

# KVALITETSDEKLARATION

## Lönestrukturstatistik, hela ekonomin

### Ämnesområde

Arbetsmarknad

### Statistikområde

Löner och arbetskostnader.

### Produktkod

AM0110

### Referenstid

2016

<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 .....	6
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 .....	9
5 Jämförbarhet och sam användbarhet .....	9
5.1 Jämförbarhet över tid .....	9
5.2 Jämförbarhet mellan grupper .....	10
5.3 Sam användbarhet i övrigt .....	11
5.4 Numerisk överensstämmelse .....	11
<b>Allmänna uppgifter.....</b>	<b>11</b>
A Klassificeringen Sveriges officiella statistik .....	11
B Sekretess och personuppgiftsbehandling .....	11
C Bevarande och gallring .....	11
D Uppgiftsskyldighet.....	11
E EU-reglering och internationell rapportering.....	11
F Historik.....	12
G Kontaktuppgifter.....	12

## Statistikens kvalitet

### 1 Relevans

Lönestrukturstatistiken ger en översiktlig och jämförbar statistik om lönestrukturen på arbetsmarknaden 2016. För alla anställda 18 till 64 år skattas månadslöner efter yrke, kön, region etc.

#### 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.

##### 1.1.2 Statistikanvändares informationsbehov

De krav som finns på lönestrukturen 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.

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 landsting (SKL), Arbetsmarknadsdepartementet, Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU), Riksbanken, Finansdepartementet och Tillväxtanalys.

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 och omfattar samtliga anställningar på arbetsmarknaden. Populationen 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 individer.

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

De viktigaste målvariablerna är

- Månadslön
- Yrke
- Kön
- Tjänstgöringsomfattning
- Antal anställda

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 mätmånaden.

Intresse- och observationsvariablerna stämmer överens med målvariablerna.

### 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 (SNI2007), utbildningsnivå och utbildningsinriktning (SUN2000).

#### Kön

Uppgift om kön hämtas från individernas personnummer.

#### Ålder

Med ålder avses uppnådd ålder under mätmånaden.

#### 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 2000). Uppgifter om individernas utbildning har hämtats från SCB:s utbildningsregister, 2016 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**

Huvuddelen av uppgifterna för kommun- och landstingsanställda avser november 2016 som representerar hela året. Lön och lönetillägg för timanställningar samt lönetillägg för heltids- och deltidsanställningar baseras på arbetad tid i oktober. Grundlön för heltids- och deltidsanställningar baseras på överenskommen sysselsättning och lön för november.

För privat och statligt anställda avser huvuddelen av uppgifterna september månad som representerar hela året. Omkring fem procent av uppgifterna för de privat anställda avser november.

## **2 Tillförlitlighet**

### **2.1 Tillförlitlighet totalt**

De resultat som redovisas är behäftade med en viss osäkerhet. Då undersökningen för privat sektor görs genom urval utgörs skattningarna av konfidensintervall. Dessutom finns felkällor som mer eller mindre påverkar säkerheten. Dessa felkällor är täckningsfel, mätfel samt urvalsfel och bortfallsfel i privat sektor. Vid jämförelser mellan åren påverkas säkerheten av faktorer som löneavtalens längd, strukturella förändringar i arbetskraften och urvalsrotation i privat sektor.

## 2.2 Osäkerhetskällor

### 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 (SNI 2007) 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 8 800 företag. De strata med företag som enligt SCB:s företagsdatabas (FDB) har 500 eller fler anställda samt Svenska kyrkan, som från och med år 2000 ingår i privat sektor, 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 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 undersökningspopulationen, d.v.s. anställningar som borde undersökas undersöks inte och vice versa. Övertäckning utgörs av anställningar som inte tillhör undersökningspopulationen men som ändå kommit med i undersökningen. Undertäckning utgörs av anställningar som tillhör undersökningspopulationen men som inte kommit med i undersökningen.

För privat sektor skapades urvalsramen i augusti 2016 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 t.ex. saknar anställda p.g.a. konkurs, endast har anställda med löneförhållanden som gör att mätning är omöjlig etc. Undertäckning utgörs av de företag som inte ingår i

<sup>1</sup> Samordnat urval

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. SCB erhåller granskade löneuppgifter från respektive arbetsgivarorganisation. För undersökningen år 2016 samarbetade SCB med Bankinstitutens arbetsgivarorganisation (BAO), Försäkringsbranschens arbetsgivarorganisation (FAO), Fastighetsbranschens arbetsgivarorganisation (Fastigo), Arbetsgivarorganisationen KFO, Kommunala företagens samorganisation (KFS), Sveriges Kommuner och Landsting (SKL), Arbetsgivarverket (AgV) och Svenskt Näringsliv. För offentlig sektor samlas allt material in av SKL 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 skattningarna.

Partiellt bortfall utgörs av urvalsobjekt som inte lämnar heltäckande uppgifter. Detta bortfall åtgärdas genom att SCB återkontaktar uppgiftslämnaren för komplettering. Partiellt bortfall utgörs också av urvalsobjekt som av olika anledningar inte lämnar efterfrågade uppgifter för alla anställda. Om inlämnade uppgifter med avseende på antal anställda avviker kraftigt från uppgift i Företagsregistret 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

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.

För att kompensera för objektsbortfallet tillämpas rak uppräkningsfaktor per 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 rak uppräkningsfaktor för 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.

### **2.2.5 Bearbetning**

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 data-materialet 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 granska material är försumbara. De uppgifter som samlas in via någon av arbetsgivarorganisationerna granskas, liksom tidigare, av respektive organisation.

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

### **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.

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

Ingen preliminär statistik tas fram.

## **3 Aktualitet och punktlighet**

### **3.1 Framställningstid**

Från mätningarna av statlig och privat sektor i september till publicering i juni året efter är det nio månader.

### **3.2 Frekvens**

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 hemsida, 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 hemsida.

### **4.4 Dokumentation**

Statistikens kvalitet beskrivs i innevarande dokument. Detaljerad information om mikrodata finns i SCB:s mikrodataregister, MetaPlus. Dessa går att nå via 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. 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 erbjuder 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 huvudmannaskap 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 löne-revisioner 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**

Antalsuppgifter avrundas var för sig varför delarna och totalen inte alltid stämmer om man summerar de avrundade värdena.

## **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 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 personuppgiftslagen ([1998:204](#)).

### **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 hemsida. 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