

# Konjunkturstatistik över vakanser (KV)

**2004**

AM0701

## **A. Allmänna uppgifter**

### **A.1 Ämnesområde**

Arbetsmarknad

### **A.2 Statistikområde**

Vakanser och arbetslöshet

### **A.3 Statistikprodukten ingår i Sveriges officiella statistik**

### **A.4 Ansvarig**

Myndighet/organisation: SCB AM/FRS 701 89 Örebro

Kontaktperson: Leif Norén

Telefon: 019-17 64 78

Telefax: 019-17 67 51

e-post: leif.noren@scb.se

### **A.5 Producent**

Myndighet/organisation: SCB AM/FRS 701 89 Örebro

Kontaktperson: Leif Norén

Telefon: 019-17 64 78

Telefax: 019-17 67 51

e-post: leif.noren@scb.se

### **A.6 Uppgiftsskyldighet**

Skyldighet att lämna uppgifter föreligger enligt lagen om den officiella statistiken, SFS 2001:99 och SCB:s föreskrifter, SCB-FS 2003:15.

### **A.7 Sekretess och regler för behandling av personuppgifter**

I myndigheternas särskilda verksamhet för framställning av statistik gäller sekretess enligt 9 kap. 4 § sekretesslagen (1980:100).

Vid automatiserad behandling av personuppgifter gäller reglerna i personuppgiftslagen (1998:204). På statistikområdet finns dessutom särskilda regler för personuppgiftsbehandling i lagen (2001:99) och förordningen (2001:100) om den officiella statistiken.

### **A.8 Gallringsföreskrifter**

Primärdata på magnetband överlämnas till RA fortlöpande efter 2 år enligt SCB dnr 802/88.

## **A.9 EU reglering**

## **A.10 Syfte och historik**

Syftet är främst att med hög precision beskriva efterfrågan på arbetskraft. Ett annat syfte är att presentera uppgifter om lediga jobb och vakanser för hela arbetsmarknaden fördelat på region och storleksklass.

Undersökningen inleddes under tredje kvartalet år 2000 med målet att mäta efterfrågan på arbetskraft.

## **A.11 Statistikanvändning**

Statistiken används av Arbetsmarknadsstyrelsen, Medlingsinstitutet, Närings- och Finansdepartementet, Konjunkturinstitutet samt Riksbanken. Statistiken används även av universitet och fristående forskare.

## **A.12 Uppläggning och genomförande**

Samtliga aktiva arbetsställen i Företagsdatabasen (FDB) som har minst en anställd utgör ramen för undersökningen. Uppgifter avseende privat sektor samlas in m.h.a. en postenkät från ett urval (19 500) av arbetsställen. De arbetsställen i privat sektor som har 100 eller fler anställda totalundersöks. Även uppgifter avseende den offentliga sektorn, samlas in via postenkät med ett urval på ca 4 100 arbetsställen. Arbetsställen som har 200 eller fler anställda i kommunal- och statlig sektor totalundersöks. I landstingssektorn totalundersöks arbetsställen med 150 eller fler anställda.

## **A.13 Planerade förändringar i kommande undersökningar**

För närvarande utarbetas en förordning i samarbete mellan EU:s medlemsländer och Eurostat. Syftet med denna är att utveckla en gemensam metodologi för att säkerställa konsistens mellan respektive lands vakansundersökningar. År 2001 hade Tyskland, Holland samt Sverige löpande vakansundersökningar. Målet är att varje medlemsland ska utveckla en vakansundersökning

# **B. Kvalitetsdeklaration**

## **0 Inledning**

Arbetsmarknaden i Sverige undersöks av SCB i undersökningar med syfte att mäta intressanta variabler på arbetsmarknaden såsom antalet sysselsatta genom den Kortperiodiska sysselsättningsstatistiken (KS), antalet arbetslösa genom Arbetskraftsundersökningen (AKU), och lönesummor genom Lönesummor, arbetsgivargifter och preliminär A-skatt från skattedeclarationer (LAPS). Antalet lediga jobb är en variabel som började mätas tredje kvartalet år 2000 till följd av efterfrågan från bl.a. konjunkturinstitutet och arbetsmarknadsstyrelsen. Variabeln är ett komplement till de redan existerande variablerna som undersöks på arbetsmarknaden. Variabeln delas i enkäten upp i bemannade och obemannade lediga jobb. Obemannade jobb som kan tillträdas omedelbart definieras i undersökningen som vakanser. Därmed definieras vakanser på ett sådant sätt att antalet vakanser mäter otillfredsställd efterfrågan på arbetskraft på samma sätt som antalet arbetslösa i AKU mäter otillfredsställt utbud på arbetskraft. Undersökningen kan också ses som en indikator på konjunkturförändringar.

## 1 Innehåll

### 1.1 Statistiska målstorheter

Statistiken redovisar skattade värden på aggregat. De variabler som mäts är antalet bemannade och obemannade lediga jobb. Redovisningen sker efter sektorer, näringsgren, storleksklass och region.

#### 1.1.1 Objekt och målpopulation

*Privat sektor:* Målobjekt är arbetsställe. Arbetsställe definieras som varje adress, fastighet eller grupp av närliggande fastigheter där företaget bedriver verksamhet. Alla företag har minst ett arbetsställe. Målpopulationen utgörs av de arbetsställen inom privat sektor som har någon anställd enligt Företagsdatabasen (FDB). Med privat sektor avses enskild firma, enkla bolag, handelsbolag, kommanditbolag, aktiebolag, ekonomiska- och ideella föreningar och stiftelser. Även offentligt ägda aktiebolag, Affärsverken och Riksbanken inkluderas i privat sektor.

Branschen transport, magasinering och kommunikationer (SNI I) redovisas exklusive ombordsanställda i utrikes och kustsjöfart registrerade i Sverige.

*Offentlig sektor:* Målobjekt är arbetsställe. Målpopulationen utgörs av arbetsställen inom kommuner, landsting samt statliga myndigheter vilka har någon anställd enligt FDB.

#### 1.1.2 Variabler

**Lediga jobb** *Antalet lediga jobb totalt* vid mättillfället avser tjänster till vilka arbetsgivaren har påbörjat extern rekrytering av en medarbetare men ännu inte tillsatt någon. Med extern rekrytering avses rekrytering som inte är begränsad till företaget. De lediga jobben delas upp i bemannade och obemannade lediga jobb.

#### **Vakanser**

Vakanser avser obemannade lediga jobb som kan tillträdas omedelbart.

#### **Rekryteringsgrad**

Rekryteringsgrad definieras som andelen lediga jobb av antalet anställda i respektive redovisningsgrupp. Detta är ett relativt mått där antalet lediga jobb normaliserats för antalet anställda inom redovisningsgruppen. Ju högre rekryteringsgrad desto högre rekryteringsaktivitet. Skälet till denna redovisning är att antalet lediga jobb tenderar att öka med antalet anställda inom redovisningsgruppen.

#### **Vakansgrad**

I likhet med rekryteringsgrad är vakansgraden normaliserad för antalet anställda inom redovisningsgruppen. Vakansgraden visar relativ brist på arbetskraft. Ju högre vakansgrad desto högre relativ brist på arbetskraft.

#### **Genomsnittlig rekryteringstid**

Genomsnittlig rekryteringstid definieras som antalet lediga jobb relaterade till antalet nyanställningar. Då SCB mäter antalet nyanställningar genom den

Kortperiodiska sysselsättningsstatistiken (KS) på de arbetsställen som ingår i Konjunkturstatistiken över vakanser (KV), kan detta mått erhållas. Antal lediga jobb utgörs av antalet lediga jobb en viss mättdag i månaden. Antal nyanställningar utgörs av antalet personer som har anställts under hela månaden. Kvartalsresultat estimeras som ett kvartalsgenomsnitt för de månader som ingår i kvartalet. Genomsnittlig rekryteringstid kan tolkas som mått på matchningseffektivitet på arbetsmarknaden.

### 1.1.3 Statistiska mått

Statistiken utgörs av skattade värden på aggregat.  
Totaler skattas med

$$\hat{Y}_q = \sum_h^H \frac{N_h}{m_h} \sum_j^{m_h} w_{hj} y_{hj}^*$$

där

q = redovisningsgrupp, h = stratum, H = antal stratum

$N_h$  = antal objekt i bruttopopulationen

$m_h$  = antal objekt som svarat inklusive objekt som ej tillhör undersökningspopulationen

$y_{hj}^* = y_{hj}$  om objekt j tillhör redovisningsgrupp q, 0 annars

$w_{hj}$  = kalibreringsvikt

### 1.1.4 Redovisningsgrupper

Skattningarna redovisas för olika gruppindelningar. Dessa definieras av arbetsställets näringsgren (enligt SNI), storleksklass och län. Variablerna redovisas även efter sektortillhörighet.

### 1.1.5 Referenstider

Uppgifterna avser hela kvartalet.

### 1.1.6 Fullständighet

Undersökningen belyser antalet bemannade och obemannade lediga jobb på arbetsmarknaden uppdelat på bransch, storleksklass och region. Med uppdelning bemannade och obemannade lediga jobb är det möjligt att gå vidare och mäta antalet vakanser. Variabeln vakanser ger information om den akuta bristen på arbetskraft och definieras på ett sätt som är konsistent med antalet arbetslösa i arbetskraftundersökningen (AKU). Med hjälp av dessa två variabler går det att beskriva utbud och efterfrågan på arbetskraft. Genom att normalisera variablerna lediga jobb och vakanser erhålls rekryteringsgrad och vakansgrad vilka gör det möjligt att göra rättvisa jämförelser mellan branscher och regioner. Dagens utformning av undersökningen gör det inte möjligt att undersöka antalet lediga jobb eller vakanser på yrke.

## 2 Tillförlitlighet

### 2.1 Tillförlitlighet totalt

En osäkerhetskälla för undersökningen är att den är baserad på urval. För totalaggregatet är den relativa osäkerhetsmarginalen cirka 6,6 procent.

### 2.2 Osäkerhetskällor

#### 2.2.1 Urval

Urvalsramen skapas ur FDB i mars och augusti och består av arbetsställen/enheter som där är registrerade som aktiva och har minst en anställd.

Den urvalsmetod som används ger ett obundet slumpmässigt urval (OSU) av arbetsställen inom strata.

Utvalda arbetsställen byts successivt ut enligt en given metod (JALES-metoden) för att minska företagens uppgiftslämnarbörda. Bruttopopulationen stratifieras efter näringsgren och storleksklass.

Insamling av uppgifter sker med hjälp av blanketter som sänds ut och samlas in varje kvartal.

#### ***Privat sektor***

*Näringsgrenar:* SNI 01–93.

*Storleksklasser:*

Storleksklass	Antal anställda
2	1 – 4
3	5 – 9
4	10 – 49
6	50 – 99
7	100 –

I undersökningen för andra och tredje kvartalet år 2004 uppgår urvalet i privat sektor till ca 19 500 arbetsställen som allokeras över olika strata. I offentlig sektor görs ett urval av ca 4 100 arbetsställen vilka allokeras på liknande sätt. De arbetsställen som har 100 eller fler anställda i privat sektor totalundersöks. I kommunal- och statlig sektor totalundersöks arbetsställen som har 200 eller fler anställda, och i landstingssektorn totalundersöks arbetsställen med 150 eller fler anställda. De arbetsställen som totalundersöks ingår i undersökningen varje månad. Övriga arbetsställen fördelas slumpvis i tre lika stora delar inom varje stratum där varje tredjedel svarar för en månad vardera i kvartalet. Genom att tredela urvalet speglas kvartalet bättre än om endast en månad i kvartalet undersöks.

#### 2.2.2 Ramtäckning

Mellan tidpunkten då urvalsramen upprättas och undersökningsperioderna sker fortlöpande förändringar av företag och arbetsställen. Arbetsställen nybildas, slås samman, delas eller upphör helt. Den dynamiska undersökningspopulationen överensstämmer inte helt med målpopulationen

varför täckningsfel uppstår. Ytterligare en orsak till täckningsfel är eftersläpningen i uppdateringen av urvalsramen. I statistiken medför detta en mindre underskattning i nivåerna av antalet anställda medan påverkan på förändringsskattningarna torde vara liten. För att kompensera för undertäckning dras ett nytt urval varje halvår.

### **2.2.3 Mätning**

För utvalda arbetsställen samlas uppgifter om de ovan nämnda variablerna in under en angiven arbetsdag i mät månaden med hjälp av en postenkät. Den angivna arbetsdagen är alltid onsdagen i mitten av mät månaden. I likhet med andra undersökningar med postenkäter kan felaktiga svar på frågorna förekomma på grund av missförstånd, tidsbrist eller bristande engagemang hos uppgiftslämnaren. Någon mätfelsstudie har dock ej gjorts.

### **2.2.4 Svartsbortfall**

I den privata sektorns undersökning avseende 1:a kvartalet 2004 uppgick bortfallet till 8 procent. Bortfallet i den offentliga sektorn uppgick till 15 procent. Bortfallet redovisas med avseende på arbetsställen som ej inkommit med svar.

Åtgärder för att minska bortfallet är utsändning av tack- och påminnelsekort, påminnelsebrev samt därefter telefonpåminnelser. Uppgiftslämnarplikt föreligger för samtliga urvalsobjekt inom alla sektorer.

Kompensationsvägning med rak uppräknings tillämpas. För de arbetsställen som ingår i undersökningen varje månad används medelvärdet av de inkomna svaren då bortfall förekommer på enskilda månader.

### **2.2.5 Bearbetning**

Bearbetningsfel uppkommer t.ex. i samband med skanning och granskning. Dessa fel bedöms som små. Inkomna enkäter genomgår en manuell förgranskning. Adressändringar etc. uppdateras och arbetsställen med saknade eller orimliga uppgifter kontaktas innan materialet skannas. När uppgifterna har skannats sker automatiskt en maskinell granskning där materialet genomgår ett bakomliggande kontrollprogram. Vid behov kontaktas uppgiftslämnaren.

### **2.2.6 Modellantaganden**

Användningen av rak uppräknings för bortfallskompensation bygger på antagandet att bortfallet kan betraktas som helt slumpmässigt. Om detta inte är fallet finns risk för att skattningarna kommer att innehålla skevheter vilket i sin tur bl.a. medför att konfidensintervallens trolighetsgrad minskar.

## **2.3 Redovisning av osäkerhetsmått**

Beräkningarna av medelfelen (standardavvikelsena) baseras på SCB:s datorprogram, CLAN, vilket beräknar approximativt väntevärdesriktiga variansskattningar under vissa allmänna förutsättningar.

De redovisade osäkerhetsmått definieras som:

$1.96 * (\text{skattningens medelfel})$

### **3 Aktualitet**

#### **3.1 Frekvens**

Undersökningsfrekvens är månadsvis och kvartalsvis. Publiceringsfrekvensen är kvartalsvis.

#### **3.2 Framställningstid**

Cirka sju veckor efter mätkvartalets utgång.

#### **3.3 Punktlighet**

Undersökningen framställs enligt publiceringsplan.

### **4 Jämförbarhet och sammanvändbarhet**

#### **4.1 Jämförbarhet över tiden**

De kvartalsvisa undersökningarna har genomförts med samma definitioner sedan starten tredje kvartalet år 2000. Sedan första kvartalet år 2001 ingår även offentlig sektor i undersökningen.

#### **4.2 Jämförbarhet mellan grupper**

Statistiken redovisas enligt branschstandard SNI 2002 på två siffernivå. SNI 2002 har som bas EU:s näringsgrensstandard NACE rev. 1 (NACE = Nomenclature Générale des Activités dans les Communautés Européennes.). Även den regionala indelningen är anpassad efter EU:s NUTS standard. När det gäller sektorindelning följer undersökningen den standard som används på SCB för arbetsmarknadsstatistik.

Olikheter kan finnas i populationsavgränsningar som gör att det uppstår svårigheter att jämföra andra variabler trots samma branschindelning.

När jämförelser mellan grupper görs med avseende på variablerna lediga jobb och vakanser bör de normaliserade variablerna rekryteringsgrad respektive vakansgrad användas.

#### **4.3 Sammanvändbarhet med annan statistik**

Vakanser definieras på ett sådant sätt att antalet vakanser mäter *otillfredsställd efterfrågan på arbetskraft* (arbetskraftsbrist) på samma sätt som antalet arbetslösa i arbetskraftsundersökningen (AKU) mäter otillfredsställt utbud på arbetskraft. Arbetslösa i AKU definieras som ”arbetssökande utan arbete som kan ta arbete omedelbart” och vakanser definieras här som ”lediga jobb utan bemanning som kan tillträdas omedelbart”.

### **5 Tillgänglighet och förståelighet**

#### **5.1 Spridningsformer**

Ett statistiskt meddelande publiceras varje kvartal. Fr.om. 1 januari 2002 finns uppgifter om lediga jobb och vakanser i Sveriges Statistiska databaser.

#### **5.2 Presentation**

Se statistiskt meddelande.

### **5.3 Dokumentation**

### **5.4 Tillgång till primärmaterial**

### **5.5 Upplysningstjänster**

kontaktperson: Leif Norén AM/FRS tel 019 - 17 64 78