

FÖRDJUPNING

Dämpas sysselsättningen av brist på arbetskraft?

Sysselsättningen har ökat snabbt de senaste åren till följd av hög efterfrågan på arbetskraft. Arbetsgivare upplever att det är allt svårare att hitta rätt personal. Bristen på arbetskraft har ökat i snabb takt sedan 2013 och är nu mycket stor. Höga bristtal indikerar att resursutnyttjandet är högt på arbetsmarknaden. Det är framför allt inom offentlig sektor som arbetskraftsbristen har ökat påtagligt. Bristen på arbetskraft innebär bland annat längre rekryteringstider och att befintlig personal får arbeta mer. Arbetsgivarna rekryterar i allt större utsträckning personer som redan har ett jobb. De höga bristtalen förefaller ännu inte haft någon större dämpande effekt på sysselsättningstillväxten. Detta kan bero på att tillväxten i arbetskraften har varit stor och att arbetsgivarna i viss utsträckning har anpassat sina krav för att kunna rekrytera.

Bristen på arbetskraft ökar både enligt Konjunkturbarometern och enligt Arbetsförmedlingens undersökning (se faktaruta nedan). Inom näringslivet är bristtalen nu något högre än under högkonjunkturen före finanskrisen 2008 (se diagram 140). Bristen inom offentlig sektor, som mäts i Arbetsförmedlingens undersökning, är på betydligt högre nivåer än före finanskrisen (se diagram 141). Nedan analyseras bristtalens utveckling och hur bristen på arbetskraft påverkar utvecklingen på arbetsmarknaden.

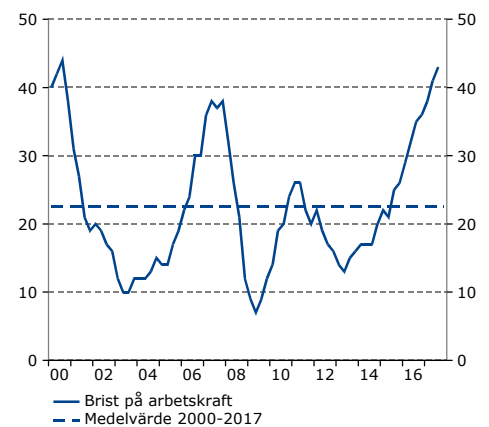
ALLT FLER ARBETSGIVARE INOM NÄRINGSLIVET UPPLEVER BRIST

Enligt Konjunkturbarometern uppger drygt 40 procent av företagen inom näringslivet att de har brist på arbetskraft. De högsta bristtalen finns inom byggbranschen. Inom industrin har bristen ökat snabbt de senaste åren, både vad gäller tekniska tjänstemän och yrkesarbetare. Bristen på arbetskraft inom privata tjänstenärningar är på den högsta noteringen sedan mätningen startade 2003 (se diagram 142).

Även Arbetsförmedlingens undersökning visar att bristen på arbetskraft inom näringslivet är högre än det historiska genomsnittet (se diagram 141). En tredjedel av arbetsgivarna uppger att de haft rekryteringsproblem de senaste sex månaderna. Resultaten från Arbetsförmedlingen nedbrutet på näringsgren visar på mindre skillnader mellan näringsgrenar än Konjunkturbarometern. Bristen inom byggsektorn är hög men enligt Arbetsför-

Diagram 140 Brist på arbetskraft i näringslivet

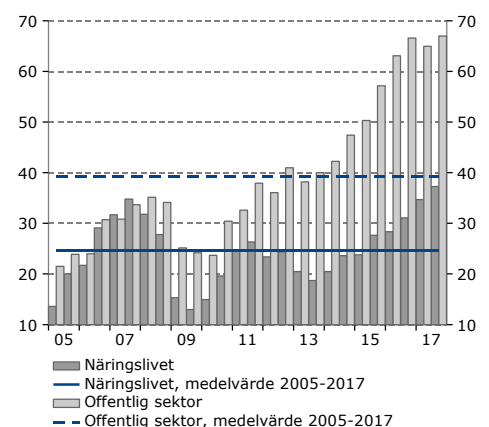
Andel ja-svar, säsongsrensade kvartalsvärden



Källa: Konjunkturinstitutet.

Diagram 141 Brist på arbetskraft

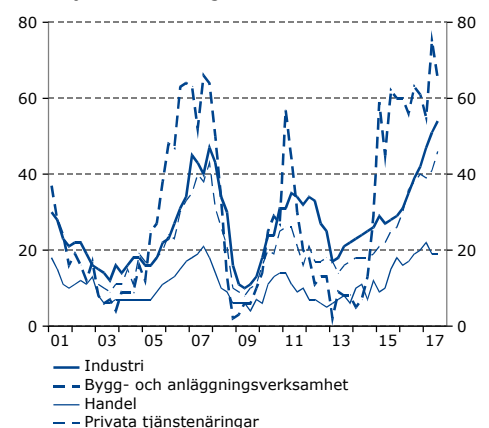
Andel arbetsställen med rekryteringsproblem, procent, halvårsvärden



Källa: Arbetsförmedlingen.

Diagram 142 Brist på arbetskraft i olika delar av näringslivet

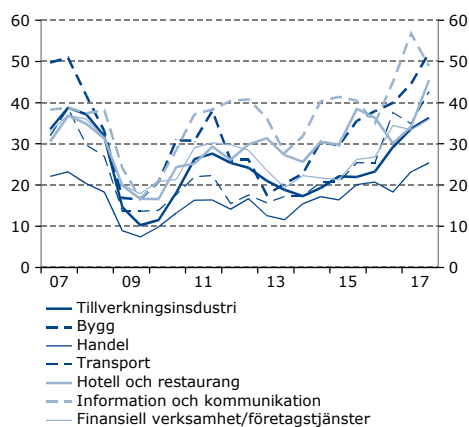
Andel ja-svar, säsongsrensade kvartalsvärden



Källa: Konjunkturinstitutet.

Diagram 143 Brist på arbetskraft i olika delar av näringslivet

Andel arbetsställen med rekryteringsproblem, procent, halvårsvärden



Källa: Arbetsförmedlingen.

medlingen är den högst inom branschen information och kommunikation (se diagram 143).

Brist enligt Konjunkturbarometern...

Konjunkturbarometern är en enkätundersökning bland arbetsgivare som görs månadsvis (vissa frågor, däribland frågor kring arbetskraftsbrist, ställs kvartalsvis) av Konjunkturinstitutet. Undersökningen omfattar ca 6 500 arbetsgivare inom det privata näringslivet. Frågeställningen varierar något beroende på bransch.

Industri: Finns det för närvarande brist på yrkesarbetare/tjänstemän/ annan personal?

Bygg: Vilken faktor är för närvarande det största hindret för ökat byggande? (Svarsalternativ: inget, otillräcklig efterfrågan, brist på maskinkapacitet och/ eller byggmaterial, brist på arbetskraft, vädret, finansiella restriktioner, annat)

Handel samt privata tjänstenärningar: Har företaget för närvarande brist på personal?

Frågeformuleringen till byggföretag avviker eftersom den avser det största hindret för ökad produktion. Det innebär att även om det är brist på arbetskraft kan till exempel otillräcklig efterfrågan vara ett ännu *större* hinder för ökad produktion. Företaget svarar därför inte att det är brist på arbetskraft eftersom endast ett svarsalternativ är möjligt. Det kan vara en förklaring till att den rapporterade bristen på arbetskraft inom byggbranschen varierar mer än inom övriga branscher. Byggbranschen är också jämförelsevis mer konjunkturkänslig och bristtalen kan även av den anledningen vara mer volatila.

... och Arbetsförmedlingen

Arbetsförmedlingens undersökning riktar sig till både näringslivet och offentlig sektor. Det är en intervjuundersökning som genomförs två gånger per år av arbetsförmedlare runt om i landet. Urvalet omfattar ca 12 000 privata arbetsställen och ca 2 000 offentliga verksamheter. Den övergripande frågan om brist lyder:

Har ni upplevt någon arbetskraftsbrist vid rekryteringar under de senaste sex månaderna?

Arbetsgivare som svarar ja får också följdfrågor om omfattningen i form av antal rekryteringar som påverkats av arbetskraftsbristen samt konsekvenserna av bristen. Trots de skillnader som finns mellan Arbetsförmedlingens under-

sökning och Konjunkturbarometern ger de en samstämmig bild av ökande brist på arbetskraft de senaste åren.

Arbetsförmedlingens fråga är formulerad i termer av om arbetsgivaren har upplevt brist på arbetskraft i samband med rekrytering. Konjunkturbarometerns fråga fångar upp både brist inom företaget och svårigheter att hitta rätt kompetens på arbetsmarknaden. Ett företag som behöver nyanställa under högkonjunkturer kan i Konjunkturbarometern uppge att man för närvarande har brist på personal, men behöver inte ha problem att rekrytera. Konjunkturbarometerns frågeställning är därmed bredare än Arbetsförmedlingens fråga där arbetskraftsbrist antas uppstå först vid en rekryteringssituation (se faktaruta).

Bland de företag som i Konjunkturbarometern anger att de har positiva anställningsplaner uppger en del också att de har brist på arbetskraft, drygt hälften i den senaste undersökningen. De som uppger att de har brist har större sannolikhet att tre månader senare ha ökat antalet anställda (det vill säga att anställningsplanerna lyckades) än de företag som anger att de inte har brist (se diagram 144). En tolkning av detta är att bristen inte dämpar sysselsättningstillväxten. En annan möjlig förklaring är att de företag som har brist på arbetskraft har ett större behov av att öka antalet anställda och är därmed mer angelägna att få till rekryteringar än företag som inte har brist.

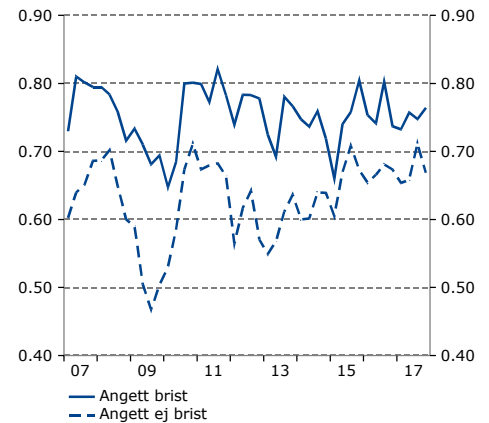
Bristtalen i Konjunkturbarometern fångar alltså i hög grad att det finns ett behov av att utöka personalen i företagen. Men om allt fler företag rapporterar om stor brist på arbetskraft sammanfaller det troligen med tilltagande rekryteringsproblem generellt på arbetsmarknaden om inte utbudet av arbetskraft med efterfrågad kompetens ökar i motsvarande grad. Under de senaste åren har arbetskraften och arbetskraftsdeltagandet stigit samtidigt som bristtalen ökat. Detta kan vara en förklaring till att sysselsättningen har fortsatt att öka starkt trots stigande bristtal.

OFÖRÄNDRAD ANDEL REKRYTERINGAR BERÖRDA AV BRIST INOM NÄRINGSLIVET

I Arbetsförmedlingens undersökning räcker det med att arbetsgivaren upplevt brist vid minst en rekrytering det senaste halvåret för att svara ja på frågan om man upplevt brist, även om det vid majoriteten av alla rekryteringar inte varit brist på arbetskraft. Att enbart titta på hur många arbetsgivare som svarat ja på frågan visar inte hur omfattande bristen på arbetskraft egentligen är. De arbetsgivare som svarar ja på bristfrågan får också uppge hur många rekryteringar som berördes av rekryteringsproblem på grund av brist på arbetskraft. Inom näringslivet upplevdes

Diagram 144 Lyckade anställningsplaner

Andel företag med lyckade anställningsplaner av företag som föregående kvartal planerade att anställa, kvartalsvärden

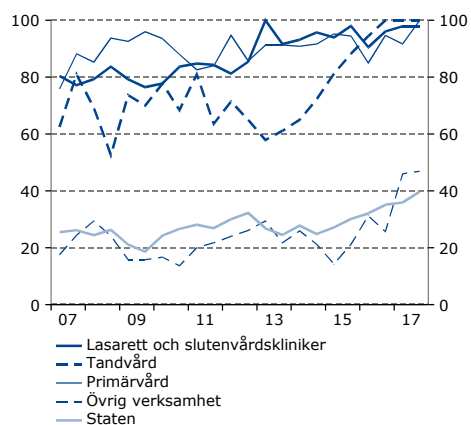


Anm. Lyckade anställningsplaner avser företag som angett att de har planer på att anställa och nästkommande kvartal gjort detta.

Källa: Konjunkturinstitutet.

Diagram 145 Brist på arbetskraft inom landsting och staten

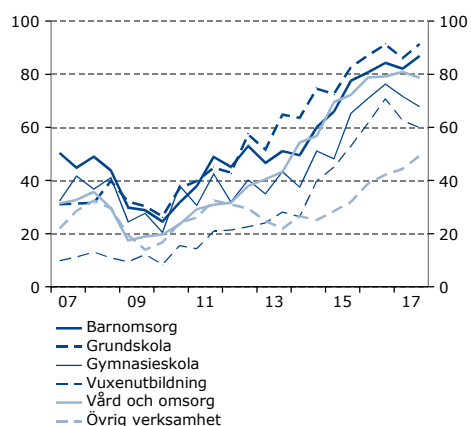
Andel arbetsställen med rekryteringsproblem, procent, halvårsvärden



Källa: Arbetsförmedlingen.

Diagram 146 Brist på arbetskraft inom kommunal sektor

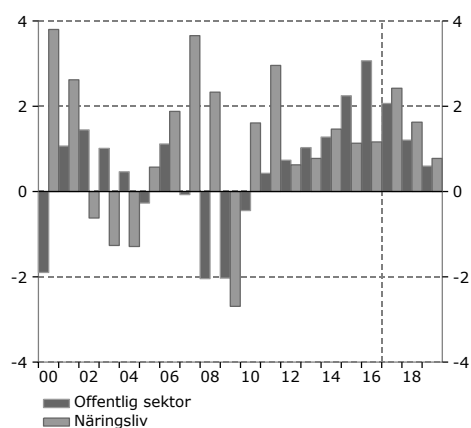
Andel arbetsställen med rekryteringsproblem, procent, halvårsvärden



Källa: Arbetsförmedlingen.

Diagram 147 Sysselsatta

Procentuell förändring av antal anställda



Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

brist på arbetskraft vid 38 procent av alla rekryteringar (inklusive misslyckade rekryteringar). Det är ungefär samma andel som för fyra år sedan (se tabell 21)⁹². I 19 procent av fallen misslyckades rekryteringen, en svag ökning jämfört med 2013.

Tabell 21 Andel rekryteringar berörda av brist samt misslyckade rekryteringar

Procent av alla rekryteringar inklusive misslyckade rekryteringar

	Hösten 2017		Hösten 2013	
	Privat sektor	Offentlig sektor	Privat sektor	Offentlig sektor
Rekryteringar med brist	38	15	37	7
Misslyckade rekryteringar	19	4	15	2

Anm. Avser halvårsdata, det vill säga rekryteringar under kvartal 3 och kvartal 4. Misslyckade rekryteringar ingår i rekryteringar med brist.

Källa: Arbetsförmedlingen.

FLER ARBETSGIVARE HAR UPPLEVT BRIST INOM OFFENTLIG SEKTOR

I Arbetsförmedlingens undersökning ingår samtliga verksamheter inom kommun och landsting samt ett urval av statliga arbetsställen⁹³. Inom offentlig sektor uppger 65 procent av alla arbetsgivare att de upplevt rekryteringsproblem det senaste halvåret. Mest påtaglig är bristen hos lasarett, slutenvårdskliniker och primärvården. Där har andelen arbetsgivare med brist dock varit hög under en längre tid (se diagram 145). Det som drivit de ökande bristtalen inom offentlig sektor är i stället kommunala verksamheter. Där har bristen inom olika former av utbildning samt vård och omsorg ökat i stadig takt sedan 2010 (se diagram 146).

EN MINDRE ANDEL AV REKRYTERINGARNA INOM OFFENTLIG SEKTOR HAR PÅVERKATS

Bristen i termer av andel av rekryteringar som påverkats är mindre omfattande inom offentlig sektor än i näringslivet. Andelen rekryteringar inom offentlig sektor där det förekommit rekryteringsproblem var 15 procent hösten 2017, enligt de senaste resultaten, och i genomsnitt misslyckades 4 procent av alla rekryteringar. Det är en lägre nivå än inom näringslivet men en ökning jämfört med 2013 (se tabell 21).

⁹² På grund av tidsseriebrott är 2013 tidigaste jämförbara siffror.

⁹³ Alla svar har samma vikt oavsett storlek eller antal rekryteringar. Det innebär att bristen, i form av antal personer, exempelvis kan underskattas om det i större utsträckning är stora arbetsgivare som uppger brist och överskattas om små arbetsgivare är överrepresenterade bland dem som uppger brist.

Andelen rekryteringar som påverkats av arbetskraftsbrist inom offentlig sektor är betydligt lägre än andelen arbetsgivare som upplevt brist. Även om många arbetsgivare berörs av rekryteringsproblem är det således en mindre del av alla rekryteringar som berörs av arbetskraftsbrist.

Det innebär att sysselsättningen har kunnat öka trots att fler och fler arbetsgivare inom offentlig sektor uppger att de har haft svårt att rekrytera (se diagram 147). Det stora rekryteringsbehovet inom offentlig sektor under framför allt 2015 och 2016, som en följd av de stora flyktingströmmarna, har bidragit till att fler och fler uppger att de upplevt arbetskraftsbrist. Rekryteringsbehovet inom offentlig sektor dämpas, men fortsätter att stiga framöver på grund av fler barn och äldre i befolkningen.

REKRYTERINGARNA TAR ALLT LÄNGRE TID

Bland de arbetsgivare som svarat att de upplevt brist på arbetskraft vid rekrytering de senaste sex månaderna är den vanligaste konsekvensen för rekryteringen att den tar längre tid än normalt (se tabell 22 och diagram 148).⁹⁴ Arbetsgivare, både inom näringslivet och offentlig sektor, anpassar också kraven på erfarenhet och utbildning. Det är inte heller ovanligt att rekryteringen misslyckas om det är brist, ungefär en tredjedel av arbetsgivarna uppger att det har hänt. Inom näringslivet har konsekvenserna vid brist varit ungefär oförändrade över tid. Av de företag som upplevt brist har andelen som säger att rekryteringstiderna blir längre inte ökat över tid. Det är dock fler företag som upplevt brist vilket innebär att fler företag har fått längre rekryteringstider (se diagram 149).

Inom offentlig sektor ser mönstret annorlunda ut. Tidigare var det relativt få arbetsgivare jämfört med näringslivet som uppgav att bristen fick konsekvenser för rekryteringen. Enligt Arbetsförmedlingens undersökning har andelen arbetsgivare som säger att rekryteringar tar längre tid än normalt ökat de senaste åren och andelen som säger att rekryteringar misslyckats eller som sänkt kraven är nu ungefär på samma nivå som inom näringslivet (se diagram 150).

Det är relativt vanligt inom både näringslivet och offentlig sektor att sänka kraven vid arbetskraftsbrist. Sänkta krav ökar möjligheterna för nya personer att etablera sig på arbetsmarknaden, vilket är särskilt viktigt för personer med svag ställning på arbetsmarknaden. Inom offentlig sektor är det vanligare att sänka kraven på utbildning snarare än erfarenhet. Omorganise-

⁹⁴ Enligt Arbetsförmedlingens undersökning. Frågan ställs till de som svarat "ja" på frågan om brist på arbetskraft. Frågan lyder: "Hur påverkades rekryteringarna vid arbetsställen av arbetskraftsbristen?". Frågan kan avse en eller flera rekryteringar och flera svarsalternativ är möjliga.

Diagram 148 Rekryteringstid i privat sektor

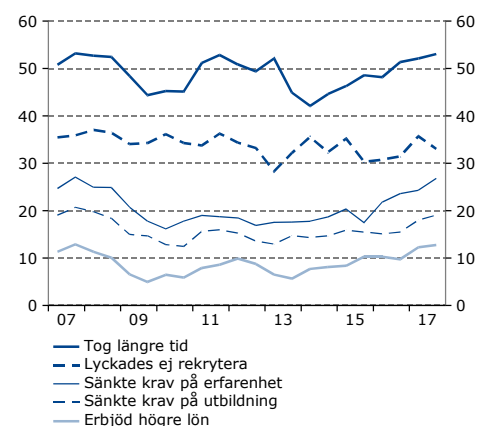
Genomsnittlig rekryteringstid i månader, säsongsrensade kvartalsvärden



Källa: SCB.

Diagram 149 Bristens konsekvenser för rekryteringen, näringslivet

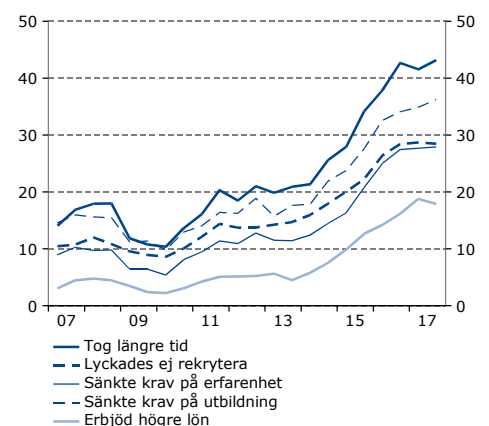
Procent av arbetsställen som upplevt brist, halvårsvärden



Källa: Arbetsförmedlingen.

Diagram 150 Bristens konsekvenser för rekryteringen, offentlig sektor

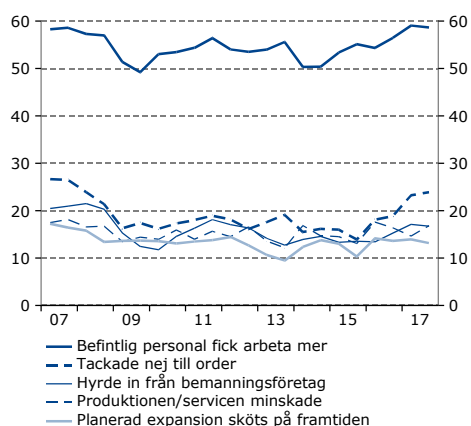
Procent av arbetsställen som upplevt brist, halvårsvärden



Källa: Arbetsförmedlingen.

Diagram 151 Bristens konsekvenser för arbetsstället, näringslivet

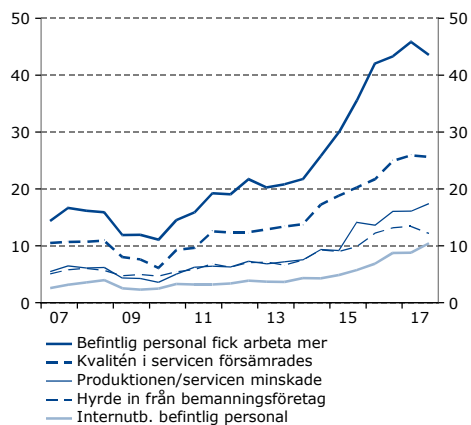
Procent av arbetsställen som upplevt brist, halvårsvärden



Källa: Arbetsförmedlingen.

Diagram 152 Bristens konsekvenser för arbetsstället, offentlig sektor

Procent av arbetsställen som upplevt brist, halvårsvärden



Källa: Arbetsförmedlingen.

ring av arbetet kan öka möjligheterna att anställa mer personal utan formell utbildning och bidra till att lösa rekryteringsproblemen. Att många arbetsgivare har anpassat sina krav kan vara en förklaring till att sysselsättningen ökat starkt de senaste åren trots höga bristtal.

Tabell 22 Konsekvenser för rekryteringen, hösten 2017

Andel av arbetsgivare som upplevt brist de senaste 6 månaderna.

Svarsalternativ ¹	Näringslivet	Offentlig Sektor
Det tog längre tid än normalt	53	43
Lyckades inte rekrytera	33	29
Sänkte kraven på yrkeserfarenhet	27	28
Sänkte kraven på utbildning	19	35
Andra åtgärder	13	7
Erbjöd högre löner	13	18
Sänkte kraven på social kompetens	7	4
Erbjöd andra förmåner	6	4
Rekryterade utomlands	4	2

¹ Summerar ej till 100 procent eftersom flera svarsalternativ är möjliga. Konsekvenserna kan vara flera och svaret kan avse flera rekryteringar.

Källa: Arbetsförmedlingen

Trots att kraven i viss utsträckning har sänkts tyder Arbetsförmedlingens undersökning på att bristen leder till att en del rekryteringar misslyckas. Av arbetsgivare med brist inom näringslivet har andelen som misslyckats med någon rekrytering de senaste sex månaderna varit ungefär oförändrad sedan 2007. Det är dock fler arbetsgivare som uppger att det är brist, vilket också innebär att det är fler som misslyckats med rekryteringen.⁹⁵ Av arbetsgivare som upplevt arbetskraftsbrist inom offentlig sektor har däremot andelen som misslyckats med någon rekrytering ökat sedan 2007.

BEFINTLIG PERSONAL FÅR ARBETA MER

Arbetskraftsbrist kan få konsekvenser för verksamheten om rekryteringen tar längre tid, misslyckas eller om kraven sänks. Den vanligaste konsekvensen för arbetsstället både inom näringsliv och inom offentlig sektor är att befintlig personal får arbeta mer, något som var mindre förekommande inom offentlig sektor för tre år sedan (se diagram 151 och diagram 152)⁹⁶. Trots

⁹⁵ Notera att andelen avser *arbetsgivare* och skall inte förväxlas med andelen misslyckade *rekryteringar* som redovisas i Tabell 21.

⁹⁶ Frågan ställs till de som svarat "ja" på frågan om brist på arbetskraft. Frågan lyder: "Vilka konsekvenser fick arbetskraftsbristen för arbetsstället?" Frågan kan avse en eller flera rekryteringar och flera svarsalternativ är möjliga.

att arbetsgivare svarar att befintlig personal får arbeta mer återspeglas detta inte i högre genomsnittlig arbetad tid per sysselsatt inom vare sig offentlig sektor eller näringslivet. En förklaring till det kan vara att en högkonjunktur också innebär fler tim- eller visstidsanställda och att personer ur grupper som i genomsnitt arbetar färre timmar (exempelvis ungdomar och äldre) kommer in på arbetsmarknaden.

Vid rekryteringsproblem inom näringslivet är det vanligt att tacka nej till order, att service/produktion minskar eller att man väljer att i stället köpa in tjänster i högre grad. Vanliga konsekvenser inom offentlig sektor är i stället att kvaliteten försämras eller att service/produktion minskar (se tabell 23 och diagram 152).

Tabell 23 Konsekvenser vid arbetsstället, hösten 2017

Andel av arbetsgivare som upplevt brist de senaste 6 månaderna

Svarsalternativ ¹	Näringslivet	Offentlig sektor
Befintlig personal fick arbeta mera	59	44
Tackade nej till order	24	-
Hyrde in från bemanningsföretag	17	12
Produktionen/servicen minskade	17	17
Planerad expansion sköts på framtiden	13	4
Köpte tjänster (inkl. lägga ut produktion)	11	6
Internutbildning av befintlig personal	11	10
Fick inga konsekvenser	9	4
Tankar på att flytta produktion till utlandet	1	-
Kvaliteten i servicen försämrades	-	26

¹ Flera svarsalternativ är möjliga. Konsekvenserna kan vara flera och svaret kan avse flera rekryteringar.

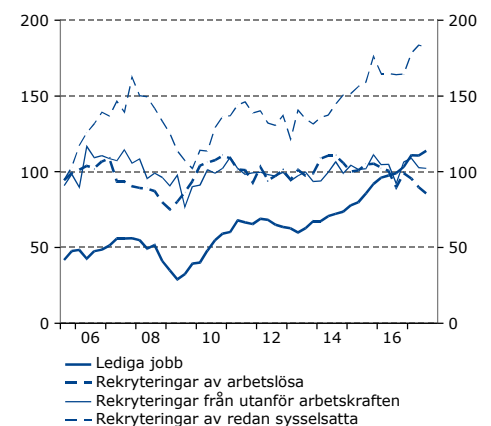
Källa: Arbetsförmedlingen

FLER REKRYTERINGAR FRÅN REDAN SYSSELSATTA

Samtidigt som antalet lediga jobb har ökat till rekordhöga nivåer har inte jobbchansen för arbetslösa, det vill säga sannolikheten att gå från arbetslöshet till sysselsättning, ökat i motsvarande grad. I stället har antalet rekryteringar av personer som redan har sysselsättning ökat sedan finanskrisen (se diagram 153). Fler rekryteringar av redan sysselsatta är också en indikation på att arbetsgivare faktiskt kan fylla tjänsterna. Samtidigt bidrar det till att antalet lediga jobb hålls uppe, då det uppstår ett nytt ledigt jobb vid rekrytering av någon som redan är sysselsatt, och till att den sammanlagda bristen inte nödvändigtvis minskar då de flyttar från en arbetsgivare till en annan.

Diagram 153 Rekryteringar efter källa och antal lediga jobb

Tusental, kvartalsvärden



Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

BRISTEN HAR HITTILLS INTE DÄMPAT SYSSELSÄTTNINGSTILLVÄXTEN

Bristtalen tenderar att, i stor utsträckning, fånga företagets rekryteringsbehov. Rekryteringsbehovet har varit stort de senaste åren när Sverige gått in i en högkonjunktur och det stora rekryteringsbehovet förklarar en del av den ökade bristen på arbetskraft. Det går inte att hitta något samband mellan brist och misslyckade rekryteringsplaner bland de företag som ingår i Konjunkturbarometern. Det finns därför inget i denna undersökning som tyder på att bristen hittills har bromsat sysselsättningstillväxten. Arbetsgivare i Arbetsförmedlingens undersökning uppger dock att rekryteringar misslyckas på grund av arbetskraftsbrist.

Trots höga bristtal är rekryteringarna uppe på högre nivåer än någonsin tidigare. Samtidigt som anställningsplanerna och bristtalen har ökat kraftigt har även utbudet av arbetskraft ökat. En stark arbetskraftstillväxt samtidigt som arbetsgivarna anpassat sina krav har möjliggjort en stark sysselsättningstillväxt trots höga bristtal. De kommande åren avtar dock arbetskraftstillväxten snabbt vilket ytterligare kan förvärra rekryteringsproblemen. Brist på arbetskraft kan därför komma att dämpa sysselsättningstillväxten de närmaste åren, även om det hittills inte gjort det.