

Attityder till produktivitet och anställningskostnad över livscykeln

Vad säger arbetsgivarna?

Josefine Andersson

Attityder till produktivitet och anställningskostnad över livscykel^a

Vad säger arbetsgivarna?

av

Josefine Andersson^b

2019-05-16

Sammanfattning

IFAU har undersökt arbetsgivares attityder till produktivitet och anställningskostnad över livscykeln genom en enkätundersökning. Produktiviteten ökar enligt arbetsgivarna snabbast under den första delen av arbetslivet och upplevs som högst i 40-årsåldern. Den minskar därefter, framförallt mellan de som är 50 och 60 år. De äldsta anses ändå i genomsnitt ha något högre produktivitet än 30-åriga. När kostnaderna, som upplevs stiga i en avtagande takt över hela åldersspannet av arbetslivet, relateras till värdet av det utförda arbetet är arbetsgivarna istället något mer positiva till 30-åriga jämfört med 60-åriga i genomsnitt. Branschtillhörighet och åldersfördelning bland de anställda tycks styra arbetsgivarnas attityder i större utsträckning än sektor, antal anställda, region och könsfördelning. Vad gäller den upplevda kostnadsnivån är dock även sektor, region och könsfördelning styrande faktorer. Även respondentens ålder och kön inverkar på attityderna. Arbetsgivarnas uppskattningar av kostnader för tjänstepension tyder på att ålder styr övertygelser om premiekostnaderna på ett tydligare sätt än lönenivån, även om en stor del av arbetsgivarna inte tror att premien påverkas när dessa faktorer varierar. Det innebär att äldre riskerar att missgynnas i rekryteringsprocessen av attityder om dyra tjänstepensionspremier även i de fall då premieskillnaderna beroende på ålder typiskt sett är små.

^a Jag vill tacka Anders Forslund, Per Johansson och Stefan Eriksson för goda råd vid utformningen av enkätundersökningen. Tack även till Martin Lundin, Håkan Selin och Stefan Eriksson samt seminariedeltagare på IFAU för värdefulla kommentarer under arbetet med rapporten.

^b Statistiska institutionen, Uppsala universitet, josefine.andersson@istatistik.uu.se

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	3
2	Enkätens upplägg och genomförande.....	5
2.1	Genomförande.....	5
2.2	Frågor.....	7
3	Bakgrund.....	9
3.1	Tidigare studier av arbetsgivares attityder till äldre arbetskraft.....	9
3.2	Ålder och produktivitet.....	12
3.3	Ålder och anställningskostnader.....	13
4	Arbetsgivarnas attityder till produktivitet och anställningskostnader över livscykeln.....	19
4.1	Hur skiljer sig attityderna mellan olika typer av arbetsgivare?.....	27
4.2	Arbetsgivarnas attityder till tjänstepensionspremier.....	46
5	Sammanfattning.....	55
	Referenser.....	58
	Bilaga 1. IFAU:s enkät.....	60
	Bilaga 2. Bortfallsanalys.....	73
	Bilaga 3. Regressionsanalyser.....	78
	Bilaga 4. Figurer.....	84

1 Inledning

Vi lever idag allt längre, samtidigt som debuten på arbetsmarknaden infaller allt senare. Välfärden står inför en demografisk utmaning då allt fler utanför arbetsför ålder ska försörjas av den minskade andel som arbetar. En slutsats som ofta dras är att vi behöver arbeta längre för att klara av denna utmaning (Skirbekk 2008, Johansson m.fl. 2018). Många lämnar arbetsmarknaden före 65 års ålder. Den genomsnittliga utträdesåldern är idag 64 år (Pensionsmyndigheten, 2018).

Möjligheterna till ett längre arbetsliv bygger på att det finns förutsättningar att arbeta i högre åldrar. En viktig förutsättning är hälsa och fysisk arbetsförmåga. Utifrån denna aspekt ser möjligheterna att arbeta längre goda ut. Faktisk mortalitet har minskat och självupplevd hälsa och arbetsförmåga har förbättrats sedan 1980-talet, särskilt bland män. De observerade förändringarna tyder på en kraftig hälsoförbättring bland de äldre. Arbetskraftsdeltagandet har också ökat bland äldre under 65 år, om än inte i lika hög grad som det skulle kunna givet förbättringarna i hälsa. Bland dem över den tidigare normala pensionsåldern har arbetskraftsdeltagandet däremot stått i stort sett stilla de senaste decennierna. Den stora skillnaden i arbetskraftsdeltagande mellan de i åldrarna 60–64 år och 65–69 år kan inte förklaras av motsvarande hälsoskillnader, utan beror sannolikt på samhällsliga institutioner och normer. Det pekar på att det finns potential att arbeta ännu längre. Den tekniska utvecklingen har också gjort att kraven på den fysiska arbetsförmågan på arbetsmarknaden har förändrats i en fördelaktig riktning utifrån äldres möjligheter att stanna kvar längre på arbetsmarknaden. (Johansson m.fl. 2018)

En annan viktig förutsättning för att kunna förlänga arbetslivet är att det finns arbetsgivare som efterfrågar och uppmuntrar detta. Utöver förmåga och incitament till att arbeta längre kan inställningen från arbetsgivarens sida vara avgörande för valet att fortsätta arbeta. Det är ofta svårare för äldre att få jobb, vilket yttrar sig bl.a. genom att arbetslöshetsperioden för äldre som blir arbetslösa generellt är mycket längre än för yngre som drabbas av arbetslöshet (Carlsson & Eriksson 2017). Flera studier finner att äldre missgynnas i rekryteringsprocessen (t.ex. Behrenz & Delander 1996, Ahmed m.fl. 2012, Carlsson & Eriksson 2017). Att arbetsgivarnas inställning till att anställa och behålla äldre arbetstagare är positiv är nödvändigt för att kunna åstadkomma ett längre arbetsliv.

Riksförsäkringsverket och Pensionsmyndigheten har tidigare, 2001 respektive 2012, undersökt arbetsgivarnas attityder till äldre arbetskraft. Båda undersökningarna visar att arbetsgivare har negativa attityder till äldre, även om de i vissa hänseenden hade blivit mer positiva vid den senare undersökningen. Många arbetsgivare tyckte vid båda undersökningstillfällena att yngre är bättre utbildade och mer produktiva än äldre och även om andelen som anser att äldre borde

stanna kvar längre på arbetsmarknaden hade ökat 2012 jämfört med 2001 var det fortfarande en stor andel av arbetsgivarna som inte instämde i detta påstående. Även i den internationella litteraturen framkommer att vanliga stereotyper om äldre är att de är mindre produktiva och mindre flexibla än yngre och att de förväntas ha ett lägre ekonomiskt värde vid anställning bland annat p.g.a. höga anställningskostnader. (Posthuma & Campion, 2009)

Syftet med den här rapporten är att beskriva hur svenska arbetsgivares attityder ser ut gällande potentiella arbetstagares produktivitet och anställningskostnad över livscykeln. Beskrivningen baseras på svar som samlats in genom en enkätundersökning som IFAU genomförde under 2016 med personer som arbetar med rekrytering. Svaren speglar attityder som spelar roll i en rekryterings-situation. Till skillnad från tidigare studier fokuserar undersökningen inte enbart på arbetsgivarnas attityder till äldre utan täcker in ett brett åldersspann över arbetslivet. En annan viktig skillnad är att attityder till både produktivitet och anställningskostnader undersöks. Dessa är betydelsefulla bidrag till litteraturen – kunskap om arbetsgivarnas attityder kring hur produktivitet och anställningskostnader skiljer sig mellan åldersgrupper hjälper oss att förstå hur dessa faktorer påverkar efterfrågan på arbetskraft i olika åldrar.

I rapporten beskrivs hur arbetsgivarnas attityder ser ut och hur de skiljer sig med avseende på ett antal faktorer som bransch, sektor, antal anställda, var i landet verksamheten bedrivs och vilken köns- respektive åldersfördelning som råder på arbetsplatsen. Rapporten beskriver även hur attityderna skiljer sig beroende på egenskaper hos rekryteraren såsom erfarenhet, ålder och kön. I rapporten beskrivs och diskuteras även specifikt arbetsgivarnas övertygelser om hur ålder och lönenivå påverkar premiekostnaderna utifrån de fyra stora tjänstepensionsavtalen på den svenska arbetsmarknaden.

Enkätundersökningen riktades till ett stratifierat urval av arbetsgivare baserat på sektor och antal anställda på arbetsstället. Urvalet består av de största arbetsställena inom respektive sektor. Underlaget utgörs av svar från strax över 1 400 arbetsställen. Undersökningen genomfördes på uppdrag av IFAU av TNS Sifo och riktades till rekryteringsansvarig på respektive arbetsplats.

Vid tolkning av resultaten som ges i denna rapport är det viktigt att beakta att de som har svarat på enkäten inte är ett representativt urval av arbetsgivare i allmänhet. Genom stratifieringen på sektor och storlek är resultaten inte rakt av generaliserbara till populationen av arbetsgivare i Sverige i allmänhet. Bland annat saknas mindre arbetsställen i urvalet. Det finns samtidigt en viss systematik i bortfallet att ta hänsyn till vid tolkning av resultaten.

Resultaten visar att arbetsgivarna som svarat på enkäten menar att produktiviteten ökar snabbast under den första delen av arbetslivet och upplevs som högst

i 40-årsåldern. Den minskar därefter, framförallt mellan 50 och 60 år. De äldsta anses ändå i genomsnitt ha något högre produktivitet än 30-åriga. När kostnaderna, som upplevs stiga i en avtagande takt över hela åldersspannet av arbetslivet, relateras till värdet av det utförda arbetet är arbetsgivarna istället något mer positiva till 30-åriga jämfört med 60-åriga i genomsnitt. Attityderna skiljer sig åt mellan olika typer av arbetsgivare. Branschtillhörighet och åldersfördelning bland de anställda tycks styra arbetsgivarnas attityder i större utsträckning än sektor, antal anställda, region och könsfördelning. Vad gäller den upplevda kostnadsnivån är dock även sektor, region och könsfördelning styrande faktorer. Rekryterarens egenskaper i termer av ålder och kön tycks inverka på attityderna medan erfarenhet av rekryteringsarbete inte tycks vara lika viktigt.

Arbetsgivarnas uppskattningar av hur tjänstepensionspremier skiljer sig när ålder och lön varierar tyder på att ålder styr vad de tror om premiekostnaderna på ett tydligare sätt än lönenivån, även om en stor del av arbetsgivarna inte tror att premien påverkas när dessa faktorer varierar. Detta innebär att äldre riskerar att missgynnas i rekryteringsprocessen av attityder om dyra tjänstepensionspremier även i de fall då premieskillnaderna beroende på ålder typiskt sett är små.

Rapporten disponeras på följande sätt: I avsnitt 2 behandlas enkätens upplägg och genomförande. Avsnitt 3 ger en kort beskrivning av tidigare undersökningar av attityder till äldre på arbetsmarknaden och en bakgrund till hur produktivitet och anställningskostnader utvecklas över ålder. I avsnitt 4 presenteras resultaten från enkätundersökningen. Slutligen sammanfattas observationerna i avsnitt 5.

2 Enkätens upplägg och genomförande

2.1 Genomförande

Enkätundersökningen genomfördes under maj och juni 2016¹ och riktades till ett urval om drygt 6 000 svenska arbetsgivare. Urvalsenhet är arbetsstället. Urvalet är ett stratifierat urval från Bisnode/PARAD baserat på sektor och antal anställda på arbetsplatsen. 60 procent valdes ut från privat sektor medan resterande 30 respektive 10 procent valdes ut från kommunal och statlig sektor. Stratifieringen på sektor utgick ifrån att åstadkomma god täckning av arbetsgivare inom de fyra stora tjänstepensionsavtalen. Urvalet består av de största arbetsställena inom respektive sektor, med ett slumpmässigt urval i den sista storlekskategorin som

¹ Den aktiva insamlingsperioden var maj och juni 2016, medan enkätundersökningen var öppen t.o.m. augusti 2016.

uppnås genom urvalsstorleken i respektive sektor.² I privat sektor ingår dock maximalt tre arbetsställen från samma företag, för att få spridning i utvalda arbetsgivare.

Undersökningen genomfördes på uppdrag av IFAU av TNS Sifo och riktades till den på respektive arbetsplats som ansvarar för rekrytering. TNS Sifo kontaktade först arbetsgivarna via telefon för att inhämta kontaktuppgifter till den rekryteringsansvarige och för att informera om enkätundersökningen. Svar på frågorna samlades sedan in genom ett webbformulär som skickades till den e-postadress som TNS Sifo inhämtat. Själva enkäten återfinns i sin helhet i Bilaga 1. Enkätsvaren har kopplats samman med registeruppgifter via SCB och datamaterialet har levererats pseudonymiserat till IFAU.

En analys av bortfallet redovisas i Bilaga 2. Bruttourvalet bestod av totalt 6 063 arbetsställen. För nära 40 procent av bruttourvalet kunde kontaktuppgifter till en rekryteringsansvarig inte samlas in trots upprepade kontaktförsök. Enkäten skickades ut till totalt 3 681 arbetsställen och svarsfrekvensen bland dessa var drygt 38 procent. Orsakerna till att kontaktuppgifter inte gick att inhämta berodde till stor del på att praktisk möjlighet att svara på enkäten saknades för rekryteringsansvarig, t.ex. att denna var bortrest eller att befattningen var vakant vid undersökningstillfället (se Bilaga 2 för en fullständig redovisning av bortfallet). Information om bortfallsorsak saknas däremot för de arbetsställen som enkäten kunde skickas ut till.

Vid tolkning av resultaten som presenteras i denna rapport är det viktigt att ta hänsyn till att de som har svarat på enkäten inte är representativa för arbetsgivare i allmänhet. Resultaten kan t.ex. inte generaliseras till mindre arbetsgivare eftersom stratifieringen gör att de svarande utgörs av stora arbetsställen. Även om den finns arbetsställen bland de svarande med 50 anställda och uppåt så är urvalet inte slumpmässigt heller bland arbetsgivare med 50 eller fler anställda utan större arbetsgivare är överrepresenterade i urvalet och bland de svarande.³

² Syftet med stratifieringen på sektor var att säkerställa att resultaten för respektive tjänstepensionsavtal är användbara för att studera arbetsgivarnas övertygelser om kostnaderna för tjänstepensionspremier. Stratifieringen på storlek utgick från att nå de största arbetsgivarna, då det huvudsakliga syftet med enkäten, som dock ligger utanför syftet i denna rapport, är att studera hur de undersökta faktorerna påverkar efterfrågan på arbetskraft i samhället över livscykel. Inom privat och kommunal sektor har de minsta arbetsställena i urvalet 50–99 anställda, medan de minsta arbetsställena från statlig sektor i urvalet har 100–199 anställda.

³ Ett sätt att försöka öka generaliserbarheten hos resultaten är att vikta om resultaten för att motsvara ett representativt urval av arbetsgivare. Stratifieringen i denna undersökning omöjliggör dock detta vad gäller arbetsgivarens storlek då riktigt små arbetsställen helt saknas. Det går därför inte att vikta om resultaten så att de representerar arbetsgivare i allmänhet. Det hade varit möjligt att vikta om resultaten gentemot det ursprungliga urvalet av arbetsgivare. Resultat för en sådan arbetsgivardefinition har dock inte bedömts som mer representativ än de oviktade resultaten för de svarande arbetsställena.

Det faktum att mindre arbetsgivare underrepresenteras i urvalet innebär samtidigt att vi i större utsträckning når arbetsgivare som anställer en stor andel av alla anställda i Sverige. Stratifieringen på sektor innebär att offentlig sektor är överrepresenterad sett till antal arbetsställen, men sett till fördelningen av arbetskraften på arbetsmarknaden så motsvarar det ungefärligen det valda urvalet. Däremot gör skillnader i svarsbenägenhet mellan olika arbetsgivare att bilden som presenteras representerar en övervikt av arbetsgivare från exempelvis offentlig sektor. Detta avspeglas också i hur svaren speglar branschstrukturen på arbetsmarknaden. Arbetsgivare i Stockholms län är mindre benägna att svara på enkäten vilket kan påverka representativiteten hos resultaten gentemot den tänkta populationen arbetsgivare. Det är viktigt att ha detta i åtanke vid läsningen av resultaten. Det interna bortfallet, d.v.s. att en del arbetsställen inte har besvarat alla frågor i enkäten, verkar däremot inte lida av någon betydande systematik.

2.2 Frågor

Genom enkätundersökningen fångas en bild av hur arbetsgivare ser på produktiviteten bland arbetstagare i olika åldersgrupper. Frågorna är formulerade så att vi mäter attityder till produktivitet hos potentiella sökande till en typisk anställning på arbetsplatsen. För att svaren ska vara jämförbara över åldrarna krävs att den anställning som rekryteraren har i åtanke är densamma oavsett vilket ålder den hypotetiske sökande har. I annat fall skulle jämförelsen kunna sammanblanda ålder med tjänst, eftersom det kan finnas ett samband mellan dessa (olika åldersgrupper tenderar att ha olika tjänster). Valet att formulera frågan utifrån en typisk anställning är tänkt att hjälpa arbetsgivaren att visualisera den tänkta jobbsökande utifrån en och samma hypotetiska vakans. Frågeformuleringen gör också att undersökningen inriktar sig på attityder som spelar roll i en rekryteringssituation, snarare än attityder till befintliga arbetstagare på arbetsstället.

Produktivitet är ett abstrakt koncept som kan vara svårt att mäta precis även för arbetsgivaren. Det finns också en risk att arbetsgivare inte svarar sanningsenligt på en direkt fråga om hur produktiviteten skiljer sig mellan åldersgrupper. Det kan t.ex. bero på att man anser att det inte är politiskt korrekt att särskilja prestationer baserad på ålder, även på ett generellt plan. För att mäta attityder till produktivitet har vi därför valt att istället fråga arbetsgivarna hur väl sökande i olika åldrar förväntas uppfylla tio olika egenskaper som är viktiga delkomponenter i konceptet produktivitet. Egenskaperna har valts ut utifrån en forskningslitteratur inom organisationsteori om vilka kvaliteter som tillsammans utgör ett bra mått på produktivitet, eller *Individual Work Performance* (Koopmans m.fl. 2014, Campbell 2015, Tett m.fl. 2000). Kvaliteterna som enligt

denna litteratur mäter produktivitet har även jämförts med vilka ord som är vanligast i svenska jobbbannonser. De egenskaper som ingår i enkäten är självgående, driven/initiativrik, har lätt att lära, anpassningsbar/flexibel, teknisk yrkesfärdighet, samarbetsförmåga, kommunikationsförmåga och ledarförmåga. Arbetsgivarna har svarat på hur väl sökande i åldrarna 20, 30, 40, 50 och 60 år uppfyller var och en av dessa egenskaper på en skala från noll till tio. För att veta om de egenskaper vi valt är viktiga för den verksamhet som bedrivs på de olika arbetsplatserna har vi också frågat arbetsgivarna hur viktig respektive egenskap är hos medarbetarna för den verksamhet man bedriver.

Valet att ställa frågor för potentiella anställda i åldrarna 20, 30, 40, 50 och 60 år baserades på ambitionen att i så god mån som möjligt täcka in det åldersspann som finns på arbetsmarknaden, men samtidigt begränsa antalet ålderskategorier då det är mödosamt för arbetsgivarna att svara på många frågor för en stor mängd åldersgrupper. Tio års mellanrum mellan respektive ålderskategori ger en rimlig spridning mellan åldersgrupperna. Det hade utifrån syftet med undersökningen varit intressant att studera attityder till arbetstagare ännu högre upp i åldrarna, men en avvägning gjordes mellan enkätens omfattning och möjligheten att täcka in ett så brett åldersspann som möjligt. Man kan tänka sig att arbetsgivarnas svar för respektive ålderskategori går att generalisera till näraliggande åldrar. Att ange en specifik ålder i centrum av ett tänkt åldersspann, istället för åldersspannet i sig såsom t.ex. 18–24, 25–34, 35–44, 45–54 och 55–64, syftar till att underlätta för arbetsgivaren att visualisera den tänkta jobbsökande.

Genom undersökningen ville vi också få en bild av arbetsgivarnas syn på hur anställningskostnaderna varierar över arbetslivscykeln. Till de totala anställningskostnaderna hör inte bara lön och arbetsgivaravgifter utan även avtalskostnader av olika slag. Många arbetsgivare menar i undersökningen som Pensionsmyndigheten genomförde 2012 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 (Pensionsmyndigheten, 2012). Premier för tjänstepension är en kollektivavtalad kostnad som kan vara svår för arbetsgivare att uppskatta korrekt i en rekryteringssituation. Faktorer som är avgörande för premiens storlek kan vara dold information för arbetsgivaren i rekryteringsprocessen. På grund av invecklade beräkningsregler för premier till förmånsbaserad tjänstepension finns en risk att arbetsgivare inte kan uppskatta kostnaderna korrekt och litar till generella uppfattningar som att det är dyrt att anställa äldre relativt andra åldersgrupper. I enkäten ställdes frågor både om hur arbetsgivare uppskattar tjänstepensionspremier, i sig såväl som totala kostnader för att anställa potentiella medarbetare i olika åldrar. Denna frågeformulering

fokuserar på de direkta kostnaderna för att mäta upplevda kostnadsskillnader över ålder.

Arbetsgivarna har också fått uppskatta hur väl värdet av det utförda arbetet skulle motsvara den totala kostnaden för potentiella sökande i de olika åldrarna mellan 20 och 60 år. Svartalternativen går från att värdet anses vara *Mycket lägre än kostnaderna* till *Mycket högre än kostnaderna*. Denna frågeformulering tillåter arbetsgivaren att väga in andra kostnader eller uppfattningar om nuvärdet av framtida anställningskostnader, vilket kan vara viktigare vid rekryteringsbeslut och svaren på ger en bild av hur arbetsgivaren själv relaterar produktiviteten till kostnaderna inom respektive ålderskategori. Formuleringen innebär samtidigt en risk för svarsbias då det skulle kunna uppfattas som känsligt att uttrycka att sökande i en viss ålder generellt inte utför ett arbete som motsvarar anställningskostnaderna.

3 Bakgrund

3.1 Tidigare studier av arbetsgivares attityder till äldre arbetskraft

Posthuma & Champion (2009) sammanfattar den internationella litteraturen om arbetsrelaterade åldersstereotyper, d.v.s. övertygelser och förväntningar på arbetstagare baserade på deras ålder. De finner att de flesta stereotyper om äldre är negativt laddade och kan ta sig uttryck på subtila och omedvetna sätt. Stereotyperna utgör barriärer för möjligheter på arbetsmarknaden för äldre arbetstagare. De vanligaste stereotyperna om äldre som framkommer i litteraturen är bland annat att äldre är mindre produktiva än yngre och mindre flexibla, eller t.o.m. motvilliga till förändring, vilket gör att de är svåra att lära upp, har liten utvecklingspotential och ger lägre avkastning på utbildningsinvesteringar. Bilden av äldre arbetstagare är också att de har en kortare tid kvar på arbetsplatsen eftersom pensionsåldern närmar sig, vilket bidrar till uppfattningen att avkastningspotentialen för investeringar i äldre är lägre. De förväntas också ha ett lägre ekonomiskt värde vid anställning p.g.a. högre anställningskostnader och ett större användande av anställningsförmåner. På den positiva sidan anses äldre samtidigt ofta vara mer pålitliga och hängivna till sin arbetsgivare.

Forskningen på området ger inte för handen att arbetsprestationen skulle försämrats med åldern (se avsnitt 3.2). Eftersom äldre har en lägre sannolikhet att röra sig vidare från en arbetsplats är det inte heller givet att avkastningstiden på investeringar är kortare. Stereotyperna om äldre arbetskraft tar sig samtidigt ofta

i uttryck genom mindre positiva bedömningar av prestationen hos äldre, trots likvärdiga kvalifikationer och genom att de erbjuds mindre återkoppling och färre utvecklingsmöjligheter vilket minskar deras utvecklingspotential. Äldre har också oftare svårare att få eller behålla ett jobb eller att bli befordrade. (Posthuma & Campion, 2009)

Riksförsäkringsverket (2001) och Pensionsmyndigheten (2012) har tidigare undersökt svenska arbetsgivarers attityder till äldre på arbetsmarknaden. I båda undersökningarna svarande arbetsgivarna bl.a. på om de ansåg att yngre var bättre utbildade eller mer produktiva än äldre samt om de tyckte att äldre borde stanna kvar längre på arbetsmarknaden. Riksförsäkringsverket redovisade hur arbetsgivarna svarade på dessa frågor utifrån vilken bransch och sektor de tillhörde, hur ålders- och könsstrukturen var på arbetsplatsen samt hur många som arbetade på arbetsplatsen och var den var lokaliserad. Pensionsmyndigheten redovisade separat hur arbetsgivarna svarade beroende på bransch samt ålders- och könsstruktur.

En stor andel arbetsgivarna instämde i att yngre är bättre utbildade än äldre både 2001 och 2012. Nära eller över 40 procent instämde i påståendet i de flesta branscher. 2012 hade däremot andelen som tyckte att yngre är mer produktiva än äldre ökat jämfört med 2001 och inom de flesta branscher svarade då kring 20 procent att yngre är mer produktiva. Mest positiv attityd till äldres relativa utbildningsnivå och produktivitet fanns 2001 inom branscherna utbildning och hälso- och sjukvård. 2012 hade andelen som ansåg att yngre var bättre utbildade inom hälso- och sjukvårdsbranschen däremot ökat markant, samtidigt som arbetsgivarna inom branschen fortsatt hade mest positiv uppfattning om äldres produktivitet i jämförelse med yngres, nu tillsammans med arbetsgivare inom offentlig förvaltning. Lägst andel av arbetsgivarna ansåg 2012 att yngre var bättre utbildade inom utbildnings- och hotell- och restaurangbranschen. De branscher som i störst utsträckning ansåg att yngre är mer produktiva var däremot desamma i båda undersökningarna; nämligen branscherna för handel, kommunikation och transport, hotell- och restaurangbranschen, utvinnings- och tillverkningsindustrin samt byggverksamheterna.

I undersökningen från 2001 tyckte över 40 procent av arbetsgivarna att äldre inte borde stanna kvar längre på arbetsmarknaden medan 34 procent var tveksamma. Attityderna till att äldre ska stanna längre hade generellt förbättrats till 2012 då över 40 procent istället svarade att äldre borde stanna kvar längre. Byggverksamhet och offentlig förvaltning var de branscher som 2001 i störst utsträckning inte tyckte att äldre borde stanna kvar längre på arbetsmarknaden. 2012 var det däremot utbildningsbranschen som var mest negativa, medan

byggverksamhet nu var en av de mest positiva branscherna tillsammans med hälso- och sjukvård- samt hotell- och restaurangbranscherna.

Arbetsplatser med övervägande andel äldre var mer benägna att anse att yngre är bättre utbildade och samtidigt mest negativa till att äldre ska jobba kvar längre 2001, men denna syn ändrades till 2012 då det istället var något färre bland äldredominerade arbetsplatser jämfört med andra som tyckte att yngre är bättre utbildade. Att yngre är mer produktiva tyckte man däremot i större utsträckning bland arbetsplatser med övervägande andel yngre jämfört med de äldredominerade både 2001 och 2012.

Både 2001 och 2012 var det en högre andel arbetsgivare hos mansdominerade jämfört med kvinnodominerade arbetsplatser som tyckte att yngre både är bättre utbildade och mer produktiva. Däremot fanns det ingen tydlig skillnad i huruvida man tyckte att äldre borde stanna kvar längre på arbetsmarknaden baserat på könsstrukturen på arbetsplatsen.

Riksförsäkringsverket (2001) undersökte också hur arbetsgivarnas attityder till äldre varierade beroende på arbetsplatsens storlek och geografiska belägenhet. Fler bland de största arbetsgivarna (med 500 anställda eller fler) tyckte att yngre är bättre utbildade, 75 procent jämfört med 50 procent bland de små och medelstora, men det var något fler bland de små och medelstora arbetsgivarna som tyckte att yngre är mer produktiva. Inga skillnader framträdde avseende storleken på arbetsplatsen i andelen som tyckte att äldre borde stanna kvar längre.

Mest positiv inställning till äldre hade arbetsgivare lokaliserade i Stockholm och Övre Norrland, både sett till utbildning och produktivitet. Mest negativ inställning avseende dessa faktorer hade man i Östra Mellansverige, tillsammans med Syd- och Västsverige vad gäller utbildningsnivåer och tillsammans med Norra Mellansverige, Småland och Mellersta Norrland vad gäller produktivitet. Mest negativ inställning till att äldre ska jobba kvar längre hade man i Norra Mellansverige, Småland och Övre Norrland.

Föreliggande undersökning fokuserar på ett tydligare sätt än tidigare undersökningar av arbetsgivarnas attityder i Sverige på attityder till både produktivitet och anställningskostnader och kopplingen däremellan. En annan betydelsefull skillnad är att studien fokuserar på hur attityderna varierar över olika åldersgrupper genom hela arbetslivet. Undersökningen bidrar härigenom på ett betydelsefullt sätt till den tidigare litteraturen. I litteraturen, både från Sverige och internationellt, utreds ofta attityderna till ”äldre” i jämförelse med ”yngre” utan en tydlig definition av vilka åldersgrupper som avses, vilket försvårar tolkningen av resultaten. Kunskap om skillnader i synen på arbetskraft

mellan olika åldrar behövs för att förstå skillnader i efterfrågan och vilka åtgärder som kan och bör sättas in för att möjliggöra ett längre arbetsliv.

3.2 Ålder och produktivitet

Forskningen ger inget entydigt svar på hur sambandet mellan produktivitet och ålder ser ut. Medan en del studier visar att arbetsprestationen sjunker med åldern så visar andra att det inte finns något samband mellan ålder och produktivitet.

Skirbekk (2008) diskuterar forskningsresultat baserade på olika sätt att mäta arbetsprestation och hur denna varierar över livscykeln. Hans litteraturöversikt tyder på att produktiviteten ökar i början av arbetslivet för att sedan stabiliseras och till sist minska mot slutet av arbetslivet. Framförallt kan produktiviteten gå ner mot slutet av arbetslivet inom yrken där arbetsuppgifterna relaterar till problemlösning, lärande och hastighet, medan produktivitetsminskningen är mindre eller saknas inom jobb där erfarenhet och verbala förmåga är viktigare.

Studier som mäter prestation som kvalitet och kvantitet av output visar generellt att arbetsprestationen är lägre bland äldre och att den börjar minska redan tidigt under arbetslivet. Flertalet studier mäter istället arbetsprestationen hos olika åldersgrupper genom att analysera lönsamheten hos företag med olika ålderssammansättning. Det vanligaste resultatet från dessa studier är att produktiviteten är puckelformad över arbetslivet och alltså lägre hos de yngsta och de äldsta. Nedgången startar i flera av dessa studier kring 50-årsåldern. Detta sätt att mäta produktivitetsprofilen över ålder lider dock av att det är svårt att veta vad som påverkar vad. Företagets framgångar kan ha tvingat fram en förnygring av arbetskraften, istället för att ålderssammansättningen är vad som avgjorde företagets framgångar. (Skirbekk, 2008)

Posthuma & Campion (2009) finner i sin litteraturöversikt att det finns få belägg i forskningen för att arbetsprestationen skulle försämrats med åldern och i de studier som finner att det sker en åldersstyrd nedgång är denna liten. Visserligen har forskningen funnit en viss negativ korrelation mellan ålder och överordnades utvärderingar av arbetsprestationer (Posthuma & Campion, 2009). En tidigare översikt visar däremot att det inte finns något samband mellan ålder och arbetsprestation när dessa mäts med bl.a. överordnades utvärderingar (McEvoy & Cascio, 1989). Problemet med att mäta arbetsprestation genom subjektiva utvärderingar är samtidigt att dessa kan påverkas av attityder och relationer till de anställda och därför inte nödvändigtvis avspeglar den faktiska prestationen.

3.3 Ålder och anställningskostnader

3.3.1 Teori

Det finns flera riktningar inom nationalekonomisk teori som handlar om relationen mellan ålder och arbetskostnader. Enligt grundläggande produktionsteori bestäms priset på arbetskraft oavsett ålder utifrån marginalproduktiviteten, vilket innebär att varje arbetstagare betalas motsvarande den extra produktion som denna bidrar med. Enligt teorin finns aldrig något gap mellan kostnad och produktivitet. Enligt humankapital-teori påverkas produktiviteten av investeringar i humankapital, som kan öka genom utbildning eller erfarenhet och som byggs upp under hela karriären. Den största utvecklingen sker dock vanligen i unga åldrar och humankapitalet kan också minska t.ex. genom att gammal kunskap och erfarenhet blir föråldrad på grund av teknologiska förändringar. (Cohen, van Dalen & Henkens 2012)

Kontraktsteorier, däremot, bygger på att betalning för utfört arbete kan skjutas framåt i tiden genom framåtblickande och långsiktiga anställningskontrakt. Lazears (1979) kontraktsteori innebär att anställningskontrakt bygger på en tyst överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare om lägre betalning än produktiviteten i början av anställningsperioden, medan betalningen under senare delen istället kommer att överstiga produktiviteten. Poängen med denna typ av kontrakt är att det skapar incitament för arbetstagaren att göra bra ifrån sig på jobbet för att inte mista kontraktet och den senare delens högre kompensation. (Cohen, van Dalen & Henkens 2012) Denna typ av kontrakt innebär att äldre arbetstagare kan få svårt att hitta nya jobb, då den tid som är kvar på arbetsmarknaden kännetecknas av en kompensationsgrad som överstiger produktiviteten.

3.3.2 Kostnader för anställda i Sverige

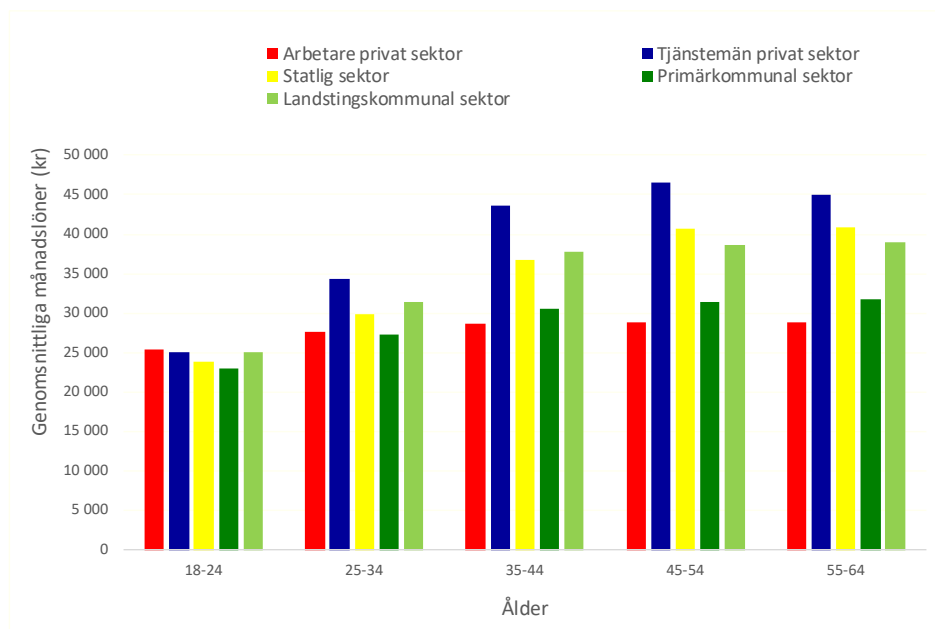
Den direkta kostnaden för att anställa någon är en kombination av lönen som betalas till den anställde och sociala avgifter som arbetsgivaren betalar. De sociala avgifterna består av arbetsgivaravgifter och avgifter till kollektivavtalade avtalsförsäkringar. De sociala avgifterna baseras på den anställdes lönenivå men kan skilja sig åt mellan anställda beroende på t.ex. vilka kollektivavtalade förmåner som gäller för de anställda på arbetsplatsen. De beror också på åldern hos den anställde.

Även andra kostnader kan spela roll för arbetsgivare i en anställningssituation. Administrativa kostnader och arbetsinsatser tillkommer vid en rekrytering, och efter genomförd rekrytering tillkommer vanligen någon form av investeringskostnader i upplärning av den nyanställda. I en rekryteringsprocess

är det troligen inte bara de direkta kostnaderna som är avgörande för arbetsgivaren i valet mellan potentiella medarbetare. Det sammanlagda nuvärdet av framtida kostnader, direkta som indirekta, kan vara vad som spelar roll för arbetsgivaren vid en nyrekrytering.

Lönen, som de sociala avgifterna baseras på, varierar med ålder. Figur 1 visar hur månadslön varierar med ålder inom olika sektorer på den svenska arbetsmarknaden.⁴ Siffrorna gäller för 2017. Generellt är lönerna lägre bland yngre och högre bland äldre. Kostnadsprofilen över ålder i ett tvärsnitt ser dock lite olika ut på olika delar av arbetsmarknaden. För tjänstemän inom privat sektor stiger kostnaderna med åldern ungefär till 50-årsåldern och sjunker sedan lite. För arbetare i privat sektor är lönerna däremot relativt stabila mellan åldersgrupperna, särskilt från 35–44 år och uppåt. I statlig sektor ökar lönerna istället fram till 50-årsåldern och ligger sedan på samma nivå till den tidigare allmänna pensionsåldern. Inom kommunal sektor (både primär- och landstingskommuner) ökar lönerna ungefärligen t.o.m. 40-årsåldern och ligger sedan på ungefär samma nivå oavsett ålder däröver.

Figur 1 Lönerna över ålder per sektor



Källa: SCB, Statistikdatabasen.

⁴ Statistiken baseras på lönstrukturstatistik som SCB samlar in från svenska arbetsgivare. I offentlig sektor har samtliga arbetsgivare tillfrågats om sina anställdas löner, medan endast ett urval av privata arbetsgivare ingår. Samtliga företag med fler än 500 anställda ingår medan ett urval väljs ut varje år bland mindre arbetsgivare i privat sektor.

Arbetsgivaravgiften är lagstadgad och består av sju delavgifter som tillsammans uppgår till 31,42 procent i normalfallet.⁵ Delavgifterna är i huvudsak kopplade till olika socialförsäkringar. För vissa åldersgrupper betalar arbetsgivaren idag, och historiskt, en reducerad arbetsgivaravgift. För anställda över 65 år är arbetsgivaravgiften reducerad till 16,36 procent.⁶ Arbetsgivaravgiften var tidigare reducerad även för ungdomar.⁷ Denna nedsättning togs bort fr.o.m. den 1 juni 2016. Variationer i arbetsgivaravgiften mellan åldrar, både nuvarande och historiska, kan påverka arbetsgivarnas övertygelser om anställningskostnader som framkommer i enkätundersökningen.

De kollektivavtalade avtalsförsäkringarna bestäms av arbetsmarknadens parter och varierar mellan arbetsgivare med olika kollektivavtal, både till innehåll och med avseende på kostnaden för försäkringarna som arbetsgivaren betalar för sina anställda. Bland annat inbegrips avgifter för försäkringar vid händelse av sjukdom eller skada och omställning. Den största delen utgörs dock av inbetalningar, eller premier, till tjänstepension. (Ekonomifakta, 2019) Även dessa avgifter kan variera med den anställdes ålder. Bland annat skiljer sig intjänandeåldrarna mellan de olika tjänstepensionsavtalen. Premier till tjänstepensionen betalas från 25 år inom båda de stora tjänstepensionsavtalen inom privat sektor, ITP1 och SAF-LO, medan det idag inte finns någon nedre åldersgräns för intjänande av tjänstepension genom avtalet AKAP-KL eller PA16, som gäller för kommunal respektive statlig sektor.⁸ (Hagen & Elinder, 2018) Förmånsbestämda inslag i avtalen leder också till att premierna ofta är progressiva i ålder och lön. En mer detaljerad beskrivning av avgifterna inom tjänstepensionssystemet ges i avsnitt 3.3.3.

Den totala kostnaden för de sociala avgifterna skiljer sig alltså mellan de anställda och beroende på vilka avtal som gäller på arbetsplatsen. De beror också på ålder vilket framförallt beror på variationer i tjänstepensionspremier. Det totala avgiftsuttaget är för 2019 beräknat till drygt 37 procent inom privat sektor för de som omfattas av avgiftsbestämda tjänstepensionsregler och har en lön under taket i den allmänna pensionen. Det gäller för de flesta privatanställda arbetare och tjänstemän som är födda 1979 eller senare, för vilka lönerna

⁵ Arbetsgivaravgiftens nivå har varit densamma som för 2019 under de senaste tio åren.

⁶ Denna procentsats gäller sedan 2016. Dessförinnan var avgiften för gruppen reducerad till 10,21 procent.

⁷ År 2007 infördes en nedsättning av arbetsgivaravgiften för anställda mellan 18 och 24 år till 22,71 procent, som senare blev 15,49 procent för anställda under 26 år från och med år 2009. Nedsättningen för ungdomar genomgick förändringar under 2015 och togs sedan bort från och med 1 juni 2016.

⁸ Det statliga avtal som gällde före 2016, PA03, medgav intjänande till tjänstepensionen från 28 år ålder.

vanligen ligger under taknivån, enligt lönernas åldersprofil i Figur 1.⁹ Privatanställda tjänstemän födda tidigare än 1979 omfattas däremot av förmånsbestämda tjänstepensionsregler vilket ger ett högre avgiftsuttag om i genomsnitt kring 48,75 procent enligt prognosen för 2019. Stora variationer föreligger dock mellan anställda och avgiften är avhängig på inte minst den anställdes ålder. (Finfa, 2019) Inom kommunal sektor är det totala avgiftsuttaget något högre, prognostiserat till i genomsnitt drygt 39 procent anställda inom primärkommunerna och drygt 46 procent för landstingsanställda (på grund av den högre andelen med löner över taket i den allmänna pensionen, för vilka tjänstepensionspremierna är högre). (SKL, 2019) De sociala avgifterna är högst inom statlig sektor. För födda 1988 eller senare är tjänstepensionen avgiftsbestämd och avgiftsuttaget är för denna grupp i genomsnitt knappa 41 procent. Tjänstepensionen har för äldre än så förmånsbestämda inslag i varierande grad beroende på ålder. Det genomsnittliga avgiftsuttaget är bland dessa beräknat till 51,66 procent 2019 och varierar med ålder då generellt tjänstepensionspremierna stiger med ålder och lön. (Arbetsgivarverket, 2019)

3.3.3 Tjänstepensionssystemet

Tjänstepensionen är en kollektivavtalad förmån som kompletterar den allmänna pensionen. Det finns fyra dominerande avtal om tjänstepension på den svenska arbetsmarknaden. Inom privat sektor finns två; SAF-LO-avtalet för arbetare och ITP-avtalet för tjänstemän. Anställda inom statlig sektor omfattas av avtalet PA16 och anställda inom kommunal sektor, inkluderandes både primär- och sekundärkommuner (landsting/regioner), omfattas av avtalet AKAP-KL. Dessa avtal omfattar tillsammans drygt 90 procent av samtliga anställda.

De kollektivavtalade pensionsförsäkringarna är utformade enligt två principer; avgiftsbestämda eller förmånsbestämda pensionsförmåner. Avgiftsbestämda pensionsförmåner baseras på inbetalda avgifter under arbetslivet, som inom tjänstepensionssystemet utgörs av en viss procent av lönen. Avgifterna är idag lika för de fyra stora avtalen; 4,5 procent av lönen upp till 7,5 inkomstbasbelopp och 30 procent på lönedelar däröver.¹⁰ Pensionens storlek bestäms sedan av hur mycket pengar som totalt betalas in under arbetslivet och

⁹ Över taket ligger avgiftsuttaget på totalt 68,73 procent för privatanställda arbetare och 70,75 procent för privatanställda tjänstemän inom ITP1.

¹⁰ I många fall betalar arbetsgivaren dessutom en extra avgift utöver den grundläggande avgiften för s.k. flexpension. Denna avgift innebär att avgiftsstrukturen i praktiken skiljer sig åt både mellan avtalsområden och mellan yrken inom samma avtalsområde. Inom kommunal sektor finns ingen generellt avtalad flexpension och det är få som får extra avsättningar. Inom statlig sektor däremot är avsättningen 1,5 procent för samtliga med helt avgiftsbestämd pension (födda 1988 eller senare). Inom privat sektor varierar avgiften mellan 0,2 och 1,7 procent för olika yrkesgrupper. (Hagen & Elinder, 2018)

vilken avkastningen på dessa har varit. Förmånsbestämda pensionsförmåner, å andra sidan, bestäms utifrån vilken lön den anställde har i slutet av arbetslivet och utgörs av en utlovad procentsats av denna lön. Reglerna för vilken inkomstnivå som förmånsnivån baseras på varierar mellan avtalen.¹¹ (Pensionsåldersutredningen, 2012) I ett förmånsbaserat tjänstepensionssystem, som fortfarande gäller för en stor del av den svenska arbetskraften, beror premierna på flera faktorer; ålder, lönenivå, beräknad tjänstetid, tidigare intjänad tjänstepension inom avtalet samt aktuellt inkomstbasbelopp.

Det har skett en gradvis övergång från förmånsbestämd till avgiftsbestämd tjänstepension inom de olika tjänstepensionsavtalen, men på grund av långa övergångsperioder är det fortfarande en stor andel som omfattas av förmånsbestämda tjänstepensionsförmåner. Förmånsbestämda tjänstepensioner gäller framförallt för många äldre på den svenska arbetsmarknaden. SAF-LO-avtalet är det enda av de fyra stora avtalen där tjänstepensionsintjänandet är helt avgiftsbestämt. De förmånsbaserade reglerna upphörde för privatanställda arbetare redan 1996 och gäller endast retroaktivt för tjänsteår t.o.m. 1995. De tre övriga stora avtalen har förmånsbestämda regler för vissa eller samtliga av de anställda än idag genom de gällande övergångsbestämmelserna för övergången till avgiftsbestämd tjänstepension. Vilka årskullar som omfattas av avgiftsbestämda och förmånsbestämda tjänstepensionsregler framgår av Tabell 1. Reglerna ser olika ut för lönedelar över och under taket i den allmänna pensionen på det sätt som framgår av tabellen.

För privatanställda tjänstemän är hela lönen underlag för förmånsbestämd pension för de som är födda 1978 eller tidigare medan den är helt avgiftsbestämd för de som är födda 1979 eller senare. Vid enkätens genomförande var dessa 37 år eller yngre. För statligt anställda är tjänstepensionen avgiftsbestämd för lönedelar under taket för personer födda 1973 eller senare och förmånsbestämd för de som är äldre, i varierande grad genom gällande övergångsregler. För lönedelar över taket är tjänstepensionen förmånsbestämd för alla födda 1987 eller tidigare, medan den enligt det senaste avtalet PA16 är avgiftsbestämd för hela lönen för dem födda senare än så. För anställda i den kommunala sektorn är tjänstepensionen helt avgiftsbestämd för de som är födda 1986 eller senare,

¹¹ Inom ITP beräknas förmånen utifrån den lön tjänstemannen har i direkt anslutning till pensionen. Inom PA03 baseras förmånen istället på ett medelvärde av inkomstnivåerna de fem sista förvärvsåren före pensionering. Inom AKAP-KL bestäms den av medelvärdet av de fem bästa av de sju sista åren före pensionen, inom en ramtid på nio år. Förmånsgraden utifrån lönen varierar mellan de olika avtalen. Förmånsbestämd tjänstepension inom ITP varierar inte med ålder och uppgår till 10 procent av lönen upp till 7,5 prisbasbelopp (PBB), 65 procent på lönedelar mellan 7,5 och 20 PBB och 32,5 procent mellan 20 och 30 PBB. Inom stat och kommun varierar förmånen som procent av tidigare lön med födelseår.

medan den är avgiftsbestämd under taket och förmånsbestämd över taket i den allmänna pensionen för anställda födda 1985 eller tidigare.

Tabell 1 Tjänstepensionsregler

Tjänstepensionsavtal	Avgiftsbestämd	Förmånsbestämd
SAF-LO	Hela lönen för alla	–
ITP	Hela lönen för födda 1979 eller senare	Hela lönen för födda 1978 eller tidigare
PA03/PA16	Hela lönen för födda 1988 eller senare Helt på lön under taket för födda 1973–1987 I varierande grad på lön under taket för födda 1972 eller tidigare	I varierande grad på lön under taket för födda 1972 eller tidigare Över taket för födda 1987 eller tidigare
AKAP-KL	Under taket för alla Hela lönen för födda 1986 eller senare	Över taket för födda 1985 eller tidigare

Reglerna inom tjänstepensionssystemet innebär att förmånsbestämda regler fortfarande gäller för många årskullar och att det kommer att dröja länge innan äldre på arbetsmarknaden inte längre omfattas av förmånsbestämda tjänstepensionsförmåner. Inom privat sektor omfattas fortfarande en stor majoritet av tjänstemännen av förmånsbestämda regler. Detsamma gäller statligt anställda. Däremot är det färre inom den kommunala sektorn som omfattas av förmånsbestämda tjänstepensionsregler, vilket beror på att andelen som tjänar över taket i den allmänna pensionen är låg inom dessa yrkesgrupper.¹² Privatanställda arbetare däremot omfattas som sagt inte av förmånsbestämda tjänstepensionsregler sedan många år tillbaka. (Pensionsåldersutredningen 2012)

När arbetsgivare anställer framförallt äldre måste de därför betala tjänstepensionspremier utifrån de förmånsbestämda reglerna även framöver. Eftersom de förmånsbestämda reglerna innebär att premierna är progressiva i ålder och lön bidrar detta till en uppfattning om att det är dyrt att anställa äldre. Det är framförallt över taket i den allmänna pensionen som skillnaden är stor. Typfallsberäkningar av premierna inom ITP, PA03 och KAP-KL (det tidigare kommunala

¹² 2011 var det ca 80 respektive 70 procent av de anställda inom ITP och PA03 som omfattades av de förmånsbestämda tjänstepensionsreglerna, medan andelen inom AKAP-KL var under 10 procent. Antalet som berörs beräknades samtidigt öka eftersom antalet som tjänar över taket i den allmänna pensionen är ökande. (Pensionsåldersutredningen 2012)

avtalet) visar att premierna stiger med ålder särskilt vid höga lönenivåer.¹³ Premierna stiger särskilt mycket om större löneökningar sker högt upp i åldrarna, då premierna som måste täcka förmånsökningen ska betalas in under en kortare tid. (Pensionsåldersutredningen 2012)

3.3.4 Sammanfattning av relationen mellan ålder och anställningskostnader i Sverige

För tjänstemän inom privat sektor är löneprofilen över ålder puckelformad och lönerna minskar mer mot slutet av arbetslivet än inom offentlig sektor. Bland dessa är tjänstepensionen dessutom förmånsbestämd för de över 40 år och premien stiger därmed i många fall med ålder, vilket kan tänkas skapa en åldersprofil med ständigt ökande kostnader trots att lönerna sjunker bland de äldsta. För arbetarkollektivet, där tjänstepensionen och de sociala avgifterna inte beror i lika stor utsträckning på ålder, torde den totala kostnadsprofilen följa ungefärligen samma åldersprofil som lönen. Denna ökar något i början av arbetslivet men är relativt konstant oavsett ålder över 30-årsåldern. De totala kostnaderna är även lägre för den yngsta åldersgruppen (20-åriga) som behandlas i denna enkät, för alla arbetsgivare i privat sektor eftersom premier för tjänstepensionen inte börjar betalas in förrän 25 års ålder.

I statlig sektor ökar lönerna upp till 50-årsåldern och är sedan relativt stabila. Progressiviteten i ålder och lön inom de förmånsbestämda delarna av tjänstepensionen gör dock sannolikt att den totala kostnaden fortsatt stiger mot slutet av arbetslivet. Inom kommunerna är löneskillnaderna små mellan åldersgrupper över 40 år. Eftersom få inom denna sektor tjänar över taket i den allmänna pensionen varierar tjänstepensionspremien sannolikt mindre över ålder inom denna sektor, i synnerhet vad gäller anställda hos primärkommunerna, därför skiljer sig den totala kostnadsprofilen sannolikt mindre från löneprofilen över ålder inom denna sektor.

4 Arbetsgivarnas attityder till produktivitet och anställningskostnader över livscykeln

För att få en bild av hur arbetsgivare ser på potentiella arbetstagares förväntade prestationer har vi frågat hur väl arbetsökande i olika åldrar uppfyller tio olika egenskaper. Vi har också frågat arbetsgivarna hur viktiga de olika egenskaperna

¹³ Notera att typfallsberäkningarna även utgår från en stiliserad löneökningstakt vilket gör att lönen vid de olika beräkningsåldrarna inte är helt lika såsom i de typfall som arbetsgivarna svarar på i den enkätundersökning som beskrivs i denna rapport.

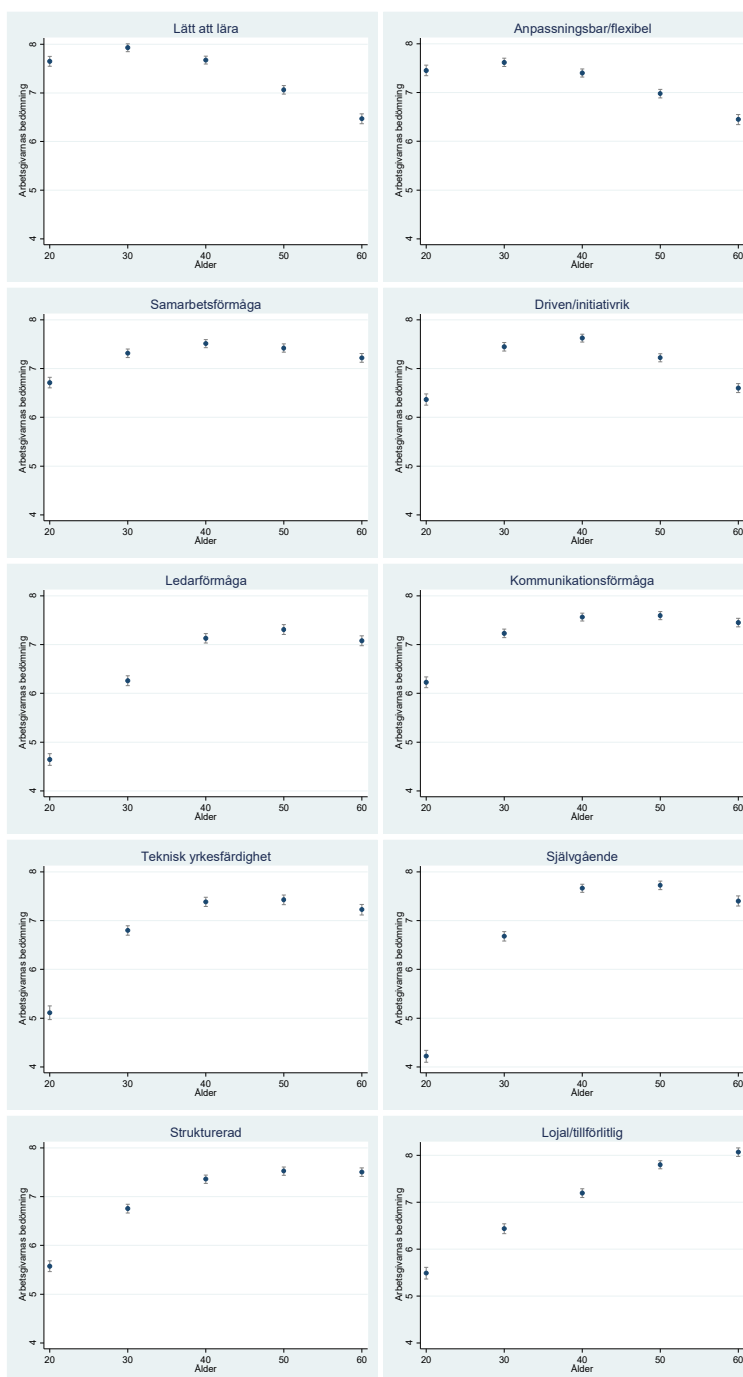
är för verksamheten på en skala från noll till tio, från *Ingen betydelse* till *Helt avgörande*. Svaren har generellt lämnats inom ett ganska smalt spann – de flesta tycker att samtliga egenskaper är viktiga (svar högt upp på skalan) och många av egenskaperna är dessutom i genomsnitt ungefär lika viktiga. Allra viktigast är samarbetsförmåga och att vara lojal/tillförlitlig. Två egenskaper sticker ut som lite mindre viktiga än övriga – ledarförmåga och teknisk yrkesfärdighet.

Tabell 2 Bedömning av hur viktiga egenskaper är för verksamheten

Egenskap	Medelvärde (Standardavvikelse)
Samarbetsförmåga	8.87 (1.19)
Lojal/tillförlitlig	8.50 (1.46)
Anpassningsbar/flexibel	8.22 (1.37)
Kommunikationsförmåga	8.22 (1.49)
Självgående	8.15 (1.33)
Lätt att lära	7.88 (1.34)
Driven/initiativrik	7.70 (1.55)
Strukturerad	7.51 (1.52)
Teknisk yrkesfärdighet	6.45 (2.29)
Ledarförmåga	6.10 (2.25)

Den genomsnittliga viktighetsgraden som arbetsgivarna angett för respektive egenskap presenteras i Tabell 2 (tillsammans med standardavvikelsen, ett mått på hur mycket svaren varierar mellan arbetsgivare, i parentes). I tabellen är egenskaperna sorterade från viktigaste till minst viktiga egenskap. Figur 2 visar hur väl arbetsgivarna i genomsnitt, med 95 procents konfidensintervall, anser att de olika egenskaperna uppfylls i olika åldrar, på en skala från noll (*I mycket lite utsträckning*) till tio (*I mycket stor utsträckning*).

Figur 2 Bedömning av hur väl egenskaperna uppfylls i olika åldrar



Fyra av egenskaperna tycks man enligt arbetsgivarna vara bäst på om man är i början av arbetslivscykel. Egenskaperna lätt att lära och anpassningsbar/flexibel är man enligt arbetsgivarna som bäst på om man är kring 30 år och därefter allt sämre på ju äldre än så man är. Driven/initiativrik anses man vara allt bättre på att vara med åldern upp till 40-årsåldern. Medelvärden av hur väl potentiella sökande väntas uppfylla denna egenskap minskar med tilltagande ålder däröver. Samma åldersmönster gäller för samarbetsförmåga, denna egenskap tycks dock anses vara relativt konstant över hela åldersspannet 20–60 år.

Egenskaper som håller i sig lite bättre över ålder är enligt arbetsgivarna att vara självgående, kommunikationsförmåga, ledarförmåga och teknisk yrkesfärdighet. Dessa egenskaper är man bättre och bättre på ju äldre man är upp till 50 år och det är först vid den äldsta åldern vi frågade om, 60 år, som man anses ha tappat lite av förmågorna jämfört med de lite yngre. Två av egenskaperna anses av arbetsgivarna uppfyllas i högre grad ju äldre man är genom hela arbetslivscykel. Det gäller att vara lojal/tillförlitlig och strukturerad.

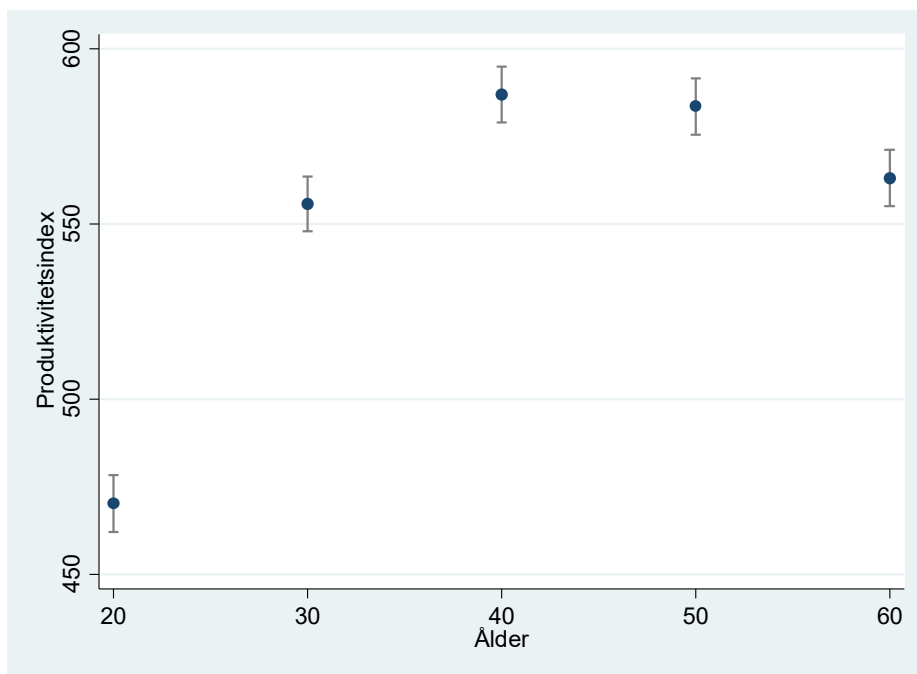
Utifrån hur arbetsgivarna svarat på hur väl egenskaperna uppfylls av respektive åldersgrupp samt hur viktiga de anser att egenskaperna är har ett sammanvägt mått på produktivitet skapats. Detta produktivitetsindex skapas genom att varje egenskap viktas enligt hur viktig arbetsgivaren anser att egenskapen är för just deras verksamhet. Relationen mellan åldersgrupperna ser mycket likartad ut om vi använder två andra metoder för att väga samman egenskaperna (att ge poängen för alla egenskaper samma vikt eller att använda en principalkomponentsanalys för att skapa egenskapernas vikter¹⁴).

Figur 3 visar hur produktiviteten enligt arbetsgivarna, vars värde anges på den vertikala axeln som produktivitetsindexvärdet, i genomsnitt ser ut för respektive åldersgrupp. Den anses öka ganska snabbt med ålder mellan de som är i början av arbetslivet och de som är i 40-årsåldern, som enligt analysen i genomsnitt anses ha högst produktivitet. När åldern stiger ytterligare anser arbetsgivarna att produktiviteten är allt lägre. Skillnaden mellan 40- och 50-åriga är liten och inte statistiskt signifikant medan skillnaden mellan 50- och 60-åriga är större. Det är värt att observera att de äldsta, i 60-årsåldern, anses ha en i genomsnitt något högre produktivitet än de 30-åriga, om än åldersgruppernas genomsnittliga produktivitet inte är statistiskt säkert skilda från varandra.

¹⁴ Principalkomponentsanalys är en statistisk metod för att mäta en latent variabel genom att väga samman ett flertal variabler (här: egenskaperna) som korrelerar med den latent variabeln (här: produktivitet) utifrån olika dimensioner. Analysen baseras på hur viktiga de olika egenskaperna är för arbetsgivarens verksamhet och tillhandahåller vikter för hur värden hos dessa (som arbetsgivaren har angett för respektive åldersgrupp) ska vägas samman till ett sammanhållet mått på produktivitet.

Noterbart är även att 20-åriga anses ha en betydligt lägre produktivitet än övriga åldersgrupper.¹⁵

Figur 3 Produktivitet över ålder



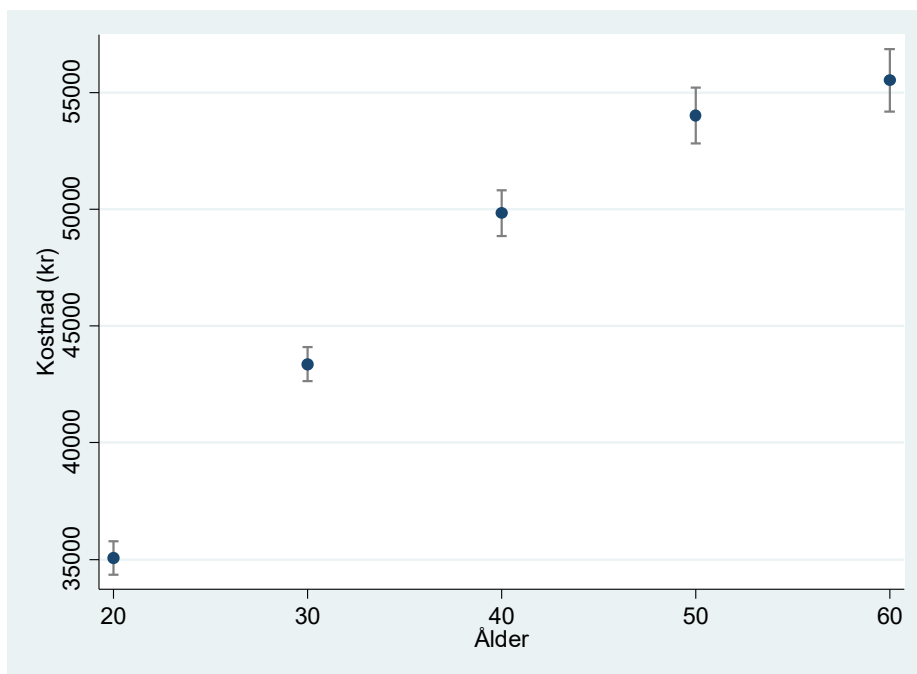
Not: Medelvärde med 95 procents konfidensintervall.

Arbetsgivarna har också ombetts uppskatta den totala månadskostnaden om de nyanställer en person i olika åldrar. Det genomsnittliga svaret för respektive ålder visas i Figur 4, med kostnaden i kronor på den vertikala axeln och ålder på den horisontella.¹⁶ Svaren visar en ständigt stigande upplevd kostnad när åldern hos potentiella medarbetare stiger, och att den stiger i en avtagande takt; kostnaderna upplevs öka mer mellan åldersgrupperna som är i början av arbetslivet än mot slutet.

¹⁵ En faktor som kan påverka möjligheterna att dra slutsatser kring produktivitetens rent åldersrelaterade utveckling i första delen av arbetslivet är att det är möjligt att en 20-årig inom flera yrken sällan hunnit uppnå kvalificeringskraven t.ex. i termer av utbildning. Det skulle kunna vara en förklaring till att 20-åriga i genomsnitt anses ha en betydligt lägre produktivitet jämfört med övriga åldersgrupper.

¹⁶ Genomsnittet är beräknade exklusive observationer med värden under den 5:e percentilen och över den 95:e percentilen för de uppskattade kostnaderna för respektive ålder, för att undvika att resultaten påverkas av extremvärden.

Figur 4 Total månadskostnad över ålder

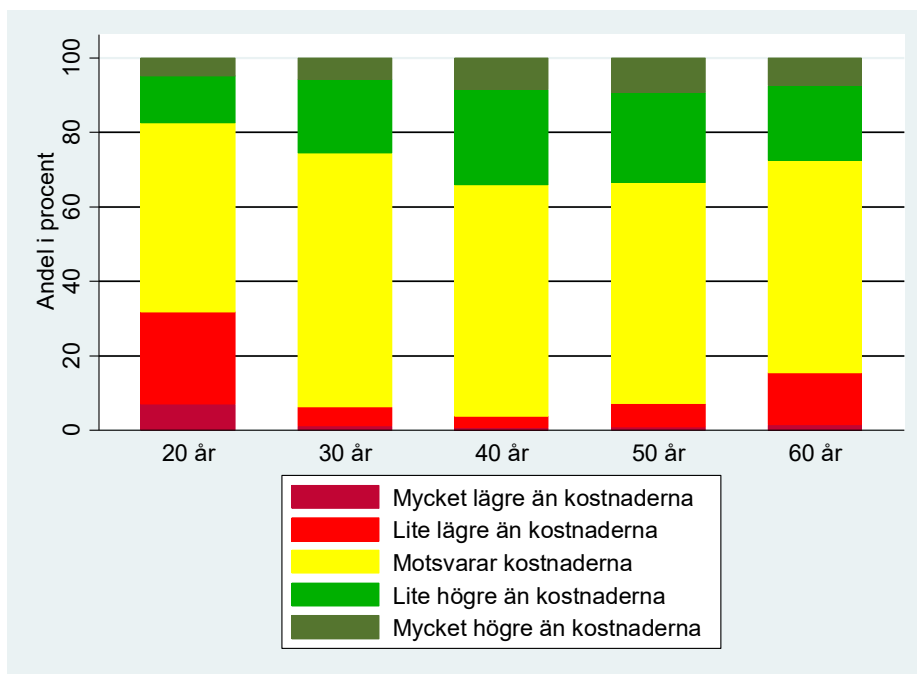


Not: Medelvärde med 95 procents konfidensintervall.

En del arbetsgivare har inte angivit någon kostnad utan valt att uppge att det inte är aktuellt att anställa en person i åldersgruppen istället. För 20-åriga potentiella sökande är det hela 29 procent som anger att det inte skulle vara aktuellt att anställa. Siffran är drygt 9 procent för 30- och 40-åriga sökande och nära 11 procent för 50-åriga sökande. Drygt 15 procent anger att det inte skulle vara aktuellt att anställa en 60-årig sökande. Det faktum att alla arbetsgivare inte har angett någon upplevd kostnad för alla åldrar innebär att det kan finnas en felmätning av den genomsnittliga upplevda kostnaden. Så skulle det t.ex. vara om de som svarat att det inte är aktuellt att anställa svarat det just på grund av att kostnaderna upplevs särskilt höga för dessa arbetsgivare vilket medfört att en anställning av någon inom den åldersgruppen generellt inte skulle vara motiverad.

Arbetsgivarna ombads också direkt relatera produktivitet till kostnader. De svarade på frågan hur väl värdet av det utförda arbetet skulle motsvara kostnaderna att ha personen anställd. Svaren redovisas i Figur 5. Färgkodningen på staplarna visar hur stor andel av arbetsgivarna som har angivit respektive svarsalternativ för varje åldersgrupp.

Figur 5 Arbetets värde relativt kostnaderna över ålder

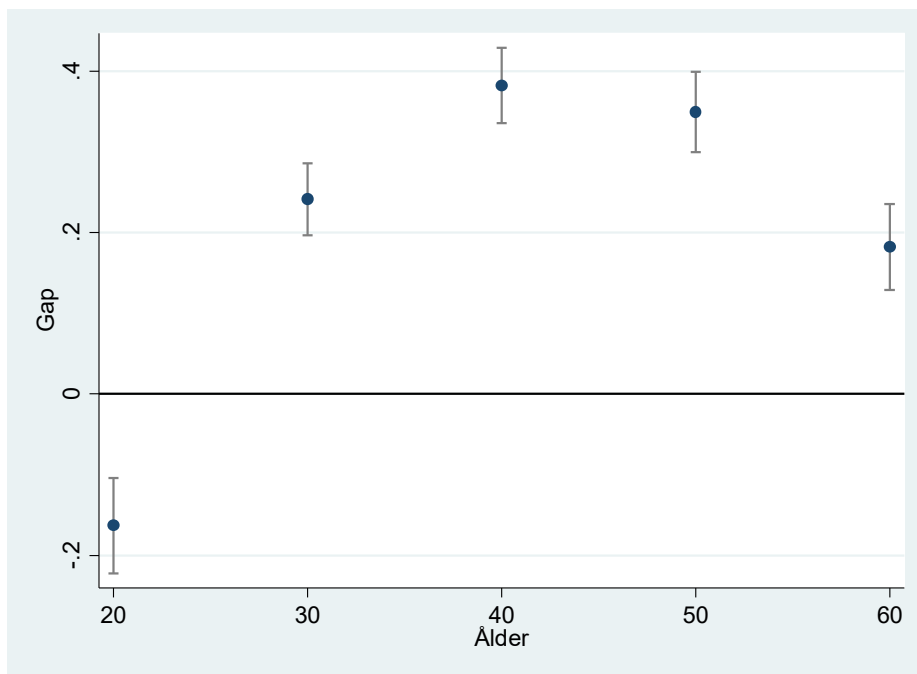


Det finns en stor risk för svarsbias i denna typ av frågeformulering, d.v.s. att respondenten inte svarar sanningsenligt på frågan t.ex. på grund av att man tror sig förväntas svara på ett visst sätt. De flesta svarar också att värdet av det utförda arbetet motsvarar kostnaderna oavsett åldersgrupp. Men det går ändå att se tendenser till variationer mellan åldersgrupperna. Flest tycker att de yngsta har ett lägre värde jämfört med kostnaderna och färre tycker att värdet är högre än kostnaderna jämfört med andra åldersgrupper. I åldrarna 30, 40 och 50 år tycker ungefär lika många att värdet motsvarar eller är högre än kostnaderna, även om flest tycker att värdet överstiger kostnaderna i åldern 40 år och något fler respektive färre tycker att värdet understiger respektive överstiger kostnaderna för 50-åriga jämfört med 40-åriga. Produktiviteten i relation till kostnaderna tycks således stiga mest mellan 20 och 30 år och fortsätta stiga mellan 30 och 40 år för att sedan vara allt lägre ju äldre den potentiella medarbetaren är. I den äldsta gruppen tycker fler att värdet av det utförda arbetet understiger kostnaderna jämfört med både 30, 40 och 50-åriga. När man tar hänsyn till både produktivitet och kostnad verkar det alltså som att 20-åriga har lägst anställningsvärde medan 60-åriga kommer därefter.

Ett sätt att tydligare relatera attityderna till åldersgrupperna på arbetsmarknaden till varandra är att väga ihop svaren ovan genom att omvandla

ordinalskalan till en fiktiv intervallskala. Detta görs nedan genom att poängsätta svaren så att värdet noll ges om värdet anses motsvara kostnaderna, -1 och -2 ges om värdet anses vara lägre respektive mycket lägre än kostnaderna och tvärtom +1 och +2 om värdet anses vara högre respektive mycket högre än kostnaderna.¹⁷ Figur 6 visar resultatet av denna övning, med det genomsnittliga värdet av arbetsgivarnas bedömning på den vertikala axeln. Ett positivt värde tolkas som att värdet i genomsnitt anses vara högre än kostnaderna och ett negativt värde har den omvända tolkningen.

Figur 6 Gap mellan arbetets värde och kostnader över ålder



Not: Medelvärde med 95 procents konfidensintervall.

Gapet mellan värde och kostnad är negativt för 20-åriga. Arbetsgivarna anser i stort att värdet överstiger kostnaderna för övriga åldersgrupper. Bäst värde har 40-åriga och strax därefter 50-åriga. Skillnaden mellan dessa två åldersgrupper är inte statistiskt signifikant, men båda har ett signifikant högre värde i relation till kostnaderna än de 30-åriga. 60-åriga har däremot det näst lägsta värdet i relation till kostnaderna.

¹⁷ Relationen mellan ålderskategorierna ser mycket likartad ut om man väger samman skalan på ett annat sätt, nämligen ignorerar variationen av hur mycket högre eller lägre som arbetsgivaren anger och istället sätter +1 för alla som anser att arbetets värde är högre än kostnaderna och -1 för alla som anser att det är lägre.

Mönstret är i linje med de tidigare svaren avseende arbetsgivarens uppfattning om produktivitet och kostnader, eftersom kostnaderna uppfattas vara högre ju äldre en arbetssökande är. 60-åriga har enligt arbetsgivarna ett signifikant lägre värde i relation till kostnaderna än 40- och 50-åriga. Skillnaden mellan 40- och 50-åriga respektive 50- och 60-åriga är större i Figur 6 än för skillnaderna i produktivitet i Figur 3 eftersom kostnaden samtidigt stiger med åldern. Enligt Figur 3 anser arbetsgivarna i genomsnitt att 60-åriga är något mer produktiva än 30-åriga, men eftersom 30-åriga har en lägre kostnad har dessa i genomsnitt ett bättre anställningsvärde när produktiviteten relateras till kostnaderna såsom illustreras i Figur 6 även om skillnaden mellan dessa åldersgrupper inte heller i detta fall är statistiskt signifikant.

4.1 Hur skiljer sig attityderna mellan olika typer av arbetsgivare?

I detta avsnitt presenterar jag hur olika arbetsgivare ser på produktivitet, anställningskostnad och värde i relation till kostnaderna hos de respektive åldersgrupperna, utifrån ett antal faktorer. Arbetsgivarna är i tur och ordning indelade efter sektor, bransch, antalet anställda på arbetsstället och region samt köns- och åldersfördelning på arbetsstället. Syftet är att belysa eventuella skillnader mellan olika typer av arbetsgivare. Uppgifterna om sektor, bransch, antalet anställda och region kommer från samma register som urvalet valdes från (Bisnode/PARAD). Uppgifter om köns- och åldersfördelning beräknas utifrån ålder och kön hos samtliga anställda enligt register hos SCB (RAMS- och LISA-databaserna). Man kan ha i åtanke att antalet observationer är mindre inom branscherna byggverksamhet och hotell- och restaurangbranschen, samt inom norrlandsregionerna, vilket gör att svar från enskilda arbetsgivare får ett större genomslag inom dessa arbetsgivargrupper.

I enkätundersökningen samlades viss information in om respondenternas personliga egenskaper, närmare bestämt kön, ålder och hur lång erfarenhet de hade av rekryteringsarbete. Även dessa egenskaper kan tänkas påverka attityderna till arbetskraft i olika åldrar och hur beskrivs i slutet av detta avsnitt.

Flera av faktorerna har tidigare visat sig samvariera med arbetsgivarnas attityder till och benägenheten att anställa äldre (t.ex. Riksförsäkringsverket 2001, Pensionsmyndigheten 2012). Attityderna väntas skilja sig med avseende på bransch genom att olika typer av verksamheter värdesätter olika förmågor, som kan uppfyllas olika väl av åldersgrupper. Exempelvis kan fysiskt tunga arbeten vara mer mödosamma vid en högre ålder och värdet av erfarenhet varierar mellan branscher. Attityderna kan skilja sig mellan sektorer dels genom att verksamheterna ser olika ut, men även genom att styrformen skiljer sig åt

vilket kan påverka personalpolitik och därmed synen på anställda i olika åldrar. I synnerhet kostnaderna påverkas direkt av vilken sektor arbetsgivaren tillhör genom de kollektivavtal som finns på arbetsplatsen.

Även antalet anställda kan påverka hur anställda i olika åldrar värderas. Större arbetsgivare har troligen ofta mer resurser för HR och bättre kunskap om de avtal som är gällande, samtidigt som det kan vara svårare för ledningen att ha en överblick över hur enskilda anställda presterar när antalet anställda är större. Arbetsgivarnas attityder kan påverkas av regionala variationer i sociala normer och attityder. Utbildningsnivån varierar kraftigt över landet vilket kan påverka arbetsgivarnas bild av potentiella sökande vid vakanser. Åldersrelaterade attityder kan även skilja sig avseende män och kvinnor, vilka kan förutsättas besitta olika typer av egenskaper. Åldersfördelningen på arbetsplatsen kan också påverka attityder till arbetskraft i olika åldrar t.ex. genom vilken erfarenhet arbetsgivaren har av arbetstagare i de olika ålderskategorierna.

Arbetsgivarna har som beskrivits tidigare svarat på hur viktiga ett antal egenskaper är för verksamheten samt hur väl potentiella sökande i olika åldrar förväntas uppfylla respektive egenskap. Analysen visar bland annat att samarbets- och ledarförmåga är viktigare i kommunal sektor jämfört med statlig och privat sektor. Kommunikationsförmåga tycks också mindre viktigt i privat sektor. Teknisk yrkesförmåga är viktigare för arbetsgivare inom byggverksamhet och tillverkningsindustri medan ledarförmåga anses mycket viktigare inom utbildningsbranschen än övriga branscher och minst viktigt inom vård- och omsorgsbranschen. Kommunikationsförmåga är särskilt viktigt inom både utbildning och vård- och omsorg. Arbetsställdas geografiska lokalisering eller antal anställda tycks däremot inte ha någon större inverkan på hur mycket olika egenskaper värdesätts. Arbetsgivare på mansdominerade arbetsplatser tycker att teknisk yrkesfärdighet är viktigare och att kommunikationsförmåga är mindre viktigt än andra arbetsplatser. Kvinnodominerade arbetsplatser å andra sidan sätter något högre vikt vid att vara anpassningsbar/flexibel, strukturerad och att ha god samarbets- och ledarförmåga jämfört med mansdominerade arbetsplatser. Dessa skillnader kan till viss del ses som en avspeglning av branschtillhörighet genom att denna samvarierar med könsdominansen på arbetsplatsen. Många av egenskaperna är mindre viktiga för de arbetsgivare som har en relativt hög andel yngre anställda, än för arbetsgivare med en högre andel medelålders eller äldre arbetstagare. Detta gäller särskilt teknisk yrkesförmåga och ledarförmåga. Att vara självgående, strukturerad och att ha god kommunikationsförmåga är viktigare på arbetsplatser med en relativt hög andel äldre arbetstagare.

Arbetsgivarnas svar på hur viktiga de olika egenskaperna är för respektive verksamhet och hur väl potentiella sökande i olika åldrar förväntas uppfylla dem har använts för att skapa ett mått på den upplevda produktiviteten hos potentiella sökande i de olika ålderskategorierna. I den följande analysen jämförs hur produktiviteten enligt detta index skiljer sig mellan de olika grupperna av arbetsgivare.

Det kan vara vanskligt att jämföra svar mellan arbetsgivare när svaren, som i detta fall, placeras på en skala utan fasta värden. Samma siffra mellan noll och tio kan betyda olika saker för olika respondenter, och hur högt på skalan respektive arbetsgivare generellt placerar ålderskategorierna kan t.ex. påverkas av sinnesstämningen just vid svarstillfället. Det är därför mer intressant att jämföra skillnader mellan åldersgrupperna baserat på svar från samma arbetsgivare än att jämföra nivåerna på produktivitet arbetsgivare emellan. Den följande analysen av skillnader mellan olika arbetsgivare fokuserar därför på skillnader i ranking mellan åldersgrupper snarare än nivåskillnader vad gäller produktivitetsindexet. Till viss del kan samma resonemang föras även om arbetsgivarnas svar på hur väl värdet av det utförda arbetet motsvarar kostnaderna för respektive ålderskategori, även om svarsalternativen för denna fråga har givits en tydligare tolkning och därför mer jämförbar mellan arbetsgivare än en sifferskala där enbart ytterlighetspunkterna har givits en tolkning. Nivåskillnader i arbetsgivarnas uppskattning av kostnaderna att anställa personer i olika åldersgrupper är lättare att tolka eftersom kostnaden anges i en fast skala (kronor/månad).

I analyserna som följer i detta avsnitt beskrivs skillnader mellan arbetsgivarna utifrån de olika faktorerna, en i sänder. I figurer motsvarande de i förra avsnittet presenterar jag först obearbetade skillnader i respondenternas svar för de olika arbetsgivargrupperna för respektive faktor och lyfter fram de viktigaste skillnaderna. Härigenom presenteras en tydlig beskrivning av de attitydskillnader som observeras arbetsgivare emellan utifrån respektive faktor. Det finns samtidigt ett samspel mellan flera av faktorerna som studeras. För att lyfta fram vilka skillnader som finns kvar även om man tar hänsyn till övriga faktorer i analys presenterar jag därför för respektive faktor även resultaten av en multivariat analys där övriga faktorer som studeras i rapporten ingår. Genom att alla faktorer ingår i en och samma regressionsanalys kan man se vilken inverkan respektive faktor har när värdet hos övriga faktorer konstanthålls. Det är dock viktigt att poängtera att inte heller de skillnader som presenteras i den multivariata analysen bör tolkas som orsakssamband, eftersom även denna analys innefattar en begränsad mängd faktorer. Andra faktorer, som samvarierar

med de faktorer som studeras i den här rapporten, skulle kunna förklara mönster som observeras även vid den multivariata analysen.

I den multivariata analysen har de huvudsakliga beroende variablerna definierats som rangordningen¹⁸ av produktivitet respektive värde i relation till kostnaderna, samt den direkta upplevda kostnadsnivån¹⁹, för de olika åldrarna. Skillnaderna mellan arbetsgivare med avseende på dessa variabler har testats genom separata regressionsanalyser där de förklarande variablerna är dummyvariabler som speglar de respektive arbetsgivartyperna för respektive faktor. En av typerna för respektive faktor utelämnas som referensalternativ. Resultaten av regressionerna, som återfinns i Bilaga 3, tolkas för respektive arbetsgivartyp som skillnaden i jämförelse med referensgruppen när övriga faktorer kontanthålls. Skillnaderna mellan arbetsgivarna har också bedömts genom logistisk regression²⁰ av två dummyvariabler som visar om arbetsgivaren upplever en lägre produktivitet, respektive ett lägre värde relativt kostnaderna, hos 50-åriga jämfört med 40-åriga och 60-åriga jämfört med 30-åriga. Denna del av analysen visar på ett tydligare sätt hur särskilda åldersgrupper relaterar till varandra, motsvarande de skillnader som verkar viktigast baserat på de observerade skillnaderna i den bivariata analysen. Denna analys är också lättare att jämföra med tidigare studier, som studerar arbetsgivarnas attityder till äldre i relation till yngre.

4.1.1 Sektor

I Figur 7a ser vi hur produktivetsprofilen över ålder ser ut separat för arbetsgivare inom kommunal, privat och statlig sektor. Skillnaderna mellan åldersgrupperna ser väldigt likartade ut mellan arbetsgivare inom de olika

¹⁸ Åldersgrupperna har rangordnats för respektive arbetsgivare utefter den upplevda produktiviteten (enligt produktivetsindexet), den upplevda kostnadsnivån i kronor, samt vilket värdet anses vara i relation till kostnaderna. Det lägsta rang-värdet är 1 och det högsta är 5 eftersom arbetsgivarens bedömning av fem åldersgrupper jämförs. I de fall åldersgrupperna har fått exakt samma bedömning av arbetsgivaren har de tilldelats ett rangordningstal som utgörs av genomsnittet av de rangordningstal de skulle få om ordningen slumpades. Det vill säga om de tre mittersta åldersgrupperna har fått samma bedömning ges alla rangtalet 3. Om de två åldersgrupperna med högst bedömning har fått samma bedömning får båda rangtalet 4,5.

¹⁹ Precis som i figurerna exkluderas observationer med värden under den 5:e percentilen och över den 95:e percentilen för de uppskattade kostnaderna för respektive ålder.

²⁰ Logistisk regression är en av två vanliga metoder för att studera utfall som kan anta två värden. Resultaten presenteras i oddskvoter som visar om sannolikheten är högre eller lägre att anse att den 50-(60)-åriga har en lägre produktivitet eller ett lägre värde jämfört med den 40-(30)-åriga än referensgruppen. En oddskvot högre än ett innebär att sannolikheten är högre och en oddskvot lägre än ett innebär att den är lägre än för referensgruppen. För de kontinuerliga variablerna ålder och erfarenhet hos rekryteraren tolkas resultaten istället som den förväntade förändringen i oddsen när ålder respektive erfarenhet ökar med ett år. En oddskvot högre än ett innebär att oddsen ökar och en oddskvot lägre än ett innebär att oddsen minskar.

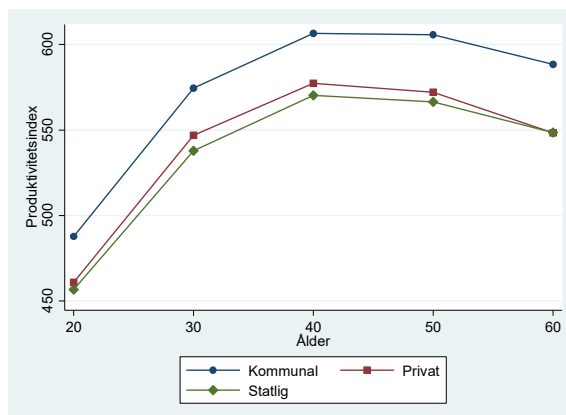
sektorerna. Privata arbetsgivare tycks uppleva en marginellt större nedgång i produktivitet mellan 50 och 60 år än övriga sektorer. Statliga och kommunala arbetsgivare har till synes näst intill parallella produktivitetsprofiler över ålder. När övriga faktorer hålls konstanta, i den multivariata analysen, så finns däremot inga signifikanta skillnader i rangordningen av någon åldersgrupp i privat eller statlig sektor jämfört med kommunal sektor.

Samtliga arbetsgivare upplever enligt Figur 7b att kostnaden stiger med åldern över hela det studerade åldersspannet. Privata arbetsgivare tycks däremot uppleva en mindre kostnadsskillnad mellan att anställa någon som är 50 eller 60 år jämfört med övriga sektorer. Statliga arbetsgivare upplever högre kostnader för att anställa överlag, oavsett ålder, men skillnaden är större ju högre ålder på den som ska anställas.²¹ Kommunala arbetsgivare har den lägst upplevda kostnadsnivån i alla åldrar. Sektorstillhörighet påverkar den upplevda kostnadsnivån även när andra faktorer konstanthålls. Specifikt upplever statliga arbetsgivare en signifikant högre kostnadsnivå än kommunala arbetsgivare i alla åldrar även i den multivariata analysen, däremot är det ingen signifikant skillnad mellan kommunala och privata arbetsgivare avseende den upplevda kostnadsnivån.

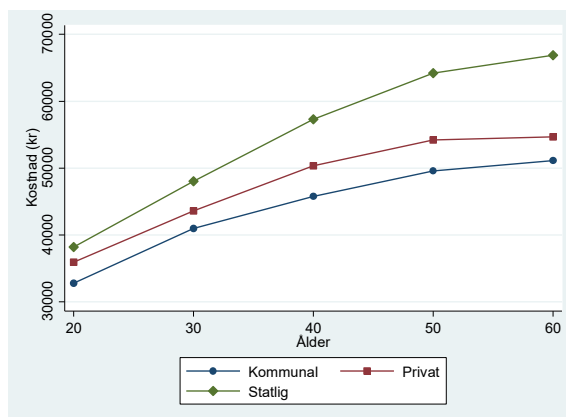
Den höga upplevda kostnadsnivån överlag bland statliga arbetsgivare kan vara vad som avspeglas i den lägre nivån överlag bland statliga arbetsgivare i Figur 7c vad gäller attityderna till det utförda arbetets värde i relation till kostnaderna. Rangordningen mellan åldersgrupperna är däremot densamma bland statliga och privata arbetsgivare, medan kommunala arbetsgivare tycks vara mer positiva till äldre arbetskraft i relation till yngre åldersgrupper; värdet av arbetet relativt kostnaderna ökar bland kommunala arbetsgivare t.o.m. 50 år och 60-åriga anses ha ett marginellt högre värde än 30-åriga i snitt, medan övriga sektorer anser att värdet är som högst i 40-årsåldern och sedan minskar så pass att 30-åriga anses ha ett tydligt högre värde än de 60-åriga. Arbetsgivare i privat sektor anser att värdet i relation till kostnaderna minskar snabbare mellan 40 och 50 respektive 50 och 60 år än övriga sektorer.

²¹ Signifikant fler statliga arbetsgivare har samtidigt angivit att det inte är aktuellt att anställa 20-åriga, vilket skulle kunna skapa ett bias i jämförelsen av de upplevda kostnaderna för 20-åriga om det är de som upplever att 20-åriga är väldigt dyra som svarar att de inte är aktuella istället för att uppge vad den upplevda kostnaden skulle vara.

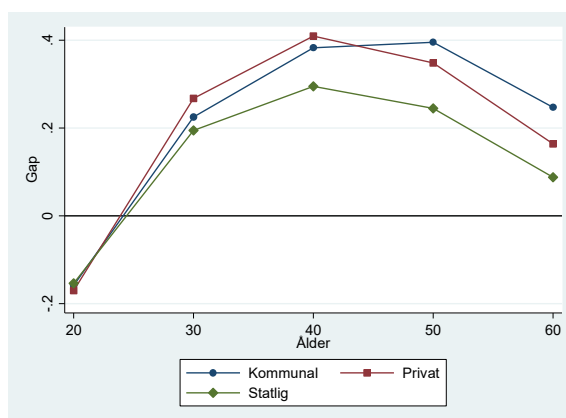
Figur 7 Variation mellan sektorer



(a) Produktivitet



(b) Total månadskostnad



(c) Gap mellan arbets värde och kostnader

Det är inte tydligt utifrån skillnaderna i upplevd produktivitet eller kostnad vad dessa skillnader mellan sektorerna baseras på. Resultaten är samtidigt i linje med tidigare resultat av Riksförsäkringsverket (2001), som kom fram till att kommunala arbetsgivare var mest positiva till påståendet att äldre borde stanna kvar längre på arbetsmarknaden. Statliga arbetsgivare var då mest negativa till påståendet.

Den multivariata analysen visar däremot att när övriga faktorer konstanthålls är det inte de kommunala arbetsgivarna som är mest positiva till äldre arbetskraft, utan nu rankar istället privata arbetsgivare 50-årigas värde högre i relation till kostnaderna än kommunala. De rankar också 30-åriga signifikant lägre än kommunala arbetsgivare vad gäller arbetets relativa värde. De observerade skillnaderna i den bivariata analysen beror således på någon av de andra faktorerna i analysen.

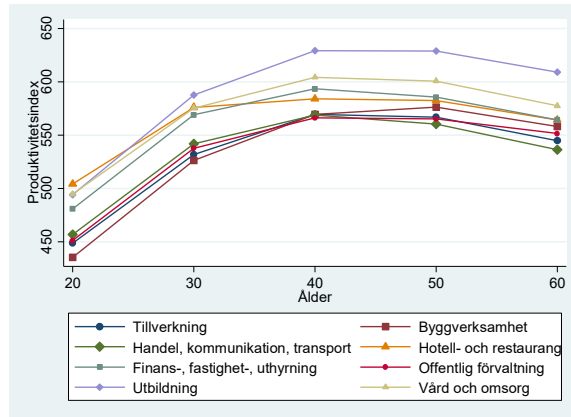
4.1.2 Bransch

Arbetsgivarna är indelade i åtta olika branschgrupper.²² Flera av branschgrupperna har en likartad produktivitetsprofil. Profilerna i Figur 8a tyder däremot på att arbetsgivare inom hotell och restaurangbranschen är relativt sett mer positiva till de yngstas produktivitet och har en förhållandevis platt produktivitetsutveckling mellan 30 och 60 år jämfört med övriga branscher. Arbetsgivare inom byggverksamhet är mest positiva jämfört med alla andra branscher till produktiviteten hos 50-åriga i relation till andra åldersgrupper. Arbetsgivare inom byggverksamhet och utbildning rankar yngre lägre och äldre högre än flera andra branscher vad gäller produktivitet, medan det omvända gäller för finans- och fastighetsbranschen, vård- och omsorgssektorn.

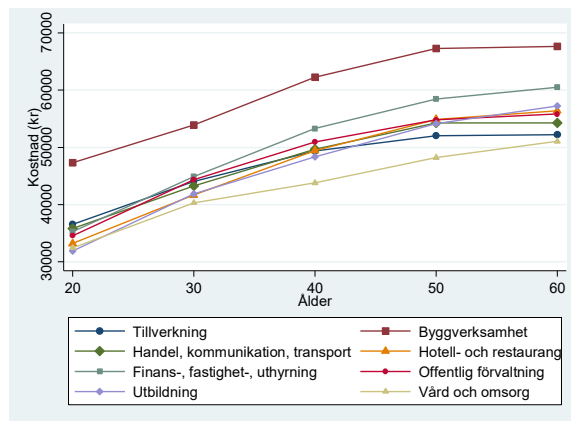
²² Indelningen är baserad på huvudnivåerna enligt SCB:s SNI-kodning, och följer i stort samma gruppering som använts i Riksförsäkringsverket (2001) och Pensionsmyndigheten (2012) för att möjliggöra jämförelser. Grupperingen är den följande:

1. Tillverkning: B. Utvinning av mineral, C. Tillverkning, D. Försörjning av el, gas, värme och kyla, E. Vattenförsörjning; avloppsrensning, avfallshantering och sanering
2. Byggverksamhet: F. Byggverksamhet
3. Handel, kommunikation, transport: G. Handel; rep av motorfordon och motorcyklar, J. Informations- och kommunikationsverksamhet, H. Transport och magasinering
4. Hotell- och restaurangverksamhet, serviceverksamhet, kultur, jordbruk: I. Hotell- och restaurangverksamhet, S. Annan serviceverksamhet, K. Kultur, nöje och fritid, A. Jordbruk, skogsbruk och fiske
5. Finansiell-, fastighets-, och uthyrningsverksamhet, företagstjänster: K. Finans- och försäkringsverksamhet, L. Fastighetsverksamhet, M. Verksamhet inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik, N. Uthyrning, fastighetservice, resetjänster och andra stödtjänster
6. Offentlig förvaltning: O. Offentlig förvaltning och försvar; obligatorisk socialförsäkring
7. Utbildning: P. Utbildning
8. Vård och omsorg; sociala tjänster: Q. Vård och omsorg; sociala tjänster

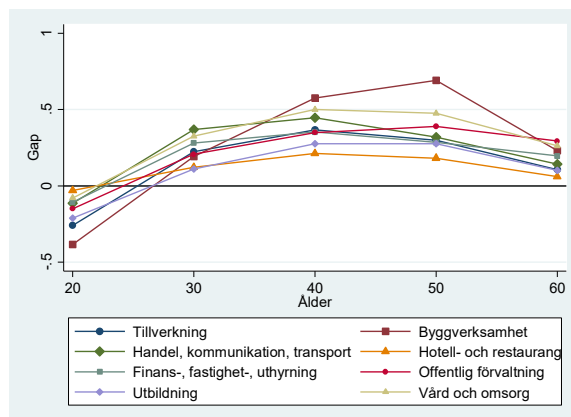
Figur 8 Variation mellan branscher



(a) Produktivitet



(b) Total månadskostnad



(c) Gap mellan arbetets värde och kostnader

Bransch är en avgörande faktor för arbetsgivarnas attityder till produktivitet även när övriga faktorer konstanthålls. Arbetsgivarna inom byggsektorn är även enligt den multivariata analysen signifikant mer positiva till 50-årigas produktivitet i relation till andra åldersgrupper. Arbetsgivarna inom tillverkningsindustrin, branschen för handel, kommunikation och transport, finans- och fastighetsbranschen och vård- och omsorgssektorn är i denna analys mer positiva till yngres och mindre positiva till äldres produktivitet jämfört med inom byggsektorn. Arbetsgivarna i dessa branscher har bland annat en signifikant högre rangordning av 30-åriga respektive lägre rangordning av 50-åriga.

Vad gäller kostnadsnivån, som visas per bransch i Figur 8b, är det som sticker ut mest arbetsgivarna inom byggsektorn som upplever en högre kostnadsnivå oavsett ålder. Minns dock att resultaten från denna bransch baseras på förhållanden få svarande. Även arbetsgivarna inom finans- och fastighetsbranschen upplever arbetsgivarna högre kostnader än flera andra branscher, särskilt för de två äldsta ålderskategorierna, medan vård- och omsorgssektorn upplever en lägre kostnadsnivå överlag i jämförelse med de flesta andra branscher. Kostnadsnivån upplevs högre inom byggsektorn även i den multivariata analysen. Skillnaden är dock inte signifikant jämfört med flera av de övriga branscherna vad gäller de högre åldrarna.

Vad gäller värdet av det utförda arbetet i relation till kostnaderna i Figur 8c sticker arbetsgivarna inom byggsektorn återigen ut med en högre ranking av gruppen 50-åriga i relation till de andra ålderskategorierna jämfört med övriga branscher. De är också mer negativa till det relativa värdet hos de yngsta och 60-åriga har ett i snitt lika högt värde som 30-åriga i denna bransch. Även vad gäller värdet i relation till kostnaderna noteras att rekryterarna inom hotell- och restaurangbranschen verkar se mer likartat på olika åldersgrupper än övriga branscher. I genomsnitt tycker arbetsgivarna inom denna bransch att värdet ligger nära kostnaderna hos samtliga åldersgrupper. Detta skiljer sig från det generella mönstret bland övriga arbetsgivare som anser att 20-åriga i genomsnitt har ett lägre och övriga åldersgrupper ett högre värde än kostnaderna. Även arbetsgivarna inom handel, kommunikation och transport ser mer positivt på yngres värde i relation till äldres.

Arbetsgivarna inom byggsektorn är även enligt den multivariata analysen mer positiv till 50-årigas värde i relation till övriga åldersgrupper jämfört med övriga branscher. Arbetsgivare i branschen för handel, kommunikation och transport rankar 30-åriga högre än inom byggsektorn avseende värdet i relation till kostnaderna.

Vissa av resultaten är i linje med tidigare undersökningar. Att arbetsgivarna inom utbildningsbranschen är mer positiva till äldres produktivitet relativt de

Yngres stämmer väl med att dessa i lägre utsträckning höll med om att yngre var mer produktiva än äldre 2001 enligt Riksförsäkringsverkets undersökning. De var också mindre benägna att anse att yngre är bättre utbildade både då och 2012, vid Pensionsmyndighetens undersökning. Till skillnad från nu tyckte däremot arbetsgivarna inom både tillverkningsindustrin och byggbranschen i större utsträckning att yngre var mer produktiva än äldre i båda de tidigare undersökningarna. Hotell- och restaurangbranschen var 2012 bland de branscher med mest positiv inställning till att äldre skulle arbeta kvar längre, vilket går i linje med att arbetsgivarna inom den förstnämnda ser relativt mer likartat på produktivitet och värde i relation till kostnaderna mellan åldrarna.

4.1.3 Storlek

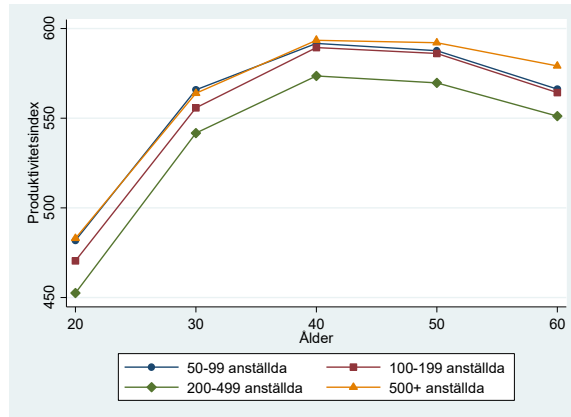
Arbetsgivarna har delats in i fyra olika storleksgrupper med avseende på antalet anställda; de minsta arbetsställena, med 50–99 anställda, de mindre medelstora och större medelstora arbetsställen med 100–199 respektive 200–499 anställda, samt de största arbetsgivarna med 500 anställda eller fler.

Figur 9a visar inte på några stora skillnader i rangordningen av potentiella sökande i de olika åldrarna produktivitetmässigt. De större medelstora och största arbetsgivarna, med fler än 200 anställda, tycks uppleva en mindre nedgång i produktivitet efter 40 år än övriga arbetsgivare. Enligt den multivariata analysen tycks arbetsplatsens storlek inte påverka synen på produktivitet mellan åldrarna.

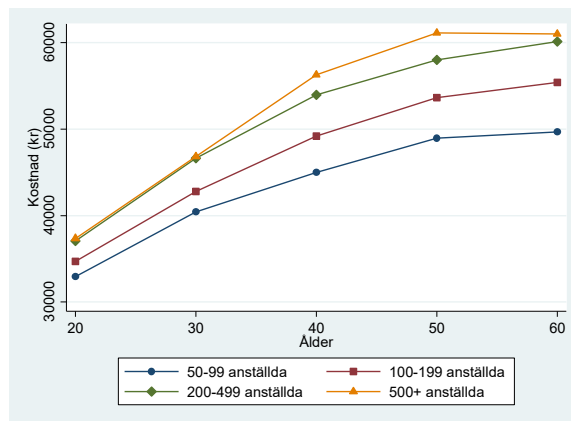
Däremot visar Figur 9b att den upplevda kostnadsnivån är högre ju fler anställda det finns på arbetsstället, och skillnaderna ökar med åldern.²³ Mellan de största och näst största arbetsställena är skillnaden dock mindre. Kostnaderna att anställa tycks däremot inte upplevas stiga alls med åldern mot slutet av arbetslivet, mellan 50 och 60 år, av de största arbetsgivarna. Att kostnadsnivån upplevs lägst bland de minsta arbetsgivarna i urvalet skulle dock kunna ha att göra med att statliga arbetsgivare, som generellt sett upplever den högsta kostnadsnivån av sektorerna, inte finns med i urvalet bland de minsta arbetsgivarna. När övriga faktorer hålls konstanta tycks antalet anställda inte påverka den upplevda kostnadsnivån i någon större utsträckning.

²³ Det finns inga signifikanta skillnader i sannolikheten att det inte är aktuellt att anställa en sökande i någon av åldersgrupperna, vilket gör det mindre sannolikt att skillnaden drivs av bias i vilka som uppgivit en kostnad och inte.

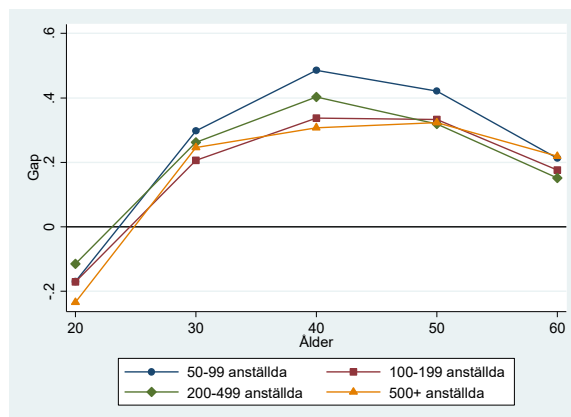
Figur 9 Variation beroende på arbetsställets storlek



(a) Produktivitet



(b) Total månadskostnad



(c) Gap mellan arbetets värde och kostnader

När värdet relateras till kostnaderna tycks de mindre medelstora och de största arbetsgivarna enligt Figur 9c vara relativt mer positiva till äldre då värdet till skillnad från övriga arbetsgivare inte minskar mellan 40 och 50 år och minskar mindre mellan 50 och 60 år. Attitydskillnader avseende arbetsställets storlek kvarstår när hänsyn tas till övriga faktorer i den multivariata analysen. De största arbetsgivarna, med 500 anställda eller fler, rankar 40-årigas värde signifikant lägre än mindre arbetsställen (med undantag av arbetsgivarna med 100–199 anställda) och har en signifikant lägre sannolikhet att anse att värdet hos 50-åriga är lägre än den hos 40-åriga jämfört med arbetsgivare i de två minsta storleksgrupperna.

4.1.4 Region

Sverige är i denna analys indelat i åtta olika regioner eller större riksområden som baseras på länsindelningen.²⁴ Produktivetsprofilerna över ålder i Figur 10a ser väldigt likartade ut mellan regionerna. Enligt den multivariata analysen finns dock vissa skillnader i rangordningen mellan åldersgrupperna. Arbetsgivare i Östra Mellansverige är signifikant mer positiva till 50-årigas relativa produktivitet jämfört med arbetsgivare i Stockholmsområdet. Arbetsgivare i Småland och öarna är också relativt mer positiva till 40-åriga jämfört med Stockholm, specifikt i relation till 50-åriga, och mindre positiva till 60-åriga.

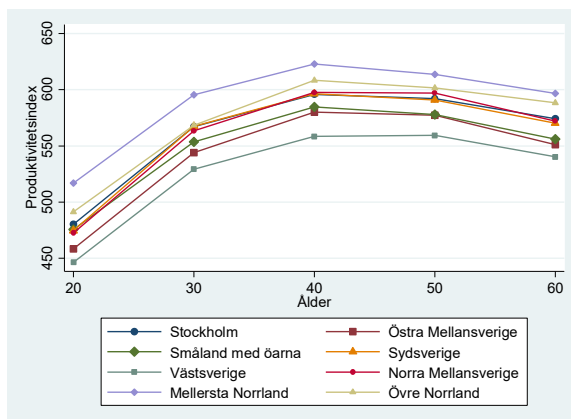
Resultaten stämmer inte överens med mönstren i den tidigare undersökningen av Riksförsäkringsverket (2001). I denna undersökning var nämligen arbetsgivare i Stockholmsområdet mer positiva till äldres produktivitet i relation till de yngres, medan det omvända då gällde i bland annat Östra Mellansverige.

Även kostnadsmässigt ligger många regioner relativt lika, även om skillnaderna mellan åldrar i Figur 10b ser lite olika ut. Stockholmsområdet upplever däremot en tydligt högre kostnadsnivå än övriga landet för åldersgrupper över 20 år. Skillnaden är särskilt stor för 40–60-åriga. Denna skillnad kvarstår när hänsyn tas till övriga faktorer i den multivariata analysen.

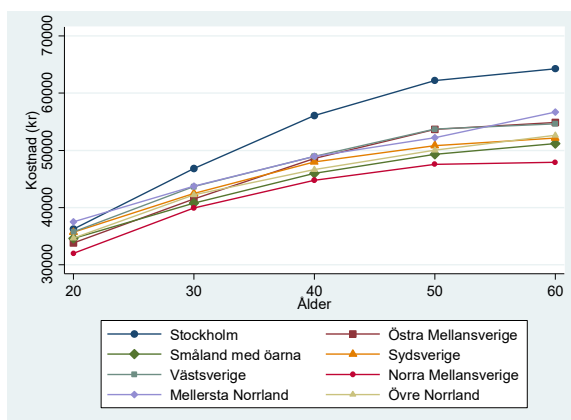
²⁴ Indelningen följer den som användes av Riksförsäkringsverket (2001) och Pensionsmyndigheten (2012), enligt den struktur som SCB har utarbetat, för att möjliggöra jämförelser. Grupperingen är den följande:

1. Stockholm: Stockholms län
2. Östra Mellansverige: Uppsala, Södermanlands, Östergötlands, Örebro och Västmanlands län
3. Småland med öarna: Jönköpings, Kronobergs, Kalmar och Gotlands län
4. Sydsverige: Blekinge och Skåne län
5. Västsverige: Hallands och Västra Götalands län
6. Norra Mellansverige: Värmlands, Dalarnas och Gävleborgs län
7. Mellersta Norrland: Västernorrlands och Jämtlands län
8. Övre Norrland: Västerbottens och Norrbottens län

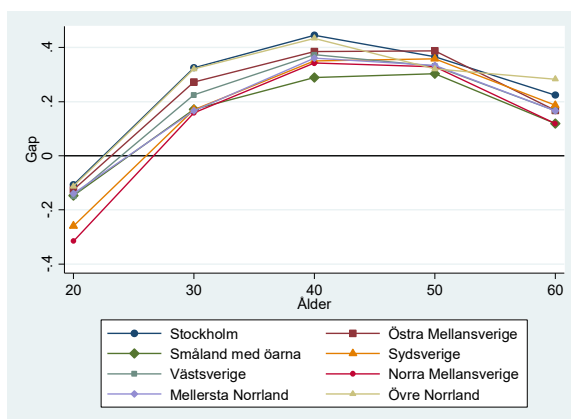
Figur 10 Variation över landet



(a) Produktivitet



(b) Total månadskostnad



(c) Gap mellan arbetets värde och kostnader

Även vad gäller värdet av det utförda arbetet relativt kostnaderna ser åldersprofilerna lika ut över landet, enligt Figur 10c. Möjligen tycks arbetsgivare i Stockholm vara relativt mer positiva till yngre i relation till andra åldersgrupper, medan det omvända gäller för Östra Mellansverige och Sydsverige. Enligt den multivariata analysen finns dock inga signifikanta skillnader över landet vad gäller attityderna till arbetets värde i relation till kostnaderna.

4.1.5 Könsfördelning

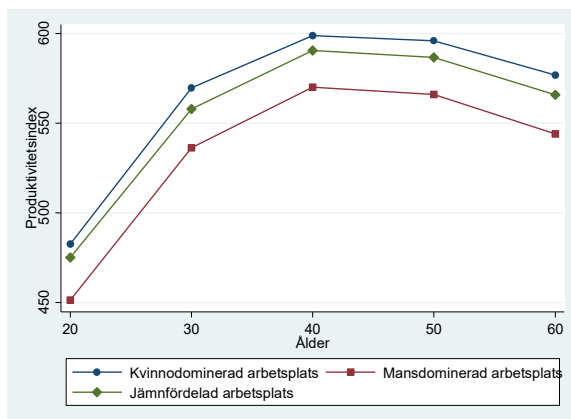
För att undersöka hur attityderna kring produktivitet och anställningskostnader varierar med könsstrukturen på arbetsplatsen har arbetsställena delats in i kvinno- och mansdominerade arbetsställen samt arbetsställen med en jämn könsfördelning. Arbetsställen där minst 60 procent av de anställda är av endera könet anses vara kvinno- respektive mansdominerade medan en jämn fördelning definieras som att både kvinnliga och manliga medarbetare utgör mindre än 60 procent av de anställda.

Figur 11a visar produktivitetsprofilerna över olika åldrar för dessa tre typer av arbetsgivare. Över ålder tycks profilerna vara parallella, d.v.s. arbetsgivarna ser generellt sett lika på hur produktiviteten utvecklas över ålder oavsett könsstruktur. Denna bild bekräftas av att det inte finns några signifikanta skillnader mellan arbetsgivargrupperna enligt den multivariata analysen.

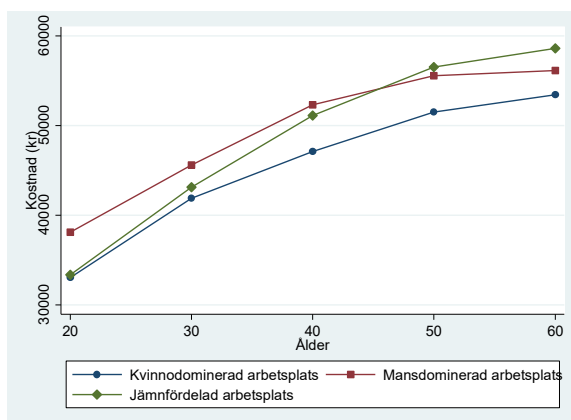
Vad gäller kostnadsprofilen över ålder så upplever arbetsgivare på arbetsplatser med en jämn könsfördelning enligt Figur 11b en tydligt brantare kostnadsprofil över arbetslivet jämfört med både mans- och kvinnodominerade arbetsställen. Arbetsgivare på kvinnodominerade arbetsplatser upplever lägre kostnader för anställda i samtliga åldrar jämfört med mansdominerade arbetsplatser, och för anställda som är 40 år eller äldre jämfört med arbetsplatser med jämn könsfördelning. Skillnaderna ovan mellan kvinnodominerade arbetsplatser och övriga arbetsgivare kvarstår även när de andra faktorerna i analysen kontant hålls.

Arbetsgivare på kvinnodominerade arbetsplatser är enligt Figur 11c mer positiva till äldres värde i relation till kostnaderna, både i absoluta termer och vad gäller rangordningen mellan åldersgrupper. Upplevelsen av värdet relativt kostnaderna ökar bland dessa ända till 50 år medan det för övriga upplevs minska mellan 40 och 50 år. I genomsnitt upplever arbetsgivare på kvinnodominerade arbetsplatser dessutom ett lika högt värde för 30- och 60-åriga medan övriga arbetsgivare i genomsnitt anser att 30-åriga har ett tydligt lägre värde än de 60-åriga. Arbetsgivare på arbetsplatser med en jämn könsfördelning är minst positiva till äldres värde jämfört med de yngres.

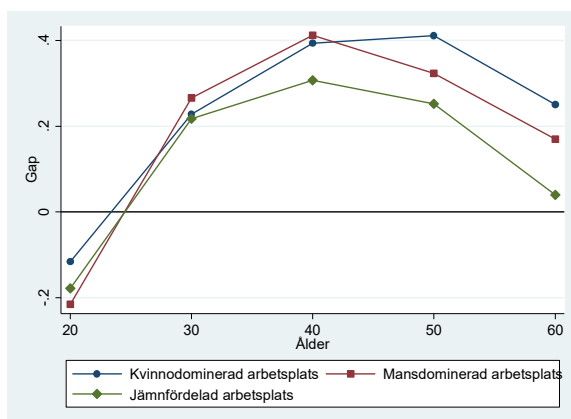
Figur 11 Variation beroende på arbetsplatsens könsfördelning



(a) Produktivitet



(b) Total månadskostnad



(c) Gap mellan arbetets värde och kostnader

De skillnader som finns mellan arbetsgivare på kvinnodominerade och jämnt könsfördelade arbetsplatser kvarstår när övriga faktorer kontanthålls, däremot finns i den multivariata analysen inga signifikanta skillnader mellan kvinno- och mansdominerade arbetsplatser.

4.1.6 Åldersfördelning

Att en arbetsplats domineras av en viss åldersgrupp definieras här som att den åldersgruppen är större än båda de andra, d.v.s. att det är den största åldersgruppen på arbetsplatsen av de som jämförs. Arbetstagarna har delats in efter följande ålderskategorier: personer upp till 30 år (yngre), 30–50 år (medelålder) och personer över 50 år (äldre).²⁵

Enligt Figur 12a är arbetsgivare på arbetsplatser som domineras av yngre medarbetare mindre positiva till äldres produktivitet relativt yngres än övriga arbetsställen. De upplever en tydligare minskning i produktivitet för sökande mellan 40 och 50 år, och anser dessutom till skillnad från arbetsplatser som domineras av arbetstagare med högre ålder att 60-åriga har en i genomsnitt lägre produktivitet än 30-åriga. Produktivitetsprofilerna enligt arbetsgivare som domineras av äldre respektive medelålders arbetstagare är mer likartade, även om de förstnämnda tycks vara mest positiva till äldres produktivitet.

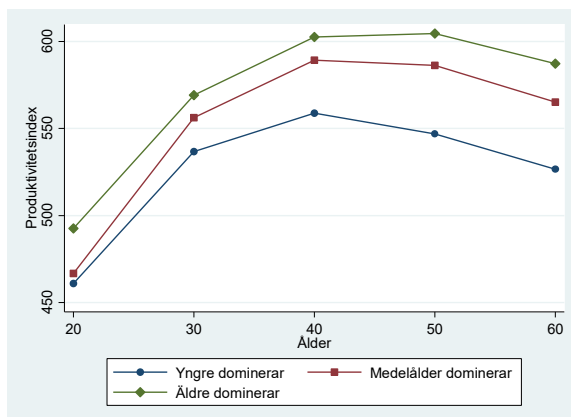
Arbetsplatser med övervägande andel yngre anställda är även i den multivariata analysen signifikant mer positiva till produktiviteten hos yngre respektive mindre positiva till produktiviteten hos äldre jämfört med arbetsgivare med en övervägande andel anställda i medelåldern. Däremot finns det inga signifikanta skillnader i rangordningen mellan olika åldersgrupper beroende på arbetsplatsen domineras av äldre eller yngre.

Arbetsgivarna på de yngredominerade arbetsplatserna upplever också en generellt lägre kostnadsnivå oavsett ålder, men särskilt för de äldre. De upplever näst intill samma anställningskostnad oavsett ålder från 40 år och uppåt.²⁶ Resultatet kan ses i Figur 12b. Högst kostnader uppskattas oavsett ålderskategori

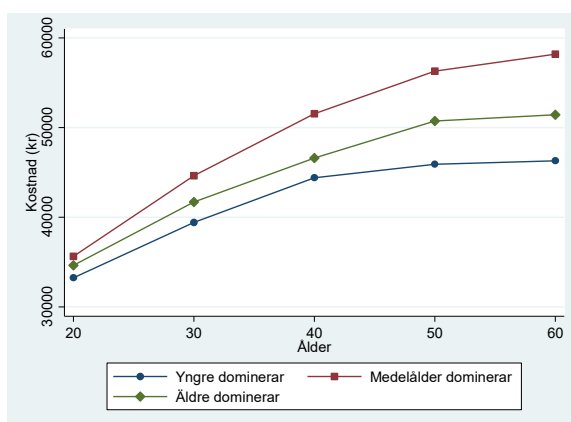
²⁵ I enkäten ställdes en fråga om i vilken ålder man tror att personer i allmänhet slutar betraktas som yngre respektive börjar betraktas som äldre på arbetsmarknaden. Medianåldern för att sluta betraktas som yngre var 30 år och för att börja betraktas som äldre 55 år. Det är dock väldigt få arbetsgivare i urvalet som domineras av åldersgruppen äldre då åldersgränsen sattes till 55 år (såsom i Pensionsmyndighetens (2012) och i Riksförsäkringsverkets (2001) undersökningar). För att det skulle finnas tillräckligt stora grupper för att göra en jämförelse sattes därför åldersgränsen till 50 år för den kategorin äldre. Majoriteten av arbetsplatserna domineras av medelålderskategorin.

²⁶ De yngredominerade arbetsplatserna har dock en signifikant lägre sannolikhet att uppges att det inte är aktuellt att anställa 20-åriga men en högre sannolikhet att det inte är aktuellt att anställa övriga åldersgrupper jämfört med övriga arbetsplatser, vilket kan påverka skillnaderna mellan kostnadskurvor som presenteras här genom bias i vilka som uppgivit en kostnad och inte.

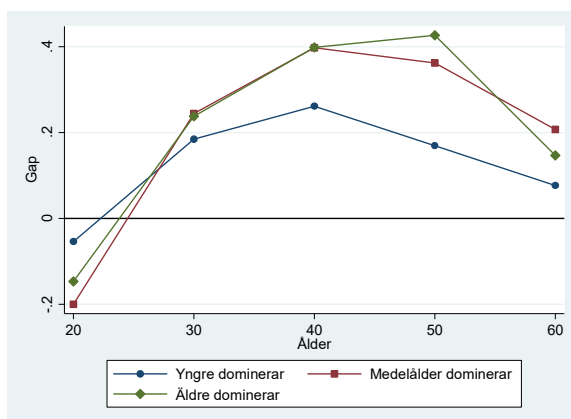
Figur 12 Variation beroende på arbetsplatsens åldersfördelning



(a) Produktivitet



(b) Total månadskostnad



(c) Gap mellan arbetets värde och kostnader

hos de arbetsplatser som domineras av anställda i medelåldern. Den multivariata analysen bekräftar samma mönster – arbetsgivare på yngredominerade arbetsplatser upplever en signifikant lägre kostnadsnivå överlag jämfört med övriga arbetsgivare.

Även när värdet av det utförda arbetet relateras till kostnaderna i Figur 12c är arbetsgivarna på de yngredominerade arbetsplatserna tydligt mer positiva till yngre och mindre positiva till äldre arbetstagare när man jämför rangordningen mellan de olika ålderskategorierna. De anser samtidigt i jämförelse med övriga arbetsgivare att värdet i relation till kostnaderna varierar mindre över ålder. Arbetsgivare på äldredominerade och medelåldersdominerade arbetsplatser upplever värdets utveckling mellan 20 till 40 år väldigt snarlikt. Arbetsgivare på arbetsplatser med flest äldre arbetstagare tycks vara mer positiva till värdets utveckling fram till 50 år men samtidigt mest negativa till dess utveckling mellan 50- och 60-åriga.

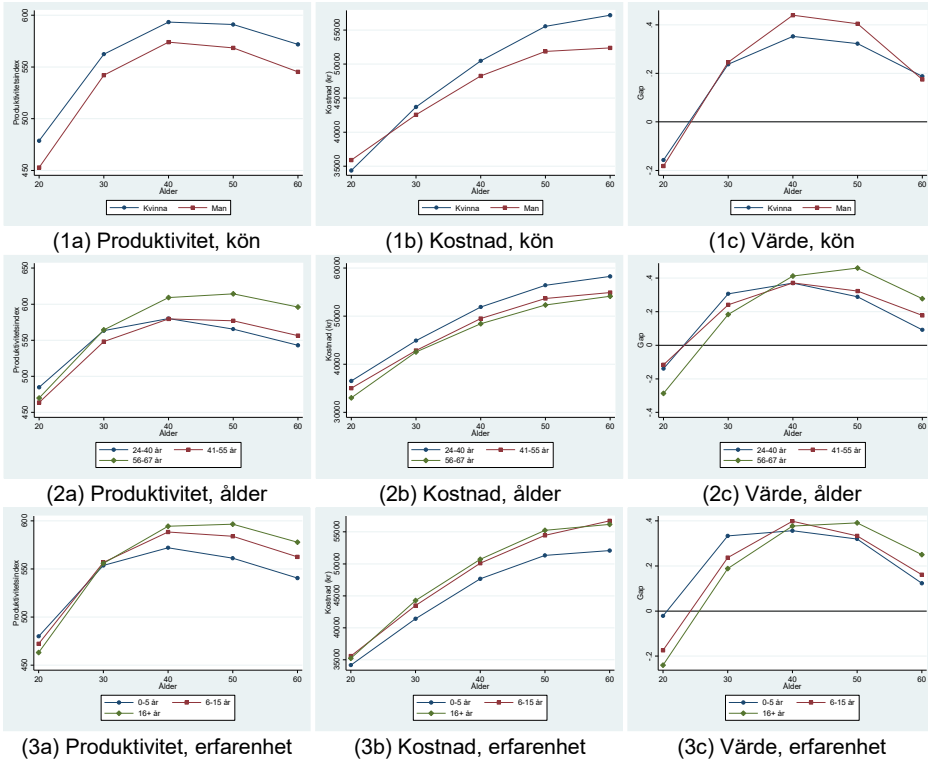
Även den multivariata analysen tyder på att yngredominerade arbetsplatser är signifikant mindre positiva till 50-åriga relativt andra åldersgrupper, jämfört med övriga arbetsgivare. Resultaten går i linje med de tidigare undersökningarna av Riksförsäkringsverket 2001 och Pensionsmyndigheten 2012 då arbetsgivare på yngredominerade arbetsplatser var mer benägna än de på äldredominerade arbetsplatser att hålla med i påståendet att yngre är mer produktiva än äldre. Däremot var arbetsgivarna 2001 mest negativa till att äldre skulle stanna kvar längre på arbetsmarknaden på de äldredominerade arbetsställena. Liknande attityder kanske avspeglas i denna undersökning av att respondenterna på äldredominerade arbetsplatser upplever störst nedgång i det genomsnittliga värdet i relation till kostnaderna mellan 50- och 60-åriga.

4.1.7 Rekryterarens egenskaper

Bland de rekryteringsansvariga respondenterna i enkätundersökningen är ca 70 procent kvinnor. Åldern varierar mellan 24 och 67 år, med ett genomsnitt om 48 år. Erfarenheten av rekryteringsarbete varierar mellan 0 och 46 år²⁷ och det genomsnittliga antalet år med erfarenhet av rekryteringsarbete är 13 år. Hur respondenternas attityder skiljer sig utifrån könstillhörighet, ålder och erfarenhet analyseras i detta delavsnitt. Resultaten illustreras i Figur 13.

²⁷ Respondenter som angett en erfarenhet på över 100 år (sju sådana extremvärden har samlats in) har exkluderats i all analys av erfarenhetens längd och dess samvariation med attityder till produktivitet och anställningskostnad.

Figur 13 Variation beroende på rekryterarens egenskaper



Vad gäller attityderna till produktivitetens utveckling över åldrarna finns inga skillnader utifrån respondenternas kön. Däremot tycks synen på produktivitet i olika ålderskategorier påverkas av respondentens ålder och erfarenhet. Ju äldre och mer erfaren den rekryteringsansvarige är desto mer positiv till 50- och 60-årigas produktivitet i relation till yngre åldersgrupper är denne och vice versa. Det finns en korrelation mellan respondenternas ålder och erfarenhet. I den multivariata analysen, där hänsyn samtidigt tas till dessa två egenskaper (tillsammans med övriga faktorer), visar det sig att mönstret styrs av respondentens ålder medan erfarenhet inte tycks ha en lika tydlig självständig inverkan på attityderna till produktivitetens åldersprofil. Längre erfarenhet innebär dock även i denna analys att 20-åriga rankas lägre i relation till andra åldersgrupper. När övriga faktorer hålls konstanta framträder även skillnader mellan könen; kvinnliga rekryterare är enligt denna analys mer positiva till äldres produktivitet relativt yngres.

Vad gäller kostnaderna för att anställa tycks kvinnliga rekryterare uppleva högre kostnader än män för anställda personer som är 40 år eller äldre. Ju äldre respondenten är desto lägre kostnader uppskattar de för att anställa, särskilt för

medarbetare som är 40 år eller äldre. Dessa resultat gäller även när hänsyn tas till övriga faktorer i den multivariata analysen. Längre erfarenhet tycks inte påverka den upplevda kostnadsnivån, åtminstone inte efter de första åren i yrket, enligt den bivariata analysen. När övriga faktorer hålls konstanta visar det sig dock att längre erfarenhet medför en högre upplevd kostnadsnivå, särskilt för att anställa 50- och 60-åringa.

Kvinnliga rekryterare upplever generellt sett mindre skillnader över ålder vad gäller värdet av det utförda arbetet i relation till kostnaderna. Detta mönster beror dock på andra faktorer i analysen då inga signifikanta skillnader baserat på kön finns i den multivariata analysen. Ju äldre och mer erfaren en rekryterare är desto mer positiva till 50- och 60-åringas och mindre positiva till 20- och 30-åringas värde i relation till kostnaderna är de. I den multivariata analysen kvarstår detta mönster i stort vad gäller ålderns påverkan på attityderna men inte vad gäller erfarenhetens längd.

4.2 Arbetsgivarnas attityder till tjänstepensionspremier

Tjänstepensionspremier förekommer därför ofta i diskussionerna som en möjlig anledning till att äldre har svårt att erhålla en ny anställning. I Pensionsmyndighetens undersökning från 2012 framkom att många arbetsgivare anser att höga tjänstepensionspremier gör att det är dyrt att både anställa och behålla äldre arbetskraft. I föreliggande enkätundersökning handlade en uppsättning frågor om arbetsgivarnas övertygelser om kostnader för tjänstepension. Flera faktorer som bestämmer storleken på premien för tjänstepension som arbetsgivaren måste betala kan i ett förmånsbaserat tjänstepensionssystem vara dold information för arbetsgivaren i rekryteringsprocessen. Premiekostnaderna är i ett sådant system generellt progressiva i lön och ålder vilket gör att dessa kostnader kan bli betydande för äldre arbetstagare, särskilt om lönenivån är hög.

Arbetsgivarna har ombetts att uppskatta vilken skillnad det skulle vara i tjänstepensionspremien mellan enkla typfall där ålder eller lön varierar. Syftet är att undersöka arbetsgivarnas övertygelser om hur ålder och lönenivå påverkar premiekostnaderna och hur det varierar mellan de fyra stora tjänstepensionsavtalen på den svenska arbetsmarknaden för att undersöka hur dessa övertygelser kan påverka äldres möjligheter att hitta och behålla anställning.

Arbetsgivarna har själva fått svara på vilket eller vilka tjänstepensionsavtal som finns på arbetsplatsen. Vi har sedan bett dem svara på frågor om premiekostnader för typfallen utifrån det avtal som enligt arbetsgivarna själva gäller för flest antal anställda på arbetsplatsen. I Tabell 3 framgår hur arbetsgivarna svarat på vilka avtal som finns på arbetsplatsen och vilket som gäller för flest antal anställda. De flesta anger att de anställda omfattas av något av de fyra stora

tjänstepensionsavtalen (SAF-LO, ITP, AKAP-KL eller PA16²⁸). Det var också ett fåtal arbetsgivare som inte hade något tjänstepensionsavtal eller hade ett annat avtal är de fyra stora. På en stor andel av arbetsställena visste inte den rekryteringsansvarige respondenten vilket eller vilka tjänstepensionsavtal som finns på arbetsplatsen. Det antyder att kunskapen om tjänstepensionsavtalen är begränsad hos många rekryterare. Detta resultat i sig tyder även på att många arbetsgivare inte tar stöd av kunskap om avtalade tjänstepensionsregler i rekryteringsarbetet för att räkna på kostnader i valet mellan olika sökande. Det kan antingen innebära att kostnader för tjänstepension inte spelar en så stor roll i rekryteringsbesluten hos dessa arbetsgivare, eller att de utgår från generella föreställningar om premiekostnader snarare än detaljerad kunskap utifrån det specifika avtal som gäller på arbetsplatsen.

Tabell 3 Tjänstepensionsavtal på arbetsstället

Avtal	Totalt	Flest anställda*
SAF-LO	294	244
ITP	411	243
PA16/PA03	161	154
AKAP-KL	253	245
Annat	92	32
Inget	8	8
Vet ej	202	192
Summa	1421	1118

* Svaret "Annat, nämligen" har kodats om till uppgift om vilket avtal som gäller för flest antal anställda där det tydligt går att placera fritextsvaret som endera av de fyra stora tjänstepensionsavtalen.

4.2.1 Arbetsgivarnas uppskattningar av premieskillnader

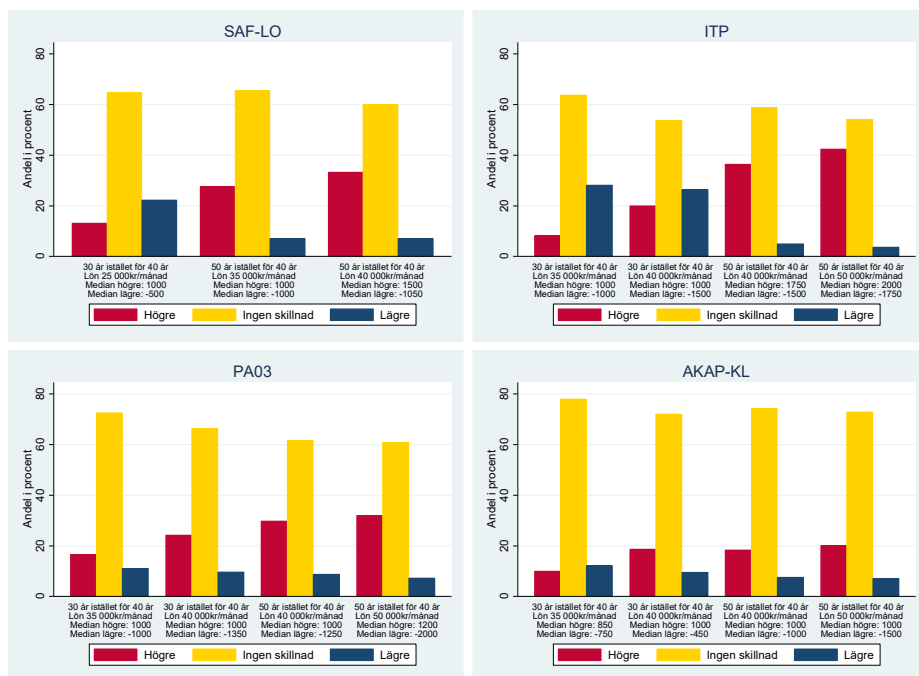
Frågorna om tjänstepensionspremier som är ställda till arbetsgivarna har i viss mån anpassats efter avtalens olika utformning.²⁹ I detta avsnitt beskrivs först arbetsgivarnas övertygelser om premiekostnaderna i de olika typfallen. Därefter diskuteras hur svaren kan tolkas. Hur arbetsgivarna svarat på frågorna utifrån det avtal som enligt arbetsgivaren gäller för flest antal anställda på arbetsplatsen presenteras i Figur 14–Figur 16. Arbetsgivarna har ombetts uppskatta skillnaden

²⁸ Anställda inom statlig sektor omfattas sedan ingången av 2016 av avtalet PA16. Nyheterna i avtalet gäller dock bara personer som är födda 1988 eller senare, individer födda 1987 eller tidigare omfattas fortsatt av reglerna enligt det tidigare avtalet, PA03.

²⁹ Framförallt har arbetsgivarna med flest antal anställda inom SAF-LO-avtalet fått svara på ett kortare frågebatteri än arbetsgivarna där flest antal anställda finns inom något av de andra avtalen. Det beror på att SAF-LO-avtalet till skillnad från de andra inte innehåller några inslag av förmånsbaserade tjänstepensioner vilket gör att det inte varit lika intressant att be arbetsgivarna inom detta avtal att svara på hur premien skiljer sig för lika många varianter.

i tjänstepensionspremie för typfall där antingen lön eller ålder varierar medan den andra hålls kontant. Frågorna som ställts för de olika avtalen framgår i Bilaga 1. Arbetsgivarna har fått ange om premien för det ställda alternativt skulle vara högre, lägre eller om det inte skulle vara någon skillnad i premiekostnaden. De har också ombetts svara hur mycket högre eller lägre premien skulle vara. Andelen som svarat att premien är högre, ingen skillnad eller lägre, samt medianen bland de som svarat hur mycket högre respektive lägre för samtliga frågor utifrån de olika avtalen framgår av i Figur 14–Figur 16.

Figur 14 Uppskattning av tjänstepensionspremier 1

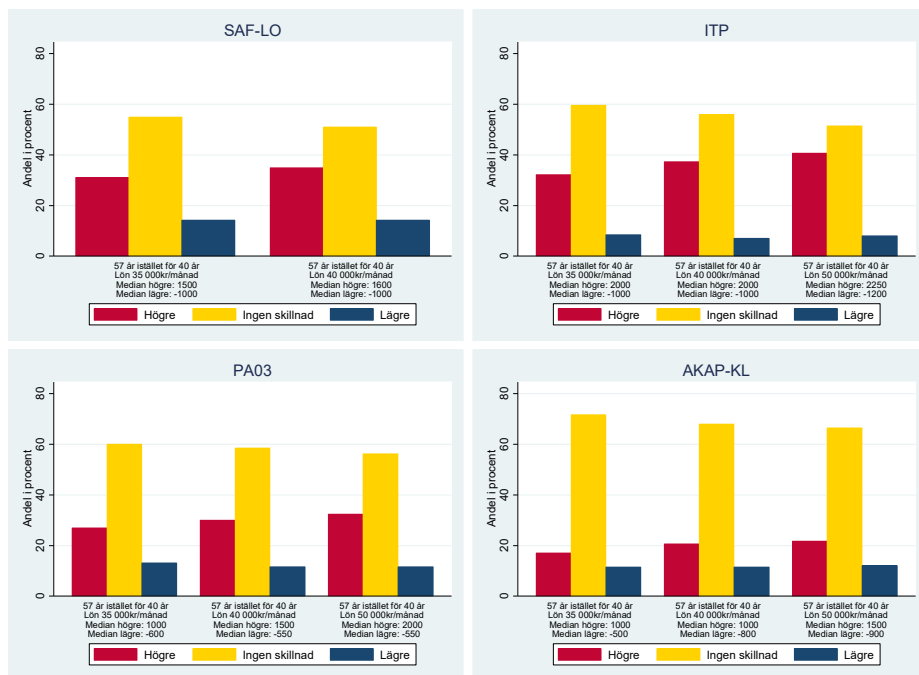


Oavsett hur ålder och lön varierar har en majoritet av arbetsgivarna svarat att de inte tror att det är någon skillnad på premiekostnaden mellan de två alternativen. Det gäller oavsett vilket avtal som arbetsgivaren svarat utifrån. Arbetsgivarna har ombetts uppskatta premieskillnaden om den potentiella anställde vore 30 istället för 40 år när lönenivån ligger under taket i den allmänna pensionen. Hur arbetsgivarna svarat redovisas i Figur 14. De svarande från de två olika avtalen inom privat sektor svarar likartat. Ca 65 procent svarar att det inte är någon skillnad. Fler tror att premien är lägre för den yngre personen än som tror att det skulle vara högre. Inom ITP-avtalet tror man bland dessa även att skillnaden skulle vara större vid den högre lönenivån. Något fler inom offentlig sektor

jämfört med privat tror att det inte är någon skillnad i premiekostnaden mellan alternativen. Bland de som tror att det finns en skillnad är det däremot i offentlig sektor tvärtom fler arbetsgivare som tror att premien är högre för den yngre personen än som tror att den är lägre, åtminstone vid den högre lönenivån (40 000kr/månad).

Två typfallsexempel per avtal ger uppskattningar av premieskillnaden mellan en potentiellt anställd som är 50 år jämfört med 40 år, vid en lägre och en högre lönenivå, och svaren redovisas i Figur 14. Högre upp i ålder tror fler att premien är högre för den äldre, oavsett avtal och vid båda lönenivåerna. Kring 60 procent inom de respektive avtalen tror dock även vid dessa typfall att det inte är någon skillnad i premiekostnaden, eller ca 70 procent inom AKAP-KL-avtalet. Vid den högre lönen tror något fler att premien är högre inom samtliga avtal, men andelen är ungefärligen densamma och värt att notera är att även medianbeloppet för hur mycket högre premien skulle vara är ungefärligen densamma vid de båda lönenivåerna. Bland de som tror att premien är högre för den äldre är den uppskattade premieskillnaden störst bland arbetsgivare inom ITP-avtalet.

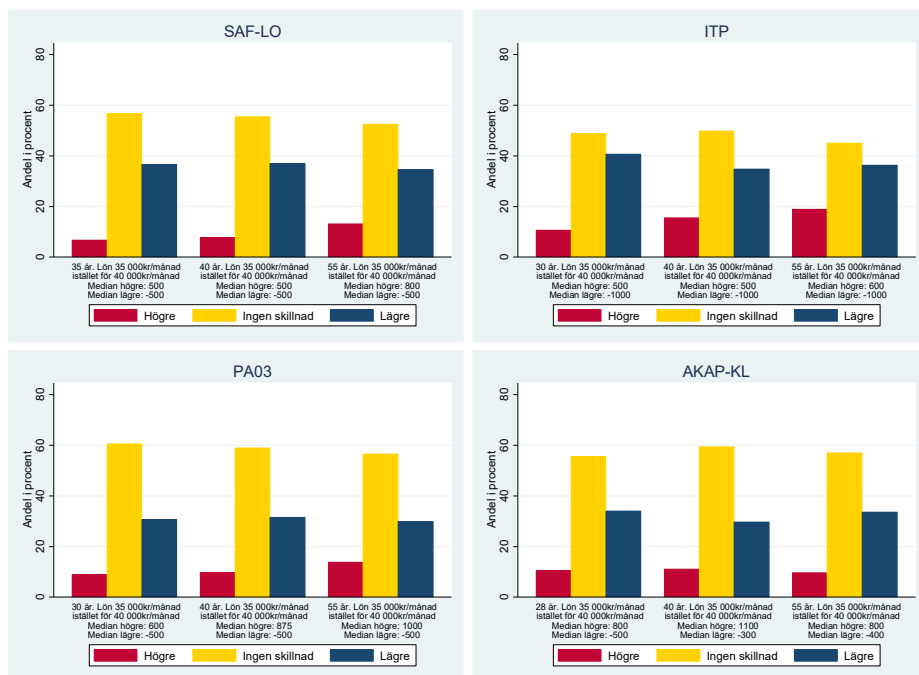
Figur 15 Uppskattning av tjänstepensionspremier 2



Några typfallsexempel per avtal frågar efter uppskattade premieskillnader vid en större åldersskillnad, 57 år istället för 40 år, för olika lönenivåer. Svaren redovisas i Figur 15. Många svarar även vid dessa typfall att det inte är någon skillnad

i premien, men färre ju högre lönenivå som ges av typfallet. Andelen som tror att premien är högre för 57-åringen ligger på samma nivå för arbetsgivarna i de två avtalen i privat sektor, drygt 30 procent och högre ju högre lönenivå, medan en aningen lägre andel tror att premien är högre inom PA03 och en tydligt lägre andel inom AKAP-KL. Inom samtliga avtal är det fler som tror att den äldre medför en högre premie än som tror att den skulle vara lägre. Vid en lönenivå över taket är medianbeloppet för hur mycket högre man tror att den äldres premie skulle vara lite högre inom ITP och AKAP-KL än vid lönenivåer över taket. Inom PA03, däremot, är medianvärdet för den uppskattade skillnaden större ju högre lönen är även mellan löner under taknivån.

Figur 16 Uppskattning av tjänstepensionspremier 3



Slutligen har några frågor per avtal ställts där lönenivån varierar mellan 35 000 och 40 000kr/månad, och olika åldrar är givna i respektive typfall. Arbetsgivarna ombads uppskatta om premien är högre eller lägre vid den lägre av de två lönenivåerna och hur mycket, och resultaten återfinns i Figur 16. Även vid dessa övningar svarar många, kring 45–60 procent, att det inte skulle vara någon skillnad i premiekostnad. Av övriga är det tydligt fler som tror att premien är lägre vid en lägre lönenivå än som tror att den är högre, och andelen är likartad oavsett

vilken åldersnivå som är given av respektive typfall. Även medianbeloppen för hur mycket lägre man tror att premien är likartade mellan de olika givna åldrarna.

Många arbetsgivare har svarat att de inte vet vilka avtal som finns på arbetsplatsen. Även dessa arbetsgivare har ombetts svara på typfallsfrågorna.³⁰ En majoritet av de som svarat att de inte vet vilket avtal som gäller på arbetsplatsen, 60 procent, är arbetsgivare inom kommunal sektor. 26 procent är från privat och 14 procent från statlig sektor. Figureerna B.1-B.3 i Bilaga 4 visar hur arbetsgivarna där den rekryteringsansvarige inte visste vilka tjänstepensionsavtal som finns på arbetsplatsen har svarat på typfallsfrågorna, dels som helhet och dels uppdelat på vilken sektor de tillhör. En hög andel gissar att det inte är någon skillnad i premiekostnaden oavsett vilket av typfallen man tittar på. De som svarat "Vet ej" och tillhör kommunal sektor svarar generellt väldigt likt de som svarade att de tillhörde AKAP-KL-avtalet. Skillnaden är större mellan de som inte visste och de som visste vilket avtal de tillhörde inom privat och statlig sektor. Det är en markant skillnad i andelen som svarar att det inte är någon skillnad i premiekostnad mellan de som angivit att deras anställda omfattas av SAF-LO eller ITP och de som tillhör privat sektor som svarat att de inte vet vilka avtal som gäller på arbetsplatsen. Detta gäller samtliga typfallsexempel. Detsamma gäller de som svarat att de anställda omfattas av PA03 och de som tillhör statlig sektor som svarade att de inte visste.

Sammanfattningsvis uppger många arbetsgivare att de inte tror att det är någon skillnad i premien utifrån de variationer i ålder och lön som vi frågar om i enkäten. Andelarna som svarat att premien skulle vara högre eller lägre är däremot förvånansvärt lika över de olika avtalen, givet skillnaderna i avtalens utformning. Framförallt är det värt att notera att arbetsgivarna som uppskattar premieskillnaderna utifrån SAF-LO-avtalet har ett svarsmönster som är väldigt likt hur övriga arbetsgivare har svarat, trots att detta avtal skiljer sig markant från de övriga genom att det inte finns några förmånsbaserade inslag i avtalet (vilket innebär att premienivån alltid är en fast procentsats av en given lönenivå).

Många tror samtidigt att premien är högre vid en högre ålder. Det är tydligt att inte bara andelen som tror att premien är högre för den äldre av två typpersoner är likartad oavsett lönenivå, både under och över taket i den allmänna pensionen. Även arbetsgivarnas uppskattning av hur mycket högre premien skulle vara är likartad mellan olika lönenivåer. Det tyder på att åldern

³⁰ Vilka frågor man har fått svara på har i dessa fall styrts av sektorstillhörighet. Statliga och kommunala arbetsgivare har svarat på samma frågor som de som angivit att flest anställda omfattas av PA03 respektive AKAP-KL, medan arbetsgivare i privat sektor har fått svara på samma frågor som för ITP-avtalet.

är den faktor som styr arbetsgivarnas uppfattning av premiekostnaden för tjänstepensionen, i större utsträckning än lönenivån eller kombinationen av ålder och lön. Detta är tydligt när typfallsexemplen ställer en äldre person, 50 eller 57 år, mot en person närmare medelåldern 40 år. När denne istället ställs mot en yngre person, som är 30 år, varierar svaren mer.

När lönenivån varierar medan åldern hålls given är det färre arbetsgivare som tror att skillnaden i premiekostnaden är obefintlig, och en hög andel som tror att den är lägre vid den lägre lönenivån. Åldern tycks inte påverka andelen som tror att premien är lägre vid lägre lön, och inte heller hur mycket lägre den är. En möjlig tolkning utifrån detta ihop med övriga resultat är att åldern påverkar vilken *nivå* som arbetsgivaren uppskattar att tjänstepensionspremierna har vid en given lön, men att *premiesskillnaden* när lönen varierar inte upplevs skilja sig beroende på ålder. Även detta tyder på att det är ålder i sig snarare än kombinationen av ålder och lön som styr arbetsgivarnas övertygelser om kostnaderna för tjänstepension.

Slutsatsen av de skillnader som finns mellan svarande som visste respektive inte visste vilket avtal som de anställda omfattas av är att arbetsgivare där den rekryteringsansvarige inte visste det i större uträkning inte heller har uppfattningen att premierna påverkas av ålder eller lönenivå, särskilt vad gäller arbetsgivare i privat och statlig sektor.

4.2.2 Avspeglar arbetsgivarnas uppskattningar avtalens utformning?

Beräkningen av tjänstepensionspremier beror på flertalet faktorer. Individuella faktorer som t.ex. rör det arbetslivshistoria påverkar premien och vad som är ett korrekt svar på skillnaden i premien beror således på fler faktorer än de som har fastställts av typfallen och som arbetsgivaren själv värderar vid besvarande av frågorna. Det korrekta svaret är därför svårt att fastställa medan information om avtalens konstruktion kan ge en vägledning av hur det ser ut generellt. Analysen i detta avsnitt är en jämförelse av arbetsgivarnas övertygelser om premieskillnader som presenteras i avsnitt 4.2.1 med typfallberäkningar som presenteras i Pensionsåldersutredningen (2012). Dessa är beräknade av pensionsbolagen inom respektive avtal och visar genomsnittliga premievariation vid olika åldrar och lönenivåer för en given löneutvecklingstakt. Möjlighet att göra typfallsberäkningar för ITP-avtalet genom att ange ålder och lön finns via Alectas³¹ webbplats. Arbetsgivarnas svar inom ITP har jämförts med sådana typfallsberäkningar för året 2016 utifrån de typfall som förekommer i enkäten.

³¹ Alecta är ett försäkringsbolag som förvaltar tjänstepensioner samt beräknar arbetsgivarens premier för ITP2.

Det mest slående utifrån arbetsgivarnas svar på frågorna kring tjänstepensionspremierna är att arbetsgivarna som uppskattar premieskillnaderna utifrån SAF-LO-avtalet svarar så likt arbetsgivarna från de övriga avtalen, trots att tjänstepensionen inom SAF-LO-avtalet är helt avgiftsbaserad oavsett ålder, och har så varit sedan 1996. Premien är i ett avgiftsbaserat system en fast procentsats av lönen, vilket innebär att ålder aldrig kan påverka premiens storlek om lönenivån är fast.

Den största delen av arbetsgivarna svarar att de inte tror att det är någon skillnad mellan premierna när ålder och lön varierar inom samtliga typfall. Detta trots att det i vissa fall generellt är ganska stora skillnader mellan de förväntade premierna för typfallen. Detta svarsmönster kan bero på osäkerhet eller okunskap hos arbetsgivarna men skulle också kunna bero på svarbias, att många arbetsgivare tror sig förväntas svara på detta sätt.

Arbetsgivarna som svarat utifrån de båda avtalen i privat sektor svarar i större utsträckning att premien är lägre för en person som är 30 år jämfört med en person som är 40 år. Inom ITP-avtalet är tjänstepensionen avgiftsbaserad för den yngre personen och förmånsbaserad för den äldre, vilket innebär att premien vanligen också är något lägre för den yngre. Skillnaden är större om lönen är högre, vilket också avspeglas i arbetsgivarnas uppskattningar av premieskillnaderna. Svaren av arbetsgivarna inom SAF-LO-avtalet är snarlika svaren av arbetsgivarna inom ITP trots skillnaderna i avtalens utformning.

I offentlig sektor är tjänstepensionen däremot avgiftsbaserad för både 30- och 40-åriga under taket i den allmänna pensionen, vilket innebär att det inte kan vara någon skillnad mellan typfallsalternativen i de första frågorna. Något fler svarar också utifrån PA03 och framförallt AKAP-KL, att det inte är någon skillnad i premiekostnaden. Det är däremot oklart utifrån avtalets utformning varför en högre andel av arbetsgivarna tror att premien är högre för den yngre personen i dessa två avtal.

När den 40-åriga istället jämförs med en 50-årig vid två olika lönenivåer så är den äldre enligt ITP-avtalets utformning dyrare premiemässigt, och skillnaden är större vid den högre lönenivån. Detta eftersom tjänstepensionen är förmånsbaserad vid båda åldrarna, och premien är då generellt är progressiv i ålder och lön. Samma premieskillnad gäller utifrån PA03 och AKAP-KL vid denna åldersjämförelse. Inom PA03 är tjänstepensionen helt avgiftsbaserad under taket för personen som är 40 år och över taket delvis förmånsbaserad, medan personen som är 50 år har en helt förmånsbaserad tjänstepension. Generellt är därför premien högre för den 50-åriga, framförallt om lönen är över taket i den allmänna tjänstepensionen. Inom AKAP-KL är tjänstepensionen avgiftsbaserad under

taket och förmånsbaserad över taket för både den 40- och 50-åriga, vilket innebär att premien generellt är dyrare för den äldre när lönen är tydligt över taket.

Även om en högre andel svarar att premien är högre för den äldre personen, så har en ungefär lika stor andel svarat att så är fallet oavsett lönenivå inom alla avtal. Hur mycket högre de tror att premien är skiljer sig inte heller tydligt med lönen, medan det enligt typfallsberäkningarna är tydligt att skillnaden stiger med lönen inom alla avtal (utom SAF-LO där ingen skillnad föreligger).

Jämförelsen mellan en person som är 57 år och en person som är 40 år förtydligar samma mönster. ITP-avtalet, där båda personerna har en förmånsbaserad tjänstepension, innebär att premien generellt är dyrare för 57-åringen men vid lönenivåer under taket är skillnaden liten. PA03-avtalet däremot innebär fortsatt att tjänstepensionen helt avgiftsbaserad under taket för personen som är 40 år och delvis förmånsbaserad över taket, medan den är helt förmånsbaserad för personen som är 57 år. Det är därför dyrare med den äldre personen oavsett lönenivå, och skillnaden är generellt sett mycket större vid de högre lönenivåerna. AKAP-KL-avtalet innebär att båda personerna har avgiftsbaserad tjänstepension vid löner under taket och förmånsbaserad över taket, vilket innebär att det inte är någon skillnad vid löner under taket medan det generellt är betydligt dyrare med den äldre om lönen är en bra bit över taket.

Arbetsgivarnas svar antyder dock även vid dessa typfallsexempel att åldern är den starkast styrande faktorn för attityderna till tjänstepensionskostnaderna, eftersom det inom alla avtal oavsett lönenivå är en hög andel som svarar att det är dyrare premiemässigt att anställa den äldre. Även om andelen stiger något med en högre lönenivå inom alla avtal så är uppskattningarna av hur mycket högre premien är förvånansvärt likartad vid de olika lönenivåerna inom ITP-avtalet. För arbetsgivarna inom PA03 är medianbeloppen i och för sig tydligt högre med högre lön, även om typfallsberäkningarna tyder på att skillnaden är mycket större i verkligheten (Pensionsåldersutredningen 2012). Inom AKAP-KL är det lika stor andel som svarar att premien är högre när lönen är under som över taket, men medianbeloppet är högre för lönenivån som är tydligt över taket.

När lönen varierar mellan en lägre och högre nivå vid en fast ålder är det inom alla avtal så att premien är lägre. Skillnaden är dock generellt större vid högre ålder, givetvis med undantag för SAF-LO-avtalet där premien är en fast procent av lönen oavsett ålder. Inom ITP-avtalet är premien helt avgiftsbaserad vid 30 års ålder, medan den vid 40 och 55 års ålder är helt förmånsbaserad. Skillnaden är därför större vid högre ålder. Inom PA03 är tjänstepensionen avgiftsbaserad under taket i åldrarna 30 och 40 år medan den är helt förmånsbaserad för arbetstagare i 55 års ålder, vilket gör att skillnaden är större för den sistnämnda när lönen ändras. Även inom AKAP-KL är tjänstepensionen helt avgiftsbaserad i

den yngsta av åldrarna som tillfrågats och dessutom avgiftsbaserad under taket för 40- och 55-åringa.

Andelen som svarat att premien är lägre vid den lägre lönen är inom alla avtal ganska precis lika stor oavsett vilken ålder som presenteras, och det är inom alla avtal exakt samma eller nästan samma belopp lägre som arbetsgivarna uppskattar enligt medianen bland de som svarat att premien är lägre. Detta stämmer vid en helt avgiftsbaserad premiekostnad, som gäller vid många av typfallen. Inom ITP är skillnaden däremot enligt avtalets utformning vanligen större vid högre ålder och detsamma gäller vid typfallet med en 55-åring som får olika lönenivåer inom PA03, något som inte syns i arbetsgivarnas svar. Det stödjer tolkningen att arbetsgivarna baserar sina övertygelser till kostnadens nivå på ålder snarare än lön eller en kombination av de båda. Det skulle förklara att de inte tror att åldern påverkar skillnaden i premiekostnaden vid olika löner och en given ålder men däremot premienivån i stort.

5 Sammanfattning

För att klara den demografiska utmaning som välfärden står inför är en slutsats att vi måste arbeta högre upp i åldrarna än vad som nu är fallet. En viktig förutsättning är då att det finns arbetsgivare som efterfrågar den äldre arbetskraften. I den här rapporten beskrivs arbetsgivarnas attityder till produktivitet och anställningskostnad över livscykeln och hur denna skiljer sig mellan olika typer av arbetsgivare. Datamaterialet till analysen består av svar på en enkätundersökning som IFAU har genomfört med rekryteringsansvariga på drygt 1 400 arbetsställen. Undersökningen fokuserar på attityder som spelar roll vid rekrytering genom att frågor om synen på produktivitet och anställningskostnader har ställts avseende potentiella sökande till en typisk anställning på arbetsplatsen.

Analysen bidrar med värdefull kunskap om arbetsgivares attityder till både produktivitet och anställningskostnader över ett brett åldersspann över arbetslivet. Det är samtidigt viktigt att betona att det är osäkert i vilken utsträckning resultaten kan generaliseras till populationen av arbetsgivare i allmänhet. Urvalet av arbetsställen är inte ett slumpmässigt. Arbetsställen med färre än 50 anställda ingår t.ex. inte alls i urvalet. Bortfallet är, som vanligt i denna typ av undersökningar, stort och bortfallsanalysen visar dessutom att de som svarat skiljer sig systematisk från de som inte svarat med avseende på vissa bakgrundsfaktorer. Detta är viktigt att beakta när man tolkar de resultat som sammanfattas nedan.

Arbetsgivarna som ingår i undersökningen anser i genomsnitt att produktiviteten ökar t.o.m. 40-årsåldern. Därefter minskar den, framförallt efter 50-årsåldern. Produktiviteten är dock enligt arbetsgivarna lägst hos de yngsta, personer

i 20-årsåldern. De äldsta, som i denna undersökning är 60 år, har enligt arbetsgivarna en något högre produktivitet i genomsnitt än yngre i 30-årsåldern. Anställningskostnaderna upplevs öka genom hela arbetslivet, men i en avtagande takt. När värdet av det utförda arbetet relateras till kostnaderna anser den genomsnittliga arbetsgivaren i denna undersökning att värdet är lägre än kostnaderna hos de yngsta (20 år) och högre än kostnaderna för övriga åldersgrupper. Högst är det relativa värdet hos 40-åriga. När värdet relateras till kostnaderna är arbetsgivarna i genomsnitt mer positiva till yngre (30 år) än till de äldsta (60 år).

Arbetsgivare inom privat sektor är mer negativa till produktiviteten hos äldre relativt yngre. Arbetsgivare inom kommunal sektor tycks vara mer positiva till värdet hos äldre arbetskraft när den relateras till kostnaderna. Men när hänsyn tas till de andra faktorer som studeras i rapporten är istället privata arbetsgivare relativt mer positiva till äldre och mindre positiva till yngre vad gäller värdet i relation till kostnaderna och ingen skillnad finns mellan sektorerna vad gäller produktivitet. Den upplevda kostnadsnivån är högst bland statliga arbetsgivare.

Arbetsgivarnas attityder skiljer sig åt mellan branscher. Arbetsgivare inom byggbranschen och utbildningsbranschen är mer positiva till äldre och mindre positiva till yngre vad gäller produktivitet än vad man är inom många andra branscher. Det omvända gäller i branschen för handel, kommunikation och transport, finans- och fastighetsbranschen samt vård- och omsorgssektorn.

Vad gäller produktivitet och upplevda kostnader finns inga tydliga skillnader mellan arbetsgivarna baserat på antalet anställda, åtminstone inte när man tar hänsyn till andra faktorer i analysen. När värdet relateras till kostnaderna tycks de största arbetsgivarna, med 500 anställda eller fler, ändå vara mer positiva till äldre arbetsökande.

I olika delar av landet ser attityderna till produktivitet över åldrarna relativt likartade ut. Arbetsgivare i Stockholm och Sydsverige är dock relativt mindre positiva medan arbetsgivare i Östra Mellansverige tvärtom är mer positiva till 50-åriga än arbetsgivare i en del andra regioner. När arbetets värde relateras till kostnaderna är dock skillnaderna små. Arbetsgivare i Stockholmsområdet upplever en högre kostnadsnivå överlag jämfört med övriga landet.

Vad gäller produktivitet finns inga tydliga skillnader mellan arbetsgivare med olika könsfördelning. Kostnadsnivån däremot är lägre inom kvinnodominerade arbetsplatser än mansdominerade. Den upplevda kostnaden stiger snabbare med ålder enligt arbetsgivare med en jämn könsfördelning. När värdet av det utförda arbetet relateras till kostnaderna är arbetsgivare på kvinnodominerade arbetsplatser mer positiva till äldre arbetskraft relativt yngre.

Arbetsplatser som domineras av anställda under 30 år är mer positiva till yngres produktivitet och mindre positiva till äldres produktivitet. Detsamma gäller

det utförda arbetets värde i relation till kostnaderna. Arbetsplatser som domine-
ras av anställda över 50 år är mest positiva till äldres produktivitet överlag, men
vad gäller arbetets värde relativt kostnaderna upplever de störst nedgång mellan
50 och 60 år. Den upplevda kostnadsnivån är lägre bland arbetsgivare på arbets-
platser med övervägande andel medarbetare under 30 år, särskilt för äldre
sökande, och högst hos arbetsgivare på arbetsplatser som domineras av anställda
i åldrarna 30–50 år.

Även rekryterarens personliga egenskaper inverkar på attityderna till produk-
tivitet och anställningskostnad i olika åldrar. Kvinnliga rekryteringsansvariga är
mer positiva till de äldstas produktivitet i relation till yngre när övriga faktorer
konstanthålls. De upplever samtidigt en högre kostnadsnivå än manliga rekryte-
rare för 50- och 60-åriga. Det finns därigenom inget samband mellan
rekryterarens kön och attityderna till värdet av det utförda arbetet i relation till
kostnaderna. Det finns ett samband mellan hur länge rekryteraren totalt sett har
jobbat med rekryteringsarbete och dennes ålder och dessa faktorer samvarierar
därför med attityderna på ett likartat sätt. Erfarenhetens längd har en begränsad
självständig inverkan på attityderna, men ju äldre rekryteraren är desto högre
rankar denne äldre och desto lägre rankas yngre, både vad gäller produktivitet
och arbetets värde i relation till kostnaderna. Äldre rekryterare uppskattar lägre
kostnader särskilt för att anställa medarbetare från 40 år och uppåt.

Arbetsgivarnas uppskattningar av hur tjänstepensionspremier skiljer sig när
ålder och lön varierar tyder på att ålder styr vad de tror om premiekostnaderna
på ett tydligare sätt än lönenivån eller kombinationen av ålder och lön. Störst
andel av arbetsgivarna anger samtidigt att de inte tror att det är någon skillnad i
premien när ålder och lön varierar i de typfall som använts i enkäten. Utform-
ningen av tjänstepensionsavtalen, som ofta innebär att äldre omfattas av
förmånsbestämda regler, innebär att premierna är progressiva i ålder och lön. Det
är framförallt vid lönenivåer över taket i den allmänna pensionen som premierna
kan göra det avsevärt mycket dyrare att anställa äldre. Arbetsgivarnas uppskatt-
ningar av premieskillnaderna tyder däremot på att lönenivåns effekt på premi-
erna inte är lika känd bland arbetsgivarna som effekten av ålder. Inom SAF-LO-
avtalet, där premierna styrs helt av lönenivån, finns ingen påtaglig skillnad i
attityderna till hur premierna skiljer sig över ålder jämfört med de avtal där
förmånsbestämd tjänstepension kan leda till höga premier för äldre. Arbetsgi-
varnas övertygelser om premiekostnaderna i olika åldrar innebär att äldre kan
drabbas av attityder om att det är dyrt att anställa äldre oavsett om det faktiskt är
dyrare eller inte och därmed missgynnas i en anställningssituation.

Referenser

- Ahmed, A. M., Andersson, L., & Hammarstedt, M. (2012), Does age matter for employability? A field experiment on ageism in the Swedish labour market. *Applied Economics Letters* 19, s. 403–406.
- Arbetsgivarverket (2019), Avgifter och löner 2019 (online) 31 januari. Tillgänglig via: <https://www.arbetsgivarverket.se/globalassets/avtalskrifter/rapporter/avgifteroskatter/avgifter-och-skatter-20190131.pdf> (Hämtad 2 april 2019)
- Behrenz, L. & Delander, L. (1996), Arbetsgivarnas rekryteringsbeteende – en intervjuundersökning. I: SOU 1996:34, *Aktiv arbetsmarknadspolitik: Expertbilaga*, Expertbilaga till betänkande från Arbetsmarknadspolitiska kommittén, Stockholm.
- Campbell, J.P. & Wiernik, B.M. (2015), The Modeling and Assessment of Work Performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 2(1), s. 47–74.
- Carlsson, M. & Eriksson, S. (2017), The effect of age and gender on labor demand – evidence from a field experiment, IFAU Working Paper 2017:8, Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering.
- Cohen, S.W., van Dalen, H.P. & Henkens, K. (2012), Ageing and employers' perceptions of labour costs and productivity. A survey among European employers. *International Journal of Manpower* 33(6), s. 629–647.
- Ekonomifakta (2019), Sociala avgifter. (online) 24 januari. Tillgänglig via: <https://www.ekonomifakta.se/fakta/skatter/skatt-pa-arbete/sociala-avgifter/> (Hämtad 31 mars 2019)
- Finfa (2019), Vad kostar försäkringarna och tjänstepensionen? (online) Tillgänglig via: <https://www.finfa.se/kollektivavtalad-forsakring/arbetsgivarens-ansvar/vad-kostar-forsakringarna-och-tjanstepensionen/> (Hämtad 2 april 2019)
- Hagen, J. & Elinder, M. (2018), Den komplexa tjänstepensionen. SNS Förlag, Stockholm.
- Johansson, P., Laun, L., Palme, M. & Olofsdotter Stensöta, H. (2018), Drivkrafter och möjligheter till ett förlängt arbetsliv. SNS Förlag, Stockholm.

- Koopmans, L., Bernaards, C.M., Hildebrandt, V.H., de Vet, H.C.W. & van der Beek, A.J. (2014), Measuring Individual Work Performance: Identifying and Selecting Indicators. I: Koopmans, L. (red), *Measuring individual work performance*. CPI Koninklijke Wöhrmann, Zutphen, s. 61–81.
- Lazear, E.P. (1979), Why is there mandatory retirement? *Journal of Political Economy* 87(6), s. 1261–1274.
- McEvoy, G. M. & Cascio, W. F. (1989), Cumulative evidence of the relationship between employee age and job performance. *Journal of Applied Psychology* 74(1), s. 11–17.
- Pensionsåldersutredningen (2012), Tjänstepensioner och utträde från arbetslivet. Statens offentliga utredningar, Pensionsåldersutredningen.
- Pensionsmyndigheten (2012), Arbetsgivares attityder till äldre arbetskraft, Pensionsmyndigheten Analyserar 2012:2, Pensionsmyndigheten.
- Pensionsmyndigheten (2018), Vi jobbar allt längre men pensionsåldern ligger still. (online) Pensionsmyndigheten. 2 maj. Tillgänglig via: <https://www.pensionsmyndigheten.se/nyheter-och-press/pressrum/vi-jobbar-allt-langre-men-pensionsaldern-ligger-still> (Hämtad 11 mars 2019)
- Posthuma, R. & Campion, M. (2009), Age stereotypes in the workplace: Common stereotypes, Moderators, and future research directions. *Journal of management* 35(1), s. 158–188.
- Riksförsäkringsverket (2001), Arbetsgivares attityder till äldre yrkesverksamma, Riksförsäkringsverket Analyserar 2001:09, Riksförsäkringsverket.
- Skirbekk, V. (2008), Age and productivity capacity: Descriptions, causes and policy options. *Ageing Horizons* 8, s. 4–12.
- SKL (2019), Arbetsgivaravgifter (online) 7 februari. Tillgänglig via: <https://skl.se/ekonomijuridikstatistik/ekonomi/budgetochplanering/arbetsgivaravgifter.1290.html> (Hämtad 2 april 2019)
- Tett, R.P., Guterman, H.A., Bleier, A. and Murphy, P. (2000), Development and content validation of a “hyperdimensional” taxonomy of managerial competence. *Human Performance* 13(3), s. 205–251.

Bilaga 1. IFAU:s enkät

Enkätens titel: Arbetsgivares syn på rekryteringsfaktorer

Tack för att du har valt att delta i vår undersökning! Först kommer vi att ställa några grundläggande frågor om dig som svarar på enkäten.

Fråga 1:

Hur länge har du varit delaktig i rekryteringsarbetet på din nuvarande arbetsplats?

a) Är du ansvarig för eller delaktig i rekryteringsarbetet på din nuvarande arbetsplats?

[RADIO BUTTONS]

- Ja
- Nej

b) Hur länge har du varit det?

- Ca antal år [Fritt svar, positivt nummer krävs]

*[ANSWER REQUIRED]

Fråga 2:

Hur länge har du arbetat med rekrytering eller varit delaktig i rekryteringsarbete sammanlagt under din karriär?

[RADIO BUTTONS]

- Ca antal år [Fritt svar, positivt nummer krävs]

Fråga 3:

Vilket år är du född? [Fritt svar, positivt nummer krävs]

Fråga 4:

Är du?

[RADIO BUTTONS]

- Kvinna
- Man

Nu kommer ett antal frågor om medarbetare på din arbetsplats. När du svarar på dessa frågor vill vi att du tänker på en typisk medarbetare på arbetsplatsen.

Med typisk medarbetare avses den vanligaste yrkesgruppen på arbetsplatsen. Med arbetsplatsen menas ditt företag eller ditt lokala arbetsställe om företaget finns på flera (geografiskt spridda) platser.

Fråga 5:

Hur viktiga för verksamheten är följande egenskaper hos medarbetarna på din arbetsplats, på en skala från 0 (ingen betydelse) till 10 (helt avgörande)?

[RADIO BUTTON GRID]

Kolumner: Skala 0-10, Headers: 0 "Ingen betydelse", 10 "Helt avgörande"

Rader:

- Självgående
- Har lätta att lära
- Anpassningsbar/flexibel
- Driven/initiativrik
- Strukturerad
- Teknisk yrkesfärdighet
- Kommunikationsförmåga
- Lojal/tillförlitlig
- Samarbetsförmåga
- Ledarförmåga

Fråga 6:

Tänk dig att ni ska anställa en ny medarbetare till en typisk anställning på er arbetsplats.

Hur väl tror du att en genomsnittlig **sökande** i respektive ålder nedan skulle uppfylla egenskaperna, på en skala från 0 (i mycket liten utsträckning) till 10 (i mycket stor utsträckning)?

10 delfrågor:

- Självgående
- Har lätta att lära
- Anpassningsbar/flexibel
- Driven/initiativrik
- Strukturerad
- Teknisk yrkesfärdighet
- Kommunikationsförmåga
- Lojal/tillförlitlig
- Samarbetsförmåga
- Ledarförmåga

Varje delfråga har:

[RADIO BUTTON GRID]

Kolumner: Skala 0–10, Headers: 0 ”I mycket låg utsträckning”, 10 ”I mycket hög utsträckning”

Rader:

- 20 år
- 30 år
- 40 år
- 50 år
- 60 år

Fråga 7:

Inom vilka av nedanstående områden har personalutbildning genomförts under de två senaste åren?

För de typer av personalutbildningar som har genomförts, kryssa i de kolumner som motsvarar längden på utbildningen. Om en viss utbildning t.ex. har pågått tre eftermiddagar, kryssa i "Minst 1 och högst 2 arbetsdagar", oavsett hur många personer som deltog.

[RADIO BUTTON GRID]

Kolumner:

- Ingen sådan utbildning har genomförts
- Högst 1 arbetsdag
- Mer än 1 men högst 2 arbetsdagar
- Mer än 2 arbetsdagar men mindre än en arbetsvecka (5 arbetsdagar)
- Minst 1 arbetsvecka men mindre än 2 arbetsveckor
- Minst 2 arbetsveckor men mindre än 4 arbetsveckor
- Minst 4 arbetsveckor men mindre än 12 arbetsveckor
- Fler än 12 arbetsveckor
- Vej ej

Rader:

- Säljteknik
- Kundbemötande
- Introduktion/inskolning av nya medarbetare
- Mediaträning
- Användning av datorer och/eller mjukvara
- Förarutbildning för truck eller annat fordon
- Utbildning i att hantera utrustning/maskiner/hjälpmiddel
- Läs- och/eller skrivteknik
- Matematik och/eller naturvetenskap
- Arbetsmiljö (fysisk och psykisk)
- Facklig utbildning
- Projektarbete/projektledning
- Ledarskap
- Teambuilding
- Annat, nämligen...

Fråga 8:

Vilket/vilka av följande tjänstepensionsavtal är aktuella på arbetsplatsen?

*[ANSWER REQUIRED]

[CHECKBOXES]

[FLERA SVAR MÖJLIGA]

- ✓ AKAP-KL
- ✓ SAF-LO
- ✓ ITP
- ✓ PA03
- ✓ Annat, nämligen [Fritt svar, text]
- ✓ Vet ej
- ✓ Inget

Fråga 9:

Inom vilket av avtalen finns flest antal anställda?

[VISAS ENDAST OM FLER ÄN ETT ALTERNATIV ANGES I FRÅGA 8]

*[ANSWER REQUIRED]

[RADIO BUTTONS]

[ALTERATIV ÄR DE SVAR SOM ANGAVS I FRÅGA 8]

Fråga 10:

Tillämpar ni?

[VISAS ENDAST OM ITP ANGES I FRÅGA 8 & FRÅGA 9 OM FLERA SVAR ANGES I FRÅGA 8 *ELLER* OM ENDAST ITP ANGES I FRÅGA 8]

[RADIO BUTTONS]

- ITP2 för anställda födda 1978 eller tidigare och ITP1 för anställda födda 1979 eller senare
- ITP1 för alla anställda oavsett ålder
- Vet ej

Till kostnaderna för att anställa en ny medarbetare räknas kostnader för tjänstepension (tjänstepensionspremier). Frågorna som kommer nu avser det tjänstepensionsavtal som gäller flest antal anställda på din arbetsplats.

Fråga II: [*frågan upprepas på varje sida som visas för respondenten, utom första raden.*]

Nu presenteras ett antal hypotetiska kombinationer av ålder och lön. [*visas endast på första sidan*]

Hur mycket högre eller lägre tror du att premien för tjänstepensionen i genomsnitt skulle bli, per månad, för att heltidsanställa en person som är

OBS! Du behöver inte veta den exakta kostnaden, vi vill veta vad du tror. Det räcker med en grov uppskattning eller en gissning om du inte vet.

Flera delfrågor, som avgörs av vilket avtal som angivits i fråga 8 /9: *OBS! Alternativen är likadana för ITP, PA03 och AKAP-KL är likadana som dessa på alla delfrågor utom 3e sista. SAF-LO har en egen uppsättning.*

[RADIO BUTTONS + Fritextsvar]

- Lägre
 - Ingen skillnad
 - Högre
- Kr/månad (*summa anges*)

[Mall över logiken:

ENDAST I SVAR PÅ FRÅGA 8:

- ✓ AKAP-KL -> frågorna för AKAP-KL nedan
- ✓ SAF-LO -> frågorna för SAF-LO nedan
- ✓ ITP -> frågorna för ITP nedan
- ✓ PA03 -> frågorna för PA03 nedan
- ✓ Annat, nämligen [Fritt svar, text] -> styrs via sektor
- ✓ Vej ej -> styrs via sektor
- ✓ Inget -> styrs via sektor

FLERA SVAR PÅ FRÅGA 8 -> frågorna styrs av svaret på fråga 9:

- ✓ AKAP-KL -> frågorna för AKAP-KL nedan
- ✓ SAF-LO -> frågorna för SAF-LO nedan
- ✓ ITP -> frågorna för ITP nedan
- ✓ PA03 -> frågorna för PA03 nedan
- ✓ Annat, nämligen [Fritt svar, text] -> styrs via sektor

STYRS VIA SEKTOR

- ✓ *STAT*-> frågorna för PA03 nedan
- ✓ *KOMMUN/LANDSTING*-> frågorna för AKAP-KL nedan
- ✓ *PRIVAT*-> frågorna för ITP nedan

[SAF-LO]

- 30 år, istället för 40 år. Lönen är 25 000kr/mån för båda.

Skillnaden anges i kronor per månad. Flytta markören åt höger för att ange hur mycket högre du tror att premien skulle vara för 30-åringen, eller till vänster om du tror att den blir lägre.

Om du inte tror att det skulle vara någon skillnad på premiekostnaden, klicka en gång på markören för att svara att skillnaden är noll.

- 50 år, istället för 40 år. Lönen är 35 000kr/mån för båda.
- 50 år, istället för 40 år. Lönen är 40 000kr/mån för båda.
- 57 år, istället för 40 år. Lönen är 35 000kr/mån för båda.
- 57 år, istället för 40 år. Lönen är 40 000kr/mån för båda.
- 35 år. Lönen är 35 000kr/mån, istället för 40 000kr/mån.

Skillnaden anges i kronor per månad. Flytta markören åt höger för att ange hur mycket högre du tror att premien skulle vara om lönen är 35 000kr/månad, eller till vänster om du tror att den blir lägre.

Om du inte tror att det skulle vara någon skillnad på premiekostnaden, klicka en gång på markören för att svara att skillnaden är noll.

- 40 år. Lönen är 35 000kr/mån, istället för 40 000kr/mån.
- 55 år. Lönen är 35 000kr/mån, istället för 40 000kr/mån.

[ITP] [PA03]

- 30 år, istället för 40 år. Lönen är 35 000kr/mån för båda.

Skillnaden anges i kronor per månad. Flytta markören åt höger för att ange hur mycket högre du tror att premien skulle vara för 30-åringen, eller till vänster om du tror att den blir lägre.

Om du inte tror att det skulle vara någon skillnad på premiekostnaden, klicka en gång på markören för att svara att skillnaden är noll.

- 30 år, istället för 40 år. Lönen är 40 000kr/mån för båda.
- 50 år, istället för 40 år. Lönen är 40 000kr/mån för båda.
- 50 år, istället för 40 år. Lönen är 50 000kr/mån för båda.
- 57 år, istället för 40 år. Lönen är 35 000kr/mån för båda.
- 57 år, istället för 40 år. Lönen är 40 000kr/mån för båda.
- 57 år, istället för 40 år. Lönen är 50 000kr/mån för båda.
- 30 år. Lönen är 35 000kr/mån, istället för 40 000kr/mån.

Skillnaden anges i kronor per månad. Flytta markören åt höger för att ange hur mycket högre du tror att premien skulle vara om lönen är 35 000kr/månad, eller till vänster om du tror att den blir lägre.

Om du inte tror att det skulle vara någon skillnad på premiekostnaden, klicka en gång på markören för att svara att skillnaden är noll.

- 40 år. Lönen är 35 000kr/mån, istället för 40 000kr/mån.
- 55 år. Lönen är 35 000kr/mån, istället för 40 000kr/mån.

[AKAP-KL]

- 30 år, istället för 40 år. Lönen är 35 000kr/mån för båda.

Skillnaden anges i kronor per månad. Flytta markören åt höger för att ange hur mycket högre du tror att premien skulle vara för 30-åringen, eller till vänster om du tror att den blir lägre.

Om du inte tror att det skulle vara någon skillnad på premiekostnaden, klicka en gång på markören för att svara att skillnaden är noll.

- 30 år, istället för 40 år. Lönen är 40 000kr/mån för båda.
- 50 år, istället för 40 år. Lönen är 40 000kr/mån för båda.
- 50 år, istället för 40 år. Lönen är 50 000kr/mån för båda.
- 57 år, istället för 40 år. Lönen är 35 000kr/mån för båda.
- 57 år, istället för 40 år. Lönen är 40 000kr/mån för båda.
- 57 år, istället för 40 år. Lönen är 50 000kr/mån för båda.
- 28 år. Lönen är 35 000kr/mån, istället för 40 000kr/mån.

Skillnaden anges i kronor per månad. Flytta markören åt höger för att ange hur mycket högre du tror att premien skulle vara om lönen är 35 000kr/månad, eller till vänster om du tror att den blir lägre.

Om du inte tror att det skulle vara någon skillnad på premiekostnaden, klicka en gång på markören för att svara att skillnaden är noll.

- 40 år. Lönen är 35 000kr/mån, istället för 40 000kr/mån.
- 55 år. Lönen är 35 000kr/mån, istället för 40 000kr/mån.

Fråga 12:

Den totala personalkostnaden (d.v.s. samtliga anställningskostnader såsom lön, arbetsgivaravgifter och avtalskostnader) varierar ofta med åldern.

Tänk dig att ni ska anställa en ny medarbetare till en typisk anställning på din arbetsplats. Ungefär vilken skulle den totala personalkostnaden bli (i kr/månad), enligt din uppskattning, om personen var i åldern

Delfrågor:

- 20 år
- 30 år
- 40 år
- 50 år
- 60 år

[SLIDER – tillåt värden mellan 0 och 200 000. Starta vid värdet: 0. Svar i steg om 500.

+ ETT KRYSSALTERNATIV HOS ALLA DELFRÅGOR "Ej aktuellt att anställa denna"]

Fråga 13:

Hur tror du att värdet av det utförda arbetet skulle överensstämma med de totala personalkostnaderna vid en anställning, för en **sökande** i åldrarna nedan.

Värdet av arbetet är:

[RADIO BUTTON GRID]

Kolumner:

- Mycket lägre än kostnaderna
- Lite lägre än kostnaderna
- Motsvarar kostnaderna
- Lite högre än kostnaderna
- Mycket högre än kostnaderna

Rader:

- 20 år
- 30 år
- 40 år
- 50 år
- 60 år

Vi är också intresserade av attityder till yngre och äldre personer på arbetsmarknaden.

Fråga 14:

Effektivitet är en viktig aspekt på många arbetsplatser. I vilken grad instämmer du med följande påståenden?

[RADIO BUTTON GRID]

Kolumner:

- Helt och hållet
- I hög grad
- I viss grad
- I låg grad
- Inte alls
- Vet ej

Rader:

- Yngre anställda bidrar till en effektivare verksamhet/produktion
- Äldre anställda bidrar till en effektivare verksamhet/produktion
- Liten spridning i ålder hos de anställda bidrar till en effektivare verksamhet/produktion
- Stor spridning i ålder hos de anställda bidrar till en effektivare verksamhet/produktion

Fråga 15:

En annan aspekt som är viktig på många arbetsplatser är arbetsklimatet (dvs. trivseln och stämningen på arbetsplatsen). I vilken grad instämmer du med följande påståenden?

[RADIO BUTTON GRID]

Kolumner:

- Helt och hållet
- I hög grad
- I viss grad
- I låg grad
- Inte alls
- Vet ej

Rader:

- Yngre anställda bidrar till ett bättre klimat på arbetsplatsen
- Äldre anställda bidrar till ett bättre klimat på arbetsplatsen
- Liten spridning i ålder hos de anställda bidrar till ett bättre klimat på arbetsplatsen
- Stor spridning i ålder hos de anställda bidrar till ett bättre klimat på arbetsplatsen

Fråga 16:

I vilken grad instämmer du med följande påståenden?

[RADIO BUTTON GRID]

Kolumner:

- Helt och hållet
- I hög grad
- I viss grad
- I låg grad
- Inte alls
- Vet ej

Rader:

- Yngre personer tar för stor plats i samhället i stort
- Äldre personer tar för stor plats i samhället i stort

Fråga 17:

Ungefär vid vilken ålder tror du att folk i allmänhet

2 delfrågor:

- a) Slutar betrakta en person som yngre/ung på arbetsmarknaden?

[RADIO BUTTONS]

- Ange ålder i år [Fritt svar, positivt heltal krävs]

- b) Börjar betrakta en person som äldre/gammal på arbetsmarknaden?

[RADIO BUTTONS]

- Ange ålder i år [Fritt svar, positivt heltal krävs]

Tack för dina svar!

Ditt deltagande är mycket värdefullt!

Bilaga 2. Bortfallsanalys

Totalt 6 063 arbetsställen valdes ut att svara på enkäten. Av dessa inkom svar från 1 427 arbetsställen. Tio av dessa diskvalificerades vid enkätens start för att den som svarade inte ansåg sig vara involverad i rekryteringsarbetet på arbetsplatsen.

En stor del av bortfallet, nära 40 procent av bruttourvalet, beror på att kontaktuppgifter till den person som enkäten riktade sig till inte gick att inhämta och därmed kunde enkäten inte skickas ut. Upp till 12 kontaktförsök gjordes till respektive arbetsgivare. Efter avslutad insamling av kontaktuppgifter till rekryteringsansvariga på arbetsställena kunde enkäten skickas ut till 3 681 arbetsställen, eller 61 procent av bruttourvalet. Upp till två påminnelser skickades ut till de som ännu inte hade besvarat enkäten.

Tabell B.1 Bortfall

Bortfallsorsak	Antal
Stark vägran - princip, policy	195
Vägran, vill inte, har inte lust, inte tid	70
Bortrest, annat arbetsställe, dubblett	568
Företaget finns ej, har upphört, är vilande	11
Befattning finns ej eller vakant, språk eller utanför målgruppen	610
System/Annat	316
Ej nåbar	612
Utskickad utan svar eller diskvalificerade	2 264
Svar	1 417
Summa:	6 063

Tabell B.1 visar fördelningen över de bortfallsorsaker som samlades in vid inhämtandet av kontaktuppgifter till rekryteringsansvariga. Dessa visar orsaker till att enkäten inte kunde skickas ut till någon kontaktperson. Det finns också ett bortfall bland de som enkäten skickades ut till, men det finns ingen information om orsakerna till att svar saknas för dessa. De främsta orsakerna till bortfall som är kända fördelas jämt mellan att arbetsstället inte gick att nå trots upprepade försök, att befattningen vi sökte saknades, var vakant eller att personen inte kunde svara på grund av språkförbristningar, och att den rekryteringsansvarige var bortrest eller placerad vid annat arbetsställe. Dessa bortfallsorsaker är mindre allvarliga än t.ex. vägran att delta i undersökningen. Strax under 5 procent ville inte delta i undersökningen av princip eller policy på arbetsplatsen eller på grund av brist på tid eller vilja att svara på undersökningen. Av de som fick en länk till enkäten i sin mailkorg var det 38,5 procent som besvarade enkäten.

Svarsfrekvenser i enkätundersökningar har sjunkit över tid och svarsfrekvens under 50 procent är numera snarare norm än undantag (Pensionsmyndigheten

2012). Bortfallet bidrar oavsett orsak till sämre precision eftersom variansen ökar. Bortfallet är desto allvarligare om det dessutom bidrar till att resultaten snedvrids. Så är fallet om attityderna som undersöks hos de som inte besvarar enkäten skiljer sig systematiskt från de som svarar. Eftersom en stor del av bortfallet i den här undersökningar beror på att rekryteringsansvarig inte hade praktisk möjlighet att svara på enkäten är risken mindre att svaren från dessa skulle ha varit systematiskt annorlunda än de insamlade svaren. Det är mindre allvarligt att svar saknas av denna orsak än genom ett aktivt val att inte delta, eftersom det finns mindre skäl att tro att anledningen till saknat svar samvarierar med hur man skulle besvarat enkäten. Bland de som fått enkäten i mailkorgen men som valt att inte svara finns däremot ingen information om orsakerna till uteblivet svar. Det är svårt att bedöma huruvida detta bortfall bör misstänkas snedvrida resultaten eller inte. Det kan däremot konstateras att svarsfrekvensen är i linje med vad man kan förvänta sig av enkätundersökningar idag.

Genom att undersöka om de svarande skiljer sig från de som inte har svarat med avseende på observerbara faktorer kan man få en bild av om de skiljer sig från de som inte svarat i viktiga aspekter, vilket skulle kunna signalera att de svarande inte är representativa för den valda populationen. Tabell B.2 visar en analys av hur de svarande skiljer sig från de icke-svarande i undersökningen. De två första kolumnerna visar hur de svarande fördelar sig över ett antal bakgrundsegenskaper i jämförelse med de som inte svarande. De bakgrundsegenskaper som analyseras är sektor, bransch, arbetsställets storlek och lokalisering, då information om dessa egenskaper är tillgänglig för hela urvalet. Den tredje kolumnen visar skillnaden mellan andelen svarande och icke-svarande (med standardfelet i parentes). En, två eller tre stjärnor vid skillnaden i andelen markerar om skillnaden är statistiskt säkerställd med tio, fem eller en procents säkerhet.

Arbetsgivare i offentlig sektor är generellt sett mer benägna att delta i arbetsgivarundersökningar är arbetsgivare i privat sektor. Så är fallet även i denna undersökning. Den tydligaste skillnaden mellan de som besvarat enkäten och inte är just sektorstillhörighet. Andelen svarande är tydligt högre från både kommunal och statlig sektor jämfört med de icke svarande, medan andelen i privat sektor är lägre bland de svarande i motsvarande grad.

Tabell B.2 Bortfallsanalys

	(1) Icke- svarande:	(2) Svarande:	(3) Skillnad (2)-(1):	(4) Svar sista frågan:	(5) Skillnad (2)-(4):
<i>Sektor:</i>					
Kommunal	0,274	0,371	0,097*** (0,014)	0,357	-0,038 (0,027)
Privat	0,631	0,466	-0,165*** (0,015)	0,488	0,061* (0,028)
Stattlig	0,095	0,163	0,068** (0,009)	0,155	-0,023 (0,020)
<i>Branschgrupp:</i>					
Tillverkning	0,197	0,171	-0,025* (0,012)	0,176	0,012 (0,021)
Byggverksamhet	0,040	0,028	-0,012* (0,006)	0,030	0,004 (0,009)
Handel, kommunikation, transport	0,206	0,150	-0,055** (0,012)	0,158	0,021 (0,020)
Hotell- och restaurangverksamhet, serviceverksamhet, kultur, jordbruk	0,040	0,028	-0,012* (0,006)	0,034	0,019* (0,009)
Finansiell-, fastighets-, och uthyrningsverksamhet, företags tjänster	0,141	0,113	-0,028** (0,010)	0,116	0,009 (0,018)
Offentlig förvaltning	0,109	0,188	0,079*** (0,010)	0,183	-0,012 (0,022)
Utbildning	0,124	0,154	0,030* (0,010)	0,154	-0,001 (0,020)
Vård och omsorg, sociala tjänster	0,139	0,161	0,022* (0,011)	0,140	-0,057** (0,020)
Okänd	0,006	0,007	0,001 (0,002)	0,009	0,005 (0,005)
<i>Storlek:</i>					
50–99 anställda	0,256	0,224	-0,031* (0,013)	0,222	-0,006 (0,023)
100–199 anställda	0,481	0,493	0,012 (0,015)	0,497	0,011 (0,028)
200–499 anställda	0,188	0,205	0,017 (0,012)	0,208	0,009 (0,022)
500+ anställda	0,075	0,078	0,002 (0,008)	0,073	-0,013 (0,015)
<i>Region:</i>					
Stockholm	0,301	0,234	-0,067*** (0,014)	0,239	0,012 (0,023)
Östra Mellansverige	0,133	0,152	0,020 (0,010)	0,159	0,018 (0,020)
Småland med öarna	0,079	0,090	0,012 (0,008)	0,083	-0,021 (0,016)
Sydsverige	0,140	0,150	0,010 (0,011)	0,149	-0,003 (0,020)
Västsverige	0,200	0,196	-0,004 (0,012)	0,191	-0,014 (0,022)
Norra Mellansverige	0,070	0,080	0,009 (0,008)	0,083	0,009 (0,015)
Mellersta Norrland	0,030	0,040	0,009 (0,005)	0,039	-0,002 (0,011)
Övre Norrland	0,047	0,057	0,010 (0,007)	0,057	0,001 (0,013)
Observationer	4 646	1 417	6 063	905	1 417

På ett motsvarande sätt skiljer sig de svarande också systematiskt från de icke-svarande med avseende på branschtillhörighet. Av de som svarat återfinns en högre andel arbetsgivare inom branscherna offentlig förvaltning och utbildningsbranschen jämfört med de som inte svarat. Även vård- och omsorgsbranschen är något mer benägen att svara. Andelen från branscherna för handel, kommunikation och transport samt finansiell-, fastighets- och uthyrningsverksamhet samt företagstjänster i år i gengäld lägre bland de svarande jämfört med de icke-svarande. Även tillverkningsindustrin samt byggbranschen och branscherna för

hotell- och restaurangverksamhet, serviceverksamhet, kultur och jordbruk är något mindre svarsbenägna.

Vad gäller arbetsställets storlek är skillnaderna små mellan svarande och icke-svarande. Endast gruppen med de minsta arbetsgivarna i undersökningen, arbetsställen med 50–99 anställda, är något mindre benägna att svara, och skillnaden är endast statistiskt säkerställd på tio-procentsnivån. Arbetsplatser belägna i Stockholms län är mindre benägna att svara jämfört med övriga landet.

I enkäten finns också ett internt bortfall, d.v.s. att samtliga svarande inte har svarat på alla frågor. Generellt sett är antalet svarande större för frågorna som ställs tidigare i enkäten och sjunker ju senare in i enkäten en fråga ställdes. För att undersöka om de som inte svarat på hela enkäten skiljer sig på ett systematiskt sätt från de svarade i allmänhet visar de två sista kolumnerna i Tabell B.2 hur de som svarat på den sista frågan fördelar sig på samma bakgrundsegenskaper respektive om skillnaden jämfört med samtliga svarande är statistiskt säkerställd. Det interna bortfallet verkar inte lida av någon större systematik med avseende på de bakgrundsfaktorer som observeras för hela urvalet. Arbetsgivare inom privat sektor, liksom arbetsgivare inom hotell- och restaurangverksamhet, serviceverksamhet och företagstjänster är något mer benägna att fullfölja hela enkäten men skillnaden är endast signifikant på tioprocentnivån. Vård- och omsorgsbranschen är mindre benägna att göra detsamma.

Som framgår av bortfallsanalysen är bortfallet i studien inte slumpmässigt. Det är viktigt att ha detta i åtanke när man tolkar resultaten. Även stratifieringen bidrar till att det inte utan vidare går att generalisera resultaten till svenska arbetsgivare generellt. Syftet med stratifieringen på sektor har varit att få god täckning mellan olika grupper av arbetsgivare, framförallt jämförelsen mellan de fyra stora tjänstepensionsavtalen. Stratifieringen bidrar därigenom till att offentlig sektor är överrepresenterad i relation till den totala populationen svenska arbetsgivare, men sett till fördelningen av arbetskraften på arbetsmarknaden så motsvarar det ungefärligen det valda urvalet. Urvalet av de största arbetsplatserna att ingå i undersökningen gör också att det inte går att generalisera resultaten till små arbetsställen.

Skillnaderna mellan de svarande och icke-svarande förväntas snedvridda resultaten om de icke-svarande kan misstänkas ha mer eller mindre negativa attityder till någon åldersgrupp eller på annat sätt ha attityder som skiljer sig från de svarande. Baserat på de skillnader i svarsbenägenhet som framgår av bortfallsanalysen och de skillnader som i rapporten observeras mellan arbetsgivare (se avsnitt 4.1) är det möjligt att totalbilden av arbetsgivarnas attityder ger en mer positiv bild av äldres produktivitet och värde i relation till kostnaderna jämfört med de yngres, eftersom det är en övervikt från offentlig sektor bland de

svarande. Skillnaderna i svarsbenägenhet mellan Stockholm och övriga landet, samt mellan branschgrupperna indikerar också att det är möjligt att den totala upplevda kostnadsnivån underskattas något, särskilt för äldre. Det är bra att ha i åtanke när man tolkar resultaten.

Bilaga 3. Regressionsanalyser

Tabell B.3 Regressionsanalys, produktivitet

	(1) Rank 20 år	(2) Rank 30 år	(3) Rank 40 år	(4) Rank 50 år	(5) Rank 60 år	(6) Oddsquot, 50vs40	(7) Oddsquot, 60vs30
<i>Sektor: (Kommunal)</i>							
Statlig	-0,0393 (0,0723)	0,0368 (0,0948)	0,0562 (0,0914)	-0,0756 (0,0850)	0,0270 (0,119)	1,139 (0,249)	1,106 (0,246)
Privat	-0,0754 (0,0942)	-0,0972 (0,114)	0,0355 (0,102)	0,0971 (0,0989)	0,0175 (0,128)	1,093 (0,259)	1,054 (0,254)
<i>Branschgrupp: (Byggverksamhet)</i>							
Tillverkning	0,0888 (0,0917)	0,338** (0,168)	0,0755 (0,165)	-0,326*** (0,114)	-0,225 (0,250)	1,658 (0,714)	1,954 (0,891)
Handel, kommunikation, transport	0,148 (0,0997)	0,431** (0,176)	0,0241 (0,168)	-0,392*** (0,120)	-0,258 (0,251)	2,009 (0,869)	2,084 (0,954)
Hotell- och restaurangverksamhet, serviceverksamhet, kultur, jordbruk	0,176 (0,209)	0,488** (0,244)	0,0547 (0,217)	-0,469*** (0,219)	-0,337 (0,318)	2,029 (0,620)	2,314* (1,043)
Finansiell-, fastighets-, och uthyrnings-verksamhet, företags tjänster	0,108 (0,114)	0,351 (0,193)	-0,0869 (0,178)	-0,337** (0,132)	-0,117 (0,263)	1,361 (0,919)	1,895 (1,106)
Offentlig förvaltning	0,108 (0,134)	0,351 (0,219)	-0,0869 (0,191)	-0,337** (0,151)	-0,117 (0,287)	1,361 (0,659)	1,895 (0,968)
Utbildning	0,120 (0,142)	0,251 (0,215)	-0,148 (0,193)	-0,297* (0,152)	-0,0351 (0,285)	1,120 (0,544)	1,759 (0,902)
Vård och omsorg, sociala tjänster	0,290** (0,136)	0,472** (0,213)	0,0969 (0,190)	-0,496*** (0,152)	-0,432 (0,281)	2,360* (1,127)	2,853** (1,437)
<i>Storlek: (500+ anställda)</i>							
50–99 anställda	0,0815 (0,0906)	0,0517 (0,129)	0,0300 (0,118)	-0,0201 (0,110)	-0,149 (0,158)	1,041 (0,286)	1,040 (0,287)
100–199 anställda	0,00951 (0,0773)	-0,0385 (0,115)	0,116 (0,107)	0,0786 (0,0984)	-0,129 (0,142)	1,028 (0,258)	0,948 (0,240)
200–499 anställda	0,0293 (0,0873)	-0,0230 (0,125)	0,00171 (0,117)	0,0620 (0,108)	-0,0326 (0,152)	1,035 (0,281)	1,039 (0,284)
<i>Region: (Stockholm)</i>							
Östra Mellansverige	-0,0751 (0,0772)	-0,135 (0,0952)	0,0876 (0,0863)	0,183** (0,0875)	-0,0627 (0,113)	1,226 (0,262)	0,937 (0,204)
Småland med öarna	0,101 (0,105)	0,0168 (0,127)	0,194* (0,109)	-0,0332 (0,108)	-0,246* (0,150)	1,815** (0,468)	1,321 (0,341)
Sydsverige	-0,0290 (0,0820)	-0,0480 (0,102)	0,00667 (0,0921)	-0,0315 (0,0889)	0,101 (0,121)	1,089 (0,230)	0,946 (0,203)
Västsverige	-0,0432 (0,0721)	-0,0518 (0,0926)	-0,0762 (0,0850)	0,123 (0,0830)	0,0735 (0,112)	0,913 (0,181)	1,059 (0,212)
Norra Mellansverige	-0,0498 (0,0927)	-0,0719 (0,127)	0,0294 (0,119)	0,188* (0,106)	-0,0910 (0,152)	1,183 (0,321)	0,984 (0,272)
Mellersta Norrland	-0,131 (0,126)	-0,255 (0,155)	0,257* (0,132)	0,133 (0,140)	0,0329 (0,194)	1,246 (0,427)	0,881 (0,308)
Övre Norrland	-0,190** (0,0921)	0,0289 (0,146)	0,0449 (0,123)	0,0241 (0,135)	0,0266 (0,161)	1,309 (0,389)	1,079 (0,322)

	(1) Rank 20 år	(2) Rank 30 år	(3) Rank 40 år	(4) Rank 50 år	(5) Rank 60 år	(6) Oddsquot, 50vs40	(7) Oddsquot, 60vs30
<i>Könsfördelning: (Kvinnodominerad)</i>							
Mansdominerad	0,00278 (0,0729)	0,00954 (0,107)	-0,00333 (0,0916)	-0,0488 (0,0896)	0,00334 (0,118)	0,909 (0,194)	0,975 (0,211)
Jämnfördelad	0,0983 (0,0703)	-0,0304 (0,0854)	0,0805 (0,0750)	-0,0687 (0,0762)	-0,0663 (0,104)	1,064 (0,196)	0,968 (0,181)
<i>Åldersfördelning: (Yngre)</i>							
Medelålder	-0,153* (0,0847)	-0,230** (0,0972)	0,111 (0,0831)	0,205** (0,0873)	0,0815 (0,105)	0,818 (0,158)	0,784 (0,151)
Äldre	-0,132 (0,106)	-0,162 (0,123)	0,0220 (0,111)	0,159 (0,108)	0,158 (0,137)	0,750 (0,187)	0,872 (0,215)
Kvinnlig rekryterare	0,00847 (0,0486)	-0,0845 (0,0648)	-0,0996* (0,0579)	0,0288 (0,0565)	0,150** (0,0766)	0,739** (0,102)	0,734** (0,103)
Rekryterarens ålder (år)	-0,00791** (0,00346)	-0,0244*** (0,00395)	-0,00963*** (0,00344)	0,0171*** (0,00358)	0,0236*** (0,00467)	0,965*** (0,00830)	0,956*** (0,00839)
Rekryterarens erfarenhet (år)	-0,00731** (0,00324)	0,000193 (0,00448)	-0,00111 (0,00401)	0,00105 (0,00389)	0,00627 (0,00556)	0,997 (0,00985)	0,997 (0,0101)
Konstant	1,780*** (0,229)	3,968*** (0,313)	4,337*** (0,267)	3,095*** (0,248)	1,889*** (0,378)	3,585* (2,404)	4,225** (2,916)
Observationer	1 123	1 104	1 103	1 100	1 098	1 096	1 095

Not: Respektive kolumn visar resultaten från en separat regression. Kolumn 1–5 är resultat från OLS-regression av arbetsgivarnas rangordning av produktiviteten hos respektive ålderskategori. Robusta standardfel i parentes. Kolumn 6–7 är resultat från logistisk regression av huruvida arbetsgivaren anser att produktiviteten är lägre hos 50-åriga jämfört med 40-åriga respektive 60-åriga jämfört med 30-åriga. Resultatet anges i oddskvoter med standardfel i parentes. */**/** indikerar att resultatet är statistiskt skilt från noll på 10/5/1-procentsnivån.

Tabell B.4 Regressionsanalys, totala kostnader

	(1) 20 år	(2) 30 år	(3) 40 år	(4) 50 år	(5) 60 år
<i>Sektor: (Kommunal)</i>					
Statlig	2 837* (1 468)	4 658*** (1 207)	5 759*** (1 537)	7 982*** (1 893)	8 083*** (2 182)
Privat	51,85 (1 278)	500,9 (1 360)	1 701 (1 789)	2 757 (2 132)	2 578 (2 323)
<i>Branschgrupp: (Byggverksamhet)</i>					
Tillverkning	-9 983*** (2 495)	-7 938*** (2 515)	-9 266*** (2 955)	-10 967*** (3 440)	-11 047*** (4 029)
Handel, kommunikation, transport	-9 753*** (2 466)	-7 971*** (2 494)	-7 221** (2 909)	-8 181** (3 409)	-8 331** (4 065)
Hotell- och restaurangverksamhet, serviceverksamhet, kultur, jordbruk	-10 437*** (3 426)	-7 280** (3 103)	-6 402 (4 000)	-5 339 (5 114)	-2 729 (5 784)
Finansiell-, fastighets-, och uthyringsverksamhet, företagstjänster	-10 155*** (2 605)	-7 540*** (2 622)	-5 068 (3 189)	-6 021 (3 754)	-4 207 (4 468)
Offentlig förvaltning	-10 000*** (2 851)	-8 151*** (2 747)	-7 031** (3 350)	-8 439** (4 043)	-7 768 (4 820)
Utbildning	-11 574*** (2 836)	-7 457*** (2 753)	-5 084 (3 349)	-4 703 (4 006)	-1 899 (4 771)
Vård och omsorg, sociala tjänster	-10 201*** (2 737)	-8 344*** (2 776)	-7 783** (3 332)	-8 099** (4 024)	-6 152 (4 752)
<i>Storlek: (500+ anställda)</i>					
50–99 anställda	-1 114 (1 727)	-256,4 (1 524)	-3 680 (2 247)	-3 591 (2 705)	-3 072 (3 134)
100–199 anställda	-369,5 (1 654)	931,3 (1 404)	-1 562 (2 107)	-1 566 (2 467)	-643,9 (2 868)
200–499 anställda	109,6 (1 750)	2 916* (1 580)	1 475 (2 284)	811,2 (2 684)	916,2 (3 045)
<i>Region: (Stockholm)</i>					
Östra Mellansverige	-3 421*** (1 142)	-5 168*** (1 205)	-7 331*** (1 650)	-8 017*** (2 021)	-9 789*** (2 180)
Småland med öarna	-3 150*** (1 202)	-5 190*** (1 347)	-6 553*** (1 880)	-7 885*** (2 279)	-8 540*** (2 452)
Sydsverige	-954,2 (1 188)	-3 643*** (1 180)	-5 731*** (1 546)	-7 346*** (1 849)	-7 766*** (2 061)
Västsverige	-1 227 (1 108)	-3 175*** (1 143)	-5 221*** (1 554)	-5 308*** (1 869)	-4 727** (2 150)
Norra Mellansverige	-1 420 (1 599)	-3 420** (1 422)	-6 661*** (1 811)	-8 367*** (2 204)	-9 839*** (2 456)
Mellersta Norrland	659,5 (1 988)	-2 500 (2 014)	-5 190** (2 439)	-5 127* (2 684)	-2 105 (3 404)
Övre Norrland	-1 524 (1 913)	-2 986 (2 011)	-5 154* (2 668)	-7 691** (3 180)	-6 802* (3 653)
<i>Könsfördelning: (Kvinnodominerad)</i>					
Mansdominerad	3 948*** (1 266)	2 774** (1 299)	4 911*** (1 731)	5 994*** (2 107)	5 777** (2 459)
Jämnfördelad	298,9 (1 049)	263,3 (980,8)	1 758 (1 290)	2 923* (1 557)	3 762** (1 786)
<i>Åldersfördelning: (Yngre)</i>					
Medelålder	1 693* (935,5)	4 953*** (982,0)	5 942*** (1 460)	8 875*** (1 758)	9 758*** (1 968)
Äldre	2 011 (1 239)	3 194*** (1 200)	2 974* (1 718)	5 346*** (2 032)	5 688** (2 244)

	(1) 20 år	(2) 30 år	(3) 40 år	(4) 50 år	(5) 60 år
Kvinnlig rekryterare	-1 098 (747,9)	112,4 (728,2)	1 368 (980,0)	2 432** (1 170)	2 182* (1 307)
Rekryterarens ålder (år)	-70,64 (48,85)	-66,90 (47,77)	-129,8** (64,55)	-204,5*** (76,34)	-196,9** (86,46)
Rekryterarens erfarenhet (år)	75,83 (54,93)	55,62 (52,46)	109,0 (73,91)	204,2** (88,42)	220,1** (94,46)
Konstant	46 564*** (3 836)	49 297*** (3 742)	57 720*** (4 979)	61 222*** (5 915)	60 028*** (6 812)
Observationer	569	702	694	687	654

Not: Respektive kolumn visar resultaten från en separat OLS-regression av arbetsgivarnas upplevda kostnadsnivå hos respektive ålderskategori. Robusta standardfel i parentes. */**/** indikerar att resultatet är statistiskt skilt från noll på 10/5/1-procentsnivån.

Tabell B.5 Regressionsanalys, arbetets värde i relation till kostnaderna

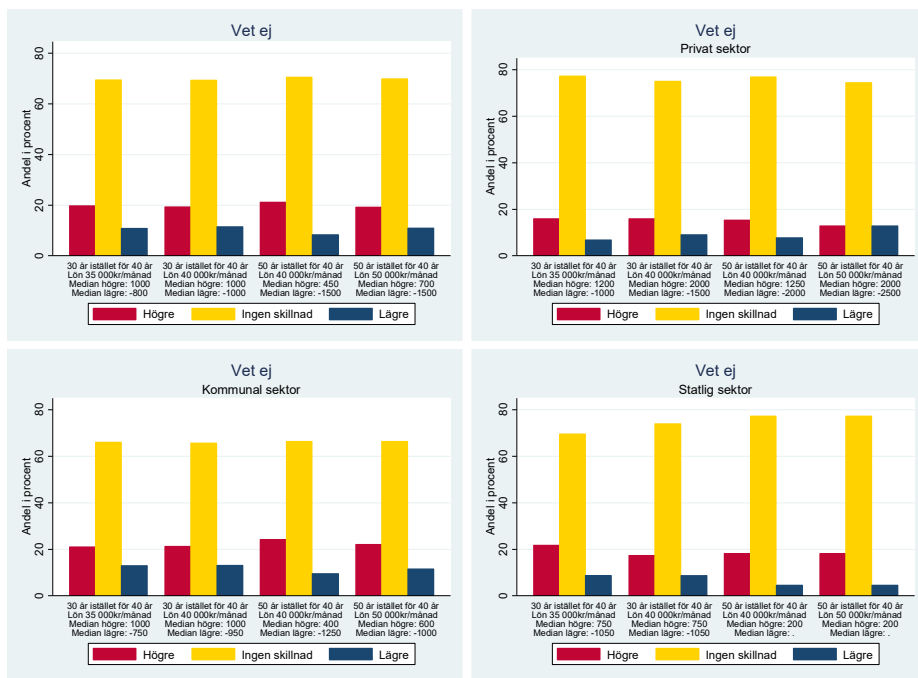
	(1) Rank 20 år	(2) Rank 30 år	(3) Rank 40 år	(4) Rank 50 år	(5) Rank 60 år	(6) Oddsquot, 50vs40	(7) Oddsquot, 60vs30
<i>Sektor: (Kommunal)</i>							
Statlig	0,131 (0,142)	0,0221 (0,0914)	0,0115 (0,0779)	-0,0592 (0,0838)	-0,160 (0,112)	1,150 (0,445)	1,257 (0,367)
Privat	-0,0645 (0,148)	-0,253*** (0,0978)	-0,0127 (0,0883)	0,214** (0,0970)	0,0976 (0,119)	0,719 (0,295)	0,864 (0,272)
<i>Branschgrupp : (Byggverksamhet)</i>							
Tillverkning	0,194 (0,273)	0,330* (0,199)	-0,108 (0,164)	-0,437** (0,183)	-0,00265 (0,250)	1,240 (0,831)	0,789 (0,392)
Handel, kommunikation, transport	0,372 (0,276)	0,436** (0,201)	-0,141 (0,166)	-0,584*** (0,186)	-0,0915 (0,252)	1,689 (1,121)	1,118 (0,552)
Hotell- och restaurangverksamhet, serviceverksamhet, kultur, jordbruk	0,585* (0,346)	0,199 (0,246)	-0,283 (0,191)	-0,549** (0,242)	0,0407 (0,307)	1,247 (1,040)	0,940 (0,600)
Finansiell-, fastighets-, och uthyrningsverksamhet, företags tjänster	0,305 (0,286)	0,209 (0,210)	-0,217 (0,169)	-0,497*** (0,190)	0,176 (0,263)	1,239 (0,872)	0,762 (0,404)
Offentlig förvaltning	0,171 (0,306)	0,0513 (0,217)	-0,200 (0,177)	-0,345* (0,199)	0,292 (0,272)	0,819 (0,635)	0,650 (0,376)
Utbildning	0,339 (0,305)	0,0867 (0,213)	-0,187 (0,178)	-0,379* (0,195)	0,141 (0,270)	0,746 (0,584)	0,688 (0,396)
Vård och omsorg, sociala tjänster	0,199 (0,300)	0,158 (0,214)	-0,0609 (0,177)	-0,351* (0,202)	0,0664 (0,268)	0,899 (0,695)	0,838 (0,477)
<i>Storlek: (500+ anställda)</i>							
50–99 anställda	-0,0995 (0,185)	-0,0330 (0,111)	0,250** (0,0981)	0,0714 (0,109)	-0,155 (0,120)	3,231* (2,081)	1,778 (0,705)
100–199 anställda	0,0122 (0,173)	-0,0633 (0,103)	0,142 (0,0891)	0,0348 (0,0990)	-0,0898 (0,107)	3,196* (1,978)	1,382 (0,516)
200–499 anställda	0,0213 (0,186)	-0,0729 (0,110)	0,187* (0,0955)	0,0301 (0,105)	-0,107 (0,117)	2,514 (1,622)	1,345 (0,535)
<i>Region: (Stockholm)</i>							
Östra Mellansverige	0,0449 (0,150)	-0,0185 (0,0870)	-0,0687 (0,0794)	0,102 (0,0944)	-0,0589 (0,114)	0,765 (0,272)	1,136 (0,309)
Småland med öarna	0,116 (0,171)	-0,0709 (0,107)	-0,110 (0,104)	0,103 (0,104)	-0,0564 (0,137)	0,554 (0,270)	0,880 (0,306)
Sydsverige	-0,0621 (0,137)	-0,106 (0,0820)	-0,0463 (0,0727)	0,139 (0,0865)	0,0759 (0,104)	0,529* (0,204)	0,732 (0,210)
Västsverige	0,00242 (0,133)	-0,0383 (0,0806)	-0,0310 (0,0771)	0,0565 (0,0814)	0,00497 (0,0999)	0,899 (0,289)	0,865 (0,228)
Norra Mellansverige	-0,114 (0,158)	-0,0232 (0,102)	-0,0114 (0,0916)	0,144 (0,0997)	0,0258 (0,124)	0,707 (0,330)	0,712 (0,260)
Mellersta Norrland	0,0196 (0,223)	-0,0905 (0,154)	-0,000380 (0,142)	0,0649 (0,143)	0,0247 (0,180)	1,204 (0,615)	0,881 (0,395)
Övre Norrland	-0,198 (0,200)	0,0383 (0,142)	0,0212 (0,111)	0,0109 (0,139)	0,146 (0,171)	1,488 (0,669)	1,101 (0,423)

	(1) Rank 20 år	(2) Rank 30 år	(3) Rank 40 år	(4) Rank 50 år	(5) Rank 60 år	(6) Oddsquot, 50vs40	(7) Oddsquot, 60vs30
<i>Könsfördelning: (Kvinnodominerad)</i>							
Mansdominerad	-0,0574 (0,134)	0,126 (0,0915)	0,0775 (0,0746)	-0,109 (0,0886)	0,0101 (0,105)	1,539 (0,525)	1,426 (0,395)
Jämfördelad	0,0171 (0,123)	0,147** (0,0711)	0,0679 (0,0649)	-0,00618 (0,0723)	-0,173* (0,0917)	1,054 (0,341)	1,538* (0,371)
<i>Åldersfördelning: (Yngre)</i>							
Medelålder	-0,204 (0,125)	-0,0365 (0,0861)	0,0596 (0,0754)	0,147* (0,0792)	0,0118 (0,104)	0,878 (0,261)	0,937 (0,230)
Äldre	-0,187 (0,159)	0,0312 (0,106)	0,0838 (0,0923)	0,251** (0,0994)	-0,182 (0,135)	0,723 (0,297)	1,499 (0,462)
Kvinnlig rekryterare	-0,00509 (0,0895)	0,00566 (0,0576)	-0,0636 (0,0517)	0,00580 (0,0573)	0,0966 (0,0713)	0,811 (0,184)	0,824 (0,147)
Rekryterarens ålder (år)	-0,00592 (0,00564)	-0,00991*** (0,00368)	0,00209 (0,00321)	0,00861** (0,00357)	0,00503 (0,00448)	0,972* (0,0145)	0,989 (0,0110)
Rekryterarens erfarenhet (år)	-0,00783 (0,00633)	-0,00227 (0,00428)	0,000235 (0,00380)	0,00220 (0,00424)	0,00910* (0,00540)	1,007 (0,0181)	0,979 (0,0132)
Konstant	2,779*** (0,437)	3,514*** (0,298)	3,183*** (0,244)	2,905*** (0,279)	2,541*** (0,359)	0,233 (0,274)	0,543 (0,460)
Observationer	868	871	870	869	868	869	868

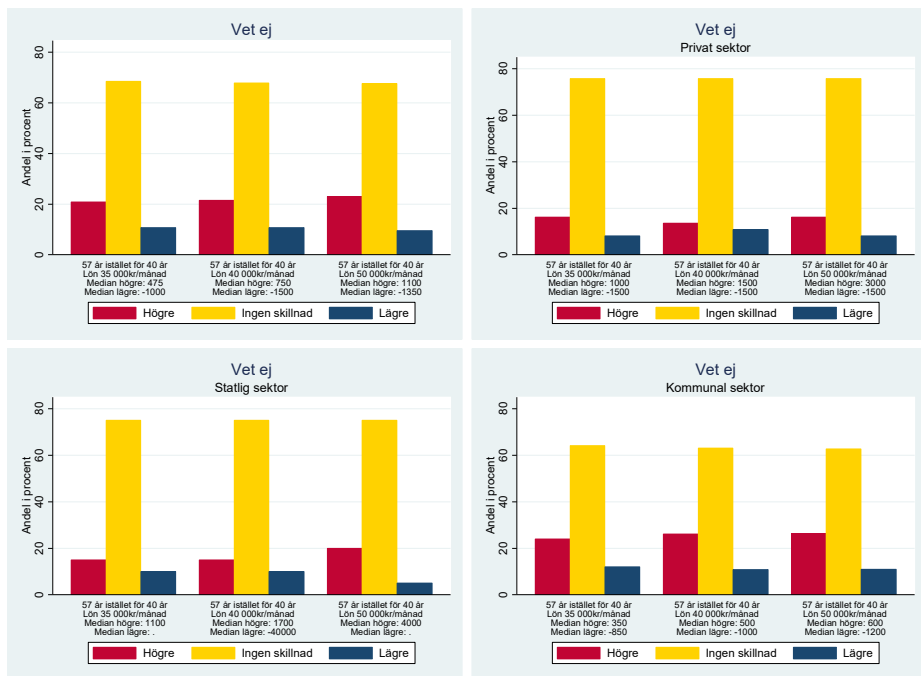
Not: Respektive kolumn visar resultaten från en separat regression. Kolumn 1–5 är resultat från OLS-regression av arbetsgivarnas rangordning av värdet i relation till kostnaderna hos respektive ålderskategori. Robusta standardfel i parentes. Kolumn 6–7 är resultat från logistisk regression av huruvida arbetsgivaren anser att värdet i relation till kostnaderna är lägre hos 50-åriga jämfört med 40-åriga respektive 60-åriga jämfört med 30-åriga. Resultatet anges i oddskvoter med standardfel i parentes. */**/** indikerar att resultatet är statistiskt skilt från noll på 10/5/1-procentsnivån.

Bilaga 4. Figurer

Figur B.1 Uppskattning av tjänstepensionspremier, Vet ej 1



Figur B.2 Uppskattning av tjänstepensionspremier, Vet ej 2



Figur B.3 Uppskattning av tjänstepensionspremier, Vet ej 3

