

Åldersstrukturens betydelse för arbetskraftens rörlighet

Artikeln¹ beskriver hur rörligheten, i form av arbetsgivarbyten, kommer att förändras med en äldre arbetskraft. Äldre byter arbetsgivare och yrke mer sällan än yngre, vilket delvis kan förklaras av att de är mindre intresserade av att byta arbetsgivare. En orsak är att de funnit en anställning som de är nöjda med. Simuleringar visar att en åldrande arbetskraft ger små effekter på den totala rörligheten. En prognos för perioden fram till 2005 tyder på att rörligheten blir sex procent lägre än vad den varit om åldersfördelningen varit densamma som under 1996. Utvecklingen går därtill mycket långsamt, vilket förmodligen innebär att företagen utan problem kan anpassa sig till förändringen.

Rörligheten på arbetsmarknaden fyller en viktig funktion. I en internationaliserad ekonomi med en ständigt förändrad teknik, nya produkter och flukturerande råvarupriser blir kapital och kunskaper snabbt föråldrade. För att följa med utvecklingen är det nödvändigt att produktionen kan anpassas så smidigt som möjligt till de nya kraven. Produktionsfaktorer måste flyttas dit de gör störst nytta. Flexibilitet och rörlighet är faktorer som antas underlätta anpassningen till förändrade krav.

Det finns faktorer som bidrar till att minska rörligheten. En av dessa är att utbildningstiden många gånger är lång. Personer med olika utbildning är ofta inte goda substitut för varandra och rörligheten be-

gränsas av detta. Också institutionella faktorer kan begränsa rörligheten.

Vidare kan arbetsmarknadslagar förhindra företagen att anställa den mest lämpade för en uppgift. Utbyggnaden av trygghetssystem för exempelvis arbetslösa, och då även arbetsmarknadspolitiska åtgärder, kan också minska rörligheten. Ersättningen till arbetslösa gör det ekonomiska behovet att byta yrkesområde eller att flytta till någon annan arbetsmarknad mindre. Därmed blir rörligheten mindre. Vissa arbetsmarknadspolitiska åtgärder kan också bidra till att personer stannar kvar på delarbetsmarknader med långsiktigt dåliga möjligheter.

Under senare år har ett särskilt problem lyfts fram, att arbetskraftens ökande medelålder kan komma att leda till lägre rörlig-

Fredrik Jansson är utredare på AMS.

1. Artikeln bygger på Jansson (1997).

het. Det är allmänt känt att äldre personer byter arbetsgivare i mindre utsträckning än yngre. Under kommande år ökar andelen av arbetskraften i åldern 55–64 år. Därmed finns farhågan att rörligheten minskar totalt sett och att arbetsmarknadens funktionssätt också försämras.

Varför skulle en ökad ålder minska rörligheten? Undersökningar (OECD 1986, Johnson & Zimmermann 1993) har argumenterat för att en ökande ålder i den yrkesaktiva befolkningen reducerar rörligheten, ökar frånvaron och kanske även påverkar produktiviteten negativt genom att hälsotillståndet bland äldre arbetare är sämre än bland yngre. Effektivitetsförluster vid allokeringen av arbetskraft måste förväntas om den åldrande arbetskraften är mindre villig att byta jobb, industri eller region. Det är dock inte självklart att så är fallet. Arbetspsykologiska undersökningar har inte kunnat visa något negativt samband mellan ålder och kapacitet (Menckel & Laflamme 1996, Hallsten 1996, Johnson & Zimmerman 1993). Äldre kan kompensera lägre styrka och längre reaktionstid med erfarenhet. Det finns heller inte något stöd för att äldre skulle ha svårare att lära sig nya arbetsuppgifter. Studier visar att äldre behöver längre inlärningstid (bland annat för att de först måste lära sig att lära på nytt) men att deras minneskapacitet inte skiljer sig från yngre (Warr 1992, Hallsten 1996). Avkastningen för ett företag att utbilda äldre kan däremot vara högre eftersom de äldre är mindre benäga att byta arbetsgivare. Rörligheten blir lägre men det är inte nödvändigtvis negativt för produktionen. En ökad rörlighet är inte ett självändamål utan måste sättas i relation till något specifikt mål.

Denna artikel har två syften. Det ena är att på individnivå studera hur olika faktorer påverkar rörligheten. Härigenom söker

vi svar på vad som förklarar varför personer väljer att byta arbetsgivare och i en del fall även yrke. Analysen är begränsad till personer som bytt från en arbetsgivare till en annan utan mellanliggande arbetslöshet. Ett andra syfte är att göra en prognos över hur rörligheten förändras med en åldrande befolkning under olika antaganden om ekonomins utveckling eller, mer precist, arbetslöshetens utveckling.

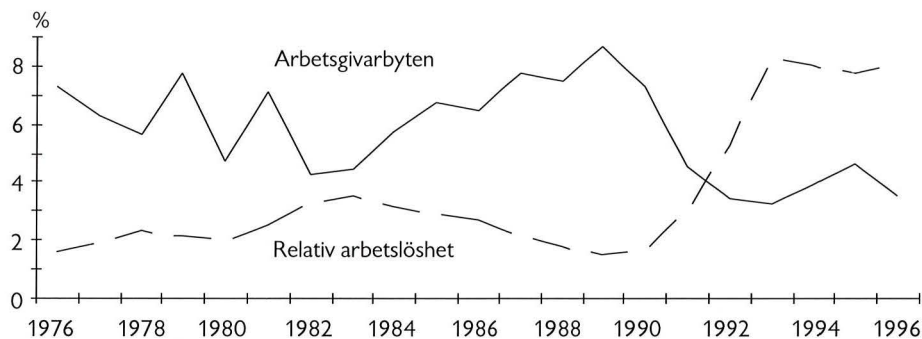
I nästa avsnitt ges en historisk överblick över rörligheten och vissa närliggande variabler. Därpå presenteras en individbaserad analys av vad som förklarar individuella arbetsgivarbyten. Därefter redovisas en prognos över rörligheten baserad på skattningsresultaten i den individbaserade analysen. Avslutningsvis sammanfattas resultaten.

Historisk utveckling

I en rapport från OECD (1986) konstaterades att det i de flesta länder, särskilt i Europa, skett en minskning av jobbrörligheten sedan tidigt 1970-tal. Som orsak angavs en långsammare ekonomisk tillväxt. Även Holmlund (1984) drar i en undersökning av den svenska rörligheten slutsatsen att rörligheten minskat. Antalet arbetsgivarbyten hade tenderat att minska under perioden 1970–82. De efterföljande åren återgick dock rörligheten till det tidiga 1970-talets nivå. Den trendvisa nedgången bröts (Jansson 1997). Under 1990-talets exceptionellt höga arbetslöshet har rörligheten åter minskat.

I *figur 1* redovisas rörligheten för personer som varit anställda hela året. Det finns inte någon tydlig tidstrend, men däremot kraftiga variationer över tiden i andelen syssetsatta som byter arbetsgivare. Sambandet mellan rörlighet och arbetslöshet är mycket starkt. Då arbetslösheten ökat har rörligheten minskat och omvänt. Holmlunds slut-

Figur 1. Arbetsgivarbyten av helårssysselsatta och arbetslöshet, 1976–96 (källa: SCB: AKU-Årsarbetskraften och års-AKU skilda år).



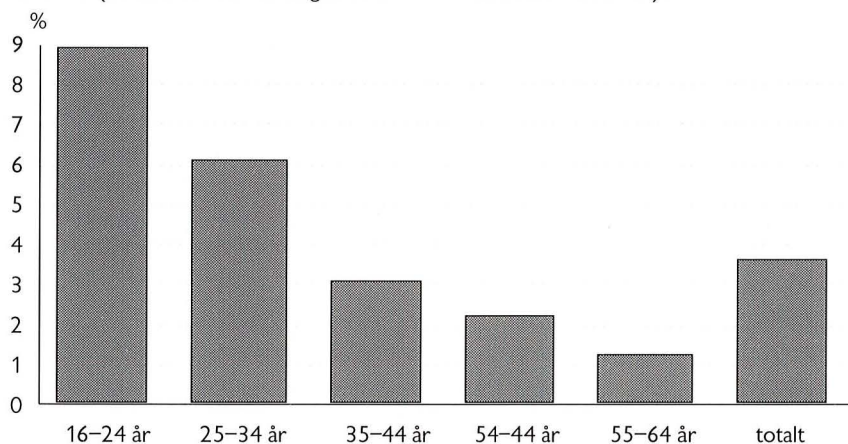
sats förefaller beroende av att mätningen gjorts under en period då arbetslösheten tenderade att stiga. Det är följaktligen väsentligt att beakta arbetsmarknadens utveckling om vi ska uttala oss om hur rörligheten kommer att utvecklas.

Rörligheten i olika åldersgrupper uppvisar ett tydligt fallande mönster. I *figur 2* redovisas den genomsnittliga andelen personer i olika åldersgrupper som bytt arbetsgivare under perioden 1992–96. För samt-

liga gäller att de varit anställda hela året. I genomsnitt är andelen omkring 3,5 procent. För den yngsta gruppen är andelen 8,8 procent. Andelen sjunker sedan kontinuerligt till 1,2 procent för personer som är 55–64 år.

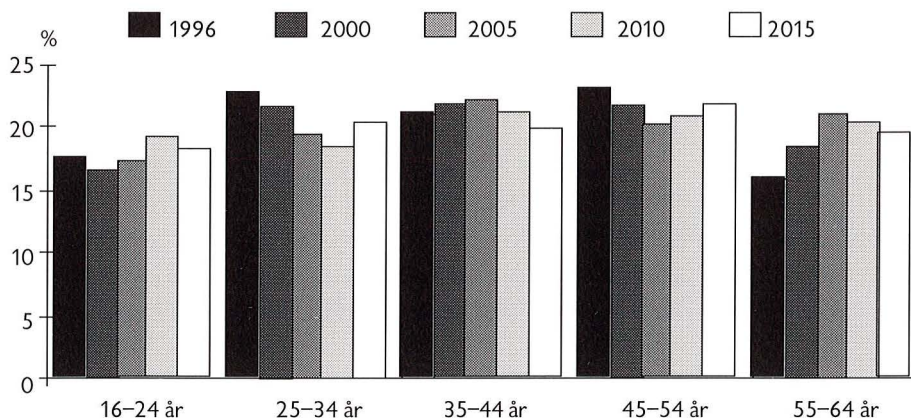
Av avgörande betydelse för analysen är också en bedömning av hur åldersmönstret kommer att förändras kommande år. I *figur 3* redovisas befolkningsutvecklingen för de närmaste 20 åren. Denna visar en tydlig

Figur 2. Arbetsgivarbyten i genomsnitt bland helårsanställda fördelat efter ålder under perioden 1992–96 (källa: SCB: Bearbetning av AKU-Årsarbetskraften 1992–96).



Anm. Vissa personer kan ha bytt åldersgrupp under den studerade perioden. Vi bedömer dock inte att detta förhållande påverkat figurerens utseende nämnvärt.

Figur 3. Prognos över fördelningen av befolkningen i arbetsför ålder i åldersgrupper fram till år 2015 (källa: SCBs Befolkningsprognos 1995–2015).



ökning av den äldsta gruppen under de närmaste tio åren. Med detta som bakgrund övergår vi till att undersöka hur rörligheten bestäms på individnivå.

Varför byter individer arbetsgivare?

I detta avsnitt studeras den individuella rörligheten, dvs vad som har betydelse för sannolikheten att en individ byter arbetsgivare. Materialet är hämtat från AKU:s tilläggsfrågor som ställs i januari varje år. Frågorna behandlar personens situation på arbetsmarknaden under det föregående året. Därmed finns bland annat information om huruvida en person bytt arbetsgivare eller inte. I studien har vi begränsat oss till att studera personer som varit sysselsatta under hela året. Därmed har vi bara räknat de arbetsgivarbyten där personen bytt arbetsgivare utan mellanliggande arbetslöshet. Studier visar att de flesta arbetsgivarbyten sker utan mellanliggande arbetslöshet (Holmlund 1984, Holmlund & Lang 1985). Vi har inte tagit hänsyn till om personen har gjort ett eller flera arbetsgivarbyten under året.

I skattningarna som sträcker sig över perioden 1992–96 ingår totalt 43 400 personer.²

Det är naturligtvis många faktorer som påverkar en persons byte av arbetsgivare. Exempel är risken att bli arbetslös, en inte oväsentlig faktor i en lågkonjunktur, eller att man haft ett tidsbegränsat arbete. Andra kan byta jobb för att få bättre lön eller bättre arbetstider, kortare resväg till jobbet eller för att få andra arbetsuppgifter. I somliga fall kan orsaken vara hälsoskäl eller att någon närstående fått ett jobb på annan ort. Sannolikheten att byta jobb kan också variera med olika individkaraktäristika. Till exempel kan man vänta sig att yngre personer i större utsträckning kan vilja byta jobb för att få andra arbetsuppgifter. De har haft kortare tid på sig att finna ett arbete som passar dem.

2. AKU vänder sig till samma person var tredje månad vid sammanlagt åtta tillfällen. Detta innebär att vissa personer kan ingå i datamaterialet vid två tillfällen. Vi har emellertid inte någon möjlighet att identifiera för vilka personer som detta gäller, då vi inte har tillgång till personuppgifter. Vi antar emellertid att det fel detta kan medföra är litet.

Nyblivna föräldrar kanske oftare söker sig till arbetsplatser som ligger närmare hemorten, medan äldre av hälsoskäl vill byta arbetsuppgifter. Faktorer liknande dessa kan ofta samvariera med olika individkaraktäristika. Tilläggsfrågorna i AKU innehåller en del frågor av sådant slag. De individdata som finns att tillgå och som är av intresse i sammanhanget är ålder, kön, civilstånd, utbildning, orsaker till arbetsgivarbytet, arbetslivserfarenhet, huruvida man sökt nytt jobb under året samt interna byten.

Anställningstid är en central variabel i analysen. Det finns ett flertal empiriska studier som finner att längre anställningstid är förknippat med en minskande sannolikhet att byta arbetsgivare. Det råder emellertid viss osäkerhet kring hur detta samband ska tolkas då anställningstiden samvarierar starkt med ålder. Med åldern ökar chanserna att man funnit ett arbete som enligt egen bedömning är önskvärt och tillfredsställande. Därmed kan lång anställningstid vara liktydigt med en god matchning. Aronsson och Göransson (1997) visar att sannolikheten att befinna sig i ett yrke som man ser som sitt önskvärda ökar med ålder.

Vi är å ena sidan intresserade av hur bytessannolikheten förändras med ålder, och å den andra sidan att bedöma huruvida individens intresse att byta varierar med ålder. Problemet kan delas upp i tre frågor:

- Har åldern betydelse för sannolikheten att byta arbetsgivare?
- Förändras viljan att söka nytt jobb med åldern?
- Givet att man vill byta jobb har då åldern någon betydelse för möjligheterna att byta?

Den första frågan avser en beskrivning av hur omfattande rörligheten är i olika åldersgrupper. Det ger också den huvudsakliga variabel vi är intresserade av i prognosen. Svaret

på andra frågan belyser i vilken utsträckning olika åldersgrupper faktiskt är intresserade av att byta jobb. Den tredje frågan är av betydelse för hur man ska betrakta rörligheten. Om åldern har förhållandevis liten betydelse för bytessannolikheten givet att man är intresserad av att byta kan vi inte dra slutsatsen att en ökande medellålder är ett problem i sig. Om äldre visar sig ha svårare att få jobb givet att de önskar byta arbetsgivare, kan vi inte utesluta att matchningsproblem kan uppstå med en åldrande befolkning.

Resultat

Har åldern betydelse för sannolikheten att byta arbetsgivare?

Vi inleder med att studera hur rörligheten varierar mellan olika åldersgrupper. Skattningar av sannolikheten att byta arbetsgivare, med hänsyn tagen till diverse personkaraktäristika och arbetsmarknadsläget, redovisas i *tabell 1* (kolumn 1 och 2). I kolumn 1 redovisas en grundläggande modell där vi enbart söker samband mellan bytessannolikhet å ena sidan och ålder och arbetslöshetsnivå å den andra. I kolumn 2 redovisas en skattning då fler individkaraktäristiska inkluderats. Analysen är genomförd med logistisk regression där beroende variabel är om personen bytt arbetsgivare eller inte.

Genom att enbart ta hänsyn till arbetsmarknadsläget och ålder finner vi ett klart åldersmönster (tabell 1, kolumn 1). Ökad ålder är förknippat med lägre sannolikhet att byta arbetsgivare. Om vi också tar hänsyn till andra individkaraktäristika (tabell 1, kolumn 2) finner vi fler faktorer som påverkar rörligheten. Kvinnor har en lägre bytessannolikhet än män och högre utbildning är förknippat med en större sannolikhet att byta arbetsgivare. Värdet på arbetslöshetsvariabeln är negativ och signifikant.

Tabell 1. Skattning av sannolikheten att byta arbetsgivare eller att söka nytt jobb. Logistiska regressioner. Standardfel inom parantes.

	Kolumn 1		Kolumn 2		Kolumn 3		Kolumn 4	
Konstant	-1,1768	(0,180)	-1,4966	(0,204)	-0,8995	(0,136)	-2,1434	(0,211)
16–24 år	0	0	0	0	0	0	0	0
25–34 år	-0,4138	(0,078)	-0,2420	(0,087)	-0,2445	(0,060)	-0,1819	(0,090)
35–44 år	-1,1247	(0,085)	-0,6100	(0,098)	-0,5338	(0,066)	-0,4643	(0,101)
45–54 år	-1,4785	(0,090)	-0,6769	(0,105)	-0,8774	(0,073)	-0,4634	(0,108)
55–64 år	-2,0529	(0,131)	-1,0638	(0,149)	-1,8913	(0,118)	-0,7479	(0,152)
Kön, 1=Kvinna	-	-	-0,1624	(0,055)	-0,0104	(0,036)	-0,1807	(0,056)
Civilstånd, 1=gift/sambo	-	-	0,0140	(0,063)	-0,1291	(0,041)	0,0486	(0,064)
Grundskola	-	-	0	0	0	0	0	0
2 års gymnasium	-	-	0,2544	(0,091)	0,2199	(0,061)	0,2323	(0,092)
3–4 års gymnasium	-	-	0,3147	(0,099)	0,5061	(0,065)	0,2146	(0,10)
Högskola	-	-	0,6370	(0,089)	0,7834	(0,059)	0,4910	(0,091)
Relativ arbetslöshet	-14,2025	(2,089)	-11,1485	(2,177)	-9,3713	(1,432)	-9,1548	(2,212)
Bytt internt	-	-	-0,7027	(0,174)	-	-	-0,8658	(0,177)
Sökt nytt yrke	-	-	-	-	-	-	1,6947	(0,060)
Anställningstid i företaget, år	-	-	-0,0889	(0,005)	-0,0549	(0,003)	-0,0787	(0,005)

Kolumn 1 och 2 skattning av sannolikheten att byta arbetsgivare.

Kolumn 3 sannolikheten att söka nytt jobb.

Kolumn 4 skattning av sannolikheten att byta jobb med kontroll för sökvilja.

Bytena blir med andra ord färre vid försämrat arbetsmarknadsläge. Detta hänger sannolikt till största del samman med att det blir färre lediga arbetstillfällen att byta till. I viss utsträckning kan också en större osäkerhet bland de anställda göra viljan att byta mindre. En person som bytt internt har mycket lägre sannolikhet att även byta arbetsgivare.

I skattningen inkluderas även anställningstid i företaget. Anställningstiden har en signifikant negativ effekt på bytessannolikheten. Ju längre en person varit anställd i företaget desto mindre troligt är det att han byter arbetsgivare. Skillnaden mellan olika åldersgrupper minskar kraftigt då vi tar hänsyn till individkaraktäristika, och det är särskilt anställningstiden som är betydelsefull. Vi tolkar detta som att en stor del av de äld-

res mindre rörlighet beror på att de funnit en anställning som passar dem. Det går därför inte att utesluta att den lägre rörligheten är önskvärd då den mycket väl kan indikera en god matchning. Resultaten är dock också förenliga med att personer med lång anställningstid låter bli att söka jobb för att de inte har någon möjlighet att finna nytt jobb.

Förändras viljan att söka nytt jobb med åldern?

I tabell 1 (kolumn 3) redovisas resultat av skattningar av sökviljan. I AKU-materialet tillfrågades personerna om de under året sökt arbete hos en annan arbetsgivare samtidigt som de varit anställda. De som svarat ja på frågan betraktas som villiga att söka nytt arbete. Genom att gå tillväga på liknande sätt som ovan finner vi att åldern har

betydelse även för sökviljan. Äldre söker nytt arbete i mindre utsträckning än yngre. Längre anställningstid minskar sökviljan. Detta styrker vår slutsats från förra avsnittet att äldre funnit en passande anställning i större utsträckning och att de därför har mindre anledning att söka jobb.

Att äldre finner det värt att söka jobb i mindre utsträckning än yngre är en betydelsefull observation. Oavsett vilken orsak som ligger bakom är det alltid individens preferenser som är vägledande i den typ av teori som ligger till grund för analysen. Vad som är mer bekymmersamt är om äldre som faktiskt försöker byta arbete lyckas i mindre utsträckning än andra. Detta skulle kunna antyda en trögrörlighet på arbetsmarknaden, kanske som följd av en verklig eller antagen lägre förmåga eller flexibilitet bland den äldre arbetskraften. Vi ska nu studera denna fråga.

Givet att man vill byta jobb har då åldern någon betydelse för möjligheterna att byta?

I tabell 1 (kolumn 4) redovisas skattningsresultaten av rörligheten om vi även tar hänsyn till om personen söker jobb eller inte. Åldersstrukturen är fortfarande densamma även om skillnaden mellan olika åldersgrupper minskar ytterligare något. Resultaten kan tolkas som att äldre har svårare att byta arbetsgivare än yngre. Av denna anledning kan också rörligheten komma att påverkas negativt av en ökande medelålder på arbetsmarknaden. Däremot är riskerna med den lägre rörligheten betydligt mindre än vad de aggregerade siffrorna visar. I de fall äldre verkligen försöker att byta jobb är deras möjligheter betydligt större än vad man finner om vi endast studerar verkliga byten. Om utvecklingen på arbetsmarknaden medför en ökning av rörlighetskraven skulle även äldre byta i större utsträckning än de

gör idag. I avsnittet "Rörligheten i framtiden" återkommer vi till vilken omfattning denna lägre bytessannolikhet kan komma att ha framöver.

Yrkesbyten

En faktor som vi hittills inte beaktat är i vilken utsträckning arbetsgivarbyten också är förknippat med ett yrkesbyte. Det är en sak att byta arbetsgivare. Yrkeskunnandet föråldras dock med tiden och gamla yrken ersätts med nya. Det kan medföra att personer med en utbildning anpassad för en äldre teknik får svårare att byta arbetsgivare. Det kan därför vara intressant att studera om äldre som byter arbetsgivare i mindre utsträckning byter yrke än yngre (se tabell 2).

Tabell 2. Andel yrkesbyten bland dem som bytt arbetsgivare fördelat på ålder.

Ålder	Andel yrkesbyten (%)	Antal personer i urvalet
16–24 år	45,9	257
25–34 år	42,7	602
35–44 år	33,3	351
45–54 år	28,0	268
55–64 år	25,3	79
<i>Totalt</i>	<i>37,7</i>	<i>1557</i>

Äldre byter yrke i mycket mindre utsträckning än yngre då de byter arbetsgivare. Det betyder inte att det är ett problem. Om vi även tar hänsyn till av vilken anledning man bytte jobb visar det sig att yrkesbytena är intimt förknippade med en önskan att byta yrke. Det är inte av något yttre tvång som bytet av yrke sker utan av en önskan om förändring. I tabell 3 ser vi också att det är mindre vanligt att äldre söker nytt jobb för att byta yrke. Det är sannolikt en delförklaring till att äldre byter yrke i mindre utsträckning. Åldersskillnaderna blir också mindre då orsaken till bytet inkluderas i

Tabell 3. Andel personer i olika åldrar som uppgett en viss orsak till att söka nytt arbete. Procent.*

	Totalt	16-24 år	25-34 år	35-44 år	45-54 år	55-64 år
Hade ett tidsbegränsat arbete	15,9	27,8	16,3	12,2	11,5	14,2
Riskerade att bli arbetslös	24,7	29,5	23,9	23,1	23,9	31,1
För att få bättre lön och/eller andra förmåner	47,6	50,8	48,8	47,2	44,9	35,8
För att kunna öka arbetstiden	20,5	36,8	17,9	15,4	17,9	34,0
För att få kortare resväg till jobbet	13,4	12,2	13,1	14,8	12,8	15,1
Ville byta arbetsuppgifter	55,4	52,9	58,3	56,3	52,9	38,7
För att byta bostadsort	6,7	7,3	7,4	5,2	7,2	5,7
Av arbetsmiljö- eller hälsoskäl	15,1	14,6	13,8	17,1	16,1	11,3
Av annat skäl	16,3	9,9	16,4	18,7	17,9	16,0
<i>Antal personer</i>	<i>3 618</i>	<i>533</i>	<i>1 360</i>	<i>978</i>	<i>641</i>	<i>106</i>

* Anm. flera skäl kan anges av samma person.

skattningarna. De äldre har fortfarande en mindre sannolikhet men estimatet är inte signifikant avvikande från noll.³

Vi kan alltså inte dra slutsatsen att den betydligt lägre yrkesbytesgraden bland äldre är ett problem. Äldre byter yrke i mindre utsträckning för att de så önskar. De kan oftare ha funnit det yrke de trivs med.

Är det ett samhällsproblem att äldre i mindre utsträckning är intresserade av att byta yrke? En allmänt lägre yrkesrörlighet kan, även om den är individuellt önskad, få effekter på tillväxten. Därmed skulle den individuella önskan kunna ge negativa samhällsekonomiska effekter. Som vi angav inledningsvis finns dock inga stöd för att äldre skulle ha svårare att lära sig ny teknik än yngre. Att de dessutom är en stabilare arbetskraft medför att företagen får en större avkastning av utbildningsinsatsen än om de utbildade yngre. En lägre yrkesrörlighet kan därför kompenseras med en ökad utbildningsinsats. Det är därför nödvändigt att komplettera en diskussion om minskad rörlighet med en diskussion om i vilken utsträckning företag faktiskt utbildar sin arbetskraft för att passa de förändrade kraven.

Rörligheten i framtiden

I förra avsnittet visade vi att rörligheten, mätt som sannolikheten att byta arbetsgivare, är lägre i högre åldrar. I samband med en ökande medelålder i befolkningen finns således anledning att tro att rörligheten minskar.

Vi ska här uppskatta hur mycket rörligheten kommer att förändras i samband med åldersförskjutningen i befolkningen. Genom att utnyttja skattningsresultaten från tabell 1 (kolumn 1) är det möjligt att uppskatta hur stor rörligheten kommer att vara vid olika fördelning mellan åldersgrupperna och olika arbetslöshetsnivåer. Att vi använder denna skattning, och inte den mer komplexa i kolumn 2, hänger samman med att denna kan antas internalisera förändringar i beteendet i samband med ett förändrat arbetsmarknadsläge. Det skulle exempelvis bli missvisande att ha med huruvida man sökt nytt jobb eller inte i skattningen eftersom vi inte kan anta att den är konstant då

3. För skattningsestimat hänvisas till Jansson (1997).

arbetslösheten förändras. Detsamma gäller anställningstid och interna byten. Utbildningsnivåns fördelning beror på åldersfördelningen. Det är således enklare att fånga in dynamiken i rörligheten om vi antar att dessa förändringar är inbakade i arbetslöshetsvariabeln och i åldersgruppsvariablerna.

Befolkningsförändringar

Av avgörande betydelse för uppskattningen av hur rörligheten kommer att utvecklas framöver är, utöver arbetslöshetsutvecklingen, hur befolkningen kommer att fördelas på olika åldersgrupper. Figur 3, som redovisats tidigare, visar att andelen personer i åldersgruppen 55–64 år kommer att öka fram till år 2005 för att därefter minska något. Andelen ungdomar 16–24 år minskar något fram till år 2000 för att sedan öka. I åldersgruppen 25–34 år minskar andelen fram till år 2010 och ökar därefter något och ett liknande mönster finns för 45–54 årsgruppen. Andelen 35–44 åringar är i jämförelse med andra åldersgrupper förhållandevis konstant, med en svag ökning fram till år 2005 för att därefter avta något igen.

Den fram till år 2005 ökande andelen personer i 55–64 års ålder är den främsta anledningen till farhågan att rörligheten kommer att minska.

Prognos av rörligheten

Prognoser är alltid behäftade med osäkerheter. Resultaten kan inte beskrivas som något annat än kvalificerade gissningar där man utnyttjar tillgänglig information för att göra en så trolig bedömning om framtiden som möjligt. För rörlighetens vidkommande är ekonomins och arbetslöshetens utveckling de främsta påverkansfaktorerna. De stora förändringarna i rörligheten kan därför förväntas komma från dessa. Därtill kan konjunkturförändringar komma plötsligt och

styrkan i förändringarna variera kraftigt. Eftersom vi har som syfte att simulera rörligheten vid olika utveckling av arbetslösheten kommer vi dock ifrån detta problem. Vi kommer hypotetiskt att anta tre olika utvecklingsmönster för arbetslösheten och studera hur rörligheten förändras.

Befolkningsutvecklingen är den andra variabeln av intresse. Förändringarna av befolkningens sammansättning sker förhållandevis långsamt. Den prognos för befolkningsutvecklingen som vi använder är därför förhållandevis trovärdig. Med tanke på att förändringarna av åldersfördelningen sker långsamt borde vi förvänta oss att även förändringarna i rörligheten sker förhållandevis långsamt. Endast i de fall som ålderssammansättningen har en mycket stor inverkan på rörligheten kan vi förvänta oss stora förändringar i rörlighet.

Den prognos, eller de simuleringar av rörligheten, som vi presenterar nedan görs för perioden fram till år 2005. Utifrån skattningsresultaten som presenterades i tabell 1 (kolumn 1), den befolkningsprognos som ligger och tre hypotetiska utvecklingsmönster för arbetslösheten, kan vi beräkna rörligheten.⁴

De tre hypotetiska utvecklingsmönstren för arbetslösheten är

- arbetslösheten ligger kvar konstant på 8 procent,
- arbetslösheten sjunker gradvis med 0,5 procentenheter per år till 3,5 procent 2005,
- arbetslösheten sjunker gradvis med 0,7 procentenheter per år till 1,7 procent 2005.

Med alternativ 3, arbetslösheten sjunker gradvis med 0,7 procentenheter per år, når vi en halverad arbetslöshet ungefär vid år 2001.

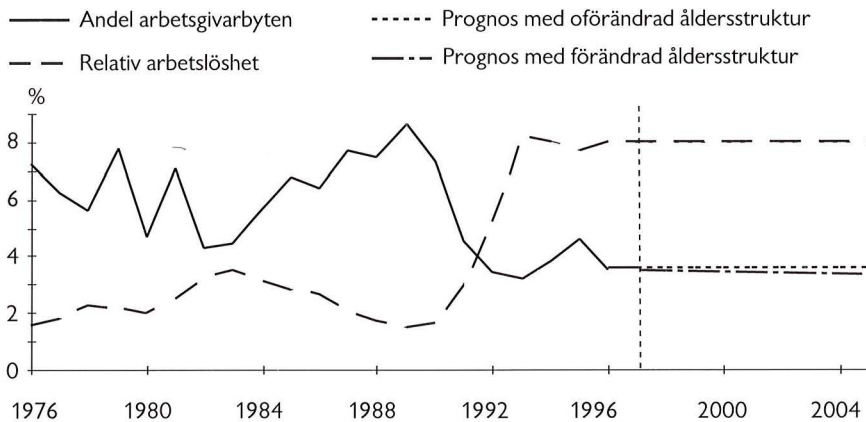
4. Se Jansson (1997) för detaljer.

I figur 4 a-c redovisas den historiska rörligheten och arbetslösheten mellan perioden 1976–96. Efter den vertikala linjen redovisas den hypotetiskt antagna utvecklingen av arbetslösheten och två prognosticerade kurvor för rörligheten. Den småstreckade kurvan för rörligheten visar utvecklingen om åldersfördelningen antas konstant i förhållande till 1996 års fördelning och den streckprickade utvecklingen om vi använder den prognosticerade befolkningsutvecklingen. Förändringarna i rörligheten är i samtliga fall mycket små. Fram till år 2005 minskar rörligheten

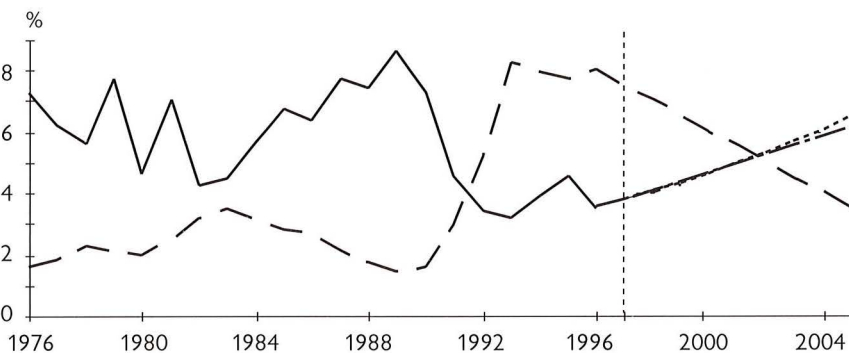
med 6 procent jämfört med om ålderssammansättningen vore oförändrad vid 1996 års nivå.

Vi kan således inte påvisa några dramatiska förändringar av rörligheten till följd av en åldrande befolkning. År 2005 är antalet personer som byter arbetsgivare mellan 15 000–30 000 färre än med en oförändrad ålderssammansättningen. Skillnaderna är mindre under åren fram till 2005. Mängden är liten i förhållande till samtliga arbetsgivarbyten som görs. Om företagen ändå får svårt att rekrytera personal kommer de

Figur 4a. Prognos för rörligheten under antagande om oförändrad arbetslöshet. Fram till vertikal linje verkliga värden, därefter prognosvärden (SCB + egna beräkningar).



Figur 4b. Prognos för rörligheten under antagande om en kontinuerligt sjunkande arbetslöshet med 0,5 procentenheter per år. Fram till vertikal linje verkliga värden, därefter prognosvärden (SCB + egna beräkningar).



Figur 4c. Prognos för rörligheten under antagande om en kontinuerligt sjunkande arbetslöshet med 0,7 procentenheter per år. Fram till vertikal linje verkliga värden, därefter prognosvärden (SCB + egna beräkningar).



naturligtvis att med diverse stimulanser försöka locka personal från andra områden av ekonomin. Sådana stimulanser kan förväntas öka rörligheten. I individskattningarna visade vi att viljan att byta var väsentlig för rörligheten. Med rätt stimulanser skulle med andra ord företagen kunna locka fram en högre rörlighet om de så önskar. I annat fall kan ett företag vidareutbilda personal för att passa in i den produktion som är nödvändig. Som vi tidigare antytt kan det ha företagsekonomiska förtjänster att interntutbilda äldre arbetskraft.

Sammanfattning

Artikeln har diskuterat hur rörligheten, i form av arbetsgivarbyten, kommer att förändras då ålderssammansättningen förändras på arbetsmarknaden. Artikeln har inte berört rörligheten bland arbetslösa.⁵ I beräkningarna har vi använt ett omfattande individmaterial innehållande 43 400 observationer från SCB:s Arbetskraftsundersökningar. Avsikten med rapporten var endast att analysera rörlighetens bestämningsfaktorer och utveckling. Det inte är möjligt att avgöra om rörligheten är för hög eller för låg, och om utvecklingen är önskvärd eller inte.

En första hypotes var att rörligheten sjunker med ålder. Beräkningarna visar också att så är fallet. Det finns en tydlig trend att äldre byter arbetsgivare i mindre utsträckning än yngre. Att äldre byter mindre förklaras delvis av att de är mindre intresserade att byta arbetsgivare. En orsak är att de funnit en anställning som är tillfredsställande. En minskad rörlighet av denna senare anledning är inte ett problem, utan är snarare ett tecken på god matchning.

Kan vi utifrån detta dra slutsatsen att äldre skulle byta arbetsgivare i större utsträckning om de fann det intressant att göra så? Analysen visar att det finns ett tydligt åldersmönster i sannolikheten att byta arbetsgivare även bland dem som så önskar. Slutsatsen blir därför att en högre ålder medför en försvärad rörlighet, men omfattningen är inte så stor som den verkliga rörligheten visar. Förändrade krav på rörlighet kommer medföra att äldre ökar sin rörlighet, men inte fullt så mycket som de yngre åldersgrupperna.

Vad gäller yrkesrörligheten blir den lägre med ökande ålder. Äldre byter yrke i be-

5. För en fullständigare bild av rörligheten bör emellertid även denna studeras.

tydligt mindre utsträckning än yngre då de byter arbetsgivare. Den empiriska studien visar dock att den lägre yrkesbytesgraden är förknippad med en mindre önskan att byta yrke. Här föreligger sannolikt en selektion, där äldre i större utsträckning funnit ett yrke som är mer passande än vad yngre gjort. Det är följaktligen svårt att med bestämdhet hävda att en lägre yrkesrörlighet skulle försämra matchningarna på arbetsmarknaden. Det finns i forskningen heller inga stöd för att äldre skulle ha svårare att anpassa sig till nya arbetsuppgifter om de får den nödvändiga utbildningen. För företagets vidkommande skulle det också vara mer lönsamt att utbilda äldre personal eftersom de är mindre benägna att byta arbetsgivare. Investeringen har således större möjligheter att bli lönsam.

Högre utbildningsnivå är förknippad med en högre rörlighet. Med en allt mer utbildad befolkning har vi alltså att förvänta oss en högre rörlighet. Denna utveckling kommer att motverka den minskade rörligheten som blir följd av en åldrande befolkning.

Simuleringar visar att en åldrande arbetskraft ger små effekter på rörligheten. Utvecklingen går därtill mycket långsamt. En prognos för perioden fram till år 2005 tyder på att rörligheten blir sex procent lägre än vad den varit om åldersfördelningen varit densamma som under 1996. Efter år 2005 minskar dessutom andelen personer i åldern 55–64 år åter, vilket skulle tendera att öka rörligheten igen. Det är troligt att arbetsmarknaden, samspelet mellan arbetsgivare och arbetstagare, kommer att anpassa sig till den förändrade verkligheten. Den långsamma befolkningsutvecklingen gör att varje företag med viss framförhållning har stora möjligheter att anpassa sin produktion på lämpligt sätt. Man kan också spe-

kulera i att den lägre rörligheten bland de äldre kan kompenseras av en högre rörlighet bland yngre. Exempelvis visar Storrie och Nättorp (1997) att flyttbenägenheten bland yngre, särskilt personer mellan 20–29 år, har ökat markant under 1990-talet. Sammantaget tyder resultaten på att det inte behövs några stimulanser eller regelförändringar för att motverka åldersammansättningens effekter på rörligheten mellan olika arbetsgivare.

Referenser

- Aronsson, G & Göransson, S (1997) "Fasta anställningen men inte önskade jobbet." *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, Årgång 3 nr 3 hösten 1997.
- Hallsten, L (1996) "Arbete och psykologiska åldersförändringar." I Aronsson, G & Kilbom, K (red) *Arbete efter 45? Historiska, psykologiska och fysiologiska perspektiv på äldre i arbetslivet*. Arbetslivsinstitutet, Solna.
- Holmlund, B (1984) *Labor Mobility. Studies of Labor Turnover and Migration in the Swedish Labor Market*. Industriens Utredningsinstitut.
- Holmlund, B & Lang, H (1986) *Quit Behavior Under Imperfect Information: Searching, Moving, Learning*. Fackföreningsrörelsens institut för ekonomisk forskning, FIEF.
- Jansson, F (1997) "Rörlighet och åldersstruktur." *Ura 1997:13*, Arbetsmarknadsstyrelsen.
- Johnson, P & Zimmermann, K F (1993) *Labour Markets in an Ageing Europe*. Cambridge University Press.
- Menckel, E & Laflamme, L (1996) "Under vilka förhållanden kan äldre möta krav och olycksfallsrisker i arbetet?" *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, Årgång 2 nr 3 hösten 1996
- OECD (1986) *Flexibility in the Labour Market*.
- Storrie, D & Nättorp, B (1997) *Starthjälp. Geografisk rörlighet 1978–1995 och en utvärdering av starthjälp*. EFA rapport nr 49, Arbetsmarknadsdepartementet, Stockholm.
- Warr, P (1992) "Age and Employment." I Dunnett, M, Hough, L & Triandis, H (red) *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, vol. 4. Palo Alto, Consulting Psychologists Press.