

Rekryteringsproblem och dess konsekvenser

Arbetsförmedlingens prognosundersökning, svensk arbetsmarknad 2013–2023

Arbetsförmedlingen
Författare: Elvira Josefsson, Emil Persson och Victor Tanaka
Datum: 2025-05-20
Diarienummer: Af-2022/0036 1004

Innehåll

Sammanfattning.....	4
1 Introduktion	6
2 Matchning och kompetensförsörjning i litteraturen.....	7
2.1 Många faktorer bestämmer hur kompetensförsörjning och matchning fungerar	7
2.2 Kompetensförsörjningen har försämrats	8
2.3 Olika sätt att mäta rekryteringssvårigheter på svensk arbetsmarknad.....	10
3 Ej tillsatta platser	13
3.1 Mer precist mått.....	13
3.2 Metod.....	14
3.2.1 Beräkning av ej tillsatta platser	14
3.2.2 Svarsfrekvens och representativitet	14
3.3 Resultat.....	15
3.3.1 Justerade svar	15
3.3.2 Flest ej tillsatta platser i näringslivet	16
3.3.3 Konjunkturen och ej tillsatta platser	18
3.4 Avslutande kommentarer till resultaten	18
4 Bristens konsekvenser	20
4.1 Enkätfrågor om den upplevda bristens konsekvenser	20
4.2 Konsekvenser för rekryteringen	21
4.3 Konsekvenser för arbetsstället.....	23
5 Avslutande kommentarer	25
6 Referenser	26
7 Bilagor.....	29
7.1 Bilaga 1	29
7.2 Bilaga 2: Frågor som berör brist i Arbetsförmedlingens enkät	31
7.3 Bilaga 3: Urvalet i Arbetsförmedlingens undersökning.....	31
7.4 Bilaga 4: Metod för beräkning av ej tillsatta platser	33
7.4.1 Justering av uppenbara felinmatningar	33
7.4.2 Viktning av svaren.....	33
7.4.3 Skattning av helt obesvarade stratum	34
7.4.4 Summering.....	34
7.5 Bilaga 5: Rekryteringsproblematikens utveckling	35
7.5.1 Sambandet mellan konjunkturläge och ej tillsatta platser har ändrats.....	35
7.5.2 Sambandet har ändrats även före 2020-talet	36

Sammanfattning

Problematiken kring att många arbetslösa saknar de kompetenser som arbetsgivarna efterfrågar har debatterats under lång tid. Den här rapporten syftar till att analysera och diskutera konsekvenserna av bristen på arbetskraft med efterfrågad kompetens, med hjälp av resultat från Arbetsförmedlingens halvårsvisa prognosundersökning från åren 2013–2023. I undersökningen får arbetsgivarna svara på frågor om upplevd brist vid rekrytering under de senaste sex månaderna. En uppskattning av antalet platser som inte tillsatts på grund av att arbetsgivare upplevde att det var brist på lämplig arbetskraft presenteras i rapporten.

Måttet, som benämns ej tillsatta platser, omfattar rekryteringsförsök som misslyckats, men också platser som inte tillsatts för att arbetsgivaren upplevt att bristen varit så stor att de inte ens försökt rekrytera. I rapporten görs också en analys av utvecklingen av antalet ej tillsatta platser med hänsyn tagen till konjunkturläget. Analysen tyder på att rekryteringsproblematiken förvärrats successivt under den studerade perioden.

Arbetsgivarna svarar också på den kategoriska frågan om de har upplevt brist på arbetskraft vid rekrytering. De offentliga arbetsgivarna svarar i något högre utsträckning ja på frågan. Mer än fyra av tio av de offentliga arbetsgivarna hade upplevt brist vid rekrytering hösten 2023, jämfört med omkring tre av tio i det privata näringslivet. Ser man däremot till kvantifieringen av antal ej tillsatta platser så står näringslivet för den klart största andelen.

De arbetsgivare som anger att de har upplevt brist vid rekrytering får också frågor om vad det har fått för konsekvenser för såväl själva rekryteringen som för arbetsplatsen. Den vanligaste konsekvensen för rekryteringen var under hela perioden att det tog längre tid än normalt att rekrytera, följt av att rekryteringen inte lyckades. För offentliga arbetsgivare var det också vanligt att de fick sänka kraven på utbildning. Den klart vanligaste konsekvensen för arbetsstället var att den befintliga personalen fick arbeta mer. Under hösten 2023 svarade också drygt en femtedel av de privata arbetsgivarna att de fick tacka nej till order till följd av den upplevda bristen, något som inte är möjligt för offentliga arbetsgivare. I synnerhet inom den offentliga sektorn har arbetsgivarna uppgett ett ökat antal bristkonsekvenser 2013–2023, både för rekryteringen och för arbetsplatsen.

Rapportens tre viktigaste resultat presenteras i mer detalj nedan.

Rekryteringsproblemen har förvärrats

Svårigheterna att hitta arbetskraft med efterfrågade kompetenser har ökat. Trenden under den studerade perioden (2013–2023) är att antalet ej tillsatta platser har ökat. För lågkonjunkturåret 2023 är uppskattningen att de uppgick till över 96 000. Antalet ej tillsatta platser varierar med konjunkturen, där konjunkturuppgångar med viss eftersläpning leder till ett högre antal ej tillsatta platser, och vice versa. Analysen tyder på att rekryteringsproblemen har ökat även med hänsyn tagen till konjunkturen. Att många arbetsgivare upplever brist synliggörs bland annat genom att många arbetsgivare inte ens försökt genomföra rekryteringar eftersom de inte tror att de kommer att hitta den kompetens de efterfrågar. Omkring tre av tio av de ej tillsatta platserna beror på den här typen av så kallad dold brist.

Majoriteten av de ej tillsatta platserna finns i det privata näringslivet

Diskrepansen mellan den tillgängliga arbetskraften och behoven hos arbetsgivarna drabbar stora delar av den svenska arbetsmarknaden. De allra flesta ej tillsatta platserna finns i näringslivet, som hösten 2023 stod för omkring tre av fyra av det totala antalet ej tillsatta platser. Rekryteringsproblemen är dock omfattande även inom den offentliga sektorn. Det syns bland annat på att mer än fyra av tio offentliga arbetsgivare under hösten 2023 uppgett att de upplevt brist på arbetskraft med efterfrågade kompetenser vid rekrytering.

Allt fler arbetsgivare justerar sina krav vid rekrytering

Andelen arbetsgivare som upplevt brist och därför justerat sina krav för att anställa har ökat. Hösten 2023 sänkte närmare fyra av tio av de arbetsgivare inom offentlig sektor som upplevt brist kraven på utbildning respektive yrkeserfarenhet, en andel som ökat successivt sedan 2013. Även för privata arbetsgivare ökade andelen som sänkt sina krav under perioden. Hösten 2023 uppgick de till 20 respektive 30 procent för utbildning och yrkeserfarenhet. Resultaten visar att breddad rekrytering bland arbetsgivarna varit betydelsefullt för att hantera rekryteringsproblematiken. Det kan öka möjligheterna för arbetssökande som står lite längre från arbetsmarknaden vilket generellt sett har en positiv effekt på den långsiktiga kompetensförsörjningen.

Den upplevda bristen får konsekvenser för arbetsstället utöver själva rekryteringen. Både bland privata och offentliga arbetsgivare är den klart vanligaste konsekvensen att befintlig personal får arbeta mer. Den offentliga sektorn utmärker sig dock genom att förekomsten av den konsekvensen ökat påtagligt under tio år, från en till tre femtedelar. Andra relativt vanliga konsekvenser är att arbetsgivaren minskar sin produktion eller service liksom att privata arbetsgivare tvingas tacka nej till order.

1 Introduktion

Kompetensförsörjning och rekryteringsproblem är frågor som länge och återkommande varit föremål för ett brett intresse i samhällsdebatten. Oavsett vad som ligger bakom de svårigheter som en arbetsgivare stöter på vid en rekrytering kan rekryteringsproblemen få olika följder. Konsekvenserna kan vara begränsade till rekryteringsprocessen men också påverka arbetsställets övriga verksamhet. Det kan få kort- eller långsiktiga följder för arbetsgivaren. Denna rapport använder Arbetsförmedlingens prognosundersökning från åren 2013–2023 för att närmare analysera konsekvenserna av rekryteringsproblem på svensk arbetsmarknad.

Undersökningen är en arbetsgivarundersökning som från början av 1990-talet fram till 2023 genomförts halvårsvis som underlag för prognos och analys av arbetsmarknaden.¹ Måttet ”brist på arbetskraft” har använts för att visa andelen arbetsgivare som ”upplevt någon arbetskraftsbrist vid rekryteringar till arbetsstället under de senaste 6 månaderna”. Det har gett en återkommande uppdatering av den upplevda bristsituationen på svensk arbetsmarknad. I svarsunderlaget ingår även svar på frågor om vad den upplevda bristen fått för konsekvenser för såväl rekryteringen som för arbetsstället. Det underlaget ger unika perspektiv på konsekvenserna av rekryteringsproblemen och studeras närmare i den här rapporten. Underlaget är baserat på ett viktat urval för näringslivet sedan 2013 och sedan 2021 för den offentliga sektorn. Resultaten visar en rad olika konsekvenser som arbetsgivarna redogör för, hur vanligt förekommande de är och hur de har ändrats över tid. Underlaget inkluderar också arbetsgivarnas uppgifter om antalet platser som gäller konsekvensen ”lyckades inte rekrytera någon”. Det gör det möjligt att uppskatta antalet jobb som inte tillsatts på den svenska arbetsmarknaden som en följd av rekryteringsproblemen.

Mångfacetterade och svåra frågor om exempelvis orsakerna till den upplevda bristen, hur brist definieras samt skillnader i rekryteringssvårigheter mellan olika yrken och branscher ligger utanför den här rapportens ansats. I nästa avsnitt ges dock en beskrivning av litteraturen som är relaterad till matchning och kompetensförsörjning. Avsnittet är inte heltäckande utan syftar till att ge ett övergripande sammanhang för rapportens resultat samt referenser för vidare fördjupning. I det tredje avsnittet redovisas en uppskattning av antalet arbetstillfällen som uteblivit på grund av arbetsgivarnas svårigheter att hitta arbetskraft med rätt kompetens. Där beskrivs också metoden bakom kvantifieringen, som i rapporten benämns ”ej tillsatta platser”, samt de osäkerheter som finns i skattningarna. I avsnitt fyra redovisas resultaten från arbetsgivarnas svar på vad den upplevda bristen fått för konsekvenser för rekryteringen respektive arbetsställets verksamhet. Det femte avsnittet avslutar med kommentarer och reflektioner.

¹ Sedan 2024 har bland andra Arbetsförmedlingens prognosundersökning ersatts av SCB:s nya urvalsundersökning LOR (Lediga jobb och rekryteringsbehov). Även i den nya undersökningen ingår frågor som rör rekryteringsproblem och dess konsekvenser. Se bilaga 1 för mer information.

2 Matchning och kompetensförsörjning i litteraturen

Det här avsnittet ger en kort genomgång av litteraturen som finns kring matchning och kompetensförsörjning. Det är en brokig och omfattande litteratur med många frågor som har koppling till rapportens resultat. Eftersom rapportens fokus är avgränsat till att redovisa specifika resultat kring bristens konsekvenser är syftet med avsnittet att ge ett bakgrundssammanhang till resultaten. I avsnittets första del är fokus på arbetsmarknaden och hur dess funktionssätt är relaterat till frågor om utbildning, kompetensförsörjning och matchning. Den andra delen lyfter fram empiriska studier kring kompetensförsörjning och matchningsproblematik i Sverige och internationellt. Avsnittets avslutande del redogör för och diskuterar de mått som används för att mäta rekryteringssvårigheter på svensk arbetsmarknad.

2.1 Många faktorer bestämmer hur kompetensförsörjning och matchning fungerar

Arbetsmarknadens komplexitet ger den en särställning i en utvecklad ekonomi, med många olika faktorer som påverkar dess funktionssätt. För att skapa ett arbetstillfälle krävs en matchning mellan arbetsgivare och arbetstagare som på förhand präglas av ömsesidig brist på information om motparten. Det kan i praktiken vara kostsamt att kartlägga och verifiera en okänd kandidats preferenser och kompetenser. Det kan också vara svårt att uppskatta hur en individ kan tänkas fungera i en anställning, som i sig kan innehålla en stor mängd arbetsuppgifter som ska utföras i olika sammanhang. Skapandet av nya arbetstillfällen påverkas därför av en rad olika samhällsinsatser som minskar informationsgapet i matchningssituationer. Det handlar exempelvis om att erbjuda gratis platsannonsering, praktikplatser med begränsad förpliktelse, kvalitetssäkrade examina och rekommendationer från oberoende arbetsförmedlare.² I utvecklade ekonomier investeras en inte obetydlig del av BNP på aktiv arbetsmarknadspolitik varje år, runtom i världen och oavsett regering.³ En tolkning av arbetsmarknadens komplexitet är att den erbjuder en strukturerad dynamik där ett överskådligt myller av beslut, från såväl arbetsgivare som arbetstagare, ständigt verkar för att optimera användningen av kompetenser (Lise och Postel-Vinay, 2020, s. 2 328). Bakom den omedelbara matchningen finns dessutom olika utbildningsinstitutioner för mer långsiktig kompetensförsörjning, med verksamheter som både kompletterar och överlappar varandra. Det handlar om institutioner med olika uppdrag, målgrupper och tidshorisonter. Slutligen präglas

² Så kallade sökmodeller började utvecklas under 1970-talet utifrån antagandet om ömsesidig informationsbrist i matchningssituationer. Sökmodeller visar på betydelsen av insatser för att minska informationsbristen på arbetsmarknaden och att det kan finnas ett värde i längre arbetslöshetsperioder eller jobbyten om det syftar till att förbättra matchningen. Enligt Gautier och Teulings (2015) uppskattningar skapar dessa friktioner stora effektivitetsförluster på arbetsmarknaden. Se till exempel Mortensen och Pissarides (1999) för en sammanfattning av den här litteraturen. På senare tid har sökmodeller utvidgats till att omfatta en mer komplex bild av matchningssituationen, med heterogena kompetenser och kompetensbehov. Se till exempel Fredriksson Hensvik och Nordström Skans (2018, s. 3303) för en kort överblick över och referenser till den litteraturen.

³ Enligt data från OECD (u.å) satsade OECD-länderna 0,7 procent av BNP på aktiv arbetsmarknadspolitik 2022. Variationen är dock stor. Andelen i USA är drygt en tiondel procent och lägst bland de utvecklade ekonomierna, medan Danmark och Sverige har högst andel, 2,7 respektive 1,6 procent.

arbetsmarknaden av särskilda regleringar, såsom arbetsrätt och arbetsmiljöreglering, eftersom det handlar om människor och deras försörjning. Sammantaget står det klart att arbetsmarknaden är en speciell marknad, med många olika faktorer som påverkar dess funktionssätt.

Sedan mitten av 1900-talet har den globala utbildningsnivån ökat kraftigt (se till exempel Lee och Lee (2016)). Demings (2022) genomgång av den breda litteraturen kring kompetensförsörjning visar att det fortfarande finns en begränsad förståelse för hur den fungerar. Utbildningens individuella betydelse för att konkurrera på arbetsmarknaden är numera väl etablerad och på samhällsnivå finns det god kunskap om hur grundläggande kunskaper som läs-, skriv- och räknekunnighet skapas. Men det finns fortfarande ingen vedertagen definition av "matchningskvalitet" (eller *mismatch*).⁴ Det råder dock konsensus kring att individer besitter distinkta kategorier av kompetenser som samspekar på ett avgörande sätt för att exempelvis utföra arbetsuppgifter. Men trots att mer avancerade kompetenser som problemlösning och sociala kompetenser (*higher-order skills*) ökat i betydelse är det oklart hur just den typen av kompetensförsörjning sker i ett samhälle.

2.2 Kompetensförsörjningen har försämrats

Kompetensförsörjningen på svensk arbetsmarknad har försämrats sedan åtminstone 2010-talet. Det visar de mått som olika organisationer använder sig av för att mäta problem med matchning och kompetensförsörjning.⁵ Internationellt finns det inte någon etablerad standard för att mäta hur matchningen på en arbetsmarknad fungerar. Det gör det svårt att göra internationella jämförelser. Manpowers Talent Shortage Survey är en internationell undersökning som visar att den globala kompetensbristen ökat successivt sedan 2010, liksom att 2023 registrerade de högst uppmätta nivåerna (Manpower Group, 2023). På europeisk nivå mäter Eurostat rekryteringsproblematiken i sina återkommande Business Surveys. Resultaten visar att de ökande rekryteringsproblemen i Sverige är del av en större trend. Andelen företag i EU som i nämnda serie rapporterat rekryteringsproblem har ökat påtagligt under 2010-talet, oavsett bransch (industri, tjänster och bygg). Under 2020-talet har nya rekordnivåer registrerats för alla branscherna.⁶

Det är svårt att hitta vetenskapliga studier med jämförbara skattningar av rekryteringsproblematiken i olika länder.⁷ Däremot finns ett snabbt växande forskningsfält som identifierar olika kategorier av kompetenser som ökat i betydelse

⁴ Mismatch eller matchningskvalitet kan tolkas som ett bredare koncept gällande bristfällig matchning, där brist är en del och överkvalificerade matchningar en annan. Se Guvenen m.fl. (2020, s. 213) för exempel på hur två olika metoder för att mäta mismatch används i empiriska studier, där den ena bygger på definierat yrkesinnehåll från register som O*NET (*skill content of occupations*) och den andra på individbaserad information (*worker-side information*). Se Diamond (2013, s. 438) eller McGuinness m.fl. (2017) för en kritisk genomgång av hur begreppet mismatch används i litteraturen.

⁵ I nästa underavsnitt ges en närmare beskrivning av de mått som finns i Sverige.

⁶ Rekryteringsproblematiken mäts som andelen företag som uppgett att tillgången på arbetskraft är en huvudsaklig begränsning för verksamheten. Se Europeiska kommissionen (u.å.), eller exempelvis Kiss m.fl. (2022, s. 14) för bearbetad data och analys. Se även Riksbanken (2022, s. 62) för den ökande trenden, 2010–2022, av "andelen företag som anger brist på arbetskraft" i Sverige, tre euroländer samt Storbritannien och USA. Se Arbetsförmedlingen (2022, s. 41) för en utåt/uppgåt-skiftande Beveridgekurva i Sverige, 2001–2022.

⁷ Ett undantag är Morgado m.fl. (2016), som jämför 30 europeiska länder men endast till 2011.

på arbetsmarknaden. Det finns ingen väletablerad distinktion kring terminologin gällande olika kompetens kategorier, men allt fler studier tyder på att det under 2000-talet i större utsträckning efterfrågats "icke-kognitiva" (*non-cognitive*, *interpersonal* eller *higher-order*) kompetenser.⁸ Det handlar om en relativ ökning av efterfrågan på sociala kompetenser i relation till kognitiva kompetenser, som kan kopplas till att efterfrågan minskat för mer rutinmässiga arbetsuppgifter som kräver kognitiva kompetenser.⁹

Även när det gäller kompetensförsörjning är det svårt att jämföra olika länder, som i betydande utsträckning har landspecifika utbildningsinstitutioner och statistik. På en övergripande nivå är det välbelagt att utbildningsinsatser ger starkast effekt på socioekonomiska utfall i individers liv när de ges under skollåren och framför allt de tidiga åren (se till exempel Cunha och Heckman (2007) och Deming (2022)). Nyare studier, som Fredriksson, Hensvik och Nordström Skans (2018) samt Guvenen m.fl. (2020), använder dessutom mått på matchningskvalitet för att uppskatta effektivitetsförlusterna av genomförda matchningar som är av bristande kvalitet. Dessa visar att samhällskostnaderna är stora och verkar på både kort och lång sikt. Däremot är det svårare att specifikt koppla kvaliteten på realiserade matchningar till de olika institutioner och lagar som påverkar kompetensförsörjningen i ett samhälle. Internationellt finns det viktiga skillnader också mellan Sverige och generellt sett jämförbara länder. Sådana skillnader finns till exempel jämfört med Danmark och Tyskland gällande yrkesutbildningar på gymnasial nivå och regler för arbetskraftsinvandring. Vi har inte kunnat hitta några effektstudier av den specifika utformningen av olika länders institutioner kopplat till kompetensförsörjningen. Nationellt görs utvärderingar, till exempel avseende förlängningen av gymnasieskolans yrkesprogram (Hall, 2009) och Myndigheten för yrkeshögskola i Sverige (Lind och Westerberg, 2015), men inte med specifikt fokus på kompetensförsörjning och endast för enskilda institutioner. Det finns således begränsad kunskap om vilka faktorer som förklarar kompetensförsörjningens funktionalitet och hur viktiga de är.¹⁰

Internationellt finns ett växande antal studier som pekar på att lönesättarmakten förskjutits till arbetsgivarnas fördel under flera decennier. Den litteraturen visar att sambandet mellan arbetskraftsbrist och löner försvagats och att det kan ha försvårat

⁸ Borghans m.fl. (2008) argumenterar, utifrån psykologiforskningens perspektiv, för att ekonomer tenderar att förenkla kategoriseringen av kompetens kategorier. De understryker till exempel att det inom psykologin är vanligt att använda fem kategorier (*Big Five*) även när det bara gäller att kartlägga en individs personlighet. Enligt dem är det "få aspekter av mänskligt beteende [som] är oberoende av kognition" (s. 974, egen översättning).

⁹ Den minskade efterfrågan på kognitiva kompetenser kan bland annat förklaras av automatiseringen av kognitiva arbetsuppgifter samt det globaliserade utbudet av kognitiva kompetenser som följt på *offshoring* (tillverkning uppdelad på olika länder). Se Edin m.fl. (2022) för referenser till litteraturen kring den ökade betydelsen av icke-kognitiva kompetenser, liksom en empirisk studie som bekräftar den trenden för svensk arbetsmarknad, i en litteratur som nästan uteslutande fokuserat på USA. Lise och Postel-Vinays (2020) studie understryker dock betydelsen av kognitiva kompetenser, som är svåra att utveckla, ger större mervärde än *manual* och *interpersonal* kompetenser och genererar större effektivitetsförluster vid mismatch.

¹⁰ OECD gör övergripande studier med fokus på policyfrågor, till exempel gällande kompetensförsörjningen i Sverige (2015) eller utformningen av vuxenutbildning i OECD-länder i allmänhet (2022). Det är dock inga effektstudier, även om de använder sig av många olika studier som kan relateras till den aktuella policyfrågan för att tillsammans med beskrivande statistik mynna ut i konkreta rekommendationer. Se OECD (2015, kapitel 1) för en överblick över det institutionella ramverket bakom svensk kompetensförsörjning.

kompetensförsörjningen.¹¹ När det gäller svensk arbetsmarknad finns ett antal studier som på olika sätt använder skattningar av tillsättningen av vakanser för att studera ”matchningseffektivitetens” utveckling. De visar entydigt att matchningseffektiviteten försämrats under 2010-talet, dock med delvis olika förklaringar till resultaten.¹² Arbetsförmedlingen (2024a) samt Nordin och Hammarlund (2024) visar i två färskas studier att arbetskraftens sammansättning är en viktig förklaring till den försämrade matchningseffektiviteten under 2010-talet. Den förra studien visar dock att trenden har vänt de senaste åren och att det beror på att vistelsetiden i Sverige ökat för utrikes födda arbetslösa.

2.3 Olika sätt att mäta rekryteringssvårigheter på svensk arbetsmarknad

Det finns idag flera undersökningar som återkommande och på olika sätt mäter omfattningen av rekryteringsproblemen på svensk arbetsmarknad. Arbetsförmedlingens yrkesbarometer, som publicerades för första gången i april 2024, innehåller bland annat bedömningar av rekryteringssituationen för olika yrken.¹³ Centralt för bedömningen är andelen rekryteringsförsök som misslyckas. Denna baseras på en återkommande uppföljning av arbetsgivares rekryteringsförsök genom annonsering i Platsbanken eller annons som visas i Platsbanken. Att många rekryteringsförsök misslyckas behöver däremot inte betyda att det råder brist på arbetskraft inom ett yrke, även om det för den enskilda arbetsgivaren kan upplevas så. Det kan bero på andra faktorer. För att nyansera bilden, så vägs även information om arbetslöshetsnivån inom yrket, andelen deltidsarbetande och andelen som lämnar yrket in. Detta görs för att kunna beskriva om det kan finnas ett potentiellt outnyttjat utbud av arbetskraft, vilket exempelvis kan bero på att många väljer att lämna yrket. Därför bedöms det framför allt råda brist på arbetskraft, enligt yrkesbarometerens definition, om många rekryteringsförsök misslyckats samtidigt som arbetslöshetsnivån inom yrket är låg, få arbetar deltid och få lämnar yrket. Brist på arbetskraft kan dock förekomma även om det finns ett potentiellt utbud inom yrken där det råder rekryteringssvårigheter.

¹¹ Se Diez, Malacrino och Shibata (2022) för en ny studie och referenser till äldre studier.

¹² Konjunkturinstitutet (2022) visar att samvariationen mellan löner och arbetskraftsbrist även försvagats i Sverige, under 2010-talet. En förklaring som ges är att företag som uppgett att de har brist på arbetskraft kunnat öka antalet sysselsatta utan att den genomsnittliga lönen påverkats mer än i andra företag. Företag som uppgett arbetskraftsbrist har dessutom ökat sin personalstyrka snabbare och skattningar visar också att företag med lägre löner tenderar att i högre grad (ett år senare) uppges att de har arbetskraftsbrist. Jonsson och Theobald (2019) analyserar hur flera förändringar som skett på den svenska arbetsmarknaden kan förklara den försvagade samvariationen mellan löner och arbetslöshet.

¹³ För mer information om Arbetsförmedlingens yrkesbarometer se Arbetsförmedlingen (2024b).

Förutom Arbetsförmedlingen finns andra aktörer som återkommande gör mätningar av matchningssituationen på den svenska arbetsmarknaden genom enkät- eller intervjuundersökningar. Konjunkturinstitutet och Statistikmyndigheten (SCB) är två andra statliga myndigheter medan Manpower och Svenskt Näringsliv är två privata aktörer.¹⁴ Resultaten bygger på svarandens subjektiva uppfattning av "brist" (Konjunkturinstitutet och Manpower), "tillgången på arbetssökande" (SCB) eller "rekryteringssvårigheter" (Svenskt Näringsliv). Det finns ett flertal skillnader mellan undersökningarna, som finns listade i den jämförande tabellen i bilaga 1. Två skillnader är värda att nämna mellan de listade undersökningarna och underlaget som används i denna rapport. Det handlar om att Arbetsförmedlingens prognosundersökning ger information om dels den upplevda bristens olika konsekvenser, dels det specifika antalet platser som inte blev tillsatta på grund av svårigheten att rekrytera.

När det gäller den upplevda bristens konsekvenser samlas liknande information in av Svenskt Näringsliv och i viss utsträckning också av Manpower.¹⁵ Den här typen av information är också nära relaterad till de nya studier (se föregående underavsnitt) som undersöker effekterna av rekryteringssvårigheter som ändå resulterar i faktiskt genomförda men bristfälliga matchningar. I de studierna används löneutveckling och tid innan jobbet avslutas som mått på den bristfälliga matchningens konsekvenser. Arbetsförmedlingens prognosundersökning ger information om konsekvenserna för såväl rekryteringen (till exempel att arbetsgivaren fick dra ner på utbildningskraven) som för arbetsstället (till exempel att arbetsgivaren fick skjuta fram planerad expansion). Arbetsförmedlingens prognosundersökning ger därmed specifik information om på vilket sätt realiserade matchningar varit bristfälliga liksom vad det fått för konsekvenser för arbetsstället.

Den andra skillnaden är att informationen om antalet platser som inte tillsatts på grund av upplevd brist på arbetskraft med rätt kompetens, i Arbetsförmedlingens prognosundersökning, gör det möjligt att uppskatta antalet arbetstillfällen som inte skapats på grund av rekryteringsproblem. Detta eftersom undersökningen också ställer en fråga om så kallad dold brist, alltså antalet platser som inte tillsatts eftersom man inte ens försökt tillsätta dem på grund av den upplevda bristsituationen.¹⁶ Därmed ger undersökningen en uppskattning av de arbetstillfällen som arbetsgivarna inte kunnat skapa som följd av rekryteringsproblemen.¹⁷

¹⁴ SCB:s "Trender och prognoser", liksom de regionala varianter som bygger på samma metod, gör långsiktiga prognoser av utvecklingen för efterfrågan och utbudet kopplad till olika utbildningsinriktningar.

Arbetskraftsbarometern används för att bedöma utgångsläget i prognoserna. Utöver nämnda undersökningar finns en rad olika undersökningar av matchningssituationen för specifika branscher, till exempel industrin.

¹⁵ Manpowers undersökning har följande två följdfrågor, som också är flervälsfrågor: "Hur planerar ni att bygga upp dessa färdigheter?" och "Vilka åtgärder vidtar ni för att övervinna talangbristen?". Även internationellt är det ovanligt med studier av bristens konsekvenser. Ett undantag är Healy, Mavromaras och Sloanes (2015) studie av Australien, där komplexiteten i bristens orsaker och företagsstrategier för att hantera bristens konsekvenser studeras.

¹⁶ Svenskt Näringslivs undersökning ställer frågan om "misslyckade rekryteringsförsök", men utan någon kvantifiering av antalet platser det gäller och enbart till arbetsgivare som försökt rekrytera.

¹⁷ Undersökningen representerar stora delar av men inte hela den svenska arbetsmarknaden. Till exempel ingår inte arbetsställen med färre än fem anställda. Se bilaga 3 för avgränsningar som gjorts i urvalet.

Under 2024 startade SCB den nya undersökningen Lediga jobb och rekryteringsbehov (LOR). Den innehåller liknande frågor som de i undersökningen som använts i den här rapporten och nyligen publicerades en första uppskattning av antalet personer som saknades på arbetsmarknaden till följd av kompetensbrist. Det är alltså en liknande uppskattning som den i avsnitt 3 men med start i kvartal tre 2024. Dessutom redovisas uppskattningarna från LOR också per yrkesgrupp.

3 Ej tillsatta platser

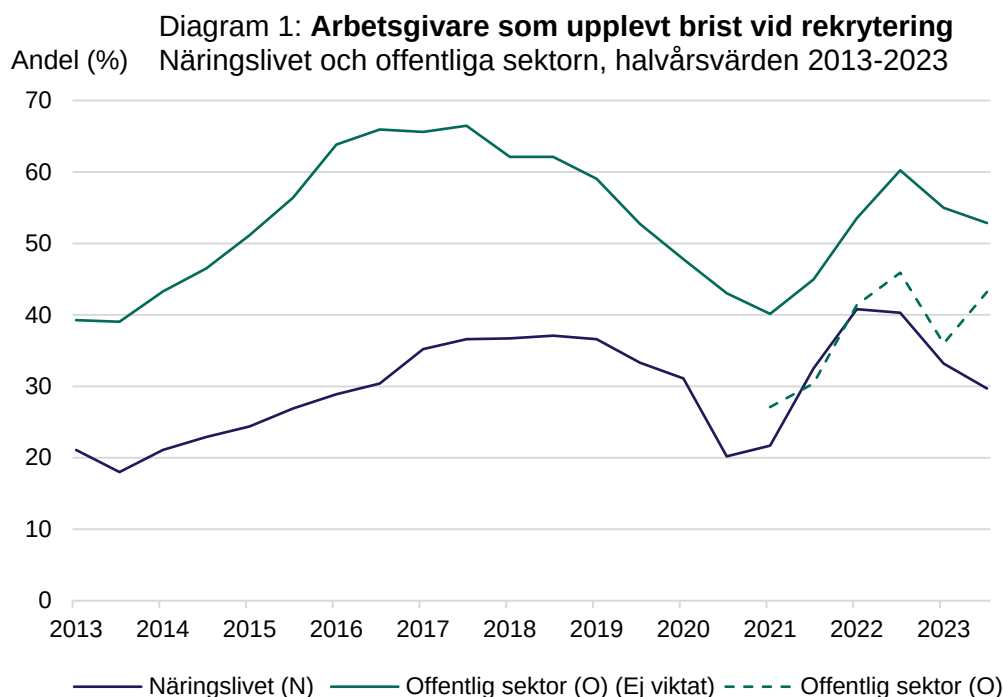
I det här avsnittet redovisas en uppskattning av antalet platser som arbetsgivare på svensk arbetsmarknad inte lyckats tillsätta ”på grund av brist på lämplig arbetskraft”. I första delen jämförs måttet med det som använts sedan tidigare av Arbetsförmedlingen. Andra delen beskriver kort metoden för att beräkna antalet ej tillsatta platser och innehåller även en kort diskussion om svarsfrekvens och representativitet. Resultaten presenteras därefter och i det sista underavsnittet diskuteras tolkningen av resultaten.

3.1 Mer precist mått

I Arbetsförmedlingens prognosundersökning ställs frågan om arbetsgivaren ”upplevt någon arbetskraftsbrist vid rekryteringar” (fråga 1). Diagram 1 visar att det är en något mindre andel arbetsgivare inom näringslivet (N) som upplevt rekryteringsproblematik jämfört med den offentliga sektorn (O).¹⁸ Arbetsförmedlingens undersökning från hösten 2023 visar till exempel att 30 procent av de privata arbetsgivarna uppgav att de upplevt brist medan motsvarande siffra var 43 procent bland de offentliga arbetsgivarna. Samtidigt visar resultaten som presenteras senare i det här avsnittet att N står för en klar majoritet av de ”ej tillsatta platserna”. Skillnaderna mellan N och O i prognosundersökningens olika resultat diskuteras mer i underavsnitt 3.3.2 men en förklaring är att det inom den offentliga sektorn finns fler arbetsställen med många anställda jämfört med näringslivet.¹⁹ Det ger en förklaring eftersom svaret på frågan om upplevd brist inte är kvantifierad utan kategorisk. Det betyder att ett arbetsställe med många anställda exempelvis kan svara att de upplevt brist när det handlar om en enda plats, så att rekryteringsproblematiken i praktiken kan beröra en väldigt liten del i förhållande till antalet anställda. Antalet ej tillsatta platser ger på så sätt ett mer precist mått på rekryteringsproblematiken på arbetsmarknaden.

¹⁸ Tidsseriebrott finns i perioden och innebär att tidsserien endast är jämförbar mellan N och O för åren 2021–2023 (se bilaga 3). Eftersom inga viktade värden finns för O 2013–2020 kan representativiteten i resultaten antas vara sämre under de åren. Viktade värden tenderar att ge lägre andelar och i diagrammet är det tydligt att skillnaderna mellan N och O minskar 2021–2023. Kvantifieringen av *antalet* ej tillsatta platser utan viktade värden skulle medföra en påtaglig underskattning, dessutom utan någon urvalsram som definierar vilken del av arbetsmarknaden som avses.

¹⁹ Bland de som svarat på frågorna som används i den här rapporten var det genomsnittliga antalet anställda 474 per arbetsställe i O och 127 i N åren 2021–2023, baserat på frågan ”Hur många anställda har arbetsstället idag?” (exklusive inhyrd personal) i samma enkät.



Källa: Arbetsförmedlingen.

3.2 Metod

3.2.1 Beräkning av ej tillsatta platser

Beräkningen av antalet ej tillsatta platser bygger huvudsakligen på två frågor från Arbetsförmedlingens prognosundersökning. Den första handlar om antalet platser som arbetsgivare uppgett att de inte lyckats rekrytera vid rekryteringar under de senaste ”6 månaderna... på grund av brist på lämplig arbetskraft” (fråga 3, bilaga 2). Den andra frågan handlar om antalet platser som arbetsgivare uppgett att de, av samma anledning och under samma period, inte ens försökt rekrytera (fråga 5). Metoden för beräkningen beskrivs i mer detalj i bilaga 4. För näringslivets urval finns viktade värden för åren 2013–2023 men för den offentliga sektorns urval finns endast viktade värden för åren 2021–2023.

3.2.2 Svarsfrekvens och representativitet

Tillförlitligheten i undersökningens resultat kan antas variera beroende på vilka år som beaktas i den studerade perioden. Urvalets utformning har justerats vid flera tillfällen men en viktig skillnad under den period som resultaten omfattar (2013–2023) är att undersökningen övergick från att vara en intervjuundersökning till att bli en webbaserad undersökning 2020. Före förändringen låg svarsfrekvensen runt 80 procent men har därefter varierat kring 30–40 procent. Den lägre svarsfrekvensen gör att de svar som inkommit generellt behöver viktas upp mer och på så sätt ger de

ett större avtryck på resultaten.²⁰ Ett mer begränsat underlag gör att felmarginalen blir större, risken för ett snedvridet bortfall ökar och tillförlitligheten blir lägre. Men även om svarsfrekvensen varit påtagligt lägre under 2020-talet handlar det fortfarande om ett förhållandevis stort svarsunderlag. För näringslivets urval (N-urvalet) uppgick det till i genomsnitt drygt 4 450 svarande arbetsställen och för den offentliga sektorns urval (O-urvalet) till drygt 430 svarande arbetsställen. Det lägre antalet svaranden från O-urvalet beror på att urvalet är betydligt mindre, med färre antal arbetsställen som i genomsnitt har fler antal anställda. Svarsfrekvensen har varit något högre för O-urvalet (35 %) jämfört med N-urvalet (32 %) under 2020-talet, då det finns jämförbara resultat mellan urvalen.

Det har inte gjorts någon bortfallsanalys av svarsunderlaget så det är oklart om den försämrade svarsfrekvensen också haft någon betydande påverkan på väntevärdet i svaren, eller om det endast är felmarginalen som kan antas ha blivit påverkad i någon större utsträckning. Det har dock förekommit att stratum förblir helt obesvarade, vilket inträffat vid varje prognosomgång (se bilaga 4).²¹ Det har påverkat representativiteten i svarsunderlaget, vilket det justerats för genom skattningar av de uteblivna svaren. Skattningarna har gjorts med hjälp av likartade stratum inom samma storleksklass (antal anställda). Det innebär att det inte finns någon känd anledning att anta att skattningarna kan förväntas över- eller underskatta antalet ej tillsatta platser.

3.3 Resultat

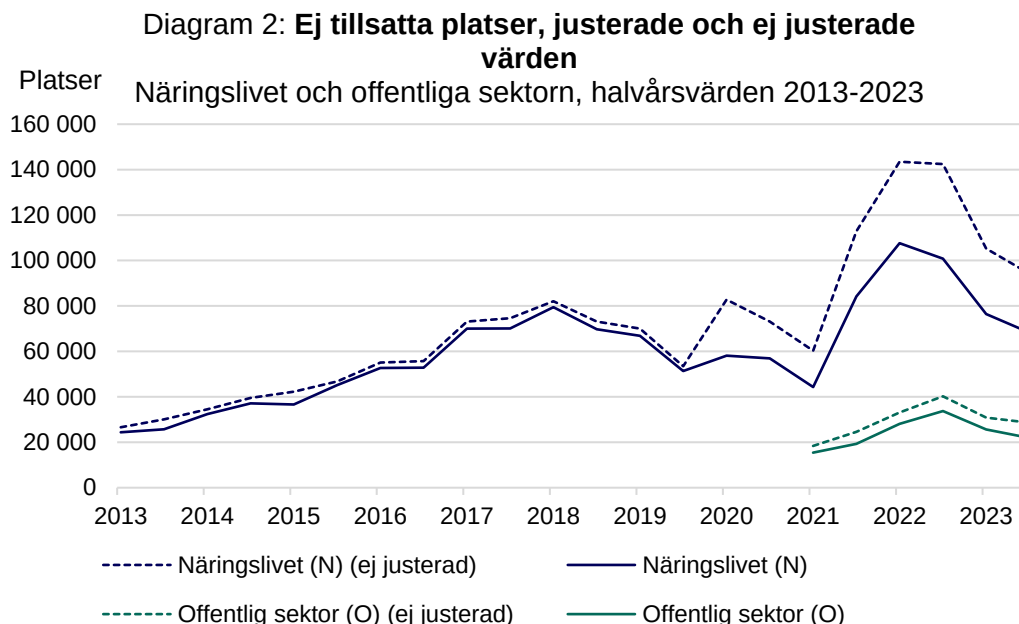
3.3.1 Justerade svar

Diagram 2 nedan visar en tidsserie över det uppskattade antalet ej tillsatta platser. För näringslivet (N) sträcker sig tidsserien från 2013–2023 medan jämförbart urval för den offentliga sektorn (O) endast finns från 2021. För både N och O redovisas två olika tidsserier, som i båda fallen visar på en möjlig osäkerhet i hur arbetsgivarna svarat. Varianten med heldragen linje och lägre nivåer visar justerade värden. Justeringen handlar om arbetsställen som uppgett exakt samma antal platser som inte rekryterats vid genomförda försök att rekrytera (fråga 3) som det uppgivna antalet platser som inte rekryterats för att arbetsgivaren lät ”bli att rekrytera på grund av brist på lämplig arbetskraft...” (fråga 5, så kallad dold brist). För justerade värden har dessa presumtiva ”dubbletter” tagits bort, så att endast ett av de två identiska svaren tagits med i beräkningen. Det handlar om möjliga felinmatningar där arbetsstället kan ha uppgett antalet ej tillsatta platser på både fråga 3 och 5 när det endast var avsett att gälla det ena svaret. Den streckade varianten med högre värden visar det uppskattade värdet utifrån det totala antalet svar på fråga 3 och 5. Den längre tidsserien (N) visar att skillnaden mellan justerade och ojusterade värden

²⁰ Svaren viktas efter antalet svar från respektive stratum, som sätts i relation till aktuellt stratum i rampopulationen. Det medför att vikten som tilldelas ett svar är större om det är färre inom samma stratum som svarat.

²¹ Andelen helt obesvarade stratum har varit störst i N-urvalet, där det i genomsnitt varit 8,3 procent av stratumen som förblivit helt obesvarade. Andelen har som lägst varit 5,5 procent (hösten 2022) och som högst 12,6 procent (hösten 2021). För O-urvalet har bortfallet bland stratum i genomsnitt varit 5,6 procent och varierat mellan 3,2 procent (hösten 2023) och 7,9 procent (våren och hösten 2022).

ökade markant 2020, samma år som undersökningen gick från att vara en intervjuundersökning till att vara webbaserad. Utvecklingen tyder på att antalet felaktiga inmatningar, i form av så kallade dubletter, ökade när svaranden inte längre hade direkt tillgång till en intervjuare som kunde vägleda respondenten.



Källa: Arbetsförmedlingen.

Under perioden då svaren samlades in genom intervjuer, 2013–2019, stod antalet presumtiva dubletter för i genomsnitt sju procent av det skattade antalet ej tillsatta platser (N). Den siffran ökade drastiskt därefter, till 27 procent 2020–2023. För O-urvalet finns endast den kortare tidsserien 2021–2023 och för den är motsvarande andel något högre (31 %).

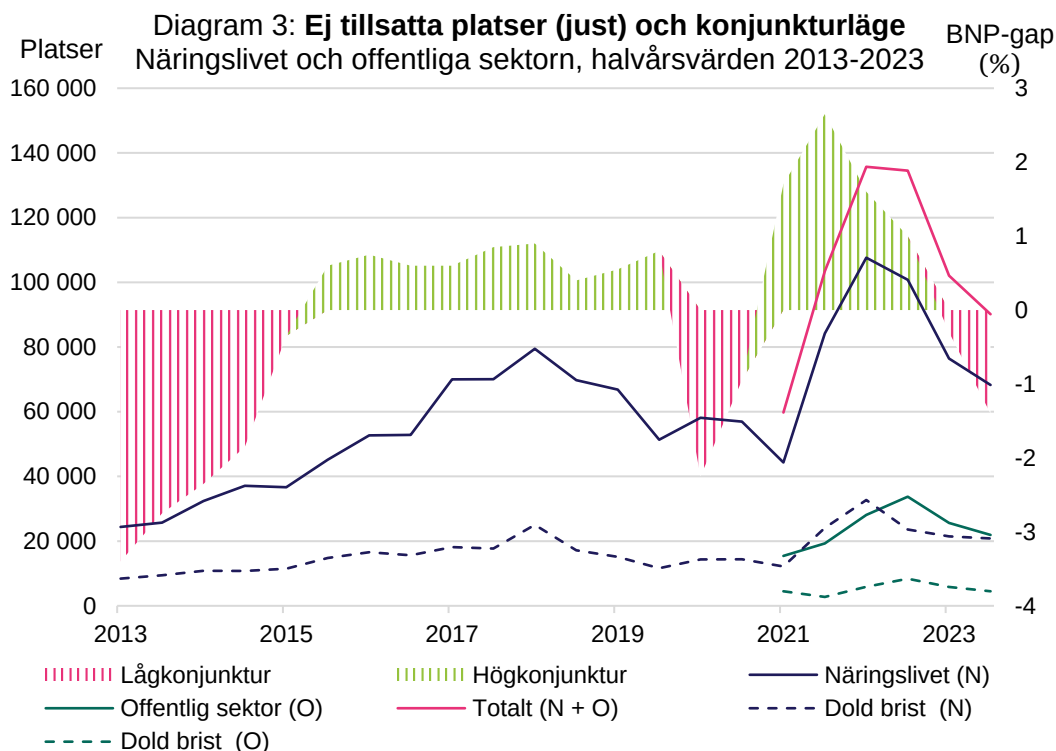
Den dolda bristen (fråga 5) står för en mindre men ändå betydande del av det totala antalet ej tillsatta platser. Beräknat med justerade värden står den dolda bristen (fråga 5) i genomsnitt för 29 procent av antalet ej tillsatta platser för N. För O är motsvarande siffra 22 procent, men här för den något kortare perioden 2021–2023.²² Som diagram 3 visar, nedan, är den dolda bristen bland de ej tillsatta platserna inom N i nivå med det totala antalet ej tillsatta platser inom O.

3.3.2 Flest ej tillsatta platser i näringslivet

På grund av de tecken som finns på att arbetsgivarnas svar kan innehålla ett betydande antal dubletter efter 2019 redovisas endast justerade värden i diagram 3. Eftersom urvalsdesignen endast är jämförbar för N och O under åren 2021–2023 är det bara under den perioden som det varit möjligt att göra en uppskattning av det totala antalet ej tillsatta platser. Summan har varierat mellan knappt 60 000 våren 2021 och nästan 136 000 våren året efter. Värdena visar det uppskattade antalet

²² För den jämförbara perioden 2021–2023 står den dolda bristen för i genomsnitt 27 procent av antalet ej tillsatta platser för N. Med ojusterade värden står fråga 5 i N-urvalet för 34 procent av de skattade antalet ej tillsatta platser för perioden 2013–2019 och 2020–2023 är siffran 47 procent. För O-urvalet och perioden 2021–2023 står fråga 5 för 36 procent av det skattade antalet ej tillsatta platser om värdena är ojusterade.

arbetstillfällen som enligt arbetsgivarna skulle ha skapats om de inte upplevt ”arbetskraftsbrist”. Det handlar om rekryteringsförsök som misslyckats men också om fall där den upplevda rekryteringsproblematiken medfört att arbetsgivaren inte ens försökt rekrytera, det vill säga dold brist.



Källa: Arbetsförmedlingen och Konjunkturinstitutet. **Anm:** Platser baserat på data insamlad kring mars-april respektive september-oktober. BNP-gap är kvartalsvärden som räknats om till halvårsgenomsnitt.

De privata arbetsgivarnas andel av det totala antalet ej tillsatta platser har varit klart störst och varierat mellan 74 och 81 procent.²³ En anledning till att andelen ej tillsatta platser som den privata sektorn står för är så stor är att sektorn motsvarar omkring sju av tio sysselsatta på arbetsmarknaden.²⁴ Dessutom har arbetsgivare inom privat sektor i högre utsträckning svarat att rekryteringssvårigheter resulterat i att arbetsstället inte ”lyckades... rekrytera någon”.²⁵ Det tyder på att man inom den offentliga sektorn i högre utsträckning möter ett behov av nödvändiga rekryteringar,

²³ Som väntat verkar de privata arbetsgivarna påverkas mer av konjunkturen och de högsta andelarna registrerades när konjunkturen var som starkast, allra högst hösten 2021 och något lägre våren 2022. Andelen var som lägst våren 2021, i början av konjunkturåterhämtningen, men bara något högre de sista tre mätperioderna, då konjunkturen istället avmattades.

²⁴ Enligt SCB:s (u.å) registerstatistik för 2022 (BAS), åldern 16–65 år, stod näringslivet för 68,8 procent av alla sysselsatta och den offentliga sektorn för 28,8 procent. Räknar man bort de mindre posterna ”hushållens icke-vinstdrivande organisationer” och ”övrigt” är motsvarande siffror 70,5 respektive 29,5 procent.

²⁵ I arbetsgivarnas faktiska (ej viktade) svar på antalet platser som används för beräkningen av ej tillsatta platser är andelen platser i relation till antalet anställda (ej viktade) betydligt färre inom O-urvalet jämfört med N-urvalet. Utifrån svaret om antalet anställda som arbetsgivarna uppger vid en tidigare fråga i enkäten är antalet ej tillsatta platser som andel av antalet anställda i genomsnitt 1,7 procent inom O och 3,3 procent inom N. Relationen mellan dessa två variabler varierar påtagligt under den korta tidsserien (2021–2023) men andelen är genomgående betydligt högre inom N än O.

som måste genomföras även om det betyder att utbildningskraven måste sänkas.²⁶ Det och andra skillnader i bristens konsekvenser undersöks närmare i nästa avsnitt.

3.3.3 Konjunkturen och ej tillsatta platser

Även för den korta perioden 2021–2023, där det finns en uppskattning av det totala antalet ej tillsatta platser, syns ett samband med konjunkturen. Med viss eftersläpning följer antalet ej tillsatta platser konjunkturuppgången och de klart högsta värdena noteras 2022, efter konjunkturtoppen det andra halvåret 2021. Under 2023 minskade antalet ej tillsatta platser i takt med att konjunkturen fortsatte att försvagas och gick in i en lågkonjunktur. Näringslivet har ofta en starkare koppling till konjunkturons utveckling och tidsserien för N visar ett tydligt konjunkturrellt samband också för den längre perioden 2013–2020.

Genom att jämföra antalet ej tillsatta platser vid olika konjunkturlägen kan en initial bedömning göras av om rekryteringsproblematiken förändrats över tid, med hänsyn tagen till konjunkturen. För det totala antalet ej tillsatta platser (N + O) visar diagram 3 till exempel att det i genomsnitt var nästan 82 000 ej tillsatta platser under högkonjunkturåret 2021 medan antalet uppgick till drygt 96 000 under lågkonjunkturåret 2023. Det tyder på att rekryteringsproblematiken försvårats. Den enskilda tidsserien för N ger enligt samma typ av punktjämförelser en indikation om att rekryteringsproblemen har försvårats under en längre period. Tidsserien omfattar två låg- och två högkonjunkturer men även i det här fallet handlar det om enstaka observationer som är jämförbara. Dessutom behöver hänsyn tas till eventuellt eftersläpande effekter. En mer systematisk analys av rekryteringsproblematiken görs i bilaga 5 med hjälp av N-urvalet. Där utnyttjas det linjära sambandet mellan BNP-gap och ej tillsatta platser för att utvärdera utvecklingen över tid. Analysen tar även hänsyn till eftersläpningseffekter, som visar att konjunkturförändringar har störst effekt på rekryteringsproblematiken efter sex till tolv månader. Resultaten visar att rekryteringsproblematikens utveckling varierat över tid och enligt cykliska mönster. Men sammantaget visar de att situationen tydligt försämrats under de delar av 2010- och 2020-talet som undersökts.

3.4 Avslutande kommentarer till resultaten

Beräkningen av ej tillsatta platser ger ett mått på rekryteringsproblematiken på svensk arbetsmarknad. Som beskrivet i avsnitt 2 finns det flera undersökningar som resulterar i mått på hur stor andel av arbetsgivarna som upplevt rekryteringsproblem på den svenska arbetsmarknaden. Dessa mått baseras på kategoriska svar, som ”ja” eller ”nej”, där ett ”ja” viktas in lika mycket oavsett hur stor del av de anställda som berörs. Kvantifiering av antalet ej tillsatta platser ger ett mer precist mått på omfattningen av rekryteringsproblematiken.

²⁶ En relaterad tidigare uppmärksammas utveckling är att ”arbetsgivarna i allt högre utsträckning rekryterar kompletterande yrkesgrupper... där... andra roller och kompetenser... kan bidra till att... bristen på arbetskraft mildras... Exempel på detta är vårdbiträden och serviceassistenter inom vård och omsorg liksom lärarassistenter och andra stödfunktioner inom skolan” (Arbetsförmedlingen, 2018, s. 52)

Till exempel var det i genomsnitt mer än 96 000 ej tillsatta platser 2023²⁷ och under högkonjunkturåret 2022 var motsvarande siffra drygt 135 000. Det kan jämföras med att drygt 342 000 respektive nästan 334 000 i genomsnitt var inskrivna som arbetslösa hos Arbetsförmedlingen de åren. Antalet ej tillsatta platser för 2022 och 2023 kan också sättas i relation till undersökningens rampopulation på drygt fem miljoner anställda (se bilaga 3), vilket innebär att det i båda fallen motsvarar omkring två procent av alla anställda.

Det uppskattade antalet ej tillsatta platser bör dock tolkas med försiktighet. Liksom med andra enkätundersökningar är det arbetsgivarnas svar som ligger till grund för måttet. Resultaten bygger därmed på individuella bedömningar som måste tillskrivas viss osäkerhet och utrymme för tolkningar. Det går inte heller att utesluta att det i enskilda fall kan finnas incitament att överskatta rekryteringsproblemen.

Sammantaget är de redovisade siffrorna dock att betrakta som försiktiga uppskattningar av rekryteringsproblematiken på arbetsmarknaden. En anledning är att justeringar gjorts för felinmatningar som uppenbart överdriver arbetsställets rekryteringsproblem (se bilaga 4) men att inga sådana justeringar har gjorts åt andra hållet, alltså för felinmatningar som underskattar rekryteringsproblemen. En annan anledning till att de redovisade siffrorna, i diagram 3, kan vara i underkant är att så kallade presumtiva dubletter helt rensats bort. I enlighet med diskussionen i avsnitt 3.3.1 är det rimligt att anta att inte alla identiska svar på fråga 3 (ej tillsatta platser efter rekryteringsförsök) och fråga 5 (ej tillsatta platser utan rekryteringsförsök) handlar om felaktiga inmatningar. Under perioden 2013–2019 var andelen dubletter betydligt färre än efter det, i genomsnitt sju procent av alla ej tillsatta platser. Det är sannolikt så att en mindre del av den andelen var felaktiga inmatningar, med tanke på att datainsamlingen gjordes genom intervjuundersökningar som i regel leddes av intervjuare med god kunskap om frågeformuläret. Det innebär att det är möjligt att en motsvarande uppjustering av de totala, justerade siffrorna för 2021–2023 i diagram 3 ger en mer precis uppskattning av rekryteringsproblematiken på arbetsmarknaden. Den tredje och förmodligen viktigaste anledningen till att de redovisade uppskattningarna är att betrakta som försiktiga är att de endast representerar en begränsad del av arbetsmarknaden. Den största avgränsningen är att arbetsställen med färre än fem anställda inte ingår i urvalet. Utöver det är några större myndigheter exkluderade från urvalet och det har inte heller ingått några bemanningsföretag. En grov uppskattning är att rampopulationen för skattningen av ej tillsatta platser motsvarar omkring 85 procent av den svenska arbetsmarknaden.²⁸

²⁷ Enligt SCB:s (2025) första uppskattning av det motsvarande antalet ej tillsatta platser i LOR saknades totalt 70 000 personer kvartal tre 2024.

²⁸ Se bilaga 3 för en mer detaljerad beskrivning av avgränsningarna som görs. Uppskattningen av rampopulationens andel är dock osäker eftersom den baseras på andra datakällor. Det är dessutom möjligt att de arbetsställen som är exkluderade i rampopulationen kan avvika på ett betydande sätt från de arbetsställen som är representerade i urvalet och används i skattningarna.

4 Bristens konsekvenser

Den upplevda arbetskraftsbristen får konsekvenser för såväl den aktuella rekryteringen som för det rekryterande arbetsstället. I detta avsnitt redovisas arbetsgivarnas svar på enkätfrågorna om den upplevda bristens konsekvenser 2013–2023. Resultaten visar hur vanligt förekommande de olika konsekvenserna är och hur de har ändrats över tid.

4.1 Enkätfrågor om den upplevda bristens konsekvenser

I Arbetsförmedlingens prognosundersökning ställs frågan om arbetsgivaren har upplevt arbetskraftsbrist vid rekryteringar till arbetsstället under de senaste sex månaderna. Om arbetsgivaren uppger att de har upplevt arbetskraftsbrist ställs även två uppföljande frågor om vilka konsekvenser den upplevda arbetskraftsbristen fått, dels för rekryteringen, dels för arbetsstället. Arbetsgivarna har möjlighet att välja flera svarsalternativ för varje fråga. Svarsalternativen skiljer sig något åt mellan de offentliga och de privata arbetsgivarna, eftersom vissa svar ej är tillämpliga på offentlig verksamhet.

Tabell 1: Svarsalternativ: "Hur påverkades rekryteringarna vid arbetsstället av arbetskraftsbristen? Flera svar kan markeras"

Svarsalternativ	Tillgängligt för
Lyckades inte rekrytera någon	Privata och offentliga arbetsgivare
Det tog längre tid än normalt att rekrytera	Privata och offentliga arbetsgivare
Vi sänkte kraven när det gäller utbildning	Privata och offentliga arbetsgivare
Vi sänkte kraven när det gäller yrkeserfarenhet	Privata och offentliga arbetsgivare
Vi sänkte kraven när det gäller social kompetens	Privata och offentliga arbetsgivare
Vi rekryterade utomlands	Privata och offentliga arbetsgivare
Vi erbjöd högre löner	Privata och offentliga arbetsgivare
Vi erbjöd andra förmåner	Privata och offentliga arbetsgivare
Andra åtgärder/Annat (Möjlighet till fritextsvar)	Privata och offentliga arbetsgivare

Tabell 2: Svarsalternativ: "Vilka konsekvenser fick arbetskraftsbristen för arbetsstället? Flera svar kan markeras"

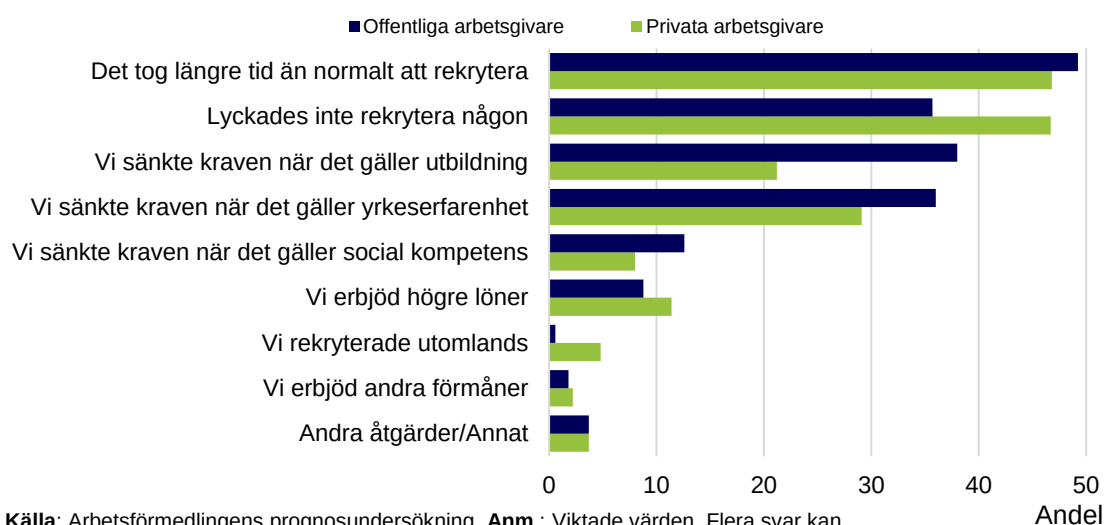
Svarsalternativ	Tillgängligt för
Hyrde in personal från bemanningsföretag	Privata och offentliga arbetsgivare
Befintlig personal fick arbeta mer	Privata och offentliga arbetsgivare
Internutbildning av befintlig personal	Privata och offentliga arbetsgivare
Köpte tjänster/lade ut produktion	Privata och offentliga arbetsgivare
Planerad expansion sköts på framtiden	Privata och offentliga arbetsgivare
Produktionen/servicen minskade	Privata och offentliga arbetsgivare
Fick inga konsekvenser	Privata och offentliga arbetsgivare
Tackade nej till order	Enbart privata arbetsgivare
Tankar på att flytta produktion till utlandet	Enbart privata arbetsgivare
Andra åtgärder/Annat (Möjlighet till fritextsvar)	Privata och offentliga arbetsgivare

För näringslivet sträcker sig tidsserien från 2013–2023 medan jämförbart urval för den offentliga sektorn endast finns från 2021. I detta avsnitt redovisas såväl de viktade, jämförbara svaren för offentlig sektor under perioden 2021–2023, samt en tidsserie med ej viktade svar 2013–2023. Eftersom vikter saknas är svaren i den ej viktade tidsserien sannolikt mindre representativa för hela arbetsmarknaden inom offentlig sektor. Däremot kan svaren ge en indikation på huruvida rekryteringsproblemens konsekvenser blivit mer eller mindre vanliga.²⁹

4.2 Konsekvenser för rekryteringen

De vanligaste konsekvenserna som upplevd arbetskraftsbrist får för såväl offentliga som privata arbetsgivare är att rekryteringen tar längre tid än normalt, eller att den misslyckas helt. Därefter är sänkta krav de vanligaste konsekvenserna av arbetskraftsbrist. Vilka krav som sänks, och i vilken utsträckning det görs, skiljer sig dock åt mellan de olika sektorerna. I viss mån har även den upplevda arbetskraftsbristen lett till att högre löner har erbjudits, framför allt i det privata näringslivet, medan övriga konsekvenser är tämligen ovanliga.

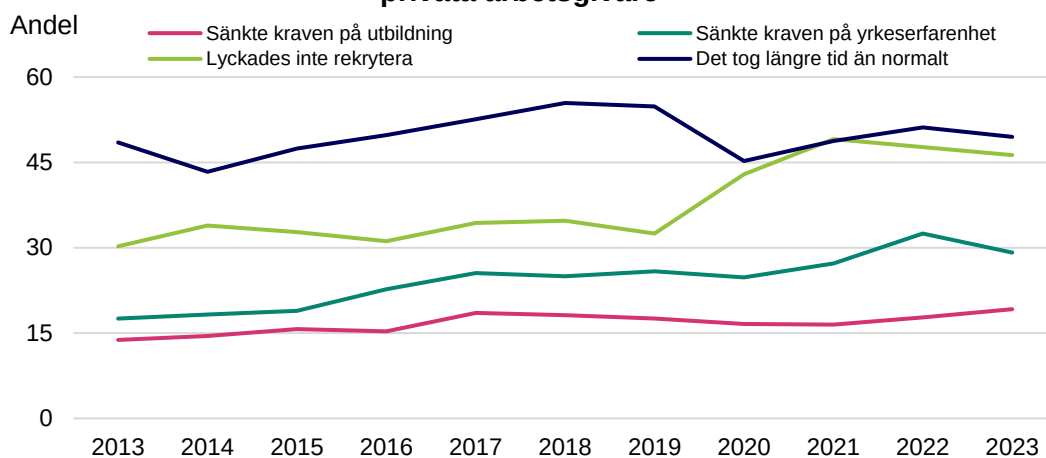
Diagram 4: Konsekvenser för rekryteringen, hösten 2023



Omkring hälften av de privata arbetsgivare som uppger att de upplevt brist på arbetskraft med efterfrågade kompetenser har också angett att den upplevda bristen lett till att rekryteringen tagit längre tid än normalt. Andelen har varit tämligen konstant i samtliga undersökningar under perioden 2013–2023. Som diagrammet ovan visar är andelen på en liknande nivå även bland offentliga arbetsgivare. Bland de offentliga arbetsgivarna har dock andelen stigit under det senaste decenniet (se diagram 6). Under 2013 uppgav omkring var femte offentlig arbetsgivare som upplevt brist att den upplevda bristen lett till att rekryteringen tagit längre tid än normalt. Därefter har andelen trots skiftande konjunkturlägen stigit gradvis till 2023 års nivå.

²⁹ Se bilaga 3.

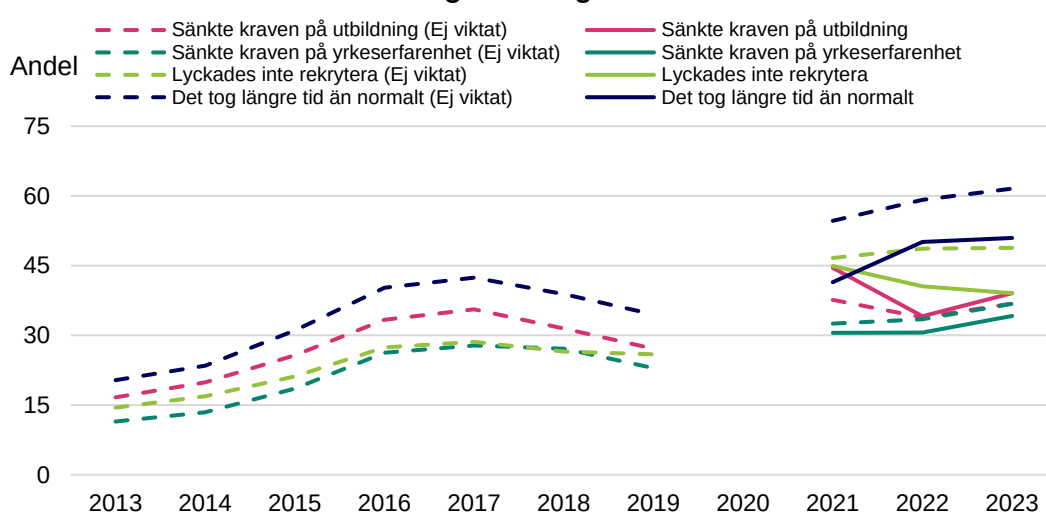
Diagram 5: Konsekvenser för rekryteringen, privata arbetsgivare



Källa: Arbetsförmedlingens prognosundersökning. **Anm:** Årsgenomsnitt. Flera svar kan väljas, därmed behöver inte andelarna summera till 100.

Andelen offentliga arbetsgivare som uppgett att rekryteringen har misslyckats till följd av brist har utvecklats på samma sätt, från knappt var femte arbetsgivare under 2013 till omkring två av fem i de senaste mätningarna. Även i privat sektor har denna konsekvens blivit vanligare. Där har andelen arbetsgivare som anger att rekryteringen misslyckats till följd av att arbetsgivaren upplevt brist på arbetskraft med efterfrågade kompetenser ökat från omkring var tredje till knappt hälften av arbetsgivarna under samma period. Det har skett mindre variationer under den studerade perioden som skulle kunna härledas till konjunkturläget, men den övergripande trenden har varit ökande.

Diagram 6: Konsekvenser för rekryteringen, offentliga arbetsgivare



Källa: Arbetsförmedlingens prognosundersökning. **Anm.:** Viktade värden. Flera svar kan väljas, därmed summerar inte andelarna till 100.

Den upplevda bristen på arbetskraft leder allt oftare till sänkta krav vid rekrytering. Under 2023 uppgav knappt 40 procent av de arbetsgivare i offentlig sektor som upplevt brist att kraven på utbildning respektive yrkeserfarenhet sänktes. Det kan jämföras med omkring 15 respektive tio procent tio år tidigare. Bland de privata

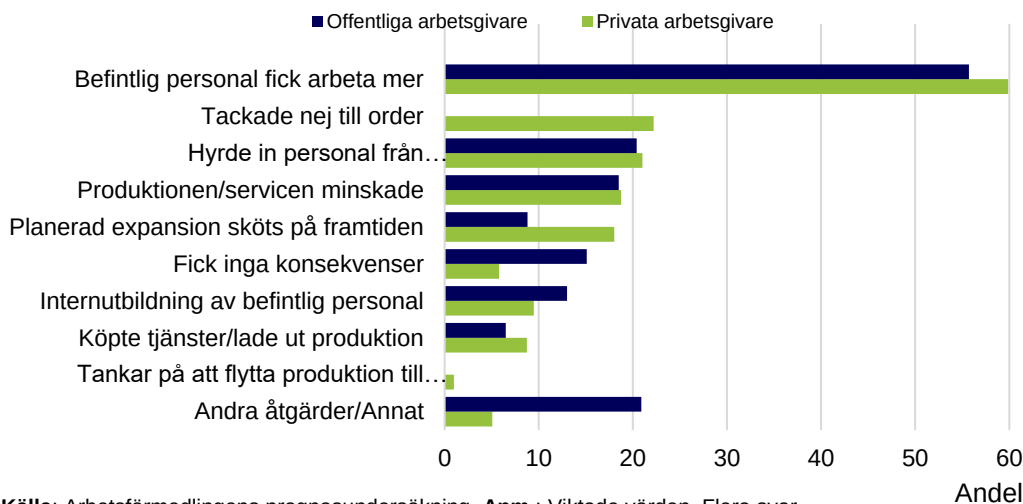
arbetsgivarna har andelen som sänkt krav på utbildning ökat från knappt 15 till drygt 20 procent under samma period. Andelen privata arbetsgivare som upplevt brist och som därmed anger att de sänkt kraven på yrkeserfarenhet har ökat från knappt 20 till knappt 30 procent under perioden. Det tredje svarsalternativet som rör sänkta krav, nämligen sänkta krav på social kompetens, har varit mer ovanligt under hela den studerade perioden både bland privata och offentliga arbetsgivare.

Andelen arbetsgivare som anger att de erbjudit högre löner till följd av att ha upplevt brist har varit relativt konstant på omkring tio procent bland privata arbetsgivare under det senaste decenniet. Bland offentliga arbetsgivare steg andelen för varje mättillfälle fram till hösten 2017, från omkring fem till nära 20 procent. Därefter har andelen sjunkit tillbaka, och under hela 2020-talet har andelen i stället legat strax under tio procent. Övriga konsekvenser har varit ovanliga under de tio senaste åren.

4.3 Konsekvenser för arbetsstället

Den i särklass vanligaste konsekvensen för arbetsstället av att arbetsgivare upplever arbetskraftsbrist vid rekryteringar är att befintlig personal får arbeta mera. Det gäller både privata och offentliga arbetsgivare. Medan strax över hälften av de privata arbetsgivarna upplevt denna konsekvens under samtliga mätningar har andelen ökat i offentlig sektor under det senaste decenniet, från cirka 20 till omkring 60 procent.

Diagram 7: Konsekvenser för arbetsstället, hösten 2023

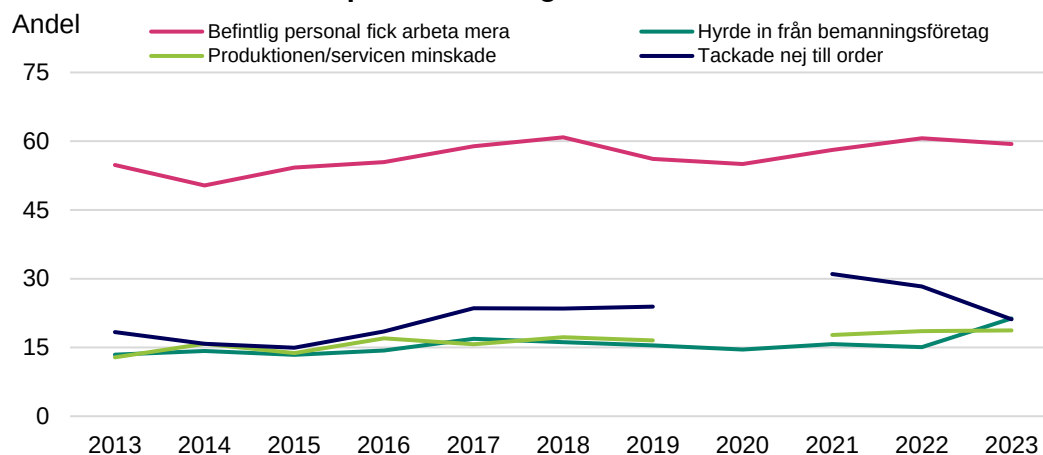


Källa: Arbetsförmedlingens prognosundersökning. Anm.: Viktade värden. Flera svar kan väljas, därmed summerar inte andelarna till 100.

Att den upplevda arbetskraftsbristen lett till att personal hyrs in från bemanningsföretag är en relativt vanlig konsekvens i både privat och offentlig sektor. Även här har dock andelen varit relativt stabil i den privata sektorn oavsett konjunkturläge, runt 20 procent, medan den ökat bland offentliga arbetsgivare. Omkring 20 procent av arbetsgivarna uppger att upplevd arbetskraftsbrist lett till att personal hyrts in från bemanningsföretag, en andel som var strax under tio procent bland offentliga arbetsgivare i början av 2010-talet. Minskad produktion eller service

är också något som omkring 20 procent av arbetsgivarna i såväl offentlig som privat sektor har upplevt till följd av arbetskraftsbrist vid rekryteringar.

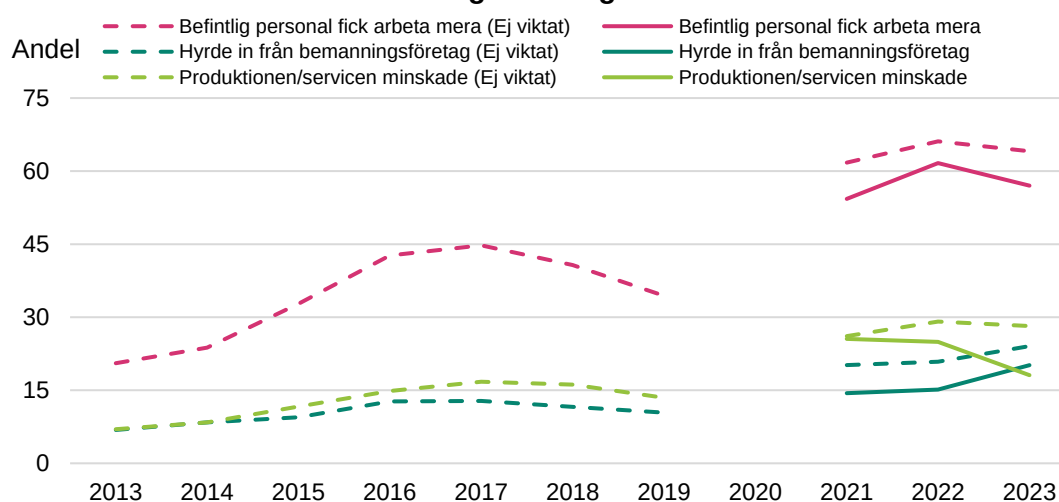
Diagram 8: Konsekvenser för arbetsstället,
privata arbetsgivare



Källa: Arbetsförmedlingens prognosundersökning. **Anm.:** Viktade värden. Flera svar kan väljas, därmed summerar inte andelarna till 100.

Bland privata arbetsgivare har andelen som tvingats tacka nej till order till följd av upplevd arbetskraftsbrist vid rekrytering stigit från strax under 20 till omkring 25 procent under det senaste decenniet. Konsekvensen är inte tillämpbar för offentliga arbetsgivare, och är därför inget alternativ i den offentliga undersökningen.

Diagram 9: Konsekvenser för arbetsstället,
offentliga arbetsgivare



Källa: Arbetsförmedlingens prognosundersökning. **Anm.:** Viktade värden. Flera svar kan väljas, därmed summerar inte andelarna till 100.

5 Avslutande kommentarer

Svårigheter att rekrytera rätt kompetens på arbetsmarknaden har blivit ett ständigt återkommande ämne i samhällsdebatten. Enskilda arbetsgivares problem lyfts fram i media liksom ”bristyrken” där den nödvändiga utbildningen förutses ge goda möjligheter till framtida jobb. Många aktörer som representerar specifika delar av arbetsmarknaden har gett ut rapporter som prognosticerar förestående rekryteringsproblem och nya studier har uppmätt försämrad matchningseffektivitet. Att ökande rekryteringsproblem får stor uppmärksamhet i policydebatten är dessutom en internationell trend inom ett relativt outforskat område (McGuinness, Pouliakas och Redmond, 2017). I den här rapporten står rekryteringssvårigheternas konsekvenser i fokus. Arbetsförmedlingens halvårsvisa arbetsmarknadsundersökning erbjuder ett unikt, kvantifierbart underlag för att studera konsekvenserna på aggregerad nivå. Syftet med rapporten är att erbjuda ett kvantitativt underlag som gör det möjligt att analysera och diskutera konsekvenserna som följer av att arbetsgivarnas efterfrågan inte matchas av det utbud av arbetssökande som finns.

Resultaten visar att det finns omfattande rekryteringsproblem på svensk arbetsmarknad och tyder på att rekryteringsproblemen förvärrats. På en mer detaljerad nivå redovisas utvecklingen för en rad olika konsekvenser som arbetsgivarna upplevt genom åren, både under rekryteringstillfället och för verksamheten i övrigt. Det visar hur de olika konsekvenserna ändrats över tid och i relation till varandra. I rapporten görs också en beräkning av antalet jobb som arbetsgivarna bedömer inte skapats på grund av deras upplevda brist på arbetskraft med rätt kompetens. En försiktig uppskattning visar exempelvis att det under 2023 var mer än 96 000 jobb som inte skapades på grund av rekryteringssvårigheter. Det är inom näringslivet som den stora merparten av jobb inte skapats. Samtidigt svarar tre av fem av de offentliga arbetsgivarna som upplevt bristproblematik att den medfört att den befintliga personalen fått arbeta mer, jämfört med en av fem tio år tidigare. Resultaten i rapporten ger en fingervisning om den potential som finns i förbättrad matchning och kompetensförsörjning. Ansvaret med att förbättra kompetensförsörjningen är delat mellan såväl Arbetsförmedlingen som flera andra aktörer, såsom utbildningsväsendet, kommunerna och arbetsmarknadens parter.

Den bredare samhällsekonomiska konsekvensen analyseras inte i rapporten men inkluderar kostnader som produktionsbortfall liksom uteblivna skatter och sociala avgifter. Utöver det finns det diverse indirekta effekter av att ett arbetstillfälle inte blir av. Till exempel uppgav nästan var femte arbetsgivare som upplevt brist 2023 att ”Produktionen/servicen minskade” på grund av rekryteringsproblem. Bland privata arbetsgivare uppgav ungefär samma andel att den upplevda bristen medfört att ”Planerad expansion sköts på framtiden” eller att de ”Tackade nej till order”. Vad det innebär i praktiken analyseras inte i den här rapporten, men potentiellt kan det få långtgående indirekta effekter. En utebliven expansion kan betyda att en restaurang inte kan ha kvällsöppet när den misslyckas med att rekrytera en kock, vilket i sin tur innebär att det inte blir aktuellt att rekrytera några servitörer eller köksbiträden. Likväl kan en utebliven order för ett industriföretag i en produktionskedja innebära att underleverantörer drabbas av företagets rekryteringsproblem.

6 Referenser

- Arbetsförmedlingen (2018). Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2018. *Arbetsförmedlingen analys* 2018:12, Stockholm.
- Arbetsförmedlingen (2022). Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2022. *Arbetsförmedlingen analys* 2022:18, Solna.
- Arbetsförmedlingen (2023). Arbetsmarknadsutsikterna våren 2023. *Arbetsförmedlingen analys* 2023:8, Solna.
- Arbetsförmedlingen (2024a). Hur effektiv är matchningen av arbetslösa till jobb? Trender och mekanismer 1992–2022. *Arbetsförmedlingen analys* 2024:2, Solna.
- Arbetsförmedlingen (2024b). *Beskrivning av metoden för Arbetsförmedlingens yrkesbarometer*. Tillgänglig: <https://arbetsformedlingen.se/statistik/yrkes--och-kompetensanalyser> [Hämtad 2025-01-30].
- Cunha, Flavio och Heckman, James (2007). The Technology of Skill Formation. *American Economic Review*, 97 (2), s. 31–47.
- Deming, David J. (2022). Four Facts about Human Capital. *Journal of Economic Perspectives*, 36 (3), s. 75–102.
- Diamond, Peter (2013). Cyclical Unemployment, Structural Unemployment. *IMF Economic Review*, 61 (3), s. 410–455.
- Diez, Federico J., Malacrino, Davide och Shibata, Ippei (2022). The Divergent Dynamics of Labor Market Power in Europe. *IMF Working Papers*, 22 (247).
- Europeiska Kommissionen (2022). European Business Cycle Indicators: A closer look at labour shortages across the EU. *Technical Paper* 59, tredje kvartalet (oktober).
- Europeiska kommissionen (u.å.). *Business and consumer surveys: quarterly data*. Luxemburg: Eurostat. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/euro-indicators/database> [Hämtad 2025-01-14/15].
- Fredriksson, Peter, Hensvik, Lena och Nordström Skans, Oskar (2018). Mismatch of Talent: Evidence on Match Quality, Entry Wages, and Job Mobility. *American Economic Review*, 108 (11), s. 3 303–38.
- Gautier, Pieter A. och Teulings, Coen N. (2015). Sorting and the Output Loss due to Search Frictions. *Journal of the European Economic Association*, 13 (6), 1 136–66.
- Guvenen, Fatih, Kuruscu, Burhan, Tanaka, Satoshi och Wiczer, David (2020). Multidimensional Skill Mismatch. *American Economic Journal: Macroeconomics*, 12 (1), s. 210–244.

- Hall, Caroline (2009). Förlängningen av yrkesutbildningarna på gymnasiet: effekter på utbildningsavhopp, utbildningsnivå och inkomster. *Ekonomisk Debatt*, 37 (8), s. 61–75.
- Healy, Joshua, Mavromaras, Kostas och Sloane, Peter J. (2015). Adjusting to Skill Shortages in Australian SMEs. *Applied Economics*, 47 (24), s. 2 470–87.
- Jonsson, Magnus och Theobald, Emelie (2019). Förändrad arbetsmarknad – effekter på priser och löner, Phillipskurvan och Beveridgekurvan. *Penning och valutapolitik*, 2019 (1), s. 28–49.
- Kiss, Áron, Chiara Morandini, Maria, Turrini, Alessandro och Vandeplas, Anneleen (2022). Slack & Tightness: Making Sense of Post COVID-19 Labour Market Developments in the EU. *Europeiska kommissionen Discussion Paper* 178 (december).
- Konjunkturinstitutet (2023). *Metodbok för Konjunkturbarometern*. Tillgänglig: <https://www.konj.se/publikationer/konjunkturbarometern.html> [Hämtad 2024].
- Konjunkturinstitutet (u.å.). *Prognos, December 2024*. Stockholm: Prognosdatabasen. <https://prognos.konj.se/PxWeb/pxweb/sv> [Hämtad 2025-03-11].
- Lee, Jong-Wha, and Hanol Lee (2016). Human Capital in the Long Run. *Journal of Development Economics*, 122, 147–169.
- Lind och Westerberg (2015). Yrkeshögskolan: vilka söker, vem tar examen och hur går det sedan?. *IFAU*, rapport 2015 (12).
- Lise J., och F. Postel-Vinays (2020). Multidimensional Skills, Sorting, and Human Capital Accumulation. *American Economic Review*, 110 (8), 2 328–2 376.
- Manpower Group (2023). *Employment Outlook Survey, Q4 2023*. Tillgänglig: <https://www.manpowergroup.com/en/insights> [Hämtad 2025-03-20].
- McGuinness, Seamus, Pouliakas, Konstantions, Redmond, Paul (2017). How Useful is the Concept of Skills Mismatch?. *International Labour Organization*, Geneva.
- Morgado, António, Neves Sequeira, Tiago, Santos, Marcelo, Ferreira-Lopes, Alexandra och Balcão Reis, Ana (2016). Measuring Labour Mismatch in Europe. *Social Indicators Research*, 129 (1), s. 161–179.
- Mortensen, Dale T., och Pissarides, Christopher A. (1999). New Developments in Models of Search in the Labor Market. I: Ashenfelter, Orley C. och Card, David (red.) *Handbook of Labor Economics*, vol. 3B. Amsterdam: Elsevier, s. 2 567–627.
- Nordin, M., och C. Hammarlund (2024). Arbetskraftsbrist – ett problem eller en möjlighet?. *Agrifood Rapport* 2024:1, Lund.
- OECD (2015). Employment and Skills Strategies in Sweden. *OECD Reviews on Local Job Creation*, OECD Publishing, Paris.

- OECD (2022). Future-Proofing Adult Learning Systems in Cities and Regions: A Policy Manual for Local Governments. *OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Papers*, 2022 (03), OECD Publishing, Paris.
- OECD (u.å.), *Labour Market Programmes: Percentage of GDP*. Paris: OECD Data Explorer. <https://data-explorer.oecd.org/> [Hämtad 2025-01-20].
- Riksbanken (2022). Penningpolitisk rapport. *Riksbanken* juni 2022, Stockholm.
- SCB (2019). Statistikens framställning: Arbetskraftsbarometern. *SCB*, december (version 1).
- SCB (2025). *Lediga jobb och rekryteringsbehov, 3:e kvartalet 2024*. <https://www.scb.se/lamna-uppgifter/undersokningar/lediga-jobb-och-rekryteringsbehov/> [Hämtad: 2025-05-14].
- SCB (u.å.). *Befolkningens arbetsmarknadsstatus (BAS)*. Örebro: MONA. [Hämtad 2025-03-14].
- SCB (u.å.). *Räkna arbetsställen*. Örebro: Företagsregistret. <https://www.foretagsregistret.scb.se> [Hämtad 2024].
- Svenskt Näringsliv (2024). Kompetens – var god dröj, *Rekryteringsenkäten 2023/2024*, februari 2024.

7 Bilagor

7.1 Bilaga 1

Tabell 3: Undersökningar som mäter matchningssituationen på svensk arbetsmarknad

Undersökning	Arbetskraftsbarometern	Arbetsmarknads-utsikterna	Konjunkturbarometern	Lediga jobb och rekryteringsbehov (LOR)
Organisation	Statistikmyndigheten (SCB)	Arbetsförmedlingen	Konjunkturinstitutet	Statistikmyndigheten (SCB)
Formulering/def.	"tillgången på arbetssökande"	"arbetskraftsbrist"	"brist på arbetskraft/personal"	"inte lyckats rekrytera"
Svarsalternativ	God/Balans/Brist per yrkeserfarenhet (2), utbildningsnivå (2) och utbildningsgrupper (71)	J/N	J/N	J/N
Följdfrågor	-	Antal ej tillsatta platser (inklusive "dold brist") och konsekvenser för rekrytering respektive arbetsställe.	Efterfrågade förmågor och egenskaper, orsaker till rekryteringssvårigheter, kompetensbristens konsekvenser, m m.	Antal platser/personer, upplevda problem, åtgärder och konsekvenser. En gång per år ingår frågor om hur många som saknas per yrke.
Underlag av arbetsgivare	"Sökt personal med denna utbildning"	Försökt eller haft behov att rekrytera	Hela urvalet	Har rekryterat eller försökt rekrytera personal
Period	Senaste året	Senaste sex månaderna	Nuläge	Senaste sex månaderna
Undersökning	Enkät	Enkät (intervju till 2019)	Enkät	Enkät
Start	2005	1990	1996	2024
Slut	2023 (ingår i LOR)	2023 (ingår i LOR)	-	-
Frekvens	År	Halvår	Kvartal	Halvår för modulen om rekryteringar, år för modul om rekrytering per yrke
Tidsseriebrott	-	Viktningar 2013 och från intervju till enkät 2020.	Januari 2022 ändrades frågan för byggsektorn men effekten på resultatet bedöms som "marginell".	-
Antal i urval (senast)	Drygt 7000 arbetsställen (10 500 arbetsställen i kombination med utbildningsgrupp)	16 387 arbetsställeenheter	6 025 verksamhetsenheter 2023	23 450 arbetsställeenheter
Representation i urvalet	Arbetsställen med minst 2 anställda per utbildningsgrupp	Hela arbetsmarknaden exkl arbetsgivare med färre än 5 anställda	Näringslivet	Hela arbetsmarknaden exkl arbetsgivare med färre än 5 anställda (för de aktuella modulerna)
Stratifiering i urvalet	Ingen segmentering efter region eller bransch	9 näringsgrenar, 5 storleksklasser och 21 län	4 näringar och 6 storleksklasser	19 näringsgrenar, 6 storleksklasser
Svarsfrekvens (%) (sen., min. och max.)	ca 55, 55 och 70	31, 29 och 85	50–65, 49–62 och 63–75 *	81 (modulen om rekryteringar har bara ingått en gång)

Undersökning	Rekryterings-enkäten	Talent Shortage	Yrkesbarometern
Organisation	Svenskt näringsliv	Manpower Group	Arbetsförmedlingen
Formulering/def.	"svårt eller lätt att rekrytera medarbetare"	"brist på rätt kompetens"	"Andel rekryteringsförsök som misslyckats"
Svarsalternativ	mycket/ganska svårt att rekrytera	Inga/Vissa/Stora svårigheter	Tjänsterna har tillsatts / Tjänsterna har delvis tillsatts / Rekryteringen misslyckades / Rekryteringen avbröts / Rekryteringen är ännu inte avslutad
Följdfrågor	Möjlighet till tillägsfrågor	Kompetens och mjuka färdigheter som är svårast att hitta, planer för att bygga upp färdigheter och briståtgärder.	1–5 följdfrågor som framför allt har syftet att ta reda på om de sökande hade önskade kvalifikationer
Underlag av arbetsgivare	Svenskt näringslivs medlemsregister	Hela urvalet	Arbetsgivare som publicerat en annons direkt via Platsbanken, en annons som via en tredjepartsleverantör direktöverförts till Platsbanken samt arbetsgivare som registrerat en order via Arbetsförmedlingen
Period	Senaste sex månaderna	Nuläge	Senaste nio månaderna
Undersökning	Webbenkät och kompletterande telefonintervjuer	Intervju	Enkät
Start	1999	2010 (ej 2017 och 2020)	2024
Slut	-	-	-
Frekvens	Vartannat år (planer på att börja med mindre version mellan åren)	År	Halvår
Tidsseriebrott	Omformulering i svarsalternativ 2007–2010 men samma frågeställning och metod.	Från intervju till enkät i slutet av 2021.	se Arbetsförmedlingen (2024b)
Antal i urval	6 311 oktober–november 2023	766 arbetsgivare	Cirka 30 000 enkäter (varierar beroende på antal annonser) **
Representation i urval	Slumpmässigt urval från organisationens medlemsregister	Hela arbetsmarknaden	Arbetsgivare som har annonserat inom yrken som bedöms i yrkesbarometern
Segmentering i urval	"nedbrytbart på län, företagsstorlek och branschtillhörighet"	9 näringar, 3 storleksklass och 6 regioner (globalt)	Yrke och län
Svarsfrekvens (sen., min. och max.)	31 senast och kring 30–33 sedan 2014.	i.u.	19, 19 och 27

* Redovisad endast per bransch och perioderna som svarsfrekvenserna redovisas för varierar från 2010 (Tjänstesektorn) till 2021 (Byggindustri).

** Gäller antal rekryteringsförsök (platsannonser) och olika kontakter genom enkätundersökningen kan därmed gälla samma arbetsställe och/eller arbetsgivare.

Källa: Uppgifter insamlade från nämnda rapporter och genom kompletterande kontakter med aktuell organisation. Se SCB (2019), Arbetsförmedlingen (2023, bilaga 7.2), Konjunkturinstitutet (2023), Svenskt näringsliv (2024) respektive Manpower Group (2023) för metod.

7.2 Bilaga 2: Frågor som berör brist i Arbetsförmedlingens enkät

Frågorna som ställs i Arbetsförmedlingens prognosundersökning har varit föremål för mindre justeringar genom åren. Nedan listas frågorna från hösten 2023 som berör brist och används i rapporten. Totalt ingår åtta (näringslivsurvalet N) respektive sju (offentliga urvalet O) frågekategorier i undersökningen, där fråga 1–5, 6 samt 7 är tre av kategorierna. Nedan anges aktuell frågekod inom parentes.

Fråga 1 (F12 för N och F10 för O): "Har ni upplevt någon arbetskraftsbrist vid rekryteringar till arbetsstället under de senaste 6 månaderna?" (J/N/"Har ej haft behov av att rekrytera")

Fråga 2 (F13 och F11): "För hur många platser upplevde ni arbetskraftsbrist? Gör en uppskattning utifrån er kännedom om verksamheten." ([antal] platser)

Fråga 3 (F14 och F12): "För hur många platser, där ni upplevde arbetskraftsbrist, lyckades ni inte rekrytera någon?" ([antal] platser)

Fråga 4 (F15 och F13): "Har ni under de senaste 6 månaderna avstått från att rekrytera på grund av brist på lämplig arbetskraft?" (J/N)

Fråga 5 (F16 och F14): "Till hur många platser lät ni bli att rekrytera på grund av brist på lämplig arbetskraft?" ([antal] platser)

Fråga 6 (F17 och F15): "Hur påverkades rekryteringarna vid arbetsstället av arbetskraftsbristen? Flera svar kan markeras" (nio respektive åtta alternativ, inklusive fritext)

Fråga 7 (F18 och F16): "Vilka konsekvenser fick arbetskraftsbristen för arbetsstället? Flera svar kan markeras" (tio respektive åtta alternativ, inklusive fritext)

7.3 Bilaga 3: Urvalet i Arbetsförmedlingens undersökning

Urvalsdesignen som Arbetsförmedlingen använt för de arbetsmarknadsundersökningar som ligger till grund för rapportserien Arbetsmarknadsutsikterna har justerats över tid. Undersökningarna har gjorts två gånger per år, sedan början av 1990-talet, med en insamlingsperiod på ungefär sex veckor under mars-april respektive september-oktober. En viktig förändring i urvalsmetoden gjordes 2013, då SCB:s system för samordnad urvalsdragning (SAMU) började användas som urvalsram för näringslivsurvalet (N), med Företagsdatabasen (FDB) som grund. Det innebär att information om (differentierade) viktade värden på arbetsställenivå har funnits tillgängligt sedan dess.³⁰ Det har gjort det möjligt att använda undersökningens resultat för att göra skattningar för rampopulationen, alltså den population på den svenska arbetsmarknaden som definierats av urvalsramen. För urvalet med de offentliga arbetsgivarna (O) infördes inte motsvarande viktning och urvalsram förrän 2021. Innan dess var ansatsen för O-urvalet att det skulle vara en totalundersökning. En

³⁰ Tidigare användes vikter men de togs fram med proportionell allokering, vilket innebar att alla arbetsställen i basurvalet hade samma vikt.

viktig skillnad när det gäller insamlingsmetodiken är att undersökningen 2020 övergick från att vara intervju- till webbaserad enkätundersökning.

Nedan ges en övergripande beskrivning av urvalsmetodiken för perioderna 2013–2023 (N) respektive 2021–2023 (O), vilket är perioderna som rapportens resultat bygger på.

1. Urvalsramen i undersökningen skapas med data från SCB:s företagsdatabas, genom en ”frost” version där aktiva arbetsställen från november-SAMU året innan ingår i undersökningen. Det innebär skillnad i tid mellan frysdatum, urvalsdragning och mättillfälle. Uppdateringar av information gällande arbetsställena i urvalet görs inför höstundersökningen men utan att stratum ändras. Sektorskoder och Juridiska former används för att definiera O och N.
2. Ett antal avgränsningar görs i urvalsramen. Den sannolikt största är att endast arbetsställen med minst fem anställda ingår. En uppskattning av antalet anställda per arbetsställe i BAS (SCB (u.å.)) visar att storleksklassen ”1–4 anställda” motsvarar omkring tolv procent av alla anställda i åldrarna 16–65 år.³¹ Två andra betydande avgränsningar är att alla bemanningsföretag är exkluderade från N samt att Samhall, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan är exkluderade från O. De avgränsningarna motsvarar omkring två respektive en procent av hela arbetsmarknaden, totalt drygt 5,1 miljoner enligt preliminära BAS för mars 2024. Utöver det görs ett antal mindre avgränsningar. Sammantaget är en grov uppskattning att rampopulationen, där BAS använts som approximation för FDB, motsvarar omkring 85 procent av hela populationen. Utöver det tillämpas en avgränsning så att inte allt för små stratum kommer med i urvalet. Det finns inga uppskattningar av hur stor andel av det totala antalet anställda i rampopulationen som dessa arbetsställen motsvarar.³²
3. Stratifiering av urvalsramen görs efter region och storleksklass (anställda) för O och utöver det även för branschgrupper när det gäller N. Stratifieringen definierar ett antal unika stratum för O respektive N. Inom varje stratum dras ett så kallat obundet slumpmässigt urval och alla objekt inom ett stratum har samma sannolikhet att komma med i urvalet. Sammanslagningar av stratum görs om de innehåller för få arbetsställen och de största kategorierna av arbetsställen totalundersöks. Totalt dras cirka 14 000 arbetsställen för N och 2 500 för O.

³¹ Exakta aktuella beräkningar i urvalsramen, som bygger på FDB och inte BAS, har inte gjorts. Tillgängliga data finns bara fram till 2013 för FDB och då stod storleksklassen 1–4 anställda för 8,8 procent av alla anställda. SCB:s (u.å.) företagsregister är ytterligare en källa men den redovisar endast antal arbetsställen efter storleksklass och inte exakt antal anställda. Enligt en uppskattning där genomsnittet för respektive intervall används som antal anställda utgör storleksklassen 1–4 anställda 10,3 procent av alla anställda i företagsregistret. I beräkningarna exkluderas företag utan anställda och det största företaget (intervallet med minst 10 000 anställda) har antagits ha 22 013 anställda.

³² Med undantag för den största storleksklassen är avgränsningen att ett stratum i rampopulationen ska uppgå till minst tio arbetsställen. För att undvika att stratum utesluts har det genom åren gjorts olika anpassningar, som att små stratum slagits ihop med motsvarande stratum i storleksklassen under eller att kravet på antalet arbetsställen i stratumet varierats. Trots de anpassningarna finns det stratum som har exkluderats då de inte nått upp till kraven. Det är stratum med få arbetsställen som riskerar att exkluderas, inklusive de som inte har några arbetsställen alls i rampopulationen. Under 2020-talet uppgick antalet strata i urvalet som andel av det potentiella antalet till 0,9 2020, 0,96 2021 samt 0,99 både 2022 och 2023 för N-urvalet, men uppgick till 1,0 för O under hela perioden.

7.4 Bilaga 4: Metod för beräkning av ej tillsatta platser

7.4.1 Justering av uppenbara felinmatningar

Felsökning och ändringar har gjorts för insamlade uppgifter som verkar uppenbart felaktiga. De har gjorts enligt givna principer där det uppgivna värdet jämförts med både den storleksklass (antal anställda) som arbetsstället är registrerat under och det antal anställda som arbetsstället uppgett på en tidigare fråga i enkäten ("Hur många anställda har arbetsstället idag?"). Misstänkta fel har justerats nedåt tills de understiger det uppgivna antalet anställda. Justeringsprinciperna har även tillämpats på näringar inom exempelvis jordbruk och nöjesbranschen, där det kan förekomma omfattande tidsbegränsade anställningar till följd av skiftande efterfrågan på grund av säsong respektive projektuppdrag. För dessa branscher har justeringar endast gjorts om antalet uppgivna platser femfaldigt överstigit det uppgivna antalet anställda. Sammantaget har endast ett fåtal ändringar gjorts, enligt följande.

- "För hur många platser, där ni upplevde arbetskraftsbrist, lyckades ni inte rekrytera någon?" (F14 respektive F12): en ändring från 25 000 till 3 och en från 25 000 till 298 för hösten 2021 och N (närlivsurvalet); samt en från 100 till 1 för våren 2016 och N.
- "Till hur många platser lät ni bli att rekrytera på grund av brist på lämplig arbetskraft?" (F16 respektive F14): en ändring från 100 till 10 för våren 2022 och N; en från 6 112 till 69 och en från 100 till 10 för hösten 2016 och N; samt en från 2 422 till 24 och en från 200 till 20 för våren 2017 och N.

Utöver justeringarna ovan har två mindre justeringar gjorts till följd av inmatningar med felaktigt format för datahanteringen, där det största ändrade värdet var "4" för inmatningen "3-6". Båda justeringarna gällde O och hösten 2021.

7.4.2 Viktning av svaren

Viktning av svaren i undersökningen görs för att ge en representativ uppskattning av resultaten för respektive stratum i rampopulationen (se bilaga 3 för detaljer om urvalet), oavsett vilken fråga som avses. De svar som erhålls inom varje (unik) stratum får med andra ord representera utfallet för samma stratum i rampopulationen. Viktningen utgör därmed kopplingen mellan undersökningens svar och utfallet det representerar på den del av arbetsmarknaden som det aktuella stratumet definierar. Viktningen beräknas som kvoten mellan antalet svar per stratum i urvalet och det motsvarande antalet arbetsställen som finns i rampopulationen. I viktningen ingår arbetsställen som svarat "Nej" eller "Har ej haft behov av att rekrytera" på fråga 1 (se bilaga 2). Dessa arbetsställen förväntas på grund av det svaret inte besvara fråga 2 och 3, som gäller hur många platser det gällde respektive hur många av de platserna som ej blev tillsatta. Därför har svaren från dessa arbetsplatser tilldelats 0 "platser" som svar på fråga 3. De räknas därmed in som svarande arbetsställen (med 0 som svar) i beräkningen av vikten för aktuell stratum. På motsvarande sätt viktas även svaren från de arbetsplatser som svarat "Nej" på fråga 4, om huruvida de har "... avstått från att rekrytera på grund av

brist...”. Dessa arbetsställen räknas därmed in som svarande arbetsställen (med o som svar) i beräkningen av vikten för aktuellt stratum för fråga 5.

7.4.3 Skattning av helt obesvarade stratum

Helt obesvarade stratum har förekommit under alla prognosundersökningar, både inom N- och O-urvalet. I N-urvalet förekom högst antal obesvarade stratum under våren år 2020, då det totalt fanns 1 467 stratum varav 214 respektive 213 var helt obesvarade för fråga 3 respektive fråga 5. Lägst antal noterades våren 2018. Då var det 23 respektive 14 av totalt 1 456 stratum i urvalet där inget av arbetsställena besvarat frågorna. För O-urvalets kortare tidsserie (2021–2023) har det totala antalet stratum uppgått till 126 varje prognosomgång. Antalet helt obesvarade stratum har under perioden varit desamma för både fråga 3 och 5 och varierat mellan fyra (hösten 2021 och 2023) och tio (vår och höst 2022).

I de fall där inga arbetsställen inom ett stratum besvarat fråga 3 och 5 har enskilda skattningar gjorts av antalet ej tillsatta platser för respektive stratum. Det görs så att den antalsmässiga beräkningen av ej tillsatta platser inte ska påverkas av bortfall för hela stratum. Skattningar av det förväntade antalet ej tillsatta platser har gjorts med utgångspunkt i medelvärdet för svar som inkommit från arbetsställen med liknande branschgrupp och/eller geografiskt läge. Det innebär att två av de tre stratifieringsvariabler som använts för att definiera urvalets stratum används i skattningarna. Den tredje variabeln, storleksklass S (antal anställda), kan antas påverka antalet platser som ej tillsatts och därför har endast svar inom samma S använts i skattningarna. Eftersom det inte är säkert att det finns besvarat underlag för de olika varianter av grupperingar som kan användas för att approximera ett specifikt, obesvarat stratum har följande prioritetsordning använts för båda skattningarna. Skattningarna görs i första hand, (i), med medelvärdet för det obesvarade stratumets branschsegment B (branschgrupp) men på den eventuellt övergripande aktuella länsnivå (definierad av stratumets geografiska lokalisering G, där länsnivån dock är den lägsta geografiska nivån för perioden 2022-2023); i andra hand, (ii), med medelvärdet för alla branschgrupper (B) för det obesvarade stratumets G (lägsta geografiska nivå); i tredje hand, (iii), med medelvärdet för det obesvarade stratumets B på riksnivå; och i sista hand, (iv), med medelvärdet för alla B på riksnivå. I de fall där S-grupper slagits ihop för att bilda ett tillräckligt stort stratum (se bilaga 3) kan det vara så att det inte finns svar för något av de fyra nämnda skattningsunderlagen. I så fall görs en andra skattning med samma prioritetsordning som vid det första skattningsförsöket men med den genomsnittliga skattningen för de S-grupper som slagits ihop.

7.4.4 Summering

Summering av ej tillsatta platser görs med viktade värden för alla stratum, inklusive skattade värden. Summeringen gäller alla arbetstillfällen som inte blivit tillsatta på grund av arbetskraftsbrist, alltså både platser som inte tillsatts ”vid rekryteringar till arbetsstället under de senaste 6 månaderna” (fråga 3) och för att man ”avstått från att rekrytera” (fråga 5).

7.5 Bilaga 5: Rekryteringsproblematikens utveckling

Ett sätt att analysera hur sambandet mellan konjunkturläge och ej tillsatta platser utvecklas är att använda den linjära relationen mellan variablerna. Det möjliggör en mer genomgående utvärdering av rekryteringsproblematikens utveckling. Till skillnad mot enstaka punktjämförelser begränsas analysen inte till de observationer i tidsserien som har likartade konjunkturlägen. Genom det uppskattade sambandet kan prognoser på ej tillsatta platser göras med BNP-gap som oberoende variabel. Prognosresultaten visar antalet ej tillsatta platser som skulle fås vid givet konjunkturläge om samma linjära relation gällde som under perioden som sambandet skattats för. En underskattning av det faktiska utfallet tyder därmed på att rekryteringsproblematiken försvårats och omvänt vid en överskattning.³³

7.5.1 Sambandet mellan konjunkturläge och ej tillsatta platser har ändrats

Eftersom svarsunderlaget för skattningarna av ej tillsatta platser gäller rekryteringar de senaste sex månaderna innebär det att relationen mellan ej tillsatta platser och BNP-gap kan förväntas ha viss eftersläpning. Utöver det kan förändringar i konjunkturen även ha faktiskt fördröjda effekter på arbetsmarknaden. Tabell 4 visar resultaten från fyra linjära prognosmodeller (LP:er) med olika varianter av eftersläpning i sambandet mellan beroende och oberoende variabel. Alla fyra prognosmodeller utgår från den längre serien över ej tillsatta platser för näringslivet. Startperioden varierar beroende på aktuell eftersläpning men hösten 2019 är sista period i serien som används för att skatta det linjära sambandet för varje modell. Skattningarna används sedan för att prognosticera antalet ej tillsatta platser för åtta observationer under perioden 2020–2023. För LP (13–19) har sambandet skattats med sammanfallande perioder för ej tillsatta platser och BNP-gap. Övriga tre prognosmodeller använder upp till tre perioder av eftersläpning på den skattade effekten av BNP-gap på ej tillsatta platser. Skattningsunderlaget är därmed kortare i motsvarande grad, så att exempelvis LP (14-19)_lag3 omfattar elva perioder från hösten 2014 till hösten 2019.

Alla fyra prognosmodeller underskattar i genomsnitt antalet ej tillsatta platser 2020–2023. Startperioden i underlaget för prognosmodellerna varierar, men de elva perioderna från hösten 2014 till hösten 2019 ingår i skattningarna av alla fyra modellerna. Resultaten tyder på att rekryteringsproblemen var större 2020–2023 jämfört med 2013–2019. För de åtta prognosticerade utfallen är det endast en period som överskattas av modellerna. För alla fyra modeller är det våren 2021 som överskattas, som var en period under stark konjunkturåterhämtning.

³³ Antalet ej tillsatta platser ger en uppskattning av rekryteringsproblematiken grundat på arbetsgivarnas egna uppgifter. Ett alternativ är att indirekt mäta de rekryteringsproblem som arbetsgivarna möter med utgångspunkt i en matchningsfunktion, där förändringar i den skattade funktionen kan kategoriseras som förändringar i matchningseffektivitet. Se Arbetsförmedlingen (2024a) och Nordin och Hammarlund (2024) för två sådana studier av den svenska arbetsmarknaden.

Tabell 4: **Prognoser 2020-2023 med olika eftersläpning på BNP-gap.** Ej tillsatta platser som beroende och BNP-gap som oberoende variabel.

Linjära prognoser	LP (13-19)	LP (13-19)_lag1	LP (14-19)_lag2	LP (14-19)_lag3
Skattningsunderlag (perioder)	14	13	12	11
Prognosticerade perioder	8	8	8	8
Antal överskattningar	1	1	1	1
Genomsnitt underskattning	18 049	15 342	12 910	11 109
Genomsnitt underskattning (andel)	0,20	0,16	0,11	0,09
R ² (andel)	0,70	0,77	0,79	0,72

Källa: Arbetsförmedlingen, Konjunkturinstitutet (u.å.) och egna beräkningar. **Anm:** Linjära prognoser enligt minsta kvadrat-metoden OLS. För alla gäller att skattningsunderlaget sträcker sig fram till 2019 men med start våren 2013 för LP (13-19) (ingen eftersläpning), hösten 2013 för LP (13-19)_lag1 (en periods eftersläpning), våren 2014 för LP (14-19)_lag2 (två perioders eftersläpning) och hösten 2014 för LP (14-19)_lag3 (tre perioders eftersläpning). För att periodisera i enlighet med Arbetsförmedlingens halvårsvisa prognosundersökningar har det genomsnittliga BNP-gapet för kvartalen under aktuellt halvår använts.

7.5.2 Sambandet har ändrats även före 2020-talet

Modellerna som redovisas i tabell 4 använder allt tillgängligt underlag och alla testas mot 2020-talets utfall. I tabell 5a redovisas LP (13-19)_lag1, en av modellerna från tabell 4, men också två andra modeller som använder en periods eftersläpning för den oberoende variabeln (BNP-gap).³⁴ Det som skiljer de två prognosmodellerna från LP (13-19)_lag1 är istället att de har glidande skattningsperioder. Med det menas att skattningsunderlaget varierar beroende på vilken period som prognosticeras. Det innebär att utvecklingen över tid kan undersökas, eftersom varje prognosticerat utfall baseras på ett delvis nytt skattningsunderlag. Till exempel använder LP (t-4)_lag1 de fyra perioder som föregår den prognosticerade perioden som skattningsunderlag, när det gäller ej tillsatta platser. För den oberoende variabeln BNP-gap släpar observationerna efter med en period. Därmed används de fyra perioder som börjar fem perioder innan den prognosticerade perioden.³⁵

Den kortare skattningsperioden för LP (t-4)_lag1 men även LP (t-8)_lag1 medför att underlaget för att skatta det linjära sambandet är mer begränsat jämfört med modellerna från tabell 4. Därmed riskerar slumpmässiga variationer under kortare perioder att få större betydelse för enskilda skattningar. Samtidigt ger modellerna möjlighet att utvärdera fler perioder, så att slumpmässiga variationer i större utsträckning kan förväntas ta ut varandra i den genomsnittliga felskattningen. Fler

³⁴ R² mäter hur stor andel av variationen i ej tillsatta platser som kan förklaras av BNP-gap och enligt det måttet har BNP-gap som eftersläpar med två perioder högst förklaringsgrad (0,79). Det är dock marginellt bättre jämfört med om variabeln släpar efter med en period (0,77). För att få en till prognosticerad period redovisas resultaten med en periods eftersläpning i tabell 5.

³⁵ För LP (t-8)_lag1 gäller på motsvarande sätt åtta perioders glidande skattningsunderlag. För den allra första prognosen, hösten 2017, är det exempelvis de åtta perioderna från hösten 2013 till våren 2017 som ingår i skattningsunderlaget för ej tillsatta platser. För den oberoende variabeln BNP-gap är det de åtta perioder med början våren 2013 som används för att skatta sambandet med ej tillsatta platser.

observationer ger också utökad möjlighet att analysera hur det skattade sambandet utvecklats över en längre tid.

Tabell 5a: BNP-gap samt prognoser 2015–2023 med olika skattningsunderlag (enskilda observationer). Ej tillsatta platser som beroende och BNP-gap som oberoende variabel

Prognosticerade perioder	LP (t-4)_lag1	LP (t-8)_lag1	LP (13-19)_lag1	BNPgap (%)
2015 kv 3–4	45 168	-	-	0,6
2016 kv 1–2	-4 831	-	-	0,8
2016 kv 3–4	2 654	-	-	0,6
2017 kv 1–2	18 825	-	-	0,7
2017 kv 3–4	17 792	11 211	-	0,9
2018 kv 1–2	19 008	17 273	-	0,9
2018 kv 3–4	23 771	8 746	-	0,4
2019 kv 1–2	2 069	3 133	-	0,6
2019 kv 3–4	-19 277	-16 969	-	0,8
2020 kv 1–2	-14 898	44 700	22 657	-2,3
2020 kv 3–4	63 135	5 396	9 031	-1,0
2021 kv 1–2	-9 155	-26 032	-29 376	1,8
2021 kv 3–4	25 233	8 943	2 367	2,6
2022 kv 1–2	53 977	34 477	35 341	1,6
2022 kv 3–4	28 231	29 065	35 201	0,9
2023 kv 1–2	-3 650	14 772	21 875	-0,3
2023 kv 3–4	10 719	20 709	25 637	-1,5

Källa: Arbetsförmedlingen, Konjunkturinstitutet (u.å.) och egna beräkningar. **Anm:** Linjära prognoser enligt minsta kvadrat-metoden OLS med BNP-gap som släpar en period efter ej tillsatta platser. LP(t-x) visar att regressionsunderlaget är glidande, där t är den prognosticerade perioden och x antalet föregående perioder som ingår i underlaget. I LP (13–19) är regressionsunderlaget fixerat till åren 2013–2019. För modellerna med glidande underlag visar R² medelvärdet för alla observationer. För att periodisera i enlighet med Arbetsförmedlingens halvårsvisa arbetsmarknadsundersökningar har det genomsnittliga BNP-gapet för kvartalen under aktuellt halvår använts.

Konjunkturmässigt inkluderar de prognosticerade perioderna för LP (t-4)_lag1 och LP (t-8)_lag1 högkonjunkturåren under den andra halvan av 2010-talet, utöver 2020-2023 års konjunktursvängningar. Även de resultaten visar en genomsnittlig underskattning av antalet ej tillsatta platser (tabell 5b). Underskattningen gäller även avgränsat för åren under 2010-talet, vilket tyder på att försämringar i rekryteringsproblematiken också pågått före 2020-talet. För alla tre prognosmodellerna är det en stor majoritet av prognoserna som underskattar antalet ej tillsatta platser. I synnerhet gäller det modellerna med störst skattningsunderlag, LP (t-8)_lag1 och LP (13-19)_lag1, där endast två respektive ett utfall överskattas.

Tabell 5b: **Prognoser 2015–2023 med olika skattningsunderlag** (hela perioden).

Hela prognosperioden	LP (t-4)_lag1	LP (t-8)_lag1	LP (13-19)_lag1
Antal prognoser	17	13	8
Antal överskattningar	5	2	1
Genomsnitt underskattning	15 222	11 956	15 342
Genomsnitt underskattning (andel)	0,21	0,13	0,16

Över- och underskattningarna i prognoserna visar ingen entydig koppling till konjunkturen. Till exempel registreras stora underskattningar både under lågkonjunkturåret 2020 och högkonjunkturåret 2022.³⁶ Däremot visar samtliga tre modellers resultat vissa cykliska mönster. Det är inte minst tydligt vid stora underskattningar som hösten 2015 och våren 2020, som följs av en period med mindre underskattningar och/eller överskattningar. Det är ett cykliskt mönster som kan bero på att policy, utbud och efterfrågan anpassar sig efter att en extern chock förvärrat rekryteringsproblematiken på arbetsmarknaden. Det skulle kunna förklara utvecklingen både efter de rekordstora asylinvandringen kring 2015 och i samband med pandemin i början av 2020-talet. Men oavsett de cykliska mönster som går att urskilja visar resultaten från alla sex modellerna som redovisas i tabellerna en genomsnittlig underskattning för respektive period.³⁷ Det indikerar att rekryteringsproblematiken försvårats under de studerade perioderna.

³⁶ Liknande resultat gäller när de tre modellerna skattas med två istället för en periods eftersläpning. LP (14-19)_lag2, som har högst R^2 i tabell 3, ger en underskattning för våren 2020 som ligger över genomsnittet, även om den är något lägre än båda underskattningarna 2023. De två största underskattningarna under den prognosticerade perioden (2020–2023) är båda under 2022. Med två perioders eftersläpning för de två andra modellerna från tabell 5, det vill säga LP (t-4)_lag2 och LP (t-8)_lag2, är det ännu tydligare att stora underskattningar görs både under 2020 och 2022. För båda modellerna gäller att de fyra prognoserna under de två åren underskattar mer än genomsnittet och tre respektive fyra av dem är de största under perioden.

³⁷ Modeller har också testats med glidande skattningsunderlag på 2, 3, 5, 6 och 7 perioder och även i de fallen med olika eftersläpning upp till tre perioder. Modellerna med ett skattningsunderlag på endast två perioder ger enstaka extremskattningar med mycket stora över- eller underskattningar. Utan eftersläpning överskattar LP(t-3) (tre perioders skattningsunderlag) i genomsnitt medan övriga tre modeller underskattar. Med en och två perioders eftersläpning underskattar alla modellerna. Med tre perioders eftersläpning underskattar endast LP (t-7)_lag3 medan övriga tre modeller överskattar i genomsnitt. Bortsett från modellen som endast har två perioders glidande skattningsunderlag är det därmed 4 av 16 modeller som överskattar i genomsnitt. Alla fyra modeller som överskattar har ingen eller tre perioders eftersläpning, vilket är den eftersläpning med lägst R^2 i tabell 4a.