

Arbetsgivares attityder till äldre yrkesverksamma

I serien RFV ANALYSERAR publicerar Riksförsäkringsverket sammanställningar av resultat av

- utrednings- och utvärderingsarbete

I huvudsak är det frågan om mera omfattande studier av olika försäkringsområden som genomförts på RFV:s initiativ.

Publikationerna i denna serie utarbetas av olika enheter inom Riksförsäkringsverket.

I vissa slag av rapporter i denna serie kan det förekomma uttalanden som pekar på behovet av nya eller ändrade författningsbestämmelser eller rekommendationer på något område. Med anledning av sådana uttalanden tar Riksförsäkringsverket sedan i särskild ordning upp frågan om att ge ut nya eller ändrade författningar och allmänna råd på området. Uttalanden i rapporterna har således ingen självständig ställning som går utöver innehållet i gällande författningar och allmänna råd.

Utgivare: Utredningsenheten

Upplysningar: Maria Eklund
tel 08-786 93 90

Skriftserier som ges ut av Riksförsäkringsverket:

RFV Föreskriver (RFFS)	Författningar med bindande föreskrifter
RFV Rekommenderar (RAR)	Allmänna råd om tillämpningen av författningar
RFV Vägledning	Beskrivning av författningsbestämmelser, allmänna råd, förarbeten, rättspraxis, exempel och kommentarer
RFV Analyserar	Resultat av utrednings- och utvärderingsarbete
RFV Anser olika	Tolkningar av rättsläget, uttalande om verkets åsikt i frågor och framställningar till regeringen
RFV Informerar	Redovisning av statistik, upplysningar om regler, rutiner och praxis.
RFV Redovisar	Försäkringsanalyser och rapporter av mer begränsad omfattning.

Beställ hos: Riksförsäkringsverkets Kundtjänst Tfn 08-795 23 55

Fax 08-760 58 95

E-post: order@special.lagerhus.se eller på Internet www.rfv.se

Tryck: Elanders Novum Grafiska 2001

Förord

Den förändring i befolkningsstrukturen som för närvarande pågår leder till att allt färre förvärvsaktiva kommer att vara tvungna att försörja allt fler äldre. Parallellt med att färre barn föds och andelen äldre i befolkningen ökar, lämnar flera äldre arbetslivet i förtid. Både antalet förtidspensionärer och antalet långtidssjukskrivna har dessutom ökat markant sedan slutet av 1970-talet, vilket innebär att man går miste om såväl kompetens som erfarenhet. Samhällsekonomin och välfärden kommer att utsättas för stora påfrestningar om dessa trender fortsätter, vilket gör att det är av stor vikt att göra det möjligt för flera äldre att fortsätta arbeta fram till ordinarie pensionsålder. Den växande andelen äldre bör emellertid inte ses som ett stort samhällsproblem, utan som en stark resurs som är viktig att tillvarata. Folkhälsan fortsätter dessutom att förbättras markant, i synnerhet i åldrarna 45–75 år.

Det finns dock en gängse uppfattning bland arbetsgivare att äldre yrkesverksamma inte hänger med i den teknologiska utvecklingen i lika hög utsträckning som de yngre, samt att äldre medarbetare inte är lika välutbildade som yngre. För att fler personer skall fortsätta arbeta till ordinarie pensionsålder måste individerna ges bra förutsättningar till ett längre arbetsliv. Dessutom måste arbetsgivarna ha en positiv grundinställning och attityd till äldre yrkesverksamma. Mot bakgrund av detta studeras i föreliggande rapport av Maria Eklund arbetsgivares attityder till äldre. Studien bygger på en intervjuundersökning som är inriktad på huruvida arbetsgivarnas attityder skiljer sig åt vad gäller arbetsplatsens bransch- och sektorstillhörighet, ålders- och könsstruktur, storlek samt geografiska lokalisering. Därutöver studeras vad arbetsgivarna faktiskt gör för de äldre yrkesverksamma i syfte att utröna om det görs något för att få de äldre att arbeta kvar till 65 års ålder.

Stockholm i september 2001

Edward Palmer
Chef för utredningsenheten

Innehåll

Sammanfattning	7
1 Inledning.....	10
1.1 <i>RFV:s arbetsgivarundersökning.....</i>	<i>12</i>
2 Äldre yrkesverksamma	14
2.1 <i>Var arbetar personer över 55 år?.....</i>	<i>14</i>
2.2 <i>Vilka lämnar arbetslivet i förtid?.....</i>	<i>16</i>
3 Arbetsgivares attityder till äldre yrkesverksamma	19
3.1 <i>Ska äldre arbeta kvar längre?</i>	<i>23</i>
3.2 <i>Nyanställning av äldre personer.....</i>	<i>25</i>
4 Faktorer som styr arbetsgivares attityder	28
5 Orsaker till att äldre yrkesverksamma lämnar arbetslivet i förtid enligt arbetsgivarna	33
5.1 <i>Hälsoskäl</i>	<i>34</i>
5.2 <i>Arbetsförhållanden</i>	<i>36</i>
5.3 <i>Bli övertalig.....</i>	<i>36</i>
5.4 <i>Privata skäl.....</i>	<i>37</i>
5.5 <i>Attityder</i>	<i>38</i>
5.6 <i>Arbetsmiljö.....</i>	<i>38</i>
5.7 <i>Ekonomiska förutsättningar.....</i>	<i>41</i>
5.8 <i>Hälsofrämjande aktiviteter</i>	<i>41</i>
6 Vad gör arbetsgivarna för de äldre yrkesverksamma?.....	43
6.1 <i>Arbetsomfattning</i>	<i>43</i>
6.2 <i>Hälsofrämjande aktiviteter</i>	<i>45</i>
6.3 <i>Kompetensutveckling</i>	<i>47</i>
7 Slutsatser	50
Referenser	52
Bilaga 1. Variabelförteckning.....	53
Bilaga 2A. Regressionsresultat	54
Bilaga 2B. Regressionsresultat	55
Bilaga 2C. Regressionsresultat	56

Sammanfattning

Som en följd av den generationsförändring som pågår i Sverige och övriga Europa kommer allt färre förvärvsaktiva vara tvungna att försörja allt fler äldre. Förutom det faktum att färre barn föds och ungdomskullarna krymper lämnar flera äldre yrkesverksamma arbetslivet i förtid. Utöver de 438 000 förtidspensionärer som finns är det även en mycket stor del som är långtids-sjukskrivna (sjukskrivna längre än 60 dagar). I slutet av år 2000 fanns det cirka 212 000 långtids-sjukskrivna, vilket gör att det är 650 000 personer som står utanför arbetskraften. Detta gör att en av de för tillfället viktigaste uppgifterna för de politiska partierna, arbetsmarknadens parter och arbetsgivarna är att få de äldre arbetstagarna att stanna kvar längre i arbetslivet. Den växande andelen äldre i befolkningen bör inte ses som ett stort samhällsproblem utan som en stark resurs som är viktig att tillvarata. Målet torde vara att alla som kan, vill och orkar arbeta kvar skall få göra det. För att detta skall kunna uppfyllas är det nödvändigt att individerna ges de förutsättningar som behövs för att klara av att arbeta längre samt att arbetsgivarna har en positiv grundinställning och attityd till äldre yrkesarbetande.

Rapportens huvudsakliga syfte är att undersöka arbetsgivares attityder och inställning till äldre yrkesverksamma, det vill säga personer över 55 år. Det kommer att undersökas huruvida arbetsgivarnas attityder skiljer sig åt branscher och sektorer emellan, samt om de skiljer sig åt beträffande arbetsplatsens ålders- och könsstruktur, storlek samt geografiska lokalisering. Andra syften med rapporten är att studera vilka orsaker som kan ligga bakom äldres förtida avgång, samt vilka åtgärder arbetsgivarna vidtar för att få de äldre att arbeta kvar längre.

Den empiriska undersökningen bygger på telefonintervjuer med 750 slumpmässigt utvalda arbetsgivare, vilka genomfördes under våren 2000. Urvalet är stratifierat efter antalet anställda vid olika arbetsställen, vilket gör att vissa branscher och sektorer är under- respektive överrepresenterade jämfört med hur bransch- och sektorsfördelningen ser ut på riksnivå. Det har dock gjorts den bedömningen att antalet observationer i urvalet är tillräckligt stort för att man skall kunna uttala sig om förhållandena på bransch- och sektorsnivå.

I syfte att undersöka vilka faktorer som styr arbetsgivarnas attityder till äldre yrkesarbetande har logistisk regression använts. Denna metod kontrollerar samtidigt för andra variabler, vilket innebär att det går att särskilja effekten av respektive förklaringsvariabel på den beroende variabeln. Således förutsätter tolkningen av varje förklaringsvariabel att övriga variabler konstanthålls.

Undersökningens resultat tyder på att arbetsgivare i allmänhet har en relativt negativ inställning till äldre yrkesverksamma. I genomsnitt anger 71 procent av arbetsgivarna att de sällan eller aldrig nyanställer personer över 50 år. Vidare anser varannan arbetsgivare att äldre personer har svårare att ta till sig förändringar på arbetsplatsen och att yngre är bättre utbildade. Arbetsgivarna inom utvinning och tillverkningsindustri, finansiell- och fastighetsverksamhet, handel, kommunikation och transport samt hotell- och restaurangbranschen tycks vara mest negativt inställda till äldre yrkesverksamma. Inom branschen för utbildning och hälso- och sjukvård har arbetsgivarna en inte lika negativ inställning till äldre. Dessa anser i låg grad att yngre personer är bättre utbildade och mer produktiva. Det är även inom dessa branscher som personer över 50 år i störst utsträckning nyanställs. En förklaring till detta resultat kan vara att samlad kunskap och erfarenhet är av stor betydelse inom de båda yrkesområdena. Ytterligare en förklaring till arbetsgivarnas positiva inställning kan vara den personalbrist som råder inom dessa branscher.

Ett något förvånande resultat är att arbetsgivare vid arbetsplatser som domineras av yngre personer har en mer positiv inställning till äldre yrkesarbetande jämfört med arbetsgivare vid arbetsplatser som domineras av äldre. Vid arbetsplatser där yngre dominerar anser arbetsgivarna i lägre grad att äldre har svårare att ta till sig förändringar och att yngre är bättre utbildade. Det är även dessa arbetsgivare som i högre grad satsar på anställdas och äldres hälsa och kompetensutveckling. Däremot nyanställs färre äldre personer vid dessa arbetsplatser.

Vidare tyder resultaten på att många anställda, och därmed även troligen många äldre, utför arbetsuppgifter som kräver muskelarbete och kraftanvändning, bärande och lyftande, dåliga arbetsställningar och/eller stillasittande och monotona arbetsuppgifter. Ungefär hälften av arbetsgivarna anser även att de flesta anställda på arbetsplatsen är utsatta för arbetsmiljörisiker såsom olycksfallsrisiker, höga ljudnivåer och långa arbetsdagar (overtid). Samtidigt är det mindre än hälften av arbetsgivarna som anser att de anställda i allmänhet och de äldre i synnerhet har möjlighet till flexibel arbetstid, möjlighet att gå ner i arbetstid samt möjlighet att påverka graden av övertidsarbete.

Med undersökningsresultaten som ledsagare måste arbetsgivarnas attityder till äldre ändras i positiv riktning för att fler skall fortsätta arbeta till ordinarie pensionsålder. Arbetsgivarna kan satsa betydligt mer på sina anställda, och då särskilt på de äldre. Även om många arbetsgivare erbjuder sina anställda såväl hälsofrämjande aktiviteter som kompetensutveckling, kan det vara viktigt att satsa än mer på de äldre eftersom behovet bland dem ofta är större. Det går att i större utsträckning erbjuda regelbunden friskvård, företagshälsovård och rehabilitering. Ytterligare en möjlig åtgärd för att få fler personer att

arbeta kvar i yrkeslivet kan vara att tillåta personalen mer flexibel arbetstid och möjlighet att gå ner i arbetstid. Vidare är det av vikt att arbetsgivarna försöker förbättra både den fysiska och psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatserna. Det är miljön på arbetsplatserna som borde anpassas till individerna och inte tvärtom.

1 Inledning

De flesta yrkesverksamma, såväl kvinnor som män, lämnar yrkeslivet före 65 års ålder. Det har visat sig att för dem som fortfarande befinner sig i arbetslivet vid 50 års ålder är den faktiska pensionsåldern endast cirka 61–62 år (Socialförsäkringsboken 2000). För att få fler att arbeta fram till den ordinarie pensionsåldern måste människors inställning och vilja till att arbeta längre förändras. Drygt fyra av tio arbetstagare planerar att lämna arbetslivet före 65 års ålder, enligt en undersökning som Riksförsäkringsverket (RFV) genomfört under våren 2000 (Skogman Thoursie och Valck, (2000)). Faktorer som visar sig ha betydelse för individernas önskan att lämna yrkeslivet i förtid är psykosocial arbetsmiljö, arbetsförmåga och ekonomiska drivkrafter. Även arbetsgivarnas attityder och inställning till äldre yrkesverksamma har betydelse när dessa överväger att lämna arbetslivet i förtid.

I två nya skrifter som Pensionsforum har gett ut diskuteras skillnader i attityder mellan Sverige och USA.¹ Det gäller attityder till arbetsliv, åldrande, lön och karriär. I USA vill de flesta individer fortsätta arbeta även efter 65 års ålder och det är inte ekonomin som är den avgörande anledningen. Oavsett om individerna skulle klara sig ekonomiskt utan att arbeta vill 70 procent av amerikanerna fortsätta arbeta efter de fyllt 65 år. I Sverige är det drygt 40 procent av individerna som säger sig vilja lämna arbetslivet i förtid, samtidigt som nästan en tredjedel är tveksamma (Socialförsäkringsboken 2000). Dessutom är inställningen till äldre yrkesverksamma inte lika positiv bland de svenska arbetsgivarna som bland de amerikanska, vilka i högre utsträckning inser vikten av att behålla äldres kompetens och erfarenhet.

Det finns en gängse uppfattning bland svenska arbetsgivare att äldre yrkesarbetande är sämre utbildade och att de inte följer med i den teknologiska utvecklingen i lika stor utsträckning som yngre medarbetare. En enkel åtgärd för att motverka detta torde vara att arbetsgivarna satsar mer resurser på äldres kompetensutveckling och vidareutbildning. Om arbetsgivare redan från början har en negativ attityd och inställning till äldre yrkesarbetande minskar både viljan och möjligheten för äldre att arbeta kvar längre på arbetsmarknaden. Det blir svårare för de äldre att konkurrera om de vakanser som finns. I en studie av Behrenz och Delander (1996) fann man bland annat att äldre yrkesarbetande missgynnas av arbetsgivarnas sätt att göra urval vid rekryteringar. Vidare har Arbetsmarknadsstyrelsen i en undersökning funnit att 40

¹ Söderqvist M. & Öberg S. (2001), samt Henriksson K. (2001).

procent av arbetsgivarna är negativa eller mycket negativa till att anställa sökanden över 55 år (Arbetsmarknadsstyrelsen, URA 1998:9).

Den förändrade befolkningsstrukturen är dock en anledning till att det är angeläget att arbetsgivarnas attityder till äldre yrkesarbetande är positiva. Sedan slutet av 1970-talet har antalet förtidspensionärer ökat markant och i slutet av år 2000 fanns det 438 000 förtidspensionärer i Sverige. Vid samma tidpunkt fanns det cirka 1,6 miljoner ålderspensionärer, vilket innebär att det gick ungefär två arbetare på varje pensionär. Därutöver är det ungefär 212 000 personer som är långtidssjukskrivna (sjukskrivna längre än 60 dagar), vilket gör att det är en stor del som står utanför arbetskraften. Parallellt med att antalet pensionärer ökar föds allt färre barn. Allt fler kvinnor satsar på en karriär inom arbetslivet, vilket dels gör att barnafödandet skjuts upp till högre åldrar bland kvinnorna och dels att antalet barn per kvinna minskar. Dessutom har medellivslängden sedan början av 1900-talet ökat med ungefär 25 år medan den genomsnittliga pensionsåldern under samma period sjunkit med sju år. Den ökande medellivslängden kan vara en följd av att hälsan hos de äldre blivit bättre. Socialstyrelsens Folkhälsorapport 2001 visar att det särskilt är medelålders och äldre som haft en gynnsam hälsoutveckling under de senaste 20 åren. Om dessa trender fortsätter kommer samhällsekonomin och välfärden att utsättas för stora påfrestningar när den stora generationen med 40-talister går i pension och allt färre förvärvsaktiva skall försörja allt fler äldre.

En ökande andel ålders- och förtidspensionärer för med sig vissa problem. Förutom att en tung försörjningsbörda faller på dem som arbetar kvar i yrkeslivet förlorar man dessutom kompetenta arbetstagare och man går miste om produktionsresultat. Ett troligt scenario när 40-talisterna går i pension är att det kommer att råda arbetskraftsbrist inom många yrkesområden, vilket hotar de fortsatta tillväxtmöjligheterna. De vakanser som då uppstår kommer inte att kunna fyllas av de minskande ungdomskullarna. Nämnda förändringar i befolkningsstrukturen medför att det är av stor vikt att arbetsgivarnas attityder till äldre yrkesarbetande är positiva för att de äldre skall arbeta kvar till ordinarie pensionsålder. De människor som kan, vill och orkar arbeta skall ha möjlighet att göra det.

I syfte att närmare studera arbetsgivares attityder och inställning till äldre yrkesverksamma och huruvida arbetsgivarna gör något extra för att de äldre skall arbeta kvar till ordinarie pensionsålder har Riksförsäkringsverket låtit göra en intervjuundersökning av arbetsgivares uppfattning om och inställning till äldre yrkesverksamma. I denna rapport presenteras resultaten från intervjuundersökningen.

Rapporten redogör inledningsvis för inom vilka branscher de äldre yrkesverksamma finns och var de äldre lämnar arbetslivet i förtid. Därefter undersöks huruvida arbetsgivares attityder skiljer sig åt branscher och sektorer emellan samt om de skiljer sig åt beträffande vilket kön och vilken åldersgrupp som dominerar på arbetsplatsen, arbetsplatsens storlek samt dess geografiska lokalisering. Därefter redovisas olika orsaker till förtida avgång och huruvida tidigare avgång kan hänga samman med exempelvis arbetsmiljö, attityder, krävande arbetsuppgifter, samt satsningar på äldre anställda. Slutligen redovisas uppgifter om vad arbetsgivare gör för att få de äldre att arbeta kvar längre.

Det datamaterial som används i denna studie har främst erhållits från en intervjuundersökning om arbetsgivares inställning och attityd till äldre yrkesverksamma. Denna har Temo genomfört på uppdrag av RFV under våren 2000. Övrigt datamaterial är hämtat från en enkätundersökning till individer som också genomförts under våren 2000 av RFV (Undersökning om arbetsförhållanden, hälsa och pension). Denna behandlar individernas inställning till att arbeta fram till ordinarie pensionsålder. Det bör noteras att denna studie utgår från *arbetsgivarnas* synvinkel, men att jämförelser kommer att göras med *individernas* inställning till att stanna kvar längre på arbetsmarknaden.

1.1 RFV:s arbetsgivarundersökning

Arbetsgivarundersökningen, som denna rapport främst bygger på, utgörs av ett stratifierat urval baserat på antalet anställda vid olika arbetsplatser. För att ingå i urvalet krävs att arbetsstället har minst 20 anställda. Arbetsställena delas sedan in i små, medelstora och stora arbetsställen, där arbetsställen med 20–49 anställda klassificeras som små arbetsställen, 50–499 anställda klassificeras som medelstora och 500 eller fler anställda klassificeras som stora. Totalt har 750 arbetsgivare svarat på frågor rörande bland annat arbetsmiljö, arbetsvillkor, attityder samt huruvida det förekommer någon extra satsning på de äldre anställda.

I denna studie kategoriseras arbetsplatserna på olika sätt. En kvinnodominerad (mansdominerad) arbetsplats är en arbetsplats där minst 60 procent av de anställda utgörs av kvinnor (män). Könsfördelningen bedöms vara jämn om det vid arbetsplatsen är 40–60 procent kvinnor respektive män. Vidare delas arbetsplatserna in i tre åldersgrupper. Om andelen yngre anställda (25–44-åringar) är högre än både andelen medelålders (45–54-åringar) och andelen äldre (55–64-åringar) sägs arbetsplatsen domineras av yngre personer. Motsvarande gäller för dominans av medelålders respektive äldre personer. Det är

dock värt att nämna att endast två arbetsplatser (av 750) har en dominans av personer i åldersgruppen 25–34 år. Övriga i gruppen 25–44-åringar domineras av personer i åldern 35–44 år.

Intervjuerna till arbetsgivarna riktades till dem som hade personalansvaret på respektive arbetsplats och dessa genomfördes via telefon. En nackdel som kan följa av att telefonintervjuer genomförs är att arbetsgivarnas svar kan vara något mer positiva än vad de hade varit vid exempelvis enkäter. Vid intervjutillfället kan arbetsgivarna ha funnit det svårare att ange ifall anställda och äldre har liten eller ingen möjlighet att påverka sin arbetssituation, arbetets omfattning etc. Fördelarna som dock vägde tyngre vid denna studie är dels att bortfallet blir lågt vid telefonintervjuer och att det går snabbt att samla in och sammanställa svaren.

Eftersom urvalet gjordes efter arbetsställens storlek är vissa branscher och sektorer under- respektive överrepresenterade jämfört med hur bransch- och sektorsfördelningen ser ut på riksnivå. Vi har dock gjort den bedömningen att antalet observationer i urvalet är tillräckligt stort för att vi skall kunna uttala oss om förhållandena på bransch- och sektornivå, om än med en viss försiktighet för byggbranschen, branschen för offentlig förvaltning samt för var och en av sektorerna. I analysen utesluts dock helt branschen för jordbruk, skogsbruk och fiske samt landstingssektorn eftersom antalet observationer är för få. Av den orsaken att endast privat, kommunal och statlig sektor återstår kommer i analysen främst arbetsgivarnas branschtillhörighet och inte sektorstillhörighet att diskuteras.

Den individundersökning som en del av datamaterialet erhållits ifrån utgörs av ett slumpmässigt urval från LINDA-databasen 1998. Urvalet består av 5 100 individer som år 2000 var i åldrarna 35–70 år. De individer som studeras i denna rapport är de som vid tidpunkten hade någon slags anknytning till arbetsmarknaden, det vill säga yrkesverksamma, tillfälligt tjänstlediga eller arbetslösa individer. Dessa svarade på frågor rörande inställningen till pensionering och vad de tror är viktigt för att fler skall arbeta fram till den ordinarie pensionsåldern.

Som en följd av det stora datamaterial som rapporten bygger på och de många resultat som följer därav, är rapporten begränsad till att endast presentera de resultat som vi funnit mest intressanta.

2 Äldre yrkesverksamma

Innan resultaten från arbetsgivarundersökningen presenteras och analyseras inleds nedanstående avsnitt med en beskrivning av inom vilka branscher de äldre yrkesverksamma arbetar. Avsnittet fortsätter sedan med en redogörelse över var de äldre anställda främst går i pension före ordinarie pensionsålder.

2.1 Var arbetar personer över 55 år?

I syfte att skapa en överblick över var de äldre anställda arbetar redovisas andelen respektive antalet äldre förvärvsarbetande, det vill säga personer över 55 år, fördelat på bransch och kön i *tabell 1* nedan.

Tabell 1 Andel respektive antal förvärvsarbetande i åldern 55–64, fördelade efter kön och bransch. Andel anges i procent och antal anges i 1000-tal

	Andel inom åldersgruppen			Antal inom åldersgruppen		
	Kvinnor	Män	Samtliga	Kvinnor	Män	Samtliga
Jordbruk, Skogsbruk, Fiske	1	4	3	4,2	13,6	17,8
Utvinning, Tillverkningsindustri	10	29	20	28,4	89,8	118,2
Byggverksamhet	1	10	6	3,1	31,3	34,4
Handel, Kommunikation, Transport	14	20	17	39,5	63,2	102,7
Hotell- och Restaurangverksamhet, Personliga tjänster	7	5	6	19,9	15,8	35,7
Finansiell-, Fastighets- och Uthyrningsverksamhet	11	14	12	30,3	43,4	73,7
Offentlig förvaltning, Försvar	8	7	7	22,4	21,7	44,1
Utbildning	15	6	10	42,3	19,9	62,2
Hälso- och sjukvård, Sociala tjänster	34	4	18	97,3	12,5	109,8
Totalt	100	100	100	287,4	311,2	598,6

Källa: Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS) 1999.

Av landets fyra miljoner förvärvsaktiva är cirka 600 000 (16 procent) mellan 55 och 64 år, enligt Statistiska Centralbyråns (SCB:s) registerbaserade arbetsmarknadsstatistik 1999. De äldre tycks främst arbeta inom branschen för hälso- och sjukvård, utvinning och tillverkningsindustri samt handel, kommunikation och transport. De äldre männen finns framförallt inom de två sistnämnda branscherna, medan äldre kvinnor främst återfinns inom hälso- och sjukvården. Så mycket som en tredjedel, eller nästan 100 000 av de förvärvsaktiva kvinnorna i åldern 55–64 år arbetar inom denna bransch. Motsvarande andel för männen är endast fyra procent.

Tabell 2 Andel förvärvsarbetande i åldern 55–64 år, fördelade på kön inom respektive bransch. Andel anges i procent av respektive bransch

	<i>Andel inom branschen</i>		
	<i>Kvinnor</i>	<i>Män</i>	<i>Totalt</i>
Jordbruk, Skogsbruk, Fiske	25	23	100
Utvinning, Tillverkningsindustri	14	15	100
Byggverksamhet	18	16	100
Handel, Kommunikation, Transport	14	14	100
Hotell- och Restaurangverksamhet, Personliga tjänster	14	14	100
Finansiell-, Fastighets- och Uthyrningsverksamhet	13	14	100
Offentlig förvaltning, Försvar	21	21	100
Utbildning	21	21	100
Hälso- och Sjukvård, Sociala tjänster	15	13	100
Totalt	16	15	100

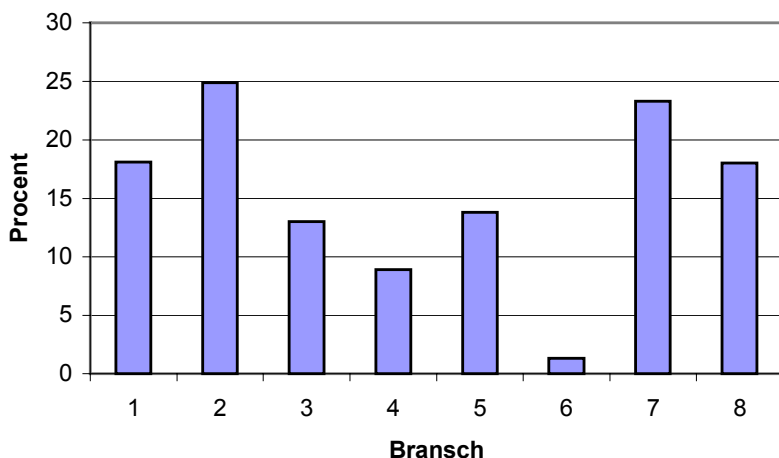
Källa: Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS) 1999.

I *tabell 2* redovisas andelen äldre inom respektive bransch. Det kan urskiljas att det främst är branschen för jordbruk, offentlig förvaltning samt utbildning som har en hög andel äldre. Inom dessa branscher är drygt en femtedel av alla anställda mellan 55 och 64 år. De branscher som har den lägsta andelen äldre anställda (14 procent) är branschen för handel, kommunikation och transport, hotell- och restaurangbranschen samt branschen för finansiell- och fastighetsverksamhet. Andelen äldre kvinnor respektive män är relativt lika i respektive bransch.

2.2 Vilka lämnar arbetslivet i förtid?

I arbetsgivarundersökningen fick arbetsgivarna ange huruvida de äldre yrkesverksamma vid arbetsplatsen ofta/ibland eller sällan/aldrig lämnar yrkeslivet i förtid. Undersökningens resultat visar att 15 procent av arbetsgivarna anser att de äldre yrkesverksamma ofta eller ibland pensioneras före ordinarie pensionsålder.²

Diagram 1 Andel arbetsgivare som anger att äldre anställda ofta eller ibland går i pension tidigare än vad som är bestämt för deras yrke. Anges i procent av respektive bransch



Anm. Bransch: 1 = Utvinning, Tillverkningsindustri
2 = Byggverksamhet
3 = Handel, Kommunikation, Transport
4 = Hotell- och Restaurangverksamhet, Personliga tjänster
5 = Finansiell-, Fastighets- och Uthyrningsverksamhet
6 = Offentlig förvaltning, Försvar
7 = Utbildning
8 = Hälsa- och Sjukvård, Sociala tjänster

² Observera att branschen för jordbruk, skogsbruk och fiske samt landstingssektorn utesluts i presentationen av resultaten på grund av det låga antalet observationer.

Resultaten tyder på att det är främst inom branschen för byggverksamhet och utbildning som de äldre går i pension före ordinarie pensionsålder. Inom dessa *branscher* anger cirka en fjärdedel av arbetsgivarna att de äldre ofta eller ibland lämnar arbetslivet i förtid, medan det inom offentlig förvaltning endast är en procent av arbetsgivarna som anger detsamma. Att så många äldre anställda lämnar yrkeslivet i förtid inom byggbranschen kan bero på det fysiskt tunga arbete som är förknippat med branschen. Intervjuundersökningen med arbetsgivarna visar att de flesta anställda inom denna bransch dels är utsatta för många arbetsmiljörisker, såsom olycksfallsrisker och höga ljudnivåer, och dels utför arbetsuppgifter som kräver dåliga arbetsställningar, lyftande och muskelarbete. SCB har i en rapport kommit fram till att många lärare är utsatta för negativ stress, vilket kan vara en bidragande orsak till att tidigare avgång är vanligt bland de äldre inom utbildningsbranschen (Lärarnas arbets-situation och arbetsbelastning – en SCB-undersökning på uppdrag av Lärarnas Riksförbund, (1999)).

Vid en jämförelse av arbetsplatser inom olika *sektorer* är skillnaden relativt stor. Inom den privata och statliga sektorn anger en knapp femtedel av arbetsgivarna att de äldre ofta eller ibland går i pension före 65 års ålder, medan det inom den kommunala sektorn visade sig vara så många som 43 procent. Undersökningen visar att anställda i allmänhet och äldre i synnerhet inom den kommunala sektorn i stor utsträckning saknar möjlighet till såväl kompetensutveckling som hälsofrämjande aktiviteter. Resultaten visar dessutom att de anställda har mycket liten möjlighet att gå ner i arbetstid samt att påverka *vad* som skall utföras. Detta kan tillsammans bidra till att äldre anställda inom den kommunala sektorn går i förtida pension i större utsträckning än inom övriga sektorer. Ytterligare en anledning kan vara den budgetsanering som kommunerna genomförde under 1990-talet. I syfte att sanera finanserna och minska kommunernas höga arbetslöshet lät man många äldre gå i förtida pension. De äldre yrkesverksamma byttes ut mot yngre.

Ett mindre förvånande resultat är att *åldersstrukturen* har betydelse för äldres förtida avgång. Resultaten från arbetsgivarundersökningen pekar på att tidigare avgång är vanligare om en arbetsplats har högre andel äldre anställda (55–64-åringar). Vid en arbetsplats där äldre dominerar anger 21 procent av arbetsgivarna att äldre ofta eller ibland går i förtida pension, medan motsvarande andel vid arbetsplatser där yngre och medelålders dominerar är fem respektive tio procent. Vad som däremot inte verkar ha någon större betydelse för äldres tidigare avgång är en arbetsplats *könsstruktur*.

Tabell 3 Andel arbetsgivare som anger huruvida de äldre anställda lämnar arbetslivet i förtid. Anges i procent av respektive storleksklass

	<i>Ja, ofta/ibland</i>	<i>Nej, sällan/aldrig</i>	<i>Vet ej</i>
Små (20–49 anställda)	10	74	16
Medelstora (50–499 anställda)	24	66	10
Stora (500 eller fler anställda)	47	48	4
Samtliga	15	71	14

Storleken på arbetsstället är ytterligare en faktor som tycks vara av betydelse för huruvida äldre lämnar yrkeslivet i förtid. Vid stora arbetsställen, det vill säga vid arbetsställen med fler än 500 anställda, anger nästan hälften av arbetsgivarna att de äldre ofta eller ibland går i pension tidigare än vad som är bestämt för deras yrke. Motsvarande andel för medelstora och små arbetsplatser är 24 respektive 10 procent.

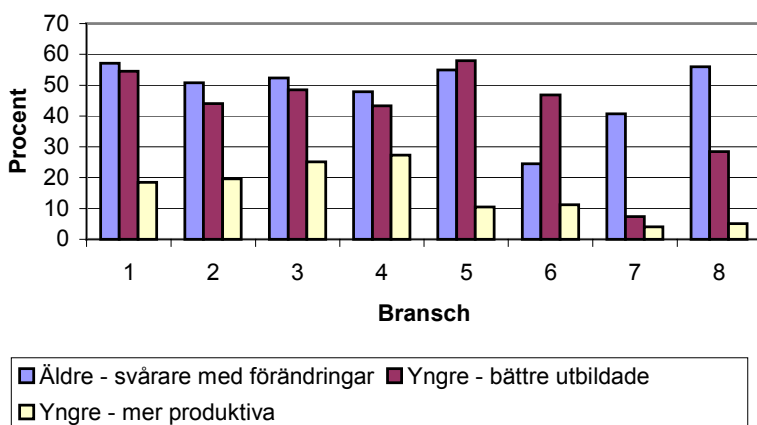
Vidare tyder resultaten på att en arbetsplats geografiska *lokalisering* är av vikt för huruvida äldre lämnar arbetslivet i förtid. I Mellersta Norrland, det vill säga i Västernorrlands och Jämtlands län, anger 34 procent av arbetsgivarna att äldre ofta eller ibland går i förtida pension. Detta kan jämföras med de övriga norrlandslänen, Västerbottens och Norrbottens län, som har den lägsta nivån på tidigare avgång enligt arbetsgivarna. Endast åtta procent av arbetsgivarna i dessa län anger att äldre yrkesarbetande lämnar yrkeslivet i förtid.

Att äldre anställda ofta eller ibland lämnar arbetslivet i förtid kan ha många förklaringar. En tänkbar orsak som kan påverka äldres beslut om tidigare avgång är arbetsgivarnas attityder till äldre. I nästkommande avsnitt kommer därför arbetsgivarnas inställning och attityd till äldre yrkesverksamma att undersökas.

3 Arbetsgivares attityder till äldre yrkesverksamma

Arbetsgivares inställning och attityd till äldre yrkesverksamma är för närvarande ett hett debatterat ämne. I den allmänna debatten menar många att attityderna till de äldre måste ändras i riktning mot att deras kompetens och erfarenhet tas till vara på ett bättre sätt än vad som görs idag. Det är bland annat genom attitydförändringar som de äldre anställdas delaktighet och inflytande kan stärkas, vilket således kan få dem att arbeta kvar längre i yrkeslivet.

Diagram 2 Andel arbetsgivare som har en negativ attityd till äldre yrkesverksamma. Anges i procent av respektive bransch



Anm. Bransch: 1 = Utvinning, Tillverkningsindustri
 2 = Byggverksamhet
 3 = Handel, Kommunikation, Transport
 4 = Hotell- och Restaurangverksamhet, Personliga tjänster
 5 = Finansiell-, Fastighets- och Uthyrningsverksamhet
 6 = Offentlig förvaltning, Försvar
 7 = Utbildning
 8 = Hälso- och Sjukvård, Sociala tjänster

I diagrammet ovan redovisas arbetsgivares attityder till äldre yrkesverksamma fördelat på olika *branscher* enligt RFV:s undersökning. Att exempelvis hälften av arbetsgivarna inom byggverksamheten anser att äldre personer har svårare att ta till sig förändringar betyder inte att den andra hälften *inte* anser

detsamma och är klart positiva till äldre, utan det finns en relativt stor grupp arbetsgivare som anger att de inte vet eller är tveksamma till frågeställningarna. Drygt var fjärde arbetsgivare vet inte eller är tveksamma till huruvida äldre har svårare att ta till sig förändringar samt att yngre är bättre utbildade, medan 43 procent av arbetsgivarna anger att de är tveksamma/inte vet huruvida yngre är mer produktiva.

”I genomsnitt anser ungefär hälften av arbetsgivarna att yngre är bättre utbildade och att äldre har svårare att ta till sig förändringar på arbetsplatsen”

Generellt sett kan sägas att en stor andel arbetsgivare dels anser att äldre har svårare att ta till sig förändringar på arbetsplatsen såsom teknologi och omorganisationer och dels att yngre är bättre utbildade än äldre. Inom branschen för finansiell verksamhet och inom utvinning och tillverkningsindustri instämmer nästan 60 procent av arbetsgivarna i dessa påståenden. Inom utbildningsbranschen, där erfarenhet har stor betydelse, anses det däremot i mycket liten utsträckning att yngre är bättre utbildade. Skillnaden mellan branscherna vad gäller påståendet att yngre är bättre utbildade kan tänkas spegla arbetsgivares olika syn på utbildning. En del tänker enbart på den formella utbildningen medan andra även ser yrkeserfarenhet som utbildning.

”En femtedel anser att yngre är mer produktiva”

Trots att det i genomsnitt är ungefär hälften av alla arbetsgivare som anser att yngre är bättre utbildade är det endast en knapp femtedel som anser att yngre är mer produktiva. Det är inom hotell- och restaurangbranschen och branschen för handel, kommunikation och transport som arbetsgivarna i högre utsträckning anser att yngre är mer produktiva, medan det inom hälso- och sjukvården samt utbildningsbranschen knappt är några av arbetsgivarna som instämmer i påståendet. En förklaring till detta kan vara att utmärkande egenskaper för äldre yrkesarbetande såsom arbetslivserfarenhet, förmåga att resonera, överväga och förstå helheten (Ilmarinen (1999)), är viktiga faktorer för att man skall vara produktiv inom sistnämnda branscher. Det går dock inte att urskilja något entydigt resultat vad gäller attityderna bland arbetsgivare inom olika sektorer.

”Vid arbetsplatser där äldre dominerar anser fler arbetsgivare att äldre har svårare att ta till sig förändringar och att yngre är bättre utbildade”

Däremot tycks en arbetsplats *åldersstruktur* vara av betydelse för arbetsgivares inställning till äldre yrkesarbetande. Ett något förvånande resultat är att

vid arbetsplatser där yngre personer dominerar anser arbetsgivarna i *lägre* utsträckning att yngre är bättre utbildade. Vid arbetsplatser där medelålders och äldre dominerar är det 6 respektive 18 procent fler av arbetsgivarna som anser att den yngre delen av de förvärvsaktiva är bättre utbildade. Vid arbetsplatserna där yngre dominerar anser man även i *lägre* grad att äldre har svårare att ta till sig förändringar på arbetsplatsen. Jämfört med arbetsplatser där äldre dominerar är det däremot dubbelt så stor andel arbetsgivare vid arbetsplatser där yngre dominerar som menar att yngre är mer produktiva.

”Arbetsgivare vid mansdominerade arbetsplatser är mer negativa till äldre”

Vidare tyder resultaten på att arbetsgivare vid mansdominerade arbetsplatser är mer negativt inställda till anställda över 55 år. I jämförelse med kvinnodominerade arbetsplatser och arbetsplatser som har en relativt jämn könsfördelning är det en något större andel arbetsgivare vid mansdominerade arbetsplatser som dels anser att äldre har svårare att ta till sig förändringar och dels att yngre är både bättre utbildade och mer produktiva. *Könsstrukturen* vid en arbetsplats tycks således vara en faktor som styr arbetsgivares attityder till äldre yrkesarbetande.

Vid en indelning av arbetsplatser efter *storleken* anser tre av fyra arbetsgivare vid stora arbetsplatser att yngre är bättre utbildade, jämfört med endast cirka hälften av arbetsgivarna vid små och medelstora arbetsplatser. Resultaten tyder dock på att en något lägre andel arbetsgivare vid arbetsplatser med fler än 500 anställda anser att yngre är mer produktiva och att äldre har svårare att ta till sig förändringar vid arbetsplatsen. Det tycks således inte gå att säga att arbetsgivare vid arbetsplatser inom en viss storleksklass har en entydigt negativ inställning till äldre.

Tabell 4 Andel arbetsgivare inom olika riksområden som har en negativ inställning till äldre yrkesverksamma. Anges i procent av respektive riksområde

	Äldre – svårare med förändringar	Yngre – bättre utbildade	Yngre – mer produktiva
Riksområde 1	44	43	16
Riksområde 2	44	55	21
Riksområde 3	73	45	24
Riksområde 4	63	59	19
Riksområde 5	53	50	17
Riksområde 6	46	44	27
Riksområde 7	59	40	20
Riksområde 8	52	42	14
Samtliga	53	48	19

Anm. Riksområde: 1 = 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).

I syfte att undersöka om arbetsplatsens geografiska *lokalisering* har någon betydelse för arbetsgivarnas attityder till äldre yrkesverksamma har Sveriges 21 län delats in i åtta större riksområden. Indelningen följer den struktur som SCB har utarbetat. Resultaten visar att i riksområde 3 (Småland, Öland och Gotland) anser 73 procent av arbetsgivarna att äldre har svårare att ta till sig förändringar på arbetsplatsen. Arbetsgivarna inom denna region anser även i stor utsträckning att yngre är mer produktiva. I riksområde 4, det vill säga Blekinge och Skåne län, anser ungefär sex av tio arbetsgivare att de yngre yrkesarbetande är bättre utbildade och att de äldre har svårare att ta till sig förändringar. Det är en mycket låg andel arbetsgivare i Stockholms län som instämmer i de tre frågeställningarna. Dessa tycks således inte ha en lika negativ attityd till äldre yrkesverksamma som arbetsgivare i övriga län.

”Inom Stockholms län är arbetsgivarna mer positiva till äldre yrkesverksamma”

I enkätundersökningen om *individernas* inställning till att arbeta kvar till ordinarie pensionsålder framkom att 55 procent av individerna anser att förändrade attityder till äldre yrkesarbetande på arbetsmarknaden är viktigt för att fler äldre yrkesverksamma skall fortsätta arbeta fram till 65 års ålder eller längre (RFV:s undersökning om arbetsförhållanden, hälsa och pension, (2000)). Även om individers branschtillhörighet inte har så stor betydelse för utfallet är det främst de som arbetar inom branschen för utbildning samt utvinning och tillverkningsindustri som tycker att attityderna till äldre yrkesverksamma är viktigt för att fler skall arbeta kvar till ordinarie pensionsålder.

3.1 Ska äldre arbeta kvar längre?

Vidare fick arbetsgivarna i intervjuundersökningen ange om de instämmer eller inte instämmer i påståendena att äldre yrkesverksamma borde stanna kvar längre på arbetsmarknaden på grund av framtida brist på arbetskraft, samt att äldre yrkesverksamma inte uppskattas tillräckligt på arbetsplatsen. Resultaten tyder på att 41 procent av arbetsgivarna *inte* anser att äldre yrkesarbetande borde stanna kvar längre på arbetsmarknaden samtidigt som nästan lika många (34 procent) är tveksamma. Därutöver anser var fjärde arbetsgivare att de äldre inte uppskattas tillräckligt på arbetsplatsen.

”Få arbetsgivare anser att äldre borde arbeta kvar längre”

Vid en indelning av arbetsplatserna efter *branschtillhörighet* visar det sig att det främst är inom byggbranschen och offentlig förvaltning som man *inte* anser att äldre borde arbeta kvar till ordinarie pensionsålder. Det är även dessa arbetsgivare som i störst utsträckning anser att hälsoskäl är det vanligaste skälet till äldres förtida avgång. Det kan tänkas att det ena följer av det andra, det vill säga att arbetsgivarna anser att de äldre anställda inte borde arbeta kvar till ordinarie pensionsålder på grund av deras uppfattning om individernas hälsotillstånd. Undersökningsresultaten visar dessutom att arbetsgivarna inom dessa branscher tillsammans med de inom utbildningsbranschen är minst benägna att behålla anställda över 65 år, även om det vore fördelaktigt skattemässigt genom exempelvis lägre arbetsgivaravgifter. Relativt många arbetsgivare inom utvinning och tillverkningsindustrin menar dock att äldre borde arbeta kvar längre. Detta kan tyda på en medvetenhet hos arbetsgivarna inom branschen om den arbetskraftsbrist som troligen kommer att råda i framtiden.

”Statlig sektor är mer negativt inställd till att äldre arbetar kvar till ordinarie pensionsålder”

Resultaten klargör vidare att arbetsgivarnas attityder skiljer sig åt mellan arbetsplatsernas *sektorstillhörighet*. Arbetsgivare inom den statliga sektorn anser i lägst grad att äldre borde arbeta kvar till den ordinarie pensionsåldern. Mest positiva till att äldre anställda arbetar kvar i yrkeslivet till 65 års ålder är arbetsgivarna inom den kommunala sektorn.

För arbetsgivarnas attityder är *åldersstrukturen* vid en arbetsplats en viktig förklaringsfaktor. Ett intressant resultat är att en större andel arbetsgivare vid arbetsplatser där yngre och medelålders individer dominerar anser att äldre borde arbeta kvar längre på arbetsmarknaden jämfört med arbetsgivare där äldre dominerar. Vid arbetsplatser som domineras av yngre personer anses det även i större utsträckning att äldre inte uppskattas tillräckligt på arbetsplatsen. I föregående avsnitt visade det sig dessutom att arbetsgivare vid arbetsplatser där yngre dominerar i lägre grad anser att äldre har svårare att ta till sig förändringar och att yngre är bättre utbildade. Teori och praktik stämmer dock inte alltid överens. Att arbetsgivare vid arbetsplatser där yngre dominerar verkar ha en mer positiv inställning till äldre yrkesarbetande tycks inte påverka nyanställningen av äldre. I undersökningen anger i genomsnitt 26 procent av arbetsgivarna att de ofta eller ibland nyanställer personer över 50 år, medan endast 14 procent av arbetsgivarna vid arbetsplatser som domineras av yngre personer anger detsamma. Ett arbetsställes *könsstruktur* och *storlek* tycks inte ha lika stor betydelse för arbetsgivarnas uppfattning om huruvida äldre anställda borde arbeta längre och om äldre uppskattas tillräckligt på arbetsplatsen.

En arbetsplats *geografiska lokalisering* är däremot en variabel som tycks påverka arbetsgivarnas uppfattning om huruvida äldre uppskattas för lite och om äldre borde arbeta kvar längre på grund av den framtida arbetskraftsbristen. I övre och mellersta Norrland samt i norra Mellansverige (riksområde 6, 7 och 8)³ anser få arbetsgivare att äldre uppskattas för lite, samtidigt som det även är inom dessa riksområden som man i låg grad anser att äldre borde stanna kvar längre på arbetsmarknaden. Resultaten pekar på att arbetsgivare inom riksområde 1, 3 och 4 i störst utsträckning anser att äldre förvärsaktiva uppskattas för lite. Det är även arbetsgivare inom riksområde 3 som i högst grad anser att äldre borde stanna kvar längre i yrkeslivet.

³ Se *tabell 4* för förteckning över riksområden.

”Det är främst medelålders individer som anser att arbetsgivare borde visa mer uppskattning av de äldre”

I den *individundersökning* som en del av datamaterialet är hämtat ifrån fick individerna svara på frågor rörande vad de anser vara viktigt för att fler personer inom samma yrke skall fortsätta arbeta fram till ordinarie pensionsålder (RFV:s undersökning om arbetsförhållanden, hälsa och pension, (2000)). Resultaten visar att 64 procent av individerna anser att det är viktigt att arbetsgivarna visar mer uppskattning av äldre medarbetare. Det tycks främst vara individer som arbetar inom utvinning och tillverkningsindustri, hälso- och sjukvård, samt handel, kommunikation och transport som tycker att arbetsgivarna borde visa mer uppskattning av de äldre medarbetarna. Enligt SCB:s registerbaserade arbetsmarknadsstatistik (RAMS) är det just inom dessa branscher som en hög andel äldre arbetar (se *tabell 1*).

Det visar sig också att medelålders individer, det vill säga individer mellan 45 och 54 år, i större utsträckning anser att äldre uppskattas för lite av arbetsgivarna. Om detta beror på en faktisk iakttagelse av den nuvarande uppskattningen av äldre på arbetsplatsen eller på en rädsla att i framtiden känna sig otillräcklig och överflödig är svårt att uttala sig om. En stor andel (54 procent) av individerna anser även att det är viktigt att arbetskamraterna visar mer uppskattning av äldre medarbetare för att dessa skall arbeta kvar till 65 års ålder.

3.2 Nyanställning av äldre personer

Ytterligare en aspekt värd att redovisa är olika arbetsgivares nyanställning av äldre personer. Arbetsgivarundersökningen visar att 71 procent av arbetsgivarna sällan eller aldrig nyanställer individer över 50 år. I *tabell 5*, där arbetsplatserna fördelas efter *branschtillhörighet*, kan det urskiljas att det främst är inom handel, kommunikation och transport, hotell- och restaurangbranschen, samt finansiell verksamhet som en hög andel av arbetsgivarna inte nyanställer äldre individer. Mer än tre fjärdedelar av arbetsgivarna inom dessa branscher anger att de sällan eller aldrig nyanställer äldre personer. Undersökningen visar, som tidigare nämnts, att personer över 50 år främst nyanställs inom de branscher där yrkeserfarenhet enligt vår undersökning anses vara av stor betydelse, det vill säga inom branschen för utbildning samt hälso- och sjukvård.

”Sju av tio arbetsgivare nyanställer sällan eller aldrig personer över 50 år”

Tabell 5 Andel arbetsgivare som anger huruvida de nyanställer personer över 50 år. Anges i procent av respektive bransch

	<i>Ja, ofta/ ibland</i>	<i>Nej, sällan/ aldrig</i>	<i>Vet ej</i>
Utvinning, Tillverkningsindustri	27	68	5
Byggverksamhet	36	64	0
Handel, Kommunikation, Transport	21	76	3
Hotell- och Restaurangverksamhet, Personliga tjänster	20	78	2
Finansiell-, Fastighets- och Uthyrnings- verksamhet	19	79	2
Offentlig förvaltning, Försvar	35	55	11
Utbildning	50	50	0
Hälso- och sjukvård, Sociala tjänster	52	48	1
Samtliga	26	71	3

Arbetsgivare inom den privata *sektorn* nyanställer äldre personer i betydligt lägre grad än vad arbetsgivarna inom den kommunala och statliga sektorn gör. Av de privata arbetsgivarna är det 73 procent som sällan eller aldrig nyanställer personer över 50 år, medan motsvarande siffra inom den statliga och kommunala sektorn är 41 respektive 52 procent. Vidare pekar resultaten på att de arbetsgivare som anger att äldre ofta eller ibland lämnar yrkeslivet i förtid är något mer negativa till äldre yrkesarbetande än övriga. Jämfört med genomsnittet är det en större andel (77 procent) av dessa arbetsgivare som sällan eller aldrig nyanställer personer över 50 år.

”Arbetsgivare vid kvinnodominerade arbetsplatser är mer benägna att nyanställa äldre personer”

Köns- och åldersstrukturen vid en arbetsplats tycks vara faktorer som styr arbetsgivares nyanställning av äldre personer. Arbetsgivare vid kvinnodominerade arbetsplatser verkar vara mer benägna att nyanställa äldre personer jämfört med arbetsplatser som har en jämn könsfördelning eller som domineras av män. Detta hänger troligtvis samman med att kvinnodominerade arbetsplatser främst återfinns inom hälso- och sjukvård samt utbildningsbranschen, vilka också visat sig vara mer positiva till att nyanställa äldre personer. Resultaten tyder vidare på att arbetsgivare vid arbetsställen med en övervägande andel yngre yrkesarbetande i lägre grad nyanställer personer över 50 år, vilket kanske förklarar varför arbetsplatsen domineras av just yngre.

Därutöver tycks en arbetsplats *storlek* styra arbetsgivarnas nyanställning av äldre. Vid arbetsplatser med fler än 500 anställda anser 41 procent av arbetsgivarna att de ofta eller ibland nyanställer äldre personer medan det vid små och medelstora arbetsställen endast är 26 procent. En förklaring till detta kan vara att stora arbetsplatser med många anställda har en större omsättning av personal och nyanställer fler i alla åldersgrupper, vilket gör att även äldre personer nyanställs oftare än vid mindre arbetsplatser.

Även den geografiska *lokaliseringen* framstår som betydelsefull för huruvida arbetsgivare nyanställer personer över 50 år. Arbetsgivare inom riksområde 3, 7 och 8, det vill säga Småland med öar samt Norrlandslänen, verkar vara mer negativt inställda till att nyanställa äldre yrkesarbetande.⁴ Ungefär 78 procent av arbetsgivarna inom dessa län anger att äldre sällan eller aldrig nyanställs.

Således tycks olika faktorer styra arbetsgivarnas inställning och attityd till äldre yrkesarbetande. En arbetsplats bransch- och sektorstillhörighet, ålders- och könsstruktur, storlek och lokalisering verkar i någon grad vara betydande för olika frågeställningar kring attityder. I syfte att särskilja faktorernas inverkan på arbetsgivarnas attityder kommer i nästkommande avsnitt en statistisk modell att tillämpas, vilken möjliggör att inverkan av en faktor kan uppskattas samtidigt som hänsyn tas till andra faktorer.

⁴ Se *tabell 4* för förteckning över riksområden.

4 Faktorer som styr arbetsgivares attityder

Den metod som används för att studera sannolikheten att en arbetsgivare har en negativ inställning till äldre yrkesverksamma är logistisk regression. Denna metod används för att särskilja respektive förklaringsvariabelns inverkan på den beroende variabeln samtidigt som man kontrollerar för andra variabler, det vill säga låter de övriga faktorerna hållas konstanta. Logistisk regression är en av två användbara metoder när den beroende variabeln endast kan anta två värden, ett eller noll. För att undersöka arbetsgivares attityder till äldre yrkesverksamma antar den beroende variabeln i denna studie värdet ett om arbetsgivaren har en negativ inställning till äldre och värdet noll om arbetsgivaren *inte* har en negativ inställning, det vill säga om denne har en positiv inställning eller är tveksam/inte vet. I denna studie undersöks tre frågeställningar: (1) Äldre personer har svårare att ta till sig förändringar som exempelvis teknologi och omorganisationer, (2) Yngre medarbetare är bättre utbildade, samt (3) Yngre medarbetare är mer produktiva. Dessa utgör beroende variabler i den statistiska analysen.

Resultaten för dessa tre beroende variabler presenteras kolumnvis i *tabell 6*. Resultaten uttrycker effekten av respektive förklaringsvariabel när övriga variabler konstanthålls. De variabler som undersöks är arbetsplatsens bransch- och sektorstillhörighet, ålders- och könsstruktur, storlek samt dess geografiska lokalisering.

För att det skall vara möjligt att utföra skattningarna och göra jämförelser måste ett referensalternativ uteslutas ur de uppsättningar av variabler där flera alternativ finns. På så vis kan man jämföra hur stor risk som föreligger att en viss kategori av arbetsgivare svarar på ett visst sätt i förhållande till en referenskategori. I *tabell 6* anges referenskategorierna inom parentes för respektive variabelgrupp. Till exempel utesluts den variabel som indikerar att arbetsplatsen tillhör branschen för utvinning och tillverkningsindustri.

Resultaten presenteras sedan med hjälp av oddskvoter. En oddskvot talar om ifall en viss grupp har en högre eller lägre sannolikhet för utfallet jämfört med det referensalternativ som valts. En oddskvot högre än 1 innebär en högre sannolikhet för utfallet jämfört med referensgruppen, medan en oddskvot lägre än 1 innebär en lägre sannolikhet för utfallet. Exempelvis är sannolikheten att en arbetsgivare skall anse att äldre har svårare att ta till sig förändringar hälften så stor inom byggbranschen jämfört med branschen för utvinning och tillverkningsindustri. Liknande tolkning görs för övriga förklaringsvariabler.

Förutom oddskvoterna redovisas även signifikansnivån för respektive förklaringsvariabel. I denna studie har en femprocentig signifikansnivå valts, vilket innebär att förklaringsvariabler med signifikansnivå lägre än 0,05 bedöms ha betydelse för sannolikheten att en arbetsgivare skall ha en negativ attityd till äldre yrkesverksamma. Om värdet är högre än 0,05 innebär det att denna variabel inte har någon säkerställd inverkan på sannolikheten att ha en negativ attityd. I analysen kan det slutligen påpekas att rangordningen av resultat (och signifikanser) är desamma oavsett val av referensvariabel.

Tabell 6 Faktorer av betydelse för sannolikheten att en arbetsgivare skall ha en negativ attityd till äldre yrkesverksamma

	<i>Äldre har svårare att ta till sig förändringar</i>		<i>Yngre är bättre utbildade</i>		<i>Yngre är mer produktiva</i>	
	<i>Odds-kvot</i>	<i>Signif.</i>	<i>Odds-kvot</i>	<i>Signif.</i>	<i>Odds-kvot</i>	<i>Signif.</i>
Bransch (Tillverkning)						
Bygg	0,5	0,000	0,7	0,006	1,1	0,552
Handel	0,9	0,238	0,9	0,140	1,8	0,000
Hotell	0,9	0,291	0,7	0,000	2,2	0,000
Finans	1,1	0,091	1,4	0,000	0,7	0,000
Offent	0,2	0,000	0,4	0,000	1,0	0,891
Utbild	0,6	0,000	0,1	0,000	0,2	0,000
Hälso	1,3	0,007	0,2	0,000	0,2	0,000
Sektor (Statlig)						
Privat	0,9	0,422	0,4	0,000	1,0	0,746
Kommun	1,5	0,202	0,7	0,233	4,7	0,000
Åldersstruktur (Yngre)						
Medel	1,5	0,000	1,4	0,000	0,5	0,000
Äldre	1,5	0,000	2,2	0,000	0,4	0,000
Könsstruktur (Man)						
Kvinna	1,0	0,590	0,7	0,000	1,0	0,485
Lika	0,8	0,000	1,2	0,000	1,0	0,513

	Äldre har svårare att ta till sig förändringar		Yngre är bättre utbildade		Yngre är mer produktiva	
	Odds-kvot	Signif.	Odds-kvot	Signif.	Odds-kvot	Signif.
Storlek (Små)						
Mellan	1,1	0,007	1,6	0,000	1,0	0,824
Stora	0,5	0,001	8,3	0,000	1,0	0,889
Lokalisering (Riksomr1)						
Riksomr2	1,1	0,047	1,9	0,000	1,4	0,000
Riksomr3	3,4	0,000	1,0	0,586	1,4	0,000
Riksomr4	1,9	0,000	1,9	0,000	1,0	0,602
Riksomr5	1,3	0,000	1,2	0,000	0,6	0,000
Riksomr6	1,0	0,611	1,4	0,000	2,2	0,000
Riksomr7	1,9	0,000	0,8	0,043	1,0	0,912
Riksomr8	1,1	0,205	1,0	0,850	0,5	0,000

Anm.1: Inom parentes anges referensvariablerna.

Anm.2: Branschen för jordbruk, skogsbruk och fiske, samt landstingssektorn utesluts på grund av för få observationer.

Anm.3: Riksområde: 1 = 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).

Tabell 6 visar att i jämförelse med branschen för utvinning och tillverkningsindustri är sannolikheten att en arbetsgivare skall anse att äldre har svårare att ta till sig förändringar på arbetsplatsen lägre inom byggbranschen, offentlig förvaltning samt branschen för utbildning, medan sannolikheten är högre för arbetsgivare inom hälso- och sjukvården. I det föregående avsnittet kunde man se att arbetsgivare inom utvinning och tillverkningsindustrin generellt sett har en negativ attityd till äldre yrkesarbetande, vilket bör uppmärksammas.

”Arbetsgivares branschtillhörighet har betydelse för attityden till äldre yrkesverksamma”

I jämförelse med branschen för utvinning och tillverkningsindustri är sannolikheten att en arbetsgivare skall anse att yngre är bättre utbildade lägre för samtliga branscher, med undantag för branschen för finansiell verksamhet där sannolikheten är högre. Sannolikheten att en arbetsgivare inom branschen för utbildning och hälso- och sjukvård skall anse att yngre är bättre utbildade är en tiondel respektive en femtedel så hög jämfört med branschen för utvinning och tillverkningsindustri. Värdet för branschen för handel, kommunikation och transport är lägre, men skillnaden är inte statistiskt signifikant.

Vidare är sannolikheten att en arbetsgivare skall finna yngre mer produktiva ungefär dubbelt så hög inom branschen för handel, kommunikation och transport samt hotell- och restaurangbranschen jämfört med branschen för utvinning och tillverkningsindustri, medan sannolikheten är lägre inom branschen för utbildning, hälso- och sjukvården samt finansiell verksamhet.

”Sannolikheten att en arbetsgivare skall anse att yngre är mer produktiva är fem gånger högre inom den kommunala sektorn jämfört med den statliga och privata sektorn”

Vilken *sektor* en arbetsplats tillhör visar sig inte vara av lika stor betydelse som en arbetsplats branschtillhörighet. Ett intressant resultat är dock att sannolikheten att en arbetsgivare skall anse att yngre är bättre utbildade är *lägre* inom den privata sektorn jämfört med den statliga sektorn, samtidigt som det inte är någon signifikant skillnad vad gäller de två andra attitydfrågeställningarna. Detta skiljer sig från den allmänna uppfattningen att arbetsgivare inom den privata sektorn har en mer negativ inställning till äldre yrkesarbetande. Anmärkningsvärt är också att sannolikheten att en arbetsgivare skall anse att yngre är mer produktiva nästan är fem gånger högre inom den kommunala sektorn jämfört med den statliga och privata sektorn. I övrigt är oddskvoterna för den kommunala sektorn inte signifikanta.

Ett arbetsställes *åldersstruktur* visar sig vara en faktor som inverkar på sannolikheten att en arbetsgivare har en negativ attityd till äldre yrkesarbetande. Sannolikheten att en arbetsgivare skall tycka att äldre har svårare att ta till sig förändringar och att yngre är bättre utbildade är högre på arbetsplatser där medelålders eller äldre personer dominerar i jämförelse med arbetsplatser som domineras av yngre. Vad gäller sannolikheten att en arbetsgivare skall anse att yngre är mer produktiva är resultaten dock de omvända, sannolikheten är lägre på arbetsplatser där medelålders eller äldre dominerar.

Könsstrukturen på en arbetsplats visar sig inte vara av någon större betydelse för sannolikheten att en arbetsgivare skall ha en negativ inställning till äldre. Resultaten visar dock att sannolikheten att en arbetsgivare skall anse att yngre

är bättre utbildade är högre på arbetsplatser där könsfördelningen är lika och lägre på arbetsplatser där kvinnor dominerar jämfört med mansdominerade arbetsplatser, givet att övriga variabler hålls konstanta. Sannolikheten att en arbetsgivare skall anse att äldre har svårare att ta till sig förändringar visar sig vara lägre på arbetsplatser där inget kön dominerar medan det inte är någon signifikant skillnad mellan kvinno- och mansdominerade arbetsplatser.

”Arbetsgivare vid stora arbetsplatser anser i hög grad att yngre är bättre utbildade”

Vidare pekar undersökningsresultaten på att en arbetsplats *storlek* inverkar på de två första frågeställningarna kring attityder. I jämförelse med små arbetsställen är det lägre sannolikhet att arbetsgivare vid stora arbetsplatser skall anse att äldre har svårare att ta till sig förändringar och något högre sannolikhet vid medelstora arbetsplatser. Sannolikheten är däremot mer än åtta gånger högre att arbetsgivare vid stora arbetsplatser skall tycka att yngre anställda är bättre utbildade. Vid medelstora arbetsplatser är sannolikheten 1,6 gånger högre att en arbetsgivare skall tycka att yngre är bättre utbildade. En arbetsplats storlek är dock inte signifikant för sannolikheten att en arbetsgivare skall anse att yngre är mer produktiva.

”Utanför Stockholms län har arbetsgivarna en mer negativ inställning till äldre yrkesverksamma”

Slutligen tycks även arbetsplatsens *lokalisering* vara en faktor som styr arbetsgivarnas attityder till äldre yrkesverksamma. Oddskvoten är högre än 1 för minst två av de tre beroende variablerna för de flesta riksområdena, vilket innebär att arbetsgivare utanför riksområde 1, det vill säga Stockholms län, har en mer negativ attityd till äldre yrkesarbetande. Däremot är sannolikheten att en arbetsgivare skall anse att yngre är mer produktiva lägre för arbetsgivare i riksområde 5 och 8, det vill säga i Västsverige och övre Norrland, i jämförelse med Stockholms län.⁵

Sammanfattningsvis kan sägas att det främst är en arbetsplats branschtillhörighet, åldersstruktur, storlek och lokalisering som har betydelse för arbetsgivares attityder till äldre yrkesverksamma. En arbetsplats könsstruktur och sektorstillhörighet tycks inte styra attityderna i lika stor utsträckning.

⁵ Se *tabell 4* för förteckning över riksområden.

5 Orsaker till att äldre yrkesverksamma lämnar arbetslivet i förtid enligt arbetsgivarna

Efter att det undersökts vilka faktorer som styr arbetsgivarnas attityder till äldre yrkesverksamma kommer det i nedanstående avsnitt bland annat att undersökas om arbetsgivarnas attityder kan vara en orsak till att äldre förvärvsaktiva lämnar yrkeslivet i förtid. Förutom attityderna finns det fler orsaker till att äldre går i pension före ordinarie pensionsålder. Därför inleds nedanstående avsnitt med en redogörelse över de vanligaste skälen till förtida avgång enligt *arbetsgivarna*. Dessa resultat jämförs med *arbetstagarnas* uppfattning om vad de uppfattar vara viktigt vid övervägandet att lämna yrkeslivet före 65 års ålder. Avsnittet avslutas med en diskussion kring arbetsgivarnas attityder och andra orsaker som påverkar äldres tidigare avgång.

”Hälsoskäl är den vanligaste orsaken till förtida avgång”

I RFV:s arbetsgivarundersökningen fick arbetsgivarna ange orsaken till de äldres förtida avgång. De alternativ som gavs var: hälsoskäl, arbetsförhållanden, bli övertalig samt privata skäl. Det först nämnda skälet till att de äldre anställda lämnar arbetslivet i förtid enligt arbetsgivarna visar sig vara hälsoskäl. Trots att drygt hälften av arbetsgivarna (54 procent) anser att hälsoskäl är den vanligaste orsaken till de äldres förtida avgång, har hälsan bland befolkningen blivit bättre. Enligt de undersökningar om levnadsförhållanden som SCB genomfört är det allt färre som bedömer sitt hälsotillstånd som dåligt och det är särskilt de äldres hälsa som förbättrats.⁶

⁶ Undersökningar av levnadsförhållanden 1975-1995, SCB.

Tabell 7 Arbetsgivares först nämnda orsak till att de äldre går i pension tidigare än vad som är bestämt för deras yrke. Anges i procent av respektive bransch

	<i>Hälsoskäl</i>	<i>Arbetsförhållanden</i>	<i>Blir övertaliga</i>	<i>Privata skäl</i>	<i>Totalt</i>
Utvinning, Tillverkningsindustri	60	26	9	6	100
Byggverksamhet	83	8	9	0	100
Handel, Kommunikation, Transport	52	19	17	11	100
Hotell- och Restaurangverksamhet, Personliga tjänster	50	36	9	5	100
Finansiell-, Fastighets- och Uthyrningsverksamhet	40	26	21	14	100
Offentlig förvaltning, Försvar	72	27	1	0	100
Utbildning	48	14	13	26	100
Hälso- och sjukvård, Sociala tjänster	48	23	22	7	100
Samtliga	54	25	13	9	100

I tabell 7, där det görs en indelning efter arbetsgivares branschtillhörighet, kan det urskiljas att det främst är inom byggbranschen och offentlig förvaltning som hälsoskäl anses vara det vanligaste skälet till äldres tidigare avgång. Vidare menar var fjärde arbetsgivare att arbetsförhållandena är den vanligaste orsaken till att de äldre lämnar arbetslivet i förtid. Att bli övertalig och privata skäl är inte lika vanligt förekommande som de två förstnämnda orsakerna. Det är endast 13 respektive 9 procent av arbetsgivarna som anser att övertalighet respektive privata skäl är den orsak som främst får de äldre att lämna yrkeslivet före ordinarie pensionsålder.

5.1 Hälsoskäl

Det är således hälsoskäl som är det vanligaste skälet till äldres förtida avgång enligt arbetsgivarna och detta gäller oavsett branschtillhörighet. Det är inom byggbranschen som arbetsgivarna i störst utsträckning anser att hälsoskäl är det främsta skälet till tidigare avgång på arbetsplatsen. En förklaring kan vara

att det inom branschen förekommer många krävande arbetsuppgifter, exempelvis sådana arbetsuppgifter som kräver mycket muskelarbete och kraftanvändning, bärande och lyftande samt dåliga arbetsställningar. Undersökningen visar dessutom att de flesta anställda inom byggbranschen är utsatta för relativt många arbetsmiljörisiker, såsom olycksfallsrisker, hög ljudnivå, vibrationer och temperaturväxlingar. Andra branscher där hälsoskäl är ett mycket vanligt skäl till förtida avgång är offentlig förvaltning samt utvinning och tillverkningsindustri. För den sistnämnda branschen kan anledningen till att hälsoskäl är ett så vanligt förekommande svar hos arbetsgivarna vara densamma som för byggbranschen.

”Att lämna arbetslivet i förtid på grund av hälsoskäl är vanligt förekommande i branscher där det förekommer många krävande arbetsuppgifter och arbetsmiljörisiker”

Vidare tyder undersökningsresultaten på att det är en större andel arbetsgivare vid mansdominerade arbetsplatser som anser att hälsoskäl är den vanligaste orsaken till att äldre lämnar arbetslivet i förtid. Detta hänger troligtvis samman med att männen i större utsträckning arbetar inom branscher som har fysiskt tunga arbetsuppgifter, såsom byggbranschen och industrin. Enligt arbetsgivarundersökningen är hälsoskäl även vanligare vid arbetsplatser där äldre personer dominerar.

Att *arbetsgivarna* anger hälsoskäl som främsta orsak till att de äldre lämnar arbetslivet i förtid stämmer väl överens med vad *individerna* själva anser vara viktigt om de planerar att lämna yrkeslivet före 65 års ålder. I den individundersökning som tidigare nämnts (RFV:s undersökning om arbetsförhållanden, hälsa och pension, (2000)), där individer tillfrågades om vad de bedömer vara viktigt om de planerar att lämna yrkeslivet före 65 års ålder, angav 84 procent att hälsoskäl är ett viktigt skäl. Det är främst anställda inom hälso- och sjukvården, branschen för byggverksamhet samt handel, kommunikation och transport som ser hälsan som en viktig orsak till att gå i pension.

Som en följd av att en så stor andel arbetsgivare anser att hälsoskäl är det vanligaste skälet till äldre personers förtida avgång borde arbetsgivarna satsa mer resurser på att förbättra de anställdas hälsa. Arbetsgivarna kan i högre utsträckning erbjuda de anställda, och då i synnerhet de äldre anställda, större möjlighet till friskvård, företagshälsovård och rehabilitering. Vid arbetsplatser där det förekommer hårt fysiskt arbete kan arbetsgivarna ge de (äldre) anställda större möjligheter till träning och friskvård under arbetstid. Detta kan i sin tur implicera att fler personer orkar arbeta kvar till ordinarie pensionsålder, vilket är precis vad man vill uppnå.

5.2 Arbetsförhållanden

I genomsnitt anser en av fyra arbetsgivare att arbetsförhållandena är den vanligaste orsaken till att de äldre lämnar arbetslivet i förtid. Det är främst arbetsgivare inom hotell- och restaurangbranschen som anger arbetsförhållanden som det vanligaste förekommande skälet till förtida avgång bland äldre. Vidare tyder resultaten på att arbetsförhållanden är en vanlig orsak till tidigare avgång vid arbetsplatser där yngre personer dominerar. Nästan hälften av arbetsgivarna på dessa arbetsplatser anser att arbetsförhållandena är det vanligaste skälet till äldres förtida avgång. En möjlig förklaring till detta kan vara att äldre på dessa arbetsplatser upplever en stor stress på grund av den snabba teknologiska utveckling som skett de sista åren. Deras formella utbildning matchar inte i lika stor utsträckning vad arbetsplatsen för tillfället efterfrågar. Det kan också vara så att de äldre vid en arbetsplats som domineras av yngre inte finner det sociala klimatet lika tillfredställande som vid en arbetsplats där fler äldre arbetar, vilket i hög grad påverkar den psykosociala arbetsmiljön.

”Två av tre individer anser att arbetsförhållandena är viktiga vid beslut om förtida avgång”

Resultaten från *individundersökningen* visar att två tredjedelar av individerna anser att både de fysiska och psykosociala arbetsförhållandena är faktorer som är av stor betydelse vid övervägande om de ska lämna yrkeslivet före 65 års ålder (RFV:s undersökning om arbetsförhållanden, hälsa och pension, (2000)). Det borde således finnas ett intresse hos arbetsgivarna att investera både tid och resurser på att förändra och förbättra arbetsförhållandena för sina anställda för att dessa skall arbeta kvar längre.

5.3 Bli övertalig

Att gå i pension innan 65 års ålder på grund av övertalighet är ett beslut som arbetsgivaren, och inte individen, tar. Övertalighet kan bero på arbetsbrist eller på att arbetsgivaren anser att den anställdes kunskap och kompetens inte matchar vad som krävs för arbetsuppgifterna. Att som anställd bli övertalig är dock inte ett så vanligt förekommande skäl till äldres förtida pension enligt arbetsgivarna. I genomsnitt anger 13 procent att övertalighet är det vanligaste skälet till att äldre lämnar arbetslivet i förtid. Inom branschen för finansiell- och fastighetsverksamhet samt inom hälso- och sjukvården är dock övertalighet vanligare än inom övriga branscher.

”Övertalighet – vanligast inom finansiell verksamhet samt inom hälso- och sjukvården”

En anledning till att arbetsgivarna inom hälso- och sjukvården anger denna orsak i större utsträckning än andra arbetsgivare kan vara att det särskilt var inom den offentliga sektorn som verksamheten bantades ner under den ekonomiska krisen vid 1990-talets början. Kraftiga rationaliseringar och effektiviseringar gjordes under stora delar av 90-talet, samtidigt som det i hög grad tillämpades såväl avtalspension som avgångsvederlag vid personalneddragningar. Att övertalighet även är vanligt inom branschen för finansiell verksamhet kan vara en följd av den snabbt växande informations- och kommunikationsteknologin som gör att bankerna successivt övergår från kassaverksamhet till rådgivning och tjänster via internet. Detta gör att många äldres utbildning och kompetens inte räcker till, utan arbetsgivarna behåller de yngre med mer aktuell utbildning medan de äldre får gå vid personalneddragningar. En möjlig åtgärd för arbetsgivarna att vidta är att erbjuda de äldre yrkesarbetande intern träning och vidareutbildning på de områden där de behöver förbättra sin kompetens.

5.4 Privata skäl

Den minst förekommande orsaken till att äldre går i pension tidigare än vad som är tänkt är privata skäl. I genomsnitt är det endast nio procent av arbetsgivarna som anser att privata skäl är det vanligaste skälet till förtida pension på arbetsplatsen. Utbildningsbranschen är den bransch där arbetsgivarna i störst utsträckning anger privata skäl som vanligaste orsak till äldres förtida avgång. Av dessa arbetsgivare anger 25 procent att de äldre lämnar arbetslivet i förtid på grund av privata skäl.

Enligt enkätundersökningen till enskilda *individer* är det en betydligt större andel som anser att privata skäl är viktigt vid övervägande om de skall gå i pension före 65 års ålder (RFV:s undersökning om arbetsförhållanden, hälsa och pension, (2000)). Så många som nio av tio tillfrågade individer anser att mer tid för familj och fritidsaktiviteter är en faktor som är viktig när de planerar att lämna yrkeslivet, medan det endast är knappt en av tio *arbetsgivare* som anser att privata skäl är vanligaste skälet till äldres tidigare avgång. Detta tyder på en omedvetenhet bland arbetsgivarna att det privata livet är av så stor betydelse för de enskilda individerna vid övervägandet att lämna arbetslivet i förtid.

För att få de äldre yrkesarbetande att arbeta kvar till ordinarie pensionsålder torde en möjlighet för arbetsgivarna vara att tillåta mer flexibel och/eller reducerad arbetstid för de äldre anställda. Att erbjuda individerna att ta ut en viss del av avtalspensionen är ytterligare ett tänkbart alternativ som kan få äldre personer att stanna kvar längre i arbetslivet. Om de anställda fick mer

tid för sin familj och sina fritidsaktiviteter under de sista arbetsåren är en trolig följd att färre förvärvsaktiva personer lämnar arbetslivet i förtid.

5.5 Attityder

I *avsnitt 4* visade det sig att det främst är en arbetsplats branschtillhörighet, åldersstruktur, storlek och lokalisering som styr arbetsgivarnas attityder till äldre. Vidare pekar resultaten från arbetsgivarundersökningen på att arbetsgivarnas attityder i sin tur har betydelse för huruvida de äldre lämnar arbetslivet i förtid. *Tabell 8* visar detta tydligt.

Tabell 8 Andel arbetsgivare i genomsnitt samt andel av de som anger att äldre ofta/ibland lämnar arbetslivet i förtid som har en negativ attityd till äldre yrkesverksamma. Anges i procent

	<i>Genomsnitt</i>	<i>Förtida pension</i>
Äldre – svårare med förändringar	53	64
Yngre – bättre utbildade	48	55
Yngre – mer produktiva	19	17

Av de arbetsgivare som i undersökningen anger att äldre på arbetsplatsen ofta eller ibland lämnar yrkeslivet i förtid är det en högre andel som har en negativ attityd till äldre yrkesarbetande. Exempelvis anser i genomsnitt 53 procent av arbetsgivarna att äldre har svårare att ta till sig förändringar vid arbetsplatsen, medan 64 procent av de som anger att äldre ofta/ibland går i förtida pension anser detsamma. Likaså tycks det vara en högre andel arbetsgivare som anser att yngre medarbetare är bättre utbildade vid arbetsplatser där förtida pension bland äldre är vanligt. Det är dock ingen större skillnad vad gäller frågeställningen att yngre är mer produktiva.

5.6 Arbetsmiljö

Arbetsmiljön på en arbetsplats är ytterligare en faktor som verkar ha betydelse för äldres förtida avgång. I arbetsgivarundersökningen fick arbetsgivarna ange huruvida de flesta anställda, och därmed troligen de flesta äldre, utför krävande arbetsuppgifter som innebär (1) muskelarbete och kraftanvändning, (2) bärande och lyftande, (3) arbetsställningar med böjd eller vriden kropp, samt (4) stillasittande eller monotona arbetsuppgifter. Resultaten från arbetsgivarundersökningen visar att vid arbetsplatser där äldre ofta eller ibland

lämnar yrkeslivet i förtid anser arbetsgivarna i högre utsträckning att de flesta anställda utför krävande arbetsuppgifter jämfört med hur många som i genomsnitt anser att anställda utför sådana arbetsuppgifter. Det finns däremot inget som tyder på att det finns ett samband mellan förtida pension och stillasittande eller monotona arbetsuppgifter.

Tabell 9 Andel arbetsgivare i genomsnitt samt andel av de som anger att äldre ofta/ibland lämnar arbetslivet i förtid som anger att de flesta anställda utför olika krävande arbetsuppgifter. Anges i procent

	<i>Genomsnitt</i>	<i>Förtida pension</i>
Muskelarbeta och kraftanvändning	49	55
Bärande och lyftande	56	59
Dåliga arbetsställningar	57	61
Stillasittande eller monotona arbetsuppgifter	55	54

Det är främst inom branschen för hälso- och sjukvård, byggverksamhet samt utvinning och tillverkningsindustri som de anställda utför mycket krävande arbetsuppgifter. Nästan 90 procent av arbetsgivarna inom byggbranschen och drygt 70 procent inom hälso- och sjukvården anser att de flesta anställda är utsatta för muskelarbete och kraftanvändning, bärande och lyftande, samt arbetsställningar med böjd eller vriden kropp. Det är dessa branscher som också har den ojämaste könsfördelningen, vilket visar sig genom att det främst är anställda vid kvinno- respektive mansdominerade arbetsplatser som utför krävande arbetsuppgifter. Ungefär 15 procent fler av dessa arbetsgivare anser att de flesta anställda utför krävande arbetsuppgifter jämfört med arbetsplatser som har en jämn könsfördelning.

Tabell 10 Andel arbetsgivare i genomsnitt samt andel av de som anger att äldre ofta/ibland lämnar arbetslivet i förtid som anger att de anställda är utsatta för olika typer av arbetsmiljörisker. Anges i procent

	Genomsnitt	Förtida pension
Risk för olycksfall	40	45
Hög ljudnivå	36	41
Vibrationer	17	30
Nattarbete	22	27
Skiftarbete	26	29

Den empiriska undersökningen visar dessutom att det är en högre andel arbetsgivare som anser att de flesta anställda är utsatta för vissa arbetsmiljörisker, som exempelvis olycksfallsrisker och hög ljudnivå, vid arbetsplatser där äldre ofta eller ibland går i förtida pension jämfört med hur många som i genomsnitt är utsatta för dessa risker. Till exempel visar *tabell 10* att 45 procent av de arbetsgivare som anger att äldre ofta eller ibland går i förtida pension anser att de flesta anställda är utsatta för olycksfallsrisker i arbetet, medan det i genomsnitt är 40 procent av arbetsgivarna som anger att de anställda är utsatta för olycksfallsrisker. Det är till största del arbetsgivare inom byggbranschen som anser att de flesta anställda är utsatta för sådana arbetsmiljörisker som inte är kopplade till arbetstiden, såsom olycksfall, temperaturväxlingar, höga ljudnivåer och vibrationer. Arbetsmiljörisker som är knutna till arbetstiden, såsom natt- och skiftarbete och oregelbundna arbetstider, förekommer främst inom industrin, hotell- och restaurangbranschen samt hälso- och sjukvården, medan långa arbetsdagar och övertid är mest förekommande inom offentlig förvaltning. Resultaten tyder således på att arbetsmiljön är av viss betydelse för huruvida äldre yrkesarbetande lämnar arbetslivet i förtid.

Intressant att nämna är att det är en lägre andel *individer* som upplever att de har krävande arbetsuppgifter, såsom dåliga arbetsställningar, mycket bärande och lyftande etc. Av arbetsgivarna är det 48 procent som anser att de flesta anställda utför minst tre av fyra kategorier av de krävande arbetsuppgifterna som presenterades i *tabell 9*, medan det endast är 17 procent av individerna som upplever sig ha sådana arbetsuppgifter. Individundersökningen visar även att det är en lägre andel individer jämfört med arbetsgivare som anser att de är utsatta för olika typer av arbetsmiljörisker (RFV:s undersökning om arbetsförhållanden, hälsa och pension, (2000)).

5.7 Ekonomiska förutsättningar

Enligt en studie som RFV genomfört är de ekonomiska förutsättningarna av stor betydelse för många individer när de överväger att lämna arbetslivet i förtid (Skogman Thoursie och Valck, (2000)). Sannolikheten att planera att lämna arbetslivet före ordinarie pensionsålder har visat sig vara högre bland de individer som har möjlighet att ta ut avtalspension före 61 års ålder jämfört med de som inte har denna möjlighet. Sannolikheten för en individ att lämna yrkeslivet i förtid är även högre för individer som har en genomsnittlig inkomst som överstiger inkomsttaket i socialförsäkringen.⁷

”Ekonomi är viktig vid beslut om förtida avgång”

I syfte att studera om arbetsgivarna underlättar ekonomiskt för individer att gå i förtidspension ställdes i arbetsgivarundersökningen frågor om huruvida avgångsvederlag respektive avtalspension tillämpas vid personalneddragningar. Resultaten från studien visar att det i genomsnitt är 12 procent av arbetsgivarna som ofta eller ibland tillämpar avgångsvederlag vid personalminskningar. Av de arbetsgivare som anger att äldre ofta eller ibland går i pension före 65 års ålder, är det däremot en större andel (28 procent) som anger att avgångsvederlag tillämpas vid personalneddragningar. Likaså anger en större andel av de arbetsgivare som anger att äldre ofta eller ibland går i förtida pension, att avtalspension tillämpas vid neddragningar i personalstyrkan, jämfört med hur många som i genomsnitt tillämpar avtalspension. Det är främst arbetsgivare inom branschen för hälso- och sjukvård samt finansiell verksamhet som anger att de tillämpar avgångsvederlag och arbetsgivare inom offentlig förvaltning som tillämpar avtalspension vid personalminskningar. Det verkar således som att den ekonomiska situationen är av betydelse för äldres förtida avgång. Genom avtalspension och avgångsvederlag skapas ekonomiska incitament för individerna att lämna arbetslivet före ordinarie pensionsålder, samtidigt som incitament även skapas för arbetsgivarna att vid neddragningar köpa ut den äldre personalen.

5.8 Hälsöfrämjande aktiviteter

Enligt både arbetsgivare och individer är de anställdas hälsa mycket viktig för att äldre skall fortsätta arbeta fram till 65 års ålder. Resultaten från arbetsgivarundersökningen tyder på att det i genomsnitt är mellan 30 och 38 procent av arbetsgivarna som anger att anställda över 55 år i större utsträckning

⁷ Inkomsttaket motsvarar 7,5 basbelopp, vilket innebär en månadsinkomst på 23 063 kronor.

har möjlighet till regelbunden friskvård och företagshälsovård samt rehabilitering. Det är dock endast cirka 17 procent av de arbetsgivare som anger att äldre anställda ofta eller ibland lämnar yrkeslivet i förtid som anger att de äldre i större utsträckning har möjlighet till nämnda hälsofrämjande aktiviteter. Detta tyder på att fler personer lämnar arbetslivet innan 65 års ålder vid arbetsplatser där det inte satsas på de äldres hälsa i någon större utsträckning. En åtgärd för att motverka att detta sker torde vara att arbetsgivarna satsar mer på hälsofrämjande aktiviteter för de anställda, och då särskilt för de äldre.

6 Vad gör arbetsgivarna för de äldre yrkesverksamma?

Efter att olika orsaker till äldres förtida avgång diskuterats kommer det i nedanstående avsnitt att undersökas huruvida arbetsgivarna gör något extra för att få de äldre att arbeta kvar till 65 års ålder. I arbetsgivarundersökningen ställdes bland annat frågor om de anställdas respektive de äldres arbetsmiljö och arbetssituation. Det ställdes dessutom frågor om deras möjlighet att påverka arbetsomfattningen samt deras möjligheter till hälsofrämjande aktiviteter och kompetensutveckling.

6.1 Arbetsomfattning

I undersökningen fick arbetsgivarna således ange huruvida de anställda i allmänhet och de äldre anställda i synnerhet har möjlighet till flexibel arbetstid, möjlighet att gå ner i arbetstid, möjlighet att påverka graden av övertidsarbete samt möjlighet till tjänstledighet. Resultaten presenteras i *tabell 11*. Att exempelvis 43 procent av arbetsgivarna anser att de anställda har flexibel arbetstid betyder inte att övriga arbetsgivare inte erbjuder flexibel arbetstid, utan det finns en relativt stor grupp arbetsgivare som anger att de inte vet eller är tveksamma. Det rör sig om en dryg femtedel av arbetsgivarna som är tveksamma/inte vet!

Tabell 11 Andel arbetsgivare som anger att anställda i allmänhet och anställda över 55 år i synnerhet har möjlighet att påverka arbetsomfattningen. Anges i procent

	<i>Alla anställda</i>	<i>Särskilt för anställda över 55 år</i>
Flexibel arbetstid	43	18
Gå ner i arbetstid	46	28
Påverka graden av övertidsarbete	49	27
Tjänstledigt	63	16

Resultaten tyder på att det är knappt hälften av arbetsgivarna som anser att alla anställda har möjlighet att påverka graden av övertidsarbete, att gå ner i arbetstid samt flexibel arbetstid medan det är 63 procent som anser att de anställda har möjlighet att ta tjänstledigt. Det är dock betydligt färre arbetsgivare som tycks satsa extra på de äldre anställda. Exempelvis är det endast 18

procent av arbetsgivarna som i större utsträckning ger anställda över 55 år möjlighet till flexibel arbetstid. Detta kan vara ett resultat av att arbetsgivarna anser att de satsar tillräckligt på de anställda i allmänhet och att man inte behöver satsa något extra på de äldre yrkesverksamma. Faran med denna inställning är att behovet att kunna påverka arbetets omfattning är större bland de äldre. Som nämndes i *avsnitt 5.4* kan det finnas en stor poäng för arbetsgivarna att dels tillåta mer flexibel arbetstid för de äldre och dels tillåta dem att gå ner i arbetstid och arbeta deltid. På så vis skulle de få mer tid för familj och fritidsaktiviteter, vilket i sin tur skulle kunna leda till att färre äldre lämnar arbetslivet i förtid.

I syfte att skapa en överblick över vilka arbetsgivare som ger de anställda i allmänhet och de äldre i synnerhet just denna möjlighet görs i *tabell 12* en indelning efter arbetsgivarnas branschtillhörighet. Resultaten visar att arbetsgivare inom branschen för hälso- och sjukvård i högst utsträckning ger de anställda möjlighet att gå ner i arbetstid. Förutom att branschen satsar mycket generellt på de anställda är hälso- och sjukvården även den bransch som, tillsammans med offentlig förvaltning, i störst utsträckning satsar extra på de äldre vad gäller möjligheten att gå ner i arbetstid. Undersökningsresultaten visar vidare på att byggbranschen är den bransch där arbetsgivarna i lägst grad ger sina anställda möjlighet att gå ner i arbetstid och arbeta deltid. Det är endast 28 procent av dessa arbetsgivare som anser att alla anställda, och 17 procent som anser att äldre i större utsträckning, ges möjlighet att gå ner i arbetstid.

Tabell 12 Andel arbetsgivare som anger att anställda i allmänhet och anställda över 55 år i synnerhet har möjlighet att gå ner i arbetstid. Anges i procent av respektive bransch

	<i>Alla anställda</i>	<i>Särskilt för anställda över 55 år</i>
Utvinning, Tillverkningsindustri	41	31
Byggverksamhet	28	17
Handel, Kommunikation, Transport	43	28
Hotell- och Restaurangverksamhet, Personliga tjänster	55	21
Finansiell-, Fastighets- och Uthyrningsverksamhet	52	23
Offentlig förvaltning, Försvar	33	43
Utbildning	30	28
Hälso- och sjukvård, Sociala tjänster	69	43
Samtliga	46	28

Vidare är möjligheten att gå ner i arbetstid större på arbetsställen där kvinnor dominerar. Det gäller inte minst för de äldre anställda. Sju av tio arbetsgivare vid kvinnodominerade arbetsplatser anser att de anställda har möjlighet att gå ner i arbetstid medan ungefär en tredjedel anser att de äldre i större utsträckning ges denna möjlighet. Det bör nämnas att en arbetsgivare som satsar mycket på de anställda generellt, men inte satsar något extra på äldre, inte nödvändigtvis behöver vara en dålig arbetsgivare för de äldre.

6.2 Hälsöfrämjande aktiviteter

Som framkom i *avsnitt 5.8* är det av stor vikt att arbetsgivarna satsar på de anställdas, och då särskilt de äldres, hälsa. Därför frågades arbetsgivarna i intervjuundersökningen huruvida de erbjuder olika hälsöfrämjande aktiviteter till sina anställda såsom regelbunden friskvård, företagshälsovård, möjlighet till rehabilitering samt en speciellt anpassad arbetsmiljö. De resultat som erhållits pekar på att de flesta arbetsgivare erbjuder sina anställda företagshälsovård, medan det är betydligt färre som anser att de anställda i allmänhet och de äldre i synnerhet har möjlighet att arbeta i en arbetsmiljö som är speciellt anpassad till individens behov.

Tabell 13 Andel arbetsgivare som anger att anställda i allmänhet och anställda över 55 år i synnerhet har möjlighet till hälsofrämjande aktiviteter. Anges i procent

	<i>Alla anställda</i>	<i>Särskilt för anställda över 55 år</i>
Friskvård	65	30
Företagshälsovård	73	38
Rehabilitering	62	33
Speciellt anpassad arbetsmiljö	43	16

En arbetsplats branschtillhörighet tycks vara av betydelse för huruvida arbetsgivarna erbjuder de anställda hälsofrämjande aktiviteter. *Tabell 14* visar att den bransch som satsar mest på hälsofrämjande aktiviteter för de anställda generellt och särskilt för de äldre är offentlig förvaltning. Inom branschen är det 89 procent av arbetsgivarna som anser att alla anställda på arbetsplatsen erbjuds minst tre av fyra av ovan nämnda hälsofrämjande aktiviteter. Ungefär en tredjedel av dessa arbetsgivare anser att äldre anställda i större utsträckning erbjuds hälsofrämjande aktiviteter. En annan bransch som satsar mycket på äldres och övriga anställdas hälsa är byggbranschen. Utbildningsbranschen visar sig vara den bransch som satsar minst på de anställdas, och då även äldres hälsa.

Tabell 14 Andel arbetsgivare som erbjuder de anställda minst tre av fyra hälsofrämjande aktiviteter. Anges i procent av respektive bransch

	<i>Alla anställda</i>	<i>Särskilt för anställda över 55 år</i>
Utvinning, Tillverkningsindustri	57	28
Byggverksamhet	63	28
Handel, Kommunikation, Transport	48	26
Hotell- och Restaurangverksamhet, Personliga tjänster	45	15
Finansiell-, Fastighets- och Uthyrningsverksamhet	62	15
Offentlig förvaltning, Försvar	89	34
Utbildning	44	11
Hälso- och sjukvård, Sociala tjänster	56	20
Samtliga	54	23

Vidare tyder resultaten på att arbetsgivare vid stora arbetsplatser satsar mest på de anställdas hälsa. Detta kan förklaras med att de har betydligt större resurser jämfört med små och medelstora arbetsställen, vilket gör att de har råd att erbjuda sina anställda fler hälsofrämjande aktiviteter. Det intressanta är dock att det är de medelstora arbetsplatserna som i större utsträckning erbjuder anställda över 55 år hälsofrämjande aktiviteter.

Ytterligare ett intressant resultat som framkom i undersökningen är att det verkar vara på arbetsplatser där yngre personer dominerar som de äldre i större utsträckning erbjuds friskvård, företagshälsovård, speciellt anpassad arbetsmiljö och rehabilitering. Detta kan kopplas samman med att de yngre anställda i större utsträckning arbetar på små och medelstora arbetsställen, där det också satsas mer på de *äldres* hälsa.

6.3 Kompetensutveckling

För att individer skall hålla sig attraktiva på arbetsmarknaden är det av stor vikt att de får en kontinuerlig kompetensutveckling. Detta torde framförallt gälla för de äldre individerna eftersom deras formella utbildning oftast är äldre. När de monotona jobben med låga kvalifikationskrav inom främst industri och kontor försvinner och det skapas jobb av mer kunskapsintensiv karaktär är ständig vidareutbildning och kompetensutveckling en förutsättning för att individerna ska klara av sitt arbete. Detta gäller inte minst för de äldre.

Tabell 15 Andel arbetsgivare som erbjuder de anställda i allmänhet och anställda över 55 år i synnerhet kompetensutveckling. Anges i procent av respektive bransch

	<i>Alla anställda</i>	<i>Särskilt för anställda över 55 år</i>
Utvinning, Tillverkningsindustri	48	21
Byggverksamhet	76	29
Handel, Kommunikation, Transport	65	26
Hotell- och Restaurangverksamhet, Personliga tjänster	61	38
Finansiell-, Fastighets- och Uthyrningsverksamhet	68	20
Offentlig förvaltning, Försvar	78	43
Utbildning	87	23
Hälso- och sjukvård, Sociala tjänster	80	36
Samtliga	62	25

I tabellen ovan kan det urskiljas att 62 procent av arbetsgivarna erbjuder sina anställda kompetensutveckling och utbildningsmöjligheter. Motsvarande siffra för de äldre är 25 procent. I enlighet med vad som kan förväntas är det främst inom utbildningsbranschen som de anställda ges möjlighet till kompetensutveckling. Denna bransch satsar dock mycket lite på de äldre. En möjlig förklaring till att man inte satsar extra på de äldre anställda kan vara att man anser sig satsa tillräckligt på de anställda i allmänhet. Men som tidigare nämnts kan utbildningsbehovet bland äldre vara större och ett möjligt utfall av en kraftig satsning på äldres vidareutbildning och kompetensutveckling är att fler äldre arbetar kvar längre i arbetslivet. Åtminstone torde chansen inte minska.

Andra branscher som i stor utsträckning erbjuder de anställda kompetensutveckling är hälso- och sjukvården, offentlig förvaltning och byggbranschen. Det är även arbetsgivarna inom hälso- och sjukvården och offentlig förvaltning som satsar mer på *äldres* utbildning och kompetensutveckling. I exempelvis offentlig förvaltning erbjuder cirka åtta av tio arbetsgivare de anställda vidareutbildning, samtidigt som 43 procent anser att de äldre i större utsträckning än övriga anställda erbjuds kompetensutveckling.

Delas arbetsgivarnas svar in efter sektorstillhörighet visar det sig att 99,7 procent av arbetsgivarna inom statlig sektor anser att de anställda har möjlighet till kompetensutveckling och att drygt hälften av dessa anser att äldre i

större utsträckning än övriga anställda ges utbildningsmöjligheter. I den kommunala sektorn ser det betydligt sämre ut, endast 46 procent av arbetsgivarna anser att de anställda erbjuds utbildningsmöjligheter, samtidigt som det endast är en av tio arbetsgivare som anser att man satsar på de äldres kompetensutveckling i större utsträckning.

Vidare tyder resultaten på att både åldersstrukturen och storleken på en arbetsplats har betydelse för huruvida kompetensutveckling erbjuds för de anställda. I *avsnitt 3* och *4* visade det sig att arbetsgivarnas attityder till äldre yrkesarbetande är mer positiva vid arbetsplatser där yngre personer dominerar. Det visar sig också att det är dessa arbetsgivare som i större utsträckning satsar på de äldres kompetens. Det är en högre andel arbetsgivare vid arbetsplatser där yngre dominerar som anser att äldre i större utsträckning erbjuds vidareutbildning jämfört med arbetsplatser där äldre personer dominerar. Vad gäller storleken på arbetsstället satsas det generellt mer utbildning på anställda som arbetar vid arbetsplatser med fler än 500 anställda, men som tidigare resultat visat satsas det i högre grad på de äldre vid de medelstora arbetsplatserna.

7 Slutsatser

Det huvudsakliga syftet med denna studie har varit att undersöka arbetsgivares attityder och inställning till äldre yrkesverksamma, det vill säga personer över 55 år. Det har undersökts om attityderna bland arbetsgivare skiljer sig åt beträffande arbetsplatsernas bransch- och sektorstillhörighet, ålders- och könsstruktur, storlek och geografiska lokalisering. Studien innehåller en rad intressanta resultat, vilka förtjänar att diskuteras närmare.

Resultaten från undersökningen visar att arbetsgivare i allmänhet har en relativt negativ inställning till äldre yrkesverksamma, även om det finns skillnader mellan olika kategorier av arbetsgivare. Ungefär hälften av alla arbetsgivare anser dels att äldre personer har svårare att ta till sig förändringar på arbetsplatsen, såsom teknologi och omorganisation, och dels att yngre medarbetare är bättre utbildade. Det är betydligt färre (19 procent) som anser att yngre är mer produktiva. Vidare anser 41 procent av arbetsgivarna att äldre *inte* borde arbeta kvar längre på grund av den framtida arbetskraftsbristen, samtidigt som 25 procent anser att äldre medarbetare uppskattas för lite på arbetsplatsen. Undersökningen visar dessutom att det är få som nyanställer personer över 50 år. Över 70 procent av arbetsgivarna nyanställer sällan eller aldrig äldre.

Det är främst arbetsgivarna inom branschen för utvinning och tillverkningsindustri, finansiell- och fastighetsverksamhet, handel, kommunikation och transport samt hotell- och restaurangbranschen som har en mer negativ attityd till äldre yrkesverksamma. Det är en större andel av dessa som anser att äldre har svårare att ta till sig förändringar och att yngre är bättre utbildade och mer produktiva. Det är även arbetsgivarna inom dessa branscher som i hög grad anger att de sällan eller aldrig nyanställer personer över 50 år. Inom utbildningsbranschen och hälso- och sjukvården är arbetsgivarnas attityder till äldre yrkesarbetande inte lika negativa. Det är få arbetsgivare som anser att yngre är bättre utbildade och mer produktiva, samtidigt som det är inom dessa branscher som äldre personer främst nyanställs. Detta kan tänkas spegla den betydelse samlad kunskap och erfarenhet har inom de båda yrkesområdena. Men trots att inställningen till äldre inte är så negativ och många äldre nyanställs, så satsar arbetsgivarna inom utbildningsbranschen lite på de anställdas, och då särskilt de äldres, hälsa och kompetensutveckling.

Vidare visar studien att arbetsgivare vid arbetsplatser som domineras av yngre personer (25–44-åringar) har en mer positiv attityd och inställning till äldre jämfört med arbetsgivare vid arbetsplatser där äldre dominerar. Dessutom är det arbetsgivare vid arbetsplatser med en dominans av yngre personer som i

högre grad satsar på kompetensutveckling och hälsofrämjande aktiviteter för de äldre yrkesarbetande. Det är dock dessa arbetsgivare som i minst utsträckning nyanställer äldre personer.

Ytterligare ett intressant resultat är att det inte tycks vara någon större skillnad i attityder mellan arbetsgivare från olika sektorer. Den gängse uppfattningen, att arbetsgivare inom den privata sektorn är mer negativt inställda till äldre jämfört med arbetsgivare inom den kommunala och statliga sektorn, fick inte stöd i denna undersökning. För de flesta frågeställningar kring attityder är det ingen signifikant skillnad mellan privat, statlig och kommunal sektor.

Resultaten från undersökningen pekar vidare på att en övervägande del av arbetsgivarna anser att hälsan är det vanligaste skälet till att äldre personer lämnar yrkeslivet i förtid. Med tanke på att ungefär varannan arbetsgivare anser att de flesta anställda, och därmed även troligen de flesta äldre, utför arbetsuppgifter som kräver muskelarbete, bärande, lyftande och/eller dåliga arbetsställningar är det kanske inte så anmärkningsvärt att hälsan är viktig vid beslut om förtida avgång. Samtidigt som en stor del av de förvärvsaktiva utför krävande arbetsuppgifter tyder studien på att det är knappt hälften av arbetsgivarna som ger de anställda i allmänhet och de äldre i synnerhet möjlighet till flexibel arbetstid, möjlighet att gå ner i arbetstid samt möjlighet att påverka graden av övertidsarbete.

Trots att relativt många arbetsgivare satsar på kompetensutveckling och hälsofrämjande aktiviteter för de anställda kan arbetsgivarna satsa ännu mer på i synnerhet de *äldres* hälsa och vidareutbildning. För att inte motivationen och orken ska ta slut måste även de äldre individerna få ständig kompetensutveckling. Det räcker inte med att enbart erbjuda utbildning till de yngre anställda. Vidare kan det satsas mer resurser på att förbättra både den fysiska och psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatserna. Arbetsgivarna kan erbjuda mer friskvårdsmöjligheter under arbetstid och försöka anpassa den fysiska arbetsmiljön efter individens specifika behov. Dessutom kan de anställda, och då särskilt de äldre, erbjudas mer flexibel arbetstid och större möjlighet att gå ner i arbetstid och arbeta deltid. På så vis kan individerna få mer tid för familj och fritidsaktiviteter, vilket i sin tur kan leda till att färre lämnar yrkeslivet i förtid. Slutligen kan sägas att attityderna bland både arbetsgivare och arbetstagare måste förändras i positiv riktning för att fler personer skall fortsätta att arbeta fram till ordinarie pensionsålder. Det är arbetslivet som måste anpassas till den nya befolkningsstrukturen och inte vice versa.

Referenser

Böcker och utredningar:

Behrenz L. & Delander L., (1996), *Arbetsgivares rekryteringsbeteende*, SOU 1996:34, Allmänna förlaget, Stockholm.

Futing Liao T., (1994), *Interpreting Probability Models, Logit, Probit and Other Generalized Linear Models*, Sage Publications, Thousands Oaks, California.

Fölster S., Larsson S. & Lund J., (2001), *Avtalspension – dagens ättestupa?*, Pensionsforum, Stockholm.

Henriksson K., (2001), *Vem vill spela golf i trettio år? Seniorekarriär i USA*, Pensionsforum, Stockholm.

Ilmarinen J., (1999), *Ageing workers in the European Union – Status and promotion of work ability, employability and employment*, Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki.

Klingvall M., (1998), *Arbetsgivarnas attityder*, URA 1998:9, Arbetsmarknadsstyrelsen, Stockholm.

Skogman Thoursie P. & Valck L., (2001), *Vad får oss att arbeta fram till 65?*, RFV Analyser 2001:4, Riksförsäkringsverket, Stockholm.

Socialförsäkringsboken 2000, Riksförsäkringsverket, Stockholm.

Söderqvist M. & Öberg S., (2001), *Varför jobbar inte äldre? – på spaning efter en arbetsmarknad som inte finns*, Pensionsforum, Stockholm.

Internet:

Lärarnas arbetssituation och arbetsbelastning – en SCB-undersökning på uppdrag av Lärarnas Riksförbund, (1999). <http://www.lr.se/lrwebb~1.nsf/vHTML/Valkommen> 2001-08-10

Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS) 1999, Statistiska Centralbyrån. <http://www.scb.se/databaser/makro/MainTable.asp?yp=xaaqqw&xu=A4933001&omradekod=AM&omradetext=Arbetsmarknad&lang=1> 2001-08-01

Socialstyrelsens Folkhälsorapport 2001, (2001). http://www.sos.se/plus/dokinfo2.asp?valPubl_id=2001-111-2 2001-07-02

Undersökningar av levnadsförhållanden 1975–1995, Statistiska Centralbyrån. http://www.scb.se/befovalfard/levnadsforhallanden/centrala_indikatorer/ulf/ulf91_07.asp 2001-08-10

Bilaga 1. Variabelförteckning

<i>Variabler</i>	<i>Definition</i>
Attityd	Beroende variabel. Dummyvariabel som indikerar om en arbetsgivare har en negativ attityd till äldre arbetskraft.
Yngre	Dummyvariabel som indikerar om arbetsplatsen domineras av personer 25–44 år.
Medel	Dummyvariabel som indikerar om arbetsplatsen domineras av personer 45–54 år.
Äldre	Dummyvariabel som indikerar om arbetsplatsen domineras av personer 55–64 år.
Man	Dummyvariabel som indikerar om arbetsplatsen domineras av män.*
Kvinna	Dummyvariabel som indikerar om arbetsplatsen domineras av kvinnor.
Lika	Dummyvariabel som indikerar om arbetsplatsen har en relativt jämn könsfördelning.
Tillverk	Dummyvariabel som indikerar om arbetsplatsen tillhör branschen för utvinning eller tillverkningsindustri.
Bygg	Dummyvariabel som indikerar om arbetsplatsen tillhör branschen för byggverksamhet.
Handel	Dummyvariabel som indikerar om arbetsplatsen tillhör branschen för handel, kommunikation eller transport.
Hotell	Dummyvariabel som indikerar om arbetsplatsen tillhör branschen för hotell- och restaurangverksamhet eller personliga tjänster.
Finans	Dummyvariabel som indikerar om arbetsplatsen tillhör branschen för finansiell-, fastighets- eller uthyrningsverksamhet.
Offent	Dummyvariabel som indikerar om arbetsplatsen tillhör branschen för offentlig förvaltning eller försvar.
Utbild	Dummyvariabel som indikerar om arbetsplatsen tillhör branschen för utbildning.
Hälso	Dummyvariabel som indikerar om arbetsplatsen tillhör branschen för hälso- och sjukvård eller sociala tjänster.
Statlig	Dummyvariabel som indikerar om arbetsplatsen tillhör den statliga sektorn.
Privat	Dummyvariabel som indikerar om arbetsplatsen tillhör den privata sektorn.
Kommun	Dummyvariabel som indikerar om arbetsplatsen tillhör den kommunala sektorn.
Små	Dummyvariabel som indikerar om arbetsplatsen har 20–49 anställda.
Mellan	Dummyvariabel som indikerar om arbetsplatsen har 50–499 anställda.
Stora	Dummyvariabel som indikerar om arbetsplatsen har fler än 500 anställda.
Riksomr1	Dummyvariabel som indikerar om arbetsplatsen ligger inom riksområde 1.
Riksomr2	Dummyvariabel som indikerar om arbetsplatsen ligger inom riksområde 2.
Riksomr3	Dummyvariabel som indikerar om arbetsplatsen ligger inom riksområde 3.
Riksomr4	Dummyvariabel som indikerar om arbetsplatsen ligger inom riksområde 4.
Riksomr5	Dummyvariabel som indikerar om arbetsplatsen ligger inom riksområde 5.
Riksomr6	Dummyvariabel som indikerar om arbetsplatsen ligger inom riksområde 6.
Riksomr7	Dummyvariabel som indikerar om arbetsplatsen ligger inom riksområde 7.
Riksomr8	Dummyvariabel som indikerar om arbetsplatsen ligger inom riksområde 8.

* Att en arbetsplats domineras av män innebär att minst 60 procent av de anställda är män. Motsvarande gäller för kvinnodominans.

Bilaga 2A. Regressionsresultat

Beroende variabel: Äldre har svårare att ta till sig förändringar.

	<i>Koefficient</i>	<i>Standardfel</i>	<i>Signifikans</i>	<i>Oddskvot</i>
Konstant	-0,441	0,136	0,001	0,644
Medel	0,405	0,070	0,000	1,499
Äldre	0,426	0,073	0,000	1,531
Kvinna	0,028	0,052	0,590	1,029
Lika	-0,232	0,050	0,000	0,793
Bygg	-0,770	0,113	0,000	0,463
Handel	-0,054	0,046	0,238	0,947
Hotell	-0,073	0,069	0,291	0,929
Finans	0,102	0,060	0,091	1,107
Offent	-1,826	0,240	0,000	0,161
Utbild	-0,568	0,100	0,000	0,566
Hälso	0,271	0,100	0,007	1,312
Privat	-0,084	0,104	0,422	0,920
Kommun	0,378	0,297	0,202	1,460
Mellan	0,103	0,038	0,007	1,108
Stor	-0,686	0,208	0,001	0,503
Riksomr2	0,115	0,058	0,047	1,122
Riksomr3	1,218	0,067	0,000	3,382
Riksomr4	0,647	0,058	0,000	1,911
Riksomr5	0,281	0,055	0,000	1,324
Riksomr6	0,037	0,073	0,611	1,038
Riksomr7	0,646	0,081	0,000	1,907
Riksomr8	0,119	0,094	0,205	1,127

Bilaga 2B. Regressionsresultat

Beroende variabel: Yngre medarbetare är bättre utbildade.

	<i>Koefficient</i>	<i>Standardfel</i>	<i>Signifikans</i>	<i>Oddskvot</i>
Konstant	0,127	0,143	0,373	1,136
Medel	0,306	0,071	0,000	1,358
Äldre	0,771	0,075	0,000	2,163
Kvinna	-0,429	0,054	0,000	0,651
Lika	0,187	0,052	0,000	1,205
Bygg	-0,306	0,112	0,006	0,736
Handel	-0,068	0,046	0,140	0,934
Hotell	-0,361	0,071	0,000	0,697
Finans	0,363	0,062	0,000	1,437
Offent	-1,038	0,206	0,000	0,354
Utbild	-2,292	0,157	0,000	0,101
Hälso	-1,415	0,118	0,000	0,243
Privat	-0,897	0,112	0,000	0,408
Kommun	-0,383	0,321	0,233	0,682
Mellan	0,454	0,039	0,000	1,575
Stor	2,116	0,260	0,000	8,297
Riksomr2	0,625	0,062	0,000	1,868
Riksomr3	0,035	0,065	0,586	1,036
Riksomr4	0,620	0,061	0,000	1,858
Riksomr5	0,222	0,057	0,000	1,248
Riksomr6	0,356	0,076	0,000	1,428
Riksomr7	-0,171	0,084	0,043	0,843
Riksomr8	0,019	0,099	0,850	1,019

Bilaga 2C. Regressionsresultat

Beroende variabel: Yngre medarbetare är mer produktiva.

	<i>Koefficient</i>	<i>Standardfel</i>	<i>Signifikans</i>	<i>Oddsquot</i>
Konstant	-0,926	0,159	0,000	0,396
Medel	-0,660	0,074	0,000	0,517
Äldre	-0,831	0,080	0,000	0,435
Kvinna	0,045	0,065	0,485	1,046
Lika	-0,041	0,063	0,513	0,959
Bygg	0,083	0,139	0,552	1,086
Handel	0,567	0,056	0,000	1,763
Hotell	0,783	0,081	0,000	2,187
Finans	-0,359	0,085	0,000	0,698
Offent	0,035	0,255	0,891	1,036
Utbild	-1,536	0,207	0,000	0,215
Hälso	-1,627	0,206	0,000	0,196
Privat	-0,040	0,124	0,746	0,961
Kommun	1,544	0,423	0,000	4,682
Mellan	-0,010	0,047	0,824	0,990
Stor	0,036	0,260	0,889	1,037
Riksomr2	0,353	0,071	0,000	1,424
Riksomr3	0,336	0,075	0,000	1,399
Riksomr4	-0,040	0,076	0,602	0,961
Riksomr5	-0,558	0,075	0,000	0,572
Riksomr6	0,778	0,085	0,000	2,178
Riksomr7	-0,011	0,098	0,912	0,989
Riksomr8	-0,612	0,136	0,000	0,542