

Den nya vakansstatistiken

Den vakansstatistik som Statistiska centralbyrån (SCB) nyligen börjat producera omfattar inte bara lediga platser utan även vakanser i klassisk mening (otillfredsställd efterfrågan på arbetskraft). Genom att SCB mäter lediga platser – och dessutom kan relatera lediga platser till nyanställningar – kan man redovisa genomsnittlig rekryteringstid, som är ett grundläggande mått på matchningseffektivitet. Genom att SCB mäter vakanser i klassisk mening förbättrar man underlaget för löneglidningsanalys. Men man ger oss också ett mått på friktionsarbetslöshet som är lätt att tolka. Antalet vakanser visar nämligen hur rekryteringsproblem bidrar till arbetslöshet genom att minska antalet anställda.

Sedan slutet av 1990-talet har utvecklingen av regelbunden och heltäckande vakansstatistik inletts på allvar. Tidigare fanns det i regel bara partiell statistik, t ex statistik om de lediga platser som anmäls till arbetsförmedlingen. Heltäckande vakansstatistik fanns bara i ett fåtal länder, t ex Holland (sedan 1988) och Australien (sedan 1983). Nu finns det sådan statistik i allt fler länder.

Mest uppseendeväckande är det kanske att man i USA sedan juli 2002, efter flera decenniers omfattande försöksverksamhet i flera omgångar, publicerar vakansstatistik för hela ekonomin.¹ Efter påtryckningar från ECB och Europeiska kommissionen har Eurostat också lyckats samla EU-länderna till en (informell) överenskommelse om att etablera vakansstatistik i alla EU-länder med början under 2003. Och Sverige har haft officiell statistik om vakanser sedan juli 2000 för den privata sektorn och sedan januari

2001 för den offentliga sektorn. Fr o m 1 juli 2003 föreligger dessutom uppgiftsskyldighet.²

Vakanser är tyvärr inget entydigt begrepp. I nationalekonomisk litteratur används vakanser i regel som beteckning för "otillfredsställd efterfrågan på arbetskraft". Men ingen vakansstatistik under 1900-talet har i praktiken mätt vakanser i denna mening utan endast vakanser i betydelsen "lediga platser". Vi skall i denna artikel se vad det är för skillnad mellan dessa begrepp och varför det är viktigt att – såsom Statistiska centralbyrån gör – mäta båda.

1. Vakansstatistik och matchningseffektivitet

Lediga platser uppstår när arbetsgivare börjar rekrytera personal, t ex genom att anmäla personalbehov till arbetsförmedlingen, medan lediga platser upphör när de tillsätts. Åtminstone gäller detta (i princip) för de lediga platser som registreras vid arbetsför-

ANTE FARM är docent i nationalekonomi och biträdande föreståndare vid Institutet för social forskning (SOFI) vid Stockholms universitet samt sedan år 2000 rådgivare åt Statistiska centralbyrån. Hans forskning har under senare år främst gällt frågan hur rekryteringsproblem bidrar till arbetslöshet. ante@sofi.su.se

¹ Se <http://stats.bls.gov/jlt> för en detaljerad beskrivning av Job Openings and Labor Turnover Survey (JOLTS), inklusive frågeformulär och månatliga data fr o m december 2000.

² Prop. 2002/03:95.

medlingen.³ Och om man frågar en arbetsgivare hur många lediga platser (eller lediga jobb) som hon har en viss dag så torde hon i regel uppge hur många nya medarbetare hon börjat rekrytera men ännu inte anställt den dagen, särskilt om man, som i SCBs vakansundersökningar, uttryckligen begär att få den uppgiften. Antalet lediga platser i denna väldefinierade mening (pågående rekryteringsprocesser) kallas *lediga jobb* i SCBs statistik, för att undvika förväxling med lediga platser enligt AMS.

Om antalet lediga jobb ökar så är det i regel rimligt att anta att antalet nyanställda snart kommer att öka och att därmed också antalet anställda snart kommer att öka. Antalet lediga platser anmälda till arbetsförmedlingen har också sedan länge använts som en ledande indikator för antalet anställda.

Men vakansstatistik används också för att belysa arbetsmarknadens funktionssätt. Det kanske mest kända instrumentet i detta sammanhang är UV-kurvan (eller Beveridge-kurvan), som visar hur arbetslöshet ("unemployment") och lediga jobb ("vacancies") utvecklas tillsammans under en konjunkturcykel.

Under en konjunkturuppgång ökar antalet lediga jobb och antalet anställda medan antalet arbetslösa minskar. Och under en konjunkturbedgång gäller det omvända: antalet lediga jobb minskar och arbetslösheten ökar. Om man nu mellan två olika konjunkturcykler observerar att UV-kurvan skiftat utåt, dvs att arbetslösheten ökat för en given vakanskvot (eller att vakanskvoten ökat för given arbetslöshet), så kan man dra slutsatsen att arbetsmarknadens funktionssätt försämrats, eller mera precist att arbetsmarknadens "matchningseffektivitet" eller de arbetslösas "sökseffektivitet" minskat. Intuitivt har man motiverat detta t ex på följande sätt:

"Med fler arbetslösa som jagar färre jobb skulle man kunna vänta sig att antalet vakanser minskar. Men i själva verket gäller det i många länder att medan arbetslösheten har ökat högst väsentligt under de senaste tjugo åren så har vakanskvoten varit relativt

oförändrad ... Ökad arbetslöshet vid en given vakanskvot tyder på att de arbetslösas sökseffektivitet minskat." (Layard m fl 1991 s 217, min översättning)

Men det räcker naturligtvis inte med att säga att matchningseffektiviteten eller sökseffektiviteten förändrats. Man vill också kunna säga *hur* den förändrats – och dessutom *hur mycket* den förändrats. Vi skall nu se hur man faktiskt kan göra just detta med hjälp av den nya svenska vakansstatistikens information om rekryteringstid och arbetskraftsbrist.

2. Lediga jobb och rekryteringstid

Under de senaste två åren har arbetslösheten varit (ungefär) konstant samtidigt som de lediga jobben minskat i den privata sektorn (se tabell 1). Detta skulle kunna tyda på att UV-kurvan börjat skifta inåt och att alltså arbetsmarknadens matchningseffektivitet förbättrats på senare tid, även om en del av nedgången kan bero på en viss nedgång av antalet nyanställningar per månad under denna del av konjunkturcykeln (enligt de första kolumnerna i tabell 1). Men hur kan vi precisera detta kvantitativt?

För att kunna besvara den frågan börjar vi med att titta på hur antalet lediga jobb bestäms. Ett ledigt jobb uppstår (definitionsmsigt) när ett företag börjar rekrytera och det upphör när rekryteringen avslutas. Rekryteringsperioden för ett ledigt jobb börjar närmare bestämt när arbetsgivaren för första gången utannonserar jobbet eller vidtar någon annan åtgärd för att få sökande till jobbet (t ex kontaktar tidigare anställd). Och rekryteringsperioden slutar när jobbet tillsätts, dvs när en sökande som erbjuds jobbet också accepterar det – förutsatt att försöket att nyanställa också lyckas. Antal lediga jobb en viss dag kommer därmed att

³ I praktiken kan emellertid en ledig plats vid arbetsförmedlingen avregistreras innan den tillsätts. Detta gäller exempelvis platser med ansökningstid som avregistreras när ansökningstiden går ut. Och rekrytering börjar inte alltid med platsanmälan till arbetsförmedlingen.

Tabell 1 Nyanställda, lediga jobb och rekryteringstid i privat sektor. Kvartalsmedeltal av månadsuppgifter.

Kvartal	Nyanställda, tillsvidare. 1000-tal per månad	Nyanställda, visstid. 1000-tal per månad	Nyanställda, summa. 1000-tal per månad	Lediga jobb 1000-tal	Genomsnittlig rekryteringstid, månader
2000 K3	31,9	56,5	88,4	69,2	0,81
K4	28,9	43,3	72,2	63,1	1,05
2001 K1	35,4	34,9	70,3	57,9	0,93
K2	28,2	63,6	91,8	49,4	0,58
K3	28,7	54,4	83,2	44,7	0,55
K4	25,4	39,8	65,1	38,8	0,65
2002 K1	25,4	36,1	61,4	38,4	0,64
K2	27,1	70,6	97,7	39,1	0,40
K3	27,2	56,9	84,1	35,2	0,43
K4	25,9	46,3	72,1	31,9	0,49
2003 K1	24,6	39,0	63,6	36,0	0,61
K2	23,7	74,0	99,7	30,6	0,34

Anmärkningar: Observera att SCB i sina Statistiska meddelanden rapporterar nyanställda per kvartal medan tabell 1 redovisar nyanställda per månad. Den sista kolumnen redovisar särskilda kvotskattningar (inte skattningar i kolumn 5 dividerade med skattningar i kolumn 4). Standardavvikelse i den sista kolumnen är ungefär 0,03.

Källor: Kortperiodisk sysselsättningsstatistik (KS) för nyanställda och Konjunkturstatistik över vakanser (KV) för lediga jobb enligt Statistiska meddelanden samt (för den sista kolumnen) särskilda bearbetningar av Martin Odencrants, SCB. Beträffande vakansstatistikens uppläggning och tillförlitlighet se t ex SCB (2003).

betyda antal *rekryteringsprocesser* som pågår denna dag.

Alla försök att nyanställa avslutas emellertid inte med nyanställning. Rekryteringsbehovet kanske hinner minska så mycket under rekryteringsperioden att arbetsgivaren finner för gott att avbryta rekryteringen. Ett annat exempel på avslutning utan anställning är att arbetsgivaren efter en tid drar slutsatsen att det lediga jobbet inte går att besätta och därför avbryter rekryteringen för att i stället vidta andra åtgärder, exempelvis omorganisering och rationalisering, eller internrekrytering (plus internutbildning) följt av rekrytering till en annan tjänst som kan vara enklare att besätta.

Empiriska undersökningar på detta område är tyvärr sällsynta. Arbetsmarknadsstyrelsens uppföljningar av avrapporterade

lediga platser under första hälften av 1990-talet antyder dock att åtminstone 90 procent av utflödet av lediga platser avslutas med att platsen tillsätts.⁴ Därmed ger dessa undersökningar stöd för hypotesen att praktiskt taget alla rekryteringsförsök slutar med anställning. Detta är också en hypotes som utan vidare accepterats i litteraturen.

Medan det å ena sidan kan finnas rekryteringsperioder som slutar utan anställning, kan det å andra sidan finnas anställningar som börjar utan rekryteringsperioder eller med mycket korta rekryteringsperioder, t ex när en arbetsgivare återanställer en tidigare anställd genom ett telefonsamtal. Anställningar utan mätbar rekryteringsaktivitet kan uppstå även i andra sammanhang än återan-

⁴ Se Falk (1996).

ställning. Antag exempelvis att ett företag är så stort att det behöver nyanställa 10 arbetare per månad för att ersätta de arbetare som av olika skäl slutar. Varje månad anställer då företaget de 10 arbetssökande som kontaktar företaget först, förutsatt att de har de kvalifikationer som erfordras. Företag med regelbunden rekrytering av viss arbetskraft kanske dessutom inte alltid behöver annonsera regelbundet efter denna arbetskraft. Den faktiska rekryteringen kan vara tillräcklig annonsering på en ort där företaget är välkänt. Ibland kan dock särskild annonsering fungera som ett viktigt komplement, för att öka tillströmningen av kandidater att välja bland eller för att signalera ökat behov av arbetskraft. Platsnotiser med ett stort antal platser är ett exempel.

Omvänt kanske arbetsgivaren ibland inte annonserar alls, och ibland kanske inte ens funderat på att nyanställa när en arbetssökande dyker upp. Om då utbudet skapar sin egen efterfrågan och den arbetssökande anställs, kan man tala om "passiv rekrytering" (för att använda en term som används inom AMS). En sådan "ackquisition" av en ledig plats (för att använda en annan vanlig term inom AMS) kan förklaras av ett latent nyanställningsbehov som blir manifest när en lämplig sökande visar sig.

Det kan alltså av flera olika skäl finnas nyanställningar utan föregående rekryteringsperioder och därmed också nyanställningar utan lediga jobb såsom sådana definieras och mäts i vakansundersökningar. Om ett företag, eller en grupp av företag, anställer H personer under en period, är det alltså i allmänhet bara en del av dessa – säg k – som också föregås av mätbara rekryteringsperioder, dvs av lediga jobb. Motsvarande inflöde F av lediga jobb kan alltså skrivas

$$(1) \quad F = kH,$$

där parametern k i allmänhet är mindre än 1. Information om k , eller om andelen "ögonblickliga" nyanställningar, dvs $1 - k$, finns ännu inte i någon vakansstatistik, men bör förslagsvis finnas i en framtida vakansstatistik, tillsammans med andelen lediga jobb

som slutar utan anställning.

Antal lediga jobb (dvs antal rekryteringsprocesser) en viss dag (R) beror naturligtvis på hur många lediga jobb som har uppstått före denna dag och hur länge varje jobb är ledigt. Om inflödet av lediga jobb är konstant lika med F per vecka och varje jobb är ledigt i T veckor gäller det uppenbarligen att

$$(2) \quad R = FT.$$

Man kan visa att detta också med god approximation gäller generellt om F betecknar inflödet av lediga jobb under det senaste kvartalet och T den genomsnittliga rekryteringstiden för dessa lediga jobb, förutsatt att rekryteringstiderna i regel är klart mindre än ett kvartal. Vi skall snart se att denna förutsättning också tycks vara uppfylld.

Av (1) och (2) följer det att antalet lediga jobb (R) bestäms av antalet nyanställningar (H), den andel av nyanställningarna som har icke-försumbara rekryteringstider (k) och den genomsnittliga rekryteringstiden för de lediga jobb som har icke-försumbara rekryteringstider (T) enligt ekvationen

$$(3) \quad R = kHT.$$

Antalet lediga jobb är alltså proportionellt mot antalet nyanställningar. Företagens beslut om nyanställningar beror bl a på försäljning, personalomsättning, personalkostnader (inklusive rekryteringskostnader) och inte minst på förväntningar om framtida försäljning och personalkostnader. Möjligheten till ögonblickliga anställningar ($k = 0$) och behovet av långa rekryteringstider beror t ex på typ av jobb och fas i konjunkturcykeln. Exempelvis kanske många tidsbegränsade anställningar under en konjunkturuppgång kan göras direkt, genom telefonkontakt med tidigare anställda, medan urvalsrekrytering till fasta anställningar inom traditionella tjänstemannayrken kan ta rätt lång tid, åtminstone "fyra månader", för att citera en arbetsgivare i en av de fokusgruppsdiskussioner som föregick den svenska vakansstatistiken.⁵

⁵ Enligt utskrift av fokusgruppsdiskussion den 16 september 1999.

Av ekvation (3) framgår det också att om man dividerar antalet lediga jobb med antalet nyanställningar så blir resultatet lika med kT . Eftersom vi inte har information om andelen "ögonblickliga" nyanställningar ($1 - k$) så kan vi inte heller studera den genomsnittliga rekryteringstiden för lediga jobb (T). Men produkten kT har också en konkret tolkning, nämligen den genomsnittliga rekryteringstiden för *samtliga* nyanställningar, inklusive de nyanställningar som har rekryteringstiden 0. Detta mått på matchningseffektivitet redovisas i den sista kolumnen i tabell 1 för den privata sektorn för om tredje kvartalet år 2000.

Vi ser att den genomsnittliga rekryteringstiden (mätt med R/H) i regel (med ett undantag) är mindre än en månad och att den genomsnittliga rekryteringstiden har minskat under den senaste tiden, t ex från 0,81 månader tredje kvartalet 2000 till 0,43 månader tredje kvartalet 2002. Detta kan tyda på att matchningseffektiviteten mätt med genomsnittlig rekryteringstid för samtliga nyanställningar förbättrats, eftersom arbetslösheten varit ungefär konstant under den här tiden (se tabell 1 i nästa avsnitt). Men det förutsätter förstas att det relativa arbetslöshetstalet enligt AKU är ett rättvisande mått på arbetskraftsutbudet i den privata sektorn.

Med längre tidsserier kan analysen utvecklas och man kan försöka spåra effekter på genomsnittlig rekryteringstid (R/H) av alla faktorer som kan tänkas påverka andelen ögonblickliga nyanställningar (k) och den genomsnittliga rekryteringstiden för lediga jobb (T). Andelen tidsbegränsat nyanställda är antagligen en viktig variabel i detta sammanhang, eftersom tidsbegränsat nyanställda (som enligt kolumn 3 i tabell 1 utgör en stor och variabel andel av nyanställda) antagligen i regel föregås av betydligt kortare rekryteringsperioder än anställningar till fasta jobb. Andra aspekter av arbetsutbudet än arbetslöshet torde också påverka rekryteringstiderna, t ex andelen långtidsarbetslösa, andelen i arbetsmarknadspolitiska åtgärder, andelen ungdomar och andelen ombyttessö-

kande. Särskilt intressant är det naturligtvis att försöka spåra effekter av ny teknologi (t ex IT) och ny organisation inom offentlig och privat arbetsförmedling.⁶

Statistik om genomsnittlig rekryteringstid för samtliga nyanställningar bör helst mäta lediga jobb och nyanställningar för samma arbetsställen, eftersom det möjliggör en fördjupad analys. Så gör man också i den svenska statistiken, som kopplat konjunkturstatistiken över vakanser (KV) till den kortperiodiska sysselsättningsstatistiken (KS). Än så länge är det mig veterligt bara Sverige som kan redovisa genomsnittlig rekryteringstid i officiell statistik. De flesta länder har, eller planerar, enbart statistik om lediga jobb, utan mätning av nyanställningar för samma arbetsställen. I USA mäter man visserligen nyanställningar, men enligt vad man själv uppger (t ex på hemsidan) så mäter man inte lediga jobb (rekryteringsprocesser) utan enbart vakanser definierade på ett sådant sätt att de mäter arbetskraftsbrist.⁷

3. Vakanser och arbetskraftsbrist

SCB mäter både och – alltså inte bara lediga jobb (rekryteringsprocesser) utan även arbetskraftsbrist. Och arbetskraftsbrist mäts med hjälp av *lediga jobb utan bemanning som kan tillträdas omedelbart*. Lediga jobb av denna typ kallas *vakanser* i SCBs statistik. Därmed definieras vakanser på ett sådant sätt att de mäter otillfredsställd efterfrågan

⁶ Den genomsnittliga rekryteringstiden (mätt med R/H) som funktion av arbetslöshet (och andra variabler) definierar en funktion som karakteriserar friktionen i matchningen på arbetsmarknaden. Denna "varaktighetsfunktion" är ekvivalent med den mer kända matchningsfunktionen men lättare att relatera till frågan hur längre rekryteringstider minskar antalet anställda. Se vidare Farm (2003b).

⁷ Man hävdar att det är vakanser ("unmet demand for labor") som mäts, men genom att man frågar efter "job openings" är det möjligt att man i praktiken mäter lediga jobb, även om man begränsar sig till "job openings" som är sådana att "work could start within 30 days". Och i så fall kan man naturligtvis rapportera genomsnittliga rekryteringstider (men inte vakanser).

på arbetskraft (arbetskraftsbrist) på samma sätt som arbetslösa i SCBs arbetskraftsundersökningar (AKU) mäter otillfredsställt utbud på arbetskraft. Arbetslösa i AKU definieras nämligen operationellt som "arbetsökande utan arbete som kan ta arbete omedelbart".

Att använda termen "vakanser" som beteckning för otillfredsställd efterfrågan på arbetskraft är inte oproblematiskt. Det är visserligen den innebörd som termen normalt har i nationalekonomisk litteratur. Men om exempelvis en arbetsgivare säger att hon har en "vakans" så torde det i regel bara betyda att hon är beredd att anställa någon, inte nödvändigtvis att anställningen dessutom kan tillträdas omedelbart. En ytterligare komplikation är att man ibland tolkar "vakanser" som "lediga tjänster", dvs ett begrepp som numera många arbetsgivare uppfattar som avskaffat (och ersatt med lediga anställningar).

"Vakans" är alltså en tvetydig term och kanske borde man därför undvika den helt. Men det är inte lätt att hitta alternativ. SCB undviker naturligtvis termen "vakans" i sina frågor till arbetsgivare i KV, på samma sätt som man undviker termen "arbetslös" i sina frågor till arbetsökande i AKU. Men i sina statistiska meddelanden rapporterar man alltså inte bara lediga jobb utan även "vakanser".

SCB mäter vakanser indirekt, på samma sätt som man mäter arbetslösa i AKU, med en följd av frågor. Man mäter vakanser närmare bestämt med utgångspunkt från det totala antalet lediga jobb en viss redovisningsdag genom att eliminera först bemannade lediga jobb och därefter de obemannade lediga jobb som på redovisningsdagen "är obemannade därför att ingen bemanning önskas eller planeras förrän efter redovisningsdagen". De lediga jobb som återstår efter dessa elimineringar är obemannade lediga jobb som "kan tillträdas omedelbart".

Obemannade lediga jobb som på redovisningsdagen "är obemannade därför att ingen bemanning önskas eller planeras förrän

efter redovisningsdagen" avspeglar uppenbarligen ingen otillfredsställd efterfrågan på arbetskraft på redovisningsdagen. I stället är det ett uttryck för att företag försöker förutse sina rekryteringsbehov och påbörja rekryteringsarbete i god tid, innan rekryteringsbehoven blir akuta, dvs innan jobben "kan tillträdas omedelbart". Exempelvis kanske jobben inte kan tillträdas före ett visst datum på grund av ombyggnad. Andra exempel är rekrytering till ett projekt eller ett säsongarbete som inte börjar förrän om några veckor eller månader.

Men vad är egentligen "bemannade lediga jobb" och varför räknas inte dessa med i måttet på arbetskraftsbrist? Observera först att ett ledigt jobb inte nödvändigtvis är obemannat, även om det är en grundläggande regel på dagens arbetsmarknad att ersättningsrekrytering inte kan påbörjas förrän arbetstagaren sagt upp sig eller arbetsgivaren sagt upp arbetstagaren. Vid ersättningsrekrytering försöker naturligtvis en arbetsgivare påbörja rekryteringen av en ersättare i så god tid att det inte uppstår någon lucka mellan avgående och ny medarbetare. Arbetskraftsbrist uppstår först när detta inte lyckas. Lediga jobb som vid ersättningsrekrytering fortfarande bemannas av avgående medarbetare avspeglar alltså inte arbetskraftsbrist utan arbetsgivarens förmåga eller möjlighet att i god tid förutse sitt rekryteringsbehov.

Under pågående rekrytering kan dessutom motsvarande arbetsplatser ibland vara provisoriskt bemannade av vikarier (tillfälligt omplacerade inom företaget eller tillfälligt anställda eller personal från bemanningsföretag eller konsulter). Eftersom rekrytering pågår kan arbetsgivarens efterfrågan på arbetskraft uppenbarligen inte vara helt tillfredsställd av bemanningen. Men eftersom man på utbudssidan inte klassificerar anställda med tillfälligt arbete som söker annat arbete som arbetslösa kanske man inte heller ska klassificera lediga jobb som bemannas av tillfällig personal som vakanser (om man vill ha ett mått på efterfrågeöverskott som motsvarar det vanliga måttet på utbudsöverskott).

Genom uteslutning av alla bemannade lediga jobb från definitionen av vakanser kommer dessutom antalet vakanser i ett företag att mäta hur tidskrävande rekrytering bidrar till att minska antalet anställda i företaget. Ögonblicklig rekrytering till ett "obemannat ledigt jobb som kan tillträdas omedelbart" skulle nämligen öka antalet anställda med en person, medan ögonblicklig rekrytering till ett ledigt jobb som är bemannat inte nödvändigtvis ökar antalet anställda i företaget. Det beror på att tillträde av ett ledigt jobb som är bemannat i regel också innebär att den avgående medarbetare eller den vikarie som bemannar det lediga jobbet lämnar företaget när den nyrekryterade personen tillträder.⁸

Genom att definiera och mäta vakanser som "obemannade lediga jobb som kan tillträdas omedelbart" blir alltså *vakansgraden*, dvs antalet vakanser som andel av antalet anställda, ett mått på hur avvikelser från ögonblicklig rekrytering minskar antalet anställda. Om exempelvis antalet vakanser utgör en procent av antalet anställda så kan vi säga att matchningsproblem bidrar till arbetslöshet genom att minska antalet anställda med en procent. Arbetslösheten skulle alltså kunna minska med en procentenhet utan att antalet jobb ökade.⁹

Vakansstatistik behövs alltså för att belysa friktionsarbetslöshetens omfattning och karaktär. Under perioder med låg arbetslöshet behövs vakansstatistik dessutom för att karakterisera arbetsmarknadsläget, eftersom variationer i efterfrågan på arbetskraft då inte ger utslag i variationer i anställda och arbetslösa så mycket som variationer i vakanser.

Av tabell 2 framgår det att vakansgraden i den privata sektorn under de senaste åren minskat från något över till något under en procent, trots att arbetslösheten varit praktiskt taget konstant (före första kvartalet 2003). Men det kan ändå vara så att nedgången framför allt förklaras av konjunkturbedgång (enligt föregående stycke) och inte av förbättrad matchningseffektivitet. Det är dock bara längre tidsserier med möjlighet till

jämförelser mellan fullständiga konjunkturcykler som kan avgöra den frågan.

Rekryteringsgraden, dvs antalet lediga jobb (rekryteringsprocesser) som andel av antalet anställda, har traditionellt använts inte bara som indikator av förändringar i efterfrågan på arbetskraft utan också som indikator av otillfredsställd efterfrågan på arbetskraft (eftersom vakansstatistik under 1900-talet i praktiken varit enbart statistik om lediga jobb). Av tabell 2 framgår det också att utvecklingen av antalet lediga jobb i stort sett avspeglar utvecklingen av antalet vakanser. I själva verket har vakanserna hittills utgjort en någorlunda konstant andel av de lediga jobben, nämligen ungefär 40 procent.

Det förefaller också rimligt att anta att även antalet vakanser beror på antalet nyanställningar per månad (H), genomsnittlig rekryteringstid (T) och andelen icke-ögonblickliga nyanställningar (k), dvs samma faktorer som påverkar antalet lediga jobb enligt ekvation (3). Men sambandet är inte lika tydligt. Det är t ex visserligen troligt att längre rekryteringstider, *om de är oförutsedda*, också ökar risken för att en arbetsgivare inte lyckas rekrytera en ny medarbetare i tid för att ersätta en avgång eller expandera som planerat. Men om företag kan förutse sina personalbehov så kan de också minska uppkomsten av vakanser genom att börja rekrytera tidigare – vilket innebär att ökad rekryteringstid och därmed också ökad rekryteringsgrad kan *minska* vakansgraden.

En bättre förståelse av vakansers bestämningfaktorer förutsätter mer detaljerad information än vad som finns i SCBs kvartalsstatistik. Strukturell statistik, med information om enskilda vakanser, kan erhållas

⁸ Men detta är en regel med undantag, framför allt interna vikarier som återgår till ordinarie arbete. – En mer detaljerad diskussion av problemet att definiera, mäta och tolka vakanser finns i Farm (2003a).

⁹ Minskningen skulle dock i regel vara mindre än en procentenhet eftersom inte bara arbetslösa utan även studerande och andra personer utanför arbetskraften konkurrerar om de arbetstillfällena som erbjuds.

Tabell 2 Anställda, lediga jobb och vakanser i privat sektor samt arbetslöshet för hela befolkningen (16-64 år). Kvartalsmedeltal av månadsuppgifter

Kvartal	Anställda 1000-tal	Lediga jobb Procent	Vakanser Procent	Arbetslöshet Procent
2000 K3	2550	2,7	1,1	4,7
K4	2493	2,6	1,1	3,8
2001 K1	2504	2,3	1,0	4,1
K2	2538	2,0	0,8	3,8
K3	2647	1,7	0,7	4,2
K4	2574	1,5	0,6	3,8
2002 K1	2522	1,6	0,6	4,1
K2	2573	1,6	0,6	3,8
K3	2575	1,4	0,6	4,2
K4	2556	1,3	0,5	3,9
2003 K1	2498	1,5	0,7	4,7
K2	2562	1,2	0,4	4,6

Anmärkning: Lediga jobb och vakanser redovisas som andel av anställda. Standardavvikelserna för lediga jobb och vakanser är ungefär 0.05 procentenheter.

Källor: Kortperiodisk sysselsättningsstatistik (KS) för anställda, Konjunkturstatistik över vakanser (KV) för lediga jobb och vakanser samt AKU för arbetslöshet enligt Statistiska meddelanden, SCB. Beträffande vakansstatistikens uppläggning och tillförlitlighet se t ex SCB (2003).

med hjälp av frågor i anslutning till rekryteringar om tillträdesdag, dvs den dag då en nyanställd börjar sin anställning, och önskad tillträdesdag, dvs den dag som arbetsgivaren vill att arbetet skall börja. Önskad tillträdesdag och tillträdesdag avgränsar nämligen en vakansperiod, såsom Wadensjö (1978) påpekat. Sådan information kan emellertid knappast insamlas retrospektivt i postenkäter utan förutsätter antagligen att (ett begränsat urval av) företag under en viss tid åtar sig att löpande registrera den information som efterfrågas för varje påbörjad rekrytering under perioden.

Mätning av vakanser och vakanstider i arbetsförmedlingens statistik om lediga platser förutsätter inte bara notering av önskad tillträdesdag i samband med att platsen anmäls till arbetsförmedlingen (vilket redan förekommer i viss utsträckning) utan även att faktisk tillträdesdag noteras för varje plats i platsregistret. Tillträdesdagen kan ibland

ligga *före* platsens avregistreringsdag, exempelvis om tillsättningsdag och tillträdesdag sammanfaller och tillsättningsdagen kommer till förmedlingens kännedom med viss fördröjning (för platser utan ansökningstid). I regel torde dock tillträdesdagen ligga *efter* platsens avregistreringsdag. Ibland kan tillträdesdagen t o m ligga långt efter avregistreringsdagen, exempelvis (för en plats med ansökningstid) om urvalet av arbetsökande efter ansökningstidens utgång tar lång tid, och särskilt om platsen tillsätts med en ombytessökande med lång uppsägningstid i sitt gamla jobb. Om dessutom arbetsgivaren inte kunnat förutse detta, kan platsens vakanstid bli mycket längre än dess anmälningsstid. Registrering av tillträdesdag i platsregistret förutsätter alltså en särskild uppföljning av den avregistrerade platsen om förmedlingen inte får kännedom om tillträdesdagen i samband med att platsen avregistreras.

4. Slutsatser

Avslutningsvis är det framför allt tre tillämpningar av den nya vakansstatistiken som jag vill betona. För det första är det inte arbetslöshetsgrad utan rekryteringsgrad och vakansgrad som speglar arbetsmarknadslägets utveckling under perioder med låg och konstant arbetslöshet. (Och enligt tabell 2 minskade t ex rekryteringsgraden i privat sektor från 2,7 procent tredje kvartalet 2000 till 1,4 procent tredje kvartalet 2002 medan arbetslösheten var praktiskt taget konstant.) För det andra får man genom att dividera antal lediga jobb med antal nyanställda per månad ett mått på matchningseffektivitet som är lätt att tolka, nämligen genomsnittlig rekryteringstid. (Och enligt tabell 1 minskade den genomsnittliga rekryteringstiden i privat sektor från 0,81 månader tredje kvartalet 2000 till 0,43 månader tredje kvartalet 2002.)

För det tredje mäter vakansgraden ”otillfredsställd efterfrågan på arbetskraft” på samma sätt som det relativa arbetslöshets-talet i AKU mäter ”otillfredsställt utbud på arbetskraft”. (Och enligt tabell 2 minskade vakansgraden i privat sektor från 1,1 procent tredje kvartalet 2000 till 0,6 procent tredje kvartalet 2002.) Vakansgraden blir därmed ett mått på friktionsarbetslöshet som är lätt

att tolka, eftersom antalet vakanser visar hur rekryteringsproblem bidrar till arbetslöshet genom att minska antalet anställda. Dessutom är det rimligen bara *otillfredsställd* efterfrågan på arbetskraft som kan bidra till löneglidning. Information om vakanser behövs alltså inte bara som underlag för åtgärder som förbättrar matchningen av arbetssökande och arbetsgivare utan också för bedömning av risker för löneglidning och inflation.

Referenser

- Falk, K (1996), ”1995 års uppföljning av avrapporterade platser”, Pfuu 1996:2, AMS.
- Farm, A (2003a), ”Defining and Measuring Unmet Labour Demand”, WP 1/2003, SOFI (finns på www.sofi.su.se).
- Farm, A (2003b), ”Vacancies, Hirings, and the Duration Function”, WP 2/2003, SOFI (finns på www.sofi.su.se).
- Layard, R, S Nickell och R Jackman (1991), *Unemployment. Macroeconomic Performance and the Labour Market*, Oxford University Press.
- SCB (2003), ”Konjunkturstatistik över vakanser. Lediga jobb och brist på arbetskraft, resultat från 2:a kvartalet 2003”, Statistiska meddelanden AM 46 SM 0303.
- Wadensjö, E (1978), ”Statistiken över lediga platser”, avsnitt 14.2 i SOU 1978:60.