

Externrekryterade 2005–2011

Tredje kvartalet 2005 – första kvartalet 2011

Externally recruited persons 2005–2011

I korta drag

Antalet externrekryterade – det vill säga antalet personer som anställts hos en ny arbetsgivare från ett kvartal till ett annat – har sedan tredje kvartalet 2005 varierat mellan 234 000 och 429 000. Första kvartalet 2011 uppgick antalet externrekryterade till 283 000, vilket kan jämföras med första kvartalet 2010 då 251 000 personer var externrekryterade.

Antalet som externrekryteras varierar med både konjunktur och säsong. Till exempel minskade antalet externrekryterade under 2008 och 2009, år då det var lågkonjunktur, medan antalet ökade under 2010 då utvecklingen på arbetsmarknaden vände uppåt. På samma sätt brukar antalet externrekryterade öka under andra och tredje kvartalet på året, då många yngre anställs inför sommaren.

Några fakta i korthet om de externrekryterade:

- Över tid har fler kvinnor än män tenderat att vara externrekryterade. För de flesta enskilda kvartal går skillnaden däremot inte att säkerställa statistiskt. Första kvartalet 2011 var 135 000 män och 148 000 kvinnor externrekryterade.
- Fler yngre än äldre är externrekryterade. Första kvartalet 2011 var till exempel två tredjedelar av de externrekryterade yngre än 35 år.
- Vanligt är att den externrekryterade var sysselsatt även kvartalet innan, antingen som företagare eller som anställd hos en annan arbetsgivare. Första kvartalet 2011 var till exempel 45 procent eller 127 000 av de externrekryterade sysselsatta även under fjärde kvartalet 2010. Nästan 82 000 var istället arbetslösa, medan 75 000 inte ingick i arbetskraften det kvartalet.
- Det vanligaste är i regel att ha rekryteras till en anställning utan ansökningstid, så kallad direktrekrytering. Första kvartalet 2011 var det till exempel nästan 40 procent av de externrekryterade som hade rekryterats på detta sätt.
- Det är vanligare att vara externrekryterad till privat sektor än till offentlig. Första kvartalet 2011 hade till exempel 73 procent av de externrekryterade påbörjat en anställning i privat sektor.



Statistiska centralbyrån
Statistics Sweden

Katja Olofsson, SCB, tfn 08-506 948 07, katja.olofsson@scb.se
Linda Wahlman, SCB, tfn 08-506 949 44, linda.wahlman@scb.se

Statistiken har producerats av SCB, som ansvarar för officiell statistik inom området.

Serie AM – Arbetsmarknad 110 SM. Utkom den 24 maj 2011.
URN:NBN:SE:SCB-2011M1-AM110SM1101_pdf
Tidigare publicering: Se avsnittet Fakta om statistiken.
Utgivare av Statistiska meddelanden är Stefan Lundgren, SCB.

- Fler kvinnor än män rekryteras till offentlig sektor, och omvänt så rekryteras fler män än kvinnor till privat sektor. Första kvartalet 2011 hade 52 000 kvinnor rekryterats till offentlig sektor, medan motsvarande antal män uppgick till 17 000.
- De flesta externrekryterade har rekryterats till en tidsbegränsad anställning. Antalet externrekryterade till en tidsbegränsad anställning ökar särskilt under andra och tredje kvartalet, det vill säga inför och under sommaren.
- De flesta externrekryterade har först fått reda på att jobbet är ledigt genom direktkontakt med arbetsgivaren, eller genom vänner och anhöriga. Första kvartalet 2011 hade till exempel 47 procent av de externrekryterade fått kännedom om den lediga platsen på det första sättet, och 19 procent på det andra sättet.
- Det vanligaste är att den externrekryterade inte har arbetat hos arbetsgivaren tidigare. Första kvartalet 2011 hade 67 procent inte arbetat för arbetsgivaren någon gång tidigare, medan 33 procent hade gjort det.

Innehåll

Statistiken med kommentarer	4
Inledning	4
Antalet externrekryterade	4
Kön och ålder (Rekryteringstabell 1)	6
Arbetskraftstillhörighet föregående kvartal (Rekryteringstabell 2)	8
Rekryteringsform (Rekryteringstabell 3)	9
Sektor (Rekryteringstabell 4)	10
Anställningstyp (Rekryteringstabell 5)	11
Rekryteringskanal (Rekryteringstabell 6)	12
Tidigare arbete hos arbetsgivaren (Rekryteringstabell 7)	13
Fakta om statistiken	16
Detta omfattar statistiken	16
Definitioner och förklaringar i Arbetskraftsundersökningarna	17
Så görs statistiken	19
Statistikens tillförlitlighet	19
Bra att veta	20
Annan statistik	20
In English	21
Summary	21
List of terms	22

Statistiken med kommentarer

Inledning

Hur många börjar en ny anställning varje kvartal? Och på vilka sätt rekryteras dessa personer? Dessa och liknande frågor försöker den så kallade rekryteringsstatistiken besvara. Statistiken syftar därmed till att belysa nyanställningar på den svenska arbetsmarknaden.

Ett av de mest förekommande begreppen i denna statistik är begreppet *externrekryterad*. En person är externrekryterad om hon eller han, från ett kvartal till ett annat, har börjat en anställning hos en ny arbetsgivare¹. Innan anställningen kan denne person både ha haft ett annat arbete eller inget arbete alls.

Mer exakt så mäts antalet externrekryterade personer på följande sätt i den svenska Arbetskraftsundersökningarna (AKU): Intervjupersonerna i AKU intervjuas vanligtvis en gång per kvartal. När man sedan jämför situationen för en och samma person mellan två angränsande kvartal, kallas personen för externrekryterad om han eller hon

- inte är anställd vid kvartal *a* men är anställd vid kvartal *b*. Vid kvartal *a* kan personen till exempel ha arbetat som företagare, varit arbetslös eller inte alls ingått i arbetskraften (till exempel på grund av studier eller sjukdom).
- är anställd vid kvartal *a* och fortfarande är anställd, men hos en ny arbetsgivare, vid kvartal *b*.

Upplägget i detta Statistiska meddelande följer upplägget i den redan publicerade rekryteringsstatistiken: Vart och ett av avsnitten motsvarar ungefär innehållet i var och en av de rekryteringstabeller som publiceras varje kvartal. All statistik i detta Statistiska meddelande är därför en sammanställning av redan publicerad statistik. Rekryteringsstatistiken finns att tillgå för tredje kvartalet 2005 och framåt.

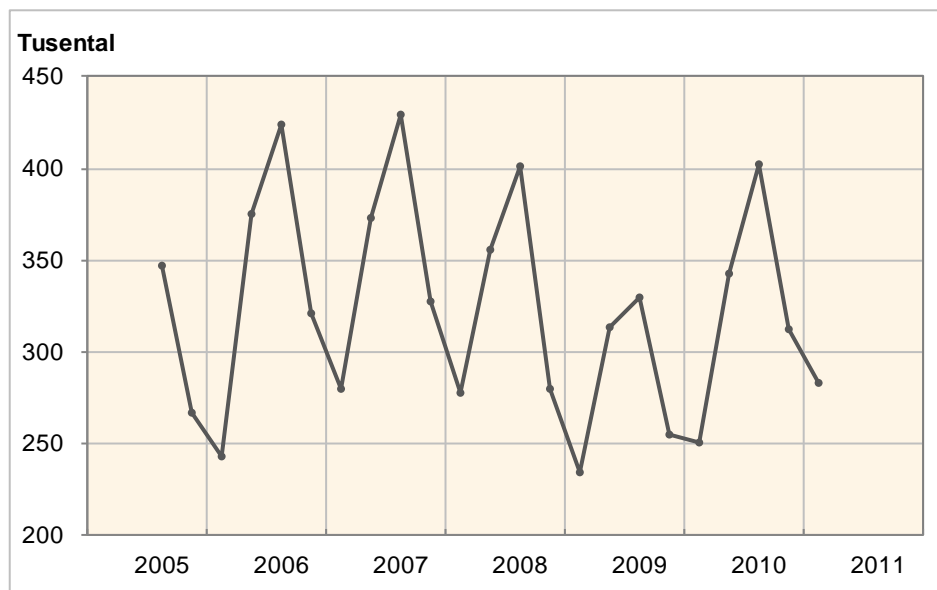
Antalet externrekryterade

Det totala antalet externrekryterade har varierat mellan 234 000 och 429 000 per kvartal de senaste åren, se Diagram 1. Som lägst var antalet under första kvartalet 2009 och som högst under tredje kvartalet 2007. Första kvartalet 2011 uppgick antalet externrekryterade till 283 000, vilket kan jämföras med första kvartalet 2010 då 251 000 personer var externrekryterade.

Antalet personer som externrekryteras varierar med både säsong och konjunktur. Under årets andra och tredje kvartal, när semestervikarier och säsongspersonal anställs inom många branscher, ökar antalet externrekryterade. Under årets första kvartal, som sällan rymmer några längre lov eller ledigheter, tenderar antalet externrekryterade istället att vara som lägst.

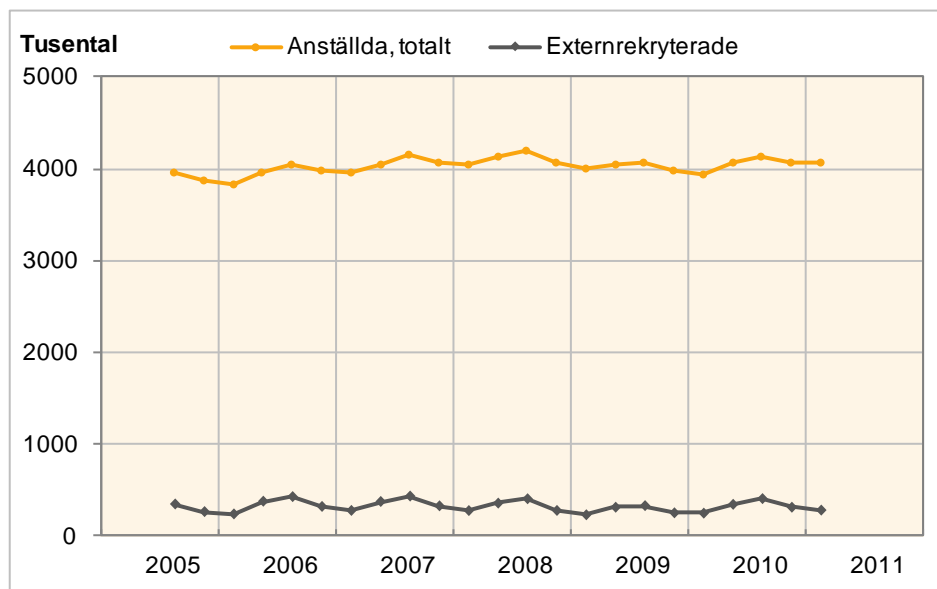
¹ Har samma person börjat en ny anställning fast hos samma arbetsgivare som kvartalet innan, kallas personen istället för *internrekryterad*. Detta tema kommer uteslutande att handla om de externrekryterade.

**Diagram 1. Antal externrekryterade 15–74 år.
Tredje kvartalet 2005 – första kvartalet 2011. Tusental**



Om antalet externrekryterade sätts i relation till det totala antalet anställda, så utgör de ungefär en knapp tiondel av antalet anställda de flesta kvartal, se Diagram 2. I diagrammet framgår även att säsongmönstret bland de externrekryterade överensstämmer med det säsongmönster som traditionellt ses bland antalet anställda.

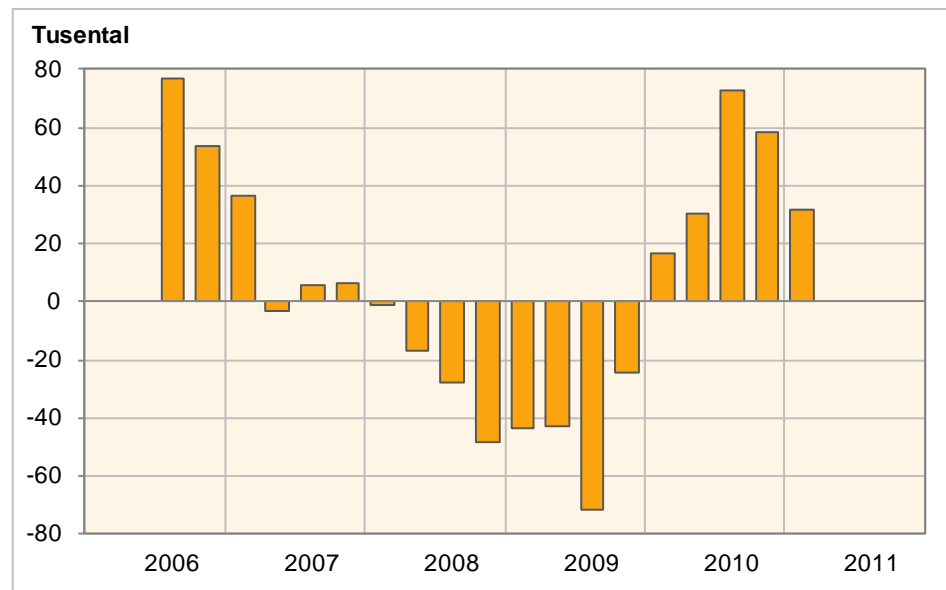
**Diagram 2. Antal anställda samt antal externrekryterade 15–74 år.
Tredje kvartalet 2005 – första kvartalet 2011. Tusental**



I Diagram 3 jämförs istället antalet externrekryterade ett visst kvartal med antalet motsvarande kvartal året innan. Därigenom blir det konjunkturella mönstret tydligare.

Under andra halvan av 2008 och under 2009, år då det var lågkonjunktur, minskade mycket riktigt antalet personer som externrekryterades. Tredje kvartalet 2009 externrekryterades till exempel 72 000 färre personer än under tredje kvartalet 2008. På motsvarande sätt ökade antalet externrekryterade när konjunkturen vände uppåt. Tredje kvartalet 2010 var det till exempel 73 000 fler som hade externrekryterats än under tredje kvartalet året innan.

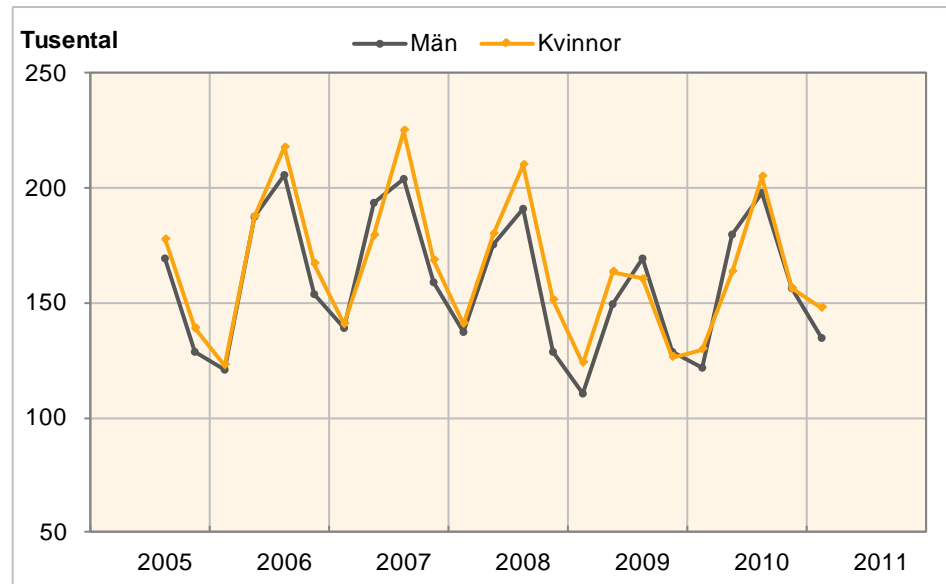
Diagram 3. Externrekryterade 15–74 år, förändring jämfört med motsvarande kvartal året innan. Tredje kvartalet 2006 – första kvartalet 2011. Tusental



Kön och ålder (Rekryteringstabell 1)

Sett över tid har antalet externrekryterade kvinnor tenderat att vara något högre än antalet externrekryterade män, se Diagram 4. De flesta enskilda kvartal är skillnaden däremot inte statistiskt säkerställd. För första kvartalet 2011 går skillnaden mellan antalet externrekryterade män och kvinnor exempelvis inte att fastställa statistiskt.

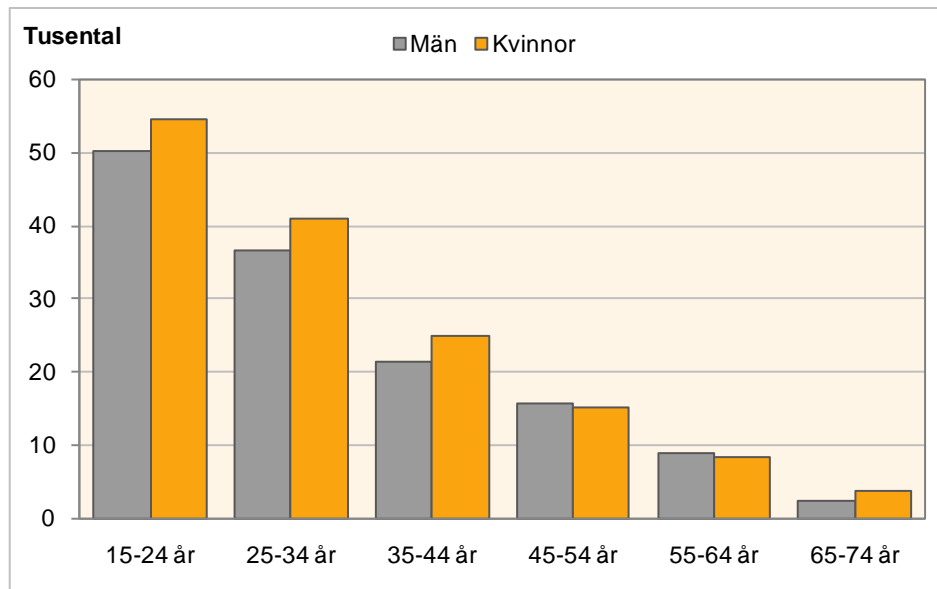
Diagram 4. Antal externrekryterade 15–74 år efter kön. Tredje kvartalet 2005 – första kvartalet 2011. Tusental



Att fler kvinnor tenderar att vara externrekryterade hänger till viss del samman med att kvinnor är tidsbegränsat anställda i högre utsträckning än män. En enda, sammanhängande anställning under en viss tidsperiod, medför ju färre ”rekryteringstillfällen” än flera kortare anställningar under samma period. Antalet externrekryterade blir därigenom även ett mått på omsättningen av arbetskraft på arbetsmarknaden.

Varje kvartal är det fler yngre än äldre som externrekryteras. Första kvartalet 2011 var till exempel en dryg tredjedel av de externrekryterade mellan 15 och 24 år. Vidare var nästan två tredjedelar, eller 64 procent, yngre än 35 år. Överlag avtar antalet externrekryterade med ökande ålder, vilket framgår av Diagram 5.

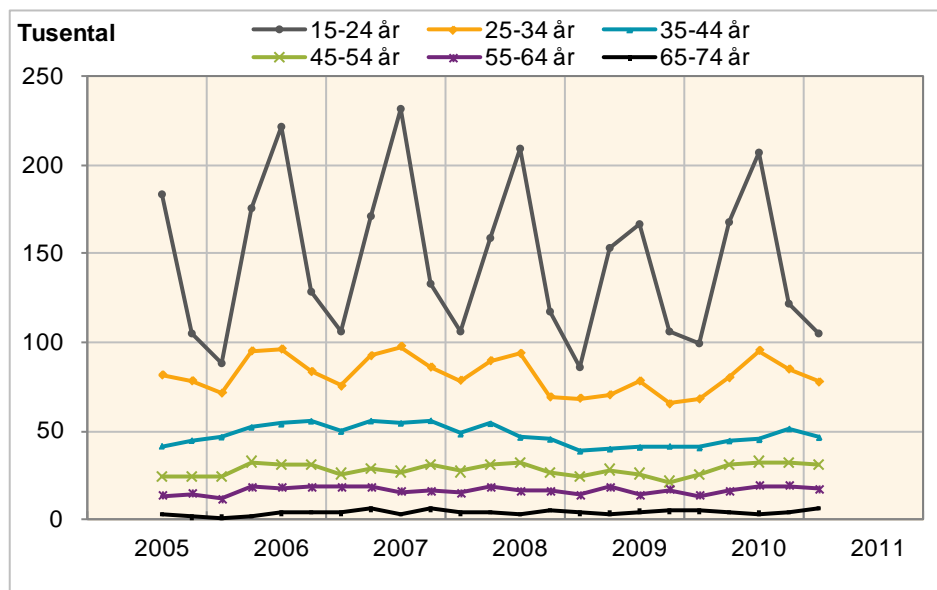
Diagram 5. Externrekryterade efter kön och ålder. Första kvartalet 2011. Tusental



Till viss del beror detta på att yngre oftare har tidsbegränsade anställningar än äldre, och att de därmed rekryteras på nytt vid fler tidpunkter. Till exempel ökar antalet unga externrekryterade under andra och tredje kvartalet på året när många anställs inför och under sommaren, något som tydligt ses i Diagram 6.

Säsongmönstret med fler externrekryterade under andra och tredje kvartalet ses främst i åldersgruppen 15–24 år, men även i åldrarna 25–34 år. Antalet externrekryterade i övriga åldersgrupper tenderar istället att vara mer jämnt fördelat över årets kvartal.

Diagram 6. Externrekryterade efter ålder. Tredje kvartalet 2005 – första kvartalet 2011. Tusental

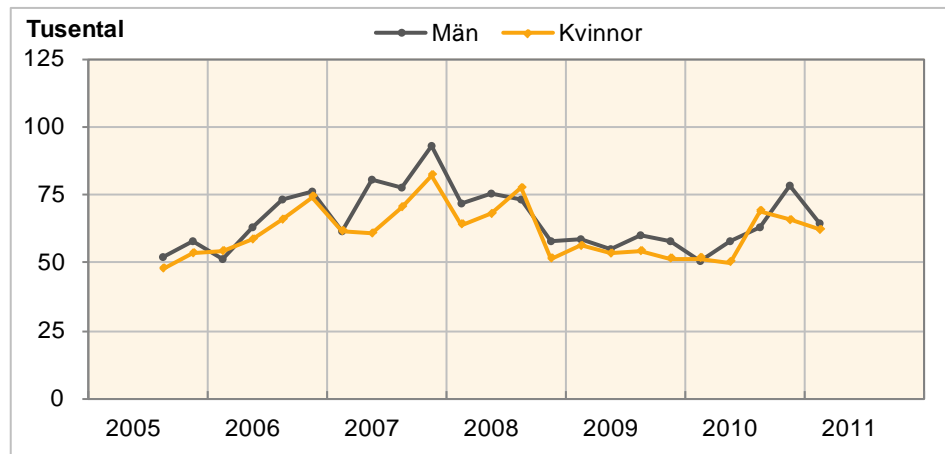


Arbetskraftstillhörighet föregående kvartal (Rekryteringstabell 2)

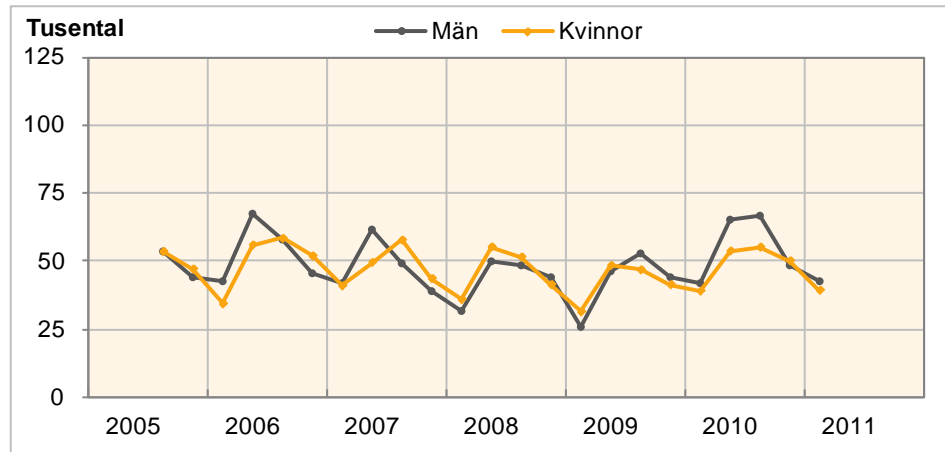
I rekryteringsstatistiken är det även möjligt att se den externrekryterades arbetskraftstillhörighet under föregående kvartal. Första kvartalet 2011 var till exempel nästan hälften av de externrekryterade – 127 000 eller 45 procent – sysselsatta även kvartalet innan, antingen hos en annan arbetsgivare eller som företagare. Nästan 82 000 av de externrekryterade var istället arbetslösa under fjärde kvartalet 2010, medan 75 000 inte ingick i arbetskraften under samma kvartal.

Diagram 7a–c. Externrekryterade 15–74 år efter arbetskraftsstatus föregående kvartal. Tredje kvartalet 2005 – första kvartalet 2011. Tusental.

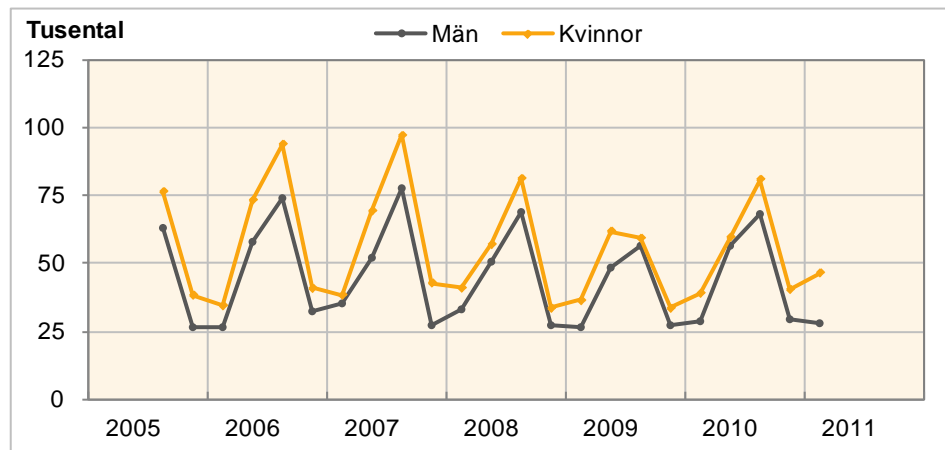
7a. Sysselsatta föregående kvartal



7b. Arbetslösa föregående kvartal



7c. Ej i arbetskraften föregående kvartal



I Diagram 7a–c ses samma förhållanden över tid: dels antalet externrekryterade som var sysselsatta kvartalet innan, dels antalet externrekryterade som var arbetslösa, och dels antalet som inte ingick i arbetskraften ett kvartal tidigare. Säsongsvariationerna är som störst för flödena från arbetslöshet och från de som inte var i arbetskraften, grupper som ofta rymmer många studerande.

Trots säsongsmonstren är det möjligt att urskilja skillnader mellan de år då det varit uppgång respektive nedgång i ekonomin. Fjärde kvartalet 2007 var det till exempel 93 000 män och 82 000 kvinnor som var sysselsatta kvartalet innan som hade rekryterats till en ny anställning. Sammanlagt hade alltså 175 000 personer bytt jobb. Det kan jämföras med fjärde kvartalet 2008, ett kvartal under lågkonjunktur, då sammanlagt 109 000 personer (58 000 män och 52 000 kvinnor) hade ny anställning jämfört med kvartalet innan.

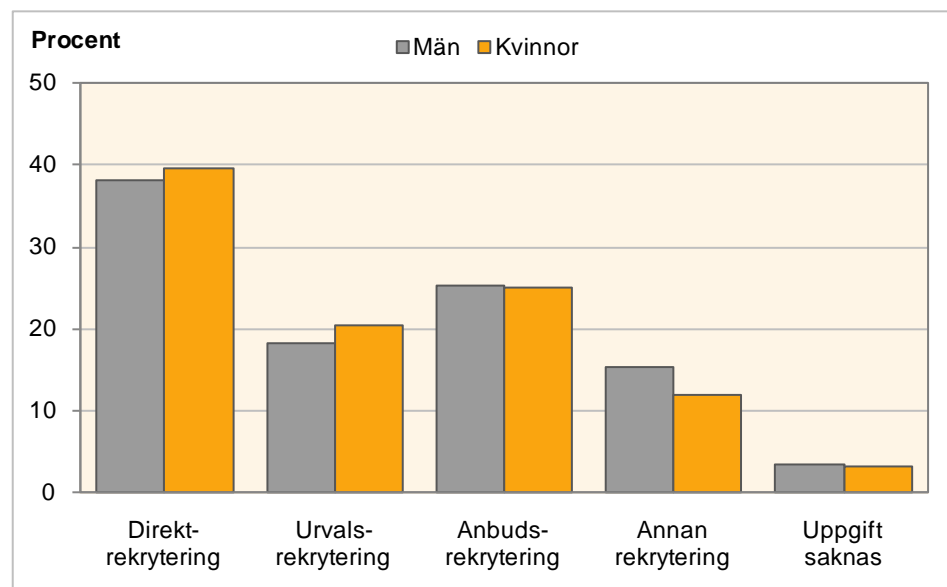
Rekryteringsform (Rekryteringstabell 3)

En rekrytering kan ske på olika sätt. Den lediga platsen kan till exempel utannonseras eller inte, och det kan både finnas en uppsatt ansökningstid eller inte. I rekryteringsstatistiken fångas dessa skillnader mellan olika rekryteringsförfaranden med begreppet *rekryteringsform*. Det finns tre huvudsakliga rekryteringsformer:

- *Direktrekrytering* är en rekrytering där det inte finns någon bestämd ansökningstid för den aktuella anställningen.
- *Urvalsrekrytering* är när det finns en uppsatt ansökningstid för arbetet som söks.
- *Anbudsrekrytering* utmärks istället av att arbetsgivaren är den som kontaktar den arbetssökande, och erbjuder honom eller henne arbetet direkt.

Av dessa tre former är direktrekrytering i regel den vanligaste rekryteringsformen. Första kvartalet 2011 var det till exempel nästan 40 procent av de externrekryterade som hade rekryterats utan ansökningstid, se Diagram 8. Näst vanligast var anbudsrekrytering, det vill säga att arbetsgivaren tog kontakt med den arbetssökande och erbjöd jobb. Ungefär 25 procent av alla externrekryterade hade rekryterats på detta sätt under första kvartalet. Ytterligare 19 procent hade fått jobbet genom urvalsrekrytering, vilket alltså innebär att det fanns en bestämd ansökningstid för den lediga tjänsten.

Diagram 8. Externrekryterade 15–74 år efter rekryteringsform och kön. Första kvartalet 2011. Procent



Första kvartalet 2011 fanns det inte några statistiskt säkerställda skillnader mellan antalet män och kvinnor som rekryterats på de olika sätten.

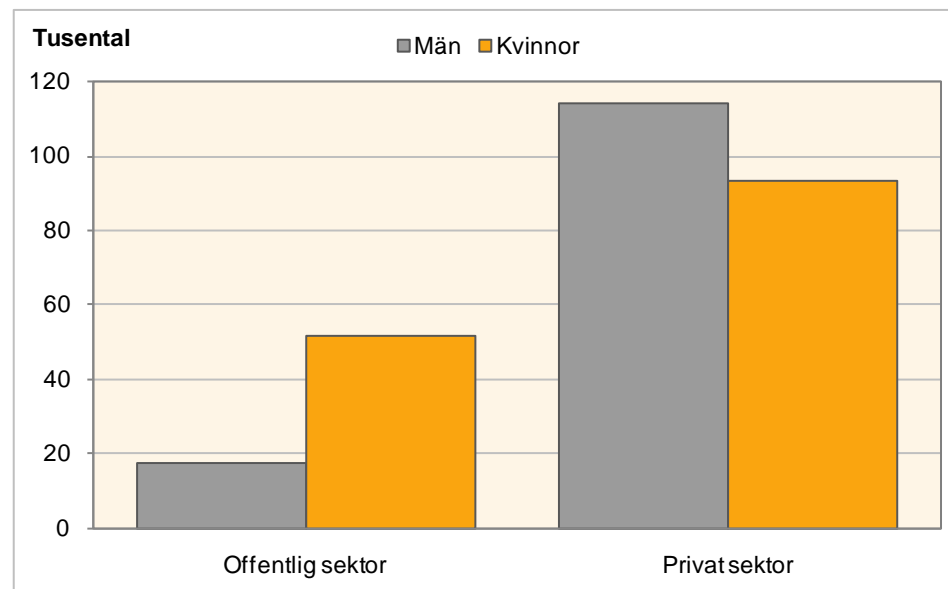
I statistiken finns det även en fjärde ”rekryteringsform”, kallad *Annan rekrytering*. I denna kategori ryms ett antal övriga sätt att få anställning på, som att ens praktikplats övergått till en anställning eller att man blivit erbjuden en plats med lönebidrag. Första kvartalet 2011 hade 15 procent av männen och 12 procent av kvinnorna fått anställning på något av dessa övriga sätt.

Sektor (Rekryteringstabell 4)

Det största antalet externrekryterade har anställts i privat sektor de senaste åren. Första kvartalet 2011 hade till exempel drygt 200 000 eller 73 procent av de externrekryterade fått anställning inom denna sektor. Lite mer än 24 procent hade istället anställts inom den offentliga sektorn.²

Män och kvinnor rekryteras däremot till de två sektorerna i olika stor omfattning, se Diagram 9. Fler kvinnor rekryteras till offentlig sektor, medan fler män rekryteras till privat sektor. Första kvartalet 2011 var det till exempel 52 000 kvinnor som hade externrekryterats till offentlig sektor, medan motsvarande antal män uppgick till 17 000.

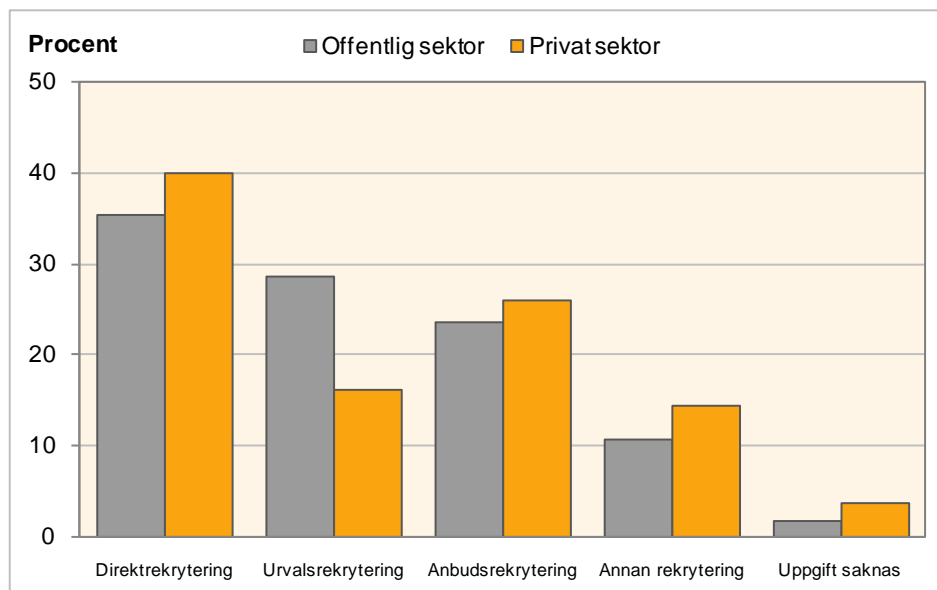
**Diagram 9. Externrekryterade 15–74 år efter sektor.
Första kvartalet 2011. Tusental**



Sätten som man har rekryterats på skiljer sig också något mellan offentlig och privat sektor, se Diagram 10. Direktrekrytering, det vill säga att anställas utan ansökningstid, är den vanligaste formen i såväl offentlig som privat sektor, men verkar förekomma något oftare i privat sektor. Därtill är det vanligare att anställas till en plats med ansökningstid inom offentlig sektor än inom privat – 29 procent av de offentliganställda hade urvalsrekryterats under första kvartalet 2011, jämfört med 16 procent av de privatanställda.

² För resterande 2 procent saknas uppgift om sektor, till exempel för att man arbetar utomlands (anställda utomlands tilldelas ingen sektorstillhörighet).

Diagram 10. Externrekryterade 15–74 år efter rekryteringsform och sektor. Första kvartalet 2011. Procent

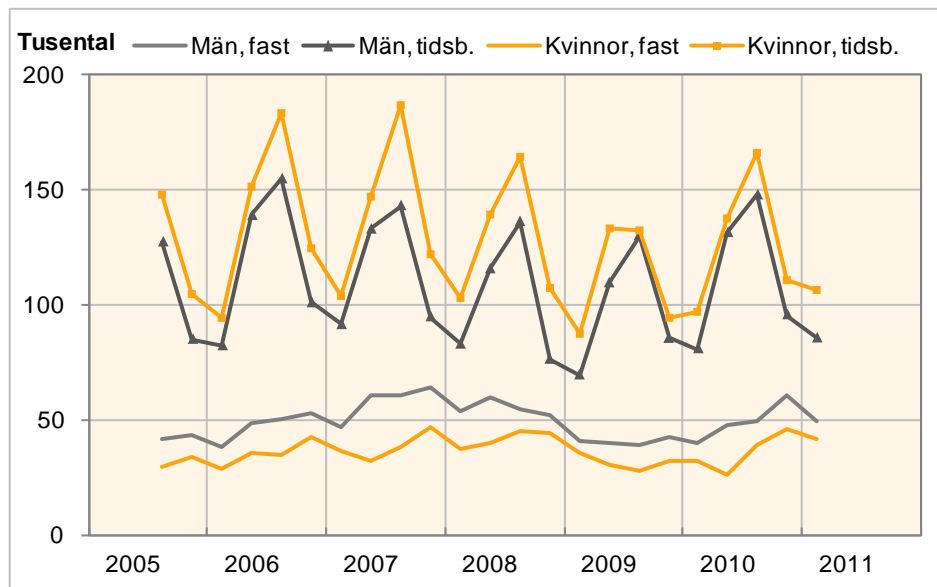


Anställningstyp (Rekryteringstabell 5)

Huvudparten av de externrekryterade rekryteras till en tidsbegränsad anställning och inte till en fast anställning. Under första kvartalet 2011 hade till exempel 192 000 påbörjat någon typ av tidsbegränsad anställning, medan 91 000 av de externrekryterade hade fått fast anställning. Vikariat, provanställning och timanställning är några exempel på tidsbegränsade anställningar.

Säsongvariationerna är emellertid stora, se Diagram 11. Eftersom många anställs för en begränsad tid på sommaren, ökar antalet externrekryterade till tidsbegränsad anställning ytterligare under sommarkvartalen. Utvecklingen för antalet rekryterade till fast anställning är däremot mindre säsongberoende. I diagrammet ses även hur lågkonjunkturen 2008–2009 påverkade både tidsbegränsade och fasta rekryteringar negativt.

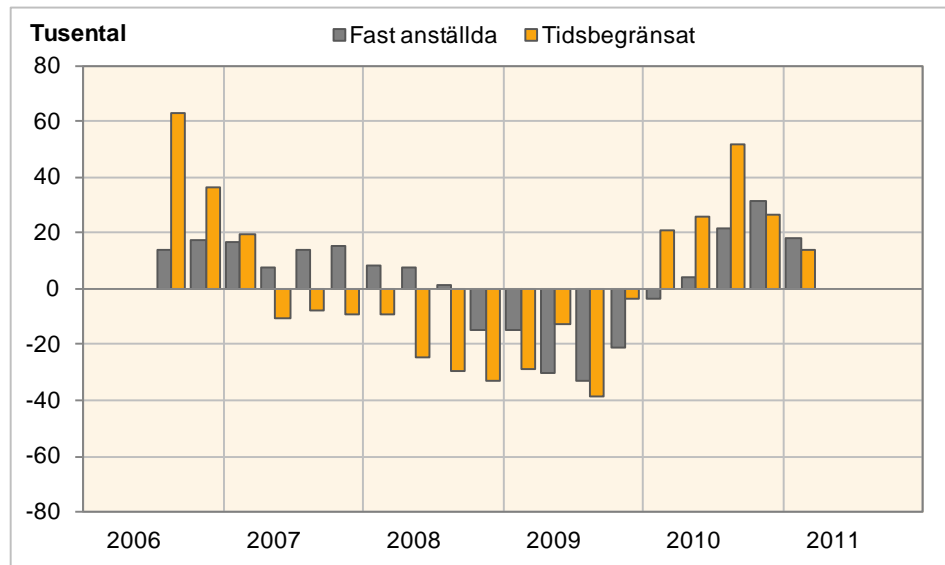
Diagram 11. Externrekryterade 15–74 år efter anställningstyp och kön. Tredje kvartalet 2005 – första kvartalet 2011. Tusental



Kvinnor rekryteras till tidsbegränsad anställning i högre utsträckning än män. Omvänt så tenderar män att rekryteras till fast anställning i högre utsträckning än kvinnor.

I Diagram 12 jämförs återigen antalet externrekryterade ett visst kvartal med antalet externrekryterade ett år tidigare, men denna gång är utvecklingen uppdelad efter anställningstyp. Antalet som externrekryterades till tidsbegränsad anställning uppvisade en negativ tendens redan 2007, medan det dröjde ytterligare ungefär ett år innan antalet som rekryterades till fast anställning stannade av.

Diagram 12. Externrekryterade 15–74 år efter anställningstyp, förändring jämfört med motsvarande kvartal året innan. Tredje kvartalet 2006 – första kvartalet 2011. Tusental



Rekryteringskanal

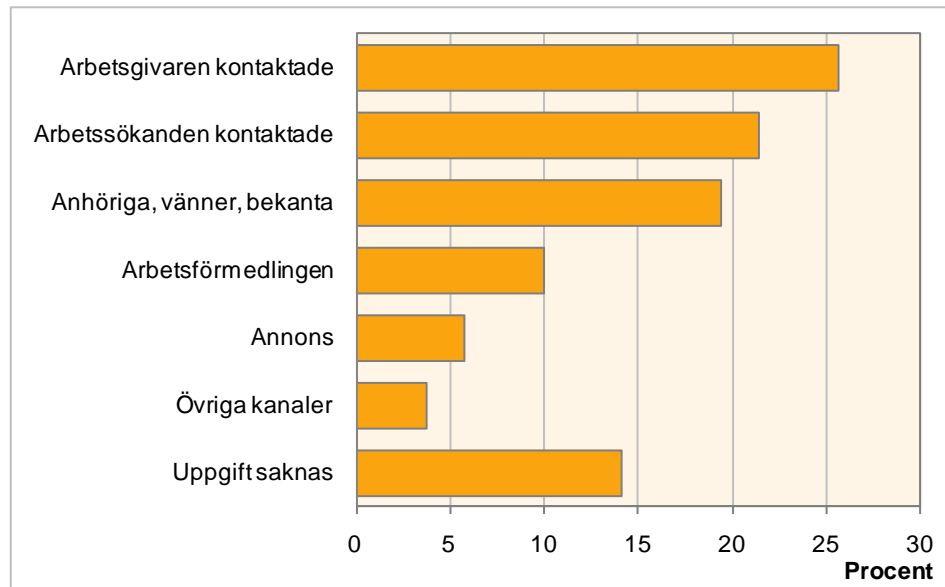
(Rekryteringstabell 6)

Det sätt som den externrekryterade först fick reda på att jobbet var ledigt, kallas för *rekryteringskanal* i rekryteringsstatistiken. Statistiken bygger på frågan "Hur fick du först reda på att jobbet var ledigt" som i Arbetskraftsundersökningarna ställs till merparten av de externrekryterade. *Rekryteringskanal* ger därför snarare kunskap om vilken informationskanal som använts i första led, än vilka aktörer som sammanlagt har varit inblandade i rekryteringsprocessen.

De vanligaste rekryteringskanalerna utgörs av att arbetsgivaren eller den arbetsökande tar direktkontakt med varandra, eller att informationen om den lediga platsen ges av vänner och anhöriga. Första kvartalet 2011 hade 47 procent av de tillfrågade först fått kännedom om den lediga platsen på det första sättet, medan 19 procent hade fått information genom vänner och anhöriga, se Diagram 13. Var tionde hade istället fått den första informationen om tjänsten genom Arbetsförmedlingen. Ytterligare 6 procent hade läst en annons i till exempel tidningen eller på internet.

Det finns i regel inte några statistiskt säkerställda skillnader mellan män och kvinnor när det gäller rekryteringskanaler.

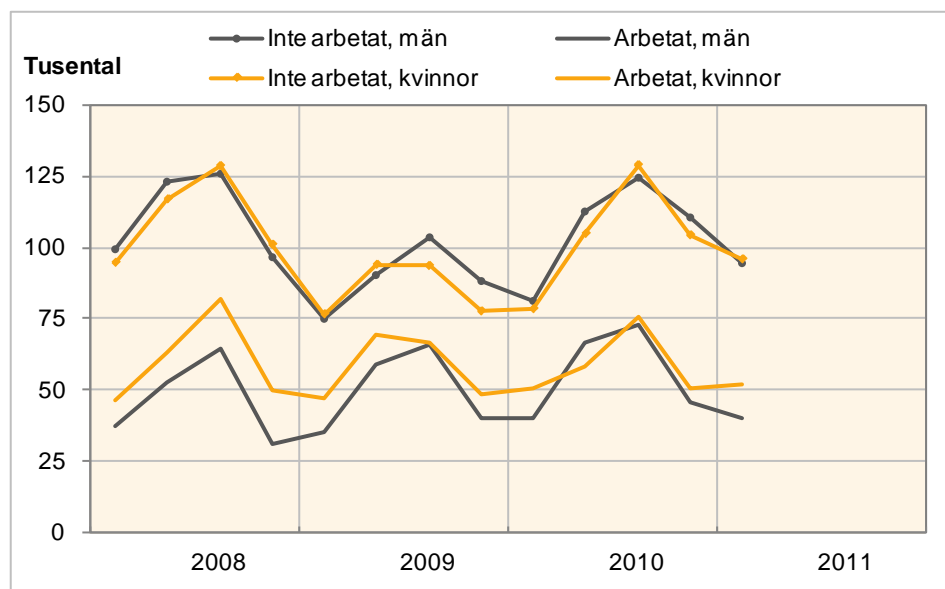
Diagram 13. Externrekryterade 15–74 år efter rekryteringskanal. Första kvartalet 2011. Procent



Tidigare arbete hos arbetsgivaren (Rekryteringstabell 7)

En inte oviktig aspekt av rekryteringsprocessen är huruvida den externrekryterade anställs hos arbetsgivaren för första gången, eller om han eller hon redan tidigare har arbetat för företaget eller organisationen. Det vanligaste är att man *inte* har arbetat hos arbetsgivaren tidigare. Första kvartalet 2011 hade 190 000 av de externrekryterade inte arbetat för arbetsgivaren någon gång tidigare, medan 92 000 personer hade det.

Diagram 14a. Antal externrekryterade 15–74 år som inte har arbetat hos arbetsgivaren tidigare, efter kön. Första kvartalet 2008 – första kvartalet 2011. Tusental



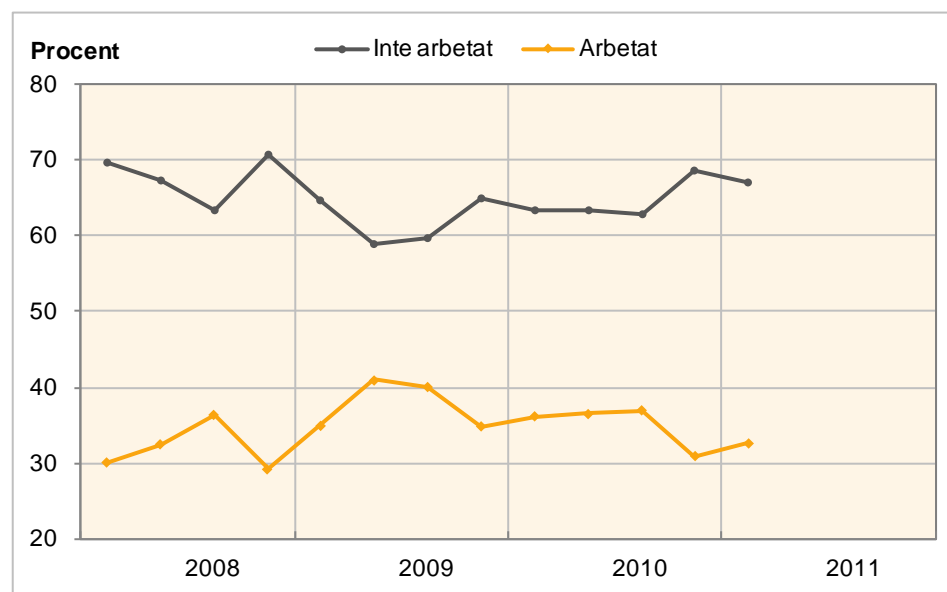
I Diagram 14a ses utvecklingen över tid för antalet som har arbetat respektive inte har arbetat hos arbetsgivaren tidigare. Antalen har varierat med konjunktur och säsong på ungefär samma sätt i de två delgrupperna, se Diagram 14a³.

³ Statistiken finns tillgänglig först från och med första kvartalet 2008.

Bland de som inte har arbetat hos arbetsgivaren tidigare är skillnaden mellan män och kvinnor inte statistiskt säkerställd för något kvartal. Många kvartal har det däremot varit något fler kvinnor än män som har arbetat hos arbetsgivaren tidigare, till exempel under första kvartalet 2011. Delvis skulle detta kunna hänga samman med att kvinnor är tidsbegränsat anställda i högre utsträckning än män.

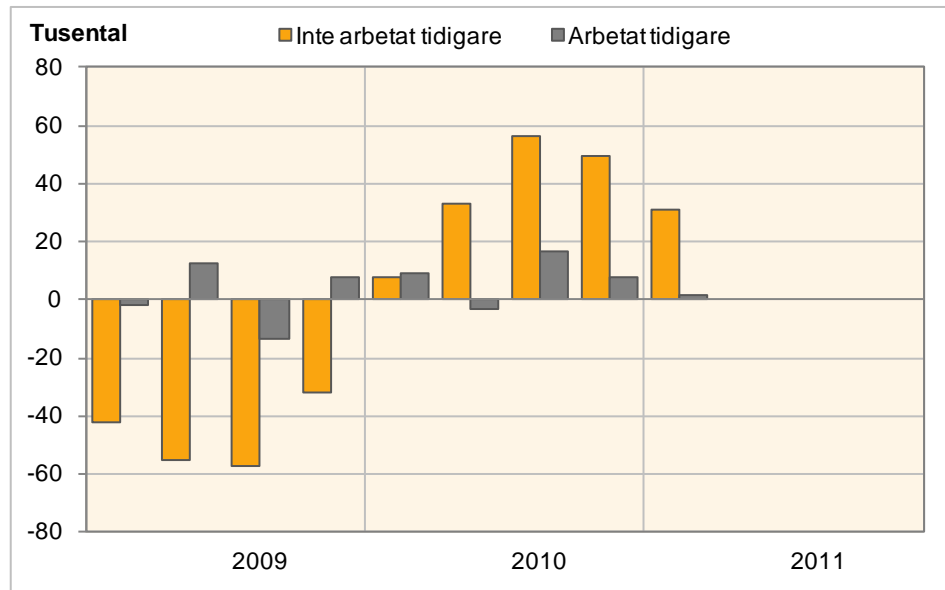
I Diagram 14b ses istället andelarna externrekryterade som arbetat respektive inte arbetat hos arbetsgivaren tidigare (båda könen). Andelen externrekryterade som *inte* har arbetat hos arbetsgivaren tidigare har varierat mellan 59 och 71 procent sedan första kvartalet 2008, medan andelen som *har* arbetat hos arbetsgivaren tidigare har varierat mellan 29 och 40 procent. Första kvartalet 2011 tillhörde 67 procent den första gruppen, och 33 procent den andra gruppen. Var tredje externrekryterad hade alltså arbetat hos arbetsgivaren tidigare.

Diagram 14b. Andel externrekryterade 15–74 år som inte har arbetat hos arbetsgivaren tidigare, efter kön. Första kvartalet 2008 – första kvartalet 2011. Procent



Tidigare illustrerades hur det totala antalet externrekryterade någorlunda följt de senaste årens konjunktur. I Diagram 15 visas återigen förändringen ett visst kvartal jämfört med motsvarande kvartal året innan, men uppdelat efter om den externrekryterade tidigare arbetat hos arbetsgivaren eller inte. Svängningarna är större bland antalet som inte har arbetat hos arbetsgivaren tidigare, vilket tyder på att den ekonomiska upp- och nedgången främst påverkat denna grupp. Med andra ord verkar det ha varit de "helt nyanställda" som påverkades mest av lågkonjunkturen.

Diagram 15. Externrekryterade 15–74 år efter om man arbetat hos arbetsgivaren tidigare, förändring jämfört med motsvarande kvartal året innan. Första kvartalet 2009 – första kvartalet 2011. Tusental



Fakta om statistiken

Detta omfattar statistiken

Målpopulationen i AKU var ursprungligen 16-64 år. Från och med 2001 ändrades målpopulationen till att omfatta åldersintervallet 15 – 74 år, men redovisningarna fortsatte att omfatta åldrarna 16-64 år. Från och med oktober 2007 omfattar även redovisningarna åldersgruppen 15-74 år.

De statistiska storheter/parametrar som primärt skattas redovisar antal och andel personer med olika arbetsmarknadsförhållanden för Sveriges befolkning i åldrarna 15-74 år. Exempel är sysselsatta, arbetslösa, relativa arbetslöshetstal, arbetskraftstal, antal utförda arbetstimmar, frånvarotimmar. Dessutom redovisas även osäkerhetsmått för skattningarna.

Resultaten publiceras i form av pressmeddelanden, Statistiska meddelanden (SM) m.m. De mest detaljerade redovisningarna publiceras i månads-, kvartals- och årsvisa grundtabeller. Dessutom framställs ett antal tilläggstabeller för kvartal och år. För kvartal finns även flödestabeller. Tilläggs- och flödestabellerna ingår inte i Sveriges officiella statistik. Statistiken tillgänglig på Internet via SCB:s hemsida www.scb.se/aku. Regionala data presenteras kvartals- och årsvis. Statistik över inrikes-/utrikes födda presenteras fortlöpande.

Från och med tredje kvartalet 2008 ges kvartalsvis en fördjupad redovisning av arbetsmarknaden i form av ”Tabeller avseende befolkningen ej i arbete”. Tabellerna beskriver den aktuella situationen för dem som inte arbetar samt fördelningen över tid. Redovisningen sker efter bakgrundsvariablerna ålder, utbildningsnivå respektive efter inrikes-/utrikes födda. Tabeller avseende befolkningen ej i arbete finns framtagna kvartalsvis från och med andra kvartalet 2005.

I AKU undersöks samtliga veckor under året. Varje undersökningsmånad innehåller således 4 eller 5 mätveckor och varje kvartal 13 mätveckor. Års-genomsnittet baseras på alla veckor under året.

Vissa tekniska data om AKU första kvartalet 2011:

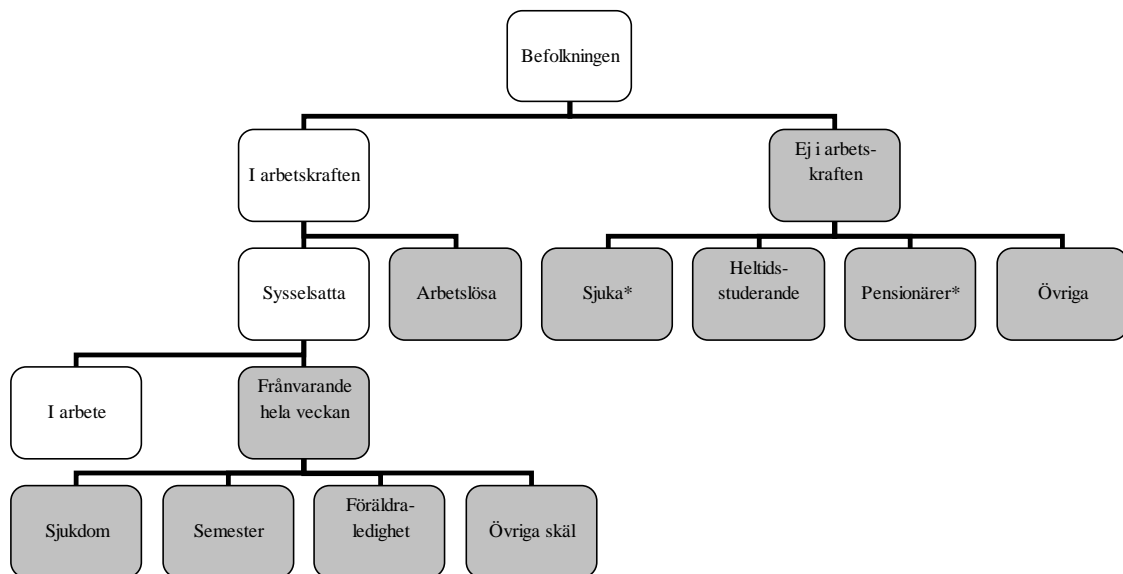
Referensperioden för första kvartalet 2011 omfattade veckorna 1-13 (3 januari – 3 april). Första kvartalet 2010 omfattade referensperioden veckorna 1-13 (4 januari – 4 april).

Resultaten baseras på drygt 64 000 intervjuer. Bortfallet vid fältarbetet (det vill säga den andel av nettourvalet för vilken intervjuuppgifter ej kunnat erhållas) var totalt 24,5 procent. Andelen som avböjt medverkan var 11,4 procent och 12,3 procent av urvalspersonerna var oanträffbara. Bortfall av annat skäl var 0,8 procent.

Definitioner och förklaringar i Arbetskraftsundersökningarna

April 2005 infördes en ny EU-anpassad Arbetskraftsundersökning, vilket medför att vissa av nedanstående definitioner **inte är jämförbara** med de definitioner som använts till och med mars 2005. Oktober 2007 ändrades den svenska officiella arbetslöshetsdefinitionen till att, i enlighet med ILO:s definitioner och EU:s förordningar, även omfatta heltidsstuderande som sökt och kunnat arbeta. Även åldersgruppen är ändrad i AKU till att avse 15-74 år mot tidigare 16-64 år. För mer information om detta se www.scb.se/aku.

Nedanstående figur visar sambandet mellan några centrala begrepp i AKU. Av figuren framgår också uppdelningen av "befolkningen ej i arbete" på olika grupper vilka är gråmarkerade.



De gråmarkerade rutorna visar vilka undergrupper som ingår i gruppen *Personer ej i arbete*.

*) Förtidspensionärer av hälsoskäl ingår i gruppen *Sjuka*

Sysselsatta omfattar följande grupper:

- personer som under en viss vecka (mätveckan) utförde något arbete (minst en timme), antingen som avlönade arbetstagare, som egna företagare (inklusive fria yrkesutövare) eller oavlönade medhjälpare i företag tillhörande make/maka eller annan medlem av samma hushåll (= **sysselsatta, i arbete**).
- personer som inte utförde något arbete enligt ovan, men som hade anställning, arbete som medhjälpare hushållsmedlem eller egen företagare (inklusive fria yrkesutövare) och var tillfälligt frånvarande under hela mätveckan. Frånvaron räknas oavsett om den varit betald eller inte (= **sysselsatta, frånvarande från arbetet**). Orsak till frånvaron kan vara sjukdom, semester, tjänstledighet (t ex för vård av barn eller studier), värnpliktstjänstgöring, arbetskonflikt eller ledighet av annan anledning.

Personer som deltar i vissa arbetsmarknadspolitiska program räknas som sysselsatta, t.ex. offentligt skyddat arbete, Samhall, start av näringsverksamhet eller anställning med lönebidrag eller anställningsstöd.

Fast anställda omfattar personer med tillsvidareanställning.

Tidsbegränsat anställda omfattar personer med vikariat, anställningsstöd, säsongarbete, provanställning eller objekts-/projektanställning samt övriga former av tidsbegränsade anställningar.

Undersysselsatta omfattar personer som är sysselsatta men som arbetar mindre än de skulle vilja göra och som hade kunnat börja arbeta mer under mätveckan eller inom 14 dagar från mätveckans slut.

Arbetslösa omfattar följande grupper:

- personer som var utan arbete under mätveckan men som **sökt** arbete under de senaste fyra veckorna (mätveckan och tre veckor bakåt) och **kunde** arbeta mätveckan eller börja inom 14 dagar från mätveckans slut. Arbetslösa omfattar även personer som har fått ett arbete som börjar inom tre månader, förutsatt att de skulle ha kunnat arbeta mätveckan eller börja inom 14 dagar från mätveckans slut.

Relativa arbetslöshetsstalet: Andelen (%) arbetslösa av antalet personer i arbetskraften.

I arbetskraften omfattar personer som är antingen sysselsatta eller arbetslösa.

Relativa arbetskraftstalet: Andelen (%) personer i arbetskraften av befolkningen.

Ej i arbetskraften omfattar:

- personer som varken är sysselsatta eller arbetslösa. Gruppen omfattar bl.a. personer som är studerande som inte har eller sökt arbete, pensionärer, hemarbetande, värnpliktiga eller långvarigt sjuka. Deltagare i de arbetsmarknadspolitiska program som betraktas som utbildning, t.ex. arbetspraktik och arbetsmarknadsutbildning, ingår också i gruppen.

Latent arbetsökande ingår i "ej i arbetskraften" och består av personer som velat och kunnat arbeta mätveckan, men som inte sökt arbete. Till denna grupp hänfördes också t.o.m. AKU september 2007 heltidsstuderande som sökt arbete

Gruppen **personer ej i arbete** består av följande tre undergrupper:

- sysselsatta som varit frånvarande från arbetet hela mätveckan
- arbetslösa
- personer ej i arbetskraften

Näringsgren

Näringsgren bestäms för personer i arbetskraften med utgångspunkt av verksamheten vid det arbetsställe där personen huvudsakligen är, eller senast varit, sysselsatt.

Kodningen av näringsgren är anpassad till SNI (Standard för Svensk Näringsgrensindelning) som utgår från EU:s näringsgrensstandard NACE (Nomenclature Générale des Activités Economiques dans les Communautés Européennes). Under perioden 1995-2002 användes SNI1992 vid kodningen av AKU och under perioden 2003-2008 användes SNI2002. Under 2009 har en ny standard för klassificering av näringsgren, SNI 2007, tagits i bruk.

Sektor (för anställda)

Vid klassificeringen av de anställda efter sektorstillhörighet (statlig, kommunal och privat) tillämpar AKU från och med januari 2001 en harmoniserad sektorredovisning utifrån Standarden för institutionell sektorindelning 2000. Klassificering görs utifrån företagets sektortillhörighet.

Yrke

Från och med 1997 klassas yrke enligt Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK), den svenska versionen av EU:s yrkesklassificering ISCO_88 (COM).

Utbildning

Uppgifter om utbildning hämtas från SCB:s register Befolkningens utbildning, där utbildningarna är klassificerade enligt Svensk utbildningsnomenklatur (SUN). Från och med år 2001 används standarden SUN 2000 som beskrivs närmare i MIS 2000:1.

Så görs statistiken

AKU är en månatlig urvalsundersökning där antalet personer i urvalet varje månad har varierat över tiden. Under perioden oktober 2004 till och med mars 2005 skedde en tillfällig urvalsneddragning i samband med dubbelinsamling med ny intervjublankett som underlag för länkning inför omläggning av AKU april 2005. Mellan 1996 och 2000 var urvalsstorleken 17 000 men utökades successivt under 2001 till 21 000 personer för att därefter från och med februari 2004 minska till 19 500. Mellan 2006 och 2009 var 21 500 personer med i urvalet varje månad. Från och med januari 2010 har urvalet utökats till att omfatta 29 500 personer per månad. Som urvalsram används registret över totalbefolkningen (RTB). Tre separata urval används; ett för varje månad i kvartalet. I princip förnyas (roteras) vart och ett av urvalen med en åttondel mellan två på varandra efterföljande undersökningstillfällen. Det innebär att varje urvalsperson intervjuas sammanlagt åtta gånger under en tvåårsperiod. Urvalet räknas upp till befolkningstotaler. Datainsamlingen sker huvudsakligen genom datorstödda standardiserade telefonintervjuer. Kodning av näringsgren och sektortillhörighet görs dels genom att utnyttja administrativa register (SCB:s Företagsdatabas FDB) med datorstöd, dels genom manuell kodning. Vid kodning av yrke och socioekonomisk gruppering används dels automatkodning genom matchning mot "lexikon", dels manuell kodning av intervju svar.

Statistikens tillförlitlighet

De presenterade AKU-resultaten är **skattningar** behäftade med en viss osäkerhet på grund av olika felkällor som urvalsfel, bortfallsfel och mätfel. Felen kan vara slumpmässiga eller systematiska. De senare påverkar resultaten i en viss riktning.

Den **slumpmässiga osäkerheten** beroende på bl.a. urvalsfel och slumpmässiga mätfel kan uttryckas i form av **konfidensintervall** som beräknas med hjälp av skattningens **standardavvikelse**. I flera tabeller anges uppgifterna med osäkerhetstal i form av 95-procentiga konfidensintervall. Genom att beräkna konfidensintervall kan man få en uppfattning om hur stora skillnader mellan exempelvis närliggande månad och år som kan förklaras av slumpmässiga fel.

De **systematiska felens storlek** kan anges först efter särskilda kvalitetsstudier. Ett studium av de olika felkällorna i AKU har visat att bortfallet och mätfelen är de felkällor som i första hand orsakar systematiska fel.

Genom användande av hjälpinformation (fr.o.m. 1993) vid skattningsförfarandet har bortfallsfelet reducerats betydligt jämfört med tidigare skattningsförfarande. En mätfelsstudie 1994/1995 visar att bruttotofelet (det vill säga felaktigt medtagna och felaktigt uteslutna enheter) för arbetskraftsstatus (sysselsatta, arbetslösa, ej i arbetskraften) uppgår till 3 procent och för variabeln anknytningsgrad (fast-, lös-, utan anknytning) till 5 procent.

Ramtäckning: En viss övertäckning föreligger i AKU beroende på att en del personer, som är födda utomlands, lämnar Sverige utan att anmäla det till svenska myndigheter. Undertäckningen i AKU bedöms vara högst obetydlig.

Exempel på användning av osäkerhetstal

Antalet **sysselsatta** under första kvartalet 2011 var i genomsnitt 4 557 000 ($\pm 19\ 000$) enligt tabell 1. *Det innebär att det sanna värdet med 95 procents säkerhet ligger i intervallet 4 538 000 – 4 576 000 om andra fel än slumpfelen är försumbara.*

Av tabell 1 framgår också att antalet **i arbetskraften** under första kvartalet 2011 i genomsnitt var 4 958 000 och under första kvartalet året innan var 4 879 000. Osäkerhetstalet för förändringen på ett års sikt är 23 000, vilket innebär att förändringen mellan de två tidpunkterna skall vara minst 23 000 för att förändringen skall vara statistiskt säkerställd. *Eftersom förändringen mellan första kvartalet 2011 och första kvartalet 2010 av antalet i arbetskraften är större (79 000) än osäkerhetstalet är förändringen statistiskt säkerställd.*

Bra att veta**Annan statistik**

Uppgifter om sysselsättningen redovisas, förutom i AKU, även i andra undersökningar som registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS), företagsbaserad sysselsättningsstatistik samt undersökningen av levnadsförhållanden (ULF). Dessa är dock inte jämförbara med AKU, huvudsakligen beroende på skillnader i undersökningsmetod, definitioner och mätpunkt.

Arbetsförmedlingen redovisar varje månad uppgifter om antal personer, som är registrerade vid arbetsförmedlingarna och kan ta ett arbete direkt (antalet arbetsökande). Denna statistik är ett bra komplement till AKU t.ex. genom månadsvis redovisning av arbetssökande på regional nivå.

Mer information om statistiken och dess kvalitet ges i en särskild Beskrivning av statistiken på SCB:s webbplats, www.scb.se.

In English

Summary

The number of externally recruited persons, i.e. the number of persons who received a job with a new employer, has varied between 234 000 and 429 000 since the third quarter of 2005. In the first quarter of 2011, the number of externally recruited persons amounted to 283 000. This can be compared to the first quarter of 2010, when 251 000 persons were externally recruited.

The number of persons who are externally recruited varies with both the economy and the season. For example, fewer persons were externally recruited during 2009, a year of economic recession, while the number increased during 2010, when the labour market picked up. Similarly, the number of externally recruited persons normally increases during the second and third quarters, when many young people are hired for the summer holiday season.

Some brief facts about the externally recruited:

- Over time, there is a tendency that more women than men have been externally recruited. However, for most individual quarters the difference is not statistically significant. In the first quarter of 2011, 135 000 men and 148 000 women were externally recruited.
- More younger people are externally recruited than older people. For example, in the first quarter of 2011, two thirds of the externally recruited persons were younger than 35 years.
- Commonly, the externally recruited persons were also employed during the previous quarter, either as self-employed or as employed with another employer. For example, in the first quarter of 2011, 45 percent or 127 000 of the externally recruited persons were employed also during the fourth quarter of 2010. Nearly 82 000 were unemployed, while 75 000 were not part of the labour force the same quarter.
- Generally, it is more common to have been recruited to a vacancy without an application date, i.e. direct recruitment. In the first quarter of 2011, nearly 40 percent of the externally recruited persons were recruited this way.
- It is more common being recruited to the private sector than to the public sector. For instance, in the first quarter of 2011, 73 percent of the externally recruited persons had begun a position in the private sector.
- More women than men are recruited to the public sector. Inversely, more men than women are recruited to the private sector. In the first quarter of 2011, 52 000 women had been recruited to the public sector, while the corresponding number of men was 17 000.
- A majority of the externally recruited persons have been recruited to a temporary employment. The number is especially increasing during the second and third quarter, that is, before and during the summer holiday season.
- Most of the externally recruited persons first received information about the vacancy through direct contact with the employer, or through friends and relatives. In the first quarter of 2011, 47 percent of the externally recruited were first informed about the job in the first way, and 19 percent in the second way.

- It is more common that one has not worked for the employer before. In the first quarter of 2011, 67 percent had not worked for the employer before, while 33 percent had previous working experience with the same employer.

List of terms

Anställda	Employees
Anställningstyp	Type of employment
Arbetsgivare	Employer
Arbetskraftsstatus föregående kvartal	Labour force status the previous quarter
Arbetslösa	Unemployed
Båda könen	Both sexes
Ej i arbetskraften	Not in the labour force
Externrekryterad	Externally recruited person
Fast anställd	Permanently employed
Företagare	Employers, self-employed
I arbetskraften	In the labour force
Kvinnor	Women
Män	Men
Offentlig sektor	Public sector of employment
Privat sektor	Private sector of employment
Rekryteringsform	Recruitment form
Rekryteringskanal	Recruitment channel
Sektor	Sector of employment
Sysselsatta	Employed
Tidsbegränsat anställd	Temporarily employed
Ålder	Age