



Eldre i arbeidslivet

*Hvordan vil økonomiske insentiver påvirke
etterspørselen etter eldre arbeidskraft?*

Monika Taraldset og Marthe Sogn Lien

Veileder: Aline Bütikofer

Masterutredning, Finansiell Økonomi

NORGES HANDELSHØYSKOLE

Dette selvstendige arbeidet er gjennomført som ledd i masterstudiet i økonomi- og administrasjon ved Norges Handelshøyskole og godkjent som sådan. Godkjenningen innebærer ikke at Høyskolen eller sensorer innestår for de metoder som er anvendt, resultater som er fremkommet eller konklusjoner som er trukket i arbeidet.

SAMMENDRAG

I debatten om yrkesdeltakelse blant eldre har hovedfokuset de siste årene vært på tilbudet av arbeidskraft, nærmere bestemt hvordan man kan få eldre til å ville stå lenger i arbeid. Det er blitt viet lite oppmerksomhet til mulige barrierer på etterspørselssiden. Dersom slike barrierer eksisterer, vil ikke tiltak på tilbudssiden nødvendigvis resultere i økt yrkesdeltakelse blant eldre. I denne utredningen har vi derfor fokusert på etterspørselssiden og hvordan økonomiske insentiver for arbeidsgivere kan påvirke etterspørselen etter eldre arbeidskraft. Vi har undersøkt følgende to økonomiske insentiver: redusert arbeidsgiveravgift for arbeidstakere over 55 år og avvikling av ekstra ferieuke for arbeidstakere over 60 år.

Ved hjelp av en spørreundersøkelse undersøkte vi hvordan de to økonomiske insentivene ville påvirket arbeidsgiveres ansettelsesbeslutninger. I tillegg undersøkte vi arbeidsgiveres syn på eldre arbeidskraft, ettersom dette kan påvirke hvordan insentiver vil fungere. Utvalget bestod av 498 Econa medlemmer, hvorav 216 hadde ansettelsesansvar. Basert på resultatene fra undersøkelsen, har vi kartlagt respondentenes syn på eldre arbeidstakere og i hvilken grad arbeidsgivere lar seg påvirke av økonomiske insentiver. For å få en dypere forståelse av hvem som lar seg påvirke, undersøkte vi hvorvidt grupper med ulike karakteristikk påvirkes forskjellig.

Redusert arbeidsgiveravgift fremstår som det mest egnede økonomiske insentivet av de to vi har studert: en tredjedel av arbeidsgiverne lar seg påvirke. Det er hovedsakelig menn og ansatte i privat sektor som utgjør denne andelen. Analysen gir oss ikke grunnlag til å si hvorvidt dette er en tilstrekkelig andel for å oppnå ønsket effekt. Det synes heller ikke å være et entydig syn på eldre arbeidstakere, men en andel fremstår som negative. Dette indikerer at tiltak på etterspørselssiden kan påvirke yrkesdeltakelsen blant eldre. Hvorvidt økonomiske insentiver er veien å gå er imidlertid uklart.

FORORD

Denne utredningen er en masteroppgave skrevet som en del av vår mastergrad i Økonomi og Administrasjon ved Norges Handelshøyskole (NHH). Formålet med oppgaven er å analysere hvordan økonomiske insentiver påvirker etterspørselen etter eldre arbeidskraft. Vi ønsker å undersøke hvordan arbeidsgivere oppfatter eldre i arbeidslivet, og hvordan de lar seg påvirke av ulike økonomiske insentiver.

I valg av oppgave la vi vekt på at det skulle være et tema som engasjerte oss, samtidig som det skulle være dagsaktuelt og av interesse for samfunnet. Vi ville i tillegg skrive om et tema som tidligere masteroppgaver ikke har dekket. Basert på dette, falt valget på temaet *eldre i arbeidslivet*. Temaet er høyst dagsaktuelt og omtales mer eller mindre ukentlig i media. Det er et kjent faktum at befolkningssammensetningen i Norge er i endring og at eldre utgjør en stadig større andel av befolkningen. Dette fører til økte offentlig utgifter til alderspensjon, helse og omsorgstjenester. For at velferdsstaten, og alle dens goder, skal fortsette å være bærekraftig må offentlig finanser styrkes betraktelig. Det store spørsmålet politikere og forskere diskuterer er hvordan dette skal gjøres. Et enkeltstående tiltak kan ikke løse utfordringen, men økt yrkesdeltakelse blant eldre ville økt skatteinntektene, som er statens hovedinntektskilde. De siste årene har det blitt forsket mye på hvordan yrkesdeltakelsen blant eldre kan økes, med et hovedfokus på tilbudet av arbeidskraft og på hva som kan stimulere eldre til å ville stå lenger i arbeid. Et resultat av dette er blant annet Pensjonsreformen fra 2011. For å fremme likevekt i arbeidsmarkedet mener vi det er essensielt å undersøke etterspørselssiden ytterligere. Vi har derfor undersøkt arbeidsgiveres syn på eldre arbeidstakere, og vurdert om økonomiske insentiver er et egnet tiltak for å stimulere etterspørselen etter eldre arbeidstakere.

Denne oppgaven hadde ikke vært en realitet om det ikke var for en rekke bidragsyttere. Vi vil takke Econa for tilliten de viste ved å tildele oss årets masterstipend, mulighet til å delta på flere aktuelle seminarer, samt et godt samarbeid og støtte gjennom hele prosessen. Vår veileder Aline Bütikofer, som hele veien har kommet med konstruktive tilbakemeldinger og gitt oss gode råd, fortjener også en stor takk. Til slutt vil vi takke alle respondentene som tok seg tid til å besvare undersøkelsen, samt vår familie og venner som har oppmuntret og gitt oss uvurderlig støtte underveis.

INNHold

SAMMENDRAG.....	2
FORORD.....	3
INNHold	4
1. INTRODUKSJON.....	6
1.1 Innledning	6
1.2 Formål og problemstilling	8
1.3 Avgrensning	8
1.4 Oppbygging og forløp.....	9
1.5 Begrepsavklaring.....	10
2. KONTEKSTUELL BAKGRUNN.....	11
2.1 Demografisk utvikling	11
2.2 Utdfordringer knyttet til statsfinansene	13
2.3 Det makroøkonomiske bildet i Norge.....	15
3. TEORETISK RAMMEVERK	17
3.1 Klassisk arbeidsmarkedsteori.....	17
3.2 Arbeidsgiveravgift	19
3.3 Aldersdiskriminering i arbeidsmarkedet.....	24
4. TIDLIGERE FORSKNING.....	26
4.1 Faktorer som påvirker etterspørselen etter eldre arbeidskraft	26
4.1.1 Aldersdiskriminering	26
4.1.2 Hvordan arbeidsgivere oppfatter eldre arbeidstakere	28
4.1.3 Avtakende produktivitet blant eldre?.....	31
4.2 Differensiert arbeidsgiveravgift	32
4.2.1 Geografisk differensiering.....	32
4.2.2 Differensiert arbeidsgiveravgift for ufaglærte	33
4.2.3 Aldersdifferensiert arbeidsgiveravgift	34
5. METODE	36
5.1 Forskningsdesign.....	36
5.2 Datainnsamling	36
5.2.1 Data.....	36
5.2.2 Utvalget.....	37
5.2.3 Undersøkelsens utforming.....	38
5.2.4 Prøvetest av undersøkelsen.....	39

5.2.5 Innhentet data	40
5.3 Testmetode	40
5.4 Vurdering av data.....	41
5.4.1 Reliabilitet	41
5.4.2 Validitet.....	43
6. HYPOTESER.....	45
6.1 Redusert arbeidsgiveravgift som økonomisk insentiv	45
6.2 Avvikling av ekstra ferieuke som økonomisk insentiv	49
7. ANALYSE	52
7.1 Deskriptiv statistikk.....	52
7.2 Virkningsmekanismer.....	53
7.2.1 Ulike faktorer	53
7.2.2 Konjunkturer og arbeidsmarkedet.....	56
7.2.3 Alternativt perspektiv på alders betydning	57
7.2.4 Delkonklusjon.....	57
7.3 Hypotesetesting	58
7.3.1 Redusert arbeidsgiveravgift (Hypotese 1-4)	58
7.3.2 Avvikling av ekstra ferieuke (Hypotese 5-8)	62
7.3.3 Avsluttende observasjoner	64
7.4 Oppsummering og diskusjon	65
8. SVAKHETER OG FREMTIDIG FORSKNING	69
8.1 Styrker og svakheter	69
8.2 Forslag til videre forskning.....	70
9.KONKLUSJON.....	72
10. REFERANSER.....	73
11. APPENDIKS	77
11.1 Spørsmålene i spørreundersøkelsen.....	77
11.1.1 Spørsmålsett A: De med ansettelsesansvar	77
11.1.2 Spørsmålsett B: De uten ansettelsesansvar	82
11.1.3 Alternative varianter av rangeringsspørsmålene	85
11.2 Hypotese 6-8	87
11.3 Test om forventet antall år i virksomheten og år igjen av yrkeskarrieren	88
11.4 Test om tiltak for å øke yrkesdeltakelsen blant eldre arbeidstakere	89
11.5 Gruppering av yrker	90

1. INTRODUKSJON

1.1 Innledning

Norge står overfor en demografisk utvikling hvor eldre utgjør en stadig større andel av befolkningen. Dette setter velferdsstaten på prøve. Statens økte utgifter til alderspensjon, helse og omsorgstjenester krever tilsvarende økte inntekter for at statsfinansene skal være bærekraftige. Dersom Norge ikke møter denne utfordringen ventes det et underskudd på statsbudsjettet allerede fra 2025 (Perspektivmeldingen, 2013, s. 148). Dette er ingen enkel utfordring, og ett enkeltstående tiltak kan ikke løse problemet. Vellykkede tiltak for å stimulere eldre til å stå lenger i arbeid vil imidlertid øke skatteinntektene, som er statens hovedinntektskilde. For å muliggjøre økt yrkesdeltakelse blant eldre, må det iverksettes insentiver som gjør at arbeidstakere ønsker å stå lenger i arbeid, samtidig som arbeidsgivere må ønske å ansette flere eldre arbeidstakere. På tilbudssiden er det allerede gjennomført flere tiltak, blant annet Pensjonsreformen fra 2011. For å sikre økt yrkesdeltakelse blant eldre arbeidstakere, er det avgjørende at det økte tilbudet av eldre arbeidskraft møtes ved å iverksette tiltak også på etterspørselssiden.

De nevnte utfordringene er en konsekvens av en aldrende befolkning. I 2060 ventes det at hver femte innbygger vil være minst 70 år gammel (Statistisk Sentralbyrå, 2014). Dette skyldes i hovedsak at store etterkrigskull aldres, samtidig som forventet levealder øker betraktelig. I tillegg er det stadig flere som utdanner seg, og flere som utdanner seg lenger. En lavere andel av befolkningen er yrkesaktive og bidrar til å finansiere velferdsgodene, samtidig som en større andel benytter seg av de i form av utdanning, alderspensjon, helse og omsorgstjenester. Samlet sett fører dette til et stort press på statsfinansene.

Ettersom samfunnets økonomiske utfordringer i stor grad skyldes de demografiske endringene, er det nærliggende å vurdere potensielle tiltak som kan øke yrkesdeltakelsen blant eldre. Selv om slike tiltak alene ikke vil løse utfordringen, har de et stort potensial til å redusere statens totale finansieringsbehov. Flere av tiltakene som allerede er gjennomført har hatt fokus på å øke yrkesdeltakelsen gjennom økt tilbud av eldre arbeidskraft. Vi mener det er viktig at også etterspørselssiden og arbeidsgivers rolle i utfordringen belyses. Vi har valgt å fokusere på økonomiske insentiver, og vurdere hvorvidt slike tiltak kan stimulere etterspørselen etter eldre arbeidskraft.

Insentiv er et sentralt begrep innenfor økonomisk styring. Et insentiv er en faktor som motiverer til handling eller valg (Hoff & Bragelien, 2009). I økonomisk sammenheng brukes det til å forklare hvorfor aktører i økonomien handler som de gjør og hvordan disse handlingene kan påvirkes. Det skilles mellom økonomiske og ikke-økonomiske insentiver, hvor økonomiske insentiver er knyttet til ulik form for økonomisk kompensasjon (Lazear, 1998). Økonomisk kompensasjon for å ansette eldre arbeidstakere vil gjøre denne gruppen relativt billigere, som igjen gjør de mer attraktive å ansette.

I denne utredningen har vi valgt å fokusere på virkningen av to økonomiske insentiver: redusert arbeidsgiveravgift og avvikling av ekstra ferieuke ved fylte 60 år. Dette er begge insentiver som fungerer som økonomisk kompensasjon for arbeidsgiver. Redusert arbeidsgiveravgift for alle arbeidstakere over 55 år gjør at bedriftens kostnad for hver arbeidstaker i denne aldersgruppen reduseres, uten at det påvirker arbeidstakeren selv. Avvikling av den ekstra ferieuken innebærer en kostnadsbesparelse for arbeidsgiver, ettersom arbeidsgiver bærer kostnaden av den ekstra ferieuken arbeidstakere over 60 år har krav på.¹ Vi vil undersøke hvorvidt disse insentivene kan påvirke arbeidsgiveres ansettelsesbeslutninger og stimulere etterspørselen etter eldre arbeidskraft. Deretter vil vi studere om grupper med ulike karakteristikk (for eksempel menn og kvinner) svarer forskjellig fra hverandre. Dette kan gi et bedre utgangspunkt for å vurdere effekten av potensielle tiltak, ettersom det gir innsikt i hvilke grupper som i størst grad lar seg påvirke av insentivene. Vi vil også forsøke å fange opp hvilke faktorer som påvirker arbeidsgiveres syn på eldre arbeidstakere, ettersom det er avgjørende for å kunne forutsi hvordan økonomiske insentiver vil fungere. Med denne innsikten får vi et utgangspunkt for å forstå hvorvidt slike tiltak kan bidra til å dempe de økonomiske utfordringene i Norge.

¹ Ferieuken er en kostnad for arbeidsgiver ved at arbeidstaker mottar omtrent tilsvarende totalutbetaling som før retten til ferieuke treer i kraft, men arbeider en uke mindre. Mens lønnsinntekten reduseres i samsvar med antall arbeidsuker, utjevnes det mer eller mindre av 2,3% økt poengsats for feriepenger opp til 6G for arbeidstakere over 60 år (1972, \$5-10).

1.2 Formål og problemstilling

Formålet med oppgaven er å kaste nytt lys over den pågående samfunnsdebatten om eldre i arbeidslivet og hvordan økt yrkesaktivitet blant eldre kan bidra til en mer bærekraftig velferdsstat. Det vil vi gjøre ved å studere etterspørselssiden i markedet, nærmere bestemt ved å avdekke om økonomiske insentiver vil påvirke etterspørselen etter eldre arbeidskraft. Vi vil starte med å undersøke generelle faktorer som påvirker synet på eldre arbeidskraft, før vi fokuserer direkte på hvordan arbeidsgivere ville latt seg påvirke av redusert arbeidsgiveravgift og avvikling av den ekstra ferieuken ved fylte 60 år.

Med utgangspunkt i den innledende presentasjonen om tema og formål, er problemstillingen formulert som følger:

«Hvordan vil økonomiske insentiver påvirke etterspørselen etter eldre arbeidskraft?»

1.3 Avgrensning

Det er flere aspekter ved etterspørselen etter eldre arbeidstakere som kan studeres. Vi har valgt å avgrense oppgaven til omhandle to av disse aspektene. Det ene er hvordan spesifikke faktorer påvirker synet på eldre arbeidstakere. Det andre aspektet er i hvilken grad økonomiske insentiver påvirker etterspørselen etter denne aldersgruppen. Vi har avgrenset oppgaven til å vurdere følgende to økonomiske insentiver: redusert arbeidsgiveravgift for de over 55 år og avvikling av den ekstra ferieuken ved fylte 60 år. Ved å fokusere på kun to ulike insentiver vil vi kunne gjøre en mer nøyaktig analyse enn hva vi hadde hatt kapasitet til dersom vi skulle undersøke flere. Ettersom det kun er kreativiteten som setter grenser for mulige økonomiske insentiver, ville det heller ikke vært mulig å gjøre en komplett analyse av alle tenkelige insentiver. Så vidt oss bekjent, finnes det lite teori og forskning på avvikling av ferieuke, som er det ene økonomiske insentivet oppgaven fokuserer på. Derfor vil det vies mindre oppmerksomhet til dette insentivet i kapitlene der teori og forskning gjennomgås. Vi vil også presisere en avgrensning i vurderingen av insentivet redusert arbeidsgiveravgift. Redusert arbeidsgiveravgift for alle arbeidstakere over 55 år innebærer et bortfall av inntekter for staten. En fullstendig analyse av redusert arbeidsgiveravgift som økonomisk insentiv burde derfor vurdere den positive effekten på yrkesdeltakelse opp mot bortfallet av inntekt for staten, for å kunne vurdere om det er lønnsomt. Beregning av slike estimater er imidlertid svært usikre og

bygger på flere antakelser. I tillegg vil ikke vår analyse gjøre det mulig å kvantifisere effekten på yrkesdeltakelse fra et potensielt tiltak. Derfor vil vi ikke foreta disse beregningene her.

1.4 Oppbygging og forløp

Vi vil starte med å presentere den kontekstuelle bakgrunnen for oppgaven. Her vil vi gjennomgå den demografiske utviklingen i Norge, utfordringene statsfinansene står ovenfor, og gi et kort overblikk over tilstanden i norsk økonomi. Dette vil motivere problemstillingens relevans i dag. Deretter vil vi gjennomgå oppgavens teoretiske rammeverk. Dette inkluderer klassisk arbeidsmarkedsteori, som belyser problemstillingen om hvordan økonomiske insentiver vil påvirke etterspørselen etter eldre arbeidskraft, i tillegg til teori om diskriminering i arbeidslivet. Deretter presenteres resultater fra tidligere forskning som er relevant for oppgaven. Herunder tar vi for oss faktorer som påvirker hvordan eldre arbeidstakere oppfattes og forskning på differensiert arbeidsgiveravgift med ulike formål. Sammen danner dette grunnlaget for utformingen av spørreundersøkelsen, som har som hensikt å innhente datamateriale egnet til å besvare den overordnede problemstillingen. Videre vil vi gjennomgå det metodiske aspektet ved undersøkelsen, der vi beskriver forskningsdesignet, utforming av undersøkelsen og selektering av utvalget. I tillegg beskrives datasettet og valg av analysemetode. Deretter vil vi utlede ulike hypoteser om forskjeller mellom grupper, som vi vil teste i analysedelen. Selve analysedelen vil være todelt. Først presenteres svarene som fanger opp hvordan ulike faktorer påvirker etterspørselen etter eldre arbeidskraft. Deretter analyseres spørsmålene som direkte omhandler økonomiske insentiver, før vi tester hypotesene. Avslutningsvis drøftes ulike begrensninger ved oppgaven og forslag til videre forskning, før vi avrunder med en konklusjon.

1.5 Begrepsavklaring

Vi vil i dette avsnittet avklare hva vi legger i de sentrale begrepene *eldre* og *arbeidstakere med ansettelsesansvar*. I hele utredningen henviser begrepet *eldre* til aldersgruppen på 55 år og oppover, mens yngre vil være arbeidstakere under 55 år. Vi har valgt å skille ved denne alderen basert på Norsk Seniorpolitisk Barometer 2015. Det er en spørreundersøkelse som årlig sendes ut av Senter for Seniorpolitikk med den hensikt å kartlegge holdningene knyttet til *eldre* i arbeidslivet. I gjennomsnitt mener deres respondenter at en arbeidstaker regnes som *eldre* fra 55,9 år (Dalen, 2015b). For enkelhets skyld runder vi ned til 55 år, som vi mener er en passende alder å skille *eldre* fra yngre arbeidstakere.

Et annet begrep vi vil avklare er *arbeidstakere med ansettelsesansvar*. Det benyttes i forbindelse med analysen av spørreundersøkelsen, og henviser til de respondentene i utvalget som har innflytelse i rekrutteringsprosesser. Etersom de avgjør hvilke søkere som blir innkalt til intervju og hvem som til slutt ansettes, på vegne av arbeidsgiver, refererer vi til denne gruppen som arbeidsgivere.

2. KONTEKSTUELL BAKGRUNN

“Med dagens system og lik produktivitetsvekst, vil nødvendige skatteøkninger ikke bare være uønskede, men også urealistiske” (Bjørnstad, 2016).

Sitatet ovenfor viser til det økte finansieringsbehovet vi kommer til å se i offentlige finanser de neste tiårene, til dels som følge av at andelen eldre i befolkningen øker. Den demografiske aldringen og utviklingen i statsfinansene utgjør bakgrunnen for vår problemstilling. Derfor vil vi i dette kapittelet utdype disse temaene. I tillegg vil vi forsøke å gi en fremstilling av tilstanden i norsk økonomi, som understreker behovet for omstilling.

2.1 Demografisk utvikling

De siste tiårene har man sett en stigning i forventet levealder som medfører at befolkningen aldres (Statistisk Sentralbyrå, 2014). Økt levealder er et tegn på et godt samfunn. Likevel medfører en aldrende befolkning utfordringer for finansieringen av velferdsstaten. De store etterkrigskullene har satt sitt preg på befolkningssammensetningen og pensjonister vil utgjøre en stadig større andel av befolkningen. I 2060 ventes det at hver femte innbygger vil være minst 70 år gammel. Ved å beskrive den demografiske utviklingen i detalj understrekes behovet og potensialet for å øke yrkesdeltakelsen blant eldre.

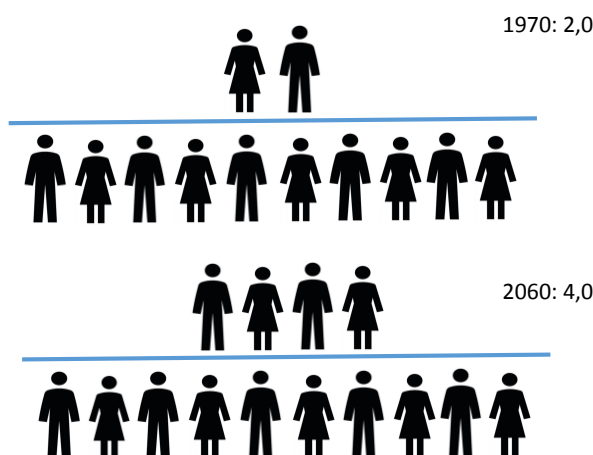
Det vil de neste tiårene være en stor endring i andelen som arbeider og genererer inntekt til staten, og andelen som benytter seg av velferdsgodene. Dette skyldes i hovedsak to faktorer. Den ene faktoren er at det er flere som utdanner seg, samtidig som stadig flere utdanner seg lenger. I 1980 var det i overkant av 10% med høyere utdanning mens det i 2014 var i overkant av 30% (Statistisk Sentralbyrå, 2015). Denne voldsomme økningen skyldes i stor grad kvinners økende yrkesdeltakelse. Den andre faktoren er at årene vi lever som pensjonist øker. Bedre folkehelse og medisinske fremskritt fører til at vi lever stadig lenger. Forventet levealder i Norge har de siste tiårene økt med rundt 2 måneder per år (Statistisk Sentralbyrå, 2016). Fremover forventes levealderen å øke ytterligere, men i et lavere tempo. Mens en mann født i 1970 har forventet levealder på rundt 74 år, vil en mann født i 2100 forvente å bli rundt 91 år gammel (Syse & Pham, 2014). Dette representerer en økning på nesten 23 prosent.

Utviklingen i aldersgrensen for å kunne ta ut alderspensjon fra Folketrygden viser en fallende trend som de siste årene har flatet ut. Aldersgrensen ble ved innførelsen i 1967 satt til 70 år,

før den i 1973 ble redusert til 67 år (Andresen, 2007). Etter at AFP-ordningen, som omfatter en stor andel av befolkningen, ble innført i 1998, ble aldersgrensen trinnvis redusert til 62 år (Ødegård, 2013). Den reelle avgangsalderen viser på sin side når befolkningen i snitt trekker seg ut av arbeidslivet. Dette målet ligger stort sett under den generelle grensen. En av årsakene er at flere yrkesgrupper, som for eksempel brannmenn, politiet og forsvaret, har lavere aldersgrenser. Tall fra OECD viser at det i Norge, og stort sett resten av OECD landene, har vært en klar reduksjon i reell avgangsalder på 70 og 80 tallet, før den så flatet ut de påfølgende tiårene og nå har en svak stigende trend (OECD, 2014). Tall fra Statistisk sentralbyrå bekrefter denne stigende trenden (Claus, Nordby, & Næsheim, 2014). De viser at det har vært en økning i andel yrkesaktive i alderen 60 til 74 år fra 2008 til 2013. Den største økningen ser vi i aldersgruppen 62 år til 64 år, noe som trolig skyldes Pensjonsreformen som kom i 2011. Pensjonsreformen hadde som mål stimulere eldre til å stå lenger i arbeid (Claus, Nordby, & Næsheim, 2014).

På tross av at trenden viser økende pensjonsalder, øker levealderen mer (Lien, 2013). Det medfører at tiden vi arbeider i forhold til tiden vi er pensjonister reduseres. I 1986 arbeidet man i snitt 1,9 år for hvert år som pensjonist. I 2008 var dette tallet redusert til 1,7 og det forventes å reduseres ytterligere etterhvert som levealderen øker. Det er en klar kjønnsforskjell i denne utviklingen som i stor grad reflekterer den økte likestillingen. I 1986 arbeidet kvinner i snitt 1,3 år per år som pensjonist, mens dette tallet var 2,8 for menn. I 2008 var forholdstallet for kvinner økt til 1,5, mens det for menn reduserte seg markant til 2,1 år. Nå har sysselsettingstallene for kvinner nærmet seg samme nivå som for menn, og en kan fremover forvente avtakende vekst i dette forholdstallet for kvinner. Dermed vil høyere levealder føre til at det gjennomsnittlige forholdstallet reduseres ytterligere.

De to faktorene, lengre utdanning og flere år som pensjonist, fører til at arbeidslinjen merkbart reduseres. Dette er negativt for statsfinansene ettersom skatt på inntekt står for en stor andel av statens offentlige inntekter, og dermed finansiering av velferdsstaten. Utviklingen i antall eldre som andel av befolkningen gjør at forsørgelsesbyrden for yrkesaktive har økt og ventes å øke kraftig de neste tiårene. Figur 2.2 illustrerer denne utviklingen: i 1970 var det 2,0 personer over 67 år for hver tiende person mellom 20 og 66 år, og dette tallet forventes å øke til 4,0 i 2060 (Perspektivmelding, 2013).



Figur 2.2: Antall personer over 67 år per tiende person mellom 20-66 år. (Tilpasset fra: Perspektivmeldingen 2013)

Denne demografiske utviklingen er en av årsakene til at temaet *eldres yrkesdeltakelse* har havnet på dagsorden. Utviklingen understreker at det både er et stort behov og potensial for å øke yrkesdeltakelsen blant eldre.

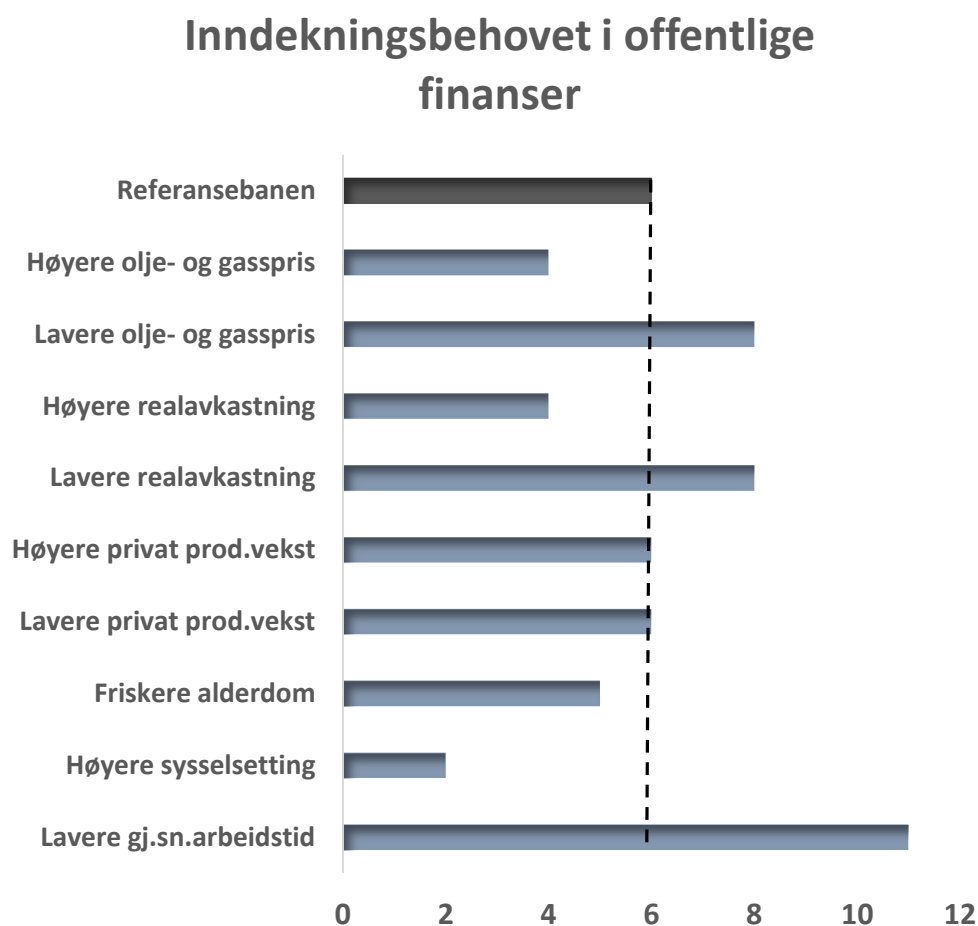
2.2 utfordringer knyttet til statsfinansene

Norge er et rikt land. Vi har et høyt velferdsnivå og høyt bruttonasjonalprodukt (BNP) per innbygger sammenlignet med andre land. Likevel fører den demografiske utviklingen vi beskrev ovenfor til store utfordringer for finansieringen av velferdsordningene. Den aldrende befolkningen vil medføre kraftig vekst i utgifter til pensjon, omsorg og helse.

Utviklingen i Statsfinansene

Velferdsordningene i Norge innebærer omfordeling over livsløpet (Perspektivmelding, 2013). Den yrkesaktive delen av befolkningen er netto bidragsyttere, mens barn, ungdom og eldre er netto mottakere av offentlige overføringer. Etttersom inntekter og utgifter for staten varierer med alder, har alderssammensetningen stor betydning for utviklingen i statsfinansene. De siste 20 årene har den demografiske utviklingen vært gunstig for offentlig forvaltning. Det har blitt flere yrkesaktive i forhold til antall eldre og økt yrkesdeltakelse blant kvinner har bidratt til å styrke finansieringen av velferdsordningene. Fremover vil situasjonen forandres. Økt gjennomsnittlig levealder og store etterkrigskull gjør at andelen eldre øker: i 2060 anslås det at antall personer over 67 vil fordobles sammenlignet med antall personer i yrkesaktiv alder (jf. figur 2.2). Dette vil både redusere skatteinntektene til staten og øke utgiftene, og dermed svekke finansieringen av velferdsordningene. Samtidig vil bidraget fra Oljefondet avta i betydning i

årene som kommer etterhvert som økonomien vokser. Perspektivmeldingen (2013) anslo basert på denne utviklingen finansieringsbehovet for de neste årene. Det har blitt lagt til grunn en utvikling der dagens velferdsordninger og ulike befolkningsgruppers tilknytning til arbeidsmarkedet videreføres. Behovet for inndekning vil ifølge beregningene stige til 6% av fastlands BNP i 2060, jf. figur 2.3 nedenfor.



Figur 2.3: Inndekningsbehovet, målt i prosent av Fastlands BNP, i offentlige finanser ved ulike scenarier. (Tilpasset fra: Perspektivmeldingen 2013)

Som figur 2.3 illustrer, kan endrede forutsetninger om oljepris, realavkastning av pensjonsfondet, privat produktivitsvekst, sysselsetting og arbeidstid føre til betydelige endringer i inndekningsbehovet (Perspektivmelding, 2013). Figuren viser effekten av et scenario der oljeprisen stiger eller synker med 125 kr. Lavere oljepris vil ifølge beregningene øke inndekningsbehovet med 2%. Disse beregningene er fra 2013, altså før oljeprisen begynte å falle sommeren 2014 (Norges Bank, 2016, s. 25). I dag vet vi at oljeprisen har falt med langt mer enn 125 kr, og isolert sett taler dette for et større inndekningsbehov enn det man har kommet frem til i disse beregningene. For realavkastningen av pensjonsfondet, viser figuren

effekten av at avkastningen blir 1% høyere eller lavere. Dette har tilnærmet samme betydning for inndekningsbehovet som variasjoner i oljepris. Ulik produktivitsvekst i privat sektor har imidlertid ikke en stor effekt på inndekningsbehovet. Dette kommer av at økt produktivitet fører til høyere lønnsnivå og dermed høyere utgifter for staten til lønn, pensjon og andre overføringer. I beregningene er også effekten av en friskere alderdom vurdert. I referanseforløpet er det lagt til grunn at de ulike aldersgruppene i fremtiden vil ha de samme behovene for omsorgstjenester som aldersgruppene har i dag. Det kan imidlertid være at økt levealder fører til en friskere alderdom. Da vil behovet for omsorgstjenester for gitt alder reduseres i fremtiden. Figur 2.3 viser effekten av at helsetilstanden gradvis bedres med økt levealder. Isolert sett vil dette redusere inndekningsbehovet noe. Arbeidsdeltakelse ser ut til å være særdeles viktig (jf. figur 2.3). Inntektsskatt er en av de største finansieringskildene for staten. Derfor ser vi at ulik utvikling i sysselsetting og gjennomsnittlig arbeidstid vil gi store utslag i inndekningsbehovet. I alternativet "høyere sysselsetting" er SSB sine beregninger om hvordan pensjonsreformen kan slå ut på arbeidstilbudet lagt til grunn. Vi ser at denne effekten langt på vei kan dekke finansieringsbehovet i forhold til referansebanen. I motsatt retning trekker lavere gjennomsnittlig arbeidstid. De siste tjue årene har trenden vært lavere arbeidstid per sysselsatt. Dersom denne trenden fortsetter kan finansieringsbehovet øke til oppimot 11%. Som figur 2.3 tydelig viser, er det sysselsetting som i størst grad påvirker utviklingen i statsfinansene. I tillegg er dette en faktor man kan påvirke i større grad enn for eksempel oljepris og avkastning av pensjonsfondet. Det er dermed naturlig at arbeidslinjen bør være hovedfokuset i møtet med utfordringene knyttet til statsfinansene. Som det har blitt påpekt av mange, er det rimelig at vi jobber lenger når vi lever lenger. Tiltak som øker arbeidsdeltakelsen blant eldre vil ha en gunstig effekt fordi det både øker skattegrunnlaget og kan redusere trygdeavgiftene.

2.3 Det makroøkonomiske bildet i Norge

Tilstanden i norsk økonomi forsterker behovet for økt yrkesdeltakelse blant eldre. Norge er i dag preget av svak økonomisk vekst og nedgang i petroleumsindustrien. I løpet av 2015 økte BNP for Fastlands-Norge med kun 1%, fire tideler mindre enn det som var anslått (Norges Bank, 2016). På samme tid har investeringene i petroleumsindustrien falt med nærmere 15%. Denne nedgangen gjør seg også synlig i arbeidsmarkedet. Arbeidsledigheten nådde første kvartal 2016 et nivå på 4,9%, som betyr at 135 000 personer er arbeidsledige. Dette er en økning på 0,6% sammenlignet med fjorårsnivået (Statistisk Sentralbyrå, 2016).

Den økte ledigheten skyldes blant annet at virksomhetene i landet settes under sterkt økonomisk press. Derfor ser stadig flere selskaper seg nødt til kutte kostnader, blant annet gjennom store omstruktureringer eller nedbemanningsprosesser. Særlig i oljenæringen og i viktige leverandørnæringer har sysselsettingen falt markant. Bare i oljenæringen var over 30.000 arbeidsplasser forsvunnet per 4. februar i år (Melberg, 2016). Slike omstruktureringer og nedbemanningsprosesser rammer den enkelte arbeidstaker hardt, og det fremstilles i media som at konsekvensene er særlig store for eldre arbeidstakere. Gjeldende lovverk sier at hver enkelt ansatt skal vurderes opp mot saklige utvelgelseskriterier; ansiennitet, kompetanse og sosiale forhold (Amelie, 2015). Det er imidlertid flere tilfeller der arbeidsgivere omgår dette vernet, og eldre arbeidstakere blir presset ut (Dagbladet, 2016; Amelie, 2015).

Samlet sett viser momentene vi har gjennomgått i dette kapittelet at det fremover er viktig å fokusere på yrkesdeltakelsen blant eldre arbeidstakere. Eldre utgjør en stadig større andel av befolkningen, og dette legger press på finansieringen av velferdsstaten. I tillegg gjør økonomiske nedgangstider det enda vanskeligere for eldre arbeidstakere i arbeidsmarkedet. Økt yrkesdeltakelse blant eldre er derfor et viktig mål, både på et økonomisk og et sosialt grunnlag.

3. TEORETISK RAMMEVERK

Etter å ha gjennomgått den kontekstuelle bakgrunnen for utredningen, vil vi i dette kapitlet presentere det teoretiske rammeverket. Vi vil begynne med en gjennomgang av klassisk arbeidsmarkedsteori, som vi videre bruker til å belyse problemstillingen om hvordan ulike økonomiske insentiver vil påvirke etterspørselen etter eldre arbeidstakere.² Til slutt vil vi ta for oss teori om diskriminering i arbeidsmarkedet som forklarer hvorfor aldersdiskriminering kan forekomme.

3.1 Klassisk arbeidsmarkedsteori

Klassisk arbeidsmarkedsteori sier at sysselsetting og lønnsnivå i et arbeidsmarked med fullkommen konkurranse bestemmes av skjæringspunktet mellom tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft (Borjas, 2010). Eldres ønske om å arbeide stadig lenger fører til økt tilbud av arbeidskraft (Dalen, 2015b). Ifølge modellen fører dette til et positivt skift i tilbudskurven og i den nye tilpasningen vil sysselsettingen være høyere og lønnsnivået lavere. I virkeligheten vil det være flere ulike former for markedssvikt som gjør at tilpasningen kan være annerledes. Den teoretiske gjennomgangen er inspirert av Ellingsen & Røed (2006).

En av forutsetningene for teorien er at vi befinner oss i et marked med fullkommen konkurranse. Det er et marked uten noen form for markedssvikt, hvor det ikke finnes skatter eller avgifter og prisen på produktet (lønnen w) fastsettes av markedet. Et arbeidsmarked består i hovedsak av tre ledene aktører: arbeidstakere, arbeidsgivere og staten.

Arbeidstakere er hovedaktøren, og den statiske neoklassiske teorien tar utgangspunkt i at alle arbeidstakere har preferanser knyttet til fritid og konsum av varer og tjenester. Disse preferansene kan representeres gjennom en nyttefunksjon (Pindyck & Rubinfeld, 2012). Denne teorien er en versjon av konsumentenes atferdsmodell hvor det antas at arbeidstakere er rasjonelle aktører. Konsumentenes arbeidstilbud avledes fra den kombinasjonen av konsum og fritid som maksimerer deres nytte. Da dette er en statisk modell skjer tilpasningen innenfor en gitt periode, hvor det ikke er mulig å spare eller låne. Individets muligheter avgrenses derfor

² Spesifisering: Teorien kan kun benyttes til å analysere et av de to økonomiske insentivene vi fokuserer på, redusert arbeidsgiveravgift. Så vidt oss bekjent er det ikke utviklet et teoretisk rammeverk for å analysere effekten av å fjerne goder, slik som ekstra ferieuke.

av nåværende budsjettbetingelse, hvor det for enkelhets skyld antas at all disponibel inntekt benyttes til konsum.

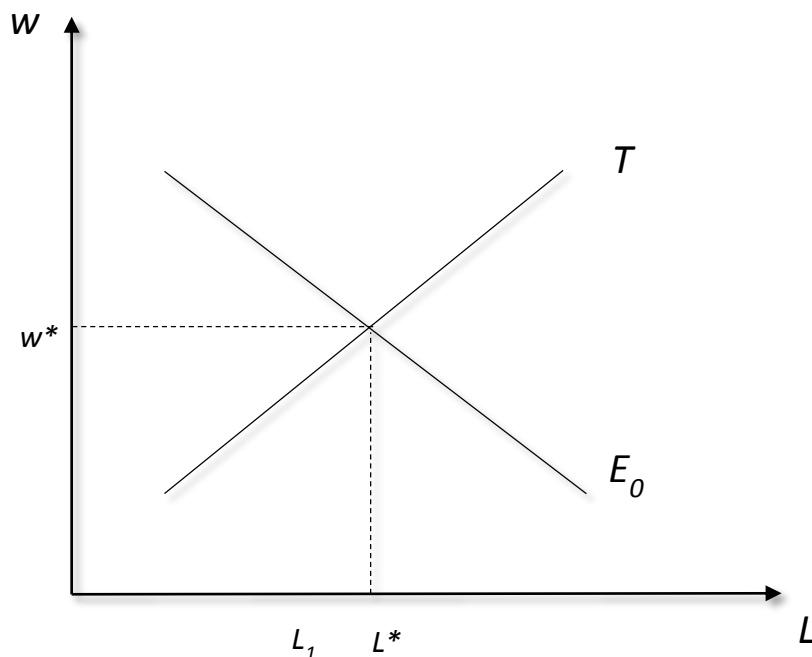
Det aggregerte arbeidstilbudet i markedet finner en ved å summere totalt antall enheter av tilbudt arbeidskraft fra hvert individ for gitt lønnsnivå. Arbeidstilbudet avhenger positivt av lønnsnivået, og vi får dermed en stigende kurve som vist i figur 3.1. Hvordan endringer i lønnsnivået vil påvirke arbeidstilbudet avgjøres av kurvens elasticitet (helning).

Den andre ledene aktøren i arbeidsmarkedet, arbeidsgivere, etterspør arbeidskraft avhengig av lønnsnivået i markedet. Deres tilpasning avledes fra prisen på arbeidskraft, lønnen (w), prisen på bedriftens produkt (p), samt arbeidstakeres grenseproduktivitet (MP). Arbeidstakeres grenseproduktivitet er økningen i produksjon en får ved å ansette en ekstra arbeider, alt annet like (Borjas, 2010). Grenseproduktiviteten multiplisert med produktprisen utgjør arbeidskraftens marginalinntekt:

$$MP * p = pMP \text{ (marginalinntekten)}$$

Bedriftens etterspørsel etter arbeidskraft bestemmes av punktet hvor marginalinntekten tilsvarer lønnen. Det vil si hvor $MP = \frac{w}{p}$. Av det følger det at etterspørselen etter arbeidskraft avhenger negativt av lønnsnivået og etterspørselskurven er fallene. Dersom lønnen w reduseres for gitt p , eller prisen p økes for gitt w , vil etterspørselen øke. I hvilken grad bedriftens sysselsetting påvirkes som følge av endringer i lønnsnivå avgjøres av elasticiteten (helningen) på kurven. Elasticiteten påvirkes både av grenseproduktiviteten og av hvor gode substitusjonsmuligheter det finnes for arbeidskraft. Dersom det er enkelt å substituere arbeidskraft med andre innsatsfaktorer, som for eksempel kapital, er etterspørselskurven svært elastisk og en liten endring i w eller p , vil medføre en markant endring i etterspørselen etter arbeidskraft.

Skjæringspunktet mellom tilbuds- og etterspørselskurven i et arbeidsmarked med fullkommen konkurranse gir sysselsettingsnivået (L^*) og lønnsnivået (w^*), som vist i figur 3.1 nedenfor. I dette tilfellet betaler arbeidsgiveren et beløp som tilsvarer arbeidstakerens fulle lønn.

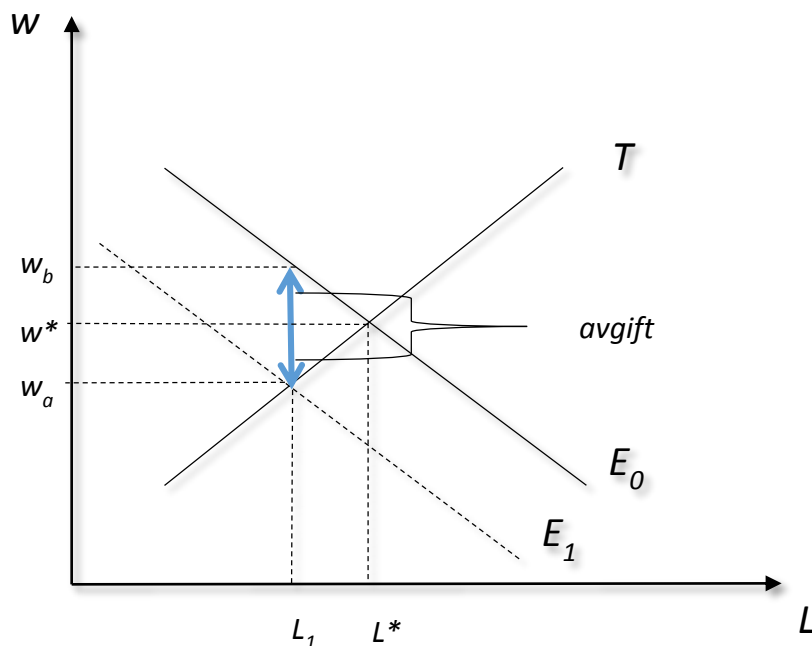


Figur 3.1: Likevekt i arbeidsmarkedet. Figuren viser likevekt i arbeidsmarkedet ved fullkommen konkurranse. Alle som ønsker å arbeide til lønn w^* får arbeide og det finnes ingen arbeidsledighet. (Tilpasset fra: Borjas 2010)

Med denne modellen som bakteppe kan det diskuteres hvordan ulike økonomiske incentiver vil påvirke arbeidsmarkedet.

3.2 Arbeidsgiveravgift

Staten utgjør den tredje ledene aktøren i arbeidsmarkedet. Det er staten som setter rammeverket for markedet og griper inn blant annet for å fremme rettferdighet og like muligheter for alle arbeidstakere (Pindyck & Rubinfeld, 2012). Et slikt inngrep kan være innføring av et økonomisk incentiv som redusert arbeidsgiveravgift for å stimulere etterspørselen etter eldre arbeidskraft. Arbeidsgiveravgift representerer en skatt på arbeid og er en form for markedssvikt. Avgiften betales av arbeidsgiver og er en gitt sats av årslønnen. I denne modellen vil en innføring av arbeidsgiveravgift representere en “kile” mellom tilbud og etterspørsel, som vist i figur 3.2 nedenfor.

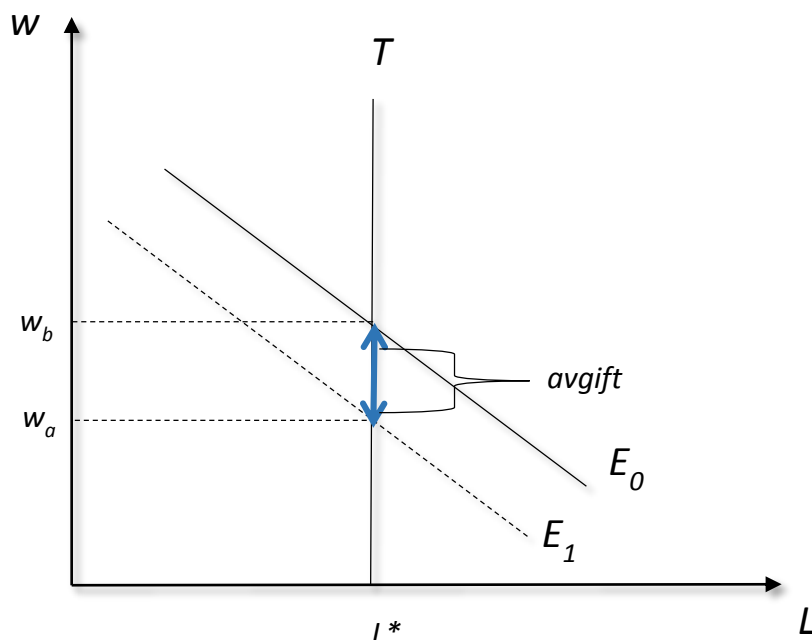


Figur 3.2: Effekten av arbeidsgiveravgift. Figuren viser tilpasningen i arbeidsmarkedet når skatt på arbeidskraft innføres. (Tilpasset fra: Borjas 2010)

Arbeidsgiveravgift vil ifølge teorien føre til et negativt skift i etterspørselskurven fra E_0 til E_1 (jf. figur 3.2). Arbeidstakeres lønn vil falle fra w^* til w_a mens arbeidsgiveren nå må betale en ekstra avgift og utbetaler totalt w_b . Det nye lønnsnivået endrer tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft, og i det nye skjæringspunktet reduseres sysselsetningen fra L^* til L_1 . Dette innebærer at dersom arbeidsgiveravgiften til eldre arbeidstakere reduseres med en gitt proSENTSATS vil motsatt mekanisme slå inn. Etterspørselen etter eldre arbeidskraft vil øke gjennom et positivt skift i etterspørselskurven (E) og videre føre til økt sysselsetting i denne aldersgruppen. I realiteten er det ikke avgjørende hvem som betaler skatten for den langsiktige tilpasningen, da den uansett vil belaste både arbeidsgiver og arbeidstaker. Denne effekten kalles overvelting og sier at det i teorien er irrelevant hvem skatten formelt pålegges (Pindyck & Rubinfeld, 2012). I hvilken grad arbeidsgiver og arbeidstaker belastes avgjøres av kurvenes elastisitet (helning). Som figuren viser, medfører arbeidsgiveravgift et effektivitetstap. Effektivitetstapet fremkommer av arealet på trekanten mellom det opprinnelige skjæringspunktet og “kilen”.

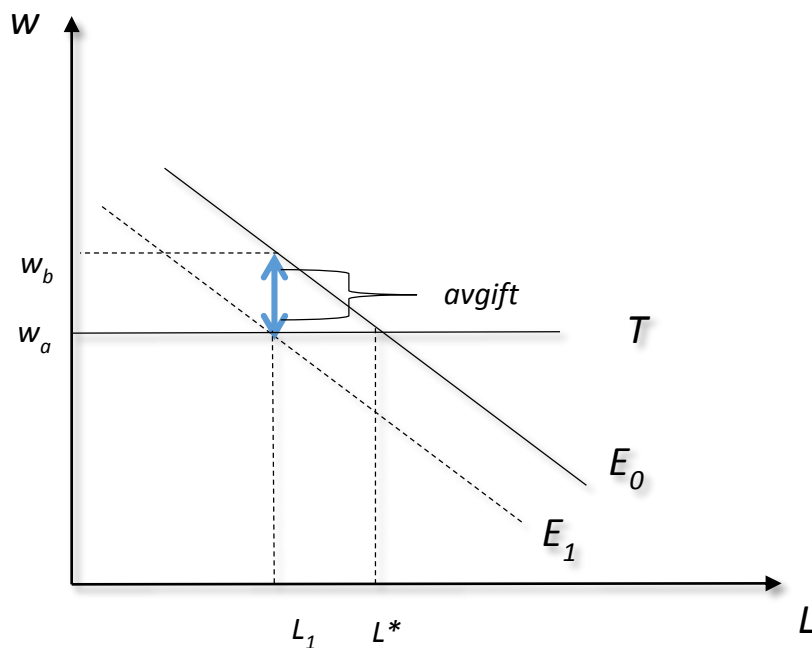
Figurene 3.3 og 3.4 illustrerer hvordan elastisiteten til tilbudskurven avgjør hvem som i realiteten betaler avgiften. De samme effektene ville vært gjeldende dersom vi så på elastisiteten til etterspørselskurven. I figur 3.3 ser vi et ekstremtilfelle der tilbudskurven er helt

uelastisk og dermed en vertikal linje. Sysselsettingen vil her ikke påvirkes av lønnsnivået, ettersom en arbeidsgiveravgift i sin helhet overveltes på arbeidstakere i form av redusert lønn. Ettersom arbeidsgiveren ikke belastes, vil lønnskostnaden (inkludert arbeidsgiveravgift) forbli uendret og dermed sikre at sysselsettingen er den samme som tidligere.



Figur 3.3: Uendelig elastisk tilbud. Figuren viser tilpasningen i arbeidsmarkedet når tilbudet er uendelig elastisk. (Tilpasset fra: Borjas 2010)

I det neste ekstremtilfellet (jf. figur 3.4) er tilbudskurven horisontal. Det vil si at tilbudet av arbeidskraft er uendelig elastisk i forhold til lønn. Dersom lønnen reduseres med så mye som en krone er ingen lenger villige til å tilby sin arbeidskraft. Arbeidsgiver må selv bære den fulle kostnaden av en avgift, ettersom de ikke har mulighet til å overvelte noe av avgiften på arbeidstaker i form av redusert lønn. En slik avgift medfører at den totale prisen arbeidsgiver betaler for arbeidstaker øker og etterspørselskurven vil få et negativt skift. Etterspørreselen etter arbeidskraft vil reduseres fra E_0 til E_1 , som fører til at sysselsettingen faller fra L_0 til L_1 . Arbeidsledigheten vil øke som følge av tilbudsoverskudd.

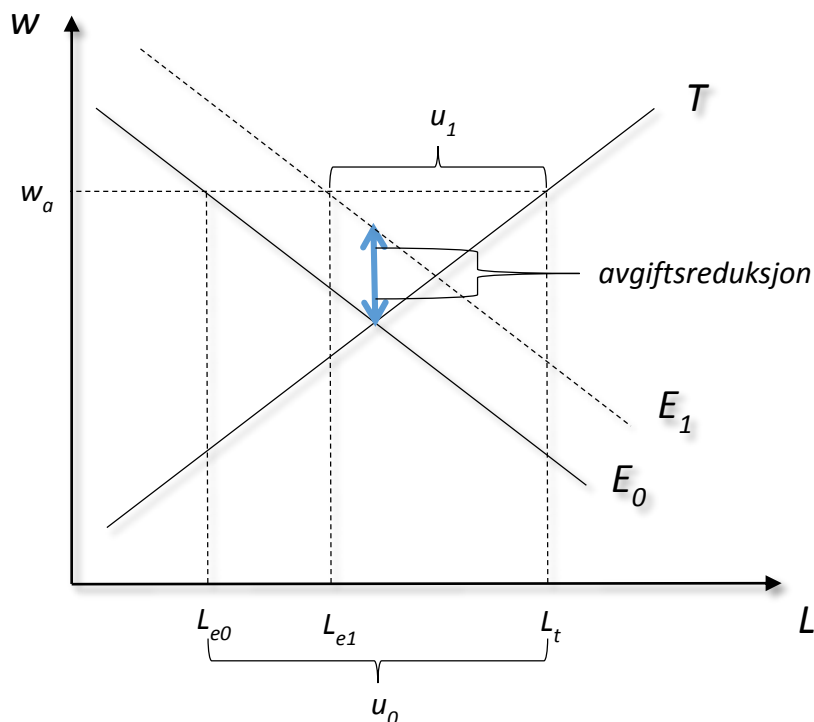


Figur 3.4: Uendelig uelastisk tilbud. Figuren viser tilpasningen i arbeidsmarkedet når tilbudet er uendelig uelastisk. (Tilpasset fra: Borjas 2010)

Som illustrert i figur 3.3 og 3.4 avgjøres avgiftens sysselsettingseffekt av hvor sensitive tilbudet og etterspørselen etter arbeidskraft er i forhold til lønnsendringer. Jo mer elastiske (flate) kurvene er, jo større påvirkning har endringer i lønnsnivået på sysselsettingen. På lang sikt er det irrelevant om det er arbeidstaker eller arbeidsgiver som blir belastet med en avgift, ettersom markedet vil avgjøre hvordan avgiften i realiteten fordeles. I arbeidsmarkedet antas det ofte at tilbudskurven er tilnærmet vertikal. I et slikt tilfelle vil avgiften på lang sikt nøytraliseres gjennom redusert lønnsnivå og vil dermed ikke ha effekt på sysselsettingen. På kort og mellomlang sikt er det imidlertid mulig at en slik avgift vil påvirke sysselsettingen. Dersom både tilbudet og etterspørselen etter eldre arbeidskraft er elastisk, kan ifølge teorien en reduksjon i arbeidsgiveravgiften for eldre arbeidstakere være et godt økonomisk insentiv for å stimulere etterspørselen.

Som nevnt, vil ikke alle arbeidsmarkeder i realiteten ha fullkommen konkurranse. Arbeidsmarkedet i Norge er intet unntak, der lønnsdannelsen er relativt sentralisert. Dette gjør at lønnen kan settes høyere enn det markedet tilsier, og vi får en situasjon med arbeidsledighet hvor tilbudet av arbeidskraft er større enn etterspørselen. Situasjonen er illustrert i figur 3.5 nedenfor. Den viser at et lønnsnivå på w_a fører til at L_t tilbyr sin arbeidskraft mens kun L_{e0} blir etterspurt. Arbeidsledigheten dette medfører er illustrert ved differansen mellom disse to punktene (u_0). På bakgrunn av dette kan arbeidsgiveravgiften påvirke sysselsettingen mer enn

det teorien tilsier. Dette gjør at redusert arbeidsgiveravgift som økonomisk insentiv i større grad har mulighet til å påvirke etterspørselen etter eldre arbeidskraft enn hva som ville vært tilfellet ved fullkommen konkurranse.



Figur 3.5: Redusert arbeidsgiveravgift. Figuren viser effekten av redusert arbeidsgiveravgift i et arbeidsmarkedet der lønnen er «frys» fast over likevektsnivået. (Tilpasset fra: Ellingsen & Røed 2006)

Det er ulike årsaker til at lønnsnivået blir værende over likevektsnivået og dermed medfører arbeidsledighet. En årsak er at arbeidsgivere kan benytte seg av effektivitetslønn for å motivere til innsats. Fagforeninger med forhandlingsmakt er en annen årsak, ettersom de gjennom forhandlinger kan påvirke lønnsnivået. Når det gjelder eldre kan det i tillegg være en annen grunn til en slik skjevhet. I arbeidsmarkedet benyttes i stor grad ansiennitetslønn som medfører at eldre kan ha krav på høyere lønn enn deres produktivitet tilsier. I et slikt tilfellet, hvor lønnen for eldre er fryst til for eksempel w_a (jf. figur 3.5) fremkommer det klart at en redusert arbeidsgiveravgift for eldre ville økt etterspørselen etter denne aldersgruppen. Det positive skiftet i etterspørselskurven fra E_0 til E_1 illustrerer dette. Den økte etterspørselen etter eldre arbeidskraft, fra L_{e0} til L_{e1} , fører til at arbeidsledigheten faller fra u_0 til u_1 . Dette resultatet er betinget av at lønningen er fryst til en punkt over likevektsnivået. Dersom deler av avgiften kan overveltes ville endringen i arbeidsgiveravgiften hatt en mindre effekt på sysselsetningen.

3.3 Aldersdiskriminering i arbeidsmarkedet

Det teoretiske rammeverket kan også benyttes som bakgrunn for å forklare aldersdiskriminering i arbeidsmarkedet. Gary Becker's modell om økonomiske konsekvenser av diskriminering vil her brukes for å forklare dette fenomenet (Borjas, 2010, s. 369). Modellen bygger på at den totale arbeidskraften deles i to grupper. I vårt tilfellet vil eldre arbeidstakere utgjøre en gruppe, mens den andre gruppen består av yngre arbeidstakere. Dersom vi antar at de to gruppene arbeidskraft er perfekte substitutter med lik produktivitet, vil en bedrift tilpasse sin etterspørsel etter produktfunksjonen:

$$Q = f(E_u + E_e)$$

Q er her bedriftens produksjon, mens E_u er antall unge ansatte og E_e er antall eldre ansatte. En ser her at bedriftens totale produksjon avhenger av totalt antall ansatte, uavhengig av deres alder. Som følge av forutsetningen om at unge og eldre arbeidstakere er like produktive, vil arbeidskraftens grenseprodukt være den samme uavhengig av om arbeidstakeren er ung eller eldre. Følgelig tilsier teorien at det kun kan være diskriminerende årsaker som forårsaker at yngre blir foretrukket fremfor eldre arbeidstakere.

For enkelhets skyld ignoreres kapital som innsatsfaktor, og kun arbeidskraft blir brukt i produksjonsprosessen. Dersom et firma ikke diskriminerer i en ansettelsesprosess vil de ansette den arbeidskraften som er billigst uavhengig av tilbyderens alder. Dersom lønnen i markedet var satt lavere for de eldre, ville firmaet ansatt kun eldre arbeidstakere opp til punktet hvor lønnen deres tilsvarer verdien av grenseproduktet. Det samme gjelder for de yngre dersom deres lønn var satt lavest i markedet.

I et firma hvor diskriminering mot eldre finner sted vil deres lønnskostnad regnes å være $w_e(1+d)$, hvor d representerer en diskrimineringskoeffisient. I ansettelsesspørsmålet vil bedriften dermed ta en avveining mellom w_u og $w_e(1+d)$, og ansette den de nå anser som billigst.

Vil kun ansette eldre hvis $w_u > w_e(1 + d)$

Vil kun ansette unge hvis $w_u < w_e(1 + d)$

De to ligningene ovenfor er en viktig implikasjon fra Becker sin modell (Borjas, 2010, s. 369). De sier at dersom unge og eldre arbeidstakere er perfekte substitutter, så har bedriftene en segregert arbeidsstyrke. De ansetter kun yngre dersom kostnaden ved å ansette eldre fremstår som høyere enn ved å ansette yngre ($w_u < w_e(1 + d)$). Hvor store de økonomiske insentivene må være for at arbeidsgiver vil velge å ansette en eldre fremfor en ung, avgjøres ifølge teorien av hvor diskriminert de eldre er.

4. TIDLIGERE FORSKNING

I dette kapitlet vil vi presentere et utvalg av tidligere forskning vi anser som relevant for problemstillingen. Etter å ha presentert det teoretiske rammeverket i forrige kapittel har vi et bedre grunnlag for å forstå hvordan forskningen knytter seg til vår problemstilling. Vi vil først presentere faktorer som påvirker etterspørselen etter eldre arbeidskraft, herunder aldersdiskriminering, synet på eldre arbeidstakere, og sammenhengen mellom produktivitet og alder. Deretter vil vi ta for oss forskning på differensiert arbeidsgiveravgift, som har blitt benyttet til ulike formål.

4.1 Faktorer som påvirker etterspørselen etter eldre arbeidskraft

4.1.1 Aldersdiskriminering

Aldersdiskriminering er et tema som er sterkt knyttet til etterspørselen etter eldre arbeidskraft. Dersom eldre er diskriminert i arbeidsmarkedet, vil ikke tiltak for å stimulere eldre til å stå lenger i arbeid nødvendigvis resultere i at de faktisk får arbeide. Innsikt i dette temaet er derfor avgjørende for å forstå etterspørselen etter eldre arbeidskraft, og med det få et bedre utgangspunkt for å studere virkningen av økonomiske insentiver.

Flere internasjonale studier beviser at eldre blir diskriminert i arbeidslivet. Lahey (2008) studerer mulige barrierer på etterspørselssiden for å ansette eldre kvinner. Studiet er et såkalt CV korrespondansestudie som består av å sende ut falske søknader som er mer eller mindre identiske, med unntak av alder og navn. Resultatene måles etter hvilke søkere som blir innkalt til intervju. Lahey (2008) viser at sannsynligheten for å få jobbintervju er 42 prosent høyere for unge kvinner enn for eldre i Massachusetts, og tilsvarende tall i Florida er 46 prosent. Hun undersøker også mulige årsaker til den ulike behandlingen, og finner ingen bevis for smaksbasert diskriminering. Hun finner imidlertid bevis som tyder på statistisk diskriminering langs noen få dimensjoner, slik som utdaterte ferdigheter blant eldre.

En svakhet ved eksperimentet til Lahey (2008) er ifølge Neumark, Burn & Button (2015) at CV'ene til de yngre og eldre søkerne er konstruert slik at de har lik erfaring. De trekker frem at en eldre søker som har arbeidet i mange år naturligvis vil ha mer erfaring enn en yngre. Lik erfaring for unge og eldre kan gjøre at eldre søkere fremstår som mindre kvalifisert, og dermed skape bias i retning av å finne aldersdiskriminering. I studiet tar de hensyn til denne mulige

kilden til bias ved å inkludere både eldre søkere med lav erfaring og eldre søkere med høy erfaring som er forenelig med alderen. Basert på mer enn 40 000 jobbsøknader finner de robust bevis for diskriminering mot eldre kvinner i ansettelse. De finner imidlertid langt mindre bevis for aldersdiskriminering mot menn. Resultatene indikerer at diskrimineringen er sterkest for søkere nær pensjonsalder (64-66 år). Dette er også målgruppen for tiltak som skal oppmuntre til forlenget yrkeskarriere. Videre studerer forfatterne hvordan overgangsjobber (*bridge jobs*), altså mindre krevende jobber eller lavferdighetsjobber, påvirker aldersdiskriminering. Overgangsjobber ses på som en viktig kilde til å forlenge yrkeslivet til eldre (Cahill et al. 2006; Johnson et al. 2009, referert i Neumark et al. 2015). For å undersøke hvorvidt overgangsjobber øker aldersdiskriminering, konstruerte Neumark, Burn & Button (2015) CV'er som varierte med tanke på hvorvidt arbeiderne allerede hadde tatt, eller planla å ta, slike jobber. De finner ingen bevis for sterkere diskriminering for søkere som har, eller søker seg til, overgangsjobber. Dette kan sees på som et positivt resultat ettersom slike jobber, som nevnt, er viktig for forlenget yrkesdeltakelse.

Neumark, Burn & Button (2015) sine funn er konsistente med resultatene i Farber (2015), som viser at alder påvirker sannsynligheten for å bli oppringt for jobbintervju. Han studerer oppringningsraten for fiktive søkere i aldersgruppene 35-37, 40-42 og 55-58 (eldre), og finner ingen signifikant forskjell mellom de to yngste gruppene. Oppringningsraten for den eldre gruppen er imidlertid signifikant lavere enn for de to andre gruppene. Farber (2015) finner imidlertid ingen signifikant forskjell mellom aldersgruppene for jobbene der minst 3 av 4 søkere ble oppringt. Med andre ord, er det ikke tegn på aldersdiskriminering i disse jobbene. Den høye oppringningsraten kan reflektere et behov for å fylle et stort antall jobber raskt, og at bedriftene derfor er mindre selektive overfor kandidatene. Dette impliserer at i tider med høy aggregert etterspørsel vil sjansen være mindre for at den eldre aldersgruppen faller utenfor.

Oppsummert beviser disse studiene at eldre er diskriminert i arbeidsmarkedet. Denne diskrimineringen impliserer at etterspørselen etter eldre arbeidstakere ikke nødvendigvis er tilstrekkelig for at tiltak som stimulerer eldre til å arbeide lenger vil resultere i økt yrkesdeltakelse. Dette kan være et argument for at det må gjøres noe på etterspørselssiden. Dersom diskrimineringen delvis skyldes stereotypier om at eldre koster mer, slik som Rhine (1984, referert i Lahey 2008) antyder, er det fornuftig å vurdere økonomiske insentiver på etterspørselssiden. På den andre siden, kan aldersdiskriminering hindre effekten av økonomiske insentiver dersom diskrimineringen er basert på smaksbaserte oppfatninger som

økonomiske insentiver ikke kan kompensere for. Den studerte litteraturen besvarer ikke hva aldersdiskrimineringen skyldes, og denne utredningen vil heller ikke belyse dette. Det er likevel verdt å merke seg at aldersdiskriminering har en negativ effekt på etterspørselen etter eldre arbeidskraft. Denne effekten kan potensielt motvirkes ved hjelp av økonomiske insentiver.

4.1.2 Hvordan arbeidsgivere oppfatter eldre arbeidstakere

Aldersdiskriminering kan ha sammenheng med hvordan arbeidsgivere ser på eldre arbeidstakere. Senter for seniorpolitikk (SSP) og Econa er to organisasjoner som jevnlig gjennomfører undersøkelser med hensikt å kartlegge hvordan dagens arbeidsmarkedet stiller seg til seniorpolitiske spørsmål. Vi vil i dette delkapittelet gjennomgå deres siste undersøkelser for å belyse hvordan arbeidsgivere oppfatter eldre arbeidstakere.

Norsk Seniorpolitisk Barometer

SSP har hvert år siden 2003 distribuert undersøkelsen *Norsk Seniorpolitisk Barometer* til ledere i næringslivet, og til de øvrige yrkesaktive i befolkningen. Blant de yrkesaktive fremkommer det i den nyeste undersøkelsen at det er et økende ønske om å stå lenger i arbeid (Dalen, 2015b). I 2003 var gjennomsnittlig ønsket avgangsalder 61 år blant arbeidstakere i alle aldre, mens tallet i 2015 var økt til 66,2 år. I samme periode økte andelen som kunne tenke seg å arbeide etter de hadde rett til pensjon fra 53% til 63%. På spørsmål om respondentene gleder seg til å gå av med pensjon falt andelen som svarte ja fra 45% til 36%. Denne endringen kan anses som svært positiv, og viser at vi er inne i en positiv trend hvor den gjennomsnittlige personen stadig ønsker å arbeide lenger enn tidligere.

Undersøkelsen distribuert til ledere i arbeidslivet undersøker blant annet hvordan de stiller seg til det å ansette eller beholde eldre arbeidstakere. Resultatene gir et inntrykk av hvilke seniorpolitiske holdninger som gjør seg gjeldene. Arbeidsgivere ble blant annet spurt om hvor godt de ville likt å ansette følgende grupper: *Erfarne arbeidstakere, unge arbeidstakere, nyutdannede arbeidstakere, arbeidsinnvandrere, seniorer, eldre arbeidstakere, funksjonshemmede*. Hvert alternativ skulle rangeres mellom preferansene *meget godt, ganske godt, litt dårlig eller meget dårlig*. I 2015 svarte 95% at de hadde likt å ansette *erfarne arbeidstakere*, mens det kun var 62% og 53% som svarte at hadde likt å ansette henholdsvis *seniorer* og *eldre arbeidstakere*. Dette er noe selvmotsigelse, ettersom *erfarne arbeidstakere*, som Dalen (2015a) kommenterer, ofte er *eldre arbeidstakere* eller *seniorer* som gjennom flere

år har tilegnet seg kunnskap og kompetanse. Arbeidsgivere ønsker i hovedsak erfarne og unge arbeidstakere, hvilket trolig er en sjelden kombinasjon. Resultatene viser i tillegg at det er klare holdninger knyttet til hva man kaller de eldste arbeidstakerne. *Eldre arbeidstakere* har, hvert år siden undersøkelsen ble sendt ut første gang i 2003, blitt ansett som mindre attraktive å ansette enn *seniorer*. Dette er interessant ettersom disse to gruppene svært ofte omfatter personer med samme alder. Mer forventet er det at de to gruppene har tilsvarende trender. Siden 2013 har begge hatt en negativ trend, med en reduksjon fra 70% til 62% og fra 63% til 53%, for henholdsvis seniorer og eldre arbeidstakere.

På direkte spørsmål om lederne har opplevd aldersdiskriminering, svarer 16% at de har opplevd dette *av og til, ofte* eller *svært ofte*. Derimot viser resultatene på mer indirekte spørsmål om aldersdiskriminering, der eldre settes opp mot yngre arbeidstakere, langt mer negative tendenser. Et spørsmål ber respondentene svare på hvor ofte de har opplevd ulike situasjoner i arbeidslivet, der en av situasjonene som beskrives er: *Yngre arbeidstakere blir foretrukket når ny teknologi eller arbeidsmåter skal innføres*. Her har 57% av lederne svart at de har opplevd situasjonen *av og til, ofte* eller *svært ofte*. Den andre situasjonen som beskrives er: *eldre forbigås ved forfremmelser og internrekruttering*. 17% har opplevd dette i ulik grad. Resultatene viser at tilfeller av aldersdiskriminering forekommer i arbeidslivet. Et siste spørsmål vi vil kommentere fra barometeret er: *hvor lenge bør en søker minst ha igjen av yrkeskarrieren før du vil vurdere å innkalle vedkomne til intervju?* Svarfordelingen på dette spørsmålet kan virke negativ for eldre og støtter påstander om at eldre blir diskriminert. 28% mener en søker minst bør ha 10 år igjen av yrkeskarrièren for å bli vurdert. Det viser at nesten en tredjedel av de spurte lederne i arbeidslivet ikke vil ansette personer som er i slutten av sin yrkeskarriere.

Spørreundersøkelse fra Econa

Ved gjennomføring av en lignende spørreundersøkelse i 2015 undersøkte arbeidstakerorganisasjonen Econa synet på eldre arbeidskraft.^{3,4} Resultatene fra undersøkelsen samsvarer i stor grad med Norsk Seniorpolitisk Barometer, i den forstand at de begge støtter opp under oppfattingen om at det eksisterer et negativt syn på eldre arbeidstakere. Gjennomgangen nedenfor er basert på egne tolkninger av resultatene fra undersøkelsen.

³ Econa er en interesse- og arbeidstakerorganisasjonen for siviløkonomer og masterutdannende innen økonomisk-administrative fag (Econa, 2016).

⁴ Vi fikk tilgang til resultatene fra Econas undersøkelse i 2015 med tema «Yngre-eldre». Ta kontakt med Econa på post@econa.no for spørsmål.

I undersøkelsen ønsker Econa blant annet å avdekke hvorvidt respondentene mener eldres produktivitet er avtakende. Dette gjøres ved at respondentene skal tilegne påstanden: *generelt har eldre arbeidstakere avtakende produktivitet* en verdi mellom 1 og 7 (1 er *helt uenig* mens 7 er *helt enig*). 50% svarer at de i ulik grad er uenig (1, 2 og 3), mens 16% i ulik grad er enig i påstanden. De resterende 34% var enten indifferente ved at de svarte midt på skalaen (4) eller de krysset av på *vet ikke*. Disse resultatene impliserer at halvparten av respondentene ikke mener eldre i gjennomsnitt blir mindre produktive, mens 16% er negativt innstilt til eldres produktivitet. Undersøkelsen inneholdt flere påstander respondentene skulle ta stilling til ved å tilegne hver påstand en verdi mellom 1 og 7. På påstanden: *eldre arbeidstakere bør godta lønnsreduksjon dersom deres produktivitet synker* svarer 31% at de i ulik grad er enige, mens de resterende respondentene er uenige eller usikre. Dette er interessant, ettersom det indikerer at i underkant av en tredjedel mener lavere produktivitet bør kunne kompenseres for gjennom lavere lønninger. Videre har flere påstander til hensikt å kartlegge hvorvidt spesifikke faktorer påvirker oppfatningen av eldre arbeidstakere. Nær halvparten (45%) av respondentene er i ulik grad enige i påstanden: *mange eldre har for lav IT kompetanse*. Oppfattet endringsvilje er en annen faktor som skiller de to aldersgruppene. Dette fremkommer av svarene om påstanden: *eldre er mer endringsvillige enn yngre*. 10% har i ulik grad sagt seg enig, mens 56% i ulik grad er uenig. Disse resultatene impliserer at en betydelig andel av respondentene mener faktorene *mindre endringsvilje* og *lavere IT kompetanse* påvirker oppfatningen om at eldre er en svakere ressurs enn yngre i arbeidslivet.

I tillegg inneholder undersøkelsen spørsmål om synet på ulike goder, som seniordager og ekstra ferieuke ved fylte 60 år. Ekstra ferieuke studeres ved å be utvalget rangere hvem de mener har størst behov for ekstraferie: *Unge uten barn, barneforeldre/grunnskolealder, småbarnsforeldre/barnehagealder* eller *de over 60 år*. 25% av respondentene har rangert *de over 60 år* øverst, mens *småbarnsforeldre/barnehagealder* og *barneforeldre/grunnskolealder* er rangert øverst av henholdsvis 31% og 29%. Dette viser at det er en oppfatning blant Econas medlemmer om at andre enn eldre bør ha rett til ekstraferie.

Oppsummert indikerer resultatene fra Norsk Seniorpolitisk Barometer og spørreundersøkelsen til Econa at deler av arbeidslivet mener eldre og yngre er ulike ressurser i arbeidsmarkedet. Det fremkommer fra undersøkelsene at flere er negativt innstilt til eldre arbeidstakere og at det forekommer tilfeller av aldersdiskriminering. Dette er viktig innsikt, ettersom aldersdiskriminering kan begrense effekten av potensielle økonomiske insentiver.

4.1.3 Avtakende produktivitet blant eldre?

En av faktorene som påvirker synet på eldre arbeidskraft er oppfattet produktivitet. Et anerkjent teoretisk rammeverk for sammenhengen mellom alder og produktivitet er basert på Lazear (1979). Han viser at lønnsutviklingen må være stigende med alder for at arbeidstakere skal stimuleres til å gjøre en god jobb. Ved inntreden i arbeidslivet inngår arbeidstaker en langtidskontrakt med arbeidsgiver, hvor en i starten regnes som underbetalt i form av at lønnen er lavere enn hva deres marginalproduktivitet tilsier. Videre regnes en senere i karrieren som overbetalt. En slik forsinket kompensasjon motiverer arbeidstakere til å gjøre en tilfredsstillende jobb. Dette lønnsystemet krever i tillegg at virksomheten har en påbudt pensjonsalder for å hindre å måtte betale ut høyere totallønn enn det verdien av arbeidstakerens samlede marginalprodukt tilsier. Med andre ord viser Lazear (1979) at økt inntekt over en viss alder ikke fullt ut reflekterer økt produktivitet. Denne teorien forutsetter imidlertid at arbeidsforhold er langsiktig. Forutsetningen gjør at teorien ikke direkte kan overføres til det norske arbeidsmarkedet, hvor mobiliteten er stor og hyppige jobbskifter er normalt.

Et studie som i større grad er relevant for det norske arbeidsmarkedet, er Solem (2012). Studiet undersøker hvordan alderen påvirker arbeidsevne og arbeidsprestasjoner (produktiviteten). Solem (2012) presiserer at redusert arbeidsevne ikke nødvendigvis påvirker prestasjon. Arbeidsevne vil naturlig forandres over tid, for eksempel ved redusert syn eller i positiv forstand ved opparbeidelse av ekspertisekunnskap på et område. Dersom arbeidsevnen svekkes, kan andre faktorer, som økt motivasjon eller høyere innsats, likevel føre til at arbeidsprestasjonene ikke reduseres. Sammenhengen mellom alder og produktivitet måles ved hjelp av ulike metoder (Solem, 2012). Hvor enkelt det er å måle denne sammenhengen varierer i stor grad med yrke og type oppgave. I arbeid der resultatet avhenger av flere arbeidstakere måles det ofte overordnet ettersom det er vanskelig å måle produktivitet på et individnivå. To metastudier: Warr (1994, referert i Solem 2012) og Ng & Feldman (2008, referert i Solem 2012), finner at sammenhengen mellom arbeidsprestasjon og alder varierer mellom ulike yrker. Den avhenger av om jobben stiller krav til fysikk eller andre egenskaper som normalt svekkes med alderen, eller om ekspertise og erfaringer er nyttige i arbeidet. Warr (1994) kom på bakgrunn av disse to dimensjonene frem til fire ulike jobbkrav med ulik påvirkning på eldres arbeidsprestasjon. I jobber som er lite fysisk krevende eller i kvalifisert manuelt arbeid, der erfaring i tillegg til fysikk er avgjørende, spiller alder en rolle. Alderen gir på sin side et fortrinn i arbeid der erfaring og ekspertise er viktig, og kravene til fysikk og reaksjonstid er lav. Motsatt

vil alder kunne være en ulempe i arbeid som er underlagt tidspress og hvor erfaring er lite relevant. Ng & Fieldman (2008, referert i Solem 2012) finner derimot ingen gjennomsnittlige alderseffekter ved utførelse av arbeidsoppgavene eller på kreativitet. Eldre viste en mer sikker atferd og var bedre på bedriftsinternt ansvar, mens de presterte noe dårligere i opplæringsprogrammer og hadde noe høyere sykefravær enn de yngre. Det betyr at det ikke finnes entydig evidens for at arbeidstakere presterer dårligere med alderen. Noen vil bli dårligere ved høyere alder, mens andre vil bli bedre. Arbeidsprestasjon og produktivitet påvirkes i vel så stor grad av type arbeid, motivasjon og innsats, som av alder.

4.2 Differensiert arbeidsgiveravgift

Et av de økonomiske insentivene vi fokuserer på i denne utredningen er redusert arbeidsgiveravgift for eldre arbeidstakere. Differensiert arbeidsgiveravgift har blitt benyttet som virkemiddel for ulike formål. I Norge er geografisk differensiering mest utbredt, men aldersdifferensiert arbeidsgiveravgift har også blitt benyttet i en periode. I andre land, som for eksempel Frankrike og USA, har man også sett på muligheten for å stimulere etterspørselen etter ufaglært arbeidskraft ved redusert arbeidsgiveravgift. Analyser av disse ordningene sin effekt på sysselsettingen gir innblikk i hvor treffsikkert differensiert arbeidsgiveravgift er som virkemiddel. Vi vil her presentere ulik litteratur om geografisk differensiering i Norge, Sverige og Finland. Deretter vil vi gjennomgå analyser av redusert arbeidsgiveravgift for ufaglærte. Til slutt vil vi presentere en evaluering av den aldersdifferensierte arbeidsgiveravgiften i Norge som var gjeldene fra 2002 til 2007. Mens sistnevnte har størst relevans for vår problemstilling, kan analyser av differensiert arbeidsgiveravgift for andre formål gi en dypere forståelse for hvordan slike tiltak kan påvirke sysselsettingen.

4.2.1 Geografisk differensiering

I Norge har geografisk differensiert arbeidsgiveravgift blitt benyttet siden 1975. Det betraktes som et svært viktig virkemiddel i distriktpolitikken, ettersom det både er treffsikkert med tanke på målet om økt sysselsetting og kostnadseffektivt ved at det er enkelt å administrere (Hervik & Rye, 2010). Sysselsettingseffektene av redusert arbeidsgiveravgift vil avhenge av i hvilken grad de reduserte avgiftene veltes over i økte lønninger. Dersom overveltningseffekten er stor, vil effekten på sysselsettingen reduseres (Angell, Karlstad, & Lie, 2011). Flere norske studier ser på lønnseffektene av redusert arbeidsgiveravgift. Johansen & Klette (1997) finner at endringer i arbeidsgiveravgift nesten fullt ut overføres til lønnsvekst. De estimerte

overveltningseffektene varierer fra 60 til 100 prosent. Andre studier, for eksempel Dyrstad & Johansen (2000), finner derimot resultater som tyder på at redusert arbeidsgiveravgift faktisk vil redusere lønnskostnadene og dermed stimulere sysselsettingen. Hervik et al. (2001, referert i Angell 2011, s. 24), konkluderer med at en *nasjonal* reduksjon i arbeidsgiveravgiften kan gi en gunstig effekt på kort sikt, men at overveltningseffekten på lang sikt vil være i størrelsesorden 70 til 80 prosent. Imidlertid finner de at en *lokal* reduksjon i arbeidsgiveravgiften (geografisk differensiert) kan ha gunstig effekt også på lang sikt, ettersom lønnsdannelsen er relativt sentralisert. Stølen (1996, s. 11) bekrefter dette ved å understreke at tiltaket *“åpenbart har vært gunstig for sysselsettingen ettersom mindre enn 20 prosent av avgiftsreduksjonen overveltes til høyere lønninger”*.

Et studie fra Sverige analyserer effekten av redusert arbeidsgiveravgift i Nord-Sverige i 2002. Benmarker et al. (2009) finner ingen effekt på sysselsettingen av en reduksjon i arbeidsgiveravgiften på 10 prosent. De finner at en fjerdedel av reduksjonen i avgiften overføres fra arbeidsgivere til arbeidstakere ved at lønningene stiger. Når analysen utvides til å omfatte nyetableringer og nedleggelse, finner de imidlertid en positiv effekt på antall virksomheter og antydning til økt sysselsetting. Finland har også erfaring med regionalt differensiert arbeidsgiveravgift. Korkeamäki & Uusitalo (2009) evaluerte sysselsettings- og lønns-effekten av den reduserte arbeidsgiveravgiften i 2003. Resultatene tyder på at lønnen økte i de regionene som fikk lavere arbeidsgiveravgift. Lønnsøkningene utlignet omtrent halvparten av effekten på lønnskostnaden fra avgiftsreduksjonen. Den resterende reduksjonen i lønnskostnaden hadde ikke en signifikant effekt på etterspørselen etter arbeidskraft.

Sett under ett gir ikke studiene vi har presentert en entydig konklusjon på hvordan geografisk differensiert arbeidsgiveravgift påvirker sysselsettingen. Som noen av studiene påpeker, for eksempel Korkeamäki & Uusitalo (2009, s. 771), kan manglende sysselsettingseffekt imidlertid skyldes at analysene er basert på data fra få år. Det tar ofte lengre tid før arbeidsgivere justerer sin etterspørsel til endringer i kostnadene.

4.2.2 Differensiert arbeidsgiveravgift for ufaglærte

Kramarz & Philippon (2000) studerer effekten av en reform i Frankrike som påvirket kostnadene ved å ansette ufaglærte. På grunn av omfattende bruk av arbeidsgiveravgift for å finansiere ytelser til ansatte, utgjorde den franske minstelønnen en betydelig større kostnad for arbeidsgivere enn det beløpet arbeidstakerne mottok. Det ble gjennomført flere lovendringer

mellom 1994 og 1998 som reduserte arbeidsgiveravgiften for lavtlønnede. Kramarz & Philippon (2000) studerte effekten dette hadde på overganger inn og ut av arbeid. De fant at en reduksjon i totale arbeidskraftkostnader med 1 prosent fører til en 1,5 prosents reduksjon i sannsynligheten for overgang fra jobb til ledighet. Resultatene for overgang fra ledighet til jobb er imidlertid mindre klare. Selv om skattesubsidier ser ut til å ha en effekt på overgang til jobb, er ikke effekten signifikant. Malinvaud (1998, referert i Røed 2006) studerer den samme reformen, og påpeker at en slik reform først vil gi fullt utslag etter 10 til 20 år. Dermed kan insignifikante resultater i Kramarz & Philippon (2000) skyldes at de studerer en kort tidsperiode. Nickel & Bell (1996) analyserer også muligheten til å bruke redusert arbeidsgiveravgift for å redusere den høye arbeidsledigheten blant ufaglærte. De drøfter hovedsakelig to mulige problemer med et slikt tiltak: (i) dersom det er lave barrierer for å ta utdanning vil skift i etterspørsel mot ufaglærte ha lite å si det lange løp og (ii) hvis lønninger er fleksible på lang sikt vil redusert arbeidsgiveravgift føre til økte lønninger og dermed ikke resultere i økt etterspørsel. Det første problemet avviser de ved å understreke at barrierene for utdanning er høye nok til at (i) uansett ikke vil være gjeldene. Det andre problemet er sannsynligvis mer realistisk. De argumenterer likevel for at lønninger på den nederste enden av skalaen er mindre fleksible, og at avgiftsreduksjonen for denne gruppen ikke vil overveltes fullt ut i økte lønninger. Nickel & Bell (1996) konkluderer med at redusert arbeidsgiveravgift kan utgjøre et viktig bidrag for å redusere arbeidsledigheten i utsatte grupper, men at effekten vil være begrenset.

4.2.3 Aldersdifferensiert arbeidsgiveravgift

I perioden 2002 til 2007 ble aldersdifferensiert arbeidsgiveravgift brukt som virkemiddel for å stimulere etterspørselen etter eldre arbeidskraft i Norge. Ellingsen & Røed (2006) evaluerte hvorvidt reformen hadde oppnådd ønsket effekt. Analysen fokuserer på hvordan reformen påvirker overgangssannsynlighetene for eldre arbeidstakere. De ser i hovedsak på utviklingen i sannsynligheten for å tre ut av arbeidslivet for arbeidstakere over 62 år. Resultatene viser at reformen har hatt en statistisk signifikant effekt på den samlede overgangssannsynligheten ut av arbeidslivet for aldersgruppene 60-62 år og 65-66 år. Sterkest er effekten for 66-åring, hvor overgangssannsynligheten er redusert med 3,5 prosent relativt til en 50-åring. Det tilsvarer en reduksjon på 19 prosent. Effektene reduseres ved lavere alder, og for en 62 åring er reduksjonen på 14 prosent. Dette tyder på at reformen oppnådde ønsket effekt, og reduserte overgangen ut av arbeidslivet. Imidlertid skyldes den reduserte overgangssannsynligheten ut

av arbeidslivet hovedsakelig endringen i overgang fra sysselsatt til uføretrygdet. Ettersom regelverket for uføretrygd ble betydelig skjerpet i samme tidsperiode, er det sannsynlig at den observerte reduksjonen har sammenheng med dette, heller enn reformen. Det er altså den reduserte sannsynligheten for overgang til uføretrygd som driver resultatene. Resultatene viser samtidig at reformen ikke hadde en signifikant effekt på overgangssannsynligheten fra jobb til arbeidsledig. Ellingsen & Røed (2006) analyserer også overganger fra arbeidsledighet til jobb for å se om reformen hadde en positiv effekt her. Resultatene viser ingen signifikant effekt fra reformen på overgang til jobb. Samlet sett er det dermed vanskelig å fastslå reformens effekt. Forfatterne understreker imidlertid at manglende signifikans muligens skyldes tynt datagrunnlag, ettersom det på forskningstidspunktet kun var tilgjengelig data for 18 måneder.

Forskningen vi har presentert i dette kapitlet har gitt oss en dypere forståelse for viktige aspekter ved temaet for utredningen. Denne forståelsen gir oss et bedre utgangspunkt for å analysere problemstillingen. I neste kapittel vil vi fortsette med å presentere den anvendte metoden som vi vil benytte for å tilnærme oss oppgavens problemstilling.

5. METODE

I denne delen vil vi forklare hvilken metode vi benytter for å tilnærme oss oppgavens problemstilling. Først vil vi gi en generell beskrivelse av forskningens utforming, før vi videre vil gjennomgå utvalget og datainnsamlingen. Deretter presenteres bruk av målemetoder i analysen, før vi avslutningsvis vurderer undersøkelsens reliabilitet og validitet.

5.1 Forskningsdesign

Målet med oppgaven er å belyse hvordan økonomiske insentiver påvirker etterspørselen etter eldre arbeidskraft. Vi vil beskrive synet på eldre arbeidstakere, samt avdekke hvordan arbeidsgiversiden vil reagere på økonomiske insentiver. Det vil derfor være naturlig å kalle dette en forklarende-beskrivende forskning (Saunders, Thornhill, & Lewis, 2009).

For å analysere problemstillingen vil vi innhente kvantitativ data ved hjelp av en spørreundersøkelse. Spørreundersøkelse er en effektiv metode for å samle inn objektiv data fra et utvalg som videre kan generaliseres dersom ulike forutsetninger er oppfylt (Saunders, Thornhill, & Lewis, 2009). Dette er en deduktiv tilnærming hvor vi tester ulike hypoteser basert på eksisterende teori (Ringdal, 2001). Tidligere litteratur og forskning dannet grunnlaget for hvordan vi valgte å utforme undersøkelsen.

5.2 Datainnsamling

5.2.1 Data

Ved å innhente primærdata får vi full kontroll på utvalget og hva dataen inneholder, noe som øker sannsynligheten for pålitelig data (Jacobsen, 2000). Da dette er en masteroppgave med en tidshorisont på kun 5 måneder, legger det begrensninger for både tidsbruk og ressurser. Vi har derfor valgt å benytte en spørreundersøkelse som innhenter tverrsnittsdata. Tverrsnittsdata benyttes når en ønsker å observere et utvalg eller en populasjon på et gitt tidspunkt (Ringdal, 2001). Metoden gir en deskriptiv fremstilling av dagens situasjon. Denne typen data kan imidlertid være begrensende for å predikere kausale sammenhenger, men kan likevel gi verdifull innsikt i problemstillingen.

Undersøkelsen ble nøye designet for at den i størst mulig grad skulle fange opp all interessant informasjon. Første steg i prosessen var å tilegne seg kunnskap rundt eldre arbeidstakere i dagens samfunn, samt studere tidligere forskning gjort på fagfeltet. Dette er beskrevet nærmere i kapittel 4. På bakgrunn av dette, utarbeidet vi et sett med spørsmål vi mener fanger opp den nødvendige informasjonen for å belyse vår problemstilling.

5.2.2 Utvalget

For å kunne generalisere resultatene og trekke slutninger om hele populasjonen basert på utvalget er det avgjørende at utvalget ikke er skjevt, men representerer en tilfeldig andel av populasjonen vi ønsker å si noe om (Saunders, Thornhill, & Lewis, 2009). Etersom denne utredningen ønsker å avdekke det generelle synet på eldre arbeidstakere og effekten av økonomiske insentiver, utgjør arbeidsgivere i Norge populasjonen. Ideelt sett skulle det vært gjennomført en sannsynlighetsutvelging av utvalget (Saunders, Thornhill, & Lewis, 2009). Det er den mest omfattende metoden og innebærer at hele den faktiske populasjonen har lik sannsynlighet for å bli trukket. Dette var ikke mulig å gjennomføre, grunnet utredningens tids- og ressursbegrensninger. Etter nøye vurdering valgte vi å distribuere undersøkelsen ut til Econas medlemmer.⁵ Denne utvalgsmetoden kalles ikke-sannsynlighetsutvelgingsmetode med en slumpmessig utvelging, ettersom utvalget er tilfeldig trukket fra kun en andel av den faktiske populasjonen (Ringdal, 2001). En slik utvelgelse svekker generaliseringsmulighetene og medfører risiko ved at utvalget systematisk kan avvike fra totalpopulasjonen. Resultatene våre er dermed ikke generaliserbare. Imidlertid mener vi at utvalget er tilstrekkelig representativt for vårt formål, ettersom medlemsmassen til Econa består av personer fra ulike bransjer i hele landet. Spørreundersøkelsen ble distribuert av rådgiver og analytiker Atle Kolbeinstveit i Econa via e-post til 2698 av deres medlemmer. E-posten inneholdt en link til spørreundersøkelsen som mottakerne kunne trykke seg inn på for å besvare spørsmålene. Denne metoden resulterer i selvseleksjon, ettersom respondentene selv har valgt å besvare spørreundersøkelsen (Ringdal, 2001).

Formålet med forskningen avgjør nødvendig utvalgsstørrelse. Hvor stort utvalget bør være for statistisk generalisering kan beregnes med hensyn til ønsket presisjon (Ringdal, 2001). Det vil alltid forekomme feilmarginer ved anslag av ulike størrelser i populasjonen basert på utvalget, men disse marginene vil avta med størrelsen på utvalget. Ønsket teststyrke påvirker også

⁵ Etersom vi har hatt tett kontakt med Econa og mottar deres masterstipend, var det naturlig å benytte oss av muligheten til å distribuere undersøkelsen til deres medlemmer.

utvalgsstørrelse, ettersom det påvirker muligheten til å kunne avdekke forskjeller i populasjonen ut fra utvalget. I tillegg er svarraten, definert som antall faktiske svar dividert på antall mulige svar, essensiell (Saunders, Thornhill, & Lewis, 2009). Systematiske ulikheter mellom de som svarer og ikke svarer kan medføre en uønsket skjevhet (Fink, 1995). Tilfeldige og ikke systematisk frafall er derimot ikke problematisk, og begrenses til at utvalgets størrelse reduseres (Ringdal, 2001).

5.2.3 Undersøkelsens utforming

Vi benyttet det internettbaserte spørreskjemasystemet SurveyXact til å utvikle og distribuere undersøkelsen. Dette verktøyet muliggjorde ulike handlinger slik at vi fikk formet undersøkelsen slik vi mente var mest hensiktsmessig. Vi designet undersøkelsen slik at det første spørsmålet delte respondentene i to hovedgrupper, en for de med ansettelsesansvar og en for de uten. Deretter fikk de to gruppene utdelt hver sin undersøkelse med passende spørsmål. SurveyXact gjorde det i tillegg mulig å sette restriksjoner i form av “tvunget svar” for hindre at respondenter gikk videre i undersøkelsen uten å besvare alle spørsmålene. Det reduserer skjevheter ved å unngå ufullstendige besvarelser.

I utformingen av undersøkelsen var vi beviste på at den skulle holdes kort og kunne utføres på maks 7-8 minutter. Dette for å holde på respondentenes oppmerksomhet gjennom hele undersøkelsen, og følgelig sikre høyest mulig kvalitet i besvarelsene. Siden vår analyse kun bygger på data fra spørreundersøkelsen, er det essensielt at resultatene gjør det mulig å belyse problemstillingen. Det er avgjørende at spørsmålene er gjennomtenkte og velformulerte slik at svarene innhenter mest mulig og riktigest mulig informasjon. Utformingen av undersøkelsen vil i stor grad påvirke dens svarrate, samt reliabilitet og validitet. Tilegnet kunnskap om temaet og tidligere forskning utgjorde grunnlaget for utformingen av undersøkelsen.⁶ Ettersom Econa tidligere har sendt ut ulike spørreundersøkelser til sine medlemmer, hadde de bakgrunnsinformasjon om respondentens kjønn, alder og sektor som vi fikk lagt inn i datasettet. Det gjorde at vi kunne forkorte undersøkelsen og fokusere på andre relevante spørsmål.

Spørsmålene er utarbeidet med den hensikt å ikke lede respondentene til å velge et alternativ fremfor de andre. Dette er gjort ved å utforme hvert spørsmål mest mulig nøytralt, før hele undersøkelsen ble gjennomgått og vurdert i sin helhet. En god undersøkelse krever i tillegg at

⁶ Analytiker Atle Kolbeinstveit i Econa bistod med teknisk støtte i utformingen av undersøkelsen.

spørsmålene er enkle og konkrete. Ved å benytte et tradisjonelt språk uten tvetydige ord økes sannsynligheten for at spørsmålene gir mening for respondentene (Fink, 1995).

Undersøkelsens første spørsmål var, som nevnt ovenfor, utformet for å skille respondentene i to grupper: en gruppe med ansettelsesansvar og en gruppe uten ansettelsesansvar. Gruppene fikk hvert sitt spørsmålssett, ettersom det er lite hensiktsmessige å gi spørsmål rundt ansettelser til en som ikke har et slikt ansvar. Spørsmålssettet til respondentene med ansettelsesansvar skulle både fange opp det generelle synet på eldre arbeidskraft og hvordan de lar seg påvirke av økonomiske insentiver. Alle respondentene har avslutningsvis fått mulighet til å kommentere undersøkelsen.

Spørreundersøkelsen består av flere spørsmål, der majoriteten er lukkede og noen få er åpne. Fordelen med lukkede spørsmål er at svarene i større grad kan sammenlignes og benyttes i statistiske analyser (Foddy, 1993). De lukkede spørsmålene varierer mellom å være kategoriske og rangeringss spørsmål. De kategoriske spørsmålene er direkte spørsmål knyttet til respondentenes syn på eldre arbeidstakere og økonomiske insentiver. Disse gir et godt overblikk. Rangeringss spørsmålene gir på sin side mulighet til å fange opp nyanser, ved at ulike alternativer settes opp mot hverandre.

Respondentene som besvarte undersøkelsen på mobil fikk ikke rangeringss spørsmål grunnet tekniske begrensinger. De mottok i stedet tilsvarende spørsmål hvor hvert alternativ skulle tilegnes en verdi mellom 1 og 5. Det er vanlig å benytte en Likert skala med 4 til 7 svarkategorier, dette for å gi respondentene mulighet til å nyansere svaret (Ringdal, 2001). Vi har valgt å benytte 5 svaralternativer, ettersom vi mener det fanger opp tilstrekkelig nyanser i svarene. Det har vi gjort gjennom hele undersøkelsen for å være konsistente og unngå forvirring. Av samme årsak er skalaene nummererte og har en forklarende tekst. Et eksempel er: *1) svært liten grad* og *5) svært stor grad*. På hvert av spørsmålene var det i tillegg et nøytralt alternativ. Ettersom respondentene som besvarte undersøkelsen på mobil ikke mottok rangeringss spørsmålene, vil utvalget på disse spørsmålene være redusert.

5.2.4 Prøvetest av undersøkelsen

Før undersøkelsen ble distribuert til utvalget, gjennomførte vi en prøvetest for å styrke undersøkelsens kvalitet. Det var viktig at testutvalget skulle bestå av personer som kjente til begrepsapparatet benyttet i undersøkelsen, slik at de lettere kunne gi relevante og konstruktive

tilbakemeldinger. Tilbakemeldingene ble brukt til å gjøre nødvendige forbedringer, og med det minimere risikoen for feilaktig tolkning av spørsmålene.

5.2.5 Innhentet data

Econa distribuerte vår undersøkelse til 2698 av sine medlemmer. Totalt mottok vi 576 besvarelser hvorav 499 var fullstendig besvart. Det utgjør en svarrate på 21,3% (576/2698) og 18,5% (499/2698) for de med fullstendige besvarelser. Vi gjennomgikk alle verdier, og utelukket feilverdier på alle variablene før statistiske metoder ble anvendt. Dette ble gjort for å øke forskningens troverdighet og pålitelighet. Vi fjernet de respondentene som ikke besvarte hele undersøkelsen. Etter å ha gjort dette stod vi igjen med et datasett med observasjoner fra 499 individer. En av disse individene manglet bakgrunnsinformasjon fra Econa om alder, kjønn og sektor. Dette regnes som en manglende verdi i datasettet, og kan medføre utfordringer i videre analyser (Ringdal, 2001). I dette tilfellet valgte vi derfor å fjerne denne observasjonen, ettersom det ikke ville vært mulig å gruppere respondenten. Dette resulterte i et ferdig datasett med 498 observasjoner, som vi bygger våre analyser på.

Ettersom formålet med denne utredningen er å belyse problemstillingen om hvordan økonomiske intensiver påvirker etterspørselen etter eldre arbeidskraft mest mulig helhetlig, vil vi undersøke hvordan ulike grupper med felles karakteristikk stiller seg til slike insentiver. Vi vil undersøke forskjeller mellom er kjønn, alder, bransje og sektor (offentlig/privat). Mens kjønn, alder og sektor til hvert individ fremkommer av bakgrunnskjemaet, har vi manuelt delt yrkene inn i to kategorier. De to kategoriene er fysisk arbeid og kontorjobber, hvor hovedvirksomheten til en bedrift avgjør hvilken kategori den tilhører. Bygg og anlegg er et typisk fysisk yrke, mens konsulenttjenester går under kontorarbeid. Fullstendig fordeling er vedlagt i appendiks (kap. 11.3). En svakhet med denne fordelingen er at kategoriseringen ikke vil stemme for alle respondentene. For eksempel, kan en medarbeider i en bedrift som blir kategorisert som fysisk, ha en administrativ jobb. Inndelingen gir likevel en indikasjon på hvordan type arbeid majoriteten i bedriften vil ha, og gir oss mulighet til å undersøke om det er forskjeller mellom de to bransjene.

5.3 Testmetode

I analysen benytter vi en statistisk “two-sample proportion” test til å teste ulike hypoteser om forskjeller mellom gruppene nevnt ovenfor. Den gir oss muligheten til å sammenligne

variasjonen i andelen hos to grupper, og undersøke om det er statistisk forskjell i de to gruppene (Wooldridge, 2013). P-verdien og konfidensintervallet til en test avgjør om den observerte forskjellen er signifikant, i hvor stor grad forskjellen skyldes tilfeldigheter eller ikke. Cohen (1992) anbefaler å benytte et standard signifikansnivå på 0.05 (5%), uttrykt: $p < 0.05$.

Hypotesene vi vil teste utledes og formuleres i kapittel 6. Nullhypotesene sier at de ulike gruppene påvirkes likt av økonomiske insentiver. De formuleres slik på bakgrunn av falsifiseringsprinsippet som sier at en ikke kan påvise at en hypotese er sann, men en kan påvise at den er gal (Ringdal, 2001 s. 290). Dersom nullhypotesen da forkastes, styrkes troen på alternativhypotesen. De alternative hypotesene vi benytter i denne oppgaven varierer mellom å være ensidige og tosidige. En ensidig test benyttes dersom vi forventer at en av gruppene vil reagere sterkere på et økonomisk insentiv enn den andre gruppen. En tosidig test benyttes på sin side dersom vi ikke kan forvente at gruppene vil reagere ulikt, og både positive og negative forskjeller vil forkaste nullhypotesen. Det er viktig å være klar over at det kan forekomme type I og type II feil ved hypotesetesting, henholdsvis forkastning av en sann nullhypotese og at man unngår forkastning av en usann nullhypotese (Ringdal, 2001). Lavere signifikansnivå og økt utvalgsstørrelse kan bidra til å forhindre denne type feil.

5.4 Vurdering av data

For pålitelig og gyldig forskning er det avgjørende å benytte troverdig data av høyest mulig kvalitet. Kvalitet evalueres ofte i form av reliabilitet og validitet (Ringdal, 2001). I et hvert datasett vil det finnes noen målefeil (Litwin, 1995). Vårt mål er å minimere disse målefeilene for å kunne gi et mest mulig riktig bilde av virkeligheten.

5.4.1 Reliabilitet

Reliabilitet viser til hvor pålitelig spørreundersøkelsen er, mer konkret i hvilken grad gjentatte målinger under ulike forhold ville gitt konsistente resultater (Saunders, Thornhill, & Lewis, 2009). Målte observasjoner består alltid av to forhold: den sanne verdien og målefeil (Ringdal, 2001). Målefeilene er enten systematiske eller tilfeldige, der tilfeldige målefeil påvirker reliabilitet mens systematiske målefeil svekker validiteten (Ringdal, 2001). Videre kan en skille mellom intern og ekstern reliabilitet. Vi vil nå diskutere de to kategoriene, før vi avslutningsvis adresserer ulike trusler mot ekstern reliabilitet.

Intern reliabilitet

Intern reliabilitet viser til i hvor stor grad enkeltmålinger i undersøkelsen er konsistente. Hvor konsistente målingene er kan vurderes ved en statistisk analyse (Carmines & Zeller, 1979). En slik analyse måler i hvilke grad enkeltmålinger, eller sett av målinger, gir resultater som er konsistente gjennom hele spørreundersøkelsen. En allment akseptert metode for å måle intern reliabilitet er koeffisienten Cronbach's alfa (CCA). Koeffisienten, med verdi mellom 0 og 1, måler korrelasjonen mellom ulike spørsmål/utsagn. Høyere CCA tilsier høyere reliabilitet, hvor 0,7 regnes som tilfredsstillende mens 0,8 er ønskelig (Ringdal, 2001). En svakhet ved vår spørreundersøkelse er at den ikke består av flere spørsmål som direkte fanger opp samme underliggende faktor. Derfor kan vi ikke benytte statistisk analyse til å måle intern reliabilitet.

Ekstern reliabilitet

Ekstern reliabilitet viser til hvor konsistente resultatene ville vært ved gjentatte målinger (Carmines & Zeller, 1979). Det er ønskelig å gjennomføre en re-test, der tilsvarende målinger gjentas minst en gang, for å vurdere resultatenes konsistens (Ringdal, 2001). Ettersom tidsbegrensninger umuliggjorde dette, vil vi beskrive hva vi gjorde for å styrke reliabiliteten. Ettersom reliabiliteten påvirkes av hvor godt dataen kvalitetsjekkes, var vi opptatt av at dataen ble nøyaktig registrert. I tillegg undersøkte vi dataen, og endret eventuelle feil. Ved å benytte det elektroniske verktøyet for spørreskjemaer, SurveyXact, unngikk vi manuelle målefeil i registreringen. Ved å inkludere en "tvungen respons" funksjon for alle spørsmålene, gjorde vi det i tillegg umulig for respondentene å fullføre undersøkelsen uten å svare på alle spørsmålene. I tilfeller der respondentene ikke har fullført undersøkelsen vil observasjonene ha verdien *ikke-svart*, og disse fjernes som nevnt fra datasettet.

Trusler mot ekstern reliabilitet

Det er ifølge Saunders, Thornhill & Lewis (2009) flere trusler mot reliabiliteten. Disse deles i fire kategorier: *participant error*, *participant bias*, *researcher error* og *researcher bias*.

Participant error viser til at det ikke er fordelaktig å spørre respondentene om å besvare undersøkelsen på et ubeleilig tidspunkt. Vår undersøkelse var frivillig og mottakerne kunne selv velge hvilket tidspunkt de ville besvare den i de fire ukene den var aktiv. I tillegg ble den sendt en uke før påske, for å unngå stresset rett før ferien. Ved å sende den ut tidlig på morgenen (klokken 9), fanget vi også oppmerksomheten på det tidspunktet vi mente respondentene var

mest motiverte og villige til å besvare en slik undersøkelse. Målet med det var å redusere muligheten for feil som følge av lav motivasjon. Basert på dette, er det ikke noe som tilsier at besvarelsene ble påvirket av årstid, sesong eller andre trender.

Participant bias oppstår på sin side dersom respondentene svarer det de tror vi, eller andre, vil at de skal svare (Saunders, Thornhill, & Lewis, 2009). Vi ville forhindre dette ved å informere om at spørreundersøkelsen var anonym. Da undersøkelsens tema og formål klart kommer frem gjennom introduksjonen i mailen, samt gjennom spørsmålene, er det likevel vanskelig å fjerne sannsynligheten for at respondentenes svar er *bias*. Det gjelder særlig for vårt tema, *eldre i arbeid*, som kan ansees som sensitivt. Vi reduserte denne muligheten for *bias* ved å nøytralisere undersøkelsen i størst mulig grad, i tillegg til at vi inkluderte spørsmål som var direkte positive ovenfor eldre (eks. spørsmål A12).

Researcher error viser til enhver faktor som kan påvirke forskerens tolkning (Saunders, Thornhill, & Lewis, 2009). Problemet kan oppstå dersom spørsmål er stilt slik at det skaper misforståelser, og besvarelsene ikke fanger opp riktig informasjon. Det kan igjen medføre at forskerens tolkning av resultatet blir feilaktig. *Researcher bias* er på sin side muligheten for at forskeren tolker spørsmål subjektivt og resultatene dermed preges av skjevhet. Derfor er det avgjørende at forsker og respondenter tolker spørsmålene og svarene likt. Ved å benytte enkle formuleringer, samt gjennomføre en prøvetest, har vi redusert muligheten for slike feil og skjevheter. På bakgrunn av dette, konkluderer vi med at vår undersøkelse, på tross av muligheten for *participant bias*, er tilfredsstillende i henhold til ekstern reliabilitet. Den interne reliabiliteten kan vi imidlertid ikke vurdere.

5.4.2 Validitet

For å sikre at undersøkelsen er av høy kvalitet, er det ikke tilstrekkelig med reliabilitet alene - den må i tillegg være valid (Saunders, Thornhill, & Lewis, 2009). Validitet viser til hvor gyldig spørreundersøkelsen er, altså i hvilken grad den faktisk måler det den har til hensikt å måle (Ringdal, 2001). Det skilles hovedsakelig mellom tre typer validitet: intern validitet, ekstern validitet og begrepsvaliditet (Johannessen, Tufte, & Kristoffersen, 2010).

Intern validitet

Intern validitet viser til i hvilken grad forskere klarer å kontrollere for andre faktorer som kan påvirke resultatene (Gripsrud & Olsson, 2000). Den vil være høy “dersom det ikke er noen feil

i måten dataene er innhentet, analysert eller fortolket på, og resultatene er gyldige for den aktuelle populasjonen som studien har rekruttert individer fra” (Aalen, 2006, s. 242). For vår spørreundersøkelse betyr det at vi må stille presise og konkrete spørsmål som innhenter troverdig og valid data, og analysere den riktig. Personlige holdninger og følelser hos respondentene kan påvirke svarene, og føre til at de ikke svarer i henhold til hvordan de faktisk ville reagert på ulike økonomiske insentiver. Ved å forsikre respondentene om deres anonymitet, samt å stille helt konkrete spørsmål, reduserte vi muligheten for dette, og styrket dermed validiteten. Nøyte gjennomgang av hvert enkelt spørsmål, i tillegg til prøvetest av hele undersøkelsen, forsterket den interne validiteten ytterligere.

Ekstern validitet

Ekstern validitet viser til i hvilken grad resultatene fra undersøkelsen kan generaliseres til populasjonen (Ringdal, 2001). Som tidligere nevnt, består utvalget kun av personer med økonomisk-administrativ bakgrunn. Det begrenser mulighet til å generalisere funnene, og svekker dermed den eksterne validiteten.

Begrepsvaliditet

Begrepsvaliditet brukes i tilfeller der man ønsker å måle egenskaper som ikke direkte er observerbare (Ringdal, 2001, s.169). Det viser til i hvilken grad måleinstrumentet “oppfører” seg som forventet sammenlignet med andre mål, basert på teoretiske antakelser (Johannessen, Tuft, & Kristoffersen, 2010). Begrepsvaliditet er særlig relevant ved måling av holdninger ettersom mer objektive kriterier ikke finnes (Ringdal, 2001). En del av vår spørreundersøkelse har som hensikt å kartlegge hvordan arbeidsgivere ser på eldre arbeidskraft, mens den andre delen har som hensikt å fange opp hvordan arbeidsgivere mener de potensielt ville reagert på økonomiske insentiver. I begge delene vil respondentenes svar i stor grad påvirkes av deres holdninger. Å sikre høy begrepsvaliditet i vår undersøkelse er derfor særlig avgjørende for at den måler det vi ønsker den skal måle. For å styrke denne validiteten har vi studert mye faglitteratur og rapporter fra tidligere undersøkelser på temaet *eldre i arbeidslivet*, og benyttet dette til å utforme vår undersøkelse med tilsvarende begreper og skalaer.

Basert på dette konkluderer vi med at våre resultater har tilfredsstillende intern validitet og begrepsvaliditet for oppgavens hensikt. En svakhet er derimot den eksterne validiteten, ettersom utvalgets homogenitet gjør at resultatene ikke kan generaliseres.

6. HYPOTESER

Etter å ha gjennomgått metoden, utarbeider vi i denne delen et sett med hypoteser for å belyse problemstillingen: *Hvordan påvirker økonomiske insentiver etterspørselen etter eldre arbeidskraft?* Vi vil undersøke to økonomiske insentiver: redusert arbeidsgiveravgift for de over 55 år og avvikling av den ekstra ferieuken arbeidstakere over 60 år har krav på. I spørreundersøkelsen har vi stilt spørsmål om disse to insentivene, der begge spørsmålene ber respondentene ta stilling til hvorvidt tiltakene ville påvirket deres beslutning om å rekruttere arbeidstakere over 55 år. Hypotesene vil ta for seg forskjeller mellom ulike grupper når det gjelder hvordan man svarer på disse spørsmålene. Gruppene vi undersøker er kjønn, aldersgrupper, sektor (offentlig/privat) og bransje (fysisk/kontor). Innblikk i forskjeller mellom disse gruppene kan være et godt utgangspunkt for å vurdere effekten av et mulig tiltak. Vi vil så langt det lar seg gjøre benytte teori og annen forskning til å motivere hypotesene.

6.1 Redusert arbeidsgiveravgift som økonomisk insentiv

Arbeidsgiveravgift er en avgift som arbeidsgivere må betale for sine ansatte som en del av finansieringen av folketrygden (Skatteetaten, 2016). Avgiften er geografisk differensiert, men den generelle satsen er 14,1%. Den geografiske differensieringen er et distriktspolitisk tiltak, og har som hensikt å omfordele sysselsettingen til distriktene.

På samme måte som geografisk differensiering stimulerer til økt sysselsetting i distriktene, kan aldersdifferensiering av arbeidsgiveravgiften bidra til å stimulere etterspørselen etter eldre arbeidskraft. I spørreundersøkelsen stilte vi følgende spørsmål: *“Ved rekruttering, ville økonomisk kompensasjon i form av redusert arbeidsgiveravgift for de over 55 år påvirket din beslutning til å ansette personen fremfor en relativt lik kandidat på under 55 år?”*. Dette vil avdekke hvorvidt redusert arbeidsgiveravgift kan bidra til å øke sysselsettingen blant eldre.

Nedenfor utledes og presenteres ulike hypoteser om hvordan forskjellige grupper svarer på dette spørsmålet.

Forskjeller mellom aldersgrupper

Ettersom vi fokuserer på en spesifikk aldersgruppe (eldre) i vår problemstilling, stiller vi direkte spørsmål om denne aldersgruppen i undersøkelsen. Vi vil undersøke om de som tilhører denne

aldergruppen, svarer annerledes enn den yngre gruppen.⁷ En mulighet er at den eldre gruppen lar seg fornærme av spørsmålet, ettersom et forslag om økonomisk kompensasjon kan implisere at eldre er mindre attraktive på arbeidsmarkedet. Dette kan medføre at de svarer negativt på spørsmålet om redusert arbeidsgiveravgift. En annen mulighet er at eldre i større grad enn yngre ser behovet for slike insentiver, og derfor stiller seg mer positive til et tiltak. En siste mulighet er at alder ikke påvirker hvordan man stiller seg til redusert arbeidsgiveravgift.

Ettersom vi ikke har en klar forventning om hvilken aldersgruppe som i størst grad lar seg påvirke av redusert arbeidsgiveravgift, har vi formulert alternativhypotesen retningsnøytral. Hypotesen er som følger:

Hypotese 1

H0: De over og under 50 år sin beslutning påvirkes likt av redusert arbeidsgiveravgift for arbeidstakere over 55 år

H1: De over og under 50 år sin beslutning påvirkes ikke likt av redusert arbeidsgiveravgift for arbeidstakere over 55 år

Forskjeller mellom kjønn

Forskning innen ulike felt, som psykologi og sosiologi, finner betydelige forskjeller i atferden til menn og kvinner. Den generelle konklusjonen fra disse studiene er at kvinner er mer uselviske, mens menn er mer egoistiske (Eckel & Grossman, 1998). Standard økonomisk teori tar i liten grad hensyn til forskjeller mellom kjønn. Nyere økonomisk forskning er imidlertid mer åpne for at det finnes kjønnsforskjeller i økonomisk atferd, men resultatene har vært motstridende. Eckel & Grossmann (1998) påpeker at de motstridende resultatene kan skyldes at det ikke kontrolleres for faktorer som kan forstyrre kjønnsforskjellene. De gjennomfører derfor et eksperiment med diktatorspillet, der forstyrrende faktorer holdes utenfor. Resultatene viser at kvinner i gjennomsnitt gir dobbelt så mye som menn, og at forskjellen er signifikant. Dette gir uttrykk for at menn er mer grådige enn kvinner. I overført betydning, kan dette implisere at menn vil reagere sterkere på økonomiske insentiver. Cappelen et al. (2015) finner i et tilsvarende eksperiment at kvinnelige studenter gir betydelig mer enn mannlige studenter, men kan derimot ikke påvise noen forskjell mellom kjønnene i et representativt utvalg av den

⁷ Vi har valgt å dele de to aldersgruppene ved medianalderen, som er 50 år. Dette for at gruppene skal ha likest mulig størrelse.

generelle befolkningen. Dette illustrerer faren ved å studere kjønnseffekter i samfunnet som helhet basert på et begrenset utvalg, slik som studenter.

Studier om hvordan menn og kvinner reagerer på økonomiske insentiver kommer også til ulike konklusjoner. Paarsch & Shearer (2007) finner i sitt studie av prestasjonslønn at kvinner reagerer marginalt mer enn menn på økonomiske insentiver, men forskjellen er ikke signifikant. Andre studier viser det motsatte. Gneezy, Niederle & Rustichini (2003) undersøker effekten av konkurranse, og viser at menn sin prestasjon blir sterkere påvirket når konkurranse blir introdusert i eksperimentet. En studie av Niederle & Vesterlund (2007) viser at kvinner i mindre grad enn menn er villige til å konkurrere for å oppnå økonomiske gevinster.

Ettersom økonomisk forskning om forskjeller mellom menn og kvinner ikke har kommet til en entydig konklusjon, har vi ikke grunnlag for å forvente en retningsbestemt forskjell. Vi vil derfor teste følgende hypotese om forskjellen mellom menn og kvinner:

Hypotese 2

H0: Menn og kvinners beslutning påvirkes likt av redusert arbeidsgiveravgift for arbeidstakere over 55 år

H1: Menn og kvinners beslutning påvirkes ikke likt av redusert arbeidsgiveravgift for arbeidstakere over 55 år

Forskjeller mellom sektorer

Offentlig og privat sektor har i stor grad ulike formål. Offentlig sektor har hovedansvaret for å produsere fellestjenestene og forvalte verdiene i samfunnet. Privat sektor er på sin side eid av private aktører, og profittmaksimering er det overordnede målet (Johansen, 2014). Økonomiske insentiver er mer utbredt i privat sektor. Dette skyldes blant annet at suksess i denne sektoren i større grad måles basert på økonomiske resultater enn i offentlig sektor, der det er mindre opplagt hvilke faktorer som skal maksimeres. Basert på dette er det nærliggende at beslutningen til arbeidsgivere i privat sektor vil påvirkes mer av redusert arbeidsgiveravgift som økonomisk insentiv.

Et praktisk aspekt ved arbeidsgiveravgiften forsterker våre forventninger. I visse statlige virksomheter blir arbeidsgiveravgiften beregnet sentralt av Finansdepartementet (Skattedirektoratet, 2000). For disse virksomhetene blir arbeidsgiveravgiften beregnet på

grunnlag av den totale lønnsmassen, ikke for den enkelte arbeidstaker. I disse virksomhetene ville dermed ikke en reduksjon i arbeidsgiveravgiften ha effekt (Arbeids- og sosialdepartementet, 2002). Undersøkelsen innhenter imidlertid ikke informasjon om hvilke respondenter dette gjelder, men dersom en stor andel av respondentene tilhører virksomheter med sentral beregning, vil dette isolert sett tale for at færre i offentlig sektor lar seg påvirke av redusert arbeidsgiveravgift for ansatte over 55 år.

Momentene vi har presentert ovenfor taler for at redusert arbeidsgiveravgift som økonomisk insentiv vil ha en større effekt i privat sektor enn i offentlig. For å undersøke om dette stemmer, vil vi teste følgende hypotese:

Hypotese 3

H0: Beslutningen til arbeidsgivere i privat og offentlig sektor påvirkes likt av redusert arbeidsgiveravgift for arbeidstakere over 55 år

H1: Beslutningen til arbeidsgivere i privat sektor vil i større grad enn beslutningen til arbeidsgivere i offentlig sektor bli påvirket av redusert arbeidsgiveravgift for arbeidstakere over 55 år

Forskjeller mellom bransjer

Fysisk arbeid setter krav til fysikken og andre egenskaper som normalt svekkes med alderen, mens kontorarbeid i større grad er stillesittende og setter krav til ekspertise og erfaringer. Det er blitt forsket på hvordan alder påvirker individets produktivitet, og en har funnet at sammenhengen er ulik for fysiske yrker og kontorarbeid. Warr (1994, referert i Solem 2012) viser at personer i fysisk krevende arbeid har en avtakende produktivitet med alderen, mens alder i større grad er irrelevant for en kontorarbeider. Dette funnet impliserer at eldre i fysiske yrker er dyrere relativt til eldre i kontorjobber for en gitt lønn, ettersom deres produktivitet kan være lavere. På bakgrunn av dette, vil vi forvente at arbeidsgivere som ansetter til fysiske yrker reagerer sterkere på økonomisk kompensasjon i form av redusert arbeidsgiveravgift enn arbeidsgivere i kontorjobber. Dette vil vi teste med følgende hypotese:

Hypotese 4

H0: Beslutningen til arbeidsgivere i fysiske yrker og kontorjobber påvirkes likt av redusert arbeidsgiveravgift for arbeidstakere over 55 år

H1: Beslutningen til arbeidsgivere i fysiske yrker påvirkes sterkere enn beslutningen til arbeidsgivere i kontorjobber av redusert arbeidsgiveravgift for arbeidstakere over 55 år

6.2 Avvikling av ekstra ferieuke som økonomisk insentiv

Etter ferieloven (1972, §5) har arbeidstakere over 60 år rett til ekstraferie. Den alminnelige feriepengesatsen skal da forhøyes med 2,3 prosentpoeng (1971, §10). Det er arbeidsgiver som bærer kostnaden av den ekstra ferieuken. Å fjerne dette godet kan dermed anses som et økonomisk insentiv for arbeidsgivere.

I spørreundersøkelsen stiller vi spørsmål om hvorvidt avvikling av ferieuken vil ha innvirkning på respondentenes rekrutteringsbeslutning. Alle hypotesene om ferieuken baseres på følgende spørsmål i undersøkelsen: *Dersom den ekstra ferieuken ble kuttet, hvilken effekt ville det hatt på din beslutning om å rekruttere en arbeidstaker over 55 år?*⁸

Vi forventer at en lavere andel av respondentene vil la seg påvirke av dette insentivet sammenlignet med redusert arbeidsgiveravgift. Det er hovedsakelig tre årsaker til dette. For det første er avvikling av ekstraferie et mindre tydelig økonomisk insentiv, ettersom det medfører en mindre kvantifiserbar kostnadsbesparelse. For det andre, er de ansattes trivsel viktig for jobbprestasjon. Det å bli fratatt et gode kan gå utover trivselen og skape misnøye. Dersom arbeidsgivere vektlegger dette, vil de ikke være like positive til et slikt økonomisk insentiv. Den siste årsaken er at arbeidsgivere også er arbeidstakere og selv har rett på denne ferieuken når de fyller 60 år. Dersom de verdsetter dette godet, vil de trolig ikke være positive til å miste det.

Selv om avvikling av ferieuke som økonomisk insentiv ikke forventes å ha en like stor effekt på rekrutteringsbeslutninger, vil vi også her undersøke om det finnes signifikante forskjeller mellom hvordan ulike grupper reagerer. Dette kan gi oss en bedre forståelse av hvordan et tiltak som innebærer å fjerne ferieuken kan slå ut. Vi vil benytte tilsvarende hypoteser om forskjeller

⁸ Se appendiks kapittel 11.1.1, spørsmål 18 i spørsmålsett A, for fullstendig spørsmål og svaralternativer.

mellom kjønn, sektor og bransje som vi utledet i forbindelse med redusert arbeidsgiveravgift ovenfor. Vi vil derfor ikke utlede de i detalj her, men vise til resonnementene i delen ovenfor. For forskjellen mellom aldersgrupper vil vi benytte et annet resonnement. I hypotesen om arbeidsgiveravgift var vi kun interessert i å se om det var en forskjell mellom aldersgruppene. I dette tilfellet forventer vi derimot å se at de eldste i mindre grad er positive til å fjerne ferieuken, ettersom det innebærer at de mister et gode de nå, eller i nær fremtid, har krav på. For den yngre gruppen er det på den andre siden mange år til ferieuken er et faktum, og det er dermed nærliggende å anta at de ikke føler seg berørt i like stor grad. Ettersom denne gruppen ikke blir direkte berørt, forventer vi at en større andel blant den yngre gruppen er positive til å fjerne ferieuken. Dermed er hypotesen som følger:

Hypotese 5

H0: Beslutningen til de over og under 50 år påvirkes likt av å fjerne den ekstra ferieuken

H1: Beslutningen til de under 50 år påvirkes sterkere enn beslutningen til de over 50 år av å fjerne den ekstra ferieuken

De resterende hypotesene om forskjeller mellom grupper tilsvarer, som nevnt ovenfor, hypotesene vi utledet i forbindelse med redusert arbeidsgiveravgift. De er som følger:

Hypotese 6

H0: Menn og kvinner sin beslutning påvirkes likt av å fjerne den ekstra ferieuken

H1: Menn og kvinner sin beslutning påvirkes ikke likt av å fjerne den ekstra ferieuken

Hypotese 7

H0: Beslutningen til arbeidsgivere i privat og offentligsektor påvirkes likt av å fjerne den ekstra ferieuken

H1: Beslutningen til arbeidsgivere i privat sektor påvirkes sterkere enn beslutningen til arbeidsgivere i offentlig sektor av å fjerne den ekstra ferieuken

Hypotese 8

H0: Beslutningen til arbeidsgivere i fysiske yrker og kontorjobber påvirkes likt av å fjerne den ekstra ferieuken

H1: Beslutningen til arbeidsgivere i fysiske yrker påvirkes sterkere enn beslutningen til arbeidsgivere i kontorjobber av å fjerne den ekstra ferieuken

7. ANALYSE

I dette kapittelet vil vi benytte resultatene fra spørreundersøkelsen til å belyse synet arbeidsgivere har på eldre arbeidstakere, og analysere hvordan økonomiske insentiver påvirker etterspørselen etter eldre arbeidskraft. Først vil vi benytte deskriptiv statistikk til å beskrive datagrunnlaget. Deretter vil vi presentere og analysere observasjonene, før vi tester hypotesene utledet i forrige kapittel. Til slutt diskuterer vi implikasjonene av disse resultatene.

7.1 Deskriptiv statistikk

Tabell 5.1 gir en oversikt over hvordan utvalget fordeler seg mellom arbeidstakere med og uten ansettelsesansvar, samt mellom kjønn, alder, sektor og bransje. I tillegg viser den om respondentene har benyttet mobil eller PC for svare på undersøkelsen. Dette er relevant da det reelle utvalget, som nevnt i kapittel 5.2.3, vil være påvirket av dette på noen av spørsmålene.

Tabell 7.1: Beskrivelse av utvalget

	Ansettelsesansvar	Ikke ansettelsesansvar	Sum
	216	282	498
Kjønn			
Mann	139	161	300 (60%)
Kvinne	77	121	198 (40%)
Alder			
Under 29	2	33	35 (7%)
30-39	30	61	91 (18%)
40-49	62	70	132 (27%)
50-59	96	86	182 (37%)
60 +	26	32	58 (11%)
Sektor			
Offentlig	64	99	163 (33%)
Privat	152	183	335 (67%)
Bransje			
Fysisk	78	78	156 (31%)
Kontor	138	204	342 (69%)
Svar			
PC	173	226	399 (80%)
Mobil	43	56	99 (20%)

Av de 498 respondentene i utvalget viser tabell 7.1 at 216 har ansettelsesansvar, mens 282 er medarbeidere.⁹ Utvalget er nokså jevnt fordelt mellom kjønnene. Det er 40% kvinner, og 60% menn. Aldersfordelingen er derimot noe skjev. Den dominerende aldersgruppen er 50-59 år og utgjør 37% av utvalget, mens den minste gruppen kun utgjør 7% (under 29 år)¹⁰. Tabellen viser også at det er 67% som arbeider i privat sektor, mens de resterende 33% er i det offentlige. I tillegg har vi kategorisert 69% av respondentene som kontorarbeidere, og 31% som arbeidere i mer fysisk krevende yrker. Det fremkommer også av tabellen at det totalt er 20% som har svart på mobil og 80% på PC.

7.2 Virkningsmekanismer

Formålet med denne utredningen er å besvare problemstillingen om hvordan økonomiske insentiver påvirker etterspørselen etter eldre arbeidskraft. Før vi går konkret til verks og ser direkte på effektene av økonomiske insentiver, vil vi først presentere faktorer som påvirker etterspørselen etter eldre og ansettelsesforhold generelt. Hvordan ser arbeidsgivere på eldre arbeidskraft? Hvor viktig er egentlig søkerens alder i en ansettelsesprosess? Dette er spørsmål vi vil forsøke å besvare i denne delen. Samtlige spørsmål som diskuteres her, er stilt til respondentene med ansettelsesansvar. Når vi bruker begrepet “respondentene” henviser vi dermed til de med ansettelsesansvar.

7.2.1 Ulike faktorer

Alders betydning

Vi vil begynne med å undersøke i hvor stor grad søkerens alder spiller inn i en ansettelsesprosess. I undersøkelsen stilte vi et spørsmål hvor respondentene skulle rangere viktigheten av seks ulike karakteristikk, blant annet alder, som påvirker beslutningen i en ansettelsesprosess. Dette spørsmålet gikk kun ut til den delen av utvalget som besvarte undersøkelsen på datamaskin, slik at utvalgsstørrelsen her er 173. I rangeringen vil den øverste karakteristikken ha verdien 1, og den nederste vil ha verdien 6. Tabell 7.2 viser den gjennomsnittlige rangeringen for de ulike karakteristikkene. *Kompetanse* fremstår som det viktigste for majoriteten med en gjennomsnittlig rangering på 1,38. På den andre enden av skalaen finner vi *alder* med en gjennomsnittlig rangering på 5,27.

⁹ Ettersom utvalget kun består av Econa medlemmer, er det ikke representativt for populasjonen (jf. kap. 5.2.2)

¹⁰ Denne alderssammensetningen avviker noe fra Econa sin medlemsmasse. Deres medlemmer har en medianalder mellom 40-44 år, men respondentenes medianalder er 50 år. Dette viser at flere eldre velger å besvare undersøkelsen.

Tabell 7.2: Viktigheten av ulike karakteristikk i en ansettelsesprosess

Rangering	Gjennomsnittsverdi
1. Kompetanse	1,38
2. Produktivitet	2,40
3. Utdanning	3,49
4. Bidrag til arbeidsmiljø	3,79
5. Kostnad	4,66
6. Alder	5,27

Basert på gjennomsnittsverdien til de ulike karakteristikkene er den gjennomsnittlige rangeringen: (1) kompetanse, (2) produktivitet, (3) utdanning, (4) bidrag til arbeidsmiljø, (5) kostnad og (6) alder. Dette resultatet tyder på at de andre karakteristikkene er viktigere enn *alder* i rekrutteringen. Alder kan likevel være en viktig faktor, men ifølge våre resultater er den altså relativt mindre viktig enn de øvrige faktorene.

Respondentene som besvarte undersøkelsen på mobil fikk en annen variant av spørsmålet. De skulle gi hver enkelt karakteristikk en score mellom 1 (uviktig) og 5 (viktig) basert på hvor viktig de oppfatter denne karakteristikken. Av de ulike karakteristikkene, fikk *alder* den laveste scoren (2,54). Denne scoren indikerer at alder er rett over middels viktig, mens de øvrige karakteristikkene blir oppfattet som enda viktigere. Disse svarene er konsistente med svarene fra respondentene som benyttet PC. På tross av både lavest score og rangering, viser en score over 1 (uviktig) at *alder* har en viss betydning i ansettelsesprosesser. Det er imidlertid ikke spesifisert hvilken alder spørsmålet sikter til, og dermed forteller det oss ikke hva denne aldersrangeringen innebærer for eldre.

Eldre sin lønnsomhet

Til tross for at resultatene ovenfor ikke direkte gir oss grunn til å tro at alder i stor grad vektlegges av arbeidsgivere, vil vi undersøke om bildet blir annerledes når vi stiller spørsmål om spesifikke aldersgrupper. Først vil vi kartlegge den generelle oppfatningen av eldre sin lønnsomhet ved å be respondentene ta stilling til følgende påstand: *Den gjennomsnittlige arbeideren over 55 år er mindre lønnsom enn en som er yngre*. Her skulle respondentene krysse av for ulik grad av enighet på en skala mellom 1 (enig) og 5 (uenig). 16,20% av respondentene svarer at de er enig eller litt enig, mens 56,96% i ulik grad er uenig. De resterende har ingen formening om påstanden. I følge økonomisk teori om etterspørsel etter arbeidskraft vil ikke en profittmaksimerende virksomhet ansette en arbeidstaker de må betale en høyere lønn for enn

deres produktivitet tilsier (Borjas, 2010). Resultatet impliserer dermed at 16,20% av arbeidsgivere i utvalget ikke ville ansatt en eldre kandidat fremfor en yngre, for en gitt lønn.

Betydningen av ulike karakteristikk

Videre vil vi avdekke hvilke faktorer som påvirker attraktiviteten til eldre i arbeidslivet. I den anledning stilte vi arbeidsgivere ulike spørsmål rundt dette. I det ene spørsmålet ble respondentene bedt om å rangere ulike karakteristikk etter viktighet. Spørsmålet var som følger: *Hvilke av de følgende grunnene er avgjørende for at du med mindre sannsynlighet vil ansette en over 55 år?* Spørsmålet impliserer at arbeidsgivere er negative til eldre. Det er utformet slik for å sette temaet på spissen og tvinge respondentene til å sette karakteristikkene opp mot hverandre. Dersom en respondent ikke mener disse karakteristikkene har en negativ påvirkning på beslutningen om å ansette en over 55 år, gir vi de mulighet til å uttrykke dette ved å inkludere alternativet: (6) er ikke negativ til de over 55 år. De andre alternativene som skulle rangeres var følgende: (1) eldre arbeidskraft er dyrere, (2) eldre arbeidskraft er mindre produktive, (3) eldre arbeidskraft mangler oppdatert kunnskap/kompetanse, (4) eldre arbeidskraft har få år igjen av yrkeskarrieren, og (5) eldre arbeidskraft har dårligere fysisk helse. 50,87% av respondentene rangerte alternativet *er ikke negativ til de over 55 år* øverst. Dette impliserer at den resterende halvparten av utvalget mener at en eller flere av karakteristikkene gjør eldre mindre attraktive enn yngre i arbeidslivet. For å se hvilke karakteristikk denne gruppen vektlegger, fjerner vi observasjonene for de som har *er ikke negativ til de over 55 år* øverst. Dette gjør vi ettersom de resterende karakteristikkene trolig ikke er bevisst rangert - det er ikke meningsfylt å rangere negative karakteristikk når man har uttrykt at man ikke er negativ til de over 55 år.

Ved å se på den gjennomsnittlige rangeringen av karakteristikkene i tabell 7.3, observerer vi at karakteristikkene av størst betydning er *eldre er dyrere*, *eldre mangler oppdatert kunnskap/kompetanse* og *eldre er mindre produktive*. Disse har en relativt lik gjennomsnittsrangering, som tyder på at de vektlegges relativt likt av respondentene. På fjerde- og femteplass ligger henholdsvis *eldre arbeidskraft har få år igjen av yrkeskarrieren* og *eldre arbeidskraft har dårligere fysisk helse*. Resultatene viser at rundt halvparten av arbeidsgiverne ikke er negativt innstilt til eldre i arbeidsmarkedet. For de resterende arbeidsgiverne er det eldre sin kostnad, kunnskap og produktivitet som i størst grad påvirker hvor attraktive de oppfattes.

Tabell 7.3: Gjennomsnittlig rangering av karakteristikk ved eldre

Rangering	Gjennomsnittsverdi
1. Eldre er dyrere	2,63
2. Eldre mangler oppdatert kunnskap/kompetanse	2,73
3. Eldre er mindre produktive	2,86
4. Eldre har få år igjen av yrkeskarrieren	3,65
5. Eldre har dårligere fysisk helse	4,50

Det er verdt å merke seg at karakteristikken *eldre er dyrere* her fremkommer som viktig, samtidig som *kostnad* er den karakteristikken respondentene vektlegger nest nederst i en ansettelsesprosess (jf. tabell 7.2). Det er forunderlig at en faktor arbeidsgiverne i utvalget på generell basis vektlegger så lite hos sine søkere, er den samme faktoren som er avgjørende for at de ikke ansetter eldre arbeidskraft. Vi har ingen mulighet til undersøke årsaken til dette, men det er en interessant observasjon å ta med videre i analysen.

7.2.2 Konjunkturer og arbeidsmarkedet

Konjunktursvingninger har stor påvirkning på arbeidsmarkedet. Norge har siden oljeprisen begynte å falle, sommeren 2014, vært preget av nedgangstider (Norges Bank, 2016, s. 25). Vi vil undersøke om konjunkturerne påvirker ulike aldersgrupper forskjellig. Mediebildet gir inntrykk av at eldre rammes hardest i nedgangstider (Dagbladet, 2016; Amelie, 2015). For å se om dette gjenspeiler seg i rekrutteringsprosesser, stilte vi respondentene følgende spørsmål: *I lys av dagens økonomiske situasjon, vil du i større grad vektlegge søkerens alder i en rekrutteringsprosess?* Svaralternativene var her (1) nei, påvirkes ikke, (2) ja, ansetter færre eldre enn jeg ellers ville gjort og (3) ja, ansetter flere eldre enn jeg ellers ville gjort. Av resultatene fremkommer det at 83% av respondentene ikke vektlegger alder annerledes som følge av nedgangstidene. De resterende 17% svarer at de lar seg påvirke av situasjonen, hvor henholdsvis 14,5% sier de vil ansette færre og 2,5% sier at de ansetter flere. Ettersom majoriteten mener de ikke vektlegger alder annerledes som følge av nedgangstidene, gjenspeiles ikke mediebildet direkte i resultatene. Det er dermed lite som tyder på at det er den økonomiske situasjonen som hindrer flertallet av arbeidsgivere i å rekruttere eldre. Andelen som vektlegger alder annerledes (17%) kan likevel være betydelig i denne sammenhengen.

7.2.3 Alternativt perspektiv på alders betydning

En velkjent utfordring med spørreundersøkelser er å utforme spørsmål som hindrer *participant bias* (Saunders, Thornhill, & Lewis, 2009). Det vil si at respondentene svarer det de tror vi, eller andre, vil de skal svare. Dette kan særlig være et problem i direkte spørsmål, når temaet slik som her er av sensitiv karakter. Derfor har vi inkludert to spørsmål som indirekte fanger opp arbeidsgiveres syn på eldre arbeidskraft. Spørsmålene er som følger: 1. *På generell basis, hvor mange år forventer du at en jobbsøker planlegger å bli i virksomheten?* og 2. *Hvor mange år bør en søker minimum ha igjen av yrkeskarrieren for å bli vurdert?* Dersom en arbeidsgiver verdsetter eldre arbeidstakere på lik linje med yngre, forventer vi at respondentene i gjennomsnitt svarer likt antall år på de to spørsmålene.

Ved å sammenligne de to gjennomsnittene, ser vi at antall år respondentene i gjennomsnitt mener en søker minimum må ha igjen av yrkeskarrieren er 9,38 år, mens de forventer at søkeren blir i virksomheten minimum 7,13 år. Etter å ha testet om gjennomsnittene er signifikant forskjellig, kan vi med en p-verdi på 0,0001, fastslå at differansen ikke skyldes tilfeldigheter (se appendiks kap. 11.3). Det impliserer at flere arbeidsgivere ikke ville vurdert arbeidstakere i slutten av deres yrkeskarriere. Dette til tross for at de oppfyller forventingen om antall år en søker bør bli i virksomheten. Resultatet kan tolkes som at flere arbeidsgivere er negativt innstilt til å ansette eldre arbeidstakere i sin virksomhet.

7.2.4 Delkonklusjon

Resultatene viser at det generelle synet på eldre arbeidskraft er forholdsvis positivt. Majoriteten svarer at de verken er negativt innstilt til denne aldersgruppen, eller mener en gjennomsnittlig 55 åring er mindre lønnsom enn en yngre. Samtidig fremkommer det at alder er relativt lite vektlagt i en ansettelsesprosess sammenlignet med andre faktorer. Dette er ikke et overraskende funn, ettersom respondenter i stor grad kan svare det de tror vi som forskere eller andre vil høre (*participant bias*). Dette bør særlig tas i betraktning i vår undersøkelse, ettersom *eldre i arbeid*, som nevnt tidligere, kan ansees som et sensitivt tema. Vi kan imidlertid ikke fastslå at dette er tilfellet her, og resultatene fremstår hovedsakelig som positive ovenfor eldre. På den andre siden, fremkommer det av resultatene på de mer indirekte spørsmålene at alder er av betydning, og at flere arbeidstakere ikke ønsker å ansette søkere i slutten av deres yrkeskarriere. Blant de respondentene som er negative til eldre, fremstår følgende faktorer som mest avgjørende: kompetanse, produktivitet og kostnad. Disse funnene impliserer at en minoritet, av ulike

årsaker, anser eldre som mindre attraktive i arbeidslivet. Denne innsikten er viktig, da det kan påvirke effekten av økonomiske insentiver.

7.3 Hypotesetesting

Etter å ha kartlagt hvordan ulike faktorer påvirker etterspørselen etter eldre arbeidskraft, vil vi i denne delen bevege oss inn til kjernen av problemstillingen: effekten av økonomiske insentiver. Vi vil fremlegge spørsmålene som omhandler redusert arbeidsgiveravgift og avvikling av den ekstra ferieuken ved fylte 60 år. Deretter vil vi teste hypotesene utledet i kapittel 6, for å undersøke om forskjellige grupper påvirkes ulikt av disse to insentivene. Gruppene vi tar for oss er definert basert på alder, kjønn, sektor og bransje (jf. kap. 5.2).

7.3.1 Redusert arbeidsgiveravgift (Hypotese 1-4)

Et av spørsmålene i undersøkelsen handler om hvordan arbeidsgivere ville latt seg påvirke av redusert arbeidsgiveravgift. 36,57% av respondentene svarer at de ville latt *økonomisk kompensasjon i form av redusert arbeidsgiveravgift for de over 50 år påvirke beslutningen om å ansette personen fremfor en relativt lik kandidat på under 50 år*. En mulig årsak til at kun en tredjedel svarer slik, kan være at redusert arbeidsgiveravgift ikke er tilstrekkelig for å påvirke beslutninger. I forrige delkapittel drøftet vi andre faktorer som spiller inn i en ansettelsesprosess, og økonomisk kompensasjon kan ikke nødvendigvis veie opp for hver av disse.

Respondentene som ville latt seg påvirke av redusert arbeidsgiveravgift fikk et oppfølgingsspørsmål der de måtte svare på hvor lav satsen måtte vært for at den skulle hatt innvirkning på deres beslutning. Resultatene gav en gjennomsnittlig rate på 7%. Med andre ord må dagens sats halveres for at dette insentivet skal ha en effekt på den gjennomsnittlige respondenten.

Av disse resultatene vet vi at 36,57% av respondentene mener redusert arbeidsgiveravgift er tilstrekkelig kompensasjon for å endre beslutning, og at raten i gjennomsnitt måtte vært 7%. Det er interessant å undersøke om de ulike gruppene påvirkes ulikt av redusert arbeidsgiveravgift som økonomisk insentiv. I det følgende vil vi teste de ulike hypotesene fra kapittel 6 om forskjeller mellom grupper.

Hypotese 1

Som utledet i kapittel 6.1, er vi interessert i å undersøke om de to aldersgruppene (over og under 50 år) reagerer ulikt på redusert arbeidsgiveravgift. Vi vil teste om arbeidstakerne som tilhører den berørte gruppen, eller snart vil være en del av den, reagerer ulikt på et slikt økonomisk insentiv enn de yngre arbeidstakerne. Da det ikke er noen klar indikasjon på hvilken gruppe som vil reagere sterkest, er alternativhypotesen at de to aldersgruppene svarer ulikt. Av tabell 7.4 fremkommer det at 38,93% av de over 50 år svarer ja på spørsmålet om de ville blitt påvirket av redusert arbeidsgiveravgift, mens andelen for de under 50 år er 32,94%. Det innebærer at en større andel i den eldre gruppen stiller seg positive til bruk av et slikt økonomisk insentiv enn den yngre gruppen. En mulig forklaring kan være at gruppen som selv ville blitt berørt av insentivet i større grad enn yngre ser behovet for at eldre trenger et konkurransefortrinn. Det ville imidlertid ikke vært overraskende om resultatet var motsatt, da den eldre gruppen kunne tatt et slikt insentiv som en fornærmelse. Den observerte differansen mellom de to aldersgruppene er imidlertid ikke signifikant, med en p-verdi på 0,3719. Dermed tyder ikke resultatene på at alder påvirker hvordan en reagerer på redusert arbeidsgiveravgift som økonomisk insentiv.

Tabell 7.4 Test om forskjell mellom aldersgrupper

Gjennomsnittsverdi personer under 50 år	0,3294
Gjennomsnittsverdi personer over 50 år	0,3893
Nullhypotese: Gjennomsnittsverdiene er like	
Alternativhypotese: Gjennomsnittsverdiene er ikke like	
P-verdi	0,3719

Hypotese 2

I hypotese 2 tester vi om det er en signifikant forskjell mellom hvordan menn og kvinner reagerer på et økonomisk insentiv som redusert arbeidsgiveravgift. Nullhypotesen er, som definert i kapittel 6.1, at det ikke er noen forskjell mellom kjønnene, mens alternativhypotesen er at menn og kvinner påvirkes ulikt. Tabell 7.5 presenterer resultatet fra testen. 27,27% av kvinnene svarte ja på spørsmålet om redusert arbeidsgiveravgift, mens andelen blant menn var 41,73%. Med en p-verdi på 0,0346 kan vi forkaste nullhypotesen om at menn og kvinner påvirkes likt av redusert arbeidsgiveravgift.

Tabell 7.5 Test om forskjell mellom kjønn

Gjennomsnittsverdi menn	0,2727
Gjennomsnittsverdi kvinner	0,4173
Nullhypotese: Gjennomsnittsverdiene er like	
Alternativhypotese: Gjennomsnittsverdiene er ikke like	
P-verdi	0,0346

Selv om vi forkaster nullhypotesen, kan vi ikke være sikre på hva den påviste forskjellen skyldes. Det er nærliggende å tro at det har sammenheng med faktorene vi brukte til å begrunne hypotesen i kapittel 6, ettersom de er utledet fra økonomisk forskning. Forskjellen kan imidlertid også skyldes andre faktorer vi ikke har vurdert i denne sammenheng.

Hypotese 3

En annen hypotese vi tester omhandler hvorvidt arbeidstakere i privat sektor reagerer annerledes på et økonomisk insentiv enn de som arbeider i offentlig sektor. På bakgrunn av at de to sektorene har ulike formål, utarbeidet vi i kapittel 6.1 nullhypotesen: *Beslutningen til arbeidsgivere i privat og offentlig sektor påvirkes likt av redusert arbeidsgiveravgift og alternativhypotesen beslutningen til arbeidsgivere i privat sektor vil i større grad enn beslutningen til arbeidsgivere i offentlig sektor bli påvirket av redusert arbeidsgiveravgift for arbeidstakere over 50 år.* Som utledet i kapittel 6.1, forventer vi at privat sektor reagerer sterkest på redusert arbeidsgiveravgift, ettersom de generelt har større fokus på profittmaksimering enn offentlig sektor.

Tabell 7.6 Test om forskjell mellom sektorer

Gjennomsnittsverdi offentlig sektor	0,2812
Gjennomsnittsverdi privat sektor	0,4013
Nullhypotese: Gjennomsnittsverdiene er like	
Alternativhypotese: Gjennomsnittsverdien til privat sektor er større enn offentlig	
P-verdi	0,0472

Tabell 7.6 viser at resultatene samsvarer med våre forventninger. 40,13% i privat sektor har svart ja på spørsmålet om de ville blitt påvirket av redusert arbeidsgiveravgift, mens andelen i offentlig sektor er 28,12%. Med en p-verdi på 0,0472 kan vi akkurat forkaste nullhypotesen på

et 5% signifikans nivå, og trekke slutningen om at arbeidsgivere i privat sektor reagerer sterkere på redusert arbeidsgiveravgift enn arbeidsgivere i offentlig sektor. Før man trekker konklusjoner basert på dette, er det viktig å være klar over at det er en sammenheng mellom kjønn og hvilken sektor man jobber i. I Norge er det flere kvinner som arbeider i offentlig sektor, og flere menn i privat sektor. Den samme tendensen ser vi i utvalget vårt. 43,9% av kvinnene arbeider i offentlig sektor, mens det kun er 25,3% menn i denne sektoren. Ved å utføre en *Spearmanstest* for korrelasjon, får vi bekreftet at det finnes en sammenheng mellom sektor og kjønn. Korrelasjonen er 0,194 og testen om uavhengighet kan forkastes med en p-verdi på 0,00. Dette gjør at vi ikke kan være sikre på om det er en kjønnseffekt eller en sektoreffekt vi observerer, eller om både kjønn og sektor virkelig påvirker hvorvidt man er positiv til økonomiske incentiver.

Hypotese 4

Ulike typer jobber stiller ulike krav til arbeidernes fysikk. Som vi har beskrevet i litteraturdelen (kap. 4.1.3), er det mulig at alder er mer avgjørende for produktivitet i fysisk krevende yrker enn i kontorjobber. Dersom det er en slik sammenheng, vil vi forvente at arbeidsgivere som ansetter personer til fysisk krevende yrker i større grad vil la seg påvirke av et økonomisk incentiv som kompenserer for lavere produktivitet. Vi har delt opp de ulike bransjene i to kategorier; fysiske yrker og kontorjobber (se appendiks, kap. 11.5). Fra tabell 7.7 ser vi at andelen som var positive til redusert arbeidsgiveravgift blant de som tilhører kategorien kontorjobb var 35,50%. For de i fysisk jobb var andelen 38,46%. Det er en liten forskjell, men i samme retning som forventet. Forskjellen er imidlertid ikke signifikant ($p\text{-verdi}=0,3325$). Dermed har vi ikke grunnlag til å hevde at den observerte forskjellen representerer den sanne forskjellen i populasjonen. Vi vil i imidlertid påpeke at det er stor usikkerhet knyttet til bransjeinndelingen. Som nevnt i kapittel 5.2.7, har vi foretatt inndelingen på bakgrunn av hvordan vi oppfatter yrkene. Vi er klar over at det vil være stor variasjon innad i hvert yrke, med tanke på at både fysiske- og kontorjobber er representert i de fleste yrker. Manglende signifikans kan dermed skyldes at vi ikke har klart å fange opp hvorvidt respondentene ansetter til fysiske jobber eller kontorjobber.

Tabell 7.7 Test om forskjell mellom bransjer

Gjennomsnittsverdi fysisk arbeid	0,3846
Gjennomsnittsverdi kontorjobb	0,3550
Nullhypotese: Gjennomsnittsverdiene er like	
Alternativhypotese: Gjennomsnittsverdien til fysisk arbeid er større enn kontorjobb	
P-verdi	0,3325

7.3.2 Avvikling av ekstra ferieuke (Hypotese 5-8)

Å fjerne den ekstra ferieuken arbeidstakere i Norge har rett på ved fylte 60 år kan regnes for å være et økonomisk insentiv. For å undersøke hvordan arbeidsgivere mener dette insentivet påvirker eldre arbeidstakers attraktivitet, stilte vi følgende spørsmål: *Dersom den ekstra ferieuken ble kuttet, hvilken effekt ville det hatt på din beslutning om å rekruttere en arbeidstaker over 55 år?* Andelen som svarte at insentivet ville ha en positiv effekt var 10,65%. Dette samsvarer med vår forventning om at det ikke vil ha en like stor effekt å kutte ferieuken som å redusere arbeidsgiveravgiften, da det i tillegg til å være et økonomisk insentiv, innebærer å frata de eldre arbeidstakerne et gode. For å få bedre innsikt i hvordan respondentene ser på retten til ekstra ferieuke for eldre, inkluderte vi to andre spørsmål. Vi spurte respondentene om de mener eldre arbeidstakere har behov for en ekstra ferieuke. Av respondentene med ansettelsesansvar, svarte 43,52% *ja*, 36,11% svarte *nei*, mens resten svarte *vet ikke*. I tillegg spurte vi hvordan respondentene mener retten til ekstra ferieuke påvirker deres arbeidsplass. Det var 16,20% av de med ansettelsesansvar som svarte at dette er en belastning for virksomheten. 11,11% svarte at de eldre blir mer produktive i tiden de jobber, mens de resterende 72,69 % mener det ikke har noen påvirkning. Det er med andre ord ulike oppfatninger om ferieuken, og mange mener at den ikke er nødvendig. Samtidig er det relativt få som mener den er en belastning for virksomheten. Resultatene gir ikke en entydig indikasjon på hvorvidt ferieuken oppfattes negativt av arbeidsgivere, og dermed er det vanskelig å si noe om hvorvidt det å fjerne den er et egnet økonomisk insentiv.

Til tross for at det er stor uklarhet rundt hvordan ferieuken ville fungert som økonomisk insentiv, vil vi også her undersøke om det finnes signifikante forskjeller mellom ulike grupper. Det gjør vi ved å teste hypotese 5 til 8 fra kapittel 6.2. Resultatene vil gi oss en bedre forståelse av hvordan et slikt insentiv potensielt kan slå ut. Ettersom vi her undersøker forskjeller innad i gruppen til de som mener de ville blitt positivt påvirket av å fjerne ferieuken, er det snakk om

et svært lite utvalg. 10,65% av utvalget utgjør kun 23 personer, og med et så begrenset utvalg er det lite sannsynlig å få signifikante resultater. Dette er viktig å være klar over når vi videre tester hypotesene.

Ettersom hypotesene om de ulike gruppene vil tilsvare hypotesene om redusert arbeidsgiveravgift, vil vi ikke gjengi disse i detalj her. Et unntak, som beskrevet i kapittel 6, er forskjellen mellom de to aldersgruppene over og under 50 år. Her forventer vi at den eldste aldersgruppen er mindre positive til å fjerne ferieuken enn den yngre. Resultatene fra denne testen presenteres nedenfor. Deretter oppsummerer vi kort resultatene fra de resterende testene (hypotese 6-8).

Hypotese 5

Det fremkommer av tabell 7.8 at resultatene fra testen av hypotese 5 samsvarer med vår forventning om at den eldre gruppen er mindre positive enn den yngre. 9,92% av de over 50 år er positive til å kutte ferieuken, mens andelen blant de under 50 år er 11,76%. Forskjellen er imidlertid ikke signifikant og datamaterialet gir oss ikke grunnlag til å trekke slutningen om at eldre er mindre positive enn yngre til å fjerne den ekstra ferieuken. Dette kan, som nevnt, skyldes at vi har et lite utvalg som gjør det vanskelig å finne signifikante forskjeller. Det er også mulig at manglende signifikans skyldes at det ikke er en sann forskjell i populasjonen.

Tabell 7.8 Test om forskjell mellom aldersgrupper

Gjennomsnittsverdi personer under 50 år	0,1176
Gjennomsnittsverdi personer over 50 år	0,0992
Nullhypotese: Gjennomsnittsverdiene er like	
Alternativhypotese: Gjennomsnittsverdiene er ikke like	
P-verdi	0,6683

Hypotese 6-8

De resterende testene om kjønn, sektor og bransje, gir oss ikke grunnlag til å hevde at det er forskjeller mellom gruppene i populasjonen (se tabeller i appendiks kap. 11.2). Vi gjør oss likevel en interessant observasjon: det er en større andel kvinner enn menn som er positive til å fjerne ferieuken. Dette er ikke konsistent med resultatene om menn og kvinners reaksjon på redusert arbeidsgiveravgift. Ettersom avvikling av ferieuken er et mindre tydelig økonomisk insentiv enn redusert arbeidsgiveravgift, gir de inkonsistente resultatene ytterligere grunn til å

betvile hvorvidt avvikling av ferieuken oppfattes som et økonomisk insentiv. Dersom dette er tilfellet, vil ikke spørsmålet fange opp hvordan en reagerer på et økonomisk insentiv, men hvordan en spesifikt ser på den ekstra ferieuken. Observasjonene fra testene om sektor og bransje er, på den andre siden, i tråd med våre forventninger og konsistente med de tilsvarende testene om arbeidsgiveravgift. Ingen av testene konkluderer imidlertid med signifikante forskjeller. Alt dette, sett i sammenheng med at kun 10,65% av respondentene vil la seg påvirke av å avvikle ferieuken, gjør at funnene er beheftet med stor usikkerhet. En videre analyse av ferieuke som økonomisk insentiv vil derfor ikke tilføre stor verdi.

7.3.3 Avsluttende observasjoner

Gjennom dette delkapittelet har vi fått bedre innsikt i hvordan respondentene lar seg påvirke av redusert arbeidsgiveravgift og avvikling av ekstra ferieuke som økonomiske insentiver. Som fremlagt ovenfor, vil en større andel av utvalget la seg påvirke i en rekrutteringsprosess dersom arbeidsgiveravgiften reduseres (36,57%) enn dersom den ekstra ferieuken avvikles (10,65%). Dette samsvarer med resultatene fra et annet spørsmål vi stilte, der respondentene skulle rangere ulike tiltak de mener ville gjort eldre mer attraktive, fra *det viktigste* til *det minst viktige*. Alternativene er, sammen med fullstendig spørsmål, presentert i appendiks kapittel 11.1.1 (spørsmål 17), og inkluderer de to økonomiske insentivene vi har diskutert i ovenfor. Redusert arbeidsgiveravgift ble rangert høyest, noe som bekrefter at dette insentivet har størst potensial av de to vi har undersøkt (se appendiks kap. 11.4).

Ettersom vi ønsker å få et mest mulig helhetlig bilde av hvordan økonomiske insentiver kan stimulere etterspørselen etter eldre arbeidskraft, undersøkte vi også hvorvidt det er en sammenheng mellom de som mener eldre er mindre lønnsomme og de som er positive til økonomisk kompensasjon. I kapittel 7.2.1 presenterte vi et spørsmål som ba respondentene ta stilling til en påstand om eldre sin lønnsomhet. I tabell 7.9 har vi slått sammen respondentene som er enig og litt enig i at den gjennomsnittlige arbeideren over 55 år er mindre lønnsom enn en yngre, i en felles kategori. Dette for å kunne sammenligne svarene med deres svar på spørsmålet om økonomisk kompensasjon. Basert på diskusjonen i forrige delkapittel, der vi kom frem til at det er stor usikkerhet knyttet til hvorvidt avvikling av ferieuken blir sett på som et økonomisk insentiv, mener vi det er mer hensiktsmessig å benytte spørsmål om redusert arbeidsgiveravgift i sammenligningen.

Tabell 7.9: Sammenheng mellom Eldres oppfattede lønnsomhet og reaksjonen på økonomisk insentiv

Påvirket av økonomisk insentiv	Eldre er mindre lønnsom	
	Nei	Ja
Nei	114	23
Ja	67	12
	181	35

Av tabellen fremkommer det at 35 respondenter mener eldre er mindre lønnsomme. Av disse svarer 12 personer (34,29%) at de ville latt økonomisk kompensasjon i form av redusert arbeidsgiveravgift påvirke deres beslutning om å ansette denne gruppen. Dette resultatet er interessant, ettersom det kan tyde på at de resterende respondentene ikke mener økonomisk kompensasjon ville vært tilstrekkelig for å veie opp for deres lave lønnsomhet. Resultatet samsvarer også med våre funn om at det er flere andre faktorer som påvirker synet på eldre arbeidskraft, og som ikke nødvendigvis kan kompenseres for ved bruk av et økonomisk insentiv.

7.4 Oppsummering og diskusjon

Ovenfor har vi belyst arbeidsgiveres syn på eldre arbeidstakere og analysert hvordan etterspørselen etter eldre arbeidskraft påvirkes av økonomiske insentiver. Vi har rettet fokuset mot hvordan spesifikke faktorer påvirker synet på eldre arbeidskraft, og med det hvor attraktiv denne aldersgruppen fremstår for arbeidsgivere. Videre analyserte vi hvordan redusert arbeidsgiveravgift og avvikling av den ekstra ferieuken ville fungert som økonomiske insentiver. Herunder undersøkte vi om ulike grupper med felles karakteristikk reagerte forskjellig på disse insentivene, og hvorvidt forskjellene var signifikante.

Av resultatene fremkommer det at majoriteten av arbeidsgivere har en positiv oppfatning av eldre i arbeidslivet. En lavere andel mener på sin side at denne aldersgruppen er mindre attraktive enn yngre arbeidstakere. Faktorene kostnad, kompetanse og produktivitet fremstår som hovedårsakene. Fra spørsmålene med en mer indirekte fremtoning fremkommer det imidlertid at flere arbeidstakere ikke ønsker å ansette søkere i slutten av deres yrkeskarriere.

36,57% av respondentene med ansettelsesansvar mener redusert arbeidsgiveravgift som økonomisk insentiv ville påvirket deres rekrutteringsbeslutning, og oppgir at satsen må

reduseres til 7% (fra 14,1%) for at de skal bli påvirket. Videre undersøkte vi hvordan gruppene reagerte forskjellig på incentivet. Menn lar seg påvirke sterkere enn kvinner. Tilsvarende forskjell observerte vi mellom offentlig og privat sektor, der sistnevnte reagerer sterkest. Det er derimot ingen signifikante forskjeller i effekten av redusert arbeidsgiveravgift mellom de to aldersgruppene over og under 50 år, eller mellom de to bransjene.

Vi analyserte i tillegg effekten av å kutte den ekstra ferieuken arbeidstakere har rett på ved fylte 60 år. 10,65% mente at avvikling av ekstraferie ville hatt en positiv effekt på deres beslutning om å rekruttere en arbeidstaker over 55 år. Denne andelen er, som vi forventet, betydelig lavere enn andelen som ville latt seg påvirke av redusert arbeidsgiveravgift (36,57%). Det er heller ingen signifikante forskjeller mellom de ulike gruppene. Alt i alt, sår resultatene tvil om hvorvidt avvikling av ferieuken blir oppfattet som et økonomisk incentiv.

Avslutningsvis analyserte vi sammenhengen mellom reaksjonen på redusert arbeidsgiveravgift som økonomisk incentiv og den oppfattede lønnsomheten til eldre. Det fremkommer at en tredjedel av de som mener eldre er mindre lønnsomme, ville latt redusert arbeidsgiveravgift påvirke deres beslutning om å ansette en over 55 år. De to resterende tredjedelene ville ikke latt seg påvirke. En mulig forklaring er at økonomisk kompensasjon ikke er tilstrekkelig for å veie opp for eldre sin lave lønnsomhet.

Som fremlagt ovenfor ville i overkant av 36,57% latt seg påvirke av redusert arbeidsgiveravgift i en ansettelsesprosess. Denne tredjedelen består av betydelig flere menn og ansatte i privat sektor, enn kvinner og ansatte i det offentlige. Det er derfor nærliggende å tro at effekten av redusert arbeidsgiveravgift potensielt vil være størst i nettopp disse gruppene: blant menn og i privat sektor. Korrelasjonen mellom kjønn og sektor gjør det imidlertid utfordrende å skille om resultatene skyldes en sektor- eller kjønnseffekt. De to resterende tredjedelene av utvalget mener på sin side de ikke ville latt seg påvirke av redusert arbeidsgiveravgift for søkere over 55 år. Man kan spekulere i hva svarene skyldes. Betyr det at disse respondentene ikke mener økonomisk kompensasjon er nødvendig for eldre arbeidstakere? Eller mener de økonomisk kompensasjon ikke er tilstrekkelig, ettersom de av ulike grunner uansett ikke vil ansette denne aldersgruppen? 84% av utvalget anser ikke arbeidstakere over 55 år som mindre lønnsomme. Dette gir grunn til å tro at respondentene ikke mener økonomisk kompensasjon er nødvendig. Av andelen (16%) som faktisk anser de over 55 år som mindre lønnsomme, mener to tredjedeler at økonomisk kompensasjon ikke kunne veid opp for den lave lønnsomheten. Dette gir på den

andre siden grunn til å tro at respondentene ikke mener økonomisk kompensasjon er tilstrekkelig.

Litteraturen om aldersdiskriminering, for eksempel Lahey (2008) og Neumark, Burn & Button (2015), beviser at eldre er en diskriminert gruppe i arbeidslivet. Dette kan belyse våre resultater: dersom aldersdiskriminering er like utbredt i Norge som i de respektive landene studiene representerer, kan den observerte responsen på redusert arbeidsgiveravgift skyldes at respondentene i utgangspunktet er negative til eldre og dermed ikke vil la seg påvirke av økonomiske insentiver. Vi har tidligere argumentert for at aldersdiskriminering kan være en begrunnelse, men også et hinder, for økonomiske insentiver, avhengig av hva diskrimineringen skyldes. Dermed kan diskriminering muligens forklare hvorfor så mange ikke vil la seg påvirke av økonomiske insentiver, eller det kan forklare hvorfor en tredjedel faktisk vil la seg påvirke. Ytterligere innsikt i hva aldersdiskriminering skyldes, og hvor utbredt det er i Norge, er avgjørende for å kunne trekke videre konklusjoner. Holdningene til eldre som fremkommer i undersøkelsen til SSP viser tegn på at eldre er diskriminert i arbeidslivet også i Norge, men empiriske eksperimenter er nødvendig for å bevise hvorvidt dette stemmer (Dalen, 2015a).

Basert på vår analyse, kan vi ikke trekke en entydig konklusjon om hvorvidt aldersdifferensiert arbeidsgiveravgift vil være et effektivt tiltak for å stimulere etterspørselen etter eldre arbeidskraft. Vi har vist at 36,57% av utvalget vil la seg påvirke av et slikt økonomisk insentiv. Hvorvidt dette kan tolkes som en stor eller liten andel kommer an på flere faktorer. Tidligere forskning om effektiviteten av differensiert arbeidsgiveravgift gir blandede resultater, men mange står fast ved at den geografiske differensieringen er et treffsikkert virkemiddel som bidrar til sysselsetting i distriktene (Hervik 2010; Angell 2011; NOU:2004). Det er så vidt oss bekjent kun gjort et studie på aldersdifferensiert arbeidsgiveravgift, som fremlagt i kapittel 4.2.3 (Ellingsen & Røed, 2006). Resultatene fra dette studiet viste ingen signifikant effekt på sysselsettingen fra tiltaket (redusert arbeidsgiveravgift). På den andre siden, er Ellingsen & Røed (2006) sin analyse basert på data for en kort tidsperiode, og som de selv understreker kan det ta lang tid før arbeidsgivere justerer sin etterspørsel til lavere kostnader. På bakgrunn av diskusjonen, er det vanskelig å slå fast hvorvidt 36,57% er en tilstrekkelig andel. Vi vet heller ikke om 36,57% representerer den andelen som i realiteten ville reagert på redusert arbeidsgiveravgift, ettersom vi kun har undersøkt respondentenes hypotetiske valg.

Et siste poeng vi vil understreke, omhandler kostnadssiden ved redusert arbeidsgiveravgift. En avgrensning vi presenterte innledningsvis i utredningen, var at vi ikke ville foreta beregninger

av kostnaden som redusert arbeidsgiveravgift for alle over 55 år ville medført. Selv uten å foreta beregninger, kan vi merke oss at en relativt stor sysselsettingseffekt ville vært nødvendig for å overgå kostnadene knyttet til et slikt tiltak. Etter anslag fra St.prp.nr.1 Tillegg nr. 1 (2001-2002) ville reformen i 2002¹¹ medført et årlig provenytap på 720 millioner (Ellingsen & Røed, 2006). Ettersom det fremkom av vår undersøkelse at arbeidsgiveravgiften måtte reduseres med 7,1% for å ha effekt, i tillegg til at den ville gjelde alle over 55 år (sammenlignet med 4% og 62 år i reformen fra 2002), kan vi forestille oss at provenytapet ville vært av betydelig størrelse. I lys av dette, mener vi andelen som ville latt seg påvirke av insentivet, 36,57%, sannsynligvis er for liten til å kunne veie opp for provenytapet.

¹¹ Reformen innebar redusert arbeidsgiveravgift med 4 prosentpoeng for arbeidstakere over 62 år.

8. SVAKHETER OG FREMTIDIG FORSKNING

Etter å ha diskutert resultatene av analysen og dens implikasjoner, vil vi i dette kapittelet påpeke styrker og begrensninger ved utredningen. Til slutt vil vi legge frem forslag til videre forskning.

8.1 Styrker og svakheter

Denne utredningen har, i likhet med tidligere forskning, styrker og svakheter som bør nevnes. En av de største styrkene ved vår utredning er at vi har benyttet primærdata som er innhentet med det formål å belyse vår problemstilling. Ved å selv samle inn data gjennom en spørreundersøkelse har vi full kontroll på utvalget og hvilken informasjon vi innhenter. Det eliminerer muligheten for feilslutninger basert på andres bearbeidelse av datamaterialet, ettersom vi selv kan verifisere observasjonene.

Utvalget kan betraktes både som en styrke og en svakhet ved utredningen. Det er en klar styrke at utvalget representerer arbeidstakere med ansettelsesansvar, ettersom det er deres reaksjon på økonomiske insentiver som er avgjørende for effekten av mulige tiltak. Utvalgets homogenitet er både en styrke og en svakhet i vårt tilfelle. Ettersom alle respondentene har økonomisk-administrativ bakgrunn, styrkes sannsynligheten for at de har tilstrekkelig forståelse for begrepsapparatet til å besvare undersøkelsen uten feiltolkninger. Det relativt homogene utvalget eliminerer derfor noe av variansen som kan forårsakes av ukontrollerte variabler. På den andre siden utgjør denne homogeniteten samtidig en svakhet, da den hindrer oss i å generalisere resultatene til hele populasjonen. Utvalgets størrelse kan representere en annen svakhet. Totalt består utvalget av 498 respondenter, men kun 216 av disse tilhører gruppen analysen i hovedsak baserer seg på (arbeidstakere med ansettelsesansvar). En slik utvalgsstørrelse kan anses å være for liten til å trekke slutninger om populasjonen.

Videre er en begrensning ved spørreundersøkelsen at den innhenter tverrsnittsdata, som begrenser muligheten til å avdekke kausale sammenhenger. Spørsmålene i spørreundersøkelsen har kun mulighet til å avdekke hypotetiske reaksjoner. Dette utgjør en svakhet ettersom vi ikke kan undersøke hvorvidt respondentene faktisk ville handlet som besvart, og hvorfor de ville handlet slik. Imidlertid har fokuset i dette studiet vært på fremtidig potensiell handling og det var derfor kun aktuelt å benytte tverrsnittsdata. Undersøkelsen gir oss heller ikke mulighet til å måle respondentenes konsistens. Dette skyldes at vi ikke har

inkludert flere spørsmål som i stor nok grad fanger opp samme underliggende faktor. En annen svakhet ved undersøkelsen er at den begrenser våre muligheter til å besvare alle aspekter ved problemstillingen. Den fokuserer kun på spørsmål om to forhåndsbestemte økonomiske insentiver. Andre potensielt egnede økonomiske insentiver som kunne påvirket våre resultater, kan dermed ha blitt utelatt fra studiet.

Et av insentivene vi har studert, avvikling av ekstraferie, er et mindre åpenbart økonomisk insentiv. Dette kan i seg selv betraktes som en svakhet. Dersom undersøkelsen hadde presisert kostnadsaspektet ved eldre sitt krav på ekstraferie nærmere, er det mulig at vi ville fått andre svar. På den andre siden, kan det også ses på som en styrke at vi ikke presiserer dette i spørsmålene, ettersom dette kunne påvirket respondentene til å svare annerledes. Dersom det å kutte ferieuken virkelig ikke oppfattes som, eller er et egnet, økonomisk insentiv, er dette også et viktig funn.

Til slutt vil vi påpeke en annen mulig svakhet ved utredningen. I undersøkelsen har vi hovedsakelig benyttet lukkede spørsmål med et bestemt antall svaralternativer. Dette ble gjort for å lettere kunne sammenligne spørsmålene, og benytte de i statistiske analyser. Dette kan imidlertid medføre at vi går glipp av informasjon ved å begrense respondentenes mulige svaralternativer, noe som kan fremstå som en svakhet.

8.2 Forslag til videre forskning

Det er gjort lite forskning på etterspørselen etter eldre arbeidskraft og det er behov for videre forskning på temaet. Basert på våre funn og begrensningene ved vårt studie, vil vi legge frem forslag for videre forskning.

Det mest åpenbare forbedringspotensialet ved vårt studie, er å studere flere økonomiske insentiver enn de to vi har tatt for oss. Ved å kun fokusere på to ulike insentiver, gir vi ikke et dekkende bilde av alle mulige økonomisk insentiver som kan benyttes for å stimulere etterspørselen etter eldre arbeidskraft. Fremtidig forskning kan med fordel fokusere på flere tiltak. Et annet forslag til fremtidig forskning er å forsøke å avdekke hva som ligger bak respondentenes svar. Dette kan gjøres ved å inkludere flere oppfølgingsspørsmål. Dersom respondentene for eksempel svarer at de ikke ville latt seg påvirke av det foreslåtte økonomiske insentivet, kan oppfølgingsspørsmål avdekke hva dette skyldes. Slik innsikt vil kunne gi retning til politikere og andre beslutningstakere ved vurdering av ulike tiltak.

Et av insentivene vi har studert, redusert arbeidsgiveravgift, har blitt prøvd tidligere (jf. kap. 4.2.3). Det er kun gjort ett studie for å forsøke å måle effekten dette hadde på sysselsettingen blant eldre, og dette studiet baserte seg på data fra en kort del av perioden (18 måneder) reformen var gjeldende (2002-2007) (Ellingsen & Røed, 2006). Etersom vårt fokus i denne utredningen har vært fremoverrettet, har vi ikke inkludert en analyse av reformen fra 2002. Videre forskning kan med fordel analysere data fra hele perioden reformen var gjeldende, og på den måten gi et bedre grunnlag til å dømme dens effekt. Det ville også vært interessant å undersøke reverseringseffekten fra da reformen ble fjernet i 2007, ettersom dette også ville gitt innsikt i insentivets treffsikkerhet.

Avslutningsvis vil vi påpeke at vi er studenter som ikke har bred erfaring med studier av denne typen. I retrospekt ser vi at det er flere ting vi kunne gjort annerledes. Vi håper likevel at vår utredning kan være til inspirasjon, og at videre forskning kan ta lærdom av våre feil.

9.KONKLUSJON

I denne utredningen har vi undersøkt hvordan økonomiske insentiver påvirker etterspørselen etter eldre arbeidskraft. De økonomiske insentivene vi har fokusert på er aldersdifferensiert arbeidsgiveravgift og avvikling av retten til ekstra ferieuke ved fylte 60 år. Analysen har konsentrert seg om synet på eldre som fremkommer av den gjennomførte spørreundersøkelsen, samt hvordan ulike grupper påvirkes forskjellig av de nevnte økonomiske insentivene. Vårt mål var å tilføre ny innsikt til den pågående debatten om hvordan man kan øke yrkesdeltakelsen hos eldre.

Det foreligger naturligvis ikke data for hvordan dagens arbeidsgivere reagerer på de to potensielle økonomiske insentivene vi studerer. Vi har derfor utformet spørreundersøkelsen med den hensikt å avdekke respondentenes hypotetiske reaksjoner. Selv om dette ikke er direkte overførbart til faktiske handlingsmønstre, gir innsikt i hypotetiske reaksjoner et godt utgangspunkt for å vurdere den totale effekten av et tiltak. Basert på analysen, fremstår redusert arbeidsgiveravgift som det mest effektive insentivet av de to vi har fokusert på. I overkant av en tredjedel vil i større grad ansette eldre dersom arbeidsgiveravgiften reduseres. En dypere analyse viser at effekten er størst blant mannlige arbeidsgivere og arbeidsgivere i privat sektor. Funnene danner et utgangspunkt for å vurdere den potensielle effekten av et slikt tiltak.

Basert på arbeidet med denne utredningen er vår vurdering at økonomiske insentiver kan påvirke etterspørselen etter eldre arbeidskraft. Vi har størst tiltro til redusert arbeidsgiveravgift som et slikt økonomisk insentiv. Vi er likevel i tvil om det ville resultere i tilstrekkelig økt sysselsetting for å kompensere for kostnaden det vil medføre. Av den grunn mener vi at de to økonomiske insentivene vi har studert, ikke er de mest egnede tiltakene får å oppnå økt sysselsetting.

10. REFERANSER

- Aalen, O. (2006). *Statistiske metoder i medisin og helsefag*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Amelie, M. (2015). Nito: Arbeidsgivere velger konsekvent bort eldre arbeidstakere ved nedbemanning. *Teknisk ukeblad*. Hentet 11. mai, 2016 fra <http://www.tu.no/artikler/nito-arbeidsgivere-velger-konsekvent-bort-eldre-arbeidstakere-ved-nedbemanning/222558>
- Andresen, M. (2007). Folketrygden 40 år. NAV. Hentet 5. mars, 2016 fra Folketrygden 40 år: https://www.nav.no/Forsiden/_attachment/805358960?true&_ts=114f8e44090
- Angell, E., Karlstad, S., & Lie, I. (2011). *Problemstillinger om differensiert arbeidsgiveravgift i nord*. Norut Alta - Áltá rapport 2011:6.
- Arbeids- og sosialdepartementet. (2002). *FOR BUDSJETTERMINEN 2002 St.prp nr. 1 Tillegg nr. 1 (2001-2002)*. <https://www.regjeringen.no>. Hentet 2. mars, 2016
- Benmarker, H., Mellander, E., & Öckert, B. (2009). Do regional payroll tax reductions boost employment? *Labour Economics* 16, ss. 480-489.
- Bjørnstad, P. (2016, 31. mars). *Seminar: Perspektivmeldingen 2017*. Oslo.
- Borjas, G. J. (2010). *Labor Economics* (5. utg.). McGraw-Hill Higher Education.
- Cahill, K. E., Giandrea, M., & Quinn, J. F. (2006). Retirement Patterns From Career Employment. *The Gerontologist* 46(5), ss. 514-523.
- Cappelen, A., Nygaard, K., Sørensen, E., & Tungodden, B. (2015). Social Preferences in the Lab: A Comparison of Students and a Representative Population. *The Scandinavian Journal of Economics* 117(4), ss. 1306–1326.
- Carmines, E., & Zeller, R. (1979). *Reliability and validity assessment*. London, UK: Sage Publications.
- Claus, G., Nordby, P., & Næsheim, H. (2014). Yrkesaktivitet blant eldre før og etter pensjonsreformen. Statistisk Sentralbyrå. Hentet 7. mars, 2016 fra http://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/_attachment/175833?_ts=145d5d8ee58
- Cohen, J. (1992). A Power Primer. *Psychological Bulletin*, 112 (1), ss. 155-159.
- Dagbladet. (2016). Eldre arbeidstakere presses ut. Dagbladet. Hentet 12. mai, 2016 fra <http://www.dagbladet.no/2016/04/13/nyheter/hegnarno/okonomi/arbeidsmiljolooven/pensjon/43855341/>
- Dalen, E. (2015a). *Norsk Seniorpolitisk Barometer 2015; Ledere i arbeidslivet*. Oslo: Ipsos MIM.
- Dalen, E. (2015b). *Norsk Seniorpolitisk Barometer 2015; Yrkesaktive*. Oslo: Ipsos MIM.
- Eckel, C. C., & Grossman, P. J. (1998). ARE WOMEN LESS SELFISH THAN MEN?: EVIDENCE FROM DICTATOR EXPERIMENTS. *The Economic Journal*. Hentet 3. april, 2016 fra <http://pages.uoregon.edu/harbaugh/Readings/Altruism,%20fairness/Eckel%20and%20Grossman%201998,%20Are%20women%20less%20selfish%20than%20men.pdf>

-
- Econa. (2016). *www.econa.no*. Hentet 8. mai, 2016 fra <https://www.econa.no/organisasjonen>
- Eikeland, S., Hervik, A., Nilsson, J., Selstad, T., & Stølen, N. (2001). *Differensiert arbeidsgiveravgift - Kunnskapsstatus. Rapport nr 105*. Møreforskning.
- Ellingsen, G., & Røed, K. (2006). *Analyse av aldersdifferensiert arbeidsgiveravgift*. Oslo: Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning.
- Farber, H. S., Silverman, D., & Wachter, T. v. (2015). *Factors determining callbacks to job applications by the unemployed: an audit study*. Cambridge: NBER (National Bureau of Economic Research).
- Ferieloven. Lov 16 juni 1972 nr. 43 om ferie.
- Fink, A. (1995). *The Survey Handbook (The Survey Kit 1 ed.)*. California, Thousand Oaks, USA: SAGE Publications, Inc.
- Foddy, W. (1993). *Constructing Questions for Interviews and Questionnaires: Theory and Practice in Social Research*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Gneezy, U., Niederle, M., & Rustichini, A. (2003). Performance in competitive environments: gender differences. *The Quarterly Journal of Economics*.
- Gripsrud, G., & Olsson, U. (2000). *Markedsanalyse (2. utg.)*. Kristiansand: Høyskoleforlaget.
- Hervik, A., & Rye, M. (2010). Drøfting av differensiert arbeidsgiveravgift som virkemiddel for utvikling av kompetansebaserte arbeidsplasser. *Notat til kompetansearbeidsplassutvalget*.
- Hoff, K., & Bragelien, I. (2009). *Strategisk økonomistyring*. Oslo: Universitetsforlag.
- Jacobsen, D. (2000). *Hvordan gjennomføre undersøkelser?: Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. Kristiansand: Høyskoleforlaget.
- Johannessen, A., Tuft, P., & Kristoffersen, L. (2010). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Abstrakt forlag.
- Johansen, F., & Klette, T. (1997). *Wage and Employment Effects of Payroll Taxes and Investment Subsidies*. Oslo: Statistics Norway. Discussion Papers no. 194.
- Johansen, K., & Dyrstad, J. (2000). Regional wage responses to unemployment and profitability: Empirical evidence from Norwegian manufacturing industries. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*. Hentet 8. mars, 2016
- Johansen, P. (2014). *Produktivetskommisjonen*. Hentet 12. mars, 2016 fra http://produktivetskommisjonen.no/produktivetskommisjonen/files/2014/02/Produktivitet_offentlig_sektor_per_rickard_johansen.pdf
- Johnson, R. W., Kawachi, J., & Lewis, E. K. (2009). *Older Workers on the Move: Recareering in Later Life*. Washington, DC: AARP Public Policy Institute.
- Karmariz, F., & Philippon, T. (2000). The Impact of Differential Payroll Tax Subsidies on Minimum Wage Employment. *Journal of Public Economics*, 82, ss. 115-146.
- Korkeamäki, O., & Uusitalo, R. (2009). Employment and wage effects of a payroll-tax cut: evidence from a regional experiment. *International Tax Public Finance*, ss. 753-772.

-
- Lahey, J. N. (2008). Age, Women and Hiring. *The Journal of Human Resources*.
- Lazear, E. (1979). Why is there mandatory retirement? *Journal of Political Economy*, ss. 87, 1261-1284.
- Lazear, E. (1998). *Personnel economics for managers*. New York: Wiley.
- Lien, O. C. (2013). *Halvannet år i arbeid for hvert år som pensjonist*. NAV. Hentet fra <https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Kunnskap/Analyser+fra+NAV/Arbeid+og+velferd/Arbeid+og+velferd/halvannet-%C3%A5r-i-arbeid-for-hvert-%C3%A5r-som-pensjonist>
- Litwin, M. (1995). *How to measure survey reliability and validity*. California, USA: Sage Publications.
- Malinvaud, E. (1998). Les cotisations sociales à la charge des employeurs: analyse économique. *La Documentation française, 1998*.
- Melberg, E. (2016). Nå er mer enn 30.000 oljejobber borte. DN.no. Hentet 12. mai, 2016 fra <http://www.dn.no/nyheter/energi/2016/02/04/1242/n-er-mer-enn-30000-oljejobber-borte>
- Milgrom, P., & Roberts, J. (1992). *Economics, Organization and Management*. Englewood Cliffs, New Jersey, US: Prentice-Hall, Inc.
- Neumark, D., Burn, I., & Button, P. (2015). *Is it harder for older workers to find jobs? New and improved evidence from a field experiment*. Cambridge: NBER (National Bureau of Economic Research).
- Ng, T., & Feldman, D. (2008). The relationship of age to ten dimensions of job performance. *Journal of Applied Psychology*, ss. 93: 392-423.
- Nickell, S., & Bell, B. (1996). *Would cutting payroll taxes on the unskilled have a significant impact on unemployment?* Centre for Economic Performance, Discussion Paper No. 276 .
- Niederle, M., & Vesterlund, L. (2007). Do women shy away from competition? Do men compete too much? *The Quarterly Journal of Economics*.
- Nordby, P., & Næsheim, H. (2016). *Yrkesaktivitet blant eldre før og etter pensjonsreformen. 2015*. Statistisk sentralbyrå. Hentet fra https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/_attachment/261688?_ts=153d0ab5a20
- Norges Bank. (2016). *Pengepolitisk rapport: med vurdering av finansiell stabilitet*. Oslo. Hentet 3. mai, 2016 fra http://static.norges-bank.no/pages/104770/PPR_1_16.pdf?v=17032016140457&ft=.pdf
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). (2014). *Ageing and Employment Policies - Statistics on average effective age of retirement*. Hentet 19. mars, 2016 fra <http://www.oecd.org/els/emp/ageingandemploymentpolicies-statisticsonaverageeffectiveageofretirement.htm>
- Paarsch, H. J., & Scherer, B. S. (2007). Do women react differently to incentives? Evidence from experimental data and payroll records. *European Economic Review*.
- Perspektivmelding. (2013). Meld.St.12 (2012 - 2013). Oslo: Regjeringen. Hentet 26. mars, 2016 fra Regjeringen: <https://www.regjeringen.no/contentassets/0825e498ab40465ea3836b06bebd6b93/no/pdfs/stm201220130012000dddpdfs.pdf>

-
- Pindyck, R., & Rubinfeld, D. (2012). *Microeconomics* (8. utg.). Berkely, US: PEARSON.
- Ringdal, K. (2001). *Enhet og mangfold*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Saunders, M., Thornhill, A., & Lewis, P. (2009). *Research Methods for Business Students* (5. utg.). Harlow: Prentice Hall - an imprint of Pearson Education.
- Shirley Hoffman Rhine. (1984). *Managing Older Workers : Company Policies and Attitudes. A Research Report From the Conference Board. No. 860*. New York: The Board.
- Skattedirektoratet. (2000). *Skatteetaten*. Hentet 3. februar, 2016 fra https://www.skatteetaten.no/upload/Gamle_vedlegg/Hefte_nr__2_965776a.pdf
- Skatteetaten. (2016). *Skattetaten*. Hentet 5. april, 2016 fra <http://www.skatteetaten.no/se/Tabeller-og-satser/Arbeidsgiveravgift/>
- Solem, P. E. (2012). *Ny kunnskap om aldring og arbeid. Rapport nr 6/12*. NOVA (Norsk institutt for forskning og oppvekst).
- Statistisk Sentralbyrå. (2014). *Indikatorer for bærekraftig utvikling, 2014: Forventet levealder ved fødselen*. Hentet 5. april, 2016 fra SSB: <https://www.ssb.no/natur-og-miljo/barekraft/forventet-levealder-ved-fodselen>
- Statistisk Sentralbyrå. (2014). *SSB*. Hentet 3. mars, 2016 fra <http://ssb.no/befolkning/statistikker/folkfram>
- Statistisk Sentralbyrå. (2015). *SSB*. Hentet 12. mars, 2016 fra <https://www.ssb.no/utdanning/statistikker/utniv>
- Statistisk Sentralbyrå. (2016). *Arbeidskraftundersøkelsen, 1.kvartal 2016*. Hentet 2. mai, 2016 fra <http://ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/aku/kvartal>
- Statistisk Sentralbyrå. (2016). *SSB*. Hentet 3. april, 2016 fra <http://www.ssb.no/dode>
- Stølen, N. M. (1996). *Effects on Wages from Changes in Pay-roll Taxes in Norway*. Oslo: (SSB) Statistisk Sentralbyrå.
- Syse, A., & Pham, D. Q. (2014). *Befolkningsframskrivinger 2014-2100: Dødelighet og levealder*. SSB. Hentet 3. mars, 2016 fra *Befolkningsframskrivinger 2014-2100: Dødelighet og levealder*: https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/_attachment/194976?_ts=1483a29e810
- Warr, P. (1994). Age and job performance. I J. Snel, & R. Cremer (Red.), *Work and aging: A European perspective*. Taylor & Francis.
- Wooldridge, J. (2013). *Introduction to Econometrics*. Hampshire, UK: Cengage Learning EMEA.
- Ødegård, A. M. (2013). *Arbeidslivet.no*. Hentet 1. mars, 2016 fra *Hva har skjedd på pensjonsfronten – noen viktige årstall*: <http://arbeidslivet.no/Velferd/Pensjon/Pensjon-og-arstall/>

11. APPENDIKS

11.1 Spørsmålene i spørreundersøkelsen

Vedlagt ligger spørreundersøkelsen vi distribuerte til Econa sine medlemmer. Gjennom første spørsmål deles respondentene i to hovedgrupper, en med og en uten ansettelsesansvar. De mottok deretter hvert sitt spørsmålssett, A og B.

Noen av spørsmålene i spørsmålssett B gikk kun til respondenter over en viss alder. Det presiseres i spørsmålene, der det er tilfellet. Respondentene som besvarte undersøkelsen på mobil mottok alternative varianter av rangeringsspørsmålene. Disse presenteres etter spørsmålssettene, med referanse til hvilket spørsmålssett og nummer det erstatter.

1. Har du ansvar for ansettelser?

- Ja
- Nei

11.1.1 Spørsmålssett A: De med ansettelsesansvar

2. Svarer du på undersøkelsen på mobiltelefon?

- Ja
- Nei

3. Hvor mange ansatte har avdelingen du jobber i?

Fyll inn: _____

4. Hvor mange nye medarbeidere har du ansatt det siste året?

- 0
- 1-5
- 6-15
- 16-30
- 31 eller flere

5. Omtrent hvor mange av nyansettelsene siste år var over 55 år?

- 0%
- 1 - 10%
- 11 - 20%

-
- 21 - 50%
 - 51% eller mer

6. På generell basis, hvor mange år forventer du at en jobbsøker planlegger å bli i virksomheten?

Fyll inn: _____

7. Hvor mange år bør en søker minimum ha igjen av yrkeskarrieren for å bli vurdert?

Fyll inn: _____

8. Hva vektlegger du mest når du skal ansette en ny medarbeider?

Ranger alternativene ved trykke og trekke alternativene opp og ned (drag and drop), øverste er det viktigste og nederst minst viktig.

- Kompetanse
- Forventet produktivitet
- Alder
- Kostnad (tariff/lønn)
- Utdanning
- Bidrag til arbeidsmiljø

9. Hvordan stiller du deg til følgende påstand:

Den gjennomsnittlige arbeideren over 55 år er mindre lønnsom enn en som er yngre.

- Enig
- Litt enig
- Hverken eller
- Litt uenig
- Uenig

10. Ved rekruttering, ville økonomisk kompensasjon i form av redusert arbeidsgiveravgift for de over 55 år påvirket til beslutning til å ansette personen fremfor en relativt lik kandidat på under 55 år?

- Ja
- Nei

11. Hvilken sats ville vært lav nok for at det skulle hatt en innvirkning på din beslutning? Vi forutsetter at dagens sats er 14%.

Fyll inn: _____

12. Hvilke egenskaper verdsetter du i størst grad ved eldre arbeidstakere?

Ranger alternativene ved trykke og trekke alternativene opp og ned (drag and drop), øverste er det viktigste og nederst minst viktig.

- Kunnskapsrik
- Lojale
- Erfaring
- Skaper mangfold

13. Hvilke av de følgende grunnene er avgjørende for at du med mindre sannsynlighet vil ansette en over 55 år?

Ranger alternativene ved trykke og trekke alternativene opp og ned (drag and drop), øverste er det viktigste og nederst minst viktig.

- Eldre arbeidskraft er dyrere
- Eldre arbeidskraft er mindre produktive
- Eldre arbeidskraft mangler oppdatert kunnskap/kompetanse
- Eldre arbeidskraft har få år igjen av yrkeskarrièren
- Eldre arbeidskraft har dårligere fysisk helse
- Er ikke negativ til de over 55 år

14. Tilbyr din arbeidsgiver kompetanseutvikling til de ansatte?

- Ja
- Nei

15. Ville støtte til kursing (kompetansehevende tiltak) for eldre gjort at du ville sendt ansatte på over 55 år på flere kurs?

- Ja
- Nei
- Vet ikke

16. Hvilke av de følgende faktorene mener du gjør ansatte over 55 år mindre lønnsomme å ansette?

Ranger alternativene ved trykke og trekke alternativene opp og ned (drag and drop), øverste er det viktigste og nederst minst viktig.

-
- Fysisk helse
 - Mangler oppdatert kunnskap
 - Dalende motivasjon
 - Mener ikke de er mindre produktive

17. Arbeidstakere over 60 år har rett på en ekstra ferieuke.

Hvordan mener du det påvirker din arbeidsplass?

- Belastning for virksomhet
- Eldre blir mer produktive i tiden de jobber
- Gjør ingen forskjell

18. Dersom den ekstra ferieuken ble kuttet, hvilken effekt ville det hatt på din beslutning om å rekruttere en arbeidstaker over 55 år:

- Positiv
- Negativ
- Ingen

19. Synes du eldre har behov for en ekstra ferieuke?

- Ja
- Nei
- Vet ikke

20. Gitt at eldre har en rett til ekstra ferieuke, ved hvilken alder mener du rettigheten bør tre i kraft?

- 55 år
- 58 år
- 60 år (dagens)
- 62 år
- 65 år
- 70 år
- Annen alder, fyll inn: _____

21. Hvilke av de følgende tiltakene ville gjort de over 55 år mer attraktive?

Ranger alternativene ved trykke og trekke alternativene opp og ned (drag and drop), øverste er det viktigste og nederst minst viktig.

- Fjerne den ekstra ferieuken
- Redusert arbeidsgiveravgift
- Subsidiert kursing
- Lavere bedriftsintern aldersgrense (da oppsigelsesvernet opphører)

-
- Ville ikke påvirket min oppfatning

22. Fra en arbeidsgiver sitt perspektiv, ved hvilken alder mener du at det er rimelig at en ansatt kan velge å gå av med pensjon?

Fyll inn: _____

23. I lys av dagens økonomiske situasjon, vil du i større grad vektlegge søkerens alder i en rekrutteringsprosess?

- Ja, ansetter færre eldre enn jeg ellers ville gjort
- Ja, ansetter flere eldre enn jeg ellers vil gjort
- Nei, påvirkes ikke

24. Hvordan opplever du det er å arbeide sammen med noen som er over 55 år?

- Positivt
- Negativt
- Likegyldig til alder

25. Av følgende under, hva er riktig informasjon om deg siden du svarte på lønnsundersøkelsen i september 2015?

- Har ikke skiftet stilling
- Har skiftet stilling
- Har skiftet arbeidsgiver
- Har skiftet bransje
- Har skiftet fra sektor fra enten privat til offentlig eller offentlig til privat
- Har fått en mer ansvarsfull stilling
- Har fått en mindre ansvarsfull stilling
- Har blitt arbeidssøkende/arbeidsledig

Tusen takk for at du tok deg tid til å besvare spørsmål på et meget relevant område! Du vil få innblikk i svarene som du og andre Econa-medlemmer har avgitt før sommeren.

Her kan du skrive eventuelle kommentarer til undersøkelsen:

11.1.2 Spørsmålssett B: De uten ansettelsesansvar

1. Svarer du på undersøkelsen på mobiltelefon?

- Ja
- Nei

2. Hvor mange ansatte har avdelingen du jobber i?

Fyll inn: _____

3. Hvor stor andel på din arbeidsplass er over 55?

- 0 %
- 1 - 20%
- 21 - 50%
- 51 - 80%
- 81% eller fler
- Vet ikke

4. Jobber du sammen med noen i din avdeling/team som er over 55 år?

- Ja
- Nei

5. Hvilke egenskaper verdsetter du i størst grad ved eldre arbeidstakere?

Ranger alternativene ved trykke og trekke alternativene opp og ned (drag and drop), øverste er det viktigste og nederst minst viktig.

- Kunnskapsrik
- Lojale
- Erfaring
- Skaper mangfold

6. Arbeidstakere over 60 år har rett på en ekstra ferieuke.

Hvordan mener du det påvirker din arbeidsplass?

- Belastning for virksomhet
- Eldre blir mer produktive i tiden de jobber
- Gjør ingen forskjell

-
7. Synes du eldre har behov for en ekstra ferieuke?
- Ja
 - Nei
 - Vet ikke
8. Gitt at eldre har en rett til ekstra ferieuke, ved hvilken alder mener du rettigheten bør tre i kraft?
- 55 år
 - 58 år
 - 60 år (dagens)
 - 62 år
 - 65 år
 - 70 år
 - Annen alder, fyll inn: _____
9. Under dagens situasjon, oppfatter du det tøffere for de over 55 år på arbeidsmarkedet? (til de over 55 år)
- Ja
 - Nei
 - Vet ikke
10. Hvordan opplever du det er å arbeide sammen med noen som er over 55 år?
- Positivt
 - Negativt
 - Likegyldig til alder
11. Oppfatter du på et overordnet nivå at en ansatt blir gradvis mindre produktive etter fylte 55 år?
- Ja
 - Nei
12. Hva mener du er årsaken til at de over 55 år gradvis blir mindre produktive?
- Fyll inn: _____
13. Benytter du/planlegger du å benytte deg deg av den ekstra ferieuken du har krav på? (Til de over 60 år)
- Ja
 - Nei

14. Hvordan mener du den ekstra ferieuken påvirker deg?

(Til de over 60 år)

- Blir mer produktive i tiden jeg jobber
- Ingen påvirkning
- Har ikke brukt den ennå/vet ikke

15. Er den ekstra ferieuken avgjørende for at du blir lenger i jobb?

(Til de over 60 år)

- Ja
- Nei

16. Oppfatter du at du er mindre produktiv enn da du var 40 år?

(Til de over 50 år)

- Ja
- Omtrent likt
- Nei, mer produktiv nå

17. Hva mener du er årsaken til at du har blitt mindre produktiv? Ranger alternativene ved trykke og trekke alternativene opp og ned (drag and drop), øverste er det viktigste og nederst minst viktig.

(Til de over 50 år)

- Dårligere fysisk helse
- Mangler oppdatert kunnskap
- Lavere motivasjon

18. Av følgende under, hva er riktig informasjon om deg siden du svarte på lønnsundersøkelsen i september 2015?

- Har ikke skiftet stilling
- Har skiftet stilling
- Har skiftet arbeidsgiver
- Har skiftet bransje
- Har skiftet fra sektor fra enten privat til offentlig eller offentlig til privat
- Har fått en mer ansvarsfull stilling
- Har fått en mindre ansvarsfull stilling
- Har blitt arbeidssøkende/arbeidsledig

Tusen takk for at du tok deg tid til å besvare spørsmål på et meget relevant område! Du vil få innblikk i svarene som du og andre Econa-medlemmer har avgitt før sommeren.

Her kan du skrive eventuelle kommentarer til undersøkelsen:

11.1.3 Alternative varianter av rangeringsspørsmålene

A8.

Hvor viktig er følgende for deg når du ansetter en person? Ranger på en skala fra 1-5 der 5 er svært viktig og 1 er uviktig.

	1 Uviktig	2	3	4	5 Viktig	Vet ikke
Kompetanse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Forventet produktivitet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kostnad (tariff/lønn)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utdanning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bidrag til arbeidsmiljø	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

A12.

I hvilken grad påvirkes sannsynligheten for at du vil ansette en over 55 år for hver av de følgende faktorene?

Skala fra 1-5 hvor 1 er i liten grad og 5 er i stor grad.

	1 i liten grad	2	3	4	5 i stor grad	Vet ikke
Eldre er dyrere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eldre er mindre produktive	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eldre mangler oppdatert kunnskap/kompetanse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eldre har få år igjen av yrkeskarrièren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eldre har dårligere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

fysisk helse

A15.

I hvilken grad påvirker mener du at følgende faktorer har negativ påvirkning på lønnsomheten til arbeidstakere over 55 år:

Skala fra 1-5 hvor 1 er i svært liten grad og 5 er i svært stor grad.

	1 Svært liten grad	2	3	4	5 Svært stor grad	Vet ikke
Fysisk helse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mangler oppdatert kunnskap	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dalende motivasjon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

A17.

Hvor stor innvirkning på attraktiviteten til arbeidstakere over 55 år tror du følgende tiltak ville hatt?

Bruk en skala fra 1-5, hvor 1 er ingen innvirkning og 5 er svært stor innvirkning.

	1 Ingen innvirkning	2	3	4	5 Stor innvirkning	Vet ikke
Fjerne den ekstra ferieuken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Redusert arbeidsgiveravgift	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Subsidiert kursing	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lavere bedriftsintern aldersgrense	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

(da oppsigelsesvernet opphører)

A12/B5.

Hvilke egenskaper verdsetter du ved eldre arbeidstakere? Angi hvor viktig det er for deg på en skala fra 1-5 hvor 1 er uviktig og 5 er svært viktig.

	1 Uviktig	2	3	4	5 Svært viktig	Vet ikke
Kunnskapsrik	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Lojale	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Erfaring	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Skaper mangfold	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

B17. (Til de over 50 år)

Hvor viktig er følgende grunner for at du opplever at du er blitt mindre produktiv?

Skala fra 1-5 hvor 1 er uviktig og 5 er svært viktig

	1 Uviktig	2	3	4	5 Svært viktig
Dårligere fysisk helse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mangler oppdatert kunnskap	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lavere motivasjon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11.2 Hypotese 6-8

Her ligger resultatene fra hypotese 6-8, hvor vi testet hvorvidt ulike grupper påvirkes signifikant forskjellig på avvikling av ekstra ferieuke for arbeidstakere over 60 år.

Hypotese 6. Forskjeller mellom kjønn

Gjennomsnittsverdi menn	0,1299
Gjennomsnittsverdi kvinner	0,0935
Nullhypotese: Gjennomsnittsverdiene er like	
Alternativhypotese: Gjennomsnittsverdiene er ikke like	
P-verdi	0,4069

Hypotese 7. Forskjeller mellom sektorer

Gjennomsnittsverdi offentlig sektor	0,0781
Gjennomsnittsverdi privat sektor	0,1184
Nullhypotese: Gjennomsnittsverdiene er like	
Alternativhypotese: Gjennomsnittsverdien til privat sektor er større enn offentlig	
P-verdi	0,1903

Hypotese 8. Forskjeller mellom bransjer

Gjennomsnittsverdi fysisk arbeid	0,1014
Gjennomsnittsverdi kontorjobb	0,1154
Nullhypotese: Gjennomsnittsverdiene er like	
Alternativhypotese: Gjennomsnittsverdien til fysisk arbeid er større enn kontorjobb	
P-verdi	0,3749

11.3 Test om forventet antall år i virksomheten og år igjen av yrkeskarrieren

Vedlagt ligger testresultatet for sammenligningen mellom antall år en arbeidsgiver forventer en søker å bli i virksomheten og hvor mange år en søker minimum bør ha igjen av yrkeskarrieren.

(Ekstremverdier er fjernet)

Vi testet gjennomsnittsverdiene i følgende spørsmål:

(1) På generell basis, hvor mange år forventer du at en jobbsøker planlegger å bli i virksomheten?

(2) Hvor mange år bør en søker minimum ha igjen av yrkeskarrieren for å bli vurdert?

Gjennomsnittsverdi (1)	7,0986
Gjennomsnittsverdi (2)	8,9249
Nullhypotese: Gjennomsnittsverdiene er like	
Alternativhypotese: Gjennomsnittsverdiene er ikke like	
P-verdi	0,0001

11.4 Test om tiltak for å øke yrkesdeltakelsen blant eldre arbeidstakere

Her ligger resultatet fra gjennomsnittsrangeringen av ulike tiltak for å øke yrkesdeltakelsen blant eldre arbeidstakere. Rangeringen er basert på følgende spørsmål (A17):

Hvilke av de følgende tiltakene ville gjort de over 55 år mer attraktive? Ranger alternativene ved trykke og trekke alternativene opp og ned (drag and drop), øverste er det viktigste og nederst minst viktig.

Rangering	Gjennomsnittsverdi
1. Redusert arbeidsgiveravgift	1,89
2. Lavere bedriftsintern aldersgrense	3,15
3. Subsidiert kursing	3,27
4. Fjerne den ekstra ferieuken	3,37

11.5 Gruppering av yrker

Fordeling av yrkene i de to bransjene: fysiske yrker og kontorjobber

	Fysisk	Kontor
Bank		x
Finansiell tjenesteyting		x
Forening, organisasjon, forbund o.l.		x
Bygg- /anleggsvirksomhet	x	
Eiendomsforvaltning og formidling		x
Forretningsmessig tjenesteytelse, konsulenttjenester		x
Forsikring		x
Helsetjenester	x	
Hotell/servering/reiseliv	x	
PR/kommunikasjon/Informasjon		x
IT/IKT		x
Industri	x	
Kraft- /vannforsyning	x	
Kultur/kunst/forlag		x
Markedsføring/reklame		x
Media		x
Olje- og gassvirksomhet	x	
Revisjon		x
Regnskap/økonomitjenester		x
Shipping	x	
Samferdsel/transport		x
Telekommunikasjon		x
Logistikk og distribusjon		x
Undervisning/forskning		x
Varehandel	x	
Andre		x