

# KVALITETSDEKLARATION

## Lönestrukturstatistik, hela ekonomin

**Ämnesområde**

Arbetsmarknad

**Statistikområde**

Löner och arbetskostnader.

**Produktkod**

AM0110

**Referenstid**

2022

<b>Statistikens kvalitet .....</b>	<b>3</b>
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 .....	3
1.2.1 Objekt och population .....	3
1.2.2 Variabler .....	4
1.2.3 Statistiska mått .....	4
1.2.4 Redovisningsgrupper .....	4
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 .....	8
2.3 Preliminär statistik jämförd med slutlig .....	9
3 Aktualitet och punktlighet .....	9
3.1 Framställningstid .....	9
3.2 Frekvens .....	9
3.3 Punktlighet .....	9
4 Tillgänglighet och tydlighet .....	9
4.1 Tillgång till statistiken .....	9
4.2 Möjlighet till ytterligare statistik .....	9
4.3 Presentation .....	9
4.4 Dokumentation .....	10
5 Jämförbarhet och sam användbarhet .....	10
5.1 Jämförbarhet över tid .....	10
5.2 Jämförbarhet mellan grupper .....	11
5.3 Sam användbarhet i övrigt .....	11
5.4 Numerisk överensstämmelse .....	11
<b>Allmänna uppgifter .....</b>	<b>12</b>
A Klassificeringen Sveriges officiella statistik .....	12
B Sekretess och personuppgiftsbehandling .....	12
C Bevarande och gallring .....	12
D Uppgiftsskyldighet .....	12
E EU-reglering och internationell rapportering .....	12
F Historik .....	12
G Kontaktuppgifter .....	13

## 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 visar framförallt medel- och medianlöner för olika yrken. Därutöver visas antal anställda för respektive grupp. Statistiken används främst som underlag för ekonomisk analys av arbetsmarknadens parter, olika statliga och regionala organ, företag, forskare, massmedia samt enskilda personer. Statistiken är ett viktigt underlag för att belysa strukturen och sammansättningen på arbetsmarknaden.

##### 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. 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.

Statistiken utgör även underlag för annan statistik som produceras av SCB, till exempel Structure of Earnings Survey (SES).

Den är också underlag till Medlingsinstitutets årliga rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män.

#### 1.2 Statistikens innehåll

De statistiska målstorheter som skattas är genomsnittlig månadslön, percentiler och antal anställda.

##### 1.2.1 Objekt och population

Målpopulationen sammanfaller med intressepopulationen. Målpopulationen är åldersavgränsad, de individer som ska ingå har fyllt 18 men inte 67 år. Dessutom exkluderas anställningar som har en tjänstgöringsomfattning mindre än fem procent, som har en månadslön under 12 000 kr eller är en arbetsmarknadspolitisk åtgärd.

Observationsobjekten är samma som målobjekten och intresseobjekten, det vill säga anställningar.

Värt att notera är att en person kan förekomma, och räknas, flera gånger om denne har flera tjänster. Således räknas antalet anställningar, inte antalet personer.

### 1.2.2 Variabler

Målvariablerna motsvarar intressevariablerna.

De viktigaste variablerna är

- Månadslön
- Yrke
- Kön
- Tjänstgöringsomfattning
- Antal anställda

Observationsvariabler i offentlig sektor är grundlön, fasta och rörliga tillägg och de räknas upp till heltid och summeras till månadslön. I privat sektor samlas lön för arbetad tid samt förmåner, jour- och beredskapsersättning, väntetids- och restidsersättning utanför ordinarie arbetstid in samt för arbetare inkluderas helglön, d.v.s. kompensation för förlorad lön vid helgdagar. Dessa insamlade variabler summeras till månadslön för tjänstemän och timlön för arbetare. Arbetarnas timlöner räknas sedan om till månadslöner.

Månadslönen avser anställningens sammanlagda grundlön plus rörliga lönetillägg samt förmåner. Övertidsersättning ingår inte. I de fall tjänstgöringsomfattningen inte avser heltid räknas grundlönen och de rörliga lönetilläggen om till heltid.

Yrke klassificeras enligt Standard för svensk yrkesklassificering 2012 (SSYK 2012) som ansluter nära till den internationella yrkesnomenklaturen ISCO-08.

Antal anställda utgörs av anställda på arbetsmarknaden i åldrarna 18 - 66 år.

Tjänstgöringsomfattning avser faktisk tjänstgöringstid i förhållande till heltid för en individ under mät månaden.

### 1.2.3 Statistiska mått

Löneuppgifterna redovisas med medellön, median, percentiler och andel. Antalsuppgifterna redovisas med antal eller andel.

### 1.2.4 Redovisningsgrupper

Skattningar av månadslön och antal redovisas efter kön, ålder, yrke (SSYK 2012), region (Nuts 2), näringsgren (SNI), utbildningsnivå och utbildningsinriktning (SUN).

#### Kön

Uppgift om kön hämtas från individernas personnummer.

#### Ålder

Med ålder avses uppnådd ålder under mät månaden.

#### Yrke

Klassificering av yrke har skett enligt SSYK 2012 (Svensk standard för yrkesklassificering) som nära ansluter till den internationella yrkesnomenklaturen ISCO-08 (International Standard Classification of Occupations). Statistiken fördelat efter yrke (SSYK) redovisas på 3- och 4-siffernivå.

### Region

Regionerna är fördelade efter klassificeringen Nuts2 (Nomenclature des Unités Territoriales Statistiques). Sammanslagningen av län i Nuts2 är följande: 1) Stockholms län, 2) Uppsala, Södermanlands, Östergötlands, Örebro samt Västmanlands län, 3) Jönköpings, Kronobergs, Kalmar samt Gotlands län, 4) Blekinge samt Skåne län, 5) Hallands samt Västra Götalands län, 6) Värmlands, Dalarnas samt Gävleborgs län, 7) Västernorrlands samt Jämtlands län, 8) Västerbottens samt Norrbottens län.

### Näringsgren

Klassificering av näringsgren har skett enligt SNI 2007 (Standard för svensk näringsgrensindelning 2007). Statistiken efter näringsgren redovisas på bokstavs nivå.

### Utbildning

Klassificering av utbildningens nivå och inriktning för den högsta utbildningen har skett enligt Svensk utbildningsnomenklatur (SUN 2020). Uppgifter om individernas utbildning har hämtats från SCB:s utbildningsregister, 2021 års version. Statistik fördelat efter både inriktning och nivå redovisas på 1-siffernivå.

Redovisning sker också efter utbildningsgrupp som är en kombination av inriktning och nivå.

#### **1.2.5 Referenstider**

År 2022.

## **2 Tillförlitlighet**

### **2.1 Tillförlitlighet totalt**

De resultat som redovisas är behäftade med en viss osäkerhet.

I privat sektor används ett designbaserat skattningsförfarande i skattningarna av de statistiska målstorheterna, vilket innebär att hänsyn tas till företagens sannolikhet att bli utvalda. När bortfall förekommer används imputering i syfte att justera för den skevhet som eventuellt i annat fall uppstår. I de fall där imputeringsunderlag saknas görs ett antagande om att bortfallet är slumpmässigt inom stratum och designvikterna justeras. För statistiska målstorheter avseende exempelvis genomsnittliga löner redovisas osäkerhetsintervall för att beskriva statistikens tillförlitlighet.

Målstorheterna genomsnittlig lön och antal anställda bedöms ha god tillförlitlighet både för privat och offentlig sektor samt totalt på arbetsmarknaden.

### **2.2 Osäkerhetskällor**

Det finns felkällor som mer eller mindre påverkar säkerheten. Dessa felkällor är täckningsfel, mätfel och bortfallsfel. Vid jämförelser mellan åren påverkas säkerheten av faktorer som urvalsrotation i privat sektor, löneavtalens längd och strukturella förändringar i arbetskraften.

### 2.2.1 Urval

I privat sektor genomförs en urvalsundersökning, vilket innebär att undersökningspopulationens variabler skattas utifrån ett stickprov. Urvalsenhet är företag (organisationsnummer).

Urvalsramen består av verksamma företag registrerade i FDB (Företagsdatabasen), 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 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 SAMU<sup>1</sup>-system. Urvalsstorleken är ca 7 800 företag. De strata med företag som enligt SCB:s företagsdatabas (FDB) har 500 eller fler anställda totalundersöks. Av de allra minsta företagen (1-9 anställda) undersöks knappt två procent. Genom att undersöka knappt tre procent av alla företag/organisationer/stiftelser i urvalsramen insamlas därmed uppgifter avseende drygt en miljon individer, vilket utgör omkring 40 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 konfidensintervall omkring skattningarna.

Urvalsfel förekommer inte i undersökningarna för offentlig sektor då dessa är totalundersökta.

### 2.2.2 Ramtäckning

Täckningsfel uppstår när urvalsramen inte överensstämmer med målpopulationen d.v.s. anställningar som borde undersökas undersöks inte och vice versa. Övertäckning utgörs av anställningar som inte tillhör målpopulationen men som ändå kommit med i undersökningen. Undertäckning utgörs av anställningar som tillhör målpopulationen men som inte kommit med i undersökningen.

För privat sektor skapades urvalsramen/rampopulationen i augusti 2022 som är mycket nära mätperioden september. 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 till exempel saknar anställda på grund av konkurs, endast har anställda med löneförhållanden som gör att mätning är omöjlig etc. Undertäckning utgörs av de företag som inte ingår i urvalsramen trots att de uppfyller kriterierna för att ingå i undersökningen, till exempel företag som nybildats efter det att urvalsramen upprättats. Dessutom kan täckningsfel uppstå på individnivå. Denna

<sup>1</sup> Samordnat urval

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.

I kommunal och regional sektor är ram- och målpopulationen anställningar i november 2022 samt anställningar med lön per timme som fått ersättning utbetald i november för arbetad tid i oktober. Viss övertäckning kan förekomma avseende timanställda som slutat och ännu inte rensats ur lönesystemen. Timanställningar som fanns under oktober men inte från första november tillhör denna kategori. Undertäckning förekommer avseende timavlönad personal som anställdes från och med november. Samma sak gäller för statlig sektor men då är september mätmånad.

Inga studier om täckningsfel i någon av undersökningarna är gjorda.

### 2.2.3 Mätning

För att undvika dubbelinsamling av löneuppgifter samarbetar SCB med olika arbetsgivarorganisationer. SCB erhåller granskade löneuppgifter från respektive arbetsgivarorganisation. För undersökningen år 2022 samarbetade SCB med Bankinstitutens arbetsgivarorganisation (BAO), Fastighetsbranschens arbetsgivarorganisation (Fastigo), Arbetsgivarorganisationen Fremia, Kommunala företagens arbetsgivarorganisation (Sobona), Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), Arbetsgivarverket (AGV), Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation (SKAO) och Svenskt Näringsliv. För offentlig sektor som totalundersöks samlas allt material in av SKR respektive AGV.

Urvalet för privat sektor matchas med respektive arbetsgivarorganisationens medlemsregister för att skilja ut de företag vars uppgifter ska samlas in av arbetsgivarorganisationen från de företag vars uppgifter ska samlas in 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 välja mellan att fylla i en elektronisk blankett eller skicka in 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.

### 2.2.4 Bortfall

Bortfall utgörs av ej inrapporterade anställningar samt anställningar för vilka mätvärden saknas. Bortfall utgörs också av urvalsobjekt som meddelar att de av olika skäl inte kan eller vill svara. Denna felkälla ger sannolikt, tillsammans med urvalsfelet, det största bidraget till den totala osäkerheten. Att hålla nere bortfallet är en av de mest effektiva åtgärderna för att minska osäkerheten i skattingarna.

Under skattningsförfarandet i privat sektor görs en justering med hjälp av kalibrering för att kompensera för bortfallets snedvridande effekter. 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.

Att kompensera för bortfallet genom att justera designvikterna utifrån svarmängden 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 undersökningarna för kommuner och regioner finns inget känt bortfall. I statlig sektor finns det några myndigheter, stiftelser och institutioner som inte har lönesystem som, eller av sekretessskäl, klarar av att leverera de efterfrågade uppgifterna. Dessa uppskattas bestå av cirka 2 900 personer, vilket motsvarar cirka en procent. Bortfallet kompenseras inte på något sätt i bearbetningarna.

### **2.2.5 Bearbetning**

Bearbetningsfel kan uppstå i samband med t.ex. granskning, skanning och dataregistrering. Denna felkälla bedöms vara relativt liten i förhållande till andra felkällor.

De uppgifter SCB samlar in för privat sektor 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 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 ogranskade värden varför datamaterial från tidigare årgångar använts. Inställningarna görs så att skillnaderna mellan skattningarna baseras 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.

För offentlig sektor granskas materialet i första hand av Sveriges Kommuner och Regioner respektive Arbetsgivarverket. Inför publicering genomför SCB kontroller för att hitta fel som skulle kunna ha snedvridande effekt på statistiken. Misstänkta fel följs upp via kontakt med SKR respektive AGV.

### **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 det är 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.

I offentlig sektor görs ett modellantagande av timanställda med låg tjänstgöringsomfattning. Eftersom det är svårt att räkna upp dem till heltid exkluderas anställningar på mindre än fem procent av heltid.

### **2.3 Preliminär statistik jämförd med slutlig**

Ingen preliminär statistik tas fram.

## **3 Aktualitet och punktlighet**

### **3.1 Framställningstid**

Framställningstiden är cirka sex månader från referensårets slut till publicering i juni året efter.

### **3.2 Frekvens**

Både insamling och publicering sker en gång per år.

### **3.3 Punktlighet**

Publicering sker enligt publiceringsplanen som finns på SCB:s webbplats.

## **4 Tillgänglighet och tydlighet**

### **4.1 Tillgång till statistiken**

Resultat redovisas huvudsakligen i databaserna på SCB:s webbplats, där finns också ett antal efterfrågade tabeller och diagram.

### **4.2 Möjlighet till ytterligare statistik**

SCB kan på beställning utföra specialbearbetningar av primärmaterial. Forskare, utredare m.fl. kan efter prövning få tillgång till avidentifierat uppgiftsmaterial för egen bearbetning. Organisationsnummer eller personnummer lämnas av sekretesskäl aldrig ut. Både specialbearbetningar och framtagning av avidentifierat forskningsmaterial görs mot en avgift.

### **4.3 Presentation**

Statistiken presenteras i form av tabeller, diagram och tidsserie. Data finns också i statistikdatabasen på SCB:s webbplats.

#### 4.4 Dokumentation

Statistikens kvalitet beskrivs i innevarande dokument. Detaljerad information om mikrodata finns beskrivet i "Dokumentation av mikrodata" (MetaPlus). All dokumentation finns på SCB:s webbplats [www.scb.se/AM0110](http://www.scb.se/AM0110)

### 5 Jämförbarhet och sam användbarhet

#### 5.1 Jämförbarhet över tid

Jämförelser mellan enstaka år bör göras med försiktighet. Faktorer som försvårar sådana jämförelser är exempelvis urvalet i privat sektor, graden av bortfall, förändringar samt förbättringar i klassificering av variabler.

Under första kvartalet 2020 började covid-19 spridas i Sverige och i världen. Pandemin påverkade samhället under resterande kalenderår 2020 samt även under 2021. Till följd av Covid-19-pandemin bromsade löneökningstakten in från och med april 2020, i huvudsak på grund av den uppskjutna avtalsrörelsen.

I uppgifterna från och med 2019 har Försvarsmakten uppgett att all personal finns på ett arbetsställe i Stockholm. Det gör att löner och antal uppdelade på nutsregioner inte blir jämförbara med tidigare år och speciellt inte om man tittar enbart på statlig sektor. I Stockholm ökar antalet mellan 2018 och 2019 mer än vad det skulle gjort utan militärerna och i andra nutsregioner minskar antalet.

Vidare har Polisen inte lämnat personnummer på sina anställda från och med 2018 vilket får till följd att SCB inte kan matcha på utbildningsvariabler för de anställda inom polisen. I tabeller med utbildningsvariabler ingår de polisanställda i gruppen okänd utbildning som därmed ökade mellan 2018 och 2019.

För kommuner och regioner nycklas yrkesklassificeringen, SSYK 2012 från klassificeringssystemet Arbetsidentifikation (AID). För att fånga upp förändringar i arbetsuppgifter som har skett sedan AID infördes har Sveriges Kommuner och Regioner reviderat AID till 2018 års statistik. Revideringen har lett till vissa förändringar mellan SSYK-grupper år 2018 jämfört med tidigare år och därför bör jämförelser med tidigare år göras med försiktighet.

Från och med 2014 års undersökningar samlas yrkesuppgifter in efter den reviderade Standard för svensk yrkesklassificering, SSYK 2012 som ersatte den tidigare versionen, SSYK 96. Detta betyder att jämförelser mellan 2014 och senare med tidigare år inte går att göra med avseende på lön per yrke. Mer information finns på SCB:s webbplats [www.scb.se](http://www.scb.se). Ytterligare förändringar från och med 2014 års material är att åldersavgränsningen utökades från 18-64 år till 18-66 år. I privat sektor klassificeras de anställda som arbetare eller tjänsteman och från och med 2014 års undersökning görs klassificeringen 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.

### *Nya löneformer och förmåner*

Det har blivit vanligare att arbetstagare istället för eller i kombination med löneökning erhåller andra förmåner. Dessa förmåner är av varierande slag. Vissa är kontanta ersättningar i form av en 13:e eller 14:e månadslön samt vinstdelning. Möjligheten att teckna aktier/optioner i det egna företaget erbjuds många arbetstagare inom finans-, bank- och försäkringsbranschen. Exempel på andra förmåner kan vara barnpassning, garageplats, städhjälp, privat sjukvårdsförsäkring och lån med förmånlig ränta. Ytterligare alternativ till löneökning för den anställde kan vara fler semesterdagar eller arbetstidsförkortning.

Ovanstående löneformer och förmåner tenderar att öka på arbetsmarknaden. De är i många fall svåra att mäta och ingår inte i lönestatistiken. Även graden av bortfall för respektive år kan påverka jämförbarheten.

### *Strukturförändringar*

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

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

## **5.2 Jämförbarhet mellan grupper**

Insamlingen av lönestatistiken sker i stor omfattning i samarbete med arbetsmarknadens parter. Eftersom parterna delvis har andra syften än SCB med sin statistik uppstår skillnader i definitioner, mättidpunkter och populationsavgränsningar. Det medför att SCB för de flesta av undersökningarna inte har fullständig kontroll över kvaliteten. För att det ska vara möjligt att producera helt jämförbar lönestatistik över arbetsmarknaden krävs det samordning av definitioner, mättidpunkter och populationsavgränsningar.

Vid jämförelse av genomsnittliga löner etc. bör hänsyn tas till att lönerevisioner kan ske vid olika tidpunkter, t.ex. att årets lönerevision kan ha gått igenom för den ena gruppen men inte för den andra.

## **5.3 Samanvändbarhet i övrigt**

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

## **5.4 Numerisk överensstämmelse**

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

## Allmänna uppgifter

### A Klassificeringen Sveriges officiella statistik

Denna undersökning ingår i Sveriges officiella statistik.

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 vare sig 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 för privat sektor enligt lagen om den officiella statistiken (SFS 2001: 99) och MI:s 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

En sammanställning av lönerna på hela arbetsmarknaden gjordes första gången 1992. Innan dess hade SCB inte uppgifter för alla branscher i privat sektor. Åren 1992 till 2003 publicerades statistiken i en tryckt publikation "Lönestatistisk årsbok". Från och med 2004 års material finns resultaten bara presenterade på webben på SCB:s webbplats. Dels i statistikdatabasen och dels som färdiga tabeller och diagram.

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

<b>Statistikansvarig myndighet</b>	Medlingsinstitutet
<b>Kontaktinformation</b>	Löner och arbetskostnader
<b>E-post</b>	<a href="mailto:lonestat@scb.se">lonestat@scb.se</a>
<b>Telefon</b>	010-479 50 00