvudgrupper.

1. Strukturstatistik (för närvarande årlig).
2. Konjunkturstatistik (månatlig eller kvartalsvis)
3. Arbetskostnadsstatistik (månatlig)

EU-kraven avser statistik inom alla dessa tre områden.

Strukturstatistik

Med strukturstatistik över löner avses här den officiella, årliga lönestatistik som SCB producerar och som till stora delar baseras på den förhandlingsstatistik som arbetsmarknadens parter tar fram ("partsstatistiken"). Denna statistik är individbaserad och kan således ligga till grund för löneanalyser av bl.a. jämställdhetsfrågor.

De krav som finns på strukturstatistiken kommer främst från den allmäninformativa sidan, massmedia och allmänhet, men i hög grad även från användare av jämställdhetsstatistik och från arbetsmarknadsforskningen. Parterna använder i första hand sin egen lönestatistik men behöver den officiella strukturlönestatistiken för att få en bild över hela arbetsmarknaden.

Den nuvarande officiella lönestatistiken avseende den privata sektorn är uppbyggd kring en avtalsstatistik producerad av parterna samt en kompletterande undersökning producerad av SCB. Det som här beskrivs som partsstatistiken byggde tidigare på ett stort antal statistikavtal slutna mellan arbetsgivar- och arbetstagarparter. Många av dessa avtal är nu uppsagda och statistikproduktionen utförs av enbart arbetsgivarparten. Dessa statistikinsamlingar kan skilja sig åt avseende variabelinnehåll, mätperioder m.m. Den officiella strukturstatistiken över löner täcker numera hela den privata sektorn.

Den statliga sektorns förhandlingsstatistik producerades tidigare av SCB i samarbete med Statens arbetsgivarverk. Fr.o.m. 1994 års statistik har detta ansvar övergått till Arbetsgivarverket medan ansvaret för den officiella statistiken ligger kvar på SCB. Genom överenskommelse mellan

AgV och SCB är det för närvarande. AgV som, mot ekonomisk ersättning, samlar in statistiken.

De kommunala och landstingskommunala sektorernas statistik framställs av Svenska Kommunförbundet respektive Landstingsförbundet. Denna statistik ställs sedan till SCB:s förfogande mot ekonomisk ersättning och ligger till grund för SCB:s officiella lönestatistik.

Den kyrkokommunala sektorns förhandlingsstatistik produceras av SCB på Pastoratsförbundets uppdrag. Denna statistik används också i den officiella lönesstatistiken.

Hela den årliga strukturstatistiken finns beskriven i lönestatistisk årsbok.

Konjunkturstatistik

SCB har sedan 1930-talet producerat en kortperiodisk lönestatistik för industriarbetare. Dess syfte är att ge en indikation för utvecklingen av löner och arbetskostnader som underlag för konjunkturanalys.

Den nuvarande kortperiodiska konjunkturstatistiken består för närvarande av följande delar:

a. Konjunkturstatistik över löner avseende den privata sektorn (KLP). Denna statistik produceras av SCB och publiceras månadsvis. Undersökningen avser ett urval av företag (med minst 5 anställda) och den huvudsakliga redovisningen sker per näringsgren (SNI). Det finns dessutom en kvartalsstatistik över sysselsättningen inom privat sektor.

b. Kortperiodisk sysselsättnings- och lönestatistik avseende staten. Denna statistik produceras av SCB och publiceras kvartalsvis. Undersökningen avser hela den statliga verksamheten och den huvudsakliga redovisningen sker per myndighet. Undersökningen är en totalundersökning.

c. Kortperiodisk sysselsättnings- och lönestatistik avseende kommunerna. Denna statistik produceras av Svenska kommunförbundet (på uppdrag av SCB) och publiceras månadsvis. Undersökningen avser merparten av kommunerna. Ingen redovisning sker per kommun eller näringsgren.

d. Kortperiodisk sysselsättnings- och lönestatistik avseende landstingen. Denna statistik produceras av Landstingsförbundet (på uppdrag av SCB) och publiceras månadsvis. Undersökningen avser merparten av landstingen. Ingen redovisning sker per landsting eller näringsgren.

Det finns således en kortperiodisk företagsstatistik över både löner och sysselsättning för hela arbetsmarknaden med undantag för löner avseende den kyrkokommunala sektorn.

Arbetsmarknadsstatistik

SCB producerar varje månad arbetskostnadsindex (AKI) avseende den privata sektorn med uppdelning på arbetare och tjänstemän inom olika näringsgrenar. Till grund för indexen ligger konjunkturstatistiken. Dessa index används i stor utsträckning av företag som vill säkra sina långa affärskontrakt och av företag som vill undvika årliga omförhandlingar av sådana kontrakt.

EU-statistik

1. Structure of Earnings Survey (SES)

Denna undersökning liknar till stora delar den svenska strukturstatistiken. Det som framför allt skiljer dessa båda undersökningar åt är att SES innehåller några fler variabler (t.ex. frågor om chefsskap) samt att SES arbetar med flera olika populationsavgränsningar.

Sverige har nu för första gången genomfört denna undersökning och SCB har slutrapporterat undersökningen till Eurostat.

2. Labour Cost Survey (LCS)

Detta är en undersökning som genomförts ett flertal gånger tidigare i Eurostats regi. Sverige kommer att genomföra den avseende 1997 för första gången. Undersökningen är relativt komplicerad med fler än femtio variabler som skall mätas. LCS kommer att genomföras vart fjärde år, nästa gång dock sannolikt år 2000.

3. Employment Cost Index (ECI)

Vid ett möte i juni 1997 meddelade Eurostat att planeringen av ytterligare ett europeiskt arbetskostnadsindex skall påbörjas. Det ursprungliga Employment Cost Index namnändrades till Labour Price Index (LPI) och det nya nu föreslagna indexet benämnes Structure of Cost Index (SCI).

Utvecklingsarbetet skall koncentreras till SCI. Detta index liknar till stora delar det nuvarande svenska arbetskostnadsindexet AKI. Detta index

måste dock utvidgas till att även omfatta den offentliga sektorn samt till att samla in arbetade timmar inte bara för arbetare utan också för tjänstemän.

Sverige genomför för närvarande ett utvecklingsarbete på Eurostats uppdrag avseende LPI (f.d. ECI). Detta arbete kommer att slutföras under september månad 1997. Den övriga tidsplanen för utvecklingen av ett LPI är för närvarande oklar.

4.Short Term Indicators (STI)

Denna undersökning består av variabler som huvudsakligen ligger utanför arbetsmarknadsområdet. Dock mäts tre väsentliga arbetsmarknadsvariabler, nämligen antal anställda, antal arbetade timmar och löner.

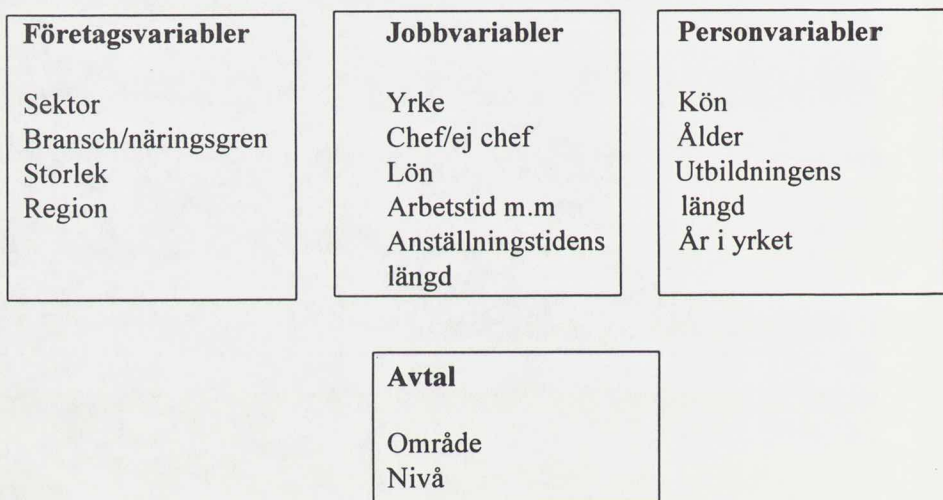
Dessa variabler skall redovisas på en relativt detaljerad näringsgrensnivå. Detta kommer att medföra krav på en utbyggnad av den kortperiodiska sysselsättningsstatistiken (KS) och konjunkturstatistiken över löner (KL). Enligt det senaste utkastet till förordning skall STI påbörjas 1998.

3 Statistikens innehåll

Undersökningsvariabler

En sammanfattning av viktiga variabler i en god allmäninformativ lönestatistik skulle kunna utformas enligt figur 1:

FIGUR 1: Undersökningsvariabler



Den officiella årliga lönestatistiken saknar idag följande variabler:

1. Jobbvariabeln "Chef/ej chef". Denna variabel samlas in i Eurostats undersökning SES vart fjärde år.
2. Variablerna "Anställningstidens längd" och "År i yrket". Den senare variabeln är svår att inhämta från arbetsgivaren och den samvarierar till stor del med anställningstidens längd som mäts i SES.

3. Uppgifter om avtalsområde. Denna variabel har hittills inte använts i den officiella lönestatistiken men kan vid behov relativt enkelt tas med.

3.1 Klassificeringar, mätperioder och definitioner

Klassificeringar (exempelvis yrke och bransch), definitioner (exempelvis lön) och mätperioder skiljer sig ofta åt mellan olika statistikproducenter.

Ingen av dessa skillnader är av den art att de inte kan åtgärdas. Exempelvis:

- a. En gemensam mättidpunkt kan fastställas.
- b. Skillnader i yrkesklassificeringar kan behållas om dessa klassificeringar är möjliga att översättas till SSYK.
- c. Olika användare kan redovisa olika lönebegrepp så länge som de insamlade uppgifterna innehåller de byggstenar som behövs för att presentera en övergripande definition.

Den officiella lönestatistiken använder sig av ett antal klassificeringar som i hög grad styrs av de internationella kraven. De viktigaste är:

- Yrke (SSYK, Standard för svensk yrkesklassificering. Den bygger på den internationella standarden ISCO-88)
- Utbildning (SUN, Svensk utbildningsnomenklatur. Den bygger delvis på internationella standarden ISCED)
- Näringsgren (SNI 92, Svensk näringsgrensindelning. Den bygger på den internationella standarden NACE)

Även indelningar av arbetskostnader och arbetstider följer en standard, Svensk standard för indelning av arbetskraftskostnader/arbetstider, SIAK/SIAT.

3.2 Arbetstider

Under senare år har arbetstiden i allt högre grad blivit en av de faktorer som ingår i löneförhandlingarna. Olika former av avtal har slutits, fyra-dagarsvecka, kortare arbetsvecka kvittad mot obekvämt arbetstid, längre semester, konjunkturanpassad arbetstid m.m. Detta har medfört att faktiskt utbetalad timlön blivit ett sämre mått på utgående löneförmåner än tidigare.

Genom att övergå till att mäta "överenskommen tim-, vecko- eller månadslön" löses några av dessa problem (t.ex. konjunkturanpassad arbetstid).

3.3 Avtalsområden

Vid en första kontakt med arbetsmarknadens parter har det varit svårt att få en samlad bild över existerande avtalsområden och hur många arbetstagar och företag som dessa avtal omfattar.

Avtalsområde är inget helt klart begrepp och i redovisningen av lönestatistik är det inte alltid avtalsområde som är redovisningsgrund. Redovisningen skiljer sig åt mellan olika sektorer. Detaljerna framgår av de till utredningen bilagda skrivelserna från arbetsgivarparterna.

3.4 Yrke

Det har på svensk arbetsmarknad tidigare gjorts flera försök att skapa en gemensam yrkesnomenklatur men försöken har misslyckats. Detta innebär att de olika sektorerna för närvarande använder varierande klassificeringssystem som inte är jämförbara.

Enligt svensk och internationell standard skall statistiken som nämnts redovisas enligt SSYK (ISCO-88). För att kunna göra detta pågår försök med översättningsnycklar mellan existerande nomenklaturer och SSYK. I några fall har detta varit möjligt. I andra fall måste en komplettering av befintlig information ske.

3.5 Lönebegrepp

Nivåta!

De flesta producenterna av lönestatistik använder sig av den gemensamma klassificeringen SIAK/SIAT. Detta medför att problemet med att bilda lönenivåer brukar reduceras till vilka byggstenar som skall ingå. Exempelvis brukar parterna enbart använda sig av någon typ av grundlön (eventuellt inklusive fasta tillägg) medan den officiella lönestatistiken har ett "bredare" lönebegrepp där även de rörliga lönebitarna ingår.

Förändringstal

Förändringstal kan presenteras på många olika sätt. Nedan beskrivs några av de faktorer som inverkar på uppmätta förändringstal.

Struktureffekter - varvid man med struktur avser arbetskraftens struktur - påverkar löneutvecklingstalen när fördelningen av anställda med avseende på yrke, utbildning, ålder osv. förändras över tiden. Struktureffekter på individnivå elimineras normalt inte i löneutvecklingstalen i partsstatistiken eller i den officiella statistiken.

Det finns olika metoder för att strukturrensa utvecklingstalen. Dessa metoder använder sig ofta av att konstanthålla strukturen med avseende på variabler som påverkar lönen. Exempel på detta är SÅYA som tar hänsyn till ålder, yrke och arbetstid. I Lönestatistisk årsbok särredovisas utbildning, ålder och kön.

Vid redovisningar på sektorer (stat, kommun, landsting, och privat sektor) påverkas förändringstalen av *förskjutningar mellan sektorerna*. Exempel på sådana förskjutningar är bolagiseringarna av de statliga affärsverken Postverket och Televerket, lärarnas övergång från stat till kommun och landsting samt ädelreformen med anställda som övergick från landsting till kommun.

Ett problem vid redovisning av förändringstal, som har med *de retroaktiva utbetalningarna* att göra, kan illustreras av följande fingerade exempel:

Lönen för månad X är vid mättillfället = 100 kr/tim. Denna lön innehåller ej eventuella retroaktiva tillägg, dvs. avtal som ej är slutförda men som senare kommer att betalas ut och avse månad X. Senare får vi in uppgift om retroaktiva tillägg och det visar sig att lönen för månad X inklusive nytt avtal är 102 kr/tim. När vi ett år senare mäter lönen motsvarande månad (X+12) är den 105 kr/tim (återigen exklusive eventuella nya, ej utbetalda, avtal). Det finns då två sätt att redovisa förändringen mellan X och X+12:

1. Löneförändringsprocenten = $100 * (105 - 102) / 102 = 2,9$ procent, dvs. en metod som använder den för ögonblicket bästa informationen avseende både täljaren och nämnaren. Nämnaren inkluderar eventuellt nytt avtal, täljaren har ej med eventuellt nytt avtal. Detta medför att skattningen av lönen i täljaren antingen kommer att vara riktig (om ingen retroaktivitet för X+12 har förekommit) eller innebära en underskattning och på motsvarande sätt kommer skattningen av löneförändringen att vara antingen riktig eller innebära en underskattning.

2. Löneförändringsprocenten = $100 * (105-100)/100 = 5,0$ procent, dvs. en metod som använder den ursprungligt redovisade informationen avseende nämnaren och den senast uppmätta informationen avseende täljaren. Detta medför att skattningen i genomsnitt (över en längre period) kommer att vara riktig, men den är inte riktig i den bemärkelsen att "bästa" information om månad X används. Den mäter i själva verket den utbetalda lönen vid mätperioderna men det intressanta är rimligen att få veta den slutligt giltiga lönen för båda perioderna, dvs. inklusive retroaktiva tillägg. Innebörden är att man alltid bör inkludera retroaktiva tillägg när dessa är kända. Siffror som ej inkluderar retroaktiva tillägg bör betraktas som preliminära

Ett annat redovisningsproblem är vilken *tidsrymd* som löneökningarna avser. SCB redovisar sina siffror som förändringar mellan mätperioden och ett år tidigare, medan andra ofta kan hänvisa till 1995 års avtal etc. Eftersom avtalsperioderna numera är olika långa för olika avtalsområden och retroaktiviteten varierar kan SCB:s siffror inkludera mer än en avtalsomgång eller sakna någon avtalsomgång vid redovisning av årsförändringar.

Det vanligaste sättet att redovisa löneutvecklingstal är att mäta redovisningsgruppens genomsnittliga lön vid två tidpunkter och att sedan redovisa utvecklingstalet (kvoten). Detta innebär att olika typer av strukturella förändringar påverkar resultaten. En annan möjlig redovisningsmetod är att se på "*identiska individers*" löneutveckling. Denna metod ger oftast högre förändringstal eftersom individerna ofta gör "karriär", dvs. lönen påverkas uppåt p.g.a. erfarenhet, befordran etc. Denna metod innebär således att en viss typ av struktureffekt inkluderas i resultaten.

Även andra faktorer kan orsaka meningsskiljaktigheter avseende hur den "riktiga" löneutvecklingen varit. Ett sådant exempel är behandlingen av löneglidningen.

Eftersom den officiella lönestatistikproduktionen i hög grad har varit bunden till olika sektorer (privat, statlig, kommunal, landsting och kyrka) har samordningen varit bristfällig. Ett utkast till definitioner av lönebegrepp etc. har framlagts av SCB. Detta har nu tillsänts arbetsmarknadens parter för synpunkter och kommer i en slutlig version att ligga till grund för den framtida lönestatistiken vid SCB.

4 Jämställdhet

SCB har ambitionen att producera en aktuell och jämförbar lönestatistik för hela arbetsmarknaden. Jämställdhetskraven på lönestatistiken går helt i linje med dessa ambitioner.

Det allmänna kravet på att all personstatistik skall vara könsuppdelad uppfylls av den officiella årliga strukturlönestatistiken. Jämställdhetskravet på lönestatistiken gäller emellertid ytterst möjligheterna att göra jämförelser och analyser av kvinnors och mäns löner. För sådana jämförelser krävs en god beskrivning av såväl personer som jobb, dvs. både relevanta personvariabler och en god yrkesbeskrivning. Statistiken skall beskriva *skillnader* mellan kvinnor och män och möjliggöra analyser av *diskriminering* mellan könen. I vilken grad skillnader också återspeglar diskriminering framgår inte utan vidare av statistiken som sådan, utan kräver en tolkning, där diskriminering kan vara en av flera tänkbara orsaker till uppkomna skillnader i lön mellan kvinnor och män.

SCB har i rapporter till regeringen redogjort för vad som kan göras för att förbättra den officiella lönestatistiken ur jämställdhetssynpunkt (Bakgrundsfakta 1995:5 och 1996:5). Jämställdhetsaspekten kan sägas allmänt öka kraven på en god lönestatistik och dess redovisningsmöjligheter. Särskilt ökar kraven på en god och ingående redovisning av yrke.

Regeringen har anslagit medel till Arbetslivsinstitutet för att användas till insatser som förbättrar jämställdhetsaspekten i den officiella lönestatistiken.

En förstärkning av den officiella lönestatistiken så att den även redovisar avtalsområden skulle också förbättra användarnas möjligheter att analysera löneskillnader mellan kvinnor och män.

5 Uppgiftslämnarfrågor

Produktionen av statistik medför inte bara kostnader för producenten utan även för uppgiftslämnaren. Uppgiftslämnarkostnaderna kan ofta vara mångfalt större än producentkostnaderna. Av detta skäl har statsmakterna utsett ett antal organisationer som skall bevaka ny eller förändrad statistikinsamling. Exempel på detta är Företagens uppgiftslämnardelegation (FUD), som bevakar statistiken inom den privata sektorn, och Svenska kommunförbundet, som bevakar statistiken inom den kommunala sektorn.

Eftersom SCB genomför ett stort antal företagsbaserade undersökningar gäller det att på ett lämpligt sätt fördela uppgiftslämnandet mellan företagen. För många företag medför uppgiftslämnandet att de är tvungna att göra ändringar i sina interna dataregister. De föredrar därför att besvara samma enkät i flera år framför att punktvis besvara flera olika undersökningar. Rent statistiskt är det dock bra med en viss rotation av uppgiftslämnandet mellan företagen över tiden. Dessa olika önskemål har SCB försökt att beakta genom ett gemensamt urvalsförfarande, det s.k. SAMU-systemet.

Den officiella statistiken har sin reglering i lagen (1992:889) om den officiella statistiken. Lagen gäller statliga myndigheter som under regeringen framställer officiell statistik. I denna lag sägs bl.a. att statistiken skall utformas "enligt föreskrifter som regeringen meddelar". I en förordning (SFS 1992:1668) beskrivs närmare vad som är officiell statistik och vilka myndigheter som är producenter. I SCB:s författningssamling redogörs närmare för varje undersökning vad avser variabelinnehåll, inrapporteringsdatum osv. I lagen finns också beskrivet vilka tvångsmedel (vite) som finns och för vilka uppgiftslämnarplikt gäller.

SCB:s verksamhet regleras dessutom av ett antal andra rättsakter. Offentlighetsprincipen, sekretesslagen och datalagen är exempel på sådana.

6 Utredningen om ett förstärkt förlikningsmannainstitut

I utredningens direktiv till SCB kan ett antal frågor avseende löne- och sysselsättningsstatistiken utkristalliseras:

Strukturstatistiken

Statistiken skall redovisad på avtalsområden och kön med hög aktualitet och med bättre precision än den nuvarande konjunkturstatistiken.. Följande frågor skall utredas:

- Arbetsställen med minst 5 anställda totalundersöks och de med mindre än 5 anställda urvalsundersöks.
- Resultatet skall redovisas på de flesta avtalsområden och kön.
- Gemensam mättidpunkt.
- Resultaten skall redovisas före utgången av april.
- Formerna för samverkan med arbetsmarknadens parter skall beskrivas.

Konjunkturstatistiken

- Vad skulle ett individbaserat urval i konjunkturstatistiken att innebära?
- Statistiken skall redovisas på avtalsområde och kön.
- Vilka avtalsområden som med acceptabel precision kan redovisas inom ramen för nuvarande urvalsstorlek/kostnader?
- Vilka urvalsstorlekar/kostnader som krävs för att de 30 viktigaste avtalsområdena kan redovisas med acceptabel kostnad?

Övriga frågor

- Redovisning av lönebegrepp, strukturrensning och ändrade arbetstider.
- Är det möjligt att redovisa arbetslöshet och vakanser fördelade på avtalsområde?
- Redovisning av arbetsmarknadskonflikter som frånvaroorsak.

Utredningen framhåller att dessa krav innebär att både strukturstatistiken och konjunkturstatistiken måste utvecklas i olika avseenden och att de måste användas på ett integrerat sätt. Indikativa kostnadsberäkningar av förslagen skall utföras.

7 Möjliga utvecklingsvägar

7.1 Den kortperiodiska sysselsättningsstatistiken (KS)

Den företagsbaserade sysselsättningsstatistiken har under 1997 utvidgats för att kunna redovisa regionala sysselsättningssiffror och för att i framtiden kunna redovisa på den branschnivå som EU-undersökningen "Short Term Indicators" kräver.

Under hösten 1997 kommer Riksförsäkringsverket och SCB att utreda hur insamlingen av frånvarosiffror inom små privata företag skall kunna förbättras. Detta innebär, om det genomförs, en förstärkning av urvalet till KS.

Utredningens önskemål om redovisning av arbetsmarknadskonflikter som frånvarorsak är möjligt att genomföra utan extra medelstilledning.

Det är inte möjligt att undersöka arbetslöshet genom en företagsbaserad undersökning. Sambandet mellan arbetslöshet och avtalsområde skulle däremot kunna utredas i Arbetskraftsundersökningen (AKU).

Efterfrågesidan kan kartläggas genom företagsundersökningar av KSs typ. En möjlighet är att skapa en "barometer" där företaget skall ange personalefterfrågan på en skala mellan t.ex. (-2 till +2) eller göra en bedömning av personalantalet inom vissa schabloner (+/- vissa procent-satser). Om företagen skall kvantifiera hur många som företaget avser att anställa eller friställa inom kommande kvartal blir frågan betydligt mer komplicerad.

7.2 Konjunkturstatistiken över löner (KL) inklusive arbetskost-nadsindex (AKI)

SCB har genomfört en utredning avseende konsekvenserna av en individbaserad kortperiodisk lönestatistik. Denna utredning visar att en sådan omläggning av konjunkturstatistiken skulle medföra både mycket högre kostnader och en försämrad aktualitet.

Från att tidigare ha arbetat med inriktning mot ett införande av en individbaserad konjunkturstatistik anser SCB därför nu att konjunkturstatistiken även fortsättningsvis bör vara summarisk och företagsbaserad.

De nuvarande huvudkraven på konjunkturstatistiken är:

1. *Hög aktualitet*

Alla användare betonar vikten av att den nuvarande aktualiteten inte försämras. Målet bör vara att redovisningen skall komma senast 2 - 2,5 månader efter mätmånaden.

2. *Bättre täckning och uppdelning avseende näringsgrenar*

Eurostatundersökningarna SCI och STI ställer utökade krav på täckningen (SNI C-O) och på uppdelningen (2-siffernivå) av näringsgrenar. Detta medför att även den offentliga sektorn kommer att undersökas. Den nuvarande statistiken avseende kommuner och landsting saknar uppgift om näringsgren.

3. *Ny variabel*

"Arbetade timmar för tjänstemän" är en variabel som måste införas i konjunkturstatistiken.

4. *Samordnade definitioner*

SCB kommer att genomföra en samordnad produktion med definitioner gällande över hela arbetsmarknaden.

Denna statistik bör kunna påbörjas i januari 1999 och då helt produceras och publiceras av SCB. På samma sätt bör SCB bygga upp ett svenskt arbetskostnadsindex för hela arbetsmarknaden.

7.3 Strukturstatistiken över löner (SL)

Med ovanstående förslag till lösning av konjunkturstatistiken kommer utredningens krav att behöva lösas inom ramen för strukturstatistiken.

Införandet av variabeln "avtalsområde" i statistiken

Att fråga om individernas avtalstillhörighet medför inga stora svårigheter. En "kunskapsbank" över arbetsmarknadens avtalsområden bör byggas upp, antingen vid förlikningsmannainstitutet eller hos statistikproducenten. Här bör kunskap samlas om de flesta av de förekommande avtalsområdena, löptider m.m.

Täckning

Avgörande för undersökningens omfattning kommer att vara frågorna om en urvals- eller totalundersökning skall genomföras samt om täckningsgraden, dvs. om de minsta företagen skall utgå ur undersökningen eller ej ("cut-off").

Aktualitet och periodicitet

Utredningen har framfört starka krav på resultatens aktualitet. Ett mål bör vara att de första resultaten levereras till institutet inom 6 månader efter mätperioden. Eftersom företagen/organisationerna bearbetar sina lönesystem en månad efter mätmånadernas slut innebär detta i praktiken en produktionsperiod på högst 5 månader.

En fråga som har starkt samband med aktualiteten är hur ofta resultat kan redovisas. En möjlighet är att komplettera huvudundersökningen avseende september-oktober med ytterligare en undersökning avseende våren. Denna undersökning skulle då helt designas efter de krav som förlikningsmannainstitutet har. Under alternativ 1 nedan presenteras en sådan kompletterande undersökning.

Yrkesregister

SCB har regeringens uppdrag att undersöka möjligheterna att skapa ett heltäckande yrkesregister. Denna utredning pågår vid SCB och den lösning som för närvarande ligger närmast är att yrkesuppgifterna skall samlas in genom lönestatistiken. Detta medför krav på en utvidgad officiell lönestatistik med hög täckningsgrad.

Samarbete med arbetsmarknadens parter

Mycket av det samarbete som sker mellan arbetsmarknadens parter och SCB bygger på ett samarbetsavtal från 1965. Här nämns både statistik-samarbete över löner och användandet av gemensamma standarder såsom den tidigare nämnda SIAK. Ett mycket omfattande samarbete pågår i själva produktionen av lönestatistik vilket exempelvis resulterat i att SAF:s och SCB:s lönestatistik på den privata sektorn i hög grad är samordnad.

Ett formaliserat samarbete mellan arbetsmarknadens parter och SCB sker inom ramen för Lönestatistiknämnden och Expertgruppen för arbetsmarknadsstatistik (EFAM).

Även om ett förstärkt förlikningsmannainstitut kommer att stå som beställare till den del av den officiella lönestatistiken som skulle avse avtalsförhandlingarna, blir arbetsmarknadens parter mycket viktiga användare. Detta tillsammans med parternas stora kompetens inom området gör att den myndighet som kommer att få det övergripande ansvaret för statistiken även i fortsättningen måste producera den i nära samarbete med parterna.

Det är dock SCB:s bestämda mening att det slutliga ansvaret för utformning och genomförande av lönestatistiken måste läggas på *en* myndighet för att samordning och tidshållning skall kunna fungera. Detta hindrar inte att själva produktionen av statistiken även i fortsättningen delvis kan utföras av arbetsmarknadens parter.

7.4 Förslag till uppläggning av undersökningarna

Nedan skisseras några möjliga alternativ för att samla in den information som utredningen behöver.

För samtliga alternativ gäller de ovanstående förslagen till lösningar avseende den kortperiodiska sysselsättningsstatistiken (KS) och konjunkturstatistiken över löner (KL) inklusive arbetskostnadsindex (AKI). Nedanstående alternativ avser därför enbart strukturstatistiken över löner (SL).

Vid uppbyggandet av ett lönestatistiksystem finns det tre byggstenar att variera kostnaderna med:

1. Täckning och precision. (T.ex. vilka storleksklasser som skall totalundersökas och vilka som skall urvalsundersökas samt med hur stort urval).
2. Variabelinnehållet.
3. Aktualitet och periodicitet. (Dvs. hur långt efter mätperiodens slut som siffrorna skall presenteras och hur ofta som undersökningen skall genomföras.)

Alternativ 1

Alla företag med fler än 20 anställda (14.600 företag med 2,81 miljoner anställda) totalundersöks avseende september-oktober. Urvalsundersökning görs avseende övriga företag. Genom att det finns ett starkt samband mellan näringsgrenar och avtalsområden är det möjligt att styra urvalsdelen så att den förstärker redovisningen av de avtalsområden där det behövs.

Undersökningen innehåller fullt variabelinnehåll och utgör underlag för den officiella lönestatistiken. Med fullt variabelinnehåll menas samma variabler som i den nuvarande strukturstatistiken med tillägg av uppgift om avtalsområde samt eventuellt ytterligare variabler från partsstatistiken.

Alternativ 2

En undersökning avseende september-oktober genomförs genom att alla företag med fler än 10 anställda undersöks (29.900 företag med 3,01 miljoner anställda). För övriga görs ett urval.

Alternativ 3

En undersökning avseende september-oktober genomförs genom att alla företag med fler än 5 anställda undersöks (60.400 företag med 3,21 miljoner anställda). För övriga görs ett urval.

Kompletteringsundersökning

Om utredningen vill ha ytterligare information under året kan en kompletterande undersökning genomföras. En sådan undersökning görs avseende ett urval av företag där mars-april mäts. Denna undersökning avser enbart företag med mer än 20 anställda och med begränsade lönebegrepp (exempelvis grundlön inklusive fasta tillägg).

Undersökningen avseende mars-april utformas primärt enligt institutets riktlinjer och avses enbart sekundärt att utnyttjas i den ordinarie allmäninformativa lönestatistiken.

I alla tre alternativen kommer den offentliga sektorn att totalundersökas. Skälen är de offentliga organisationernas storlek och att dess lönesystem är likformigt uppbyggda inom sektorerna och att därmed vinsten av en "cut-off" är liten.

Variationen blir således inom den privata sektorn. Denna sektor innehåller ca 585.000 företag varav ca 200.000 har anställda.

Att gå från gränsen 20- till 10- medför en fördubbling av antalet företag (från 15.000 till 30.000) och ger ytterligare 200.000 anställda. Att ta ytterligare ett steg från 10- till 5- medför ytterligare en fördubbling av antalet företag (från 30.000 till 60.000) och ger ytterligare 200.000 anställda. Antalet företag med 1-4 anställda uppgår till ca 140.000 (med ca 260.000 anställda). Att totalundersöka dessa skulle vara mycket resurskrävande.

Storleksklass	Antal anställda	Antal företag
1-4	260.000	140.000
5-9	200.000	30.000
10-19	200.000	15.000
20-	2.810.000	15.000
Summa	3.470.000	200.000

Områden för fortsatt utredning

Förutom de ekonomiska restriktionerna och svårigheterna med att många parter skall komma överens om mätperioder etc. bör följande frågor ytterligare utredas:

1. Kontakter bör tas med arbetsmarknadens parter för att se om det är möjligt att nå fram till en gemensam syn på variabelinnehåll och mätperiod. Vidare bör utredas vilket intresse parterna har av att själva delta i produktionen. Omfattningen av undersökningen och periodiciteten bör utredningen själv föreslå.
2. Om det är möjligt att skapa en produktionsprocess som kan svara upp mot de aktualitetskrav som utredningen har.
3. Då utredningen har behandlat dessa frågor och eventuellt kommit fram till något huvudalternativ bör en mer precis kostnadsberäkning genomföras.

Det bör observeras att de flesta av ovanstående problem inte är av teknisk eller statistisk art utan avser resurs- och samordningsfrågor.

8 Kostnader

Kostnaderna för ovanstående förslag kan här enbart beräknas på ett grovt och överslagsmässigt vis. För att kunna göra en mer ingående kostnadsberäkning måste en detaljerad kravspecifikation upprättas.

De nuvarande resurserna hos SCB för statistikproduktion avseende strukturstatistik uppgår till ca 12,5 miljoner kronor. Av denna summa går ca 4,5 miljoner kronor rill ersättningar till arbetstgivarorganisationerna.

Kostnadsökningen för alternativ 1 avseende september-oktober kostar 4-6 miljoner extra dvs. 16,5-18,5 totalt. Kompletteringsundersökningen avseende mars-april kostar 8-10 miljoner. Om specifika variabler för olika avtalsområden skall samlas in, granskas och kodas, ökar kostnaderna.

Kostnadsökningen för alternativ 2 uppgår till 12-16 miljoner kronor beroende på urvalsstorlek. Undersökningen avseende september-oktober kostar då 24,5-28,5 miljoner totalt. Om specifika variabler för olika avtalsområden skall samlas in, granskas och kodas, ökar kostnaderna. Även här kan en kompletterande undersökning avseende mars-april genomföras.

Kostnadsökningen för alternativ 3 uppgår till 22-27 miljoner kronor beroende på urvalsstorleken. Undersökningen avseende september-oktober kostar då 34,5-39,5 miljoner totalt. Om specifika variabler för olika avtalsområden skall samlas in, granskas och kodas, ökar kostnaderna. Även här kan en kompletterande undersökning avseende mars-april genomföras.

Totala kostnader, miljoner kronor (de nuvarande kostnaderna är 12,5 miljoner kronor)

Alternativ	Huvud-undersökning (H)	Kompletteringsundersökning (K)	Båda undersökningarna (H+K)
1 (totalt)	16,5-18,5	8-10	24,5-28,5
1 (ökat behov)	4-6	8-10	12-16
2 (totalt)	24,5-28,5	8-10	
2 (ökat behov)	12-16	8-10	20-26

Kostnaderna har beräknats med de för SCB sedvanliga kvalitetskraven. En enklare granskning, accepterande av större bortfall etc. medför att kostnaderna kan minskas.

9 Sammanfattning

Krav på en god lönestatistik kommer från många håll. Inte minst Sveriges åtagande gentemot Eurostat medför att en kraftfull samordning måste genomföras av hela den nuvarande produktionen av lönestatistik.

SCB fortsätter att förbättra konjunkturstatistiken över löner och sysselsättning enligt de planer som finns. Förändringskraven på denna statistik kommer huvudsakligen från Eurostat. Om utredningen finner det intressant att vidareutveckla en "efterfrågebarometer" inom ramen för den kortperiodiska sysselsättningsstatistiken måste detta finansieras i särskild ordning.

SCB kommer att senare komplettera denna utredning med material från parterna där avtalsstatistiken närmare beskrivs.

För att kunna använda den officiella strukturstatistiken över löner för samma syften som den tidigare "partsstatistiken", måste SCB:s lönestatistik kraftigt byggas ut. SCB:s kostnader skulle i det enklaste förslaget öka med 4-6 miljoner kronor och i det mest omfattande förslaget med 30-37 miljoner kronor. För att kunna göra mer precisa kostnadsberäkningar måste förut-sättningarna bättre fastställas.

Om utredningen så önskar kan SCB i det fortsatta utredningsarbetet kartlägga parternas krav och önskemål på den framtida avtalsstatistiken. Dessutom kan SCB genomföra en detaljerad kostnadsberäkning för en av utredningen skisserad undersökningsdesign.



FRITZES

POSTADRESS: 106 47 STOCKHOLM
FAX: 08-690 91 91, TELEFON: 08-690 91 90

Omslag av Anders Körling