

Medlingsinstitutet
The Swedish National Mediation Office
Chefsjurist Kurt Eriksson

Datum
2014-05-22

Dnr
2014/52

Regelrådet
Kv. Garnisonen
103 33 Stockholm

Konsekvensutredning angående förändringar i uppgiftslämnandet till lönestrukturstatistiken

Remissen är disponerad så att själva konsekvensutredningen (avsnitt 6) följer efter en övergripande beskrivning av statistiken, de planerade förändringarna och dess genomförande (avsnitt 1- 5).

1. Bakgrund

46 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet föreskriver att för medling i arbetstvister finns Medlingsinstitutet och att institutet ska verka för en väl fungerande lönebildning.

Härutöver är Medlingsinstitutet ansvarig myndighet för den officiella statistiken över löner och arbetskostnader. Det framgår av förordningen (2007:92) med instruktion för Medlingsinstitutet (instruktionen) samt förordningen (2001:100) om den officiella statistiken (statistikförordningen). I statistikansvaret ligger att Medlingsinstitutet har rätt att utfärda föreskrifter med stöd av 5 § statistikförordningen. Föreskrifterna publiceras i Statistiska centralbyråns (SCB) författningssamling (SCB-FS) och läggs ut på SCB:s hemsida.

Själva produktionen av statistiken sköts av SCB och samarbetet mellan Medlingsinstitutet och SCB är reglerat i avtal mellan parterna.

I instruktionen för Medlingsinstitutet föreskrivs i 2 § 5 p att institutet ska inhämta, sammanställa och tolka statistik som är av betydelse för lönebildningen. I 4 § första stycket sägs att Medlingsinstitutet ska analysera löneutvecklingen från ett jämställdhetsperspektiv.

En av statistikgrenarna som Medlingsinstitutet ansvarar för är *lönestrukturstatistiken*. Den är en individbaserad årlig undersökning för privat och offentlig sektor, som syftar till att belysa löneförhållandena för olika kategorier som yrkesgrupper, näringsgrenar, åldersgrupper, kön etc. Denna statistik används bl.a. av arbetsmarknadens parter, olika statliga och regionala organ, företag, forskare, massmedia och enskilda personer.

Lönestrukturstatistiken utgör den huvudsakliga källan för Medlingsinstitutets jämställdhetsanalyser. Arbetsgivarna har att lämna uppgifter om de anställdas löneförmåner i olika avseenden. Ett urval av företagen inom privat sektor ingår i undersökningen medan hela den offentliga sektorn omfattas. För privat sektor och staten är mät månaden september och för den kommunala sektorn november. Insamlingen av uppgifter från företagen går till på följande sätt.

Vilka företag som ska ingå i undersökningen bestäms av SCB. Urvalet sker enligt vedertagen statistisk metod för att garantera att urvalspopulationen blir representativ för den privata sektorn i dess helhet.

Arbetsgivarorganisationerna både på privat och offentlig sektor samlar årligen – för egen räkning eller i enlighet med statistikavtal med de fackliga organisationerna – in statistikuppgifter från sina medlemsföretag, kommuner, landsting, myndigheter etc. För att undvika dubbelarbete för de enskilda arbetsgivarna används de insamlade uppgifterna även till lönestrukturstatistiken. Leveransen från arbetsgivarorganisationerna sker till SCB. Vilka uppgifter som ska levereras liksom priset för leveransen bestäms i avtal mellan Medlingsinstitutet och arbetsgivarorganisationerna.

För företag, som *inte* tillhör en arbetsgivarorganisation, sköts insamlingen av SCB. Det framgår av Medlingsinstitutets föreskrift SCB-FS 2011:13 vilka uppgifter som företagen ska lämna. Det är samma uppgifter som ingår arbetsgivarorganisationernas egen insamling och som dessa lämnar till SCB enligt organisationernas avtal med Medlingsinstitutet.

2. Närmare om urvalet av företag och antal

Som redan nämnts väljer SCB ut vilka företag som ska ingå i undersökningen. Urvalet roterar bland de mindre företagen. Samma företag är inte med varje år. För de större företagen (fler än 500 anställda) gäller motsatsen. De ingår i undersökningen varje år. 95 procent av dessa företag tillhör en arbetsgivarorganisation.

Vid insamlingen av uppgifter till lönestrukturstatistiken 2013 valde SCB ut 8 377 företag. Bland dessa återfanns 4 036 bland arbetsgivarorganisationernas företag och från de resterande 4 341 företagen samlade SCB in uppgifterna. Antalet företag och fördelningen mellan företag som ingår i en arbetsgivarorganisation och övriga företag har över åren varit i stort sett densamma. Totalt lämnade företagen uppgifter om 1 161 702 anställda. För 1 021 391 av dessa levererade

arbetsgivarorganisationerna in uppgifterna medan 140 311 anställda omfattades av SCB:s insamling.

Bland företagen i SCB:s insamling var majoriteten företag med färre än 50 anställda, totalt 3 822 av de 4 341 företagen. Den största gruppen bland dessa var 2 260 företag med färre än fem anställda.

3. Uppgiftslämnandet

De företag som har att lämna uppgifter direkt till SCB får ett informationsbrev och inloggningsuppgifter till SCB:s hemsida.

Företag med fler än 50 anställda förutsätts redovisa uppgifterna på datafil. Kan man inte utifrån sitt lönesystem få ut en datafil med uppgifterna finns en excelmall som kan fyllas i manuellt. Mallen finns att hämta hos SCB:s hemsida. Datafil rekommenderas även för företag med 20 anställda och uppåt. De flesta lönesystem på marknaden klarar uttag av uppgifter till lönestrukturstatistiken på datafil.

Alternativet till att redovisa via datafil är alltså redovisning i excelmallen via Internet. Företagen får i informationsbrevet en användar-id och ett lösenord till SCB:s hemsida och kan där fylla i mallen.

På SCB:s hemsida finns också utförliga instruktioner för hur redovisningen ska gå till beroende på vilket av de nämnda alternativen som används. Vidare finns ett telefonnummer som företagen kan ringa ifall de behöver ytterligare stöd.

4. Planerad förändring

I syfte att förbättra lönestrukturstatistikens kvalitet och samtidigt bredda underlaget för analyser av lönebildningen och särskilt vad gäller löneskillnader mellan kvinnor och män samt uppfylla Sveriges internationella åtaganden avser Medlingsinstitutet att genomföra nedanstående förändringar.

I. Utökat åldersspann

Idag samlas uppgifter in för arbetstagare som fyllt 18 år men ej 65 år. Detta framgår inte av den ovan nämnda föreskriften SCB-FS 2011:13 utan anges i instruktionen/vägledningen från SCB om hur blanketten ska fyllas i. Med hänsyn till att arbetstagare numera har en lagstadgad rätt att arbeta till 67 år bör även uppgifter för 65- och 66-åringar redovisas i fortsättningen.

II. Uppgift om semesterdagar

Eurostats undersökning ”Structure of Earnings Survey” (SES) genomförs vart fjärde år och ingår i den officiella lönestatistiken. Uppgifterna till SES hämtas från lönestrukturstatistiken. Under 2014 ska en SES-undersökning genomföras. I den ska antalet semesterdagar redovisas, varför uppgifter om sådana måste samlas in. Den planerade förändringen innebär att uppgifter

om antalet semesterdagar i fortsättningen ska lämnas varje år och ingå i den årliga lönestrukturstatistiken. För företag som tillhör en arbetsgivarorganisation ingår uppgifter om semesterdagar redan idag i organisationernas egna insamlingar.

III. Uppgifter om förmåner

Idag samlas uppgifter under rubriken ” förmåner, jour- och beredskapsersättning, väntetids- och restidsersättning utanför ordinarie arbetstid” in sammantaget och redovisas som en klumpsumma. Detta gäller de företag som ingår i SCB:s insamling. Arbetsgivarorganisationerna levererar redan idag uppgifterna till SCB uppdelade. Medlingsinstitutet behöver för sina jämställdhetsanalyser kunna följa vissa av dessa förmåner/ersättningar separat.

IV. Ny yrkeskod

Sedan ett antal år har det inom SCB pågått ett arbete med att revidera 1996 års Svensk Standard för Yrkesklassificering (SSYK), som blivit föråldrad och inte speglar dagens arbetsliv. Detta gäller inte minst från ett jämställdhetsperspektiv. Det är för övrigt ett krav inom EU att medlemsstaterna ska anpassa sig till den av International Labour Organization (ILO) i december 2007 beslutade ”International standard classification of occupations” (ISCO 08), se Commission Regulation (EC) No 1022/2009 of 29 October 2009.

Revisionen av SSYK utifrån ISCO 08 har SCB bedrivit i samarbete med Medlingsinstitutet och arbetsgivarorganisationerna. 2012 fastställde SCB den nya SSYK 2012, som alltså ersätter SSYK 1996. Härefter har det pågått diskussioner med arbetsgivarorganisationerna om hur lång tid som kan behövas för att implementera SSYK 2012 i organisationernas insamlingar. Besked har lämnats att insamlingen till lönestrukturstatistiken avseende september 2014 kan göras i enlighet med SSYK 2012.

5. Genomförande

SCB:s instruktion/vägledning till företagen ändras så att det framgår att undersökningen omfattar anställda i åldern 18-67 år.

Den nuvarande föreskriften (SCB-FS 2011:13) ersätts av en ny där det framgår vilka uppgifter som ska lämnas. Detta sker på sedvanligt sätt genom hänvisning till den blankett som bifogas föreskriften. Blanketten kommer att tillföras en ruta för *semesterdagar*. På samma sätt kommer det framgå av blanketten att *förmåner* (bilförmåner, lunchförmåner och motsvarande skattepliktiga förmåner) ska separeras från jour- och beredskapsersättning m.m. Blanketten som bifogas föreskriften är alltså samma blankett (excelmallen) som finns på SCB:s hemsida för att fyllas i manuellt av de företag som inte kan redovisa uppgifterna på datafil.

Införandet av *SSYK 2012* kommer att ske genom att företag och lönesystemstillverkare ges all nödvändig information och stöd av SCB så att de efter bästa förmåga ska kunna hantera den nya yrkeskoden för alla individer på respektive företag. Motsvarande stödinsatser kommer att göras av Svenskt Näringsliv för deras medlemsföretag, vilka utgör den ojämförligt största gruppen av företag. Medlingsinstitutet och SCB är medvetna om att vissa problem kan uppstå i ett inledningsskede och att det första året är starten på ett utvecklingsarbete som kommer att pågå under några år innan en bra kvalitet kan åstadkommas.

6. Konsekvensutredning

A. Allmänt

1. Beskrivning av problemet och vad man vill uppnå

Problemet kan sägas bestå av två delar; (1) utökad uppgiftsskyldighet för arbetsgivare till lönestrukturstatistiken (en ny variabel om semesterdagar, en uppdelning av befintlig variabel om förmåner och ersättningar samt ett större åldersspann) och (2) genomförande av *SSYK 2012*.

Det främsta syftet med förändringen är att höja kvaliteten på statistiken. Det finns ett uttalat intresse från politiskt håll och från arbetsmarknadens parter att söka åstadkomma en utjämning av löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Samtidigt förekommer i debatten olika påståenden om löneskillnadernas storlek. Medlingsinstitutet har alltsedan myndigheten inrättades år 2000 analyserat kvinnors och mäns löner. Analysen har utgått från lönestrukturstatistiken och siffrorna har brutits ner med tillämpning av etablerade statistiska metoder. Ambitionen är att den officiella lönestatistikens tillförlitlighet och kvalitet inte ska kunna ifrågasättas. Genom att tillföra en ny variabel till lönestrukturstatistiken och dela upp en befintlig samt utöka åldersspannet breddas analysunderlaget när löneskillnaderna mellan kvinnor och män ska förklaras. En viktig förklaring till löneskillnaderna är yrket. Med den nya *SSYK 2012* tas ett stort steg mot en mer jämställd yrkesklassificering, vilken kommer att vara ett mycket viktigt verktyg i analysarbetet. Dessutom uppfyller Sverige skyldigheten att implementera ISCO 08. Den nya yrkeskoden har inte enbart betydelse för lönestrukturstatistiken utan även för SCB:s yrkesregister. De viktigaste källorna till yrkesregistret är lönestrukturstatistiken och en yrkesregisterenkät i vilken yrkena fortsättningsvis ska redovisas i enlighet med *SSYK 2012*.

När det gäller uppdelningen av variabeln om förmåner och ersättningar rör det sig inte om någon extra belastning på företagen i den meningen att de ska ta fram uppgifter som inte tidigare har redovisats. I bokföringen hålls normalt skattepliktiga förmåner åtskilda från de övriga ersättningarna. När redovisning har skett till lönestrukturstatistiken har de företag, som omfattas av SCB:s insamling, fått lägga samman de olika ersättningarna och redovisa

dem som en klumpsumma. Så kommer det att bli även i fortsättningen med den skillnaden att det också ska anges vad som ”därav” är förmåner. Arbetsgivarorganisationerna redovisar redan idag förmåner och ersättningar separat. För medlemsföretagen innebär den planerade åtgärden inte någon förändring jämfört med tidigare.

Skälet till uppdelningen är att öka precisionen i analysen av löneskillnader mellan kvinnor och män. Det som hittills har redovisats som en klumpsumma innehåller delar som till sin natur skiljer sig åt. Det som betecknas som *förmåner* är närmast att se som s.k. fringe benefits, medan *ersättningarna* är betalning kopplad till en arbetsinsats.

I statistiken används ett månadslönebegrepp i vilket de nämnda ersättningarna ingår, vilket inte förmånerna gör. Dessa har emellertid kommit att ingå i månadlönen eftersom redovisningen har skett i klump. Genom uppdelningen renodlas alltså lönebegreppet, varför mer rättvisande lönejämförelser kan göras. Detta gäller inte bara mellan kvinnor och män utan även mellan arbetsmarknadens sektorer, då förmåner av det slag som nu är i fråga förekommer i begränsad omfattning i offentlig sektor.

2. Beskrivning av alternativa lösningar för det man vill uppnå och vilka effekterna blir om någon reglering inte kommer till stånd

När det gäller införandet av SSYK 2012 finns inga alternativa lösningar. Utformningen av SSYK 2012 är i enlighet med den internationella standarden ISCO 08, vilken Sverige har att genomföra.

Det finns inte heller några alternativa lösningar beträffande 1) utökat åldersspann, 2) uppgift om semesterdagar och 3) uppgift om förmåner. Effekten av att avstå från inhämtande av uppgifterna blir att den avsedda kvalitetsförbättringen av lönestrukturstatistiken uteblir och därmed möjligheten till fördjupade jämställdhetsanalyser.

3. Uppgifter om vilka som berörs av regleringen

Samtliga arbetsgivare som har att lämna uppgifter till lönestrukturstatistiken berörs direkt. Samtidigt ska sägas att antalet företag som väljs ut för att ingå i den årliga undersökningen är begränsat och att urvalet roterar bland företag med färre än 500 anställda.

Av SCB:s företagsregister framgår att det i Sverige finns 299 047 företag med anställda. Bland dessa valdes 8 377 företag ut att ingå i 2013 års lönestrukturstatistik, alltså färre än 3 procent av samtliga företag. Se vidare tabellen under rubriken B 1.

Följande arbetsgivarorganisationer – med vilka Medlingsinstitutet träffar avtal om leverans av data till lönestrukturstatistiken – berörs: Arbetsgivarverket, Sveriges Kommuner och Landsting, Svenskt Näringsliv, Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation, Arbetsgivarföreningen KFO,

Fastigo, Kommunala Företagens Samorganisation och Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation. Vidare kommer dessa organisationers medlemmar (myndigheter, kommuner, företag etc.) att påverkas då införandet av SSYK 2012 innebär att de anställda ska vara kodade i enlighet med SSYK 2012 när uppgifterna skickas till respektive arbetsgivareorganisation för vidarebefordran till SCB. Detta gäller även för de av arbetsgivarorganisationernas medlemmar som inte ingår i SCB:s urval eftersom SSYK 2012 på sikt ska få genomslag på hela arbetsmarknaden.

Den planerade förändringen innebär också att de lönesystem som tillämpas kan behöva kompletteras i vissa fall så att redovisning kan ske för anställda 18-67 år, semesterdagar samt uppdelningen av förmåner. Detta kommer att ske genom att lönesystemstillverkarna/leverantörerna uppdaterar sina program. Enligt uppgift finns det cirka hundra sådana företag, där ett mindre antal av dessa är marknadsdominerande. Vilka förändringar som ska göras informerar SCB om på sin hemsida. Där kan också systemtillverkarna/leverantörerna prenumerera på nyhetsbrev om lönestatistiken.

4. Uppgifter om vilka kostnadsrämsiga och andra konsekvenser regleringen medför och en jämförelse av konsekvenserna för de övervägda regleringsalternativen

Den direkta kostnaden torde ligga i en eventuell prishöjning när systemtillverkarna/leverantörerna daterar upp företagens lönesystem i de fall de saknar uppgifter om den nya variabeln om semesterdagar och uppdelningen mellan förmåner och ersättningar. Eftersom det rör sig om smärre åtgärder är det svårt att ha någon uppfattning om det överhuvudtaget kommer att påverka priset eller – om priset höjs – hur stor höjningen blir. Förändringen berör inte företag som tillhör en arbetsgivarorganisation då dessa redovisar uppgifterna redan idag till sin organisation.

När det gäller införandet av SSYK 2012 har Svenskt Näringsliv på begäran av Medlingsinstitutet uppskattat kostnaden för omläggningen. Beräkningen framgår av nedanstående sammanställning.

	Antal timmar	Kostnad
<u>Svenskt Näringslivs medlemsföretag (ca 260 kr/tim)</u>		
Instudering av vad SSYK är och vad det innebär för sitt företag, ca 2 tim, 60 000 företag	120 000	31 200 000
Kodning av yrkeskoder, ca 0,5 min per anställd för 1,7 miljoner anställda	14 167	3 683 333
Lönesystemtillverkare (finns ca 100), 8 tim för instudering och införande av giltiga koder	800	208 000
<u>Svenskt Näringslivs arbete med medlemsorganisationerna</u>		
Konsulter + IT		600 000
Arbets tid		400 00
Summa uppskattade kostnader		36 091 333

5. Bedömning av om regleringen överensstämmer med eller går utöver de skyldigheter som följer av Sveriges anslutning till Europeiska unionen

Införandet av SSYK 2012 innebär som redan nämnts ett genomförande av Kommissionens förordning nr 1022/2009. I den uttalas särskilt att undersökningen Structure of Earnings Survey (SES) ska ske i enlighet med yrkesklassificeringen i ISCO 08. 2014 sker insamling till SES och där ska semesterdagarna redovisas, varför införandet av den variabeln i lönestrukturstatistiken är nödvändigt för att Sverige ska kunna uppfylla kraven.

6. Bedömning om särskilda hänsyn behöver tas när det gäller tidpunkten för ikraftträdande och om det finns behov av speciella informationsinsatser

SSYK 2012 liksom de övriga förändringarna ska gälla för företagens uppgifter till lönestrukturstatistiken avseende september månad 2014.

Det utökade åldersspannet, variabeln om semester och uppdelningen av variabeln om förmåner och andra ersättningar är smärre förändringar som inte påverkar tidpunkten för ikraftträdandet.

När det gäller SSYK 2012 finns ett klartecken från arbetsgivarorganisationerna om att den nya yrkesklassificeringsstandaren ska börja tillämpas 2014. Som redan nämnts kommer

arbetsgivarorganisationerna att bistå sina medlemmar med genomförandet av SSYK 2014. För de företag som inte är medlemmar i en arbetsgivarorganisation, men ingår i SCB:s urval kommer SCB att svara för att dessa får det stöd och den information de behöver för att göra rätt klassificering.

B. Företag

1. Beskrivning av antalet företag som berörs, vilka branscher företagen är verksamma i samt storleken på företagen

De företag som direkt berörs är de företag som SCB väljer ut för att ingå i lönestrukturstatistiken 2014. År 2013 valdes knappt 3 procent ut av landets närmare 300 000 företag med anställda. Omfattningen kommer att bli densamma även 2014. Däremot väljs inte samma företag ut varje år då urvalet roterar bland företag med färre än 500 anställda.

Företagen är verksamma i samtliga branscher. Urvalet av företag är sådant att privat sektor ska bli representativ i dess helhet.

Urvalet år 2013 framgår av nedanstående tabell.

Storleksklass (anställda)	Antal företag i urvalet
1-4	2 347
5-9	843
10-19	1 040
20-49	1 237
50-199	1 799
200-499	551
500-	535
Totalt	8 377

Som nämnts ovan i avsnitt 2 tillhör 4 036 av företagen en arbetsgivarorganisation, som levererar företagens uppgifter för närmare 1,2 miljoner anställda till SCB. Svenskt Näringsliv är helt dominerande och svarar för huvuddelen av företagen. Från de resterande 4 341 företagen med cirka 140 000 anställda samlar SCB in uppgifterna.

2. Beskrivning av vilken tidsåtgång regleringen kan föra med sig för företagen och vad regleringen innebär för företagens administrativa kostnader

Insamlingen till 2014 års lönestrukturstatistik kommer att omfatta ungefär samma antal arbetstagare och företag som vid 2013 års insamling.

Mot bakgrund av den stora variationen bland företagen vad gäller verksamhetsinriktning, storlek, antal anställda och yrkeskategorier, användning av datoriserade lönesystem och administrativa resurser i övrigt är det i det närmaste omöjligt att med någon säkerhet bedöma vilka administrativa kostnader de planerade förändringarna i lönestrukturstatistiken kommer att leda till.

Om man ändå gör ett försök att uppskatta de administrativa kostnaderna får varje förändring behandlas för sig och delas upp beroende på om uppgifterna levereras från arbetsgivarorganisationerna eller samlas in från företagen av SCB.

I. Utökat åldersspann

Det utökade åldersspannet medför inga ytterligare administrativa kostnader, eftersom undersökningspopulationen inte blir större än tidigare. SCB:s urval av företag grundas på de uppgifter som finns i SCB:s företagsdatabas. Den är ett register över samtliga företag och deras arbetsställen. I registret finns uppgifter om antalet anställda i varje företag. Urvalet ska säkerställa att populationen blir representativ för den privata sektorn i dess helhet. De anställdas ålder är ingen faktor som påverkar urvalet.

II. Uppgift om semesterdagar

a) Arbetsgivarorganisationernas medlemmar

Från dessa företag samlar arbetsgivarorganisationerna sedan tidigare in uppgifter om semesterdagar. Det nya är att organisationerna ska vidarebefordra uppgifterna till SCB. Förändringen får sålunda inga konsekvenser för företagen jämfört med det åliggande de redan har att lämna uppgifterna till sin organisation.

b) Företagen i SCB:s insamling

Samtliga arbetsgivare är enligt semesterlagen skyldiga att hålla reda på hur många semesterdagar varje anställd har. Det nya är att blanketten, som ska fyllas i, kommer att innehålla en ruta där antalet semesterdagar ska anges. Tidsåtgången kan uppskattas till 1 minut per anställd. Om man utgår ifrån att det rör sig om ungefär samma antal anställda under 2014 som under 2013 (140 000) blir det totala tidsåtgången för hela det berörda arbetsgivarkollektivet: 140 000 minuter = 2 333 timmar. Utgår man vidare från Svenskt Näringslivs ovan angivna timkostnad om 260 kr blir kostnaden **606 580 kr**.

III. Uppgifter om förmåner

Hittills har uppgifterna samlats in som en klumpsumma under rubriken ”Förmåner, jour- och beredskapsersättning, väntetids- och restidsersättning utanför ordinarie arbetstid”. 2014 ska denna variabel delas upp så att *förmåner* (bilförmåner, lunchförmåner och motsvarande skattepliktiga förmåner) redovisas för sig och jour- och beredskapsersättning m.m. för sig.

Egentligen rör det sig inte om någon extra belastning på företagen i den meningen att de ska ta fram uppgifter som inte tidigare har redovisats. I bokföringen hålls normalt skattepliktiga förmåner åtskilda från de övriga ersättningarna. När redovisning har skett till lönestrukturstatistiken har företagen i SCB:s insamling fått lägga samman de olika ersättningarna och redovisa dem som en klumpsumma. Så kommer det att bli även i fortsättningen med den skillnaden att det också ska anges vad som ”därav” är förmåner.

a) Arbetsgivarorganisationernas medlemmar

Företagen har datoriserade lönesystem där uppgifterna redan finns separat och redovisas på detta sätt till arbetsgivarorganisationen, som vidarebefordrar dem till SCB där sammanläggningen av uppgifterna har skett.

b) Företagen i SCB:s insamling

Som tidigare redovisats omfattade SCB:s insamling 2013 i första hand mindre företag. 3 411 av de 4 390 företagen hade färre än 20 anställda, uppdelade enligt nedan.

<u>Anställda</u>	<u>Antal företag</u>
1-4	2 260
5-9	651
10 -19	500

Det kan förmodas att en stor del av dessa företag saknar datoriserade lönesystem och därmed får göra uppdelningen manuellt när uppgifterna ska lämnas till SCB. Om man vidare utgår från att medeltalet anställda i varje grupp är 3, 7 respektive 15, handlar det om uppgifter för totalt cirka 19 000 anställda. För enkelhetens skull antas att uppgifterna för samtliga dessa anställda lämnas manuellt genom ifyllande av web-blanketten på SCB:s hemsida. Den extra tidsåtgång som uppdelningen innebär kan uppskattas till i genomsnitt 3 minuter per anställd. Det ger en total tidsåtgång på 57 000 minuter = 950 timmar. Med samma timkostnad som ovan vid II blir kostnaden **247 000 kr** (950 x 260 kr).

IV. Ny yrkeskod

I första hand berörs de företag som väljs ut att ingå i lönestrukturstatistiken 2014. Omfattningen av företag och anställda blir ungefär densamma som 2013. Det innebär att det rör sig om cirka 8 400 företag med närmare 1,2 miljoner anställda. Tidsåtgången för kodningen kommer givetvis att variera från företag till företag. Att uppskatta tidsåtgången är därför högst vanskligt. Svenskt Näringsliv har – som redovisats ovan – uppskattat tidsåtgången till 0,5 min per anställd och 2 tim per företag för instudering av SSYK 2012 och införande av giltiga koder. Det bör påpekas att kodningen enligt SSYK 2012 närmast är att se som en engångsföreteelse. När det väl är gjort är det endast de nyanställda som behöver kodas till nästa års insamling.

I och med att redovisningen till lönestrukturstatistiken i fortsättningen ska ske enligt SSYK 2012 kommer arbetsgivarorganisationernas insamlingar från medlemsföretagen till organisationernas egen lönestatistik att göras med tillämpning av SSYK. Konsekvensen av detta blir att betydligt fler företag, än de som ingår i SCB:s urval, under 2014 ska koda sina anställda enligt SSYK 2012. För företag som inte tillhör en arbetsgivarorganisation blir en kodning aktuellt endast för det fall företaget kommer att ingå i SCB:s urval.

Att yrkena fortsättningsvis ska kodas enligt SSYK 2012 innebär att de företag, som omfattas av SCB:s urval och som har sina anställda klassificerade enligt SSYK 1996, måste genomföra en omkodning. För de företag som inte tidigare har lämnat uppgifter till lönestrukturstatistiken blir det första gången de kodar sina anställda. I båda fallen torde tidsåtgången bli densamma, uppskattningsvis en minut per anställd eller befattning om fler anställda har samma befattning.

Mot bakgrund av den stora variationen bland företagen vad gäller verksamhetsinriktning, storlek, antal anställda och yrkeskategorier, användning av datoriserade lönesystem och administrativa resurser i övrigt är det i det närmaste omöjligt att med någon säkerhet bedöma vilka administrativa kostnader de planerade förändringarna i lönestrukturstatistiken kommer att leda till. Det får göras en schabloniserad beräkning.

a) Arbetsgivarorganisationernas medlemmar

För dessa hänvisas till Svenskt Näringslivs uppskattning ovan.

b) Företagen i SCB:s insamling

Om man utgår ifrån Svenskt Näringslivs uppskattning och tillämpar den leder det till följande resultat.

1) 4000 företag berörs. Tidsåtgången för instudering av SSYK 2012 är 2 timmar. Timkostnaden är 260 kr. Kostnaden blir **2 080 000 kr**.

2) 140 000 anställda ska kodas. Tidsåtgången uppskattas till 1 minut per anställd. Totalt blir tidsåtgången 2 333 timmar till en timkostnad av 260 kr. Kostnaden blir **606 580 kr**.

3. Beskrivning av vilka andra konsekvenser den föreslagna regleringen medför för företagen och vilka förändringar i verksamheten som företagen kan behöva vidta till följd av den föreslagna regleringen

Såvitt kan bedömas medför den föreslagna regleringen inte några andra konsekvenser än de som redan har beskrivits eller att företagen behöver vidta några förändringar i verksamheten.

4. Beskrivning av i vilken utsträckning regleringen kan komma att påverka konkurrensförhållandena för företagen

Konkurrensförhållandena bedöms inte påverkas.

5. Beskrivning av hur regleringen i andra avseenden kan komma att påverka företagen

Det är svårt att se hur företagen påverkas i några andra avseenden.

6. Beskrivning av om särskilda hänsyn behöver tas till små företag vid reglernas utformning

Särskilda hänsyn behöver inte tas vid reglernas utformning. Liksom tidigare kommer SCB att bistå de små företagen om något är svårt eller oklart vid uppgiftslämnandet.

C. Samråd

Samråd har ägt rum med de under A 3 nämnda arbetsgivarorganisationerna rörande införandet av SSYK 2012. Med dessa organisationer kommer Medlingsinstitutet på sedvanligt sätt att träffa avtal om leverans av uppgifter till lönestrukturstatistiken där det framgår vilka uppgifter som är nya i 2014 års insamling. Uppgifterna kommer att ingå i organisationernas insamling från medlemsföretagen. Normalt samlas de uppgifter som nu tillförs redan in till organisationernas interna eller partsgemensamma lönestatistik.

Samråd med NNR inleddes den 16 april och vissa kompletterande uppgifter har därefter tillförts ärendet efter begäran från NNR. Samrådet avslutades den 21 maj.

D. Kontaktperson

Chefsjuristen Kurt Eriksson
Medlingsinstitutet, Box 1236, 111 82 Stockholm
Tfn: 08-545 292 46 (dir), 070-513 76 53 (mobil)
E-post: kurt.eriksson@mi.se