

KVALITETSDEKLARATION

Lönestrukturstatistik, privat sektor (SLP)

Ämnesområde

Arbetsmarknad

Statistikområde

Löner och arbetskostnader

Produktkod

AM0103

Referenstid

2025

Statistikens kvalitet	3
1 Relevans	3
1.1 Ändamål och informationsbehov	3
1.1.1 Statistikens ändamål	3
1.1.2 Statistikanvändares informationsbehov	3
1.2 Statistikens innehåll	4
1.2.1 Objekt och population	4
1.2.2 Variabler	4
1.2.3 Statistiska mått	5
1.2.4 Redovisningsgrupper	5
1.2.5 Referenstider	5
2 Tillförlitlighet	5
2.1 Tillförlitlighet totalt	5
2.2 Osäkerhetskällor	5
2.2.1 Urval	6
2.2.2 Ramtäckning	6
2.2.3 Mätning	7
2.2.4 Bortfall	7
2.2.5 Bearbetning	8
2.2.6 Modellantaganden	9
2.3 Preliminär statistik jämförd med slutlig	9
3 Aktualitet och punktlighet	9
3.1 Framställningstid	9
3.2 Frekvens	10
3.3 Punktlighet	10
4 Tillgänglighet och tydlighet	10
4.1 Tillgång till statistiken	10
4.2 Möjlighet till ytterligare statistik	10
4.3 Presentation	10
4.4 Dokumentation	10
5 Jämförbarhet och sam användbarhet	10
5.1 Jämförbarhet över tid	10
5.2 Jämförbarhet mellan grupper	13
5.3 Sam användbarhet i övrigt	13
5.4 Numerisk överensstämmelse	13
Allmänna uppgifter	13
A Klassificeringen Sveriges officiella statistik	13
B Sekretess och personuppgiftsbehandling	14
C Bevarande och gallring	14
D Uppgiftsskyldighet	14
E EU-reglering och internationell rapportering	14
F Historik	14
G Kontaktuppgifter	15
Bilaga 1. Beskrivning av observationsvariabler	16

Statistikens kvalitet

1 Relevans

1.1 Ändamål och informationsbehov

1.1.1 Statistikens ändamål

Lönestrukturstatistiken är en del av den officiella lönestatistiken och huvudsyftet är att årligen leverera en översiktlig och jämförbar statistik om lönestrukturen för hela arbetsmarknaden. Statistiken används främst som underlag för ekonomisk analys av arbetsmarknadens parter, olika statliga och regionala organ, företag, forskare, massmedia samt enskilda personer.

Privat sektors lönestrukturstatistik belyser lönenivå och lönestruktur inom den privata sektorn uppdelat efter personalkategori (Arbetare resp. Tjänstemän). Lönestrukturstatistik publiceras även för kommunal, regional och statlig sektor.

1.1.2 Statistikanvändares informationsbehov

De krav som finns på lönestrukturstatistiken kommer främst från den allmäninformativa sidan, massmedia och allmänhet, företag och organisationer samt ekonomiska bedömare men i allt högre grad även från användare av jämställdhetsstatistik och från arbetsmarknadsforskningen. Huvudsakliga användare av statistiken är bland annat Medlingsinstitutet som använder lönestrukturstatistiken bland annat som underlag till deras rapporter, Konjunkturinstitutet som underlag till deras Lönebildningsrapport, Riksbanken för ekonomiska bedömningar, universitet och högskolor som använder statistiken som underlag till forskning, arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer för att kartlägga lönestrukturen på arbetsmarknaden. Massmedia, departement, regioner och kommuner tillhör också de huvudsakliga användarna av statistiken. Arbetsmarknadens parter använder i första hand sin egen lönestatistik. I den officiella lönestatistiken kompletteras partsstatistiken för att man ska få en bild över hela arbetsmarknaden.

Det finns ett användarråd för arbetsmarknadsstatistik som SCB inrättat. Syftet med användarråden, är att skapa ett system med organiserade användarkontakter. De ämnesstatistiska användarråden ska behandla frågor rörande behov av ny statistik, utveckling och förändringar av befintlig statistik samt prioriteringar och omprioriteringar inför kommande budgetår. Representerade myndigheter och organisationer är Stockholms Universitet (SOFI), Umeå Universitet, Konjunkturinstitutet, Medlingsinstitutet, Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), Arbetsmarknadsdepartementet, Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU), Riksbanken, Finansdepartementet, och Tillväxtanalys.

Den årsvisa lönestrukturstatistiken ligger också till grund för Medlingsinstitutets årliga rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män. Statistiken utgör även underlag för annan statistik som produceras av SCB till exempel Structure of Earnings Survey (SES) och nationalräkenskaperna (NR).

1.2 Statistikens innehåll

De statistiska målstorheter som skattas är genomsnittlig månads- och timlön, lönespridning i form av kvartiler, genomsnittlig tjänstgöringsomfattning och antal anställda under september månad. Statistiken redovisas efter bl.a. kön, yrke, region, utbildning och ålder.

1.2.1 Objekt och population

Observationsobjekten är samma som målobjekten, det vill säga anställningar.

Intressepopulationen omfattar samtliga anställningar (arbetare och tjänstemän) inom den privata sektorn september 2025 vid företag/organisationer/stiftelser. Privat sektor definieras som privata och offentliga aktiebolag, ekonomiska föreningar/stiftelser, handelsbolag, kommanditbolag, intresseorganisationer samt finansiella aktiebolag och institutioner. Hit räknas även hushållssektorns ideella organisationer.

Målpopulationen skiljer sig från intressepopulationen genom nedanstående avgränsningar.

Målpopulationen omfattar personal i åldern 18–68 år med marknadsmässig lönesättning som arbetat minst en timme under mätperioden. Personer i arbetsmarknadspolitiska åtgärder, ombordanställda samt betingsanställda ingår inte i undersökningen.

Arbetare respektive tjänstemän definieras efter fackligt löneavtalsområde. Anställda inom LO-förbundens löneavtalsområde ska klassas som arbetare. Övriga anställda ska klassas som tjänstemän.

1.2.2 Variabler

De viktigaste målvariablerna är

- Lön
- Antal anställda

Lön

Lön redovisas som genomsnittlig månadslön för tjänstemän samt genomsnittlig timlön för arbetare.

Antal anställda

Antal anställda är ett estimat av samtliga anställda i privat sektor som jobbat minst 1 timma under referensmånaden.

För mer ingående beskrivning av målvariablerna och observationsvariablerna (de insamlade) se Appendix 1.

I lönebegreppen ingår fast överenskommen lön för individen, fasta tillägg, rörlig lön som tex prestations- och ackordslön, provision, tantiem o.d. , OB- och skifttillägg och tillägg för risk, smuts, värme o.d. samt förmåner, jour- och beredskapsersättning, väntetids- och restidsersättning utanför ordinarie arbetstid.

Mål- och intressevariablerna är de samma men observationsvariablerna utgörs av de insamlade variablerna som återfinns i appendix 1.

1.2.3 Statistiska mått

Det främsta statistiska måttet i redovisningen är genomsnittlig månadslön. Månadslönen för deltidsanställda räknas om till motsvarande heltidslön med hjälp av redovisade veckoarbetstider och veckoarbetstider för heltid.

Löneuppgifterna redovisas dessutom med *median*, *undre-* och *övre kvartil*.

Antalsuppgifterna redovisas med *antal*.

1.2.4 Redovisningsgrupper

Viktiga redovisningsgrupper är:

- Näringsgren (Standard för svensk näringsgrensindelning 2007, SNI2007)
- Kön
- Yrkesgrupp (Standard för svenskyrkesklassificering 2012, SSYK2012)
- Ålder
- Region (Nomenclature des Unités Territoriales Statistiques, NUTS)
- Utbildning (Svensk utbildningsnomenklatur, SUN)

1.2.5 Referenstider

Huvuddelen av uppgifterna avser september månad respektive år. Omkring fem procent av uppgifterna avser november månad. För att möjliggöra tidigare publicering utgör från och med 2001 mätperioden endast en månad.

2 Tillförlitlighet

2.1 Tillförlitlighet totalt

De resultat som redovisas är behäftade med en viss osäkerhet.

Ett designbaserat skattningsförfarande används i skattningarna av de statistiska målstorheterna, vilket innebär att hänsyn tas till företagets sannolikhet att bli utvalda. För att kompensera för bortfall så används både imputering och viktjustering. För statistiska målstorheter avseende exempelvis genomsnittliga löner redovisas osäkerhetsintervall för att beskriva statistikens tillförlitlighet.

Skattningarna utav målstorheterna (genomsnittlig lön och antal anställda) bedömer vi ha god tillförlitlighet.

Osäkerhetsmått anges i form av 95-procentiga konfidensintervall avseende skattningarna för totaler och kvoter.

2.2 Osäkerhetskällor

Det finns felkällor som mer eller mindre påverkar tillförlitligheten i statistiken. De antas ha ringa påverkan på statistiken. Dessa felkällor diskuteras i 2.2.1-2.2.6. Vid jämförelser mellan åren påverkas säkerheten av faktorer som urvalsrotation, löneavtalens längd och strukturella förändringar i arbetskraften.

2.2.1 Urval

Undersökningen genomförs som urvalsundersökning. Urvalsenhet är företag (juridisk enhet).

Urvalsramen består av verksamma företag registrerade i SCB:s företagsdatabas (FDB), tillhörande privat sektor och som har minst en anställd. Företagen i urvalsramen stratifieras genom korsklassificering av näringsgren (SNI2007) och företagsstorlek (antal anställda). Urvalet stratifieras efter 83 näringsgrensgrupper och 7 storleksklasser i cirka 530 strata. Storleksklasserna utgörs av företag med 1-4, 5-9, 10-19, 20-49, 50-199, 200-499 och 500 eller fler anställda. Urvalsförfarandet sker genom obundna slumpmässiga urval (OSU) inom varje stratum.

Undersökningen ingår i SCB:s SAMU¹-system. Urvalsstorleken är ca 8 000 företag. De strata med företag som enligt FDB har 500 eller fler anställda 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.

Med urvalsfel avses den osäkerhet i skattningarna som beror på att ett urval av företag undersöks, till skillnad från en undersökning där samtliga företag undersöks. För att få en uppfattning om tillförligheten i skattningarna beräknas ett 95% konfidensintervall för skattningarna.

Konfidensintervallen ska tolkas som att det sanna värdet med 95% sannolikhet ligger inom det angivna intervallet.

Beräknade konfidensintervall finns publicerade i tabeller på www.scb.se/AM0103.

2.2.2 Ramtäckning

Urvalsramen/rampopulationen skapades i augusti 2025.

Antalet anställda för företagen i FDB hämtas sedan november 2020 från AGI. För att få ett mer stabilt mått beräknas även medelvärdet av antalet anställda för det senaste året. Detta mått används för att definiera ramen.

Målpopulationen är alla anställningar på företag med minst en anställd inom privat sektor. Eftersom antalet anställda är ett medelvärde kan det anta värden mindre än ett. Efter att ha utrett saken beslöts att inte ta med företag med färre än en anställd i rampopulationen. Med avseende på en enskild undersökningsmånad är många av dessa företag övertäckning. Genom att inte ta med dessa företag i ramen blir urvalsstorleken aningen mindre än tidigare.

Täckningsfel uppstår då urvalsramen inte överensstämmer med undersökningspopulationen, dvs. att företag som borde undersökas inte undersöks och vice versa. Övertäckning utgörs av de företag som finns i urvalsramen men som av olika anledningar inte uppfyller kriterierna för att ingå i undersökningen. Det kan bero på att de t.ex. saknar anställda p.g.a. konkurs, endast har anställda med löneförhållanden som gör att mätning är omöjlig etc.

¹ Samordnat urval

Undertäckning utgörs av de företag som inte ingår i urvalsramen trots att de uppfyller kriterierna för att ingå i undersökningen, t.ex. företag som nybildats efter det att urvalsramen upprättats. Dessutom kan täckningsfel uppstå på individnivå. Denna felkälla torde ge ett visst bidrag till osäkerheten. Felet minimeras dock genom att urvalsramen skapas så nära mätperioden som möjligt.

För ett bortfallsobjekt går det i allmänhet inte att avgöra om det är ett övertäckningsobjekt eller ej varför det kan finnas en del okänd övertäckning.

Inga studier om täckningsfel i undersökningen är gjorda.

2.2.3 Mätning

För att undvika dubbelinsamling av löneuppgifter samarbetar SCB med olika arbetsgivarorganisationer. För undersökningen år 2025 samarbetade SCB med Finansarbetsgivarna, Fastighetsbranschens arbetsgivarorganisation (Fastigo), Fremia, Sobona (Kommunala företagens arbetsgivarorganisation), Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), Arbetsgivarverket (Agv), Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation (SKAO) och Svenskt Näringsliv.

Urvalet matchas med respektive arbetsgivarorganisationens medlemsregister för att skilja ut de företag vars uppgifter ska insamlas av arbetsgivarorganisationerna från de företag vars uppgifter ska insamlas direkt av SCB. Därefter genomförs insamling av uppgifter från utvalda företag av SCB och respektive arbetsgivarorganisation.

Underlaget som SCB ansvarar för samlas in via SCB:s webbinsamlingssystem. Där kan uppgiftslämnarna välj mellan att fylla i elektronisk blankett, eller skicka en fil. Majoriteten lämnar sina uppgifter via fil som tas ut från uppgiftslämnarnas lönesystem. Eftersom uppgifterna hämtas från lönesystemen bedöms tillförlitligheten vara god.

Mätfelens omfattning och inverkan på osäkerheten är svåra att bedöma storleksmässigt. Sedan undersökningen endast tillämpar elektronisk insamling har inga mättekniska test genomförts.

För mer information om mätinstrument se avsnitt 2.2.3 i StaF avseende AM0103, www.scb.se/am0103.

2.2.4 Bortfall

I de flesta fall där svarsbortfall uppstår utgör hela urvalsobjektet (företag) bortfall. Bortfall utgörs av utvalda företag som inte lämnat begärda uppgifter och som inte anger orsak för detta. En del av detta bortfall kan antas bestå av övertäckning. Bortfall utgörs också av urvalsobjektet (företag) som meddelar att de av olika skäl inte kan eller vill svara. SCB bedömer att bortfallets påverkan på statistikens tillförlitlighet är litet.

Partiellt bortfall utgörs av urvalsobjektet (företag) som inte lämnar heltäckande uppgifter med avseende på personalkategori eller redovisningsenhet (arbetsställen). Detta bortfall åtgärdas genom att SCB återkontaktar uppgiftslämnaren för komplettering. Partiellt bortfall utgörs också av urvalsobjektet (företag) som av olika anledningar inte lämnar efterfrågade uppgifter för alla anställda oberoende av personalkategori eller redovisningsenhet. Om inlämnade uppgifter med avseende på antal anställda

avviker kraftigt från uppgift i FDB kan denna typ av partiellt bortfall upptäckas och åtgärdas. Om avvikelserna är små kan de felaktigt bedömas som rimliga, varpå åtgärd uteblir. Denna typ av partiellt bortfall bedöms dock som marginell. En tredje typ av partiellt bortfall utgörs av inlämnat material med bristande variabelinnehåll. För de observationer som faller ut i den selektiva granskningen åtgärdas detta genom att SCB återkontaktar uppgiftslämnaren för komplettering. För de observationer som inte faller ut i den selektiva granskningen åtgärdas detta genom imputering. Inga skillnader i det partiella bortfallet som specifikt särskiljer enskild redovisningsgrupp har noterats i undersökningen.

För att kompensera för bortfallet justeras designvikterna utifrån svarsmängden inom respektive stratum och personalkategori. Utvalda och svarande företag representerar således såväl icke utvalda som icke svarande företag. Per stratum och personalkategori beräknas en uppräkningsfaktor genom att dividera det totala antalet urvalsobjekt (företag) i urvalsramen i respektive stratum med antalet svarande företag i respektive stratum. Individposterna i respektive stratum tilldelas respektive stratums uppräkningsfaktor. Substitutions- eller imputeringsförfaranden förekommer ej på objektsnivå.

Användningen av kompensering av designvikterna vid bortfallskompensation bygger på antagandet att bortfallet kan betraktas som helt slumpmässigt. Om så inte är fallet finns risk för att skattningarna kommer att innehålla skevheter, vilket i sin tur medför bland annat ökad osäkerhet vid beräkning av konfidensintervall.

I tabellen nedan redovisas storleksvägda bortfallsandelar på populationsnivå. Den storleksvägda bortfallsandelen på populationsnivå uppskattar hur stor andel av antal anställda som skulle höra till bortfallet vid en totalundersökning.

Bortfallsandelar för arbetare respektive tjänstemän, 2025

Näringsgren (SNI 2007)	Storleksvägt bortfall (%), arbetare	Storleksvägt bortfall (%), tjänstemän
Totalt	12,0	10,6
A	22,9	37,3
B+C	4,4	4,4
D+E	1,9	1,8
F	16,3	19,3
G+I	14,6	15,3
H+J	16,9	11,4
K	7,5	3,3
L+M+N	14,2	9,4
P-U	9,2	8,1

2.2.5 Bearbetning

De uppgifter SCB samlar in granskas efter givna granskningstester. Respektive arbetsgivarorganisation sköter insamling och granskning av sitt

material. Yrkeskodningen görs av företagen medan utbildningskoden hämtas från SCB:s utbildningsregister.

Från och med undersökningen avseende år 2008 granskas den del av datamaterialet som SCB samlar in med metoden selektiv granskning med poängfunktioner. Metoden går ut på att koncentrera utredningsarbetet på de inrapporterade värden som både är misstänkta och antas ha en, mer än marginell, effekt på den huvudsakliga redovisningen. Då metoden ställs in krävs tillgång till granskade och ej granskade värden varför datamaterial från tidigare årgångar använts. Inställningarna görs så att skillnaderna mellan skattningarna baserade på ett selektivt granskat material och motsvarande skattningar baserade på ett traditionellt granskat material är försumbara. De uppgifter som samlas in via någon av arbetsgivarorganisationerna granskas, liksom tidigare, av respektive organisation.

Bearbetningsfel kan uppstå i samband med till exempel granskning, skanning och dataregistrering. Denna felkälla bedöms vara försumbar.

2.2.6 Modellantaganden

För de observationer som inte har granskats i den selektiva granskningen åtgärdas det partiella bortfallet genom imputering. De lönegrundande variablerna imputeras med givarimputering som innebär att man hämtar variablerna från en observation med liknande egenskaper. För att få konsistens mellan de lönegrundande variablerna imputeras alla variabler om vi har partiellt bortfall på minst en av variablerna. På samma sätt imputeras de lönegrundande variablerna för observationer med extremt avvikande löner för sin yrkeskod. Även här imputeras bara de observationer som inte har granskats i den selektiva granskningen.

Observationerna som ligger till grund för imputeringarna har inga felflaggor eller så har de godkänts vid manuell granskning. Imputeringarna kontrolleras även av handläggaren. Imputeringsmodellen bedöms hålla god kvalitet.

Ingen kompensation för företagen med färre än en anställd görs i skattningarna. Utredningar med modellberäkningar visar på marginell påverkan på skattningarna av löner.

2.3 Preliminär statistik jämförd med slutlig

Endast slutlig statistik redovisas.

3 Aktualitet och punktlighet

3.1 Framställningstid

Produktionstiden har löpt från dess att urvalet drogs i augusti 2025 till dess att bearbetning, sammanställning och publicering avslutats i maj 2026. En framställningstid på cirka 8 månader. Publiceringen sker cirka 4 månader efter referensperiodens utgång i maj året efter referensåret. Publicering har skett 2026-05-19.

3.2 Frekvens

Undersökning, insamling och publicering sker årligen. Sista svarsdatum är 7 november respektive år.

3.3 Punktlighet

Publicering sker enligt den publiceringskalender som finns att tillgå på SCB:s webbplats.

4 Tillgänglighet och tydlighet

4.1 Tillgång till statistiken

Tabeller i Statistikdatabasen utgör den huvudsakliga redovisningen av lönestrukturstatistik avseende arbetare respektive tjänstemän inom privat sektor. Uppgifterna är åtkomliga på SCB:s webbplats, www.scb.se/AM0103. Uppgifterna ingår också i underlaget till lönestrukturstatistik avseende hela arbetsmarknaden som publiceras separat i de statistiska databaserna. Dessutom görs särskilt efterfrågade tabeller och diagram tillgängliga på SCB:s webbplats, www.scb.se/AM0103. Delar av resultaten ingår även i SCB:s "Lönestrukturstatistik, hela ekonomin" som publiceras i juni.

4.2 Möjlighet till ytterligare statistik

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

4.3 Presentation

Statistiken på SCB:s webbplats och i de statistiska meddelandena redovisas i form av text, tabeller och diagram.

4.4 Dokumentation

Statistikens kvalitet beskrivs i innevarande dokument. Detaljerad information om mikrodata finns beskrivet i "Dokumentation av mikrodata" (MetaPlus). Hur undersökningen tagits fram finns beskrivet i Statistikens framställning, StaF. All dokumentation går att nå via SCB:s webbplats www.scb.se/AM0103.

5 Jämförbarhet och sam användbarhet

5.1 Jämförbarhet över tid

Omarbetningar av undersökningen under åren, med byte av mätperioder och en viss modifiering av variabelinnehållet och populationsavgränsningen, stör jämförbarheten mellan årgångarna. Urvalsrotation mellan årgångarna kan även störa jämförbarheten.

I undersökningar före 1991 ingår inte samtliga branscher, vilket innebär att totalskattningar för privat sektor inte kan göras. Indelningen efter näringsgren skiljer sig mellan de olika årens undersökningar. Tidigare redovisades statistiken enligt SNI 69. Statistiken redovisas enligt SNI 92 från 1993 till 2002, varefter SNI 2002 infördes. Redovisningen påverkas inte av revideringen från SNI 92 till SNI 2002. Däremot är endast vissa näringsgrenar jämförbara längre tillbaka i tiden än 1993.

Jämförbara data efter yrkesgrupp (SSYK) finns från och med 1995 avseende tjänstemän och från och med 1996 avseende arbetare. Betydande förändringar i företagens sätt att yrkeskoda kan påverka resultaten i enskilda redovisningsceller mellan två år. Från och med 2004 års undersökning insamlas fyrsiffrig SSYK, vilket ytterligare kan förstärka eller förlänga ovan nämnda problematik. Därtill är det rimligt att anta att en detaljering av yrkesklassificeringen föranleder att uppgiftslämnare ser över sina kodningar och rättar till eventuella brister. Detta kan skapa den paradox att en förbättring i yrkesklassificeringen medför en försämring i jämförbarheten över tiden. Jämförelser över tiden för yrkesgrupper bör därför göras med viss försiktighet.

Från och med 1997 års undersökning ingår ägare, delägare och verkställande direktörer med känd avtalad och arbetad tid i den del av primärdata som SCB samlat in och från och med 1998 års undersökning är detta gällande även för den del SAF/Svenskt näringsliv samlat in. Ombordanställda ingår däremot ej längre i populationen från och med 1997 i den del som SCB samlar in och från och med 1998 i SAF/Svenskt näringslivs del. Dessa förändringar trädde i kraft för övriga arbetsgivarorganisationer från och med 1999 års undersökning.

Från och med 1997 har även en viss förändring av åldersberäkningen skett. Från att tidigare ha beräknat ålder med avseende enbart på födelseår används nu även födelsemånad, vilket ger en mer exakt åldersberäkning.

Strukturella förändringar inom företagen påverkar undersökningen. Allt fler anställda går över till medarbetaravtal. Detta innebär att en del personer som tidigare klassificerats som arbetare nu ingår i tjänstemannastatistiken.

Jämförelser över tid kan också störas av att den privata sektorns struktur förändras genom att offentliga verksamheter bolagiseras. Från och med år 2000 tillhör Svenska kyrkan och vissa bolagiserade landstingsföretag privat sektor. Från och med 2001 tillhör Riksbanken, Sjöfartsverket, Luftfartsverket och SJ-bolag privat sektor.

Från och med 2001 års undersökning används den reviderade utbildningsnomenklaturen SUN 2000 i lönestatistiken. Detta gör att vissa indelningar i utbildningsnivå och utbildningsinriktning har förändrats. I 2009 års undersökning har de uppgifter om utbildning som använts överensstämmt med referensperioden. Tidigare har uppgifterna, på grund av utbildningsregistrets tidpunkt för färdigställande, avsett respektive referensperiods föregående år. I undersökningarna före 2006 användes uppgifter om utbildning avseende respektive referensperiods föregående år. Detta bör beaktas vid jämförelser mellan olika år.

Ett alternativ till löneökning för den anställde kan vara kompensationer i form av fler semesterdagar, kortare arbetstid, aktietilldelning m.m. Många av dessa kompensationer är svåra att mäta och tenderar att öka inom näringslivet vilket kan störa jämförbarheten mellan olika år. Även graden av bortfall för respektive år kan påverka jämförbarheten.

Sedan 2008 års undersökning har näringsgren klassificerats enligt Standard för svensk näringsgrensindelning 2007 (SNI 2007), såväl vid stratifiering som vid indelning i olika redovisningsgrupper. Tidigare har SNI 2002 använts. Övergången till SNI 2007 stör jämförelser med tidigare års statistikuppgifter,

dels p.g.a. en förändrad struktur i urvalet, dels p.g.a. att redovisningsgrupperingen efter näringsgren förändrats. Mer information om SNI 2007 finns på SCB:s webbplats www.scb.se.

Uppgifter som bedöms som osäkra undantas från publiceringen. Kriterierna för denna bedömning har ändrats från och med 2009 års undersökning.

Från och med 2014 års undersökning samlas yrkesuppgifter in efter den reviderade standarden för svensk yrkesklassificering 2012 (SSYK2012). SSYK2012 ersätter den tidigare versionen, SSYK96. Detta betyder att jämförelser mellan 2014 och tidigare år inte bör göras med avseende på lön per yrke. Mer information finns på SCB:s webbplats www.scb.se.

Från och med 2014 års undersökning samlas anställda mellan 18-66 år in.

Från och med 2014 års undersökning klassificeras personalkategori (arbetare/tjänstemän) utifrån vilken yrkeskod som den anställda har. Tidigare år har uppgiftslämnarna själva satt personalkategori utifrån vilket löneavtalsområde den anställda individen tillhör. Detta innebär att alla yrkesgrupper nu antingen är arbetare eller tjänstemän och detta medför stora strukturella förändringar. Jämförelser med tidigare år bör därför göras med stor försiktighet.

Från och med 2014 års undersökning ingår inte affärsverken i privat sektor.

Från och med 2016 har SCB enligt internationella rekommendationer frångått principen om att FoU ska betraktas som hjälpverksamhet. Det innebär att fler företag än tidigare återfinns inom bransch 72 enligt Svensk Näringsgrensindelning 2007. I samband med detta har SCB också valt att klassificera om Ericsson AB från huvudbransch 26300 (Tillverkning av kommunikationsutrustning) till 62010 (Datorprogrammering).

Från och med 2017 sker inte en total undersökning av Svenska kyrkans arbetsgivarorganisations medlemmar.

Från och med 2019 års undersökning har en mindre revidering av hur personalkategori (arbetare/tjänstemän) klassificeras utifrån yrkeskod gjorts. Detta innebär att några få yrkeskoder som tidigare varit klassificerade som arbetare nu är klassificerade som tjänstemän och vice versa.

Under första kvartalet 2020 började covid-19 spridas i Sverige och i världen. Pandemin påverkade samhället under resterande kalenderår 2020 samt även under 2021. Covid-19-pandemin har påverkat lönestatistiken på flera sätt. Olika effekter drar åt olika håll. Löneökningstakten bromsade in kraftigt från och med april 2020, i huvudsak på grund av den uppskjutna avtalsrörelsen.

Från och med 2022 års undersökning samlas uppgifter om anställningstyp (tillvidare eller tidsbegränsad anställning) samt om företaget har kollektivavtal eller ej in.

Från och med 2023 års undersökning samlas anställda mellan 18-68 år in.

Ambitionen på SCB är att minska den manuella granskningen. Inför 2022 års insamling gjordes därför en utvärdering av granskningen. Efter genomgång av de felkoder som faller ut i rimlighetstester och validitetskontroller utökades

antalet automatupprättningar av mikrodata. Avstämning mot lön enligt AGI infördes och antalet kontroller som ovillkorligen faller i SELEKT minskades.

Med dessa åtgärder kunde den manuella granskningen reduceras. Vi bedömer att den negativa påverkan på den redovisade statistikens kvalitet är acceptabel.

5.2 Jämförbarhet mellan grupper

Statistiken redovisas uppdelat efter bland annat arbetare och tjänstemän och olika yrkesgrupper. Vid jämförelse av genomsnittliga löner etc. bör hänsyn tas till att lönerrevisioner kan ske vid olika tidpunkter, t.ex. att årets lönerrevision kan gått igenom för den ena gruppen men inte för den andra.

5.3 Samanvändbarhet i övrigt

SCB producerar motsvarande lönestrukturstatistik för den offentliga sektorns delsektorer, vilket redovisas i Statistikdatabasen för respektive undersökning. Därtill måste olikheter i lönebegrepp, populationsavgränsning och mätperiod beaktas.

SCB producerar även månatligen konjunkturstatistik för arbetare och tjänstemän inom privat sektor (KLP). SLP utgår från individuppgifter medan KLP utgår från summerade löneuppgifter för hela företag/arbetsställen.

Inom arbetsmarknadsområdet finns det även andra undersökningar som mäter antal anställda och arbetade timmar. Arbetskraftsundersökningarna (AKU) är en av dessa och publicerar statistik över sysselsättningen för hela arbetsmarknaden. Kortperiodisk sysselsättningsstatistik (KS) är en annan källa som främst mäter förändring av antal anställda.

Vid jämförelse mellan olika undersökningar måste olikheter i begrepp, definitioner, mätmetoder och populationsavgränsningar beaktas. När löneutvecklingen mellan olika sektorer och år jämförs bör hänsyn tas till att lönerrevisioner kan ske vid olika tidpunkter, att det kan skilja i populations avgränsningar och mättidpunkt.

5.4 Numerisk överensstämmelse

Inga brister har noterats vad gäller den numeriska överensstämmelsen mellan olika statistikvärden.

Allmänna uppgifter

A Klassificeringen Sveriges officiella statistik

Lönestrukturstatistik, privat sektor (SLP) ingår i Sveriges officiella statistik (SOS).

För statistik som ingår i Sveriges officiella statistik (SOS) gäller särskilda regler för kvalitet och tillgänglighet, se lagen ([2001:99](#)) och förordningen ([2001:100](#)) om den officiella statistiken samt Statistiska centralbyråns föreskrifter ([SCB-FS 2016:17](#)) om kvalitet för den officiella statistiken.

B Sekretess och personuppgiftsbehandling

I myndigheternas särskilda verksamhet för framställning av statistik gäller sekretess enligt 24 kap. 8 § offentlighets- och sekretesslagen ([2009:400](#)).

För att skydda enskilda personers eller företags sekretessbelagda uppgifter i den offentliggjorda statistiken, säkerställs att de inte kan röjas varken direkt eller indirekt.

Vid behandling av personuppgifter, dvs. information som direkt eller indirekt kan hänföras till en person som är i livet, gäller lagen (2001:99) och förordningen (2001:100) om den officiella statistiken samt EU:s dataskyddsförordning ([2016/679](#)).

C Bevarande och gallring

Bevarandebehov är under utredning.

D Uppgiftsskyldighet

Uppgiftsskyldighet föreligger enligt lagen om den officiella statistiken (SFS 2001: 99). Statistiken regleras även av förordningen (2001:100) om den officiella statistiken och av Medlingsinstitutets föreskrifter (SCB-FS 2014:21).

E EU-reglering och internationell rapportering

Statistiken regleras inte av EU. Däremot regleras undersökningen Structure of Earnings Survey, som till stor del består av denna statistik.

F Historik

Officiell lönestatistik för tjänstemän inom industri har funnits sedan 1913. Statistik för anställda inom Varuhandel började framställas 1945, banker och försäkringsbolag tillkom 1948. Apotek började redovisas 1953, tjänstemän inom byggnadsverksamhet ingår från och med 1955 och 1972 inkluderades restaurangtjänstemän. Officiell lönestatistik över byggnadsarbetare, industriarbetare, lantarbetare och skogsarbetare har publicerats sedan 1910-talet. På 1940-talet tillkom lönestatistik över anställda i varuhandel och på 1950-talet utökades insamlingen med statistik över arbetare anställda inom hotell och restauranger samt landtransporter.

Sedan 1950-talet utarbetas lönestatistiken i samarbete med Svenskt Näringsliv. Samarbetsavtal har senare även slutits med flera andra arbetsgivarorganisationer.

Samarbete mellan SCB och arbetsgivarorganisationerna har tillkommit för att underlätta uppgiftslämnarbördan för företagen då arbetsgivarorganisationerna årligen insamlar löneuppgifter till sin förhandlingsstatistik. De arbetsgivarorganisationer SCB samarbetat med har delvis varierat mellan åren. För undersökningen år 2025 samarbetade SCB med Bankinstitutens arbetsgivarorganisation (BAO), Fastighetsbranschens arbetsgivarorganisation (Fastigo), Fremia, Sobona (Kommunala företagens arbetsgivarorganisation), Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), Arbetsgivarverket (Agv), Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation (SKAO) och Svenskt Näringsliv.

Till följd av den statistikreform som trädde i kraft under 1990-talet flyttades ansvaret för delar av den officiella statistiken från SCB till ett flertal andra

myndigheter. Från och med 2001 ansvarar Medlingsinstitutet (MI) för den officiella löne- och arbetskostnadsstatistiken. SCB har producerat statistiken på uppdrag av MI sedan dess.

G Kontaktuppgifter

Statistikansvarig myndighet	Medlingsinstitutet
Kontaktinformation	Löner och arbetskostnader
E-post	lonestat@scb.se
Telefon	010-479 50 00 (Statistikservice)

Bilaga 1. Beskrivning av observationsvariabler

Ålder

Uppnådd ålder under september.

Kön

Yrke

Enligt Standard för svensk yrkesklassificering 2012 (SSYK2012), MIS 2012:1, SCB.

Arbetade timmar

Faktiskt arbetade timmar inklusive övertid.

Arbetsstidsart

Undersöks i SNI B och C (Gruv- och tillverkningsindustri).

Tjänstgöringsomfattning

Härleds ur variablerna överenskommen veckoarbetstid och överenskommen veckoarbetstid motsvarande heltid.

Anställningsform

Hel- respektive deltidsarbetande. Härleds ur variabeln Tjänstgöringsomfattning.

Anställningstyp

Tillsvidare- eller tidsbegränsad anställning

Skifttillägg

Tillägg vid skiftarbete och arbete på obekvämt arbetstid samt tillägg för smuts, risk, värme m.m.

Förmåner

Värdet av förmåner, jour- och beredskapsersättning samt ersättning för väntetid och restid utanför ordinarie arbetstid. Värdet ingår i beräkningarna utslaget på totala antalet arbetade timmar.

Utbildning

Klassificeras enligt svensk utbildningsnomenklatur (SUN).

Näringsgren

Arbetsställets näringsgren (SNI 2007).

Region

Regionsindelning efter länsgrupper enligt NUTS2.

Beräknade variabler

Antal

Antal tjänstemän respektive arbetare i respektive redovisningsgrupp.

Tid- och prestationslön (månadslön för tjänstemän, timlön för arbetare)

Fast lön, fasta tillägg, ackordsprestation och rörlig lön. I rörlig lön ingår prestations- och ackordslön, provision, tantiem o.d.

Lön för arbetad tid (månadslön för tjänstemän, timlön för arbetare)

Tid- och prestationslön samt OB-/skifttillägg och tillägg för risk, smuts, värme o.d.

Total lön (månadslön för tjänstemän, timlön för arbetare)

Lön för arbetad tid samt förmåner, jour- och beredskapsersättning, väntetids-

och restidsersättning utanför ordinarie arbetstid. För arbetare inkluderas helglön, d.v.s. kompensation för förlorad lön vid helgdagar.