

Arbetsgivares attityder till äldre arbetskraft

Pensionsmyndigheten analyserar
2012:2

PENSIONS
MYNDIGHETEN

Arbetsgivares attityder till äldre arbetskraft
Anna Hessel
1 december 2012

Innehållsförteckning

Sammanfattning	5
1 Inledning	9
1.1 Frågeställningar.....	13
1.2 Metod.....	14
2 Tidigare studier	16
2.1 Attityder till äldre.....	16
2.2 Vilken roll spelar attityder?.....	18
2.3 Ålder och arbetsprestation.....	18
3 Attityder till äldre arbetskraft	22
3.1 Vad har hänt med arbetsgivarnas syn på äldre arbetskraft sedan 2001?.....	24
3.2 Faktorer bakom arbetsgivarnas attityder.....	28
3.3 Attityder till äldre på den könssegregerade arbetsmarknaden.....	29
3.4 Arbetsgivarens ålder och attityder till äldre.....	35
3.5 Åldersstrukturen på arbetsplatsen och attityderna till de äldre.....	36
4 Arbetsförhållanden och äldre i arbete	39
5 Tidig pensionsavgång	43
5.1 Vilka faktorer ligger bakom beslutet att lämna arbetslivet i förtid.....	43
5.2 Förekomsten av förmåner som möjliggör förtida avgång.....	44
6 Rekrytering av äldre arbetskraft	48
6.1 Rekrytering av pensionerade anställda.....	48
6.2 Nyrekrytering av personer 55+.....	49
7 Vad kan göras för att förbättra de äldres situation på arbetsmarknaden?	50
Åldersdiskrimineringslagstiftningen.....	51
Subventionerad kompetensutveckling.....	51
Anställningsskydd.....	52
Subventionerade arbetsmiljöanpassningar.....	54
Lägre kostnader för äldre arbetskraft.....	55
Informationskampanjer.....	56
8 Avslutande kommentarer	57
9 Förslag till framtida studier	59

Referenser	60
Bilaga 1	
Teknisk rapport av enkätundersökningen	63
1 Allmänt om enkätundersökningen	63
Målgrupp	63
Urval	63
Intervjumetod	63
Frågeformulär	63
Mätperiod	64
2 Bortfallsanalys	68
2.1 Arbetsgivare	64
2.2 Fackliga representanter	65
Slutsats er bortfallsanalys	65
Bilaga 2	
Resultat från regressionsanalys	70
Faktorer av betydelse för attityder till äldre	70
Faktorer av betydelse för sannolikheten att äldre stannar längre på arbetsplatsen	71
Bilaga 3	
Frågeformulär 2012	75
Bilaga 4	
Frågeformulär 2001	86

Sammanfattning

Enligt Pensionsmyndighetens enkät riktad till arbetsgivare och fackliga representanter har majoriteten av dagens arbetsgivare och fackliga representanter i Sverige relativt sett positiv inställning till äldre arbetskraft. Så gott som samtliga tillfrågade arbetsgivare anser att äldre anställda tillför värdefulla arbetslivserfarenheter och yrkeskunskaper. Cirka nio av tio arbetsgivare anser inte att äldre borde gå i pension tidigare för att lämna plats till de yngre. Knappt två av tio arbetsgivare anser att de yngre är mer produktiva än de äldre och att de äldre är mindre motiverade än de yngre. Därutöver bekräftar Pensionsmyndighetens enkät den bild av arbetsgivarnas syn på äldre arbetskraft som framkommer i internationella undersökningar som är att äldre är mindre anpassningsbara och lär sig ny teknik långsammare än yngre medarbetare. Precis som i andra länder varierar dock synen på äldre arbetskraft beroende på bland annat bransch och typ av arbetsuppgifter.

Över lag kan man också spåra en positiv förändring i synen på äldre arbetskraft jämfört med för tio år sedan. Gruppen äldre arbetskraft är inte densamma i dag som för tio år sedan; dagens äldre är bättre utbildade och friskare jämfört med tidigare generationer. Det är numera också en högre andel äldre som arbetar inom tjänstemannayrken. Jämförelsen med enkätundersökningen genomförd år 2001 visar att andelen arbetsgivare som anger att yngre medarbetare är bättre utbildade än äldre har minskat inom 5 av 8 branscher. Den har däremot ökat inom utbildningsbranschen och även inom branscherna för hälso- och sjukvård och offentlig förvaltning. Även vad gäller inställningen till äldres produktivitet jämfört med yngre anställda kan man urskilja samma trend, inom utbildning, hälso- och sjukvård samt inom offentlig sektor där det i dag är en högre andel arbetsgivare än för 10 år sedan som anser att yngre är mer produktiva än de äldre.

Kvinnornas arbetsmarknadssituation har förändrats avsevärt under de senaste decennierna. Bakom detta ligger det paradigmskifte beträffande kvinnors arbetskraftsdeltagande och utbildning som skedde under slutet av 60-talet. Dessa faktorer skulle i sin tur kunna förväntas påverka arbetsgivarnas inställning till äldre arbetskraft på kvinnodominerande arbetsplatser i positiv riktning, något vi inte kan utläsa i jämförelsen mellan enkätresultaten från 2001 och 2012.

Undersökningen visar även att fackliga representanter har ett tudelat förhållningssätt till äldre. Å ena sidan anser flera fackliga representanter än arbetsgivare att de äldre inte uppskattas tillräckligt på arbetsplatsen. Samtidigt är det färre fackliga representanter än arbetsgivare som anser att äldre borde stanna längre på arbetsmarknaden på grund av framtida brist på arbetskraft.

Arbetsgivare inom den privata sektorn har en något större benägenhet att ifrågasätta de äldres produktivitet än arbetsgivare i den offentliga sektorn. Samtidigt indikerar analyser av enkätresultaten att arbetsgivare inom den statliga sektorn i större utsträckning än privata arbetsgivare anser att yngre har bättre utbildning än äldre. Arbetsgivare på mansdominerande arbetsplatser är mer benägna att ha en negativ uppfattning om äldres kompetens, jämfört med yngre anställda, även om man kontrollerar för andra faktorer. När man studerar skillnader i attityder till äldre arbetskraft mellan arbetsplatser med olika könsstruktur är det dock viktigt att komma

ihåg att den svenska arbetsmarknaden kännetecknas av en, i internationell jämförelse, stark könsmässig segregering som gör det svårt att särskilja om skillnader i attityder beror på könsstruktur eller exempelvis branschtillhörighet.

Resultaten indikerar att det är mer sannolikt att det är på arbetsplatser med få anställda som arbetsgivare ser en trend mot flera år i arbete. Det är framför allt arbetsgivare inom den privata sektorn och inom mansdominerande arbetsplatser som angett detta. Sannolikheten att de äldre stannar längre är mindre på arbetsplatser med hög medelålder (55+). Det har inte kunnat påvisas något signifikant samband mellan benägenheten att stanna längre och arbetsgivarnas attityder. På arbetsplatser där arbetsgivare anger att de äldre är oftare frånvarande p.g.a. hälsoskäl är det mer sannolikt att de äldre tenderar att stanna kvar på arbetsplatsen längre än tidigare.

Arbetsgivare tillfrågades även om sin syn på vilken ålder som enligt deras uppfattning är den absolut högsta för att kunna utföra arbetsuppgifterna på företaget. Föga förvånande har arbetsgivare inom branscher med större förekomst av fysiskt påfrestande arbetsuppgifter angett en lägre högsta ålder. Det skiljer i nästan 3 år i snittålder mellan branscher där arbetsgivare har angivit den lägsta och den högsta åldern. Den genomsnittliga högsta ålder för att kunna utföra arbetsuppgifter som angavs av samtliga arbetsgivare är 67 år, dvs. på samma nivå som den lagreglerade ålder för LAS. Samtidigt uppgav mellan 20 och 36 procent av arbetsgivarna (beroende på bransch) att den högsta åldern ligger över 67 år.

Forskning från andra länder visar att det kan finnas ett samband mellan arbetsgivarnas ålder och attityden mot äldre arbetskraft. Äldre chefer tenderar enligt dessa undersökningar att ha större förståelse för de äldre anställda och ser det exempelvis som viktigare än yngre arbetsgivare att erbjuda de äldre kontinuerlig vidareutbildning. Enkätundersökningen ger dock inte stöd för detta, det gick inte att påvisa några märkbara skillnader i attityder till äldre arbetskraft beroende på arbetsgivarens ålder.

Om man tittar närmare på vilka arbetsmiljöfaktorer som kännetecknar arbetsplatser där en hög andel arbetsgivare anger att de äldre väljer att stanna längre ser vi att avancemangsmöjligheter, god sammanhållning och även det faktum att de anställda kompetensutvecklar sig på egen hand har betydelse. Vid jämförelse av arbetsförhållanden på arbetsplatser som ingick i undersökningen 2001 och 2011 kan iakttas att läget har förändrats avsevärt. De största skillnaderna gäller ökade möjligheter att gå ner i arbetstid, kunna ha flexibel arbetstid och möjligheterna att påverka mängden overtidsarbete. Andelen arbetsgivare som anger att det förekommer risk för olycksfall och monotona arbetsuppgifter har minskat. Det är fler arbetsgivare i dag som anger att de anställda har tillgång till frisk- och företagshälsovård.

Det är dock inte i samtliga fall som fackliga representanter delar arbetsgivarnas syn på rådande arbetsförhållanden. Störst skillnad mellan svaren från arbetsgivare och facket kan utläsas vad gäller de anställdas möjlighet till kompetensutveckling och avancemangsmöjligheter. I genomsnitt anger 94 procent av arbetsgivare att de anställda får kontinuerlig kompetensutveckling vilket kan jämföras med 66 procent av fackliga representanter. Vad gäller avancemangsmöjligheter, anger 79 procent av arbetsgivare och 57 procent av fackliga representanter att sådant är fallet.

Den faktor som högst andel arbetsgivare och fackliga representanter inom tjänstemansyrken anger som skäl för förtida pensionsavgångar är privata skäl samt tid för fritid och familj. Fackliga representanter inom SAF-LO-området anger i större utsträckning hälsotillstånd och arbetsförhållanden som anledning för förtida pensionsavgång. Inom mansdominerande branscher är det en högre andel fackliga representanter än arbetsgivare som anser att de äldre förväntas att lämna över till yngre och att förtida pensionsavgång utgör en etablerad norm inom branschen. Hälsa och arbetsförhållanden anges oftare av arbetsgivare inom kvinno- än mansdominerande arbetsplatser som skäl för förtida pensionsavgång.

Det är en relativt stor skillnad mellan olika branscher i fråga om förekomsten av extra pensionssparande. Sådana lösningar förekommer oftast inom finans- och fastighetsbranschen. Avtalspension och avgångsvederlag i syfte att minska personalstyrkan tillämpas framför allt på stora arbetsplatser och inom tjänstemannasektorer. På frågan om vid vilken ålder det är vanligast att de anställda på företaget erbjuds avgångspension anger majoriteten av arbetsgivare inom samtliga branscher 62–63 års ålder. Detta kan i sin tur ha att göra med tjänstepensionsreglerna som gör det mindre ofördelaktigt att göra förtida uttag just vid den åldern.

Majoriteten av arbetsgivare inom samtliga branscher anger att de rekryterar pensionerade anställda. Flest äldre återanställs inom hälso- och sjukvård och lägst andel inom handel och kommunikation samt hotell- och restaurangbranschen. Det handlar framför allt om tim- och vikarieanställningar. Tillsvidareanställningar är relativt ovanliga och rapporteras främst inom byggverksamhet. I motsats till situationen med återanställning av pensionerade anställda har arbetsplatser inom hälso- och sjukvård lägre benägenhet att nyrekrytera äldre personer.

Även vilka attityder som arbetsgivaren har till de äldre kan ha betydelse för benägenheten att rekrytera äldre arbetskraft. Sannolikheten att en äldre person nyanställs på en arbetsplats där arbetsgivaren anser att äldre är mindre produktiva än yngre anställda är lägre än sannolikheten att den äldre person nyanställs av en arbetsgivare som inte har denna attityd.

Det är dock viktigt att uppmärksamma att jämförelse mellan olika grupper av respondenter måste göras med försiktighet. Svarefrekvensen hos de tillfrågade arbetsgivarna i Pensionsmyndighetens undersökning från 2012 ligger på 43 procent hos arbetsgivare och 67 procent hos fackliga representanter. Det huvudsakliga bortfallet finns bland anställda inom privat sektor. Självklart finns det risk att höga bortfall indikerar att respondenter med relativt negativa attityder undviker att handskas med ett obekvämt ämne. Den främsta orsaken till bortfallet hos arbetsgivare i Pensionsmyndighetens enkät är att respondenten var bortrest. Denna bortfallsorsak kan i sin tur ses som ”mindre allvarlig” jämfört med exempelvis ”vägran hos respondenten”. Det är dock viktigt att ha i åtanke att det finns risk för en bias mot ”politisk korrekthet” i svaren, inte minst med tanke på att enkäten fokuserar på ett område som kan tangera diskriminering.

De flesta länder inom OECD har någon form av offentliga satsningar med syfte att underlätta den äldre arbetskraftens situation på arbetsmarknaden. Olika OECD-länder har relativt olika syn på hur problemen kring efterfrågan på äldre arbetskraft ska hanteras. Varje land utgår ifrån sina egna demografiska, arbetsmarknads- och politiska förhållanden och traditioner.

OECD skriver i en nyligen publicerad rapport att den genomsnittliga förvärvsaktiva personen i dag är betydligt äldre än för 30 år sedan och denna utveckling kommer att fortsätta under de närmaste decennierna. Arbetsgivarna kommer framgent att konkurrera om en allt mindre grupp av unga arbetstagare, och kommer helt enkelt att i större utsträckning behöva vända sig till äldre arbetstagare. Efterfrågan väntas öka kraftigt på i princip samtliga utbildningsgrupper inom vårdområdet, framför allt inom äldreomsorgen. Större framtida efterfrågan handlar med andra ord om branscher som i dagsläget har en stor andel äldre. Genom att skapa goda förutsättningar för medelålders- och äldre personer inom dessa sektorer att orka stanna kvar i arbete under fler år kan man lösa en del av arbetskraftsbristen.

Arbetsgivarnas och samhällets negativa inställning till äldre arbetstagare kan utgöra ett hinder för att förlänga det förvärvsaktiva livet, oberoende av hur lagstiftningen i ett land är utformad. Att vissa arbetsgivare ifrågasätter en äldre persons arbetsförmåga kan självklart vara befogat. Ökad ålder kan självklart innebära nedsättning av vissa hälsomässiga aspekter som påverkar arbetsförmågan. Produktiviteten kan avta med åldern på grund av exempelvis hälsoproblem och att kunskaperna inte uppgraderas i takt med den teknologiska utvecklingen. Men handlar det om ålderns inverkan på exempelvis produktivitet eller handlar det snarare om individuella variationer?

1 Inledning

Den kanske viktigaste långsiktiga finanspolitiska utmaningen framöver kommer att vara den ökande andelen äldre och att genomsnittsåldern hos den arbetsföra befolkningen stiger. Kommande demografiska påfrestningar uppmärksammas ständigt i de utvecklade länder där problemet kommer att vara störst.

Som Pensionsåldersutredningen konstaterade i sitt delbetänkande (SOU 2012:28) kommer det år 2035 att finnas 89 icke-sysselsatta per 100 sysselsatta.¹ Det som mätts är en så kallad ”ekonomisk försörjningsbörda”, där med icke-sysselsatta menas icke sysselsatta individer i ålder 15 år och äldre samt pensionärer.²

Läget i Sverige är inte unikt. Även i EU-länderna kommer det i genomsnitt att finnas fler än 80 personer att försörja per 100 sysselsatta. I flera länder, som Finland, Frankrike, Grekland, Danmark och Belgien, prognostiseras kvoten mellan icke sysselsatta och sysselsatta att överstiga 90/100 år 2015.³

Den andel av befolkningen som är i arbetsför ålder (20–64 år) kommer att nå en topp i OECD-länderna omkring 2015. Enligt beräkningar skulle sysselsättningsgraden för 50–64 åringar i OECD-länderna behöva öka till samma nivå som för 40–49-åringarna för att åstadkomma en oförändrad försörjningsbörda. Sysselsättningsgraden för 65–69-åringar skulle behöva öka från drygt 20 till 40 procent.⁴

Den internationella arbetsorganisationen (ILO) uppskattar att andelen individer över 55 år i befolkningen år 2025 kommer att uppgå till 32 procent i Europa och att arbetskraften i hela EU kommer att ha den högsta genomsnittsåldern under de kommande 25 åren jämfört med tidigare år.⁵

Babyboomen efter andra världskriget i kombination med relativt låga födelsetal under 1980-talet ligger bakom denna historiskt unika situation. Ökningen av andelen äldre i världen slår alla tidigare prognoser och beror på, förutom sänkta födelsetal, det drastiskt förbättrade hälsotillståndet hos de äldre under de senaste 30–40 åren. Babyboomgenerationerna i både Europa och USA har i dag uppnått pensionsåldern, och är vid bättre hälsa än någon tidigare generation. Många av dagens äldre har både förmågan och viljan att fortsätta arbeta flera år.⁶

Möjliga lösningar för att minska en framtida brist på arbetskraft är, förutom att de äldre måste arbeta längre, arbetskraftsinvandring, ökat barnafödande och tidigare inträde på arbetsmarknaden. Den relativt kraftiga ökningen av arbetskraftsinvandringen av yngre arbetskraft till EU kan dock, enligt flera forskare⁷, endast minska skillnaden mellan ”de äldsta” och ”de yngsta”

¹ 15 år och äldre inklusive pensionärer.

² Bara hälften av dessa utgörs av gruppen 65 år och äldre. De övriga är studerande, förtidspensionerade med sjuk- eller aktivitetsersättning, personer med pension före 65 års ålder (allmänpension, tjänstepension, avgångsvederlag, hemarbetande m.fl.). Sjukskrivna som har kvar sin anställning räknas som sysselsatta.

³ Ilmarinen J., Ageing workers in the European Union—status and promotion of work ability, employability and employment, Finnish Institute of Occupational Health, Ministry of Social Affairs and Health, Ministry of Labour, 1999:274.

⁴ OECD, Pensions at a Glance 2011, Retirement-income Systems in OECD and G20 Countries, 2011.

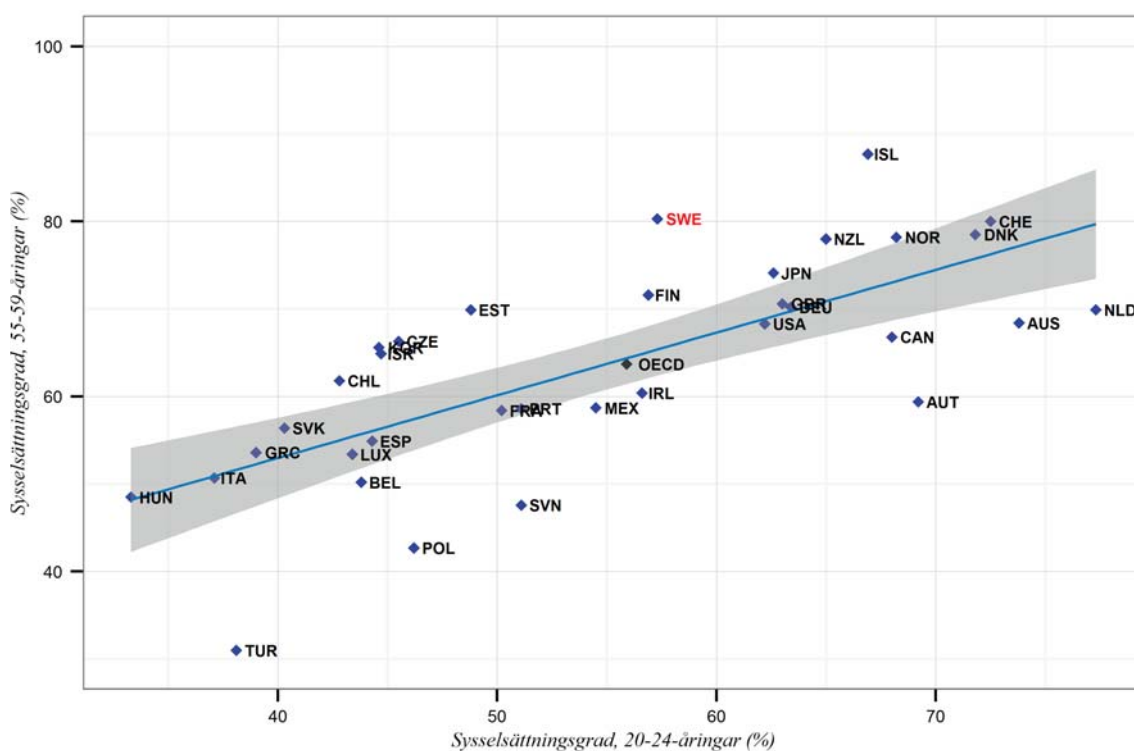
⁵ Se exempelvis Ilmarinen (2001).

⁶ Se exempelvis SOU 2012:28.

⁷ Se exempelvis Bauer T. och Zimmermann K., Assessment of Possible Migration Pressure and its Labour Market Impact Following EU Enlargement to Central and Eastern Europe, IZA Research Report No. 3, 1999.

kohorterna marginellt. Den senaste ekonomiska krisen har lett till en relativt hög ungdomsarbetslöshet i majoriteten av Västeuropas länder och de flesta prognosmakare tror på en relativt långsam ekonomisk tillväxt framöver. Med tanke på detta kan det framstå som paradoxalt att man uppmärksammar en fråga om framtida brist på arbetskraft. Fokus i de flesta länder i dag ligger snarare på att skapa arbetstillfällen. Samtidigt visar internationell forskning⁸ att den äldre arbetskraften inte konkurrerar ut den yngre utan att arbetskraft inom den högsta och den lägsta åldersgruppen snarare är komplement än substitut. I diagram 1.1 visas andelen sysselsatta för åldersgruppen 20–24 respektive 55–59 år i OECD-länderna. Det framgår att dessa två andelar är positivt korrelerade, ett land med hög sysselsättning bland äldre har oftast även hög sysselsättning i den yngsta åldersgruppen och vice versa. Av diagrammet framgår också Sveriges relativt ovanliga kombination av hög sysselsättning bland äldre och, givet denna höga sysselsättningsnivå för denna grupp, låga sysselsättningen bland yngre.

Diagram 1.1 Andel i åldersgruppen 55-59 år och 20-24 år i arbete, 2009



Källa: *Retirement and income systems in OECD and G20 countries*, OECD 2011.

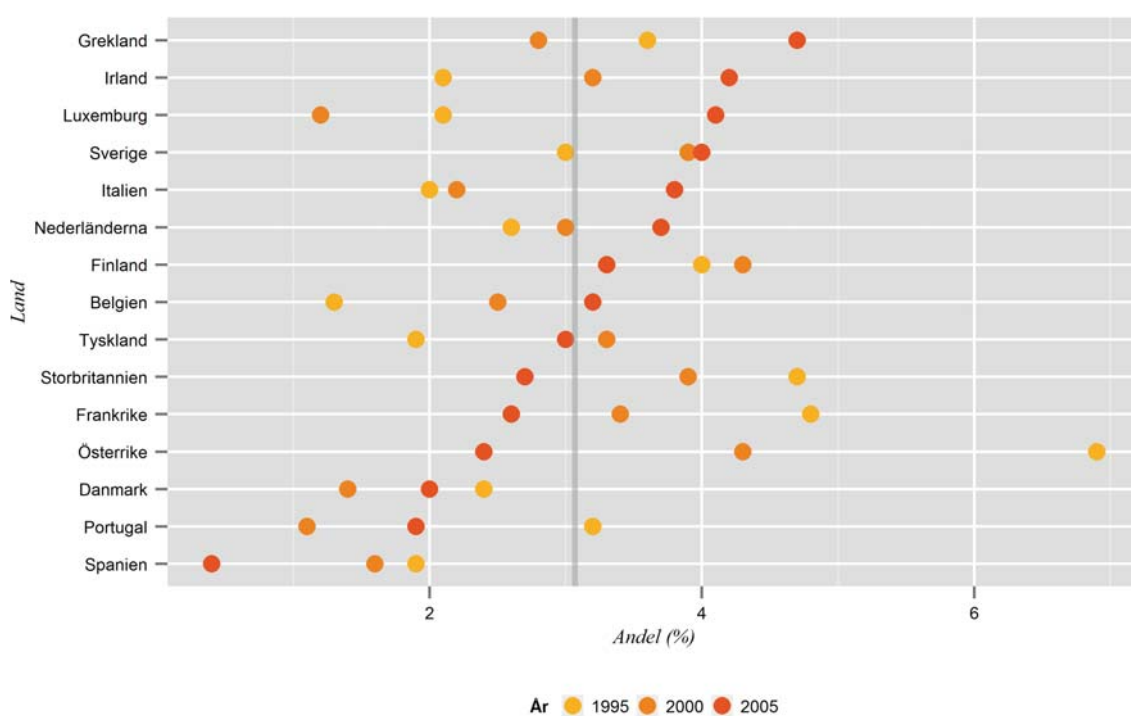
Frågan om äldres sysselsättning är dock komplex. Det handlar dels om äldres vilja och förmåga att arbeta men även om efterfrågan på äldre arbetskraft. Viljan och förmågan är, utan att vara synonymt, sammankopplade med varandra och de beror både på arbetets kroppsliga och mentala krav, individens hälsa och mentala förmåga. Vidare spelar ekonomiska drivkrafter och sociala faktorer en stor roll för viljan att arbeta. Efterfrågan kan i sin tur bero på arbetsgivarnas attityder till äldre och på det relativa priset på äldre arbetskraft jämfört med det för yngre anställda.

⁸ Se exempelvis Gruber J. och Milligan K, Do Elderly Workers Substitute for Younger Workers in the United States?, NBER, 2010.

När staten försöker öka andelen sysselsatta bland äldre är det vanligast att offentliga medel investeras i åtgärder på utbudssidan. Flera länder har under de senaste åren genomfört omfattande reformer inom både pensions- och skattesystemen i syfte att uppmuntra äldre att arbeta under flera år. Denna uppmuntran kan ske genom att sänka pensionen vid den tidigare pensionsåldern, så att man måste arbeta längre för att nå den tidigare pensionsnivån och/eller genom att göra det mer lönsamt att arbeta efter en viss ålder, genom att sänka skatten. Men så länge det inte finns någon efterfrågan på äldre arbetskraft, så länge en arbetslös 60-åring har endast små chanser att få arbete, riskerar utbudsåtgärder att vara verkningslösa.

I en nyligen publiceras OECD-rapport uppmärksammas frågan om den äldre arbetskraftens situation på arbetsmarknaden. Så gott som samtliga OECD-länder rapporterar problem med åldersrelaterad diskriminering på arbetsmarknaden (se diagram 1.2). Sverige är ett av de länder som rapporterade flest fall av *upplevd* åldersrelaterad diskriminering 2005.

Diagram 1.2 Andel äldre arbetare som rapporterar upplevd åldersdiskriminering under en 12 månaders period



Källa: Retirement and income systems in OECD and G20 countries, OECD 2011.

Antalet fall av *upplevd* åldersrelaterad diskriminering har ökat i både Danmark och Sverige medan den minskat i Finland.

Enligt en nyligen publicerad rapport anser DO att åldersdimensionen är påtagligt närvarande i dagliga verksamheter i Sverige, om än i varierande utsträckning på olika arbetsplatser. Ett huvudresultat är att det som har kartlagts i form av anmälningar och rättsfall endast är ”toppen på ett isberg”.⁹

⁹ DO, Åldersdiskriminering i svenskt arbetsliv – Om ålderskodningar och myter som skapar ojämlikhet, 2012.

Vad gäller *anmälda* fall av åldersdiskriminering visar siffror från Styrelsen om likabehandling i Danmark en betydande ökning av antalet diskrimineringsfall på grund av ålder under de senaste åren. År 2011 har antalet fall mer än fördubblats till totalt 54 och den trenden fortsätter. Under första halvåret 2012 har 32 fall rapporterats.¹⁰ Diskrimineringsombudsmannen (DO) i Sverige har hittills endast drivit ett par fall av åldersdiskriminering.

Nyligen har företaget Manpower genomfört en omfattande undersökning om äldre arbetskraft bland 28 000 arbetsgivare i 25 länder. Frågorna som ställdes handlade om företagens strategi för att rekrytera/behålla äldre medarbetare. Totalt hade 14 procent av företagen en strategi för rekrytering av äldre personer. I topp låg Singapore där 48 procent av företagen hade en strategi för rekrytering av äldre personer. I botten återfanns Sverige. Endast fyra procent av de svenska arbetsgivarna sade sig ha en sådan strategi. Globalt hade 21 procent av företagen en strategi för att behålla anställda efter pensionsåldern. I Japan hade över 80 procent av företagen en strategi för att behålla den äldre arbetsstyrkan och i Singapore var andelen 53 procent. I exempelvis Sverige, och Frankrike hade endast åtta procent av företagen en strategi för att behålla äldre medarbetare.¹¹

Framtidsutsikterna för den äldre arbetskraften kan dock trots detta vara goda i Sverige. Den snabba teknologiska utvecklingen har redan skapat och kommer att fortsätta att skapa arbetstillfällen som inte kräver fysisk styrka och som kan utföras i arbetsmiljöer som har förutsättningar för att enkelt kunna anpassas till den åldrande befolkningens behov. Samtidigt blir de äldre allt friskare och mer välutbildade vilket i sig borde förbättra äldres position på arbetsmarknaden. Man kan därmed förvänta sig att arbetsgivare på längre sikt kommer att anpassa efterfrågan på äldre arbetskraft till de nya förutsättningarna. Frågan är bara om vi har råd att vänta på att en sådan anpassning sker av sig själv. För 10 år sedan genomförde det dåvarande Riksförsäkringsverket (RFV) en intervjuundersökning av arbetsgivarnas och de lokala fackföreningarnas uppfattningar om äldre arbetskraft¹². De som var 60 år och äldre för tio år sedan är födda på 30-talet. Motsvarande undersökning har genomförts även i år av TNS SIFO på uppdrag av Pensionsmyndigheten. Återigen handlar frågan om inställningen till äldre, men avser denna gång individer födda på 40-talet. Det finns en stor skillnad mellan dessa två generationer vad gäller utbildning, hälsotillstånd och inte minst kvinnors sysselsättning.¹³ Detta borde i sin tur återspeglas i arbetsgivarnas uppfattning om äldre arbetskraft.

I Pensionsmyndighetens rapport *Skäl till att gå i pension eller inte* redovisas resultaten av en enkät genomförd under 2011 som visar att det bland de äldre finns allt fler som vill arbeta längre jämfört med situationen år 2001.¹⁴ Det som efterfrågas av de äldre är bland annat förändrade attityder hos arbetsgivare och omgivningen och bättre arbetsmiljö. Var fjärde äldre angav att ändrade attityder hos arbetsgivare skulle få dem att arbeta under flera år.

Det finns indikationer på att andelen äldre på arbetsmarknaden i ett land har betydelse för attityder till äldre. Det verkar råda en negativ korrelation, högre sysselsättning bland äldre innebär att det är färre som anser att äldre måste lämna plats till de yngre (se diagram 1.3).

¹⁰Tidskriften Politiken, 3 augusti 2012.

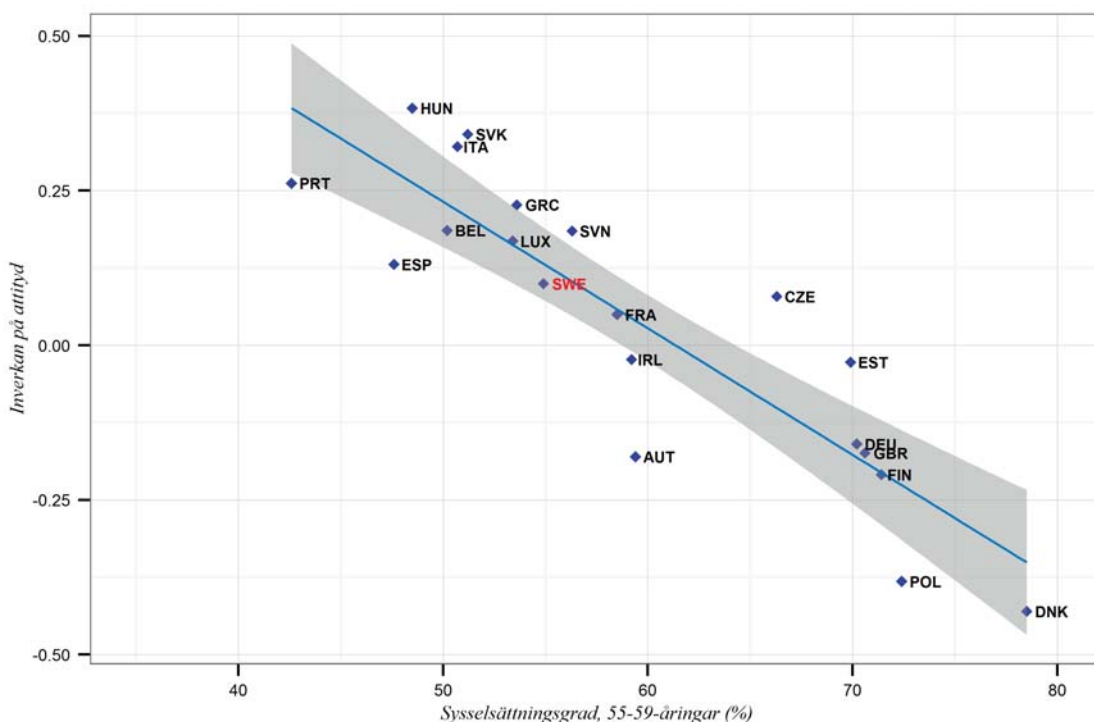
¹¹A Manpower White Paper, The New Agenda for an Older Workforce, 2012.

¹²RFV, Arbetsgivares attityder till äldre yrkesverksamma, RFV Analyserar 2001:9.

¹³Se exempelvis Jämställdhetsbilagan, Budgetpropositionen 2011 (Prop.2011/12:1).

¹⁴Se exempelvis SOU 2012:28, Längre liv längre arbetsliv, förutsättningar och hinder för äldre i arbetslivet, avsnitt 12.

Diagram 1.3 Samvariationen mellan andelen sysselsatta 55-59 åringar och uppfattningen att "Om äldre arbetar till högre ålder, kommer färre jobb att finnas tillgängliga för yngre personer"¹⁵



Källa: Retirement and income systems in OECD and G20 countries, OECD 2011.

Flera äldre i arbete kan därför tänkas skapa en positiv spiral, dvs. förbättra attityderna till de äldre, något som i sin tur kan leda till ökad efterfrågan på äldre arbetskraft.

1.1 Frågeställningar

De frågeställningar som behandlas i denna rapport är följande:

- Hur ser dagens arbetsgivare i Sverige på äldre arbetskraft?
- Finns det skillnader i arbetsgivarnas syn på äldre mellan Sverige och andra länder?
- Påverkar arbetsgivarnas attityder äldres möjligheter att hitta ett nytt jobb?
- Vad kan vi lära oss från andra länder? Vilka åtgärder vidtas i andra länder för att förbättra äldres situation på arbetsmarknaden.
- Håller attityderna till äldre på att förändras?

¹⁵ Analysen är gjort utifrån OECD:s Eurobarometerundersökning som omfattar 27 113 personer i Europeiska unionen. Kattningen baserad på ett index med följande gradering: starkt emot klassas som -2, emot -1, håller med delvis 1 och instämmer helt 2. Utöver de visade variablerna, har analysen kontrollerats för region (storstäder/landsbygden) och den ekonomiska aktiviteten (pensionerad, anställd, egenföretagare). De visade resultaten är predikerade värden där alla dessa faktorer beaktas samtidigt. Samtliga variabler som ingår i den ekonometriska modellen var signifikanta på 1 %-nivån.

1.2 Metod

På uppdrag av Pensionsmyndigheten och Pensionsåldersutredningen har TNS SIFO genomfört en undersökning riktad till ett urval av arbetsgivare och fackliga representanter. Syftet med undersökningen har varit att ta reda på arbetsgivares och fackliga representanters inställning till den äldre arbetskraften. Ett annat syfte har varit att identifiera olika åtgärder som arbetsgivarna och/eller staten kan bidra med för att de anställda ska få möjlighet och vilja att arbeta högre upp i åldrarna. Målgruppen för undersökningen har varit arbetsgivare i form av företagsledare eller personalchefer samt fackliga representanter för den fackliga organisation som haft flest medlemmar på respektive arbetsplats.

Undersökningen bygger på ett slumpmässigt bruttourval av arbetsgivare från PAR-registret, som innehåller uppgifter om svenska arbetsgivare (<http://www.par.se/>), stratifierat på variablerna antal anställda samt avtalsområde (privatanställda arbetare SAF/ LO, privat anställda tjänstemän ITP, anställda inom kommun och landsting KAP-KL, anställda inom staten PA03). I slutet av varje intervju med en arbetsgivare har respondenten ombetts lämna kontaktinformation om facklig representant på arbetsplatsen.

Svarsfrekvensen hos de tillfrågade arbetsgivarna i Pensionsmyndighetens undersökning från 2012 ligger på 43 procent hos arbetsgivare och 67 procent hos fackliga representanter. Det huvudsakliga bortfallet finns bland anställda inom privat sektor. Sett över tid har svarsfrekvenserna vid enkätundersökningar sjunkit och numera är det tyvärr mera regel än undantag med svarsfrekvenser under 50 procent. Den främsta orsaken till bortfallet hos arbetsgivare (49 procent) är att respondenten är bortrest och hos fackliga representanter att respondenten är "ej nåbar". (se tabell 2 och 4 i bilaga 1). Dessa bortfallsorsaker kan i sin tur ses som "mindre allvarliga" bortfall jämfört med exempelvis "vägran hos respondenten". Risken att resultat framstår som "för positiva/tillrättalagda" är större om bortfallet beror främst på att respondenterna vägrar att svara.

Bortfall innebär självklart en försämrad statistisk kvalitet, då saknade observationer bidrar till en variansökning. Variansökning leder i sin tur till större konfidensintervall och sämre precision. En allvarligare effekt av bortfallet uppkommer om det snedvrider resultaten, d.v.s. att man systematiskt antingen överskattar eller underskattar vissa resultat.¹⁶ Orsaken till skevheten kan exempelvis vara att individer med relativt negativa attityder till äldre är mer bortfallsbenägna än andra.

Då svarsfrekvensen för arbetsgivare i Pensionsmyndighetens enkät understiger 50 procent är det viktigt att kontrollera om resultaten är representativa för målgruppen. En metod som redovisas i bilaga 1 är jämförelse av hur populationen i sin helhet fördelar sig på exempelvis sektor, bransch och avtalsområde med motsvarande fördelningar i det urval som har svarat. Diagram 1 i bilaga 1 visar att, jämfört med den totala populationen, innehåller undersökningen en överrepresentation av anställda inom staten (avtalsområde PA03) samt en underrepresentation av privatanställda arbetare. Samtidigt ger stratifieringen möjlighet att uttala sig om situationen inom respektive urvalsgrupp.

¹⁶ Japec I., Ahtiainen A., med fl., Minska bortfallet, SCB, 1997.

Bortfallsanalysen som redovisas i bilaga 1 indikerar att resultaten i enkätundersökningen kan användas för att dra generella slutsatser om situationen inom respektive avtalssektor. Det finns dock anledning att vara försiktiga vid jämförelse mellan sektorerna. Detta gäller framförallt jämförelser mellan statligt anställda och privat anställda. Särskild försiktighet måste vidtas vid jämförelse mellan finansiell sektor och offentlig förvaltning. Det är även viktigt att ha i åtanke att det finns alltid risk för en bias mot ”politisk korrekthet” i svaren, inte minst med tanke på att enkäten fokuserar på ett område som kan tänga diskriminering.

Observera att årets undersökning är stratifierad både utifrån företagsstorlek och sektor, medan undersökningen från 2001 var stratifierad efter enbart företagsstorlek. Detta innebär att jämförelser mellan undersökningarna med indelning efter sektor och bransch ska göras med försiktighet.

2 Tidigare studier

2.1 Attityder till äldre

Äldres situation på arbetsmarknaden har varit föremål för studier sedan flera decennier tillbaka. År 1977 publicerades en artikel i Harvard Business Review om synen på de äldres arbetsförmåga. Artikeln bygger på en nationell enkät där läsare av tidskriften ombads beskriva gruppen äldre arbetstagare.¹⁷ Flera ansåg att utbildningsmöjligheter främst var till för yngre. Liksom i andra undersökningar, hade äldre respondenter mer positiva attityder gentemot äldre arbetstagare. Forskarnas råd till en äldre anställd var t.o.m. att välja en äldre chef för att få en bättre arbetsmiljö och större utvecklingsmöjligheter.

Under 80- och 90-talen handlade frågan framför allt om problemet med flera decennier av minskande arbetskraftsdeltagande bland de äldre. I början av 1990-talet redovisade exempelvis forskarna Taylor och Walker resultatet av en enkät om de amerikanska arbetsgivarnas attityder till äldre. Enligt studien gick det att urskilja skillnader mellan sektorer i arbetsgivarnas inställning till äldre arbetstagare. Arbetsgivare inom tillverkningsindustri hade i större utsträckning än inom övriga branscher använt förtidspensionslösningar i syfte att bli av med äldre arbetskraft. Författarna kunde även konstatera att just bland arbetsgivarna inom tillverkningsindustrin fanns mer negativa attityder till äldre arbetskraft. En stor andel av de tillfrågade arbetsgivarna ansåg att de äldre saknade dagsaktuell kompetens samtidigt som det framkom att de äldres tillgång till både offentliga och företags specifika utbildningsprogram var begränsad.

Taylor och Walker¹⁸ påpekade vidare att attityder gentemot äldre kan fungera som en självuppfyllande profetia, där fördomar om äldres kompetens försämrar de äldres förutsättningar på arbetsplatsen vilket i sin tur kan leda till lägre motivation och därmed lägre produktivitet. Artikeln avslutas med att statliga regleringar kan ha endast begränsad effekt om man inte tar hänsyn till heterogeniteten hos gruppen ”äldre”. Exempelvis kan det behövas olika typer av åtgärder för låg- respektive högutbildade och för äldre inom olika branscher.

I en annan studie från 1993 som baserades på en enkät till 406 arbetsgivare i USA framgick att de flesta arbetsgivare ansåg att äldre arbetstagare var mer tillförlitliga och hade bättre kompetens än yngre arbetstagare, men var mindre lämpade för utbildning och mindre flexibla vad gäller viljan att ta nya uppdrag.¹⁹ Arbetsgivarna ansåg även att äldre anställda hade högre sjukskrivningskostnader.

I en brittisk studie från 1998 kom författarna fram till liknande slutsatser.²⁰ Arbetsgivarna ifrågasatte äldre arbetstages produktivitet och förmåga att anpassa sig till ny teknik samt även deras flexibilitet och intresse för tekniska förändringar. Samtidigt såg de positivt på äldres tillförlitlighet och kompetens.

¹⁷Rosen, Benson and Jerdee, Too Old or Not Too Old, Harvard Business Review, 1977.

¹⁸ Taylor P, Walker A, Work Employment & Society, December 1994 vol. 8.

¹⁹ Barth, Michael C., Mc Naught W, and Rizzi P, Corporations and the Aging Work Force, Building the Competitive Workforce: Investing in Human Capital for Corporate Success, 1993.

²⁰ Philip T, Walker A, Employers and Older Workers: Attitudes and Employment Practices, Ageing and Society 18, 1998.

Frågan aktualiserades återigen i början av 2000-talet när oron för framtida brist på arbetskraft blev ett allt oftare återkommande tema inom forskningen. Det konstaterades att det i nästan alla utvecklade länder kommer att bli en kraftig ökning av antalet äldre arbetstagare under perioden 2000–2050. En av frågorna som ställdes var huruvida arbetsmarknaden och därmed arbetsgivarna var redo för denna utveckling.

I en amerikansk studie från 2000 ombads 400 arbetsgivare i USA att rangordna kvaliteter som de värdesätter mest hos de anställda, och därefter bedöma de äldre arbetstagarna i förhållande till de yngre utifrån dessa kvaliteter.²¹ Äldre arbetstagare rankades högt vad gäller de flesta egenskaper som värdesattes högst av arbetsgivare, som till exempel arbetsmoral, erfarenhet och förmåga att komma överens med medarbetare. Dessa arbetsgivare ansåg emellertid att de äldre var mindre anpassningsbara till förändringar, sämre på att lära sig ny teknik och på att ta till sig nya arbetsuppgifter.

I Nya Zeeland publicerades samma år en studie av attityder till äldre arbetskraft baserad på en enkätundersökning till 1 000 arbetsgivare och 2 000 fackliga representanter.²² Forskarna fann ingen väsentligt skillnad mellan arbetsgivare och fackliga representanter i synen på äldre arbetstagare. Bägge grupperna ansåg att de äldre arbetstagarna var mer tillförlitliga, bättre kollegor och mer produktiva än de yngre. De enades också om att äldre arbetstagare var mindre flexibla, hade svårare att ta till sig nya arbetsuppgifter och var för dåligt insatta i den senaste tekniken. Äldre arbetsgivare var mera positiva till företagsutbildning riktad till äldre arbetstagare än de yngre arbetsgivarna.

En kanadensisk studie från 2001 visade att kanadensiska chefer generellt påstod sig ha en positiv inställning till äldre arbetstagare. Samtidigt uppgav mellan 25 och 50 procent av arbetsgivarna (beroende på företagets storlek och geografiska placering) att de inte skulle nyrekrytera arbetstagare mellan 55 och 61 år.²³

I vilken utsträckning som de äldre möter problem på arbetsmarknaden skiljer sig åt mellan olika länder. I en brittisk studie²⁴ från 2012 analyseras det faktum att personer över 65 år i Storbritannien har relativt stor chans att få fortsätta arbeta, trots sina begränsade anställningsrättigheter jämfört med exempelvis lagstiftningen i USA. Hypotesen som testas är att anställda över 65 framförallt efterfrågas inom yrken som är mindre eftertraktade hos andra grupper. Sysselsättningen bland äldre var relativt hög för låginkomsttagare, och inom yrken där deltidsanställning var vanlig. Deltid uppfattades ofta som ett minus av yngre anställda men tilltalade just de äldre. De brittiska erfarenheterna jämfördes med dem från USA, som har en sedan länge etablerad lagstiftning mot åldersdiskriminering.

Det visar sig att arbetsgivarnas syn på den äldre arbetskraften i mycket är relativt likartad när man jämför olika länder. Av exempelvis en nederländsk studie från 2005 baserad på en enkät till 800 chefer framgick att arbetsgivare ansåg att äldre arbetstagare är mer produktiva och mer pålitliga, men mindre anpassningsbara och sämre på att lära sig ny teknik och ta till sig teknisk utveckling.²⁵ I allmänhet var de nederländska cheferna ointresserade av att erbjuda

²¹ RAARP. American Business and Older Employees: A Summary of Findings, Washington DC, 2000.

²² McGregor, Gray J, Gray G., Stereotypes and Older Workers: The New Zealand Experience, Social Policy Journal of New Zealand, 2002.

²³ Marshall, V W, Canadian Research on Older Workers, International Association on Gerontology conference, Vancouver, 2001.

²⁴ Lain D., Brighton Mithras House med fl, Work, Employment & Society, February 1, 2012 26

²⁵ Kene H., Stereotyping Older Workers and Retirement: The Managers' Point of View, Canadian Journal of Aging 24 (4), 2005.

jobb till äldre arbetstagare. Forskarna fann att äldre chefer och chefer med mer kontakt med arbetstagarna var mer benägna att se äldre arbetstagare som produktiva och pålitliga, men inte som anpassningsbara och öppna för ny teknik. Det konstaterades även att chefer inom offentlig sektor hade mer negativa attityder till äldre arbetstagare än chefer i privat sektor. Enligt författarna kan detta bero på den relativt starka lagstiftningen om anställningsskydd inom just den offentliga sektorn.

Enligt OECD:s rapport från 2011 råder det ingen tvekan om att vissa arbetsgivare diskriminerar äldre arbetstagare. Omkring 6 procent av den vuxna befolkningen i EU rapporterade att under de senaste 12 månaderna personligen hade känt sig diskriminerade eller trakasserade på grund av sin ålder.²⁶

I flera studier pekas på det faktum att det relativt sett låga arbetskraftsdeltagandet bland äldre inte enbart handlar om arbetsgivarnas attityder. Det kan även i stor utsträckning handla om äldres egna attityder till att gå i pension, en nästan ny era av aktivt åldrande, en livsstil. I flera studier behandlas valet att gå i pension som en del av livsstil, som av äldre upplevs som övergång till en ny aktiv fas i livet.²⁷

2.2 Vilken roll spelar attityder?

Arbetsgivarnas och samhällets negativa inställning till äldre arbetstagare kan utgöra ett hinder för att förlänga det förvärsaktiva livet, oberoende av hur lagstiftningen i ett land är utformad.

I en brittisk studie undersöktes sambandet mellan attityder till äldre arbetstagare inom stora organisationer (500 eller fler anställda) och organisationernas agerande gentemot äldre arbetskraft.²⁸ Enligt undersökningen har arbetsgivarnas benägenhet att rekrytera äldre påverkats av en negativ inställning till äldres egenskaper i följande avseenden: utbildning, inlärningsförmåga, kreativitet, fysisk kapacitet, sannolikheten att drabbas av en olycka, och förmåga att arbeta med yngre arbetstagare. Åsikter som inte hade något direkt samband med arbetsgivarnas benägenhet att anställa var: produktivitet, tillförlitlighet, förmåga att anpassa sig till ny teknik, intresset för tekniska förändringar och flexibilitet. Författarna anser att det behövs åtgärder mot stereotyp inställning till äldre arbetstagare om åldersdiskrimineringen på arbetsmarknaden skall minska. De anser vidare att utbildningskampanjer endast har en begränsad inverkan på äldre arbetstagares situation på arbetsmarknaden. Författarna påpekar att det i framtida studier måste tas större hänsyn till skillnaderna mellan olika grupper bland de äldre arbetstagarna.

Även forskarna Loretto och White (2006) har undersökt sambandet mellan arbetsgivarnas agerande gentemot äldre och deras attityder till äldre arbetstagare.²⁹ Trots omvärldens fokus på vikten av att få flera äldre att stanna kvar i arbetslivet är, enligt författarna, relativt lite känt om på vilket sätt som arbetsgivares attityder påverkar rekrytering av äldre. De upplevda nackdelarna med äldre arbetstagare kan i praktiken innebära att äldre får mindre stimulerande arbetsuppgifter och att de i mindre utsträckning deltar i företagsutbildningar vilket i sin tur innebär att deras relativa kompetens devalveras.

²⁶ OECD, Pensions at a Glance 2011, Retirement-income Systems in OECD and G20 Countries, OECD 2011.

²⁷ Se exempelvis Jones J-R, Leontowitsch M., Higgs P., The Experience of Retirement in Second Modernity: Generational Habitus among Retired Senior Managers, Sociology, 2010.

²⁸ Taylor P, Walker A., Employers and older workers: attitudes and employment practices, Open University Business School, University of Sheffield.

²⁹ Loretto W., White P., Employers' attitudes, practices and policies towards older workers, Human Resource Management Journal, Volume 16, 2006.

Arbetsgivare i många länder anser att äldre arbetskraft kännetecknas av låg förmåga att lära sig nya tekniker och att de ökar arbetsplatsens sjukvårdskostnader. I en studie av svenska arbetsgivare har äldre setts som de minst efterfrågade potentiella medarbetarna, när de tillfrågade ombads att välja mellan bland andra långtidsarbetslösa, kvinnor som planerar att skaffa barn, invandrare, ensamstående föräldrar, rörelsehindrade och personer över 55 år.³⁰

Vissa studier pekar på att arbetsgivarnas negativa attityder gentemot äldre dessutom kan inverka på de anställdas inställning till den egna förmågan. En kvantitativ studie från Australien visade att risken för arbetslöshet ökade med stigande ålder. Upplevelsen av att vara föremål för nedskärningar och arbetslöshet resulterade ofta i att avskedade äldre inte sökte nya jobb. De tillfrågade ifrågasatte sin egen fysiska förmåga och kapacitet att fortsätta arbeta, och även sin förmåga att hantera ny teknik och andra förändringar i arbetet.

För att motverka attityder som dessa, har Nya Zeeland beslutat om en *Positiv Åldrandestrategi* som inkluderar en rad mål med syfte att öka möjligheterna för äldre att delta i arbetslivet. Intervjuer med rekryteringsexperter visade att efter det att strategin genomförts hade arbetsgivarna fått en mer positiv attityd till att anställa äldre. Detta påstås även ha förbättrat attityderna till äldre anställda: många arbetsgivare i Nya Zeeland sägs nu ge positiva omdömen om sina äldre anställda och nämna deras kunskap, kompetens och erfarenhet, deras förmåga som mentorer, deras arbetsetik och stabilitet.³¹

2.3 Ålder och arbetsprestation

Sambanden mellan ålder och arbetsprestation har studerats i flera sammanhang. Flertalet studier visar att det inte behöver finnas ett samband mellan stigande ålder och försämrad arbetsförmåga.³² Enligt den litteraturgenomgång som presenteras i Pensionsåldersutredningens delbetänkande finns det inget som talar för att äldre personer i genomsnitt har sämre arbetsförmåga och färdigheter än yngre men att det självklart förekommer individuella variationer av arbetsförmågan.

Att vissa arbetsgivare ifrågasätter en äldre persons arbetsförmåga kan självklart vara befogat. Men kan man verkligen generalisera om äldre som grupp? Handlar det om ålderns inverkan på exempelvis produktivitet eller handlar det snarare om individuella variationer? Ökad ålder kan självklart innebära nedsättning av vissa hälsomässiga aspekter som påverkar arbetsförmågan. Med tanke på att kostnaderna ofta är högre för att anställa och behålla äldre jämfört med yngre kan det framstå som rationellt för en arbetsgivare att välja en yngre anställd framför en äldre.³³ Produktiviteten kan avta med åldern på grund av exempelvis hälsoproblem och att kunskaperna inte uppgraderas i takt med den teknologiska utvecklingen.

Institutet för Arbetshygien i Helsingfors bedriver forskning om sambandet mellan ålder och arbetsförmåga och i rapporten *Ageing workers in the European Union* har Juhanni Ilmarinen sammanställt de studier som institutet genomfört. Forskningsresultaten visar att förändringarna av arbetsförmågan hos personer över 50 år varierar mycket mellan individer, och att det går att behålla äldre i arbete genom att anpassa arbetsförhållandena och arbetsmiljön.

³⁰ Norberg, P., Country report Sweden 2008 on measures to combat discrimination, Utrecht: European Network of Legal Experts in the Nondiscrimination Field, 2008.

³¹ <http://statistics.dwp.gov.uk/asd/asd5/rports2009-2010/rrep674.pdf>

³² Se exempelvis Ilmarinen 1999, Solem och Hallsten 1996.

³³ För analys av kostnader för äldre anställda se exempelvis SOU 2012:28.

Ålder och hälsa

Hur stor inverkan på hälsan har åldern? En grundlig genomgång av frågan gjordes i Pensionsåldersutredningens delbetänkande. Här redovisar vi huvudresultat från genomgången. Analyser där man följt en eller flera åldersgrupper över tiden har visat att prestationsnivån hos den enskilde oftast är tämligen stabil även högt upp i åren. Skillnaderna mellan olika kognitiva funktioner är dock stor varför man kan tala om mer eller mindre ålderskänsliga funktioner. En studie har visat att det först är efter 70-årsåldern som man noterar en mer påtaglig försämring.³⁴

Pensionsåldersutredningen konstaterade i sitt delbetänkande att äldre blir allt friskare längre upp i åldrarna och att analysen av självskattad hälsa i ULF-undersökningarna visar att det finns hälsomässiga förutsättningar för ett långt arbetsliv. Sextiofem års ålder utgör inte någon gräns mellan hälsa och ohälsa. De individuella förutsättningarna när det gäller ohälsan och arbetets hälsokrav spelar mycket större roll än den kronologiska åldern. Utredningen konstaterade vidare att exempelvis andelen i åldern 55–74 år med god eller mycket god hälsa har ökat från 57 procent 1980 till 64 procent 2004. Antalet *hälsoår*, dvs. år utan åldersrelaterade hälsoförsämringar, har ökat med mellan 0,5 och 1 år. Undersökningar pekar på att äldre blir allt smartare. Vissa kognitiva förmågor avtar med åldern, andra behålls eller till och med förbättras när man blir äldre.

Äldres utbildningsnivå

På drygt tio år har äldres utbildningsnivå ökat dramatiskt för både män och kvinnor. Samtidigt är det fortfarande så att det finns fler personer med enbart förgymnasial utbildning bland personer som är 55 år och äldre jämfört med yngre åldersgrupper. För både kvinnor och män är det mer än dubbelt så många i åldersgruppen 55–64 år som enbart har förgymnasial utbildning jämfört med åldersgruppen 35–44 år.³⁵ En persons produktivitet kan självklart påverkas om exempelvis kunskap inte uppgraderas i takt med de nya kraven i arbetslivet. Vi lever i ett samhälle där, särskilt inom vissa högteknologiska branscher, kunskaper föråldras i en aldrig tidigare skådad takt.

OECD har sedan 2005 ett projekt där man systematiskt jämför länders vuxenutbildning och sammanställer kunskaper och erfarenheter. Av rapporteringen från projektet framgår bland annat att vidareutbildning är en av grundbultarna i arbetet mot arbetslöshet och tidigt utträde från arbetslivet.³⁶ Sverige rankas av OECD som ett av de länder där störst andel av arbetskraften deltar i någon form av vidareutbildning varje år. Samtidigt deltar personer med högskoleutbildning i någon form av vidareutbildning i mellan 5 till 10 gånger högre utsträckning än gruppen lågutbildade. Äldre individer tenderar att delta i vuxenutbildning i betydligt lägre grad än yngre. Företagets storlek är en annan avgörande faktor, då små och medelstora företag erbjuder vidareutbildning i mindre utsträckning än stora företag.

³⁴ Schaie K.W., Adult cognitive development from a lifespan developmental perspective, 2010.

³⁵ CB, 2010.

³⁶ OECD, Promoting adult learning, 2005. För Sverige se <http://www.oecd.org/edu/highereducationandadultlearning/1892169.pdf>

Ålder och produktivitet

Vad säger forskningen om sambandet mellan produktivitet och stigande ålder? Som det påpekas i Pensionsåldersutredningens delbetänkande är det mycket komplicerat att i empiriska studier klarlägga sambanden mellan ålder och produktivitet, bland annat eftersom det är mycket svårt att mäta produktiviteten.

Mc Evoy och Cascio redovisade år 1989 en omfattande översyn av forskningsresultat kring förhållandet mellan ålder och arbetsprestation. De gick igenom resultat från 96 studier och konstaterade att i de flesta fall kan det endast påvisas en svag korrelation mellan ålder och arbetsprestation. Flera forskningsrapporter antyder att denna svaga korrelation kan vara en effekt av att äldre arbetstagare använder sin arbetserfarenhet för att kompensera för eventuella åldersrelaterade förändringar i kognitiv och fysisk förmåga.³⁷ En svensk studie genomförd vid Institutet för Framtidsstudier visade att anställda inom tillverknings- och gruvindustrin över-skattade produktiviteten hos unga och underskattade den hos äldre.³⁸ En rad liknande studier genomförda under de senaste åren kommer fram till samma resultat, nämligen att forskarna inte finner något stöd för att det skulle föreligga ett gap mellan de äldres produktivitet och lönekostnader när man tar hänsyn till olika skillnader i sammansättning m.m. Resultaten visar också att produktiviteten ökade under större delen av arbetskarriären.³⁹

Forskningen visar således att det är svårt att dra några generella slutsatser om sambandet mellan ålder och produktivitet och det är viktigt att inte generalisera om en viss åldersgrupps produktivitet. Vi ser även att det har skett förbättringar i äldres hälsa under det senaste decenniet vilket borde förändra deras position på arbetsmarknaden jämfört med tidigare.

I exempelvis Finland, där man under flera år försökt att förbättra äldres förutsättningar på arbetsmarknaden, uttrycker man sig i termer av äldres anställbarhet. Termen inbegriper de åtgärder som behövs för att förbättra sysselsättningsgraden hos de äldre. De omfattar sysselsättning, utbildning, frisk- och hälsovård men även åtgärder mot åldersdiskriminering. Juhanni Ilmarinen som har arbetat med frågan under flera decennier påpekar att det finns två huvudsakliga processer som påverkar sysselsättningsgraden för äldre arbetstagare: en är att främja arbetsförmågan och den andra är utvecklingen av *anställbarhet* (förbättrad formell utbildning samt andra kompetenshöjande åtgärder). Främjandet av arbetsförmåga anges som en grundläggande process som behövs innan andra åtgärder för att förbättra anställningsbarheten får full effekt. Han betonar också att det krävs åtgärder på både arbetsplatsen och individuell nivå.

³⁷ Greller and Simpson (1999), Ilmarinen (2006), Waldman and Avolio (1986), Salthouse (1997).

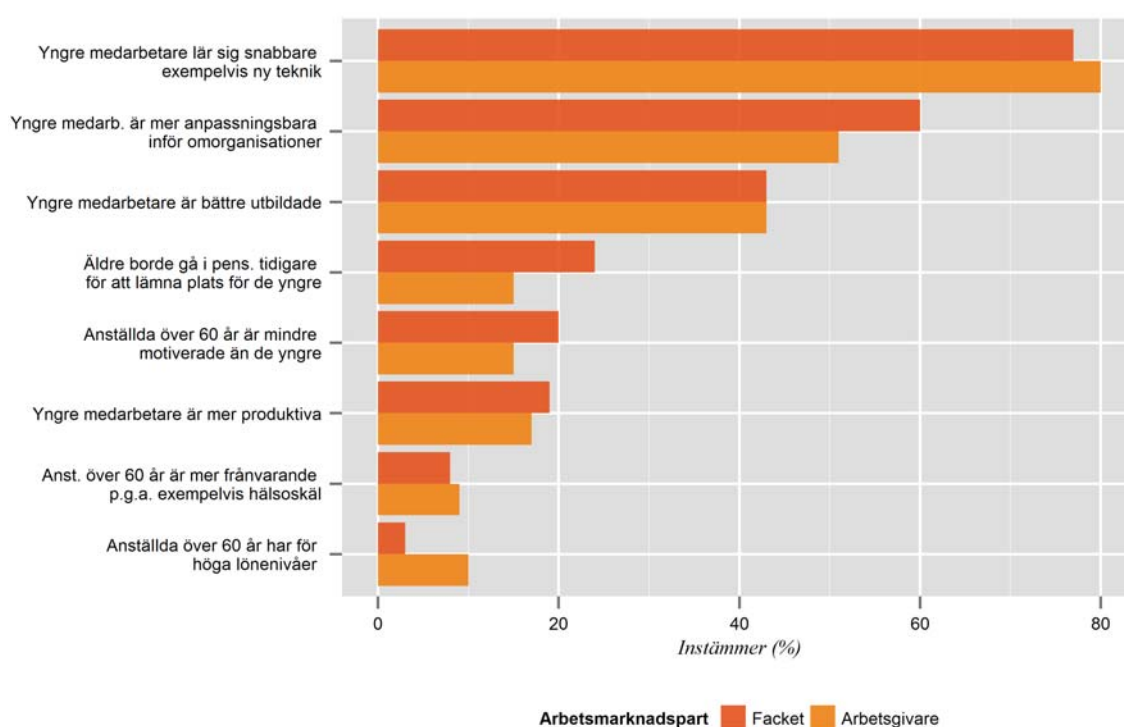
³⁸ Malmberg B., Lindh, T., Halvarsson M., Productivity consequences of workforce ageing – stagnation or a horndal effect?, Institutet för framtidsstudier, 2005.

³⁹ Se exempelvis Van Ours J., Stoeldraijer L. (2005), Cataldi A., Kampelmann S., Rycx F. (2005), Börsch-Supan A., Weiss M., (2005), Pekkarinen T., Usitalo R., (2008).

3 Attityder till äldre arbetskraft

Enligt Pensionsmyndighetens enkät riktad till arbetsgivare och fackliga representanter har majoriteten av dagens arbetsgivare och fackliga representanter i Sverige relativt sett positiv inställning till äldre arbetskraft. Så gott som samtliga tillfrågade arbetsgivare anser att äldre anställda tillför värdefulla arbetslivserfarenheter och yrkeskunskaper. Cirka nio av tio arbetsgivare anser inte att äldre borde gå i pension tidigare för att lämna plats till de yngre. Knappt två av tio arbetsgivare anser att de yngre är mer produktiva än de äldre och att de äldre är mindre motiverade än de yngre.

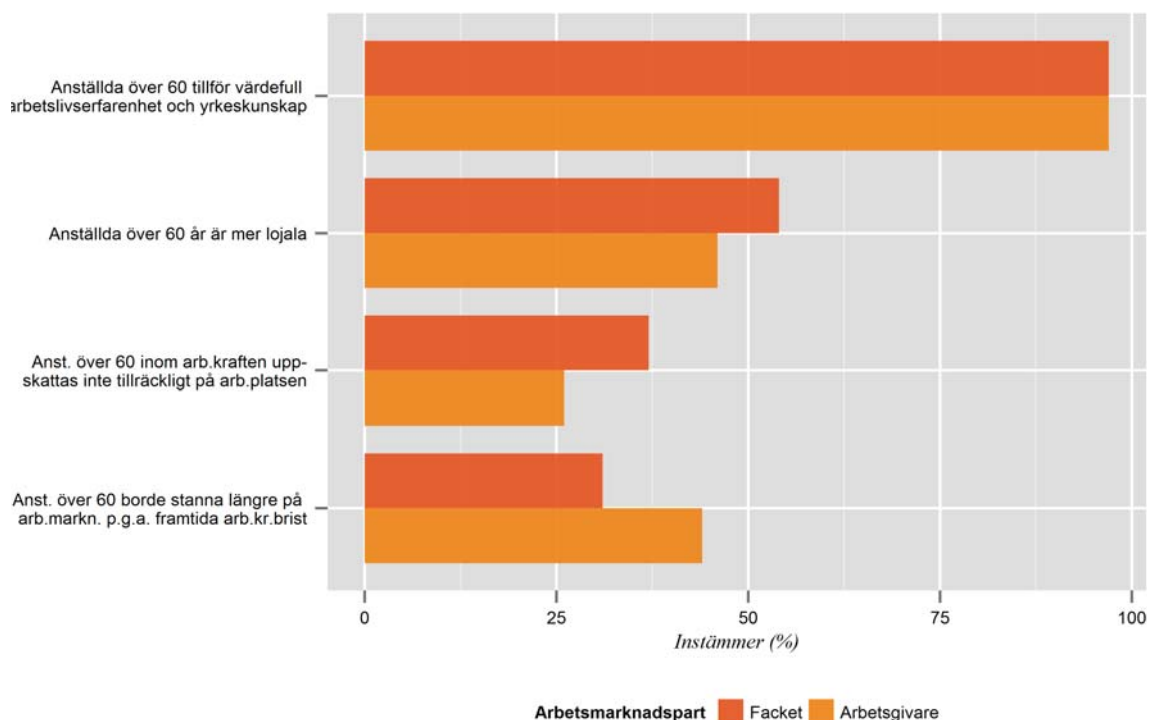
Diagram 3.1(a) Attityder till äldre arbetskraft, svar från fackliga representanter och arbetsgivare, 2012



Källa: Pensionsmyndighetens enkät till arbetsgivare och fackliga representanter, 2012.

Ungefär hälften av de tillfrågade anser även att personer över 60 år är mer lojala än yngre. Var tredje arbetsgivare anser även att de äldre inte uppskattas tillräckligt på arbetsplatsen. Närmare hälften av arbetsgivarna anser dessutom att äldre borde stanna kvar på arbetsmarknaden p.g.a. framtida brist på arbetskraft.

Diagram 3.1(b) Attityder till äldre arbetskraft, svar från fackliga representanter och arbetsgivare, 2012



Källa: Pensionsmyndighetens enkät till arbetsgivare och fackliga representanter, 2012.

Undersökningen visar även att fackliga representanter har en tudelad uppfattning till de äldre. Å enas sidan anser flera fackliga representanter än arbetsgivare att de äldre inte uppskattas tillräckligt på arbetsplatsen. Samtidigt är det färre fackliga representanter än arbetsgivare som anser att äldre borde stanna längre på arbetsmarknaden på grund av framtida brist på arbetskraft. Den tudelade inställningen kan i sin tur bero på att facket måste utgå från samtliga medlemmars bästa, dvs. ambitionen att förbättra arbetssituation för de yngre kan ligga bakom fackets inställning till äldre arbetskraft.

Det finns dock egenskaper hos äldre arbetstagare som både arbetsgivare och facket är negativt inställda till. Majoriteten av både arbetsgivare och fackliga representanter anser att yngre anställda snabbare lär sig ny teknik och att de äldre är mindre anpassningsbara inför omorganisationer. Bilden som framträder är ganska lik motsvarande internationella undersökningar. På samma sätt som i andra länder varierar synen på äldre arbetskraft mellan exempelvis olika branscher och beroende på åldern hos de intervjuade. I följande avsnitt undersöks skillnader i attityder till äldre utifrån faktorer som exempelvis könsstruktur på arbetsplatsen, bransch- och sektortillhörighet samt ålder hos de tillfrågade.

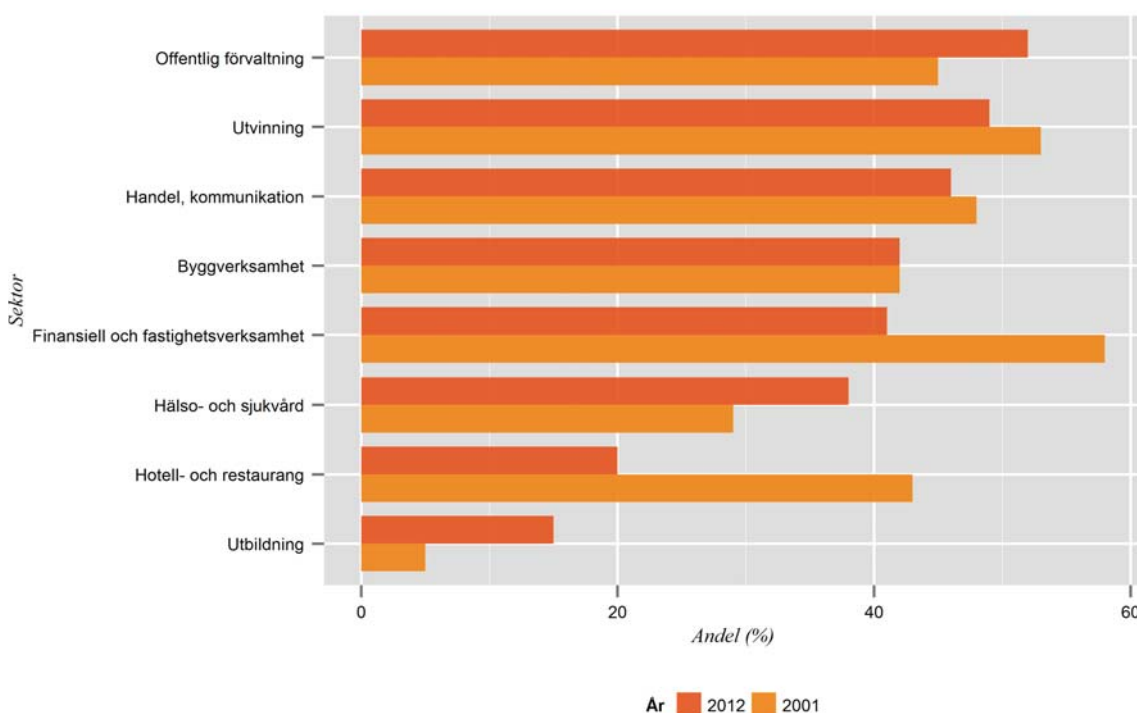
3.1 Vad har hänt med arbetsgivarnas syn på äldre arbetskraft sedan 2001?

För drygt tio år sedan, dvs. bara några år efter införandet av det nya pensionssystemet undersökte RFV arbetsgivarnas syn på äldre arbetskraft. Undersökningens resultat sammanfattades i underlagsrapporten *Arbetsgivares attityder till äldre yrkesverksamma* (RFV Analyserar 2001:9). I årets undersökning har vi återanvänt vissa av frågorna om inställningen till äldre arbetskraft från 2001. På det sättet finns det möjlighet att följa utveckling av arbetsgivarnas syn på äldre arbetskraft.

Årets undersökning är stratifierad utifrån både företagsstorlek och sektor, medan undersökningen från 2001 var stratifierad enbart efter företagsstorlek. Detta innebär att jämförelser mellan åren på branschnivå ska göras med viss försiktighet.

Vid jämförelse av enkätsvaren 2001 och 2012 framgår att andelen arbetsgivare som anser att yngre medarbetare är bättre utbildade har minskat inom 5 av 8 branscher (se diagram 3.2) men ökat inom utbildningsbranschen. En påtaglig ökning kan även observeras inom branscherna hälso- och sjukvård och offentlig förvaltning.

Diagram 3.2 Andel arbetsgivare som anser att yngre medarbetare är bättre utbildade än äldre medarbetare, per bransch, 2001 och 2012



Källa: RFV 2001, Pensionsmyndigheten 2012.

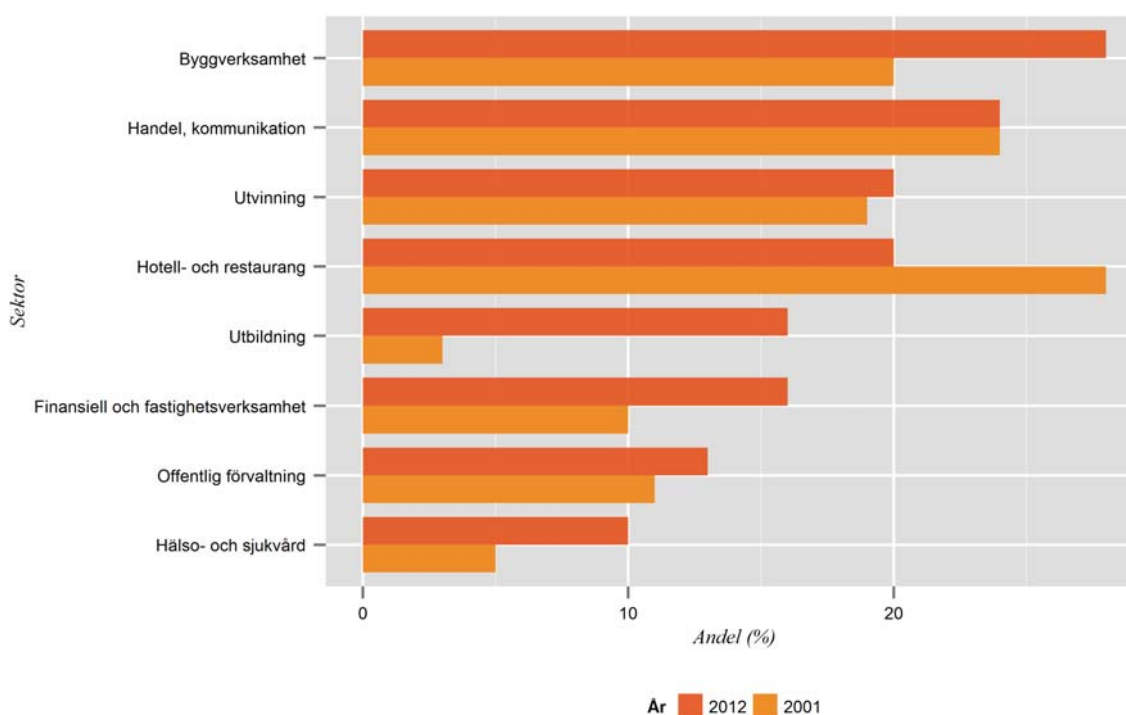
Vad gäller inställningen till äldres produktivitet jämfört med yngre anställda finns det i dag flera arbetsgivare som anser att yngre är mer produktiva än de äldre i 6 av de 8 branscherna (se diagram 3.3). Störst har förändringarna varit inom utbildning, byggverksamhet och finansiell och fastighetsverksamhet.

I Riksförsäkringsverkets rapport från 2001 uppmärksammades att arbetsgivarna inom byggsektorn samt inom utvinnings och tillverkningsindustrin hade en mer negativ uppfattning om äldre anställdas produktivitet än genomsnittet, en trend som består även tio år senare.

Det är enbart inom branschen för hotell- och restaurang som inställningen till äldres produktivitet relativt yngres har blivit mer positiv, jämfört med undersökningen genomförd 2001. Det kan dock inte uteslutas att det snarare beror på en mer negativ uppfattning om yngres produktivitet idag jämfört med för tio år sedan.

Inom utbildningsbranschen, branschen för hälso- och sjukvård samt finansiell- och fastighetsverksamhet kan man observera en påtaglig ökning av andelen arbetsgivare som anser att yngre medarbetare är mer produktiva än äldre.

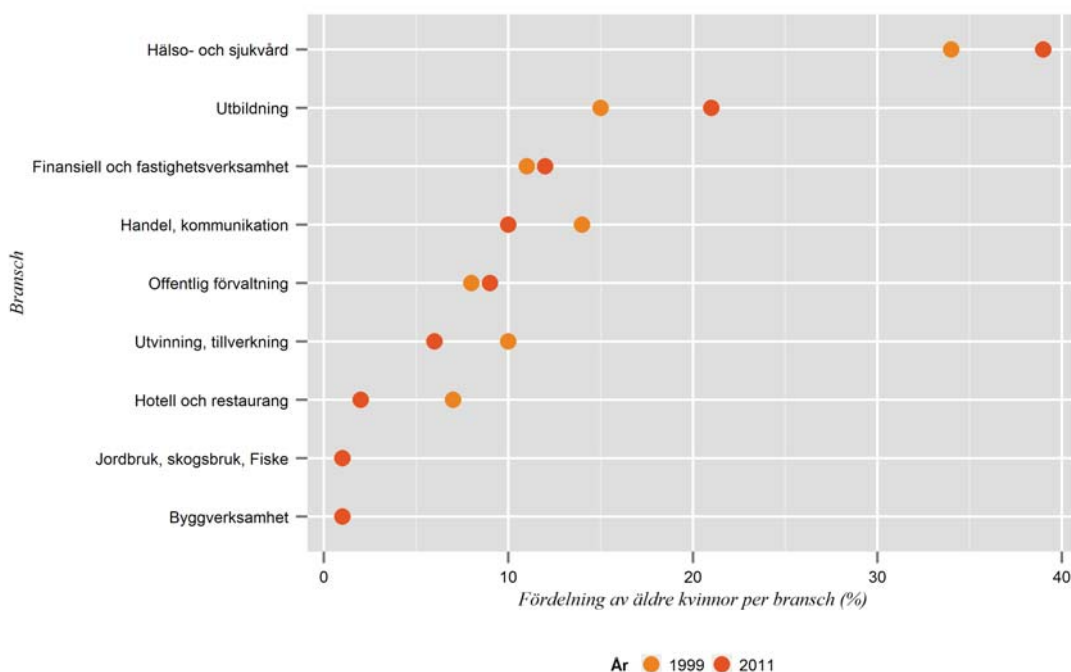
Diagram 3.3 Andel arbetsgivare som anser att yngre medarbetare är mer produktiva än äldre medarbetare, per bransch, 2001 och 2012



Källa: RFV 2001, Pensionsmyndigheten 2012.

Gruppen *äldre arbetskraft* är inte densamma i dag som för tio år sedan. Som uppmärksammades i föregående kapitel är dagens äldre bättre utbildade och friskare jämfört med tidigare. Men vad skiljer gruppen 55+ i dag från motsvarande grupp för tio år sedan vad gäller exempelvis branschtillhörighet och utbildning?

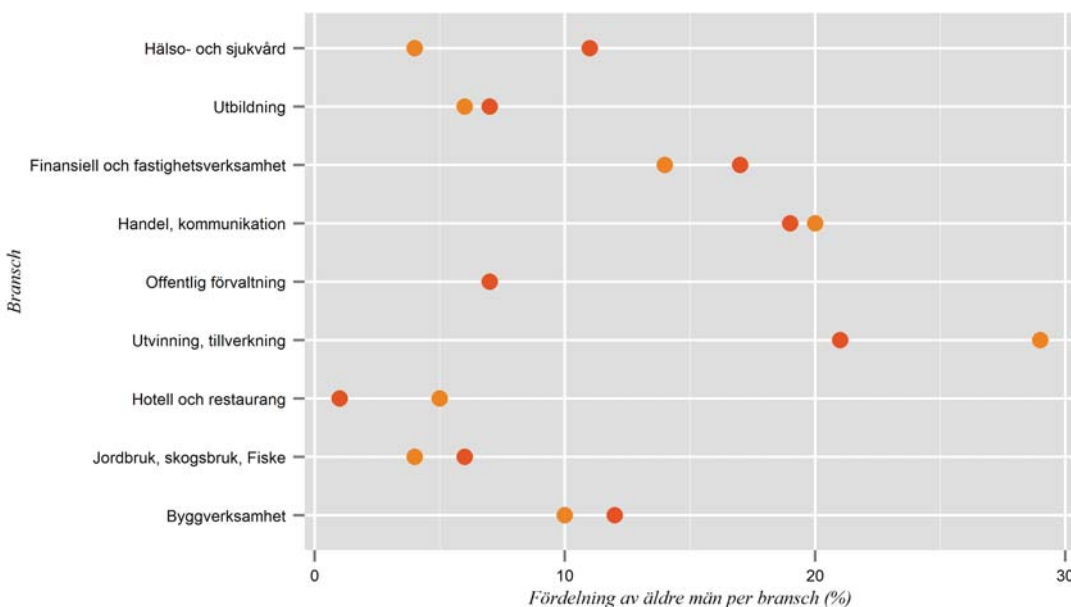
Diagram 3.4 Andel äldre kvinnor per bransch, 1999 och 2011



Källa: Registrerad arbetsmarknadsstatistik (RAMS) 1999 och AKU tilläggstabeller 2011. Not: År 1999 avser åldersgrupp 55–65, år 2011 avser åldersgrupp 55–74.

En större andel äldre kvinnor arbetar numera inom hälso- och sjukvården och inom utbildningssektorn medan en lägre andel arbetar inom hotell- och restaurangbranschen.

Diagram 3.5 Andel äldre män per bransch, 1999 och 2011

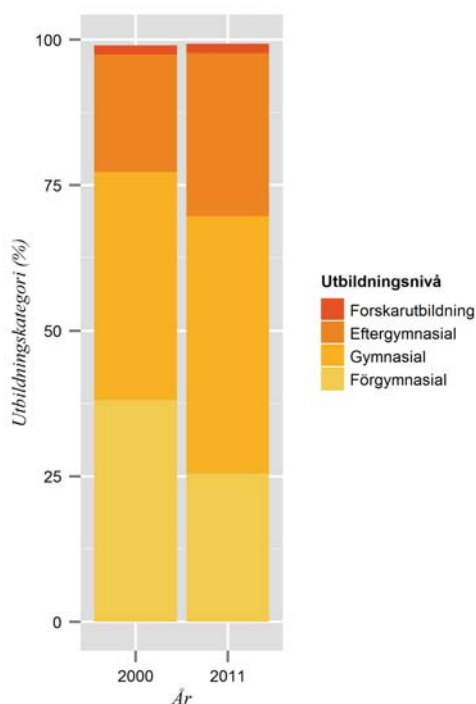


Källa: Registrerad arbetsmarknadsstatistik (RAMS) 1999 och AKU tilläggstabeller 2011. Not: År 1999 avser åldersgrupp 55–65, år 2011 avser åldersgrupp 55–74.

Vad gäller de äldre männen arbetar större andelar inom hälso- och sjukvården och branschen finans- och fastighetsverksamhet, men lägre andelar inom utvinnings- och tillverkningsindustrin samt inom hotell- och restaurangbranschen.

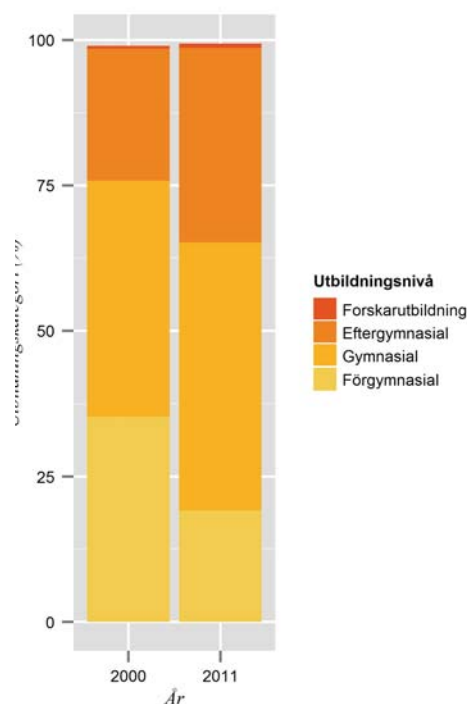
Det är med andra ord en något högre andel äldre som idag arbetar inom tjänstemannayrken jämfört med 1999 vilket får stöd i statistiken över utbildningsgraden hos dagens äldre jämfört med gruppen 55–64 för tio år sedan (se diagram 3.6 och 3.7).

Diagram 3.6 Andel i åldersgruppen 55-64 inom respektive utbildningsgrupp, män



Källa: SCB, 2000 och 2011.

Diagram 3.7 Andel i åldersgruppen 55-64 inom respektive utbildningsgrupp, kvinnor

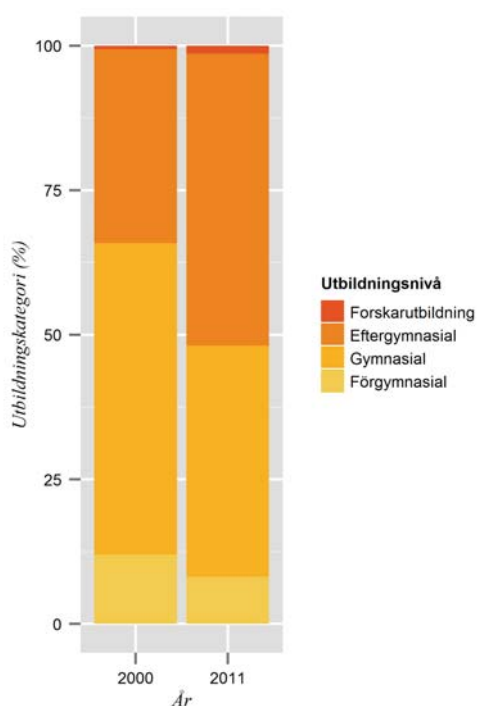


Källa: SCB, 2000 och 2011.

Både andelen äldre män och kvinnor med endast förgymnasial utbildning har minskat markant sedan år 2000. För män från 40 procent till cirka 25 procent av åldersgruppen och för kvinnor från 35 procent till 20 procent av åldersgruppen 55–64.

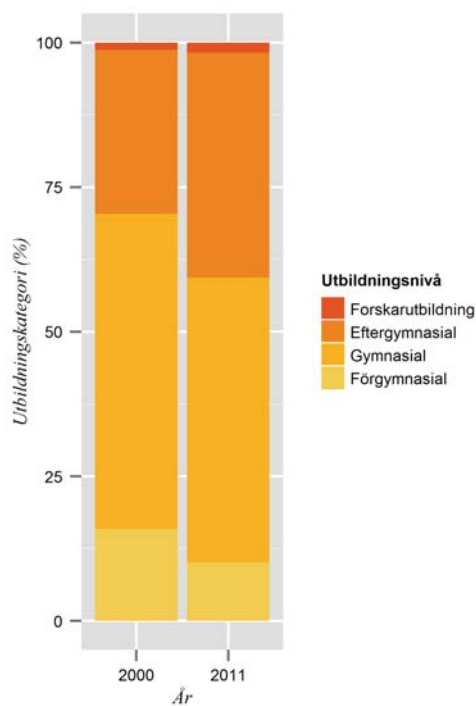
Kvinnornas arbetsmarknadssituation har förändrats avsevärt under de senaste decennierna. Bakom detta ligger det paradigmskifte beträffande kvinnors arbetskraftsdeltagande och utbildning som skedde under slutet av 60-talet. Dessa faktorer skulle i sin tur kunna förväntas påverka arbetsgivarnas inställning till äldre arbetskraft på kvinnodominerande arbetsplatser i positiv riktning, något vi inte kan utläsa i diagram 3.2 och 3.3 om vi tittar på kvinnodominerande branscher som hälso- och sjukvård och utbildning. Samtidigt är det viktigt att komma ihåg att arbetsgivare som ingick i enkätundersökningen ombads att relatera de äldres utbildning och produktivitet till yngre anställda. Vad gäller de yngre kvinnornas utbildningsnivå har det skett en ännu större förändring än för gruppen 55+. Mellan 2000 och 2011 har exempelvis andelen kvinnor i åldersgrupp 33–40 med eftergymnasial utbildning ökat från drygt 30 till 50 procent (se diagram 3.8).

Diagram 3.8 Andel i åldersgruppen 35-40 år inom respektive utbildningsgrupp, män



Källa: SCB, 2000 och 2011.

Diagram 3.9 Andel i åldersgruppen 35-40 år inom respektive utbildningsgrupp, kvinnor



Källa: SCB, 2000 och 2011

För männen är motsvarande ökning från knappt 30 procent år 2000 till 40 procent år 2011 (se diagram 3.9).

I nästa avsnitt tittar vi närmare på skillnader i attityder till äldre arbetskraft mellan kvinno- och mansdominerande arbetsplatser.

3.2 Faktorer bakom arbetsgivarnas attityder

I detta avsnitt analyseras olika faktorer inverkan på arbetsgivarnas benägenhet att ha en viss uppfattning om äldres förmåga relativt yngre anställda samt på arbetsgivarnas benägenhet att anställa äldre arbetskraft.⁴⁰ Som bas för analysen används logistisk regressionsanalys. Metoden samt beräkningarna redovisas i detalj i bilaga 2.

För att bedöma arbetsgivarnas inställning till äldre används frågor om äldres utbildning, produktivitet, anpassningsförmåga samt frånvaro. Arbetsgivarnas inställning i respektive fråga används som bas för analysen, dvs. utgör den beroende variabeln. Som förklarande variabler används exempelvis arbetsplatsens sektorstillhörighet, ålders- och könstruktur, arbetsplatsens storlek, ålder hos de tillfrågade samt arbetets karaktär. Med arbetets karaktär menas huruvida det förekommer fysiskt och psykiskt belastande arbetsuppgifter. För att det

⁴⁰ Metoden liknar de beräkningar som redovisades i Arbetsgivares attityder till äldre yrkesverksamma genomförd, RFV, 2001.

skall vara möjligt att utföra skattningarna och göra jämförelser måste ett referensalternativ uteslutas ur variabelalternativen. På så vis kan man analysera sannolikheten att en viss kategori av arbetsgivare svarar på ett visst sätt i förhållande till referenskategorierna. I Bilaga 2, tabell 1 anges referenskategorierna inom parentes för respektive variabelgrupp.

Analysen indikerar att arbetsgivare på arbetsplatser med mer än 500 anställda har en större benägenhet att anse att yngre är bättre utbildade än äldre, jämfört arbetsgivarna vid mindre företag. Samtidigt har arbetsgivare på större företag lägre benägenhet att tycka att de äldre är mindre produktiva och mindre anpassningsbara (se bilaga 2, tabell 1).

Regressionerna indikerar vidare att det är en större sannolikhet att en arbetsgivare ifrågasätter de äldres produktivitet på en arbetsplats inom privat sektor jämfört arbetsgivarna inom offentlig sektor. Samtidigt är arbetsgivarna inom den statliga sektorn (jämfört med i den privata) mer benägna att anse att de yngre är bättre utbildade.

Arbetsgivare på mansdominerande arbetsplatser är mer benägna att ha negativa attityder till äldre, jämfört med kvinnodominerande arbetsplatser.

Vad gäller åldersstrukturen på arbetsplatsen finns det indikationer på att arbetsgivare på arbetsplatser med genomsnittsålder 45–54 år är mer benägna att anse att äldre är mindre produktiva än de yngre, jämfört med arbetsplatser där genomsnittsåldern hos de anställda är 55 år eller högre.

Det kunde inte spåras några signifikanta effekter på attityderna till äldre arbetskraft av åldern hos de tillfrågade förutom sannolikheten att anse att de äldre är mer frånvarande, där det är mer sannolikt att en medelålders chef (45–54 år) ska anse detta jämfört med en chef som är 55 år eller äldre.

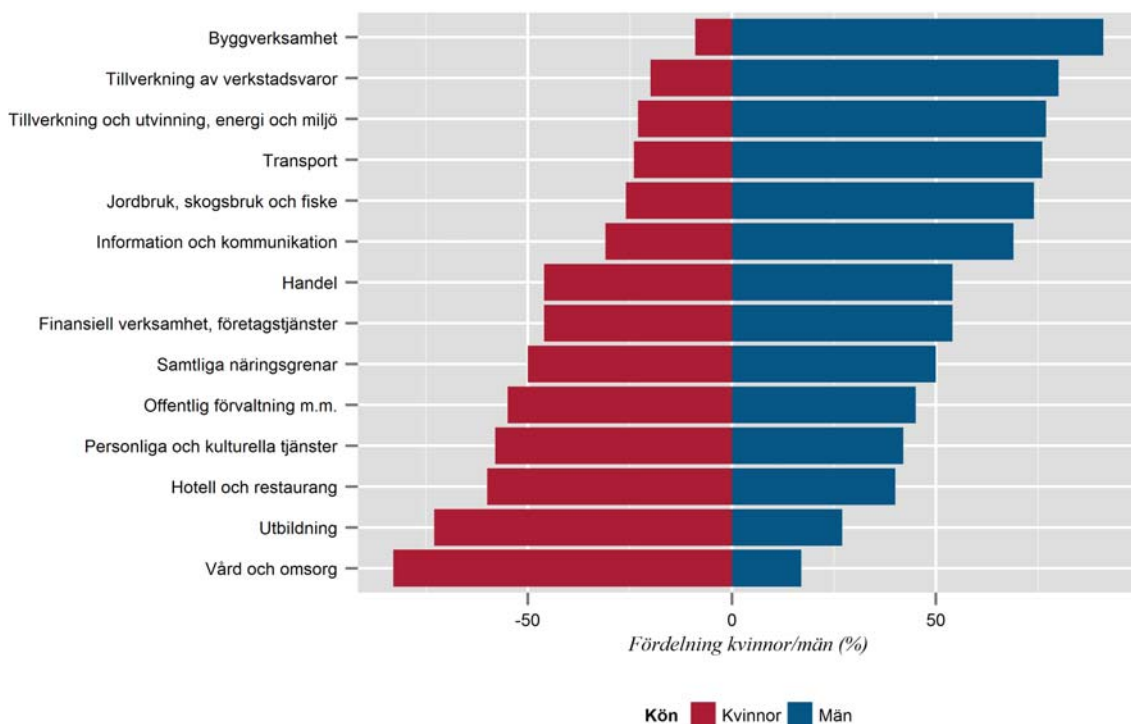
3.3 Attityder till äldre på den könssegregerade arbetsmarknaden

När man studerar skillnader i attityder till äldre arbetskraft på arbetsplatser med olika könsstruktur är det viktigt att komma ihåg att den svenska arbetsmarknaden kännetecknas av en stark könsmässig segregering. Arbetsmarknaden i Sverige (och även i de övriga nordiska länderna) är mer könssegregerad än inom många andra OECD-länder.⁴¹ Mindre än en femtedel av de förvärvsarbetande i Sverige har ett yrke med jämn könsfördelning. Enligt Arbetsmiljöverket har endast fyra av de 30 största yrkena i Sverige en jämn könsfördelning.⁴² Andelen kvinnor är högst inom utbildning, omsorg och sociala tjänster och andelen män är högst inom tillverkning/utvinning, jordbruk och byggverksamhet (se diagram 3.10). Den könssegregerade arbetsmarknaden innebär i sin tur att de branschspecifika skillnaderna ”färgar av sig” när man studerar skillnaden i attityder mellan kvinno- och mansdominerande arbetsplatser.

⁴¹ Melkas H., Anker R., Occupational segregation by sex in Nordic Countries, Woman, gender and work, ILO, 2010.

⁴² Arbetsmiljöverket.

Diagram 3.10 Andel sysselsatta män och kvinnor 15-74 år (AKU), efter näringsgren SNI 2007. Avser år 2011.



Källa: SCB/AKU 2011.

Andelen kvinnor och män som arbetar i kvinno- respektive mansdominerade branscher har varit relativt stabil under den senaste tioårsperioden. Det finns dock en viss trend att kvinnor rör sig mot de mansdominerade yrken, medan män generellt stannat kvar i de traditionellt manliga yrkena.⁴³

I tabell 3.1 redovisas könsstrukturen hos de arbetsplatser som ingick i Pensionsmyndighetens enkätundersökning 2012, fördelade efter bransch. Bilden stämmer överens med den som visas i diagram 3.10. Det att det är få arbetsplatser som har en jämn könsfördelning.

Tabell 3.1 Könsfördelningen enligt arbetsgivare på de tillfrågade arbetsplatserna, procent

	Offentlig förvaltning	Utvinning	Byggverksamhet	Handel kommunikation	Hotell och restaurang	Finansiell och fastighetsverksamhet	Utbildning	Hälsa- och sjukvård
Kvinnor i majoritet	73	6	3	22	63	33	77	92
Män i majoritet	17	80	94	60	17	43	7	3
Ungefär lika många män och kvinnor	10	14	3	18	20	24	16	5

Källa: Pensionsmyndighetens enkät till arbetsgivare och fackliga representanter, 2012. Not. Arbetsgivarna fick definiera arbetsplatsen utifrån följande indelning: Kvinnor i majoritet, män i majoritet, jämn könsfördelning.

Det föreligger en relativt stor skillnad mellan olika branscher vad gäller arbetsgivarnas syn på äldres utbildningsnivå och produktivitet (se tabell 3.2). Det är framför allt arbetsgivare inom utvinnings- och tillverkningsindustrin samt inom byggverksamhet som anser att yngre

⁴³ Scb.se

anställda är mer produktiva och bättre utbildade än äldre. Detsamma gäller synen på äldres anpassningsförmåga inför omorganisationer och förmågan att lära sig ny teknik. Andelen arbetsgivare som anser att de yngre är mer produktiva är lägst inom offentlig förvaltning och hälso- och sjukvård. Samtidigt anser över hälften av arbetsgivarna inom offentlig förvaltning att yngre är bättre utbildade. Det är fler arbetsgivare inom offentlig sektor (offentlig förvaltning, hälso- och sjukvård) som anser att äldre är mer frånvarande p.g.a. exempelvis hälsoskäl än yngre anställda.

Tabell 3.2 Andel arbetsgivare som anser följande om äldre jämfört med yngre anställda, per bransch, 2012

	Offentlig förvaltning	Utvinning	Byggsamhet	Handel kommunikation	Hotell och restaurang	Finansiell och fastighetsversamhet	Utbildning	Hälso- och sjukvård
<i>Antal tillfrågade arbetsplatser</i>	402	177	67	176	30	120	165	50
Mer frånvarande p.g.a. exempelvis hälsoskäl	10	9	12	8	10		8	5 10
Yngre är mer anpassningsbara inför omorganisationer	47	65	51	59	60		42	44 42
Yngre medarbetare är bättre utbildade	52	49	42	46	20		41	15 38
Lär sig långsammare exempelvis ny teknik	79	88	79	83	80		77	72 78
Yngre är mer produktiva	13	20	28	24	20		16	16 10
Är mindre motiverade än de yngre	16	11	15	18	23		15	13 16
Borde gå i pension tidigare för att lämna plats för de yngre	12	23	10	19	23		12	12 6
Mer lojala	40	56	61	60	67		45	28 48
Anställda över 60 år inom arbetskraften uppskattas inte tillräckligt på arbetsplatsen	24	28	40	27	30		18	25 20
Anställda över 60 år tillför värdefull arbetslivs- erfarenhet och yrkeskunskap	99	95	99	92	93		95	98 98
Anställda över 60 år borde stanna kvar längre på arbetsmarknaden p.g.a. framtida arbetskraftsbrist	42	43	49	44	50		41	44 62
Det är viktigt att anställda över 60 år erbjuds möjlighet till vidareutbildning/ kompetensutveckling	89	83	72	80	83		83	87 88

Källa: Pensionsmyndighetens enkät till arbetsgivare och fackliga representanter, 2012.

Det är i genomsnitt 14 procent av arbetsgivarna som anser att de äldre borde gå i pension tidigare för att lämna plats till de yngre. Högst är andelen inom utvinnings- och tillverkningsindustrin samt hotell- och restaurangbranschen där nästan var fjärde arbetsgivare anser detta. Detta kan jämföras med hälso- och sjukvården, en bransch med stark medvetenhet om framtida brist på personal, där endast 6 procent av arbetsgivarna anser att äldre borde gå i pension tidigare för att lämna plats till de yngre.

Majoriteten av arbetsgivarna inom samtliga branscher ifrågasätter äldres förmåga att lära sig ny teknik. Denna attityd kan i sin tur påverka äldres självförtroende och även arbetsgivarnas syn på äldres kompetensutveckling. Synen kan fungera som ett självuppfyllande profetia där de äldre inte förväntas kunna lika mycket om ny teknik som yngre medarbetare och därför har en mera passiv inställning till detta.⁴⁴

Om vi nu tittar på hur attityderna till äldre skiljer sig mellan arbetsplatser med olika könsstruktur framträder branschspecifika skillnader. Vi kunde konstatera att inom mansdominerande branscher som tillverkning, utvinning och bygg finns fler arbetsgivare än inom andra branscher som anser att de yngre har fördelar vad gäller utbildning och produktivitet och även vad gäller anpassningsförmågan vid omorganisationer. Den relativt negativa synen på äldres arbetsförmåga kan ha en koppling till att det är flera arbetsgivare inom mansdominerande arbetsplatser som anser att äldre är mindre motiverade. Samtidigt är andelen arbetsgivare som ifrågasätter äldres motivation relativt låg, endast 12 procent på kvinnodominerande arbetsplatser och 17 procent på mansdominerande anser att de äldre tenderar att vara mindre motiverade än yngre anställda.

Tabell 3.3 Andel arbetsgivare som anser följande om äldre jämfört med yngre anställda. Per könsstruktur på arbetsplatsen, 2012

	Kvinnodominerande	Mansdominerande	50/50
Antal tillfrågade arbetsgivare	587	448	161
Mer frånvarande p.g.a. exempelvis hälsoskäl	9	8	11
Yngre är mer anpassningsbara inför omorganisationer	47	57	52
Yngre medarbetare är bättre utbildade	37	49	45
Lär sig långsammare, exempelvis ny teknik	78	83	80
Yngre är mer produktiva	13	22	21
Är mindre motiverade än de yngre	12	17	20
Borde gå i pension tidigare för att lämna plats för de yngre	11	18	17
Mer lojala	40	54	46
Anställda över 60 år inom arbetskraften uppskattas inte tillräckligt på arbetsplatsen	25	27	24
Anställda över 60 år tillför värdefull arbetslivserfarenhet och yrkeskunskap	98	95	95
Anställda över 60 år borde stanna kvar längre på arbetsmarknaden p.g.a. framtida arbetskraftsbrist	45	42	43
Det är viktigt att anställda över 60 år erbjuds möjlighet till vidareutbildning/kompetensutveckling	90	79	82

Källa: Pensionsmyndighetens enkät till arbetsgivare och fackliga representanter, 2012.

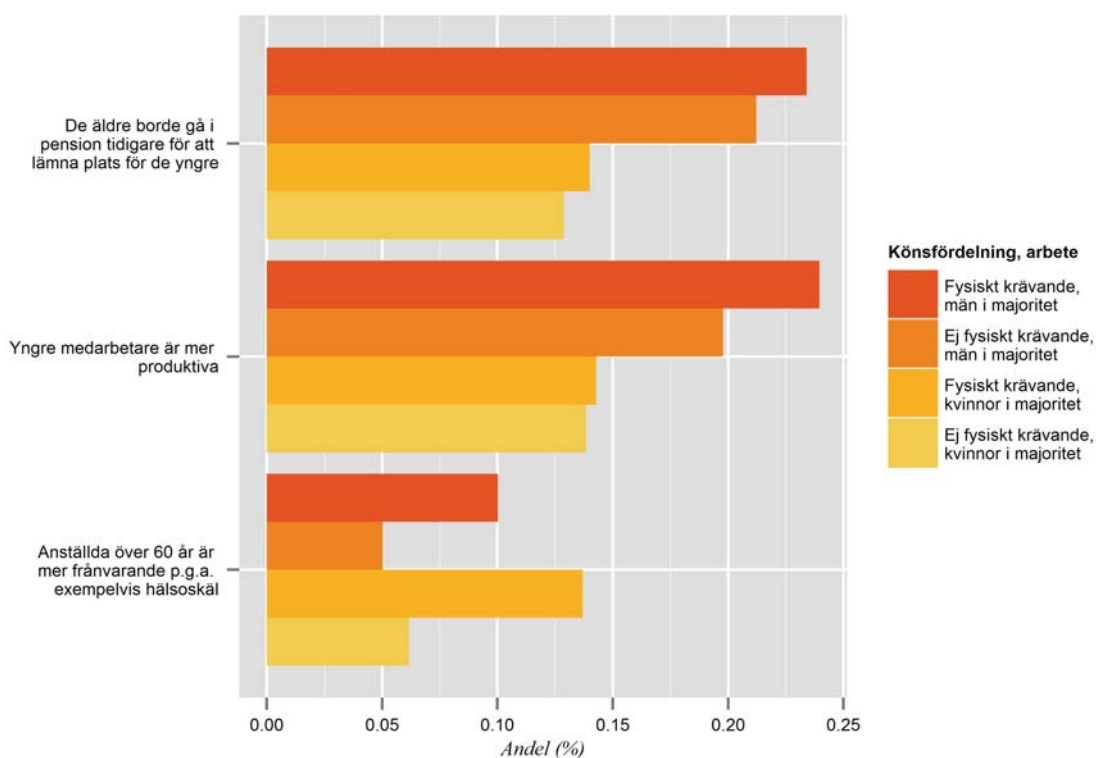
⁴⁴ Taylor P, Walker A, Work Employment & Society, December 1994.

Det är 13 procent av arbetsgivarna på kvinnodominerande arbetsplatser och 22 procent av arbetsgivarna på mansdominerande arbetsplatser som anser att äldre är mindre produktiva än yngre. Skillnaden i inställningen till äldre anställda på mansdominerande och kvinnodominerande arbetsplatser har ökat sedan 2001. Möjligen förklaras det av att inom de mansdominerande branscherna förekommer det mer fysisk ansträngande arbetsuppgifter och att det är de tunga arbetsuppgifterna som ligger bakom den negativa synen på äldre arbetskraft.

I diagram 3.11 redovisas arbetsgivarnas syn på äldre arbetskraft inom mans- och kvinnodominerande arbetsplatser som i sin tur har delats in efter förekomsten av fysisk belastande arbetsuppgifter. Det framgår att könsspecifika skillnader består även om vi tar hänsyn till huruvida arbetet är fysisk belastande eller ej. Samtidigt är det en större andel arbetsgivare på mansdominerande arbetsplatser där det förekommer fysisk ansträngande arbetsuppgifter som anser att äldre är mera frånvarande än yngre p.g.a. hälsoskäl och att yngre är mera produktiva än äldre. De internationella undersökningarna ger samma bild. Inom tillverkningsindustrin, med krav på stark fysik och snabb reaktionsförmåga är attityderna till äldre som mest negativa⁴⁵.

Diagram 3.11 Attityder till äldre arbetskraft på arbetsplatser med olika könsstruktur. Utifrån förekomst av fysiskt ansträngande arbetsuppgifter

Källa: Pensionsmyndighetens enkät till arbetsgivare och fackliga representanter, 2012.



Vad gäller synen att anställda över 60 år är mer frånvarande p.g.a. hälsoskäl, finns den framför allt hos arbetsgivare på kvinnodominerande arbetsplatser med fysisk krävande arbetsuppgifter. Det är dock viktigt att uppmärksamma att över lag är det relativt få arbetsgivare som anser att äldre är mer frånvarande på grund av hälsoskäl än yngre. Knappt var tionde arbetsgivare ansåg att detta är fallet på arbetsplatsen.

⁴⁵ Se exempelvis Taylor P. E., Walker A., 1994.

Enligt en IFAU-rapport från 2010 går det att påvisa en påtaglig könsspecifik skillnad i sjukfrånvaron. Det är fler kvinnor än män som sjukskrivs, även om man kontrollerar för exempelvis branschtillhörighet. Enligt forskarna kan inte den relativt höga sjukfrånvaron bland kvinnor förklaras av den könsssegregerade arbetsmarknaden. Rapporten visar dessutom att inom yrken med fysisk påfrestande arbetsuppgifter har trenden varit färre sjukskrivna jämfört med för tio år sedan. Forskarnas slutsats är att kvinnors ökade arbetsutbud i kombination med föräldraskap ligger bakom de könsspecifika skillnaderna.⁴⁶ Mot den bakgrunden borde de äldre kvinnorna ha en relativ fördel i frågan om sjukskrivning jämfört med de yngre kollegorna och inte tvärtom, vilket tyder på att det kan finnas fler förklaringar till arbetsgivarnas bedömning av skillnaderna i sjukskrivning mellan kvinnor och män.

Ytterligare en faktor som kan ha betydelse för skillnader i attityder mellan kvinno- och mansdominerande och mellan offentlig och privatanställda är skillnader i lönenivåer och lönespridning. Den relativa löneskillnaden mellan yngre och äldre kan återspeglas i attityder till äldre, då attityderna kan påverkas av produktionskillnad relativt löneskillnad mellan yngre och äldre. Om kvinnor har en långsammare löneutveckling än männen (utan att det återspeglar en långsammare produktivitetsökning) kan det (allt annat lika) betyda att det är mindre sannolikt att en äldre kvinnas lön överskrider hennes produktivitet jämfört med situationen för en äldre manlig anställd.

Arbetsgivarnas syn på högsta pensionsålder

Arbetsgivarna tillfrågades även om sin syn på vilken ålder som enligt deras uppfattning är den absolut högsta för att orka utföra arbetsuppgifterna på företaget. Föga förvånande har arbetsgivare inom branscher med större förekomst av fysisk påfrestande arbetsuppgifter angett en lägre behövlig pensionsålder.

Tabell 3.4 Vilken ålder arbetsgivaren anser är den absolut högsta för att kunna eller orka utföra de vanligaste arbetsuppgifterna på företaget, procent

	Offentlig förvaltning	Utvinning	Byggverksamhet	Handel kommunikation	Hotell och restaurang	Finansiell och fastighetsversamhet	Utbildning	Hälsa- och sjukvård
Under 65	11	9	16	13	23	8	4	
65	17	35	27	28	23	15	24	26
66-67	24	13	22	11	17	14	21	16
Över 67	25	21	21	26	20	36	25	30
Vet ej/ej svar	23	21	13	22	17	27	25	28
Snittålder	66,8	66,5	66,4	65,6	65,8	68,8	67,9	67,9

Källa: Pensionsmyndighetens enkät till arbetsgivare och fackliga representanter, 2012.

Det skiljer i nästan 3 år i snittålder mellan branscher där arbetsgivare har angivit den lägsta och den högsta åldern för att kunna eller orka utföra arbete. Inom tjänstemannabranscher som finans – och fastighetsverksamhet anges den högsta snittåldern för att orka utföra arbetsuppgifter jämfört med övriga branscher (nästan 69 år). Lägst ålder anges av arbetsgivare inom fysiskt krävande verksamhet som utvinning- och byggbranschen (drygt 65 år). Samtidigt anger mellan 20 och 36 procent av arbetsgivarna (beroende på bransch) att den högsta åldern ligger över 67 år.

⁴⁶ Angelov N., med fl., Kvinnors och männens sjukfrånvaro, IFAU, 2010.

Den genomsnittliga absolut högsta åldern för att kunna eller orka utföra de vanligaste arbetsuppgifterna på företaget som angavs av samtliga arbetsgivare är 67 år, dvs. på samma nivå som den lagreglerade ålder för LAS. Arbetsgivare på kvinnodominerande arbetsplatser angav i genomsnitt något högre maxålder jämfört med arbetsgivare på arbetsplatser med en annan könsstruktur. Exempelvis har cirka 15 procent av arbetsgivarna på mansdominerande arbetsplatser mot endast 6 procent av arbetsgivarna på kvinnodominerande arbetsplatser angett att högsta ålder för att utföra arbetsuppgifter på deras företag ligger under 65 år.

Huruvida en anställd känner sig uppskattad av arbetsgivare påverkar självklart den anställdas agerande. En arbetslös äldre person, som har uppnått en ålder som av samhället uppfattas som en ålder då det är dags att lämna arbetsmarknaden, väljer snarare att lämna arbetsmarknaden helt än att leta efter ett nytt arbete. Det finns en medvetenhet i samhället, ett slags stigmatisering, av äldre arbetslösas situation på arbetsmarknaden med en hög risk för en långvarig arbetslöshet. Att gå i pension framstår därför som ett värdigare sätt att avsluta sin yrkeskarriär. I den attitydundersökning om äldres syn på pensionering som Pensionsmyndigheten genomförde år 2011 framgår att 25 procent av kvinnorna och närmare 40 procent av männen som vill gå i pension före 65 års ålder anger att positivare attityder hos arbetsgivare skulle kunna leda till att de väljer att vänta med sin pensionsavgång. Det kan kanske finnas ett samband mellan de skillnader i attityder mellan kvinno- och mansdominerande branscher som redovisades i det föregående och att det är en större andel äldre män än kvinnor som anger att attityder hos arbetsgivare är en viktig faktor för viljan att förlänga det förvärvsaktiva livet.⁴⁷

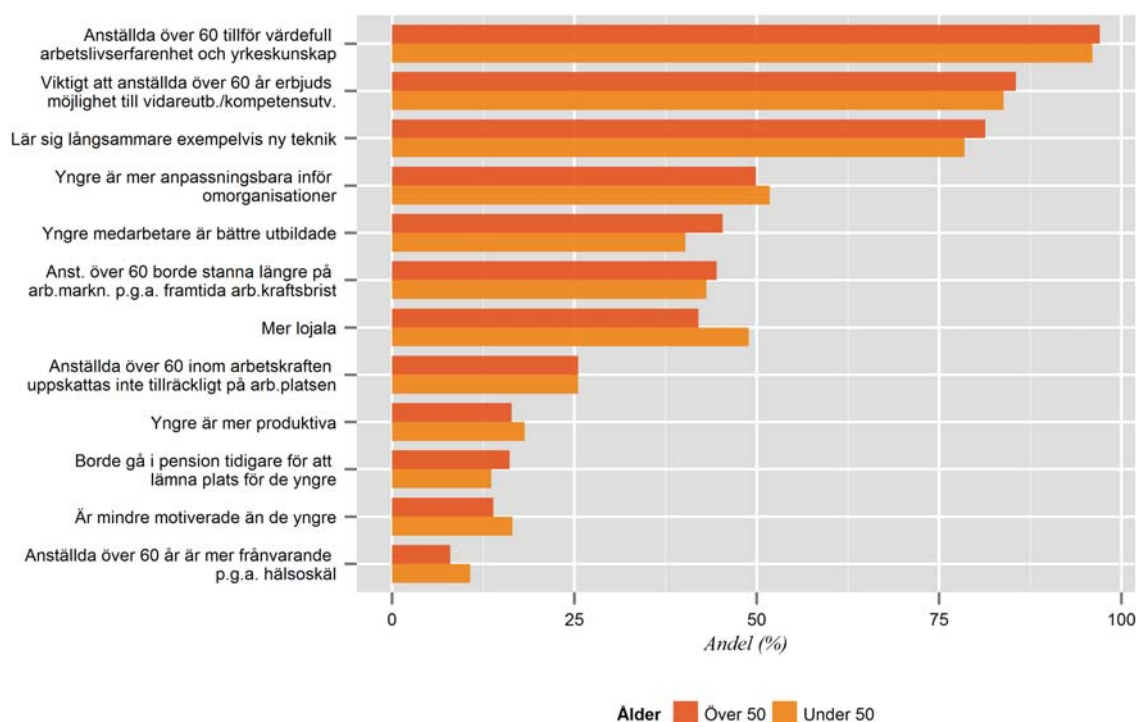
3.4 Arbetsgivarens ålder och attityder till äldre

Forskning från andra länder visar att det kan finnas ett samband mellan arbetsgivarnas egen ålder och inställning till äldre arbetskraft. Äldre chefer tenderar att ha större förståelse för de äldre anställda och ser exempelvis ett större värde i att erbjuda de äldre kontinuerlig vidareutbildning.⁴⁸ Som framgick av bilaga 2, tabell 1 går det dock inte att påvisa några märkbara skillnader i attityder till äldre arbetskraft beroende på arbetsgivarens ålder. Även om man studerar skillnaden mellan den yngsta åldersgruppen chefer (under 45 år) och den högsta (55+) är skillnaden inte signifikant.

⁴⁷ Se exempelvis SOU 2012:28, kap 12.

⁴⁸ Se exempelvis Rosen, Benson med fl. (1977) och McGregor, Lance Gray med fl. (2002).

Diagram 3.12 Andel som instämmer i respektive påstående, uppdelad på arbetsgivarnas ålder (under/över 50 år)

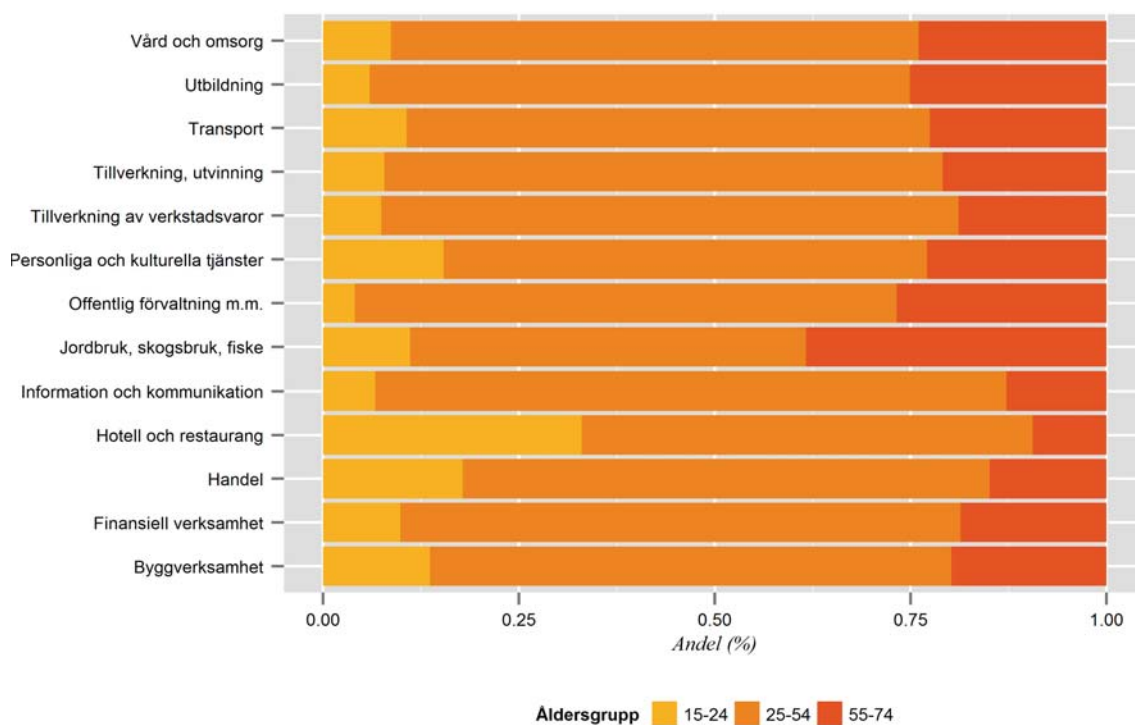


Källa: Pensionsmyndighetens enkät till arbetsgivare och fackliga representanter, 2012.

3.5 Åldersstrukturen på arbetsplatsen och attityderna till de äldre

Även åldersstrukturen på arbetsplatsen kan ha inverkan på inställning till äldre. Störst andel äldre finns inom den offentliga sektorn och inom jordbrukssektorn. Lägst andel äldre finns inom hotell- och restaurangbranschen samt inom branschen för information kommunikation samt inom handeln (se diagram 3.13).

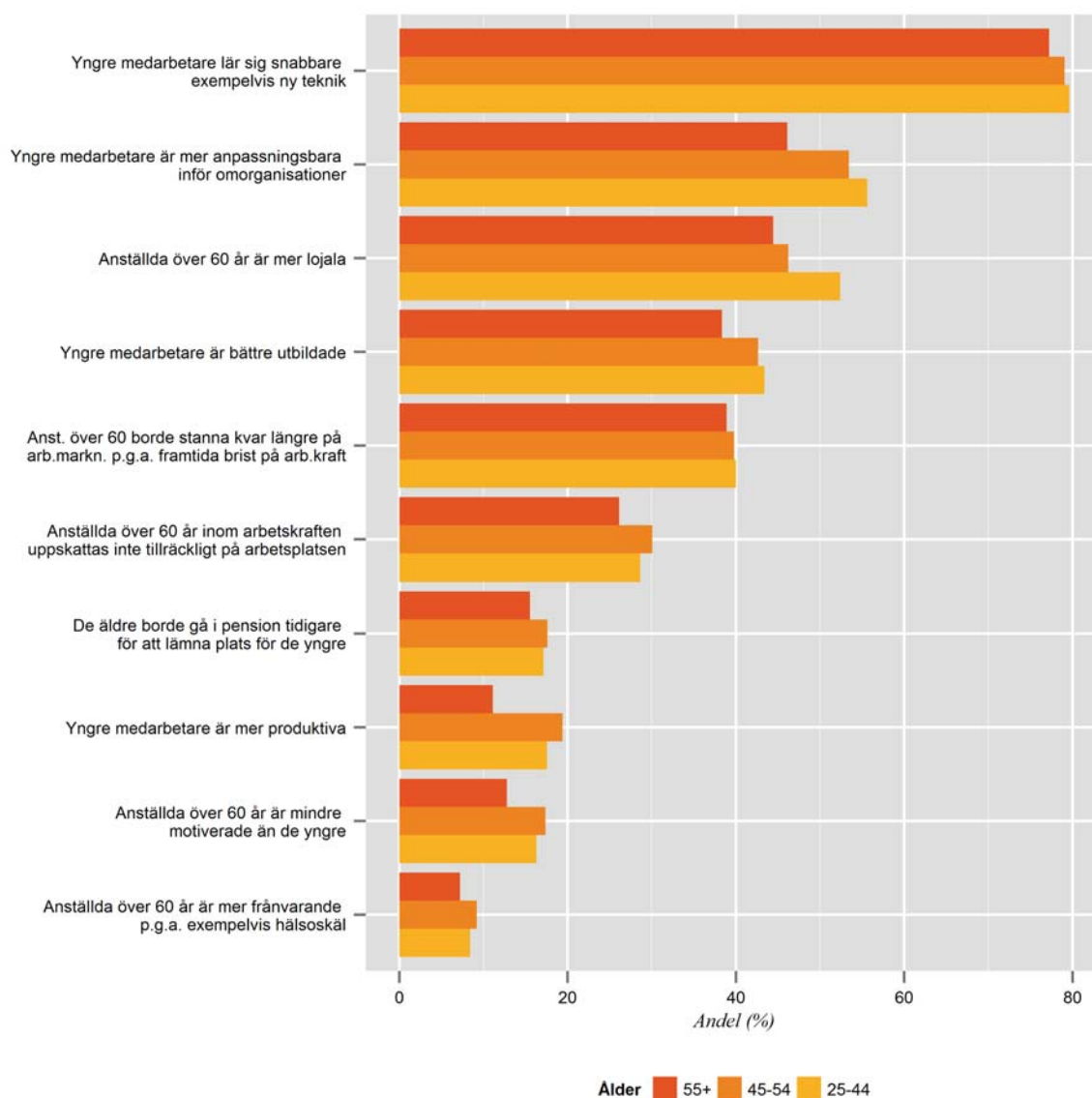
Diagram 3.13 Andel förvärvsaktiva kvinnor och män per bransch och åldersgrupp, 2011



Källa: SCB/AKU tilläggstabeller 2011.

Diagram 3.14 visar att man kan utläsa en viss tendens mot att arbetsgivare på arbetsplatser med högre medelålder hos medarbetarna har en mera positiv syn på äldre arbetskraft.

Diagram 3.14 Attityder till äldre arbetskraft per åldersstruktur på arbetsplatsen



Källa: Pensionsmyndighetens enkät till arbetsgivare och fackliga representanter, 2012.

Internationell forskning visar att på arbetsplatser med flera äldre tenderar attityderna till äldre arbetskraft vara mer positiva, efter att man har kontrollerat för branschtillhörighet, utbildningsnivå och andra relevanta bakomliggande faktorer.⁴⁹ Regressionsanalysen som redovisas i bilaga 2, tabell 1 stödjer delvis denna hypotes.

⁴⁹ Se exempelvis Derek, McKay, Wilson med fl., Engaging the aging workforce: The relationship between perceived age similarity, satisfaction with coworkers, and employee engagement, Journal of Applied Psychology, November 2007.

4 Arbetsförhållanden och äldre i arbete

I detta kapitel ska vi titta närmare på arbetsförhållanden på de arbetsplatser där arbetsgivare svarat att de äldre väljer att stanna kvar allt längre. Attityderna till äldre kan påverka de äldres arbetsförhållanden och därmed äldres benägenhet att arbeta under flera år.

I bilaga 2, tabell 2 analyseras vilka faktorer som påverkar sannolikheten att äldre väljer att stanna längre på arbetsplatsen. Precis som i avsnitt 3.2 används logistisk regressionsanalys för att besvara frågan vilka faktorer som påverkar sannolikheten för en viss företeelse, i det här fallet att arbetsgivare svarat att de äldre stannar kvar allt längre jämfört med tidigare år.

Resultaten indikerar att det är mer sannolikt att det är på arbetsplatser med få anställda som arbetsgivare ser en trend mot flera år i arbete. Det är framför allt arbetsgivare inom den privata sektorn och inom mansdominerande arbetsplatser som angett detta. Sannolikheten att de äldre stannar längre är mindre på arbetsplatser med hög medelålder (55+). Det har inte kunnat påvisas något signifikant samband mellan benägenheten att stanna längre och arbetsgivarnas attityder. På arbetsplatser där arbetsgivare anger att de äldre är oftare frånvarande p.g.a. hälsoskäl är det mer sannolikt att de äldre tenderar att stanna kvar på arbetsplatsen längre än tidigare.

Om vi närmare studerar vilka arbetsmiljöfaktorer som kännetecknar arbetsplatser där flest arbetsgivare anger att de äldre väljer att stanna längre ser vi att avancemangsmöjligheter, god sammanhållning och även det faktum att de anställda kompetensutvecklar sig på egen hand har betydelse.

Av bilaga 2, tabell 3 går det att utläsa en rad iakttagelser som stämmer överens med de faktorer som i Pensionsmyndighetens enkät från 2011 angavs av den äldre arbetskraften som viktiga för beslutet att vänta med att ta ut pension. De individer som planerade att gå i pension efter 65 angav oftare än genomsnittet att det var god sammanhållning på jobbet, att de hade frihet att bestämma hur arbetet skulle utföras och att arbetet var intressant och utvecklande. Över huvud taget pekade svaren på att de som beskriver arbetsförhållandena som goda planerar att arbeta längre och de som beskriver arbetsförhållandena som mindre bra planerar att sluta arbeta tidigare.⁵⁰

Om vi jämför vad som kännetecknade arbetsförhållanden på arbetsplatser som ingick i undersökningen 2001 respektive 2012 ser vi att läget har förändrats avsevärt (se tabell 4.1). De största skillnaderna är ökade möjligheter att gå ner i arbetstid, att ha flexibel arbetstid och att påverka graden av övertidsarbete. Andel arbetsgivare som anger att det förekommer risk för olycksfall och monotona arbetsuppgifter har minskat. Andelen arbetsgivare som angett att de anställda har tillgång till frisk- och företagshälsovård var högre 2012 än 2001.

⁵⁰ SOU 2012:28.

Tabell 4.1 Andel arbetsgivare som anger att de flesta anställda har följande arbetsförhållanden, 2001 och 2012

	2001	2012
Muskelarbeta och kraftanvändning	49	42
Monotona arbetsuppgifter	55	23
Risk för olycksfall	40	28
Flexibel arbetstid	43	72
Gå ner i arbetstid	46	84
Påverka graden av övertidsarbete	49	70
Friskvård	65	90
Företagshälsövård	73	88
Rehabilitering	62	98
Speciellt anpassad arbetsmiljö	43	53

Källa: RFV 2001, Pensionsmyndigheten 2012.

Vad är det som gör att, som det visas i bilaga 2, tabell 2, det är mer sannolikt att arbetsgivare på mansdominerande än kvinnodominerade arbetsplatser anger att de äldre stannar kvar allt längre? I tabell 4.2 redovisas faktorer som kännetecknar arbetsmiljön på de kvinno- respektive mansdominerande arbetsplatser som ingick i undersökningen. Man kan utskilja en större risk för olycksfall och mera fysisk påfrestande arbetsmiljö på mansdominerande arbetsplatser och större psykisk påfrestning och högre arbetstempo på de kvinnodominerade arbetsplatserna. Samtidigt är det just beträffande faktorer som är mest förekommande inom mansdominerande branscher som det har hänt stora förbättringar (se tabell 4.1).

Tabell 4.2 Andel arbetsgivare som anger att följande förhållanden är vanligt förekommande på arbetsplatsen, indelning i kvinno- respektive mansdominerande arbetsplatser samt övriga

	Kvinno- dominerande	Mans- dominerande	50/50
Störande buller/hög ljudnivå/vibrationer	23	42	19
För stark/svag belysning	7	11	9
Stress/högt arbetstempo	84	69	80
Psykiskt krävande/utmattande	59	28	45
Återkommande omorganisationer	43	32	39
Nya arbetsmetoder eller rutiner	73	62	61
Fysiskt krävande, t ex tunga lyft och obekväma arbetsställningar	38	54	22
Monotona och upprepande arbetsuppgifter	20	27	25
Risk för olyckor och olycksfall	20	44	17
Obekväma arbetstider	39	46	35

Källa: Pensionsmyndighetens enkät till arbetsgivare och fackliga representanter, 2012.

En annan intressant aspekt som framgick av undersökningen är att fler arbetsgivare på kvinnodominerade än mansdominerade arbetsplatser anger att de anställda kompetensutvecklar sig på egen hand. Samtidigt framgår att avancemangsmöjligheter är vanligare på mansdominerade arbetsplatser. Vad gäller övriga faktorer, så som företagsutbildning, krav på arbetslivs- erfarenhet mm är situationen ganska lika oavsett könsfördelning.

Tabell 4.3 Andel arbetsgivare som anger att följande förhållanden är vanligt förekommande på arbetsplatsen, indelning i kvinno- respektive mansdominerande arbetsplatser

	Kvinno- dominerande	Mans- dominerande	50/50
Avancemangsmöjligheter för de anställda	71	87	83
Arbetstagare har frihet att bestämma hur deras arbete ska utföras	88	79	83
De anställda får kontinuerlig kompetensutveckling	95	93	92
De anställda kompetensutvecklar sig på egen hand	64	58	71
Det är god sammanhållning på vår arbetsplats	99	99	99
Arbetet kräver arbetslivserfarenhet	83	86	81

Källa: Pensionsmyndighetens enkät till arbetsgivare och fackliga representanter, 2012.

Att de äldre anställda erbjuds bättre möjligheter till företagshälsovård än yngre förekommer oftare på mansdominerande arbetsplatser. Drygt var femte arbetsgivare anger dessutom att de äldre i större utsträckning än övriga anställda erbjuds att gå ner i arbetstid och 10 procent på mansdominerade arbetsplatser anger att äldre har större möjligheter till regelbunden företagshälsovård. För övriga förhållanden är de små skillnader mellan alla och äldre anställda.

Det är dock inte i samtliga fall som fackliga representanter delar arbetsgivarnas syn på rådande arbetsförhållanden. Störst skillnad mellan svaren från arbetsgivare och facket kan utläsas vad gäller de anställdas möjlighet till kompetensutveckling och avancemangsmöjligheter. I genomsnitt anger 94 procent av arbetsgivare att de anställda får kontinuerlig kompetensutveckling vilket kan jämföras med 66 procent av fackliga representanter som anger detta. Vad gäller avancemangsmöjligheter, anger 79 procent av arbetsgivare och 57 procent av fackliga representanter att sådant är fallet.

Tabell 4.4 Andel arbetsgivare som anger att följande förhållanden är vanligt förekommande på arbetsplatsen, indelning i kvinno- respektive mansdominerande arbetsplatser

	Kvinnodominerande		Mansdominerande		50/50	
	Alla anställda	Mer till äldre	Alla anställda	Mer till äldre	Alla anställda	Mer till äldre
Möjlighet till att kunna styra sina arbetstider (flexibel arbetstid)	74	3	65	6	81	2
Möjlighet att gå ner i arbetstid	91	17	75	22	86	19
Möjlighet att minska övertidsarbete	70	4	70	6	70	0
Regelbunden friskvård	88	0	91	3	91	1
Möjlighet till regelbunden företagshälsovård	84	2	93	10	90	5
Speciellt anpassat arbete med hänsyn till arbetsmiljön	55	4	53	6	48	2
Rehabiliteringsmöjligheter	99	3	96	4	98	2
Utbildningsmöjligheter/kompetensutveckling	97	0	95	2	97	1
Möjlighet att jobba på distans	39	1	51	2	65	2

Källa: Pensionsmyndighetens enkät till arbetsgivare och fackliga representanter, 2012.

Det är framför allt på arbetsplatser där majoriteten av de anställda är privatanställda tjänstemän som de äldre erbjuds regelbunden företagshälsovård i större utsträckning än övriga anställda. Möjlighet till flexibel arbetstid är klart sämst för privata arbetare. Möjlighet att gå ner i arbetstid till deltid anges framförallt av arbetsgivare inom offentlig sektor.

Tabell 4.5 Andel arbetsgivare som anger att följande förekommer på arbetsplatsen, per avtalsområde

	Privata arbetare (SAF-LO)		Privata tjänstemän (ITP)		Kommun och Landsting (KAP-KL)		Staten (PA03)	
	Andel som anger att följande tillämpas	I större utsträckning till äldre anställda (60+)	Andel som anger att följande tillämpas	I större utsträckning till äldre anställda (60+)	Andel som anger att följande tillämpas	I större utsträckning till äldre anställda (60+)	Andel som anger att följande tillämpas	I större utsträckning till äldre anställda (60+)
Möjlighet till att kunna styra sina arbetstider (flexibel arbetstid)	43	6	85	5	71	2	90	5
Möjlighet att minska övertidsarbete	72	6	69	4	65	4	73	4
Regelbunden friskvård	85	2	96	3	83	0	95	0
Möjlighet till regelbunden företagshälsovård	86	5	89	12	83	2	94	3
Speciellt anpassat arbetemed hänsyn till arbetsmiljön	55	6	45	1	51	5	60	6
Rehabiliteringsmöjligheter	95	4	97	3	99	3	99	2
Utbildningsmöjligheter/kompetensutveckling	94	1	97	1	97	0	97	2
Möjlighet att gå ner i arbetstid	76	19	83	15	94	13	84	29

Källa: Pensionsmyndighetens enkät till arbetsgivare och fackliga representanter, 2012.

5 Tidig pensionsavgång

Förutom arbetsmiljöfaktorer och arbetsgivarnas attityder kan det finnas andra orsaker bakom tidiga pensionsavgångar. Faktorer som exempelvis viljan att tillbringa mer tid med familjen eller att ägna sig åt fritidsintressen, dålig hälsa eller ekonomiska incitament kan ligga bakom.

5.1 Vilka faktorer ligger bakom beslutet att lämna arbetslivet i förtid

En av frågorna som ställdes till både arbetsgivare och fackliga representanter var vilka faktorer, som enligt deras uppfattning, ligger bakom eventuella förtida pensionsavgångar på deras arbetsplats. Den faktor som högst andel arbetsgivare och högst andel fackliga representanter i andra sektorer än privata arbetare (SAF-LO) anger ligger bakom förtida pensionsavgångar är privata skäl som tid för fritid och familj. Fackliga representanter inom SAF-LO-området anger i större utsträckning hälsotillstånd och arbetsförhållanden. Överlag har en större andel fackliga representanter än arbetsgivare angett att hälsotillstånd och arbetsförhållanden ligger bakom. Mer än dubbelt så många fackliga representanter än arbetsgivare inom SAF-LO-området anger att hälsan är en vanlig orsak till förtida avgång. Arbetsgivarerbjudanden om s.k. avtalspension är en orsak till tidiga pensionsavgångar som oftast anges av fackliga representanter inom kommun- och landstingssektorn. Var fjärde facklig representant inom LO och var femte inom kommun- och landstingssektorn anger att förtida avgångar beror på att de äldre förväntas att lämna över till yngre anställda.

Tabell 5.1 Orsaker bakom förtida pensionsavgång, per avtalsområde, procent

	Privata arbetare (SAF-LO)		Privata tjänstemän (ITP)		Kommun och Landsting (KAP-KL)		Staten (PA03)	
	Facket	Arbetsgivare	Facket	Arbetsgivare	Facket	Arbetsgivare	Facket	Arbetsgivare
<i>Antal tillfrågade arbetsplatser</i>	104	316	87	284	142	300	300	169
Hälsotillstånd	52	21	36	23	60	39	36	50
Arbetsförhållanden	45	24	39	41	62	47	54	41
Övertalighet	28	21	43	29	29	31	24	30
Privata skäl (som tid för fritid/familj)	37	37	44	41	61	54	56	51
Har möjlighet att få pension enligt arbetsgivaravtal	33	18	35	25	43	28	33	44
Övriga ekonomiska skäl	16	11	22	16	10	14	15	21
Utgör en etablerad norm inom branschen	11	6	9	8	7	9	8	14
Vill/förväntas lämna över till de yngre	25	12	15	17	21	16	16	24

Den tendens som kan spåras är att det är fackliga representanter inom mansdominerande branscher som främst anser att de äldre förväntas att lämna över till yngre. (se tabell 5.2). Hälsa och arbetsförhållanden som skäl för förtida pensionsavgång anges mer sällan av arbetsgivare inom tjänstemannasektorn.

Tabell 5.2 Orsaker bakom förtida pensionsavgång enligt arbetsgivare och facket, per könsstruktur på arbetsplatsen

	Kvinnodominerande		Mansdominerande		50/50	
	Facket	Arbetsgivare	Facket	Arbetsgivare	Facket	Arbetsgivare
Hälsotillstånd	51	51	52	42	46	40
Arbetsförhållanden	55	42	48	29	49	30
Övertalighet	30	33	33	28	32	34
Privata skäl	54	59	46	47	46	47
Tjänstepension	32	35	35	30	32	35
Övriga ekonomiska skäl	14	24	23	23	7	24
Etablerad norm inom branschen	7	16	16	15	9	17
Lämna över till yngre	19	21	28	21	15	22

Källa: Pensionsmyndighetens enkät till arbetsgivare och fackliga representanter, 2012.

Vilka faktorer som är de vanligaste orsakerna till förtida pensionsavgång varierar beroende på åldersstrukturen på arbetsplatsen. I bilaga 2, tabell 4 redovisas en korrelationsmatris som indikerar huruvida det finns samband med andra faktorer som kan bidra till förtida pensionsavgångar och genomsnittsåldern hos de anställda.⁵¹ Det starkaste sambandet observeras mellan medelålder på arbetsplatsen och det faktum att äldre lämnar arbetsplats p.g.a. arbetsförhållanden, ekonomiska skäl och p.g.a. de förväntas lämna över till yngre. Sambandet innebär att ju högre medelålder på arbetsplatsen desto större sannolikhet att dessa faktorer förekommer som skäl för förtida pensionsavgång.

5.2 Förekomsten av förmåner som möjliggör förtida avgång

Drygt var fjärde inom både mans- och kvinnodominerande arbetsplatser anger att olika avtal med arbetsgivaren förekommer som skäl för förtida pensionering. På frågan om vilka pensionsrelaterade lösningar som tillämpas på arbetsplatsen anger närmare hälften av arbetsgivarna inom avtalsområdet för privatanställda tjänstemän att det förekommer extra pensionssparande (utöver det kollektivavtalade) och lönevaxling, dvs. att arbetstagaren avstår löneökning i syftet att placera det i extra pensionssparande.

⁵¹ De signifikanta värdena är fetmarkerade.

Tabell 5.3 Andel arbetsgivare som anger att arbetsplatsen tillämpar olika pensionsrelaterade lösningar, per avtalsområde, 2012

	Privata arbetare (SAF-LO)	Privata tjänstemän (ITP)	Kommun och Landsting (KAP-KL)	Staten (PA03)
<i>Antal tillfrågade arbetsplatser</i>	316	284	300	300
Extra pensionssparande utöver eller istället för det kollektiv- avtalade	33	45	9	23
Löneväxling, t ex avstå löneökning och placera det i tjänstepensionen istället	35	58	24	30
Deltidspensionslösningar som företaget subventionerar	8	16	16	49
Avgångspension	18	31	44	44

Avgångspension är däremot vanligast inom offentlig sektor och förekommer på nästan hälften av arbetsplatserna. Mot bakgrund av samhällsintresset av att undvika tidiga pensioneringar är det faktum att den offentliga sektorn förefaller mest generös med att tillhandahålla sådana anmärkningsvärd. Extra pensionslösningar och löneväxling förekommer oftast inom mansdominerande arbetsplatser (se tabell 5.4).

Tabell 5.4 Andel arbetsgivare som tillämpar olika pensionsrelaterade lösningar, per könsstruktur på arbetsplatsen, 2012

	Kvinnodominerande	Mansdominerande	50/50
<i>Antal tillfrågade arbetsplatser</i>	587	448	161
Extra pensionssparande utöver eller istället för det kollektivavtalade	19	39	28
Löneväxling, t ex avstå löneökning och placera det i tjänstepensionen istället	32	42	39
Avgångspension eller liknande som möjliggör att gå i pension före 65 års ålder	36	31	35
Deltidspensionslösningar som företaget subventionerar	22	19	29

Det föreligger relativt stora skillnader mellan branscher i fråga om möjligheterna till extra pensionssparande. Sådana lösningar förekommer oftast inom branschen finansiell och fastighetsverksamhet. Extra pensionssparande förekommer exempelvis hos hälften av arbetsplatserna inom finansiell- och fastighetsverksamhet vilket kan jämföras med var tionde arbetsplats inom utbildningsbranschen. Närmare hälften av arbetsgivarna inom byggbranschen, finansiell och fastighetsverksamhet samt hälso- och sjukvård anger att löneväxling förekommer på arbetsplatsen (se tabell 5.5).

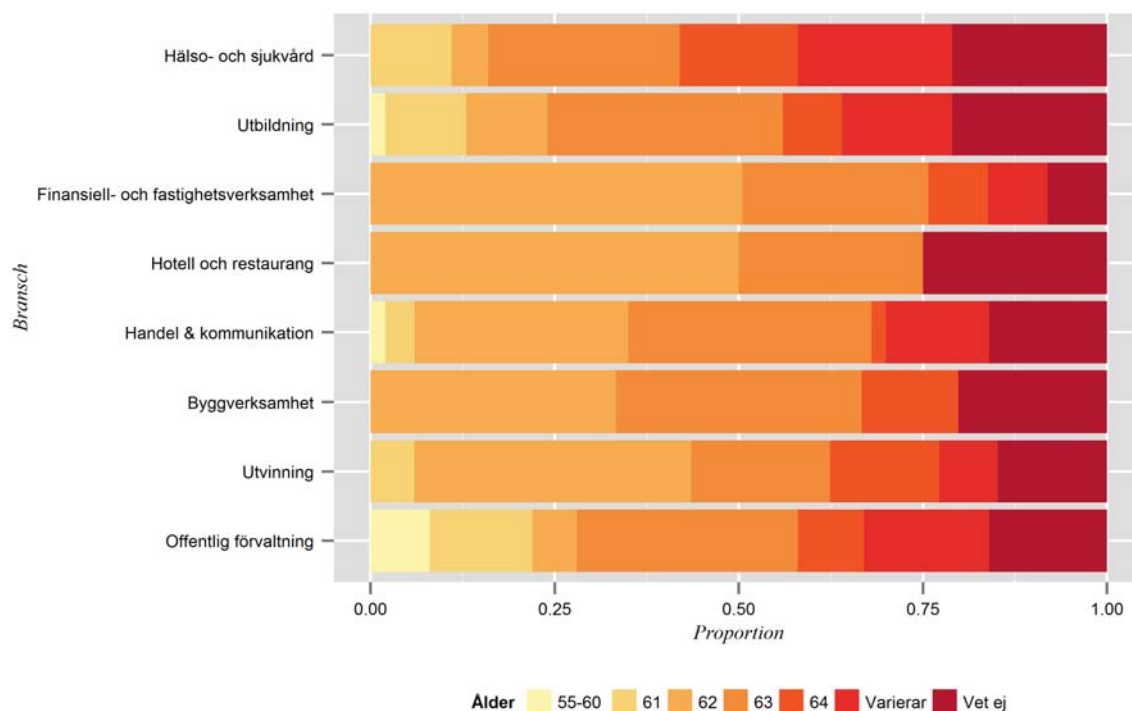
Tabell 5.5 Andel arbetsgivare som tillämpar olika pensionsrelaterade lösningar, per bransch, 2012

	Offentlig förvaltning	Utvinning	Byggverk-samhet	Handel-kommuni-kation	Hotell och restau-rang	Finansiell och fastighets-versamhet	Utbild-ning	Hälsa-och sjuk-vård
<i>Antal tillfrågade arbetsplatser</i>	402	177	67	176	30	120	165	50
Extra pensions-sparande utöver eller istället för det kollektiv-avtalade	20	33	40	40	33	48	8	18
Löneväxling, t ex avstå löneökning och placera det i tjänstepensionen istället	30	41	51	47	27	54	16	46
Avgångspension eller liknande som möjliggör att gå i pension före 65 års ålder	46	27	22	28	13	20	38	38
Deltidspensions-lösningar som företaget subventionerar	35	12	13	14	7	12	27	18

Källa: Pensionsmyndighetens enkät till arbetsgivare och fackliga representanter, 2012.

Avtalspension och avgångsvederlag i syfte att minska personalstyrkan förekommer framför allt på stora arbetsplatser och inom tjänstemannabranscherna. Det har inte kunnat iaktas någon större skillnad mellan mans- och kvinnodominerande arbetsplatser. På frågan om vid vilken ålder är det vanligast att de anställda på företaget erbjuds avgångspension anger majoriteten av arbetsgivare inom samtliga branscher 62–63 årsåldern. Detta kan i sin tur ha att göra med konstruktionen av avtalspensionsreglerna som gör det mindre ofördelaktigt att göra förtida uttag från just vid den åldern.

Diagram 5.1 Vid vilken ålder är det vanligast att de anställda i företaget erbjuds avgångspension, dvs. möjlighet att avsluta sin anställning före 65?



Källa: Pensionsmyndighetens enkät till arbetsgivare och fackliga representanter, 2012.

Som det konstaterades i en av underlagsrapporterna till Pensionsåldersutredningen kan detta exempelvis hänga samman med den s.k. kollektiva slutbetalningen av tjänstepensionspremierna. System med kollektiv slutbetalning innebär att den del av premien som inte är slutbetald vid pensioneringstillfället, sprids över hela arbetsgivarkollektivet. Inom exempelvis ITP-avtalsområdet gäller kollektiv slutbetalning från just 62 års ålder. Detta gör att arbetsgivaren inte behöver stå för en del av kostnaden för avgångspension och att tjänstepensionen minskar endast marginellt jämfört med uttag vid 65 års ålder. Liknande regler förekommer även inom exempelvis det statliga avtalsområdet⁵²

⁵² Hallberg D. med fl., Tjänstepensioner och utträde från arbetslivet, underlagsrapport till Pensionsåldersutredningen, 2012.

6 Rekrytering av äldre arbetskraft

6.1 Rekrytering av pensionerade anställda

Ett sätt att öka sysselsättning bland äldre är att jobba aktivt med att få de redan pensionerade äldre att komma tillbaka till arbetsmarknaden. I exempelvis både Nya Zeeland och Australien har frågan varit föremål för offentliga satsningar.⁵³ I Pensionsmyndighetens intervjuundersökning anger majoriteten av arbetsgivarna inom samtliga branscher att de rekryterar pensionerade anställda (se tabell 6.1). Flest äldre återanställs inom hälso- och sjukvård och lägst inom handel, kommunikation samt hotell- och restaurang. Det handlar framför allt om tim- och vikariatsanställningar. Tillsvidareanställningar är relativt sällsynta och rapporteras främst inom byggverksamhet.

Tabell 6.1 Rekrytering av pensionerade tidigare anställda, procent

	Offentlig förvaltning	Utvinning	Byggverksamhet	Handel kommunikation	Hotell och restaurang	Finansiell och fastighetsverksamhet	Utbildning	Hälso- och sjukvård
<i>Antal tillfrågade arbetsplatser</i>	402	177	67	176	30	120	165	50
Ja, som tillsvidareanställda	4	7	15	2	3	6	6	6
Ja, på konsultbasis	19	20	18	16	13	20	9	14
Ja, som vikarie	37	18	10	15	7	20	52	44
Ja, som timanställda	65	38	58	39	33	40	53	76
Ja, via bemanningsföretag	2	1	3	1	3	1	2	6
Nej	19	44	30	46	47	43	17	10

Källa: Pensionsmyndighetens enkät till arbetsgivare och fackliga representanter, 2012.

Det är främst inom kvinnodominerade yrken som pensionerade äldre återanställs av företagen. Inom mansdominerade yrken anställs man oftare på konsultbasis och inom kvinnodominerade yrken som timanställd. Det är framför allt större företag som återanställer pensionerade tidigare anställda. Cirka 80 procent av arbetsplatserna med 500 anställda eller fler anger att de återanställer pensionerade tidigare anställda vilket kan jämföras med 40 procent bland arbetsplatser med 20–49 anställda.

⁵³ Shacklock K., Fulop L., Hort L, Managing older worker exit and reentry practices: A revolving door? Asia Pacific Journal of Human Resources, August 2007.

6.2 Nyrekrytering av personer 55+

I bilaga 2, tabell 5 redovisas de faktorer som är av betydelse för sannolikheten att en arbetsplats har nyanställt personer som är 55 år eller äldre. I urvalet ingår endast de arbetsgivare som har angett att de har behövt rekrytera personal under de senaste tre åren. Återigen används logistisk regressionsanalys och referensgruppen anges inom parentes.

I motsats till situationen med återanställning av pensionerade anställda är det mindre sannolikt att en arbetsplats med 500 anställda eller fler nyrekryterar en äldre person jämfört med en arbetsplats med 25–49 anställda.

Detsamma gäller kommun- och landstingsanställda. Det är mindre sannolikt att en person i åldern 55 år eller äldre anställs inom kommun- och landstingssektorn än inom den privata sektorn. Sannolikheten att personer som är 55+ år får anställning är även lägre för kvinnodominerande arbetsplatser men större för arbetsplatser med en relativt hög medelålder.

Även vilka attityder som arbetsgivaren har till de äldre kan ha betydelse. Sannolikheten för att en äldre person nyanställs på en arbetsplats där arbetsgivaren anser att äldre är mindre produktiva än de yngre är 50 procent lägre än sannolikheten att få anställning på en arbetsplats där arbetsgivaren inte har denna åsikt.

7 Vad kan göras för att förbättra de äldres situation på arbetsmarknaden?

Vad gör olika länder i syfte att förbättra situationen på arbetsmarknaden för äldre arbetskraft? Kan man påvisa några positiva effekter av offentliga satsningar på efterfrågesidan? I detta avsnitt görs en kortfattad redovisning av dessa frågor.

De flesta länder inom OECD har någon form av offentliga satsningar i syfte att underlätta den äldre arbetskraftens situation på arbetsmarknaden. Olika OECD-länder har relativt olika syn på hur problemen kring efterfrågan på äldre arbetskraft ska hanteras. Varje land utgår självfallet från sin egen unika demografiska situation och arbetsmarknad och sina politiska förhållanden. I detta avsnitt belyses vilka åtgärder som tillämpas i olika länder och huruvida man kan uttala sig om effekten av dessa offentliga satsningar.

År 2001 granskade Gruber och Wise⁵⁴ OECD-ländernas offentliga satsningar riktade till äldre arbetskraft och diskuterade konsekvenserna av denna politik för både de äldre och för de offentliga finanserna. I studien analyseras bland annat huruvida det finns några bevis för att det finns något samband mellan offentliga åtgärder och sysselsättningen hos den äldre arbetskraften. Huvudresultatet är att offentliga pensionssystem med relativt generös ersättningsnivå leder till låg pensionsålder samt låg sysselsättning bland äldre. Författarna drar vidare slutsatsen att de offentliga utgifterna för de äldre har relativt liten effekt på deras sysselsättning men att de kan ge ett betydande skydd mot fattigdom bland äldre.

Den potentiella arbetskraften bli allt äldre vilket i sin tur kan kräva offentliga satsningar i syfte att stimulera både utbudet och efterfrågan på äldre arbetskraft. Stimulansen av äldres arbetsutbud har och kommer framgent förmodligen i huvudsak ske genom att sänka pensionsnivån vid en given pensionsålder – dvs. genom att endera höja den formella pensionsåldern eller, som i Sverige och Finland⁵⁵ sänka månadspensionen för nya pensionärer beroende på livslängdsutvecklingen.

Som OECD skriver i sin rapport från 2011 kan det vara nödvändigt att snabba upp anpassningsprocessen på arbetsmarknaden genom att hjälpa äldre arbetskraft att bevara och förbättra sin kompetens. OECD påpekar vidare att åldersbaserade lönestrukturer som gör det dyrt att anställa och behålla äldre arbetstagare, kan behöva omprövas i framtiden. Även strikt anställningsskydd kan behöva omprövas framöver.⁵⁶

⁵⁴ Gruber J., Wise D., An International Perspective on Policies for an Aging Society, NBER Working Paper No. 8103, Januari 2001.

⁵⁵ Från och med 2010.

⁵⁶ OECD, Helping Older Workers Find and Retain Jobs, 2012

Åldersdiskrimineringslagstiftningen

Så gott som alla OECD-länder har i dag någon form av lagstiftning som förbjuder åldersdiskriminering i arbetslivet. Många europeiska länder har infört åtgärder ganska nyligen, främst tack vare EU-direktiven från 2000 som säger att åtgärder skulle ha vidtagits senast 2006.⁵⁷ Sedan den 1 januari 2009 har Sverige fått ett utökat skydd mot åldersdiskriminering i arbetslivet. Skyddet mot åldersdiskriminering är begränsat till att gälla arbetslivet och närliggande områden (arbetsmarknadspolitisk verksamhet, näringsverksamhet och medlemskap i vissa organisationer) samt utbildning.

Forskningsresultat tyder på att åldersdiskrimineringslagstiftningen kan ha både positiva och negativa effekter på äldres situation på arbetsmarknaden.⁵⁸ Å ena sidan får gruppen ett utökat skydd jämfört med andra grupper på arbetsmarknaden. Å andra sidan kan ett sådant skydd uppmuntra arbetsgivare att låta bli anställa äldre personer alternativt använda förtidspensionslösningar i syfte att kringgå lagstiftningen. Forskare påpekar att diskriminerande attityder hos arbetsgivare har överbetonats som förklaring bakom den enskildes beslut att lämna arbetsmarknaden tidigare och att diskrimineringslagstiftningen och fokus på ”ålderism”, paradoxalt nog, kan leda till att åldersdiskrimineringen i arbetslivet förstärks.

Det finns dock även forskningsresultat som tyder på att aktivt arbete mot åldersdiskriminering i arbetslivet är den mest effektiva politiska strategin att förbättra arbetsmarknaden för äldre.⁵⁹ I Storbritannien har sådana åtgärder haft positiva effekter.

Subventionerad kompetensutveckling

I ett antal länder har man infört statligt subventionerade utbildningsprogram för äldre arbetstagare. I en studie från 2001 analyserades huruvida de äldre i Storbritannien deltog i olika kompetenshöjande åtgärder.⁶⁰ Resultaten pekade på att, jämfört med en referensgrupp av individer i medelåldern, hade individer mellan 50 och 64 år mindre sannolikhet att både erbjudas och genomgå utbildning. Författarna drog slutsatsen att det lägre deltagandet i utbildningar bland äldre i huvudsak berodde på arbetsgivarens beslut. Författarna ansåg vidare att det kan finnas behov av politiska regleringar i syfte att komma runt problemet med åldersdiskriminering vid kompetenshöjande utbildning på arbetsplatser.

Arbetsmarknadspolitisk forskning tyder dock på att utbildningsprogram har begränsad effekt när det gäller att höja sysselsättningen bland äldre arbetslösa. OECD utvärderade 2006 effekten av offentligt subventionerade utbildningar riktade mot äldre.⁶¹ I rapporten konstateras att utbildning riktad till äldre som grupp endast har en begränsad effekt de på äldres sysselsättning. Bland äldre arbetstagare i OECD-länderna, är både arbetslöshet och tidiga uttag av pension särskilt vanliga bland individer med låg utbildningsnivå. Detta förklaras ofta av den snabba tekniska utvecklingen och globaliseringen. Det påpekas dock att utbildningsnivån inte är den primära förklaringsfaktorn. Det är viktigt att även ta hänsyn till arbetsmarknadsregleringar i landet, åldersrelaterad lönestruktur, attityder till äldre arbetstagare samt i vilken takt som

⁵⁷ OECD, Pensions at a Glance 2011, Retirement-income Systems in OECD and G20 Countries, OECD, 2011.

⁵⁸ Se exempelvis Addison and Teixeira, 2003.

⁵⁹ Se exempelvis Duncan C., Assessing Anti-ageism Routes to Older Worker Re-engagement Work, Employment & Society, Mars 2003.

⁶⁰ Taylor P., Age and Participation in Vocational Education and Training, Work, Employment & Society December 1, 2001.

⁶¹ Mayhew K., Rijkers B., How To Improve The Human Capital Of Older Workers Or The Sad Tale Of The Magic Bullet , OECD.

färdigheter i ett visst yrke anses vara föråldrade. I artikeln uppmärksammas att inte all utbildning är effektiv för att förbättra de äldres ställning på arbetsmarknaden. I exempelvis Storbritannien hade utbildning riktad till arbetslösa äldre endast en begränsad effekt, medan åtgärder riktade till att förbättra kvalifikationerna hos äldre akademiker hade en större effekt på sysselsättningen. Enligt rapporten är subventionerade anställningar en mer effektiv väg att gå. I studien betonas vikten av kontinuerligt lärande under hela arbetslivet som ett sätt att förebygga framtida problem för äldre arbetskraft.

I Pensionsmyndighetens intervjuundersökning från 2012 tillfrågades arbetsgivarna huruvida de skulle ändra sin inställning till nyanställning av äldre arbetskraft om de fick statliga subventioner för att täcka kompetensutvecklingen hos äldre arbetstagare. Som framgår av tabell 7.2 angav majoriteten av de tillfrågade att deras syn på anställning av äldre inte skulle påverkas av en sådan åtgärd. Samtidigt anger var fjärde arbetsgivare inom SAF-LO-området att subventionerad kompetensutveckling skulle få dem att anställa fler äldre. Överlag är det fler arbetsgivare inom den privata sektorn som anger att de skulle anställa fler äldre om de fick statliga subventioner till kompetensutveckling.

Tabell 7.1 Samband mellan offentligt subventionerad kompetensutveckling och nyanställning av äldre, procent

	Privata arbetare (SAF-LO)	Privata tjänstemän (ITP)	Kommun och Landsting (KAP-KL)	Staten (PA03)
Skulle anställa lika många över 55 som idag	72	77	83	83
Skulle anställa fler över 55	23	18	12	14
Skulle anställa färre över 55	2	0	0	0
Vet ej, ej svar	3	5	5	3

Källa: Pensionsmyndighetens enkät till arbetsgivare och fackliga representanter, 2012.

Anställningsskydd

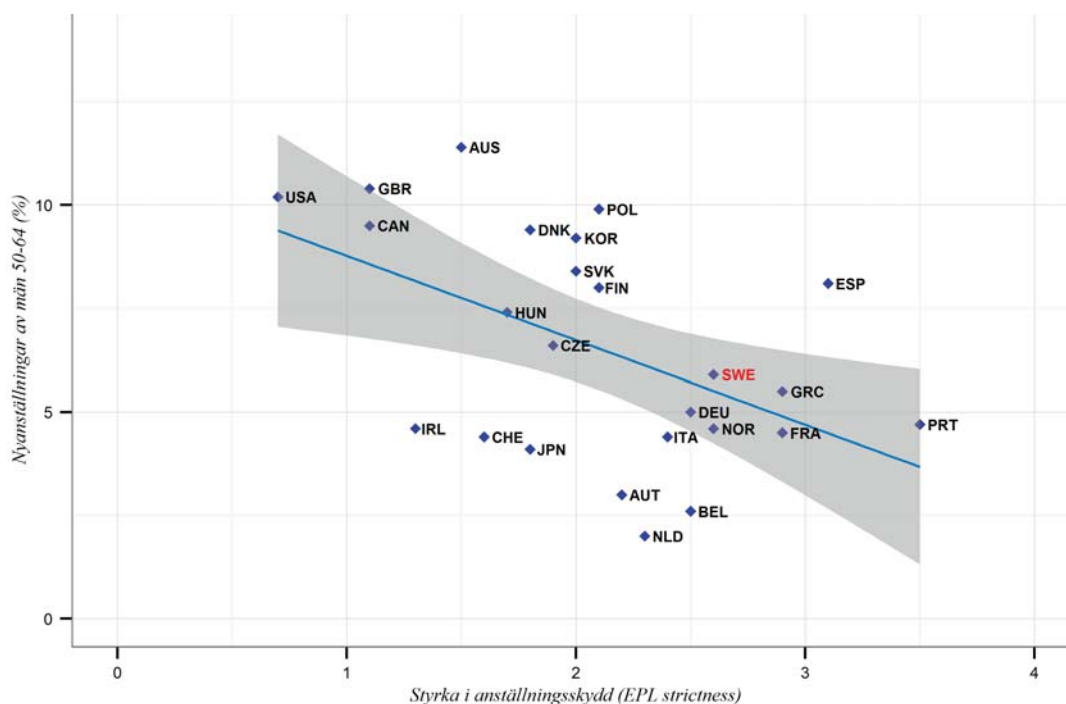
Äldre anställda i Sverige och många andra länder omfattas av anställningsskydd, turordningsregler vid uppsägning och företräde vid återanställning. Det finns dock begränsad kunskap om effekterna av detta skydd. Som det påpekas i pensionsåldersutredningens analysbetänkande är ett skäl för den nuvarande 67-årsregeln att en ordning där det sker en individuell prövning av enskilda arbetstagares arbetsförmåga skulle skapa en ovärdig avslutning på arbetslivet. EU-domstolen ansåg att argumentet var ett sakligt skäl för att tillåta åldersgränser för avslutande av anställning i samband med pension. Anställningsskyddslagen kan därför sägas bygga på en kompromiss där arbetsgivare, tvingas att behålla äldre arbetstagare även om de inte är fullt ut produktiva men, å andra sidan, har rätt att säga upp dessa när de fyller 67 år.⁶²

System som ”sist in sist ut” i sig kan enligt visa forskare leda till förutfattade meningar om äldre arbetskraft som grupp och påverka efterfrågan negativt⁶³. I diagram 7.1, som är hämtad från en OECD-rapport från 2011, jämförs olika länders lagstadgade anställningsskydd och nyanställning av män i åldern 50–64. Det konstateras att det finns ett starkt negativt samband mellan anställningsskydd och nyanställningsgraden bland äldre arbetstagare.

⁶² Prop 2012:28.

⁶³ Se exempelvis Roberts I., Taking age out of the workplace: putting older workers back in?, Work, Employment & Society, Mars 2006

Diagram 7.1 Anställningsskydd och nyanställning av äldre arbetstagare (män), OECD 2004⁶⁴



Källa: *Retirement and income systems in OECD and G20 countries*, OECD 2011.

Forskningsresultaten är dock inte entydiga. Det finns forskning som pekar på ett svagt samband mellan anställningsskyddet och sysselsättningsgraden bland de äldre, om man exempelvis kontrollerar för andra faktorer som kan tänkas påverka sysselsättningsgraden bland äldre arbetstagare.⁶⁵ Starkt anställningsskydd kan minska nyanställning av äldre men kan göra att redan anställda får stanna kvar i arbete under flera år.

Arbetsmarknadslagstiftningen kan inverka negativt på rörligheten på arbetsmarknaden och därmed påverka efterfrågan på äldre arbetskraft negativt. I en svensk forskningsrapport från 2006 framgår att cirka tio procent av arbetstagarna uppger att anställningsskyddet utgör ett skäl till varför man inte vill byta arbetsgivare.⁶⁶ Utvärderingen av införandet av undantagsregeln från turordningslistan⁶⁷ 2001 visade att regeln påverkade efterfrågan på äldre arbetskraft negativt.⁶⁸ Avgångarna ökade för denna grupp, dvs. de äldre har inte varit prioriterade när arbetsgivarna har undantagit personer från turordningslistan. Den arbetsrättsliga lagstiftningen kan även ha bidragit till framväxten av olika avgångspensionslösningar.

I Pensionsmyndighetens intervjuundersökning från 2012 tillfrågades arbetsgivare huruvida de skulle ändra sin inställning till nyanställning av äldre arbetskraft om LAS-åldern, som i dag är 67 år skulle höjas. Som det framgår av tabell 7.2 angav majoriteten av de tillfrågade att de

⁶⁴ Nyanställningar beräknas som antalet anställda med mindre än ett år i anställningstid i förhållande till totala antalet anställda. Måttet på styrkan i anställningsskyddet (EPL) är ett index som täcker individuella och kollektiva skydd för anställda. Se OECD (2004b) för mer information.

⁶⁵ Dorn och Sousa-Poza, 2007.

⁶⁶ Furåker B., Inlåsnings på den svenska arbetsmarknaden, Arbetsmarknad & Arbetsliv nr 4, 2010.

⁶⁷ Regeln innebär att mindre företag kan undanta två nyckelpersoner från turordningen.

⁶⁸ Se exempelvis Von Below och Skogman Thoursie.

skulle anställa lika många äldre som i dagsläget. Mellan 11 och 16 procent av arbetsgivare, beroende av sektor, anger att de skulle anställa färre äldre om LAS-åldern höjs. Endast 5 procent anger att de skulle anställa fler äldre. Anställda inom den privata sektorn tenderar att vara mer negativa till höjning av LAS-ålder.

Tabell 7.2 Samband mellan höjning av LAS-åldern och nyanställning av äldre, procent

	Privata arbetare (SAF-LO)	Privata tjänstemän (ITP)	Kommun och Landsting (KAP-KL)	Staten (PA03)
Skulle anställa lika många över 55 som idag	76	71	77	77
Skulle anställa fler över 55	6	5	4	5
Skulle anställa färre över 55	16	16	12	11
Vet ej, ej svar	2	8	7	7

Källa: Pensionsmyndighetens enkät till arbetsgivare och fackliga representanter, 2012.

Subventionerade arbetsmiljöanpassningar

Enligt enkäten till äldre arbetskraft som Pensionsmyndigheten genomförde år 2011 anger en tredjedel av både äldre män och äldre kvinnor att bättre anpassad arbetsmiljö skulle få dem att stanna kvar i arbete under flera år. Samtidigt kan just behovet av arbetsmiljöanpassningar avskräcka arbetsgivare från att anställa äldre då det medför ökade kostnader.

I exempelvis Finland har arbetsmiljöanpassningar varit föremål för offentliga satsningar under flera decennier och har givit påvisade positiva resultat på äldres sysselsättning. I slutet av 1990-talet infördes ett nytt koncept för att förbättra äldres arbetsförmåga, via Finish Institute of Occupational Health. Metoden byggde delvis på en undersökning baserad på elva års studier av över 6 500 industriarbetare och tjänstemän. Illmarinen, som är en av de finska forskare som har jobbat mest med frågan, påpekar att arbetsorganisationer, arbetsmetoder och verktyg förändras snabbare än någonsin tidigare vilket ställer stora krav på anpassningsförmåga. Illmarinen anser att större krav bör ställas på arbetsgivare som genomför större organisatoriska eller tekniska förändringar och att större hänsyn bör tas till att anpassa arbetsvillkor till äldres behov. Studier och erfarenheter från 1990-talet visar till exempel att åtgärder som åldersanpassad ergonomi och frisk- och företagshälsovård anpassad för äldres behov kan förbättra arbetsförmågan under åldrandet och leda till fler år i arbete⁶⁹

Tabell 7.3 Samband mellan offentliga subventioner för att anpassa arbetsmiljön och nyanställning av äldre, procent

	Privata arbetare (SAF-LO)	Privata tjänstemän (ITP)	Kommun och Landsting (KAP-KL)	Staten (PA03)
Skulle anställa lika många över 55 som idag	76	80	79	85
Skulle anställa fler över 55	19	13	17	10
Skulle anställa färre över 55	2	1	0	1
Vet ej, ej svar	3	6	4	4

Källa: Pensionsmyndighetens enkät till arbetsgivare och fackliga representanter, 2012.

⁶⁹WHO, Aging and working capacity. Report of a WHO study group, WHO technical report series 835, Work Health Organization, 1993

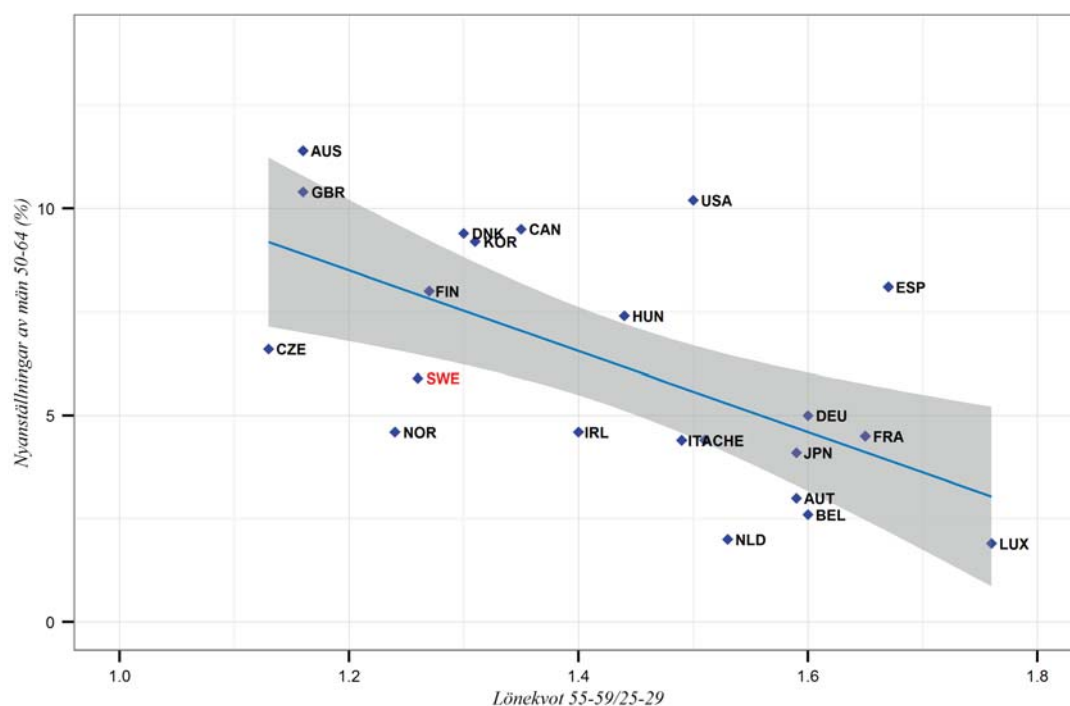
Det är dubbelt så många arbetsgivare inom SAF-LO:s avtalsområde än inom exempelvis avtalsområdet för statligt anställda (PA03) som anger att de skulle anställa fler äldre om statlig subventionerad arbetsmiljöanpassning var aktuell.

Lägre kostnader för äldre arbetskraft

Bakom arbetsgivarnas ovilja att anställa en äldre person, kan förutom negativa attityder till äldres arbetsprestationer, gömma sig faktorer som t.ex. relativt höga kostnader för att anställa och behålla äldre arbetskraft. Om denna kostnad stiger brantare med åldern än produktiviteten, kan arbetsgivarens benägenhet att både behålla och anställa äldre arbetstagare påverkas negativt.

Diagram 7.2 är hämtad från en OECD-rapport från 2011 och illustrerar korrelationen mellan nyanställning av män i ålder 40–64 år och kvoten mellan lönenivåer hos äldre och yngre anställda.

Diagram 7.2 Korrelation mellan nyanställningen av män i ålder 50-64 år och lönekvoten mellan personer i åldersgruppen 50-59 och 25-29 år.⁷⁰



Källa: *Retirement and income systems in OECD and G20 countries*, OECD 2011.

Enligt de beräkningar som illustreras i diagram 7.2 går det att påvisa ett negativt samband mellan det relativa priset på äldre arbetskraft och nyanställningar av äldre.

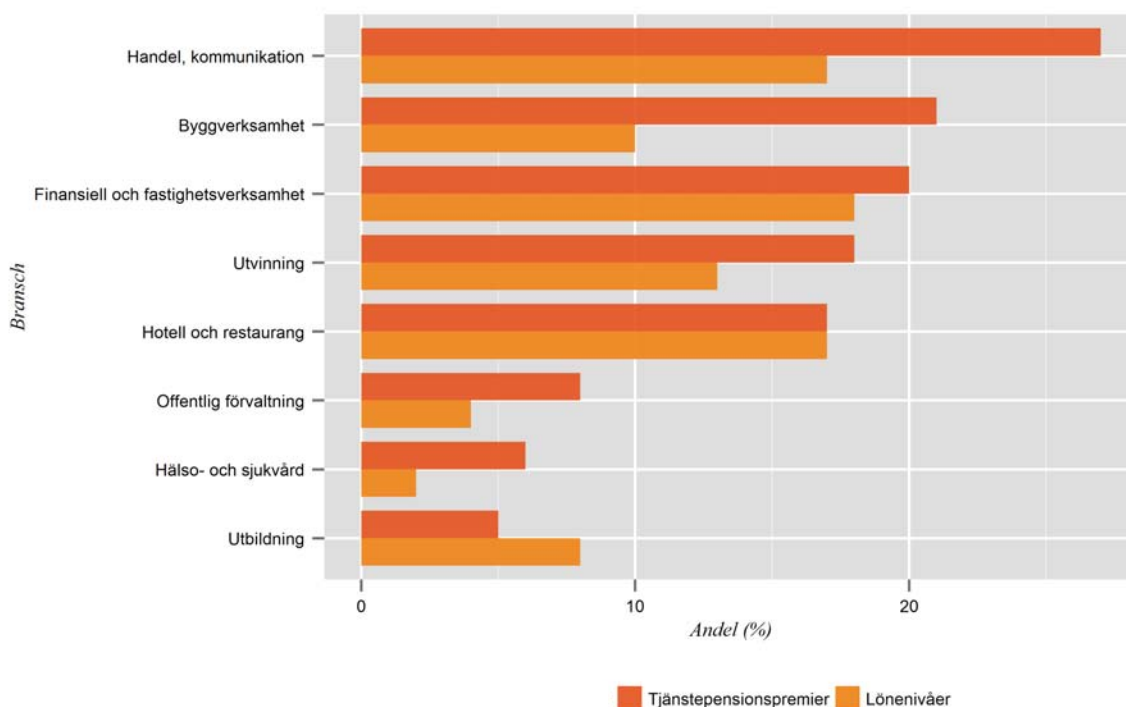
Både Sverige och ett antal andra OECD-länder har vidtagit åtgärder för att minska kostnaderna för att anställa äldre genom exempelvis olika typer av lönebidrag och sänkning av sociala avgifter. Vissa av dessa åtgärder riktar sig mot alla äldre, medan andra även tar hänsyn till ytterligare egenskaper. OECD påpekar dock i sin rapport att då inte alla äldre arbetstagare har låg produktivitet kan allmänna satsningar innebära en relativ stor risk för att åtgärden inte är kostnadseffektiv. Det finns även en risk för att stigmatisera gruppen äldre arbetstagare

⁷⁰ Sysselsättningsgraden är förhållandet mellan anställda och befolkningen år 2004. Nyanställningen definieras som antalet anställda med mindre än ett år i anställningstid i förhållande till totala antalet anställda

vilket påverkar attityder till gruppen på ett negativt sätt.⁷¹ Exempelvis är i Sverige sänkningen av arbetsgivaravgiften kopplad till nyrekrytering av en äldre arbetslös.

I diagram 7.3 illustreras hur stor andel av arbetsgivarna som anser att anställda över 60 år har för höga lönenivåer i relation till övriga anställda och att tjänstepensionspremier gör att det är för dyrt att anställa och behålla äldre.

Diagram 7.3 Andel arbetsgivare som anser att anställda över 60 år har för höga lönenivåer i relation till övriga anställda och att tjänstepensionspremier gör att det är för dyrt att anställa och behålla äldre



Källa: Pensionsmyndighetens enkät till arbetsgivare och fackliga representanter, 2012.

Det är framför allt arbetsgivare inom den privata sektorn som anser att äldre har för höga lönenivåer sett i relation till övriga anställda och att tjänstepensionskostnaderna gör det för dyrt att både att anställa och att behålla äldre. Var femte arbetsgivare inom exempelvis byggverksamhet och finansiell- och fastighetsverksamhet anser att kostnaderna i samband med anställning av äldre är för höga. Lägst andel arbetsgivare som håller med påståendet finns inom den offentliga förvaltningen samt inom hälso- och sjukvården, dvs. kvinnodominerade branscher.

Informationskampanjer

I flera länder har det bedrivits offentliga informationskampanjer i syfte att uppmärksamma åldersdiskriminering av äldre på arbetsplatser. Exempel på sådana länder är Australien, Finland, Frankrike, Nederländerna och Norge. Arbetsgivare har även fått information om hur man på bästa möjliga sätt anpassar arbetsmiljön till äldres förutsättning.⁷² Sådana informationskampanjer kan användas för att påverka inställningen till äldre arbetskraft, både hos allmänheten och hos arbetsgivarna.

⁷¹ OECD, Pensions at a Glance 2011, Retirement-income Systems in OECD and G20 Countries, OECD 2011.

⁷² OECD, Pensions at a Glance 2011, Retirement-income Systems in OECD and G20 Countries, OECD 2011.

8 Avslutande kommentarer

Enligt Pensionsmyndighetens enkät riktad till arbetsgivare och fackliga representanter har majoriteten av dagens arbetsgivare och fackliga representanter i Sverige relativt sett positiv inställning till äldre arbetskraft. Så gott som samtliga tillfrågade arbetsgivare anser att äldre anställda tillför värdefulla arbetslivserfarenheter och yrkeskunskaper. Cirka nio av tio arbetsgivare anser inte att äldre borde gå i pension tidigare för att lämna plats till de yngre. Knappt två av tio arbetsgivare anser att de yngre är mer produktiva än de äldre och att de äldre är mindre motiverade än de yngre. Därutöver bekräftar Pensionsmyndighetens enkät den bild av arbetsgivarnas syn på äldre arbetskraft som framkommer i internationella undersökningar som är att äldre är mindre anpassningsbara och lär sig ny teknik långsammare än yngre medarbetare. Precis som i andra länder varierar dock synen på äldre arbetskraft beroende på bland annat bransch och typ av arbetsuppgifter.

Man kan spåra en relativt stor förändring av attityderna mot den äldre arbetskraften i positiv riktning jämfört med för tio år sedan. Om man jämför med resultaten från enkätundersökningen från år 2001 framgår att inom 5 av 8 branscher har andelen arbetsgivare som anger att yngre medarbetare är bättre utbildade minskat. Samtidigt har andelen arbetsgivare som anser att yngre är bättre utbildade ökat just inom utbildningssektorn. En påtaglig ökning kan även iakttas inom hälso- och sjukvården samt inom den offentliga förvaltningen.

Det har påvisats att sannolikheten är större att en arbetsgivare ifrågasätter de äldres produktivitet på en arbetsplats inom den privata sektorn än inom den offentliga sektorn. Samtidigt är det större sannolikhet att arbetsgivarna anser att de yngre är bättre utbildade inom den statliga sektorn än inom den privata. Sannolikheten att arbetsgivare ska anse att de äldre är mer frånvarande p.g.a. hälsoskäl är större på arbetsplatser där det förekommer fysisk ansträngande arbetsuppgifter.

Sannolikheten att arbetsgivarna ska ha en mer negativ attityd gentemot äldre arbetskraft är större vid mansdominerande arbetsplatser, även om man kontrollerar för en rad andra faktorer. Vad gäller uppfattningen att anställda över 60 år är mer frånvarande p.g.a. hälsoskäl, gäller den framför allt arbetsgivarna på kvinnodominerande arbetsplatser med fysisk krävande arbetsuppgifter.

Om vi tittar närmare på vilka arbetsmiljöfaktorer som kännetecknar arbetsplatser där flest arbetsgivare anger att de äldre väljer att stanna längre ser vi att de är avancemangsmöjligheter och god sammanhållning.

En viktig fråga är huruvida attityder påverkar arbetsgivarnas benägenhet att anställa äldre. Majoriteten av arbetsgivare inom samtliga branscher anger att de rekryterar pensionerade anställda. Flest äldre återanställs inom hälso- och sjukvården, en bransch med relativt positiva attityder till äldre arbetskraft. Vilka attityder som arbetsgivaren har till de äldre kan ha betydelse för anställningsbeslut. Sannolikheten att en äldre person nyanställs på en arbetsplats där arbetsgivaren anser att äldre är mindre produktiva än de yngre är lägre än sannolikheten att den äldre person nyanställs av en arbetsgivare som inte har denna attityd.

Som OECD framhåller i en nyligen publicerad rapport är den genomsnittliga förvärvsaktiva personen i dag är betydligt äldre än för 30 år sedan och denna utveckling kommer att fortsätta under de närmaste decennierna. Arbetsgivarna kommer framgent att konkurrera om en

allt mindre grupp av unga arbetstagare och kommer därför också i större utsträckning behöva vända sig till äldre arbetskraft.

Frågan om framtida bristyrken uppmärksammas kontinuerligt i svenska medier. Enligt en rapport från SCB från 2011 beräknas efterfrågan öka på framförallt högutbildad arbetskraft. Efterfrågan väntas öka kraftigt på i princip samtliga utbildningsgrupper inom vårdområdet, framför allt inom äldreomsorgen. Befolkningen i åldrarna 65–79 år beräknas nämligen öka med cirka 30 procent och åldersgruppen 80 år och äldre väntas öka med närmare 60 procent mellan 2009 och 2030. Totalt beräknas befolkningen i åldrarna 65 år och äldre växa med drygt 650 000 personer under perioden. År 2030 beräknas därmed 2,3 miljoner personer att vara 65 år eller äldre.⁷³ Mellan år 2009 och 2030 beräknar SCB att den totala efterfrågan på arbetskraft ökar med nästan 340 000 personer eller närmare 8 procent. Även personer med utbildning inom pedagogik och lärarutbildning kommer att efterfrågas i ökad utsträckning under de närmaste 20 åren.

Större framtida efterfrågan handlar med andra ord om branscher som redan i dag har en stor andel äldre. Genom att skapa goda förutsättningar för medelålders- och äldre personer inom dessa sektorer att orka stanna kvar i arbete under fler år kan man lösa en del av problemet.

Det finns trots problemen flera anledningar att tro att vi kan se en mer positiv trend framöver vad gäller både efterfrågan på och utbudet av äldre arbetskraft.

Den snabba teknologiska utvecklingen som vi har upplevt under de senaste decennierna kan ha lett till en större medvetenhet hos dagens förvärvsaktiva om behovet av att löpande uppdatera sina kunskaper inom exempelvis teknikområdet. Den teknologiska utvecklingen kommer dessutom, med all sannolikhet, att leda till en ytterligare automatisering av vissa fysisk belastande arbetsuppgifter dvs. skapa större förutsättningar för äldre att kunna jobba under flera år.

Andelen personer med eftergymnasial utbildning fortsätter att öka vilket gör att de framtida äldre bli allt mer konkurrenskraftiga.

Problemet med brist på arbetskraft kommer att finnas i flera länder. För att få de äldre att vilja arbeta längre i Sverige kommer arbetsplatser att behöva erbjuda allt bättre villkor till de anställda. Dvs. om ett land arbetar aktivt med att förbättra äldres situation på arbetsmarknaden, kan konkurrensen om arbetskraft positivt påverka äldres situation på arbetsmarknaden även i andra länder.

För att åstadkomma en effektiv förändringsprocess på arbetsmarknaden för äldre behöver samtliga parter verka i samma riktning. Flera av de reformer som har genomförts i Sverige under de senaste 15 åren är utformade för att öka utbudet av äldre arbetskraft. Ett nytt pensionsystem, reformeringen av sjuk- och arbetslöshetsförsäkringen, höjningen av LAS-åldern, åldersrelaterade skattesänkningar. Det har även genomförts reformer med syftet att stimulera efterfrågan på äldre arbetskraft som exempelvis sänkta arbetsgivaravgifter för arbetsgivare som anställer äldre. Frågan är om en möjlig ökning av utbudet av äldre arbetskraft möts av tillräcklig efterfrågan. I annat fall kan effekten av satsningarna på utbudssidan begränsas eller till och med utebli.

⁷³SCB, Trender och prognoser 2011, Befolkningen, utbildningen, arbetsmarknaden med sikte på år 2030, SCB, 2011.

9 Förslag till framtida studier

Relativt lite forskning har genomförts i Sverige med fokus på just efterfrågan på äldre arbetskraft. Enkätundersökningar genomförda av Riksförsäkringsverket 2001 och Pensionsmyndigheten 2012 utgör en bas för fortsatta studier i frågan.

En viktig fråga som kräver fortsatt belysning är sambandet mellan attityder till äldre och arbetsgivarnas faktiska agerande gentemot äldre arbetskraft. Finns det ett samband mellan negativa attityder till äldre och brister i anpassningen av arbetsmiljön till äldres behov? Den undersökning som nyligen genomfördes av Manpower bland 28 000 arbetsgivare i 25 länder visar att företag i Sverige hade minst beredskap att möta den framtida demografiska utmaningen. Vad gäller företagens strategi för att rekrytera/behålla äldre medarbetare hade totalt 14 procent av företagen en sådan strategi, vilket kan jämföras med endast fyra procent bland de svenska företagen. Det kan vara av stor nytta att utvärdera de internationella erfarenheterna i frågan.

Kan det finnas fog för arbetsgivarnas inställning vad gäller exempelvis äldres produktivitet och utbildning jämfört med de yngre anställda? Inom vilka branscher går det i så fall att påvisa ett sådant samband och vad går att göra för att förbättra de äldres förutsättningar på arbetsmarknaden? Det kan vara av intresse att studera erfarenheterna från Finland vad gäller arbetet med att förbättra anställbarheten hos äldre arbetstagare. Även sambandet mellan inställningen till äldre arbetskraft och lönebildningen kräver fortsatt belysning.

Det behövs även en grundlig analys av effekterna av olika offentliga satsningar på efterfrågsidan, både utvärdering av de satsningar som är genomförda i Sverige och analys av de reformer som är genomförda i andra länder. Hur ska offentliga satsningar vad gäller exempelvis kompetensutveckling, beskattningssystemet etc. utformas för att på ett effektivt sätt förbättra äldres förutsättningar?

På vilket sätt som anställningsskydd och diskrimineringslagstiftning kan tänkas påverka efterfrågan på äldre arbetskraft är en annan fråga som kan vara föremål för framtida forskning. Den internationella forskningen visar motstridiga resultat och mera forskning behövs som utgår ifrån de svenska förhållandena. Kan man påvisa ett samband mellan den arbetsrättsliga lagstiftningen och exempelvis framväxten av olika avgångspensionslösningar?

Enligt en nyligen publicerad rapport påpekar Diskrimineringsombudsmannen (DO) att mera utvärdering behövs i Sverige i frågan om förekomsten av åldersdiskriminering. DO påpekar bland annat att vi behöver öka den allmänna medvetenhet om hur åldersdiskrimineringen ser ut, och var den finns genom systematiska kartläggningar och analyser av åldersdiskriminering i arbetslivet, ökad kunskap och mer debatt.⁷⁴

⁷⁴DO, Åldersdiskriminering i svenskt arbetsliv– Om ålderskodningar och myter som skapar ojämlikhet, 2012.

Referenser

- AARP. American Business and Older Employees: A Summary of Findings, Washington DC, 2000.
- Addison J., Teixeira P., What Have We Learned About the Employment Effects of Severance Pay?, IZA DP No. 943, 2003.
- Angelov N., med fl., Kvinnors och männens sjukfrånvaro, IFAU, 2010.
- Arnek M., Skäl till att gå i pension eller inte, Pensionsmyndigheten analyserar 2012:1.
- Baltes, P. B., Staudinger, U. M., Maercker, A., Smith, J., People nominated at wise: A comparative study of wisdom-related knowledge. *Psychology and Aging* 10(2), 1995.
- Barth, Michael C., Mc Naught W, and Rizzi P, Corporations and the Aging Work Force, *Building the Competitive Workforce: Investing in Human Capital for Corporate Success*, 1993.
- Bauer T. och Zimmermann K., Assessment of Possible Migration Pressure and its Labour Market Impact Following EU Enlargement to Central and Eastern Europe, I Z A Research Report No. 3, 1999.
- Börsch-Supan A., Weiss M., Productivity and age: Evidence from work teams at the assembly line, MEA, 2011.
- Cataldi A., Kampelmann S., Rycx F., Does it pay to be productive? The case of age groups, 2005.
- DO, Åldersdiskriminering i svenskt arbetsliv– Om ålderskodningar och myter som skapar ojämlikhet, 2012.
- Dorn, D., Sousa-Poza, A., Early retirement: Free choice or forced decision? CESIFO Working paper no. 1542, 2005.
- Dorn, D., Sousa-Poza, A., 'Voluntary' and 'involuntary' early retirement: An international analysis. IZA discussion paper no. 2714, 2007.
- Duncan C., Assessing Anti-ageism Routes to Older Worker Re-engagement Work, *Employment & Society*, Mars 2003.
- Furåker B., Inlåsning på den svenska arbetsmarknaden, *Arbetsmarknad & Arbetsliv* nr 4, 2010.
- Gruber J., Wise D., An International Perspective on Policies for an Aging Society, NBER Working Paper No. 8103, Januari 2001.
- Gruber J. och Milligan K, Do Elderly Workers Substitute for Younger Workers in the United States?, NBER, 2010.
- Hallberg D. Hessel A., Cohen Birman M., Tjänstepensioner och utträde från arbetslivet, underlagsrapport till Pensionsåldersutredningen, 2012.

- Ilmarinen J, Tuomi K, Klockars M, Changes in the work ability of active employees over an 11-year period. *Scand J Work Environ Health* 23, 1997.
- Ilmarinen J. Ageing Workers in the EU—Status and Promotion of Work Ability, Employability and Employment. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health, Ministry of Social Affairs and Health, Ministry of Labour, 1999.
- Ilmarinen J., Aging Workers, OEM, 2001.
- Jones J-R, Leontowitsch M., Higgs P., The Experience of Retirement in Second Modernity: Generational Habitus among Retired Senior Managers, *Sociology* February 1, 2010.
- Kene H., Stereotyping Older Workers and Retirement: The Managers' Point of View, *Canadian Journal of Aging* 24 (4), 2005.
- Kogan N, Beliefs, Attitudes, and Stereotypes about Old People, A New Look at Some Old Issues, 1978.
- Lain D., Brighton Mithras House med fl, *Work, Employment & Society*, February 1, 2012 26.
- Lindh, T., Malmberg, B., Palme, J, Generations at war or sustainable social policy in ageing societies?, i Fishkin, J. S. and Goodin, R. E., 2010.
- Loretto W., White P., Employers' attitudes, practices and policies towards older workers, *Human Resource Management Journal*, Volume 16, July 2006.
- OECD, Promoting adult learning, 2005.
- OECD, Pensions at a Glance 2011, Retirement-income Systems in OECD and G20 Countries, 2011.
- OECD, Helping Older Workers Find and Retain Jobs, 2012.
- Malmberg B., Lindh, T., Halvarsson M., Productivity consequences of workforce ageing – stagnation or a horndal effect?, *Institutet för framtidsstudier*, 2005.
- A Manpower White Paper, The New Agenda for an Older Workforce, 2012.
- Marshall, V W, Canadian Research on Older Workers, International Association on Gerontology conference, Vancouver, 2001.
- Mayhew K., Rijkers B., How To Improve The Human Capital Of Older Workers Or The Sad Tale Of The Magic Bullet , OECD.
- McGregor, Gray J, Gray G., Stereotypes and Older Workers: The New Zealand Experience, *Social Policy Journal of New Zealand*, 2002.
- McEvoy, G.M., Cascio, W.F., Cumulative evidence of the relationship between employee age and job performance, *Journal of Applied Psychology* 74(1),1989.
- McKay, Wilson med fl., Engaging the aging workforce: The relationship between perceived age similarity, satisfaction with coworkers, and employee engagement, *Journal of Applied Psychology*, November 2007.
- Melkas H., Anker R., Occupational segregation by sex in Nordic Countries, *Woman, gender and work*, ILO, 2010.

- Norberg, P., Country report Sweden 2008 on measures to combat discrimination, Utrecht: European Network of Legal Experts in the Nondiscrimination Field, 2008.
- Pekkarinen, T., Uusitalo, R., Kerr, S. School tracking and development of cognitive skills, IZA Discussion Paper No. 4058, 2009.
- Philip T, Walker A, Employers and Older Workers: Attitudes and Employment Practices, Ageing and Society 18, 1998.
- Politiken, 3 augusti 2012.
- Proposition 2011/12:1.
- Prskawetz, A., Mahlberg, B., med fl., The impact of population ageing on innovation and productivity growth in Europe, The Institute for Futures Studies, Research Report No. 28., 2006.
- RFV, Arbetsgivares attityder till äldre yrkesverksamma, RFV Analyserar 2001:9.
- Roberts I., Taking age out of the workplace: putting older workers back in?, Work, Employment & Society, Mars 2006.
- Rosen, B., Jerdee H., Too Old or Not Too Old, Harvard Business Review, 1977.
- SCB, Trender och prognoser 2011, Befolkningen, utbildningen, arbetsmarknaden med sikte på år 2030, SCB, 2011.
- Schaie K.W., Adult cognitive development from a lifespan developmental perspective, 2010.
- Shacklock K., Fulop L., Hort L, Managing older worker exit and reentry practices: A revolving door? Asia Pacific Journal of Human Resources , August 2007.
- Solem PE och Hallsten L., Ålders och arbetsprestation, i Aronsson G., Kilbom Å., Arbete efter 45, Arbetslivsinstitutet, 1996.
- SOU 2012:28, Längre liv längre arbetsliv, förutsättningar och hinder för äldre i arbetslivet.
- Taylor P, Walker A , Work Employment & Society, December 1994 vol. 8.
- Taylor P, Walker A., Employers and older workers: attitudes and employment practices, Open University Business School, University of Sheffield, 1994.
- Taylor P., Age and Participation in Vocational Education and Training, Work, Employment & Society December 1, 2001.
- Van Ours J., Stoeldraijer L., Age, Wage and Productivity, Tilburg University, 2010
- Von Below D. och Skogman Thoursie P., Sist in först ut? En utvärdering av undantagsregeln, IFAU, 2008:26.

Bilaga 1

Teknisk rapport av enkätundersökningen⁷⁵

1 Allmänt om enkätundersökningen

Målgrupp

Arbetsgivare i form av företagsledare eller personalchef, samt facklig representant för den fackliga organisationen med flest antal medlemmar på arbetsplatsen.

Urval

Slumpmässigt bruttourval av arbetsgivare från PAR-registret, som innehåller uppgifter om svenska arbetsgivare (<http://www.par.se/>), stratifierat på variablerna antal anställda samt avtalsområde (SAF/ LO, ITP/K, KAP-KL, PA03). I slutet av varje intervju med arbetsgivare har respondenten ombetts lämna kontaktinformation till facklig representant på arbetsplatsen.

Om målgruppen består av flera olika mindre grupper som det är önskvärt att belysa är en stratifiering av urvalet att föredra. Genom stratifieringen hålls antalet utskick nere samtidigt som det kan säkerställas att tillräckligt många svar kommer in, utifrån hur säkra resultaten måste vara.

Intervjumetod

Datorstödda telefonintervjuer (CATI). Ett brev med information om undersökningen och dess syfte skickades till arbetsgivarna inför intervjutillfället.

Frågeformulär

Samma frågeformulär har använts för såväl arbetsgivare som fackliga representanter.

Mätperiod

Arbetsgivare: 23 februari–29 mars, 2012

Fackliga representanter: 28 februari–29 mars, 2012

⁷⁵Bygger delvis på resultat framtagna av Oscar Sandberg, SIFO.

2 Bortfallsanalys

Svarsfrekvenser och bortfall presenteras på aggregerad nivå samt uppdelat på kommunala arbetsgivare (kommuner och landstingskommuner), statliga arbetsgivare och privata arbetsgivare.

2.1 Arbetsgivare

Av bruttourvalets 6 504 arbetsgivare var 10 % ej aktuella för målgruppen och 47 % användes inte på grund av spärrade telefonnummer eller uppnådd intervjukvot. Från det återstående nettourvalet har en svarsfrekvens på 43 % uppnåtts. Privata arbetsgivare har en lägre svarsfrekvens än offentliga.

Tabell 1 Svarsfrekvens arbetsgivare

	Kommunal	Statlig	Privat	Total
Bruttourval	1 568	1 523	3 413	6 504
Nettourval	485	443	1 858	2 786
Genomförda intervjuer	300	300	600	1 200
Svarsfrekvens	62 %	68 %	32 %	43 %

Arbetsgivare inom privat sektor har det största antalet och högsta andelen bortfall, se tabell 1. Att bortfallet är störst för privatanställda respondenterna är en relativt vanlig företeelse och uppmärksammas exempelvis i bortfallsanalys för SCB:s offentliga statistik.⁷⁶

Bortfallet för övriga åldersgrupper är betydligt lägre, och är högst för arbetsgivare inom statlig sektor. Bortfallet, det vill säga skillnaden mellan nettourvalet och antalet genomförda intervjuer, beror på att respondenten ej gått att nå, varit bortrest eller inte velat delta (vägran).

Nedanstående tabell presenterar bortfallet bland intervjuade arbetsgivare fördelat på bortfallsorsak.

Tabell 2 Bortfallsorsak arbetsgivare

	Kommunal	Statlig	Privat	Total
Stark vägran	15	17	24	18
Vägran	15	20	19	18
Bortrest	55	51	41	49
Ej nåbar	15	13	16	15
Totalt	100	100	100	100
Summa	185	143	1258	1586

Majoriteten av bortfallen beror på att respondenten är bortrest vid intervjutillfället. Mellan 15 och 24 procent beror på stark vägran från respondentens sida.

⁷⁶Se exempelvis SCB, Bortfallsanalys Yrkesregister 2010, SCB 2012 s.11.

2.2 Fackliga representanter

Av bruttourvalets 1 037 fackliga representanter var 10 % ej aktuella för målgruppen och 19 % användes inte på grund av spärrade telefonnummer eller uppnådd intervjukvot. Från det återstående nettourvalet har en svarsfrekvens på 68 % uppnåtts med en relativt jämn fördelning av svar hos olika typer av arbetsgivare.

Tabell 3 Svarsfrekvens fackliga representanter

	Kommunal	Statlig	Privat	Total
Bruttourval	317	315	405	1037
Nettourval	232	222	284	738
Genomförda intervjuer	142	169	191	502
Svarsfrekvens	61 %	76 %	67 %	68 %

Bortfallet bland de fackliga representanterna kan framförallt härledas till att respondenterna ej varit nåbara trots upprepade kontaktförsök.

Tabell 4 Bortfall fackliga representanter

	Kommunal	Statlig	Privat	Total
Stark vägran	13	4	4	8
Vägran	9	4	6	7
Bortrest	16	19	13	15
Ej nåbar	62	74	76	70
Totalt	100	100	100	100
Summa	90	53	93	236

Slutsats er bortfallsanalys

Som SCB påpekar i sin rapport går det inte att ge ett generellt svar på vad som är en acceptabel bortfallsfrekvens.⁷⁷ ”En bortfallsnivå på 10 procent i en undersökning kan mycket väl vara betydligt allvarligare än en på 25 procent i en annan.” Hur allvarligt bortfallet är beror på följande faktorer:

- Skillnaden mellan de svarande och bortfallet med avseende på undersökningsvariablerna.
- Övriga felkällor i undersökningen såsom urvalsfel, mätfel, bearbetningsfel och täckningsfel

Frågan om vad som ska räknas som acceptabel bortfallsfrekvens saknar därmed mening om man inte har information om skillnaderna mellan svarsstratum och bortfallsstratum.

Bortfall innebär självklart en försämrad statistisk kvalitet, då saknade observationer bidrar till en variansökning. Variansökning leder i sin tur till längre konfidensintervall och sämre precision. En allvarligare effekt av bortfallet uppkommer om det snedvrider resultaten, d.v.s.

⁷⁷Japac I., Ahtiainen A., med fl., Minska bortfallet, SCB, 1997.

⁷⁸Japac I., Ahtiainen A., med fl., Minska bortfallet, SCB, 1997.

att man systematiskt antingen överskattar eller underskattar resultatet. Orsaken till skevheten kan exempelvis vara att individer med relativt negativa attityder till äldre är mer bortfallsbenägna än andra.

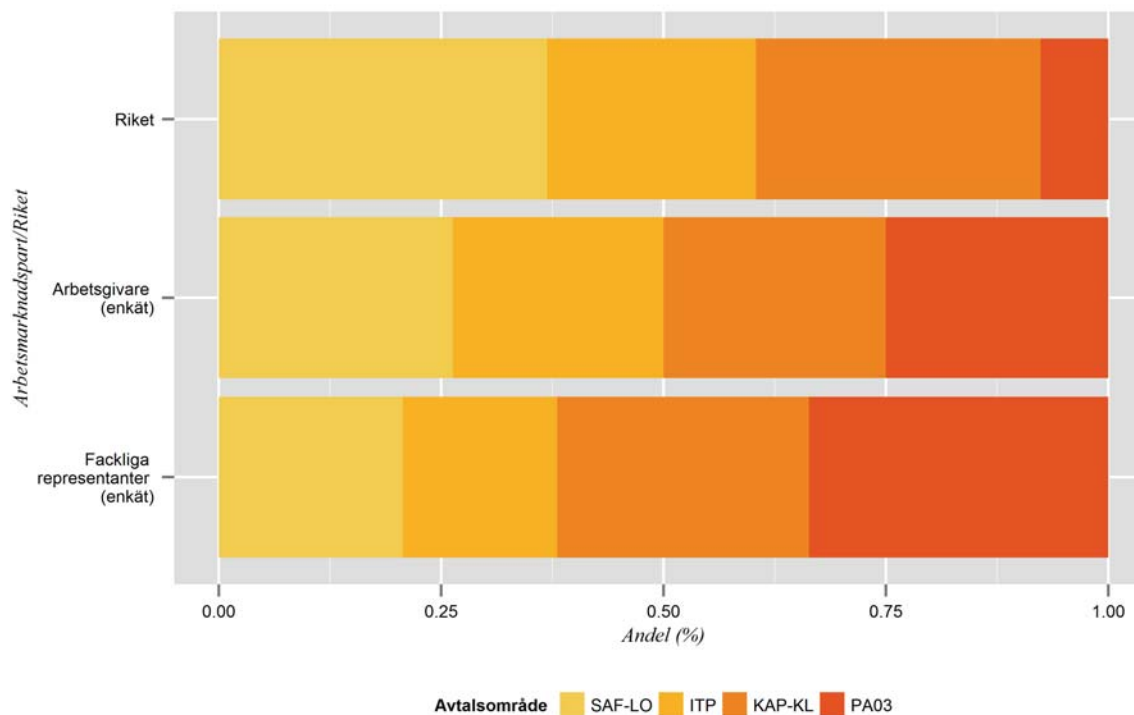
Sett över tid har svarsfrekvenserna vid enkätundersökningar sjunkit och numera är det tyvärr mera regel än undantag med svarsfrekvenser på under 50 procent. Svarsfrekvensen hos de tillfrågade arbetsgivarna i Pensionsmyndighetens undersökning från 2012 ligger på 43 procent och det huvudsakliga bortfallet finns bland arbetsgivare inom privat sektor. Den främsta orsaken till bortfallet hos arbetsgivare (49 procent) är att respondenten är bortrest och hos fackliga representanter att respondenten är "ej nåbar". (se tabell 2 och 4). Dessa bortfallsorsaker kan i sin tur ses som "mindre allvarliga" bortfall jämfört med exempelvis "vägran hos respondenten". Risken att resultat framstår som "för positiva/tillrättalagda" är större om bortfallet beror främst på att respondenterna vägrar att svara.

Det grundläggande syftet med kvantitativa undersökningar är att resultaten ska kunna vara generaliserbara. En låg svarsfrekvens från en målgrupp kan medföra att det är svårt att veta om de som besvarade enkäten är representativa för hela målgruppen. Då svarsfrekvensen för arbetsgivare i Pensionsmyndighetens enkät understiger 50 procent är det viktigt kontrollera om resultaten är representativa för målgruppen. En användbar metod är att jämföra hur populationen i sin helhet fördelar sig på sektor, bransch, avtalsområde etc med motsvarande fördelningar i det urval som har svarat. Är fördelningarna relativt lika tyder det på att resultaten representerar målpopulationen.

I diagram 1 jämförs fördelningen mellan olika avtalsområden totalt för populationen och bland respondenterna i Pensionsmyndighetens enkät. Observera att urvalet i Pensionsmyndighetens undersökning har stratifierats på variablerna (1) antal anställda samt (2) avtalsområde (SAF/ LO, ITP/K, KAP-KL, PA03). Stratifieringen har genomförts i syfte att säkerställa användbara resultat för respektive strata.

Diagram 1 visar att, jämfört med den totala populationen, innehåller undersökningen en överrepresentation av anställda inom staten (avtalsområde PA03) samt en underrepresentation av privatanställda arbetare. Samtidigt ger stratifieringen möjlighet att kunna uttala sig om situationen inom respektive urvalsgrupp.

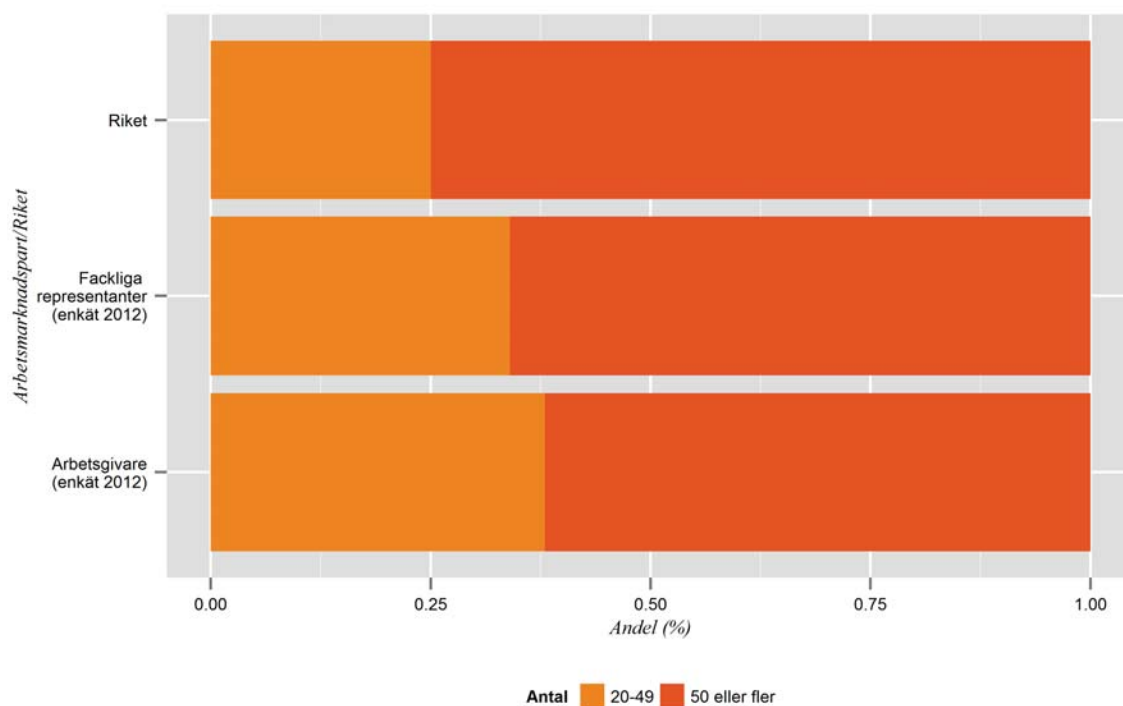
Diagram 1 Andel sysselsatta inom respektive avtalsområde. Jämförelse mellan den totala populationen och hos respondenterna i Pensionsmyndighetens enkät



Källa: Riksuppgifter är hämtade från underlagsrapporten till Pensionsåldersutredningen, Tjänstepensioner och utträde från arbetslivet (2012), s. 14, Pensionsmyndighetens enkät till arbetsgivare och fackliga representanter 2012.

Diagram 2 visar kvoten mellan anställda på små respektive stora företag i riket totalt samt hos respondenterna i Pensionsmyndighetens undersökning. Även i det här fallet innebär stratifieringen att fördelningen hos de tillfrågade individerna avviker något från populationen totalt, mindre arbetsplatser får något större representation i urvalet jämfört med riket.

Diagram 2 Andel sysselsatta på små (20-49 anställda) respektive stora (50 eller fler anställda) företag. Jämförelse mellan den totala populationen och hos respondenterna i Pensionsmyndighetens enkät



Källa: SCB och Pensionsmyndighetens enkät till arbetsgivare och fackliga representanter 2012.

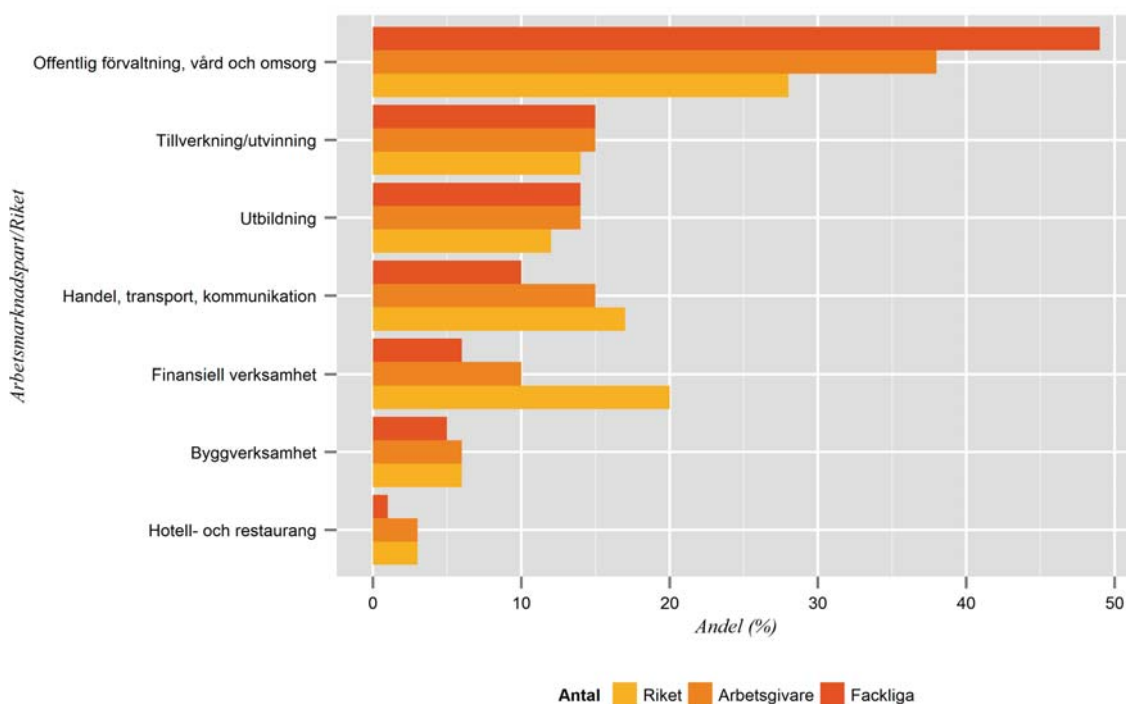
Det är relativt vanligt att bortfallet hos privatanställda respondenter är större än hos de offentligt anställda.⁷⁹ Detta kan i sin tur hänga ihop med att svarsfrekvensen bland männen är oftast lägre än bland kvinnorna.⁸⁰

⁷⁹ Se exempelvis SCB, Bortfallsanalys Yrkesregister 2010, SCB 2012 s.11.

⁸⁰ Se exempelvis Bortfallsanalys medborgarundersökningen 2012.

I diagram 3 redovisas andelen sysselsatta inom respektive bransch, dels totalt för riket, dels bland respondenterna i Pensionsmyndighetens enkät. Andelen sysselsatta inom offentlig förvaltning är högre i enkäten jämfört med populationen totalt, det omvända gäller för exempelvis anställda inom finansiell verksamhet, handel och transport.

Diagram 3 Andel sysselsatta inom respektive bransch enligt AKU 2011, jämfört med fördelningen hos respondenterna i Pensionsmyndighetens enkät



Källa: SCB/AKU 2011 och Pensionsmyndighetens enkät till arbetsgivare och fackliga representanter 2012.

Resultat som redovisas i diagram 1–3 indikerar att i det stora hela kan resultaten i enkätundersökningen användas för att dra generella slutsatser om situationen inom respektive avtalssektor. Det finns dock anledning att vara försiktiga vid jämförelse mellan sektorerna. Detta gäller framförallt jämförelsen mellan statligt anställda och privat anställda. Särskild försiktighet måste vidtas vid jämförelse mellan finansiell sektor och offentlig förvaltning. Det är även viktigt att ha i åtanke att det finns alltid risk för en bias mot ”politisk korrekthet” i svaren, inte minst med tanke på att enkäten fokuserar på ett område som kan tänga diskriminering.

Bilaga 2

Resultat från regressionsanalys

För att undersöka arbetsgivarnas attityder till de äldre yrkesverksamma sätts den beroende variabeln till värdet ett om arbetsgivaren har en negativ inställning till äldre och värdet noll om arbetsgivaren inte har en negativ inställning, det vill säga om denne har en positiv/neutral inställning eller är tveksam/inte vet.

Resultaten av regressionerna visar effekten av respektive förklaringsvariabel när övriga variabler hålls konstanta. De variabler som undersöks är arbetsplatsens sektorstillhörighet, ålders- och könsstruktur, arbetsplatsens storlek, ålder hos de tillfrågade samt arbetets karaktär. Med arbetets karaktär menas huruvida det förekommer fysiskt och psykiskt belastande arbetsuppgifter.

Regressionsanalysen går ut på gruppjämförelser vilket innebär att man har en referensgrupp, som man jämför de andra grupperna mot. För att det skall vara möjligt att utföra skattningarna och göra jämförelser måste ett referensalternativ uteslutas ur variabelalternativen. På så vis kan man analysera sannolikheten att en viss kategori av arbetsgivare svarar på ett visst sätt i förhållande till en referenskategori. I tabell 1 nedan anges referenskategorierna inom parentes för respektive förklaringsvariabel.

Oddsquoter som redovisas i tabeller nedan visar om en viss grupp har *en högre eller lägre sannolikhet för utfallet jämfört med referensalternativet* som valts.⁸¹ Förutom oddsquoterna redovisas även signifikansnivån för respektive förklaringsvariabel.⁸²

Faktorer av betydelse för attityder till äldre

Som bas för regressionsanalysens beroende variabler i tabell 1 används fyra frågor från intervjuundersökningen:

- Yngre medarbetare är bättre utbildade
- Yngre medarbetare är mer produktiva
- Yngre är mer anpassningsbara inför omorganisationer
- Äldre är mer frånvarande p.g.a. hälsoskäl

Var och en av dessa frågor används som bas för fyra separata regressioner. Resultatet från dessa redovisas i tabell 1. Exempelvis sätts värdet på den beroende variabeln till ett om arbetsgivaren anser att yngre medarbetare är mer produktiva och värdet noll i annat fall i den regression som redovisas i den första kolumnen. I den andra kolumnen redovisas resultatet från körningen när frågan om medarbetarnas utbildning utgör den beroende variabeln o.s.v.

⁸¹ En oddskvot högre än 1 innebär en högre sannolikhet för utfallet jämfört med referensgruppen, medan en oddskvot lägre än 1 innebär en lägre sannolikhet för utfallet.

⁸² I denna studie används en femprocentig signifikansnivå. Förklaringsvariabler med signifikansnivå lägre än 0,05 bedöms ha betydelse för sannolikheten att en arbetsgivare skall ha en negativ attityd till äldre yrkesverksamma. Om värdet är högre än 0,05 innebär det att denna variabel inte har någon säkerställd inverkan på sannolikheten att ha en negativ attityd.

Tabell 1 Faktorer av betydelse för sannolikheten att en arbetsgivare ska ha en negativ attityd till äldre yrkesverksamma

	Regression 1: Yngre är mer produktiva		Regression 2: Yngre är bättre utbildade		Regression 3: Yngre är mer anpassningsbara inför omorganiseringar		Regression 4: Äldre är mer frånvarande p.g.a. hälsoskäl	
	Odds-kvot	Sig.	Odds-kvot	Sig.	Odds-kvot	Sig.	Odds-kvot	Sig.
Arbetsplatsens storlek (25-49 anställda)								
49-499 anställda	0,9	0,315	0,9	0,531	0,8	0,034	1,2	0,487
500 anställda eller fler	0,6	0,001	1,5	0,003	0,6	0,001	1,4	0,123
Sektor (privat)								
Kommun	0,6	0,015	0,8	0,119	0,9	0,532	0,9	0,604
Statlig	0,7	0,058	1,5	0,002	0,8	0,079	1,1	0,569
Typ av arbete 1 (Fysiskt tungt)								
Ej fysisk tungt	0,9	0,393	1,0	0,882	1,0	0,823	0,4	0,000
Typ av arbete 2 (Psykiskt ansträngande)								
Ej psykiskt ansträngande	0,8	0,208	1,0	0,921	1,1	0,581	0,8	0,387
Könsstruktur (Man)								
Kvinna	0,7	0,020	0,7	0,005	0,7	0,004	1,4	0,148
Jämn könsfördelning	1,0	0,906	0,8	0,314	1,0	0,907	1,5	0,120
Åldersstruktur (Äldre 55+)								
Yngre (upp till 44 år)	1,3	0,244	1,3	0,145	1,3	0,128	1,3	0,451
Medel (45-54)	1,9	0,012	1,3	0,122	1,4	0,059	1,3	0,379
Åldersgrupp arbetsgivare (Chef i ålder 55+)								
Chef i ålder 25-44	1,2	0,352	0,8	0,073	1,2	0,090	0,9	0,689
Chef i ålder 45-54	1,3	0,125	1,0	0,699	1,0	0,817	1,5	0,034
Konstant	0,3	0,000	0,7	0,074	1,3	0,182	0,1	0,000

Anm.1: Inom parentes anges referensvariablerna. Anm. 2: Signifikansnivå lägre än 0,05 bedöms ha betydelse för sannolikheten att en arbetsgivare skall ha en negativ attityd till äldre yrkesverksamma. Om värdet är högre än 0,05 innebär det att denna variabel inte har någon säkerställd inverkan på sannolikheten att ha en negativ attityd. De signifikanta Odds-kvoterna är fetmarkerade.

Källa: Pensionsmyndighetens enkät till arbetsgivare och fackliga representanter, 2012.

Faktorer av betydelse för sannolikheten att äldre stannar längre på arbetsplatsen

I tabell 2 sätts värdet på den beroende variabeln till ett om arbetsgivaren anser att äldre väljer att stanna allt längre på arbetsplatsen och värdet noll i annat fall. Referenskategorierna för respektive oberoende variabel anges inom parentes för respektive variabelgrupp.

Tabell 2 Faktorer av betydelse för sannolikheten att de äldre väljer att stanna längre på arbetsplatsen

	Odds -kvot	Sig.
Arbetsplatsens storlek (25-49 anställda)		
49-499 anställda	0,9	0,315
500 anställda eller fler	0,6	0,001
Sektor (privat)		
Kommun	0,6	0,015
Statlig	0,7	0,058
Typ av arbete 1 (Fysiskt tungt)		
Ej fysisk tungt	0,9	0,393
Typ av arbete 2 (Psykiskt ansträngande)		
Ej psykiskt ansträngande	0,8	0,208
Könsstruktur (Man)		
Kvinna	0,7	0,020
Jämn könsfördelning	1	0,906
Åldersstruktur (Äldre 55+)		
Yngre (upp till 44 år)	1,3	0,244
Medel (45-54)	1,9	0,012
Åldersgrupp arbetsgivare (Chef i ålder 55+)		
Chef i ålder 25-44	1,2	0,352
Chef i ålder 45-54	1,3	0,125
Attityd frånvaro (Äldre är inte oftare borta p.g.a. hälsoskäl)		
Äldre är oftare borta p.g.a. hälsa	1,63	0,006
Attityd utbildning (yngre är inte bättre utbildade)		
Yngre är bättre utbildade	0,91	0,399
Attityd produktion (yngre är inte mer produktiva)		
Yngre är mer produktiva	0,78	0,069
Attityd anpassningsförmågan (yngre är bättre på att anpassa sig till ex omorganisation)		
Yngre är mer anpassningsbara	1,12	0,2739
Konstant	0,3	0,0000

Källa: Pensionsmyndighetens enkät till arbetsgivare och fackliga representanter, 2012.

Tabell 3 och 4 visar resultat från en Pearson korrelation vilket går ut på att beräkna styrkan och riktningen på sambandet mellan två variabler. Huruvida arbetsgivare anser att äldre stannar allt längre på arbetsplatsen redovisas i enkäten på en 5 gradig skala (1=Stämmer inte alls 5=Stämmer mycket väl). Samma skala används även vad gäller arbetsmiljöfrågor (se bilaga 3). På det sättet kan man studera huruvida det finns en positiv eller negativ korrelation

mellan variabler. Signifikansnivå lägre än 0,05 bedöms ha betydelse för sannolikheten att en arbetsgivare skall ha en negativ attityd till äldre yrkesverksamma. Om värdet är högre än 0,05 innebär det att denna variabel inte har någon säkerställd inverkan på sannolikheten att ha en negativ attityd.

Tabell 3 Korrelationen mellan påståenden att de äldre stannar allt längre på arbetsplatsen och arbetsmiljön på arbetsplatsen

	Korrelation (Pearson)	Sig. (2-tailed)
Avancemangsmöjligheter för de anställda	0,131**	,00000
Arbetsstagare har frihet att bestämma hur deras arbete ska utföras	0,056*	,01947
De anställda får kontinuerlig kompetensutveckling	,0182	,44944
De anställda kompetensutvecklar sig på egen hand	0,089**	,00021
Det är god sammanhållning på vår arbetsplats	0,124**	,00000
Arbetet kräver arbetslivserfarenhet	0,051*	,02076

Källa: Pensionsmyndighetens enkät till äldre, 2011.

Tabell 4 Korrelation⁸³ mellan genomsnittsålder hos de anställda på arbetsplatsen och anledningen till förtida pensionsavgång

Medelålder anställd	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	
Medelålder anställda	1								
A1	.073**	1							
A2	.103**	.600**	1						
A3	.047*	.445**	.438**	1					
A4	.086**	.459**	.481**	.363**	1				
A5	.064**	.467**	.456**	.402**	.430**	1			
A6	.102**	.494**	.441**	.460**	.442**	.473**	1		
A7	,034	.447**	.411**	.380**	.353**	.482**	.390**	1	
A8	.085**	.530**	.522**	.560**	.466**	.476**	.545**	.479**	1

Not 1: A1: Hälsotillstånd, A2: Arbetsförhållanden, A3: Övertalighet, A4: Privata skäl, A5: Tjänstepension, A6: Övriga ekonomiska skäl, A7: Etablerad norm inom branschen, A8: Förväntas att lämna över till yngre. Not 2: **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed), *. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). Not 3: Antal observationer (N) 1729.

I regressionsanalysen som redovisas i tabell 5 sätts värdet på den beroende variabeln till ett om arbetsgivaren anger att arbetsplatsen har anställt personer 55 och äldre under de senaste 3 åren och värdet noll i annat fall. Referenskategorierna för respektive oberoende variabel anges inom parentes för respektive variabelgrupp.

⁸³ Pearson korrelation.

Tabell 5 Faktorer av betydelse för nyanställning av personer 55 år och äldre

	Odds -kvot	Sig.
Arbetsplatsens storlek (25-49 anställda)		
49-499 anställda	0,9	0,315
500 anställda eller fler	0,6	0,001
Sektor (privat)		
Kommun	0,6	0,015
Statlig	0,7	0,058
Typ av arbete 1 (Fysiskt tungt)		
Ej fysisk tungt	0,9	0,393
Typ av arbete 2 (Psykiskt ansträngande)		
Ej psykiskt ansträngande	0,8	0,208
Könsstruktur (Man)		
Kvinna	0,7	0,020
Jämn könsfördelning	1	0,906
Åldersstruktur (Äldre 55+)		
Yngre (upp till 44 år)	1,3	0,244
Medel (45-54)	1,9	0,012
Åldersgrupp arbetsgivare (Chef i ålder 55+)		
Chef i ålder 25-44	1,2	0,352
Chef i ålder 45-54	1,3	0,125
Attityd frånvaro (Äldre är inte oftare borta p.g.a. hälsoskäl)		
Äldre är oftare borta p.g.a. hälsa	1,21	0,298
Attityd utbildning (yngre är inte bättre utbildade)		
Yngre är bättre utbildade	1,05	0,649
Attityd produktion (yngre är inte mer produktiva)		
Yngre är mer produktiva	0,50	0,000
Attityd anpassningsförmågan (yngre är bättre på att anpassa sig till ex omorganisation)		
Yngre är mer anpassningsbara	0,83	0,0794
Konstant	0,3	0

Anm.1: Inom parentes anges referensvariablerna. Anm. 2: Signifikansnivå lägre än 0,05 bedöms ha betydelse för sannolikheten att en arbetsgivare skall ha en negativ attityd till äldre yrkesverksamma. Om värdet är högre än 0,05 innebär det att denna variabel inte har någon säkerställd inverkan på sannolikheten att ha en negativ attityd. De signifikanta Odds-kvoterna är fetmarkerade.

Källa: Pensionsmyndighetens enkät till arbetsgivare och fackliga representanter, 2012.

Bilaga 3

Frågeformulär 2012

Arbetsgivares inställning till äldre arbetskraft (1524329)

Pensionsmyndigheten
CATI-formulär

SÖK I FÖRSTA HAND NAMNGIVEN PERSON/BEFATTNINGSHAVARE.

Introduktion arbetsgivare

Hej! Mitt namn är från Sifo och jag ringer på uppdrag av Pensionsmyndigheten. Vi har skickat ett brev till dig om en undersökning för Pensionsmyndigheten. Har du fått och läst det?

1. Ja
2. Nej
3. Vet ej

OM 2 ELLER 3

Undersökningen är beställd av den statliga Pensionsåldersutredningen och vänder sig till arbetsgivare inom privat och offentlig sektor i Sverige med fler än 20 anställda och omfattar 2 500 företag och organisationer. Syftet är bl a att kartlägga arbetsgivares och fackliga företrädares inställning till äldre arbetskraft eftersom det är en viktig pusselbit i kartläggningen.

Vid behov/om IP frågor:

Har du några frågor kan du kontakta:
Gudrun Ehnsson, Pensionsmyndigheten
E-post: gudrun.ehnsson@pensionsmyndigheten.se
Telefon: 010-454 22 13

Jag skulle vilja ställa några frågor till dig. Går det bra nu?

1. Ja
2. Nej
3. Vet ej

Boka ny tid om IP inte har möjlighet just nu.

Introduktion facklig representant

Hej! Mitt namn är från Sifo och jag ringer på uppdrag av Pensionsmyndigheten. Vi fick ditt namn av _____. Vi genomför just nu en undersökning som

SYFTE MED UNDERSÖKNING.

Har du tid att svara på några frågor nu?

1. Ja
2. Nej
3. Vet ej

Boka ny tid om IP inte har möjlighet just nu.

Intervju

Du svarar helt konfidentiellt, d v s ingen kommer att få ta del av dina svar annat än i sammanställd form.

Vi kommer under intervjun bland annat att ställa frågor om din arbetsplats. Med arbetsplatsmenar vi då inte bara dina närmaste kollegor eller arbetsgrupp, utan alla medarbetare eller hela den verksamhet som ni bedriver på adressen, i fastigheten osv.

OM IP FRÅGAR, KAN DU BERÄTTA ATT INTERVJUN TAR CA 10-15 MINUTER

STORLEK/ANTAL ANSTÄLLDA FRÅN REGISTER (samma kod för facklig intervju)

20–49

50–499

500+ anställda

NOTERA EV. BORTFALL OCH ORSAK

Avtalsområde (samma kod för facklig intervju)

Vilka av följande avtalsområden är aktuella på arbetsplatsen (a)

OM BÅDE 1 OCH 2 FÖREKOMMER:

Inom vilket finns flest antal anställda (b)?

STÄLLS BARA TILL ARBETSGIVARE I PRIVAT SEKTOR (EJ FACKLIG REPRESENTANT).

Privatanställda arbetare (SAF/LO)

Privatanställda tjänstemän (PA03)

INTERVJUN AVSER DET AVTAL MED FLEST ANTAL ANSTÄLLDA.

KODA UTIFRÅN REGISTER:

Statligt anställda (PA 03)

Kommun- och landstingsanställda (KAP-KL)

Allmänna frågor om företaget

#Vi börjar med några allmänna frågor om företaget eller organisationen.

1. Om du räknar bort chefer, hur stor andel av medarbetarna på din arbetsplats är....?

LÄS UPP. 1, 2 OCH 3 SKA SKALL SUMMERA TILL 100 %. BE IP UPPSKATTA OM IP ÄR OSÄKER.

1. Under 30 år _ _ _ %
2. 31–59 år _ _ _ %
3. 60 år och äldre _ _ _ %
4. Vet ej/ej svar

2. Ungefär vilken är medelåldern bland chefer respektive anställda på arbetsplatsen?

BE IP UPPSKATTA OM HAN/HON ÄR OSÄKER. PROVA VID BEHOV: 25? 35? 40? 50 ÅR?

Chefer: _ _ år

Vet ej

Anställda: _ _ år

Vet ej

3. Vilka anställningsformer förekommer på arbetsplatsen och hur fördelar de sig mellan medarbetarna?

LÄS UPP ALT 1-3 SKALL SUMMERA TILL 100 %. BE IP UPPSKATTA OM IP ÄR OSÄKER.

1. Tillsvidareanställning _ _ _ %
2. Tidsbegränsad anställning _ _ _ %
3. Inhyrd personal och konsulter _ _ _ %
4. Vet ej, ej svar

4. Hur ser fördelningen mellan män och kvinnor ut på Er arbetsplats?

LÄS UPP

- 1) Kvinnor är i majoritet
- 2) Män är i majoritet
- 3) Det finns ungefär lika eller lika många män som kvinnor
- 4) Vet ej, ej svar

5. Förekommer det att de anställda på arbetsplatsen erbjuds något av följande?

LÄS UPP. ROTERA.

1. Aktier, optioner
2. Extra pensionssparande utöver eller istället för det kollektivavtalade
3. Löneväxling, t ex avstå löneökning och placera det i tjänstepensionen istället
4. Avgångspension eller liknande som möjliggör att gå i pension före 65 års ålder.

5. Deltidspensionslösningar som företaget subventionerar

1. Ja
2. Nej
3. Vet ej

2 Frågor om anställda 60 år och äldre

#Vi fortsätter med några frågor om anställda över 60 år.

OM 5.4 =J A:

6. Vid vilken ålder är det vanligast att de anställda i företaget erbjuds avgångspension, dvs möjlighet att avsluta sin anställning före 65?

LÄS UPP 1-5

1. 55–60
2. 61
3. 62
4. 63
5. 64
6. Varierar/alla åldrar förekommer i princip i lika hög utsträckning
7. Vet ej, ej svar

7. Det finns ju olika orsaker till att anställda går i pension före 65. I vilken utsträckning har följande orsaker lett till att anställda gått i pension före 65 på arbetsplatsen om du ser till de senaste 3–5 åren?

OM IP BÖRJAT SENARE, BE IP TA STÄLLNING UTIFRÅN SIN TIDSHORISONT.

1 = Inte alls

2 = Enstaka fall/personer

3 = Ja, men färre än hälften av fallen

4 = Ja, hälften/ungefär hälften av fallen

5 = Ja, i fler fall än hälften av fallen

6 = Ja, i många eller alla fall där anställda gått i pension före 65

7 = Vet ej/ej svar

##Roterat svarsalternativ

LÄS UPP

1. Individens hälsotillstånd
2. Arbetsförhållanden t x stress, tunga arbetsuppgifter, arbetstid, omorganisation, arbetsmiljö etc
3. Övertalighet

4. Privata skäl (som tid för fritid/familj)
5. Har möjlighet att få pension enligt arbetsgivaravtal (avtalspension))
6. Övriga ekonomiska skäl
7. Utgör en etablerad norm inom branschen
8. Vill/förväntas lämna över till de yngre

8. Instämmer du eller instämmer du inte i följande påstående:

På vårt företag väntar de anställda allt längre med att gå i pension

LÄS UPP 1-4

1 = Instämmer inte alls, 5=Instämmer helt, 6=Vet ej/ej svar

9. Har ert företag nyanställt personal under de senaste 3 åren?

FLERA SVAR MÖJLIGA (SVARSALTERNATIV 1 OCH 2)

1. Ja, personal under 55 år
2. Ja, personal 55 år och äldre
3. Nej
4. Vet ej, ej svar

3 Arbetsmiljö

#Vi fortsätter med några frågor om arbetsmiljö.

10. När det gäller arbetet och arbetsuppgifterna vid arbetsplatsen, är följande vanligt förekommande? Utgå från er huvudverksamhet.

- 1 = Ja
2 = Nej
3 = Vet ej

##Roter

LÄS UPP

1. Störande buller/hög ljudnivå/vibrationer/
2. För stark/svag belysning
3. Stress/högt arbetstempo
4. Psykiskt krävande/utmattande
5. Återkommande omorganisationer
6. Nya arbetsmetoder eller rutiner
7. Fysiskt krävande, t ex tunga lyft och obekväma arbetsställningar
8. Monotona och repetitiva arbetsuppgifter

9. Risk för olyckor och olycksfall
10. Obekväma arbetstider
11. Ensamarbete

11. Har er arbetsplats utarbetat policydokument eller liknande som reglerar hur arbetsmiljön ska anpassas till äldre anställdas behov?

1. Ja
2. Nej
3. Vet ej, ej svar

4 Arbetsförhållanden

#Nu kommer några frågor om arbetsförhållanden.

12. I vilken grad stämmer följande påståenden in på er arbetsplats?

1 = Stämmer inte alls

5 = Stämmer mycket väl

Vet ej

##Roterat svarsalternativ

LÄS UPP

1. Det finns avancemangsmöjligheter för de anställda
2. Arbetstagare har frihet att bestämma hur deras arbete ska utföras
3. De anställda har frihet att bestämma vad som ska utföras
4. De anställda får kontinuerlig kompetensutveckling
5. De anställda kompetensutvecklar sig på egen hand
6. Det är god sammanhållning på vår arbetsplats
7. Arbetet kräver arbetslivserfarenhet

13. Tycker du att äldre på er arbetsplats i större utsträckning än övriga åldersgrupper behöver riktade åtgärder när det gäller t ex arbetsinnehåll och arbetsformer?

1. Ja, i stor utsträckning
2. Ja, i viss utsträckning
3. Nej
4. Vet ej, ej svar

14. Erbjuder er arbetsplats de anställda följande....?

OAVSETT HUR STOR ANDEL AV DE ANSTÄLLDA SOM ERBJUDS DETTA.

1. Ja
2. Nej
3. Ej svar

##Roterar svarsalternativ

LÄS UPP

1. Möjlighet till att kunna styra sina arbetstider (flexibel arbetstid)
2. Möjlighet att gå ner i arbetstid
3. Möjlighet att minska övertidsarbete
4. Regelbunden friskvård
5. Möjlighet till regelbunden företagshälsovård
6. Speciell anpassat arbete med hänsyn till arbetsmiljön
7. Rehabiliteringsmöjligheter
8. Utbildningsmöjligheter/kompetensutveckling
9. Möjlighet att jobba på distans

OM 1.3 =>1 % (har anställda 60+):

15. I vilken utsträckning erbjuder er arbetsplats anställda över 60 år följande, jämfört med yngre anställda?

##Roterar svarsalternativ

LÄS UPP

1. Möjlighet till att kunna styra sina arbetstider (flexibel arbetstid)
2. Möjlighet att gå ner i arbetstid till deltid
3. Möjlighet att minska övertidsarbete
4. Regelbunden friskvård
5. Möjlighet till regelbunden företagshälsovård
6. Speciell anpassad arbetsmiljö
7. Rehabiliteringsmöjligheter 2012-02-23 12:05
8. Utbildningsmöjligheter/kompetensutveckling
9. Möjlighet att jobba på distans

LÄS UPP

#Svara med följande skala:

1. I mindre utsträckning än till de yngre anställda
2. I lika stor utsträckning som till de yngre anställda
3. I större utsträckning än till de yngre anställda
4. Vet ej, ej svar

5 Attityder till äldre anställda på arbetsplatsen

Nu följer några frågor om attityder till äldre på arbetsplatsen.

16. Instämmer du eller instämmer du inte i följande påståenden:

##Roterat svarsalternativ

LÄS UPP

1. Anställda över 60 år är mer frånvarande p.g.a. exempelvis hälsoskäl
 2. Anställda över 60 år är mer lojala
 3. Anställda över 60 år inom arbetskraften uppskattas inte tillräckligt på arbetsplatsen
 4. Anställda över 60 år tillför värdefull arbetslivserfarenhet och yrkeskunskap
 5. Anställda över 60 år borde stanna kvar längre på arbetsmarknaden p.g.a. framtida brist på arbetskraft
 6. Yngre medarbetare är bättre utbildade
 7. Yngre medarbetare är mer anpassningsbara inför omorganisationer
 8. Yngre medarbetare är mer produktiva
 9. Yngre medarbetare lär sig snabbare exempelvis ny teknik
 10. Höjning av LAS-ålder från 65 till 67 gör att vi är mer försiktiga att anställa äldre
 11. Tjänstepensionspremier gör att det är för dyrt att anställa och behålla äldre arbetskraft
 12. Anställda över 60 år anställda har för höga lönenivåer i relation till övriga anställda
 13. Anställda över 60 år är mindre motiverade än de yngre
 14. Det är viktigt att anställda över 60 år erbjuds möjlighet till vidareutbildning/kompetensutveckling i lika stor utsträckning som de yngre medarbetarna
 15. De äldre borde gå i pension tidigare för att lämna plats för de yngre
1. Ja
 2. Nej
 3. Vet ej/ej svar

6 Övrigt

Vi avslutar med några övriga frågor

17. Vilken ålder anser ni är den absolut högsta för att kunna eller orka utföra de vanligaste arbetsuppgifterna på ert företag?

_____ år

Vet ej, ej svar

18. Hur skulle följande faktorer påverka företags vilja att anställa personer över 55 år?

##Rotera svarsalternativ

LÄS UPP

1. Lägre kostnader för tjänstepensionspremier för arbetskraft över 55 år
2. Lägre kostnader (ex. via offentliga subventioner) för att kompetensutveckla anställda över 55 år
3. Lägre kostnader (ex. via offentliga subventioner) för att anpassa arbetsmiljön till anställda över 55 år och deras behov
4. Tjänstepensionspremier även efter 65 års ålder
5. Ytterligare höjning av LAS-åldern (67 ÅR I DAG), dvs. att åldern när den anställde måste lämna anställningen om arbetsgivaren vill det.

LÄS UPP 1-3

Skulle du...

1. Ingen skillnad, skulle anställa lika många över 55 som idag
2. Skulle anställa fler över 55
3. Skulle anställa färre över 55
4. Vet ej, ej svar

19. Förekommer det att ert företag rekryterar pensionerade tidigare anställda hos er eller att de återkommer i arbete hos er på annat sätt? FLERA SVAR MÖJLIGA

1. Ja, som tillsvidareanställda
2. Ja, på konsultbasis
3. Ja, som vikarier
4. Ja, som timanställda
5. Ja, via bemanningsföretag
6. Nej
7. Vet ej, ej svar

20. Har ni problem att rekrytera personer med relevant kompetens?

1 = Nej, inte alls, 5 = Ja, stora eller mycket stora problem, 6 = Vet ej/ej svar

21. Har företaget genomfört personalneddragningar eller uppsägningar under de senaste 3 åren?

1. Ja
2. Nej
3. Vet ej, ej svar

OM 1:

22. Hur har dessa neddragningar genomförts? Vilka av följande åtgärder eller lösningar har förekommit? FLERA SVAR MÖJLIGA

1. Genom avgångsvederlag
2. Genom avtalspension
3. Genom att de senast anställda fick gå (sist in/först ut)
4. Annat.
5. Vet ej, ej svar

23. Vilket år är du själv född?

Årtal _____

Vill ej svara

ENDAST TILL FACKLIG REPRESENTANT:

24. Vilket fackförbund representerar du?

- a) Byggnadsarbetareförbundet
- b) Elektrikerförbundet
- c) Fastighetsanställdas förbund
- d) GS-facket/Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch
- e) Handelsanställdas förbund
- f) Hotell- och Restaurangfacket
- g) IF Metall
- h) Kommunalarbetareförbundet
- i) Livsmedelsarbetareförbundet
- j) Musikerförbundet
- k) Målareförbundet
- l) Pappersindustriarbetareförbundet
- m) SEKO
- n) Transportarbetareförbundet
- o) LO

(KODA I FÖRSTA HAND SPECIALFÖRBUND a-n)

- p) Saco
- q) TCO
- r) Annat: _____
- s) Ej svar

KODA FÖLJANDE FRÅN REGISTER: FULLSTÄNDIG SNI-KOD, POSTNUMMER

Som jag nämnde och som framgick av introduktionsbrevet, söker vi också en facklig representant för en intervju. Han/hon skall företräda det avtal SE INLEDNINGEN inom vilket det finns flest anställda på arbetsplatsen. BE

OM FLER NAMN OM MÖJLIGT, MEN EN INTERVJU PER FÖRETAG.

1) Ja

Namn: _____

Telefonnummer: _____

Ev. e-postadress: _____

Avtal: _____

Annat av intresse: _____

Namn: _____

Telefonnummer: _____

Ev. e-postadress: _____

Avtal: _____

Annat av intresse: _____

2) Facklig representant saknas

3) Facklig representant saknas/anställda är inte fackligt anslutna

3) Annat: _____

Bilaga 4

Frågeformulär 2001

Enkät till arbetsgivare/fackliga representanter

Skickas till: 1. rekryteringsansvarig/personalchef på respektive företag
2. fackliga representanter på respektive företag

Om arbetsplatsen

Bakgrundvariabler

- Bransch
- Sektorindelning
- Antal anställda
- Yrkesgrupper
- Fackförbund

1. Hur många timmars veckoarbetstid tillämpas på Er arbetsplats?

___ timmar per vecka.

2. Vilken åldersgrupp är störst inom Er arbetsplats ?

- 16–24
 25–34
 35–44
 45–54
 55–64

3. Ungefär hur stor är andelen anställda 60 år eller äldre (i procent)?

4. Vad är vanligaste anställningsform på Er arbetsplats?

- Permanent anställning
 Tillfällig anställning

5. Hur många procent kvinnor/män finns på Er arbetsplats:

Kvinnor ___% 100%
Män ___%

6. Har ni problem med att rekrytera personer med relevant kompetens?

- Ja för det mesta
 Ja ibland
 Nej

Om arbetsmiljön

7. Kräver Er verksamhet att flertalet anställda tillämpar följande funktioner?

	Ja	Nej
Muskelarbete och kraftanvändning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bärande och lyftande	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Plötsliga kraftansträngningar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Samma rörelser upprepas hela tiden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbetsställningar med böjd eller vriden kropp	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Utsätts de flesta anställda på Er arbetsplats för följande faktorer:

	Ja	Nej
Risker för olycksfall	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hetta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Köld	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Temperaturväxlingar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hög ljudnivå	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vibrationer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nattarbete	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Irreguljär arbetstid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Skiftarbete	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Om neddragningar

9. Har företaget genomfört personalneddragningar/upsägningar under 1990-talet?

- Ja
 Nej

10. Hur har dessa neddragningar genomförts?

Genom

- Avgångsvederlag
 Avtalspension
 Genom att de senast anställda fick gå (sist in/först ut)
 Annat

Om pensionsålder mm

11. Erbjuds personalen följande:

	Ja	Nej
avtalspension	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
optioner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
privat pensionssparande	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
annat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. Om de anställda erbjuds avtalspension, från vilken ålder kan de få avtalspension?

Ålder _____

13. Är de anställda tvungna att gå vid den avtalade åldern?

Ja

Nej

14. Förekommer det på Er arbetsplats att äldre anställda (55 år och äldre) blir förtids-pensionärer?

Ja, ofta

Ja, men mindre ofta

Nej

15. Utgå ifrån Er arbetsplats.

Hur många procent av de anställda fortsätter arbeta fram till 65?

16. Vad bedömer Ni vara de vanligaste orsakerna till att anställda på Er arbetsplats går i pension innan 65?

	Ja, ofta	Ja, ibland	Nej, sällan	Nej, så gott som aldrig
Individens hälsotillstånd				
Arbetsförhållanden (stress, tunga arbetsuppgifter, arbetstid, omorganisation, arbetsmiljö etc)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Blir övertaliga	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Privata skäl	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har möjlighet att få pension enligt arbetsgivaravtal (avtalspension)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Om arbetsförhållanden

17. Överensstämmer följande påståenden med situationen på Er arbetsplats?

	Ja, ofta	Ja, ibland	Nej, sällan	Nej, så gott som aldrig
Det finns avancemangsmöjligheter för de anställda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbetstagare har frihet att bestämma hur deras arbete ska utföras	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De anställda har frihet att bestämma vad som ska utföras	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De anställda får kontinuerlig kompetensutveckling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De anställda kompetensutvecklar sig på egen hand	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det är god sammanhållning på vår arbetsplats	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbetet kräver arbetslivserfarenhet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Via intern upplärning kan arbetare utan yrkesutbildning erhålla arbeten som ställer krav på yrkesskicklighet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

18. Det är viktigt att stimulera de äldre att stanna kvar på arbetsplatsen p.g.a. framtida brist på arbetskraft. Mot bakgrund av detta tycker Ni att äldre behöver specifikt riktade åtgärder (arbetsinnehåll/arbetsformer) som är anpassade till deras hälsa eller ålder i större utsträckning än till övriga åldersgrupper?

Ja

Nej

19. Erbjuder Er arbetsplats de anställda

	Ja, ofta	Ja, ibland	Nej, sällan	Nej, så gott som aldrig
Möjlighet till att kunna styra sina arbetstider (flexibel arbetstid)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Möjlighet att gå ner i arbetstid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Möjlighet att minska övertidsarbete	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Regelbunden friskvård	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Möjlighet till regelbunden företagshälsovård	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Speciell anpassad arbetsplats med hänsyn till arbetsmiljön	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rehabiliteringsmöjligheter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Utbildningsmöjligheter/ kompetensutveckling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Möjlighet att jobba på distans	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Möjlighet till ett sabbatsledigt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

20. Erbjuder Er arbetsplats de äldre anställda i större utsträckning följande möjligheter?

	Ja	Nej
Möjlighet till att kunna styra sina arbetstider (flexibel arbetstid)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Möjlighet att gå ner i arbetstid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Möjlighet att minska övertidsarbete	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Regelbunden friskvård	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Möjlighet till regelbunden företagshälsovård	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Speciell anpassad arbetsmiljö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rehabiliteringsmöjligheter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Utbildningsmöjligheter/ kompetensutveckling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Möjlighet att jobba på distans	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Möjlighet till sabbatsledigt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Attityder till äldre på arbetsplatsen

21. Vad anser Ni om följande påståenden:

	Helt av samma åsikt	I någon mån av samma åsikt	I någon mån av annan åsikt	Helt av annan åsikt	Kan inte säga	Vet ej
Äldre anställda är mer frånvarande p.g.a. exempelvis hälsoskäl	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Äldre medarbetare är mer lojala	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Äldre personer inom arbetskraften uppskattas inte tillräckligt på arbetsplatsen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Äldre personer tillför arbetslivserfarenhet och yrkeskunskap	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Äldre borde stanna kvar längre på arbetsmarknaden p.g.a. framtida brist på arbetskraft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yngre medarbetare är bättre utbildade	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yngre medarbetare är mer anpassningsbara inför omorganisationer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yngre medarbetare är mer ambitiösa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yngre medarbetare är mer produktiva	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yngre medarbetare lär sig snabbare exempelvis ny teknik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

22. Gällande avtal begränsar den förvärvsaktiva åldern till 65 år. Politiker föreslår en höjning till 67. Givet att arbetstagare är frisk och vill jobba till 67 år anser Ni att det är rimligt att han/hon få jobba till 67?

Ja

Nej

Vill inte ta ställning

23. Om det skulle vara fördelaktigt skattemässigt (exempelvis lägre arbetsgivaravgift) skulle Ni vilja behålla arbetare som är äldre än 65 i större utsträckning?

Ja

Nej

Vill inte ta ställning

Dagens äldre är bättre utbildade och friskare än tidigare generationer. En högre andel arbetar inom tjänstemannaryrken.

Hur ser arbetsgivare och fackliga representanter på äldre arbetskraft? Det är den centrala frågan i den här rapporten, som också rymmer en jämförelse med motsvarande undersökning från 2001.

Majoriteten av arbetsgivare och fackliga representanter har i stort en positiv inställning till äldre arbetskraft. Den är mer positiv än för tio år sedan, då en motsvarande undersökning gjordes. Generellt anser arbetsgivare att den högsta åldern för att kunna utföra arbetsuppgifter är 67 år. Men en relativt stor andel, mellan 20 och 36 procent beroende på bransch, anger en ännu högre ålder.

Det som enligt arbetsgivarna kännetecknar arbetsplatser där äldre väljer att stanna kvar är avancemangsmöjligheter, sammanhållning och egen kompetensutveckling. Fackliga representanter har emellertid inte en lika positiv syn på möjligheter till kompetensutveckling och avancemang som arbetsgivarna.

De stora skillnaderna avseende arbetsförhållandena som påverkar äldre arbetskraft i dag jämfört med för tio år sedan är möjligheterna att gå ned i arbetstid, möjlighet till flexibel arbetstid och möjlighet att påverka övertidsarbetet.