

STATISTIKENS FRAMSTÄLLNING

Lönestrukturstatistik, privat sektor (SLP)

Ämnesområde

Arbetsmarknad

Statistikområde

Löner och arbetskostnader

Produktkod

AM0103

Referenstid

2025

Kontaktuppgifter

Statistikansvarig myndighet	Medlingsinstitutet (MI)
Kontaktinformation	John Ekberg
E-post	fornamn.efternamn@mi.se
Telefon	08-545 292 40

Innehåll

1	Statistikens sammanhang.....	3
2	Undersökningsdesign	3
2.1	Målstorheter	3
2.2	Ramförfarande	3
2.3	Förfaranden för urval och uteslutning	4
2.3.1	Urvalsförfarande	4
2.4	Insamlingsförfarande.....	4
2.4.1	Datainsamling	4
2.4.2	Mätning	5
2.4.3	Bortfallsuppföljning.....	5
2.5	Bearbetningar.....	6
2.6	Granskning.....	6
2.6.1	Granskning under direktinsamlingen	6
2.6.2	Granskning av mikrodata och insamlade statistikvärden.....	6
2.6.3	Granskning av makrodata.....	8
2.6.4	Granskning av redovisning	8
2.7	Skattningsförfarande.....	8
2.7.1	Principer och antaganden	8
2.7.2	Skattningsförfarande för målstorheter.....	8
2.7.3	Skattningsförfarande för tillförlitlighet.....	11
2.7.4	Röjandekontroll	11
3	Genomförande	11
3.1	Kvantitativ information.....	11
3.2	Avvikelser från undersökningsdesignen	14

1 Statistikens sammanhang

Lönestrukturstatistiken är en del av den officiella lönestatistiken och huvudsyftet är att årligen leverera en översiktlig och jämförbar statistik om lönestrukturen för hela arbetsmarknaden.

Privat sektors lönestrukturstatistik belyser lönenivå och lönestruktur inom den privata sektorn uppdelat efter personalkategori (Arbetare resp. Tjänstemän). Statistiken samlas in för september månad, dels av SCB men även av olika arbetsgivarorganisationer som sedan lämnar den vidare till SCB. För undersökningen år 2025 samarbetade SCB med Finansarbetsgivarna, Fastighetsbranschens arbetsgivarorganisation (Fastigo), Fremia, Sobona, Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), Arbetsgivarverket (Agv), Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation (SKAO) och Svenskt Näringsliv.

Lönestrukturstatistik publiceras även för kommunal, regional och statlig sektor.

I detta dokument beskrivs upplägg och genomförande av undersökningen Lönestrukturstatistik, privat sektor. Läs också om statistikens kvalitet i kvalitetsdeklarationen som finns tillgänglig på www.scb.se/AM0103 under rubriken Dokumentation.

2 Undersökningsdesign

2.1 Målstorheter

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.

2.2 Ramförfarande

För att inhämta data om målpopulationen görs ett urval av företag, i privat sektor, från SCB:s Företagsdatabas (FDB). Företagen lämnar uppgifter med arbetsställe (CFAR-nr) som redovisningsenhet. Ett nytt urval görs inför varje årlig undersökningsomgång. Urvalsramen består av företag (juridisk enhet) som i augusti 2025 tillhörde privat sektor och näringsgren SNI 01-96 samt hade minst en anställd.

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.

De utvalda företagen kontaktas via post.

Hjälpinformation

Från FDB hämtas, förutom organisationsnummer, följande uppgifter avseende urvalsobjekt: Företagsnamn (för organisationsnumret), adress, telefonnummer, antal anställda och storleksklass, näringsgren (SNI2007), län- och kommunkod, antal företag i ramen i respektive stratum och antal utvalda företag i respektive stratum. För redovisningsenhet (arbetsställe) hämtas uppgifter om adress, telefonnummer, antal anställda och storleksklass, näringsgren (SNI2007) samt län- och kommunkod.

2.3 Förfaranden för urval och uteslutning

2.3.1 Urvalsförfarande

Undersökningen är en urvalsundersökning. Urvalet dras genom ett stratifierat obundet slumpmässigt urval och ingår i SCB:s SAMU-system (Samordnade Urval). Urvalsramen stratifieras efter näringsgren (SNI) och storleksklass (antalet anställda).

2.4 Insamlingsförfarande

2.4.1 Datainsamling

För att undvika dubbelinsamling av löneuppgifter samarbetar SCB med olika arbetsgivarorganisationer. 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.

Data för målobjekt (individer) i urvalsobjekt (företag) som inte matchar mot de olika arbetsgivarorganisationernas medlemsregister insamlas av SCB. De företag i urvalet som matchar mot medlemsregistren undersöks genom respektive arbetsgivarorganisationens insamling.

SCB:s insamling

Efter att urvalet dragits skickas i augusti en förhandsinformation till samtliga utvalda företag ingående i urvalet som matchar med arbetsgivarorganisationernas medlemsregister. På så sätt hinner uppgiftslämnarna förbereda sig för insamlingen.

I slutet av september sker utsändning av missiv. Innan dess framställs blanketter, följebrev, vägledning, förteckning över SSYK2012-koder och postbeskrivning.

Uppgiftslämnarna lämnar uppgifter via SCB:s webbplats. Dessa uppgifter förs sedan över till SLP:s interna applikation som utgör gränssnitt mot undersökningens sammansatta system av databastabeller.

Arbetsgivarorganisationernas insamlade material

Organisationerna underrättas om vilka av deras respektive medlemsföretag som ingår i SCB:s urval. Därefter genomför respektive organisation insamling av uppgifter från dessa företag. I januari lämnas förteckning över bortfallsföretag i respektive arbetsgivarorganisationens undersökning till SCB, varpå SCB genomför en kompletterande insamling för att minska bortfallet. Av respektive arbetsgivarorganisation insamlat material levereras till SCB i slutet av januari.

2.4.2 Mätning

Uppgifterna lämnas till SCB via elektroniskt frågeformulär via SCB:s webbplats.

Undersökningen kan besvaras på i huvudsak via SCB:s webbplats genom att:

- Uppgifter kan lämnas till SCB på elektronisk blankett, text- eller Excelfiler med uttag ur uppgiftslämnarens lönesystem via SCB:s webbplats. Funktionen har vissa kontroller inbyggda.

Instruktioner och postbeskrivning hittas på www.scb.se/SLP.

2.4.3 Bortfallsuppföljning

I de flesta fall där svarsbortfall uppstår utgör hela urvalsobjektet (företag) bortfall. Bortfallet mäts både utifrån antal utvalda företag (ovägt) och utifrån antal anställda vid företagen (storleksvägt). I båda fallen exklusive övertäckning.

Bortfall utgörs av utvalda företag som inte lämnat begärda uppgifter och som inte anger orsak för detta. Denna typ av bortfall åtgärdas genom påminnelse per brev och telefon. En del av detta bortfall kan även antas bestå av övertäckning. Bortfall utgörs också av urvalsobjektet (företag) som meddelar att de av olika skäl inte kan eller vill svara.

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 dito uppgift i Företagsdatabasen (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, vilket hanteras genom imputering. För att kompensera för bortfallet justeras designvikterna utifrån svarsmängden inom respektive stratum och personalkategori.

Till de företag som inte inkommit med uppgifter vid sista insändningsdatum skickas ett påminnelsebrev. Därefter genomförs påminnelser via telefon. För att ytterligare minska bortfallet genomfördes ett anmanings- och vitesförfarande.

2.5 Bearbetningar

Efter insamlingen är klar imputeras partiellt bortfall i det datamaterial som inte pekats ut av den selektiva granskningen.

Efter avslutad insamling kompletteras det insamlade datamaterialet med uppgifter om utbildning från Utbildningsregistret (UREG) på SCB.

2.6 Granskning

2.6.1 Granskning under direktinsamlingen

Arbetsgivarorganisationerna granskar det som de samlar in på mikronivå. Se 2.6.2

Uppgifter som lämnas via webblankett genomgår ett antal inbyggda granskningskontroller för att upptäcka logiska felaktigheter och andra eventuellt misstänkta fel. Vid uppenbara fel sker en markering av svar som måste ändras för att blanketten ska kunna skickas in. Vid misstänkta fel sker en markering av svar som bör kontrolleras och därefter rättas eller kommenteras för att blanketten ska kunna skickas in.

I direkt anslutning till insamlingen kontrolleras att det inte föreligger partiellt bortfall avseende personalkategorier, redovisningsenhet (arbetsställen) eller antal anställda.

2.6.2 Granskning av mikrodata och insamlade statistikvärden

Den del som arbetsgivarorganisationerna levererar till SCB granskas även av SCB på mikronivå i form av rimlighetskontroller och validitetskontroller.

Uppgifter i SCB:s insamling granskas per individpost med rimlighetstester och validitetskontroller. Följande variabler avseende individer granskas utifrån olika rimlighetsantaganden med avseende på nivåer och i vissa fall inbördes förhållanden:

- Överenskommen fast tim-, vecko- eller månadslön
- Överenskommen veckoarbetstid
- Veckoarbetstid för motsvarande heltidstjänst
- Totalt arbetad tid under perioden
- Antal betalda mer- och övertidstimmar
- Rörlig lön
- Tillägg exkl. grundlön
- Förmåner samt jour- och beredskapsersättning m.m.

För följande variabler avseende individer görs validitetskontroller:

- Personnummer
- Ålder
- Yrkeskod (SSYK2012)
- Personalkategori
- Löneform
- Arbetstidsart/skiftform

Förutom individuppgifter granskas uppgift om antal anställda per redovisningsenhet (arbetsställe).

Yrkesvariabeln har granskats extra mycket de senaste åren efter det att den reviderade standarden för svensk yrkesklassificering 2012 (SSYK2012) ersatte den tidigare versionen, SSYK96. Exempel på extra granskning av yrkeskoden:

- Samma koder med lika innebörd
- Chefsnivåer
- Yrkeskod mot näringsgren

Från och med undersökningen avseende år 2008 granskas den del av datamaterialet som SCB samlar in med metoden *sektiv granskning med poängfunktioner*. Metoden går ut på att koncentrera utredningsarbetet till de inrapporterade värden som utgör misstänkta fel och som antas ha mer än en marginell effekt på den huvudsakliga redovisningen. För att fastställa de parameterinställningar som ska användas i denna granskning krävs tillgång till både granskade och ogranskade värden för en given underökningsomgång, varför datamaterial från tidigare årgångar använts. Inställningarna är sådana att skillnaden mellan skattningar baserade på ett selektivt granskat material och motsvarande skattningar baserade på ett

traditionellt granskat material är försumbara. De uppgifter som samlas in via arbetsgivarorganisationerna granskas, liksom tidigare, av respektive organisation. Bearbetningsfel kan uppstå i samband med till exempel granskning och dataregistrering.

2.6.3 Granskning av makrodata

SCB granskar. De grupper som granskas är genomsnittlig månadslön för tjänstemän resp. genomsnittlig timlön för arbetare per yrke (3 siffrig SSYK2012), näringsgren (SNI2007 på 2-siffrig nivå), ålder samt län. På så sätt kan effekter av t.ex. urvalsrotation upptäckas.

2.6.4 Granskning av redovisning

Inför publicering slutgranskas samtliga tabeller, diagram samt databastabeller som ska ut på webbplatsen och konsistens sinsemellan kontrolleras.

2.7 Skattningsförfarande

2.7.1 Principer och antaganden

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.

I kvalitetsdeklarationen finns statistikens osäkerhetskällor beskrivna.

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

2.7.2 Skattningsförfarande för målstorheter

Tre olika lönebegrepp beräknas:

Tid- och prestationslön

avser överenskommen fast lön, fasta tillägg, ackordskompensation och rörlig lön. I rörlig lön ingår prestations- och ackordslön, provision, tantiem o.d.

Lön för arbetad tid

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

Totallön

avser *Lön för arbetad tid* samt helglön (för arbetare), förmåner, jour- och beredskapsersättning, väntetids- och restidsersättning utanför ordinarie arbetstid.

För att skatta de olika lönebegreppen som tim- och månadslöner beräknas först för alla poster, oavsett personalkategori, **grundlön i form av månadslön (MLonG)**:

För månadsavlönade tjänstemän

$MLonG = (\text{Överenskommen lön} + \text{Överenskommen veckoarbetstid} * 4.35 * \text{Rörlig lön} / \text{Arbetade timmar}) * (\text{Överenskommen veckoarbetstid heltid} / \text{Överenskommen veckoarbetstid})$

För veckoavlönade tjänstemän

$MLonG = (\text{Överenskommen veckoarbetstid heltid} / \text{Överenskommen veckoarbetstid}) * ((4.35 * \text{Överenskommen lön}) + \text{Överenskommen veckoarbetstid} * 4.35 * \text{Rörlig lön} / \text{Arbetade timmar})$

För timavlönade tjänstemän

$MLonG = (\text{Överenskommen lön} + \text{Rörlig lön} / \text{Arbetade timmar}) * (\text{Överenskommen veckoarbetstid heltid} * 4.35)$

För månadsavlönade arbetare

$MLonG = (\text{Överenskommen lön} + \text{Överenskommen veckoarbetstid} * 4.35 * \text{Rörlig lön} / \text{Arbetade timmar}) * (\text{Överenskommen veckoarbetstid heltid} / \text{Överenskommen veckoarbetstid})$

För veckoavlönade arbetare

$MLonG = (\text{Överenskommen veckoarbetstid heltid} / \text{Överenskommen veckoarbetstid}) * ((4.35 * \text{Överenskommen lön}) + \text{Överenskommen veckoarbetstid} * 4.35 * \text{Rörlig lön} / \text{Arbetade timmar})$

För timavlönade arbetare med rätt till helglön

$MLonG = (\text{Överenskommen lön} + \text{Rörlig lön} / \text{Arbetade timmar}) * (\text{Överenskommen veckoarbetstid heltid} * 4.35)$

För timavlönade arbetare utan rätt till helglön

$MLonG = (\text{Överenskommen lön} + \text{Rörlig lön} / \text{Arbetade timmar}) * (4.18 * \text{Överenskommen veckoarbetstid heltid})$

Därefter beräknas **grundlön i form av lönesummor (SumLonG)**:

För timavlönade

$SumLonG = \text{Överenskommen lön} * \text{Arbetade timmar} + \text{Rörlig lön}$

För veckoavlönade

$SumLonG = (\text{Överenskommen lön} / \text{Överenskommen veckoarbetstid}) * \text{Arbetade timmar} + \text{Rörlig lön}$

För månadsavlönade

2026-05-19

$SumLonG = (\text{Överenskommen lön} / (\text{Överenskommen veckoarbetstid} * 4.35)) * \text{Arbetade timmar} + \text{Rörlig lön}$

Därefter beräknas **månadsskifttillägg (MSkift)**:

För tjänstemän samt arbetare med rätt till helglön

$MSkift = (\text{Överenskommen veckoarbetstid heltid} / \text{Överenskommen veckoarbetstid}) * (\text{Överenskommen veckoarbetstid} * 4.35 * Skift / \text{Arbetade timmar})$

För arbetare utan rätt till helglön

$MSkift = (\text{Överenskommen veckoarbetstid heltid} / \text{Överenskommen veckoarbetstid}) * (\text{Överenskommen veckoarbetstid} * 4.18 * Skift / \text{Arbetade timmar})$

Därefter definieras **månadsersättning för jour och beredskap samt förmåner (MJourBer och SumJourBer)** som faktiskt utbetald ersättning under mätperioden oberoende av tjänstgöringsomfattning eller arbetad tid:

$MJourBer = SumJourBer = \text{Faktiskt utbetald ersättning för jour och beredskap samt förmåner under mätperioden}$

Därefter beräknas **helglön (SumHelgLon)** för månads- och veckoavlönade arbetare samt för timavlönade arbetare med rätt till helglön:

$SumHelgLon = 0.04 * SumLonG$

Därefter beräknas **total månadslön (MLonTot)** och **total lönesumma (SumLonTot)** som används för de slutgiltiga beräkningarna:

Total månadslön

$MLonTot = MLonG + MSkift + MJourBer$

Total lönesumma

$SumLonTot = (SumLonG + SumSkift + SumJourBer + SumHelgLon)$

Beräkningsformler för tjänstemän (månadslön)

De olika lönebegreppen beräknas för tjänstemän i respektive redovisningsgrupp beräknas enligt följande (där Σ betyder att summering görs över poster ingående i respektive redovisningsgrupp):

Tid- och prestationslön

$\Sigma(MLonG * \text{uppräkningsfaktor}) / \Sigma(\text{uppräkningsfaktor})$

Lön för arbetad tid

$$\Sigma((M\text{Lon}G+M\text{Skift})\cdot\text{uppräkningsfaktor}) / \Sigma(\text{uppräkningsfaktor})$$

Totallön

$$\Sigma(M\text{LonTot}\cdot\text{uppräkningsfaktor}) / \Sigma(\text{uppräkningsfaktor})$$

Beräkningsformler för arbetare (timlön)

De olika lönebegreppen beräknas för arbetare i respektive redovisningsgrupp på enligt följande:

Tid- och prestationslön

$$\Sigma(\text{SumLon}G\cdot\text{uppräkningsfaktor}) / \Sigma(\text{Arbetade timmar}\cdot\text{uppräkningsfaktor})$$

Lön för arbetad tid

$$\Sigma((\text{SumLon}G+\text{SumSkift})\cdot\text{uppräkningsfaktor}) / \Sigma(\text{Arbetade timmar}\cdot\text{uppräkningsfaktor})$$

Totallön

$$\Sigma(\text{SumLonTot}\cdot\text{uppräkningsfaktor}) / \Sigma(\text{Arbetade timmar}\cdot\text{uppräkningsfaktor})$$

Beräkning av antal anställda

Antal anställda i respektive redovisningsgrupp beräknas genom summering av individposternas uppräkningsfaktorer.

2.7.3 Skattningsförfarande för tillförlitlighet

För de olika beräkningarna skattas standardavvikelser, vilka ligger till grund för kvalitetsbedömning och redovisning av konfidensintervall.

2.7.4 Röjandekontroll

Röjandekontroll görs med hjälp av dominansregeln. Om en redovisningsgrupp dessutom innehåller mindre än ett fastställt antal observationer redovisas inte denna grupp

3 Genomförande

3.1 Kvantitativ information

Undersökningen är en urvalsundersökning. Populationen består av alla företag med minst 1 anställd. Urvalsramen år 2025 var 299 151 företag. Urvalet stratifieras utifrån antalet anställda samt näringsgren. Urvalet år 2025 var 7 935 företag.

Bortfall år 2025 var för arbetare 12,0 % och för tjänstemän 10,6 %
uppräknat till populationsnivå.

Ram- och urvalsstorlek

Antalet urvalsobjekt (företag, juridisk enhet) i urvalsramen och i urvalet samt antalet insamlade individuppgifter:

År	Antal företag i ramen	Antal företag i urvalet	Antal insamlade individuppgifter
1997	199 348	8 594	975 314
1998	200 892	8 655	942 884
1999	205 446	8 746	1 007 373
2000	210 443	11 144	1 148 945
2001	213 900	11 049	1 135 881
2002	216 433	11 476	1 153 045
2003	212 659	10 785	1 123 534
2004	215 970	10 945	1 109 399
2005	221 595	11 097	1 108 455
2006	235 129	12 057	1 139 013
2007	243 678	11 306	1 155 161
2008	251 892	10 762	1 204 902
2009	253 524	10 685	1 163 777
2010	258 309	11 811	1 201 496
2011	275 627	8 263	1 157 829
2012	289 737	8 377	1 163 851
2013	297 676	8 352	1 161 702
2014	301 686	8 873	1 178 469
2015	304 928	8 274	1 206 977
2016	311 329	8 844	1 231 542
2017	319 031	8 232	1 237 926
2018	331 208	8282	1 271 806
2019	339 383	8 250	1 308 823
2020	360 176	8 713	1 266 799
2021	289 448	7 863	1 293 027
2022	300 155	8 014	1 347 553

2023	303 146	8 016	1 383 800
2024	300 132	7 954	1 398 860
2025	299 151	7 935	1 389 321

3.2 Avvikelser från undersökningsdesignen

Inga avvikelser har gjorts.