

Tack, men nej tack

Var tredje
över **45 år**
upplever ålderism
i arbetslivet

- En rapport om
åldersdiskriminering
bland ekonomer



CIVILEKONOMERNA
Förbundet för Sveriges ekonomer

42 45 53
47 57 64

”Då jag sökte jobb för 10 år sedan blev jag nästan alltid kallad på intervju och det var många fler headhunters som ringde. Om jag själv var rekryterare skulle jag också välja en 42 åring framför en 53 åring om personen har tillräcklig erfarenhet. Detta för att 42 åringen är billigare men ändå kan vara tillräckligt kompetent.”

Medlem i Civilekonomerna

Förord

Den här rapporten presenteras av Civilekonomerna. Syftet är att belysa och skapa uppmärksamhet kring åldersdiskriminering bland ekonomer men också att lyfta vad förbundet och andra aktörer kan göra för att motverka problemet.

Stockholm, maj 2019

Ulrika Wallén

Utredare vid Civilekonomerna

Sammanfattning

Att åldersdiskriminering förekommer på svensk arbetsmarknad är inget nytt, dock är det en fråga som uppmärksammas mer under senaste åren. Tidigare studier visar att Sverige är ett av de sämsta länderna globalt på att rekrytera och behålla seniora medarbetare, trots lagar mot åldersdiskriminering. Samtidigt finns en matchningsproblematik mellan utbud och efterfrågan av arbetskraft. Om man dessutom tar hänsyn till att offentlig sektor står inför en stor rekryteringsutmaning, så framträder en alarmerande bild för båda parter på arbetsmarknaden.

Undersökningen konstaterar att upplevd åldersdiskriminering visar sig genom så kallade inlåsnings effekter i befintliga anställningar. Med detta menas att personer blir bortvalda tidigt i rekryteringsprocessen i samband med att de söker nya jobb. Ekonomer upplever detta i högre grad jämfört med övriga högskoleutbildade tjänstemän. Problemet verkar vara lika vanligt bland kvinnor som män, samtidigt säger sig chefer vara mindre drabbade än övriga. Medelåldern är 48 år, men det är mer vanligt i den äldre gruppen 56–67 år. Åldersdiskriminering förekommer inom privat sektor och i större städer, där Stockholm är ett tydligt exempel. Mest utsatta branscher är media/finans/IT/konsult.

Eftersom attityder och fördomar uppfattas som de främsta orsakerna är det viktigt att arbeta med värderingar på alla nivåer i samhället. När det gäller kollektivavtalen ger dagens modell få verktyg för att motverka åldersdiskriminering. De behöver därför utvecklas till att även omfatta värderingar för att fackförbunden tillsammans med arbetsgivarorganisationerna ska kunna arbeta för att äldres kompetens inte slösas bort. Utöver detta tror Civilekonomerna att en del av lösningen bland annat ligger i fördomsfria rekryteringsprocesser med anonymiserade ansökningar och helt nya utbildningar inom värdegrundsarbete för chefer.



48 år
medelålder vid
upplevd ålders-
diskriminering

Inledning

Bakgrund och problem

I de flesta länder finns det systematiska ålders- och köns-skillnader på arbetsmarknaden.¹ Åldersdiskriminering är dock en fråga som kommit att uppmärksammas allt mer under senare år. Med detta som utgångspunkt har rapporten fokus på åldersdiskriminering bland Civilekonomernas medlemmar.

Definition av åldersdiskriminering – ålderism

Med åldersdiskriminering avses att man blir bortvald på grund av faktorn ålder när man söker jobb. Det handlar alltså främst om inläsningseffekter. I rapporten används begreppet ålderism synonymt med åldersdiskriminering.

Syfte

Undersökningen syftar till att skapa en uppfattning om Civilekonomernas medlemmar upplevt diskriminering på grund av ålder i arbetslivet. Den har genomförts av Novus på uppdrag av Civilekonomerna. Undersökningen har även gjorts bland högskoleutbildade tjänstemän som sedan jämförts med ekonomgruppen.

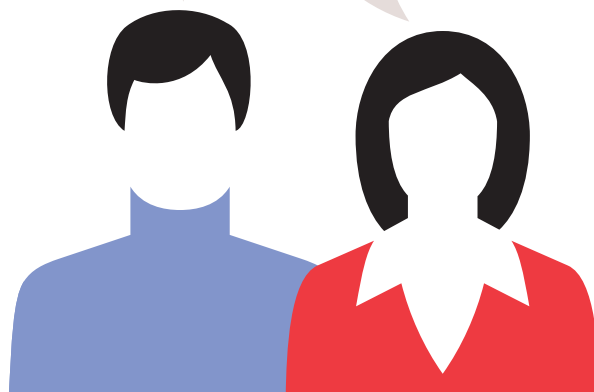
Genom rapporten hoppas Civilekonomerna skapa uppmärksamhet kring frågan men också att lyfta vad förbundet och andra aktörer kan göra för att motverka åldersdiskriminering.

¹ Påverkar arbetssökandes ålder och kön chansen att få svar på jobbsökan? Resultat från ett fältexperiment, IFAU, Rapport 2017:8



tog DO emot gällande
åldersdiskriminering 2018

Inga skillnader
mellan kvinnor
och män.



Målgrupp

Respondenterna i undersökningen är medlemmar i Civilekonomerna i åldern 45–67 år. Tidigare forskning visar att diskriminering främst påtalats mot personer som varit äldre än 45 år, vilket även en kvalitativ fokusgrupp som föregick den kvantitativa studien enligt nedan bekräftar. Därav avgränsningen från 45 år och äldre.

Genomförande

Undersökningen är genomförd via webbintervjuer. 1 034 intervjuer har genomförts under perioden 8–15 februari 2019.

Vad säger lagen?

Den 1 januari 2009 fick Sverige ett förbud mot åldersdiskriminering, som ska skydda människor oavsett ålder i arbetslivet. Den då nybildade myndigheten Diskrimineringsombudsmannen (DO) fick i uppdrag att se till att lagen efterlevs. Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) syftar till att motverka diskriminering och att främja lika rättigheter och möjligheter. I lagen definieras sju diskrimineringsgrunder: etnisk tillhörighet, funktionshinder, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller ålder. I lagens diskrimineringsbegrepp ingår fem olika typer av diskriminering: direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera.

Vad säger tidigare forskning och undersökningar?

Under 2018 fick DO 2 567 anmälningar. Av de sju diskrimineringsgrunderna utgör diskriminering gällande **ålder** 305 st, vilket är en relativt stor andel.² En forskningsöversikt³ från Oxford Research visar också att det förekommer diskriminering på grund av ålder i Sverige.⁴ I det fall som sådan forskning har förekommit har diskriminering påtalats mot personer som varit äldre än 45 år. Övrig rapportering inom arbetslivet handlar framförallt om diskriminering på grund av hög ålder i samband med rekrytering.

En genomgång av tidigare forskning, undersökningar och rapporter visar att begreppet åldersdiskriminering är relativt utforskat. Den begränsade mängd forskning om diskrimineringsgrunden **ålder** försvårar möjligheten att dra generella slutsatser. En forskningsstudie från forskningsinstitutet IFAN

visar däremot att sannolikheten för att bli kontaktad av en arbetsgivare faller kraftigt redan från 40-års åldern⁵ Resultatet pekade också på att fallet sker snabbare med åldern för kvinnor än män. Forskarna finner dock inget stöd för könsdiskriminering mot kvinnor i genomsnitt.

En rapport från rekryteringsföretaget TNG visar att 64 procent upplever att de gallrats ut på grund av sin ålder.⁶ Bland sökande mellan 46 och 55 år var denna siffra 77 procent medan den i gruppen 56–64 år var 90 procent. Sett till bransch tycks åldersdiskrimineringen vara allra mest utbredd inom marknadsföringsbranschen. Där uppgav 73 procent att de någon gång tror sig blivit bortvald på denna grund.⁷ DO har kunnat konstatera att åldersdiskriminering främst drabbar personer som är yngre eller äldre. Sedan 2015 har anmälningarna avseende ålderism till DO ökat med 25 procent.

2. Årsredovisning 2018, Diskrimineringsombudsmannen, 2019

3. Forskningsöversikt om rekrytering i arbetslivet, Forskning som publiceras vid svenska universitet och högskolor sedan år 2000, Oxford Research AB, 2012

4. ibid, Ahmed, Andersson och Hammarstedt, 2012

5. Påverkar arbetssökandes ålder och kön chansen att få svar på jobbsökan? Resultat från ett fältexperiment, IFAU, Rapport 2017:8

6. FÖRDOMSFRI REKRYTERING – så vill jobbsökare agera på den svenska arbetsmarknaden 2018, TNG

7. ibid



Sverige i botten internationellt

Enligt en global studie från bemanningsföretaget Manpower uppger endast fyra procent av de svenska arbetsgivarna uppger att de jobbar aktivt för att rekrytera seniorer. Jämfört med andra länder är Sverige näst sämst bland de som deltog i undersökningen - endast Polen är sämre. I USA och Kina svarar 18 procent av arbetsgivarna att de arbetar aktivt för att rekrytera seniora medarbetare. Allra bäst är Singapore och Hongkong där 48 respektive 24 procent av arbetsgivarna svarar ja på frågan. Österrike ligger också högt med 21 procent. I övrigt hamnar de europeiska länderna generellt sett lågt.⁸ Svenska arbetsgivare saknar till exempel strategi för att rekrytera och behålla äldre medarbetare. Endast åtta procent svarar ja på frågan "har ni en strategi för att behålla äldre medarbetare?" Högst på listan återfinns de asiatiska länderna. I Japan har 83 procent av arbetsgivarna en plan för att behålla seniorerna och i Singapore är siffran 53 procent. För Europa ser det sämre ut - endast Irland (26 procent) och Storbritannien (24 procent) hamnar över det globala snittet som ligger på 20 procent.⁹

En undersökning bland 20 000 anställda visar att personer över 50 känner störst engagemang i sitt jobb och har lägst sjukfrånvaro. Enligt studien är 60-åringarna i topp när det gäller att känna sig engagerade i sitt jobb, något som 80 procent av dem gör. Det är framförallt kvinnorna som känner sig engagerade i jobbet, de upplever sig också vara mindre stressade än de yngre anställda.¹⁰

8. Sverige sämst på rekrytering av seniorer, Svenska arbetsgivare saknar strategi för att rekrytera och behålla äldre medarbetare, Motivation.SE, 2012

9. ibid

10. Feelgood

Det går bra för ekonomer

Ekonomutbildningen leder till arbete och såväl ingångslönerna som löneutvecklingen är god. Könsfördelningen bland etablerade ekonomer på svensk arbetsmarknad är relativt jämn. En stor majoritet blir dessutom chefer.

Även sett till sysselsättningen pekar siffrorna åt rätt håll, med låg arbetslöshet bland ekonomer. Grafen i diagrammet nedan visar andelen arbetslösa bland Civilekonomernas medlemmar. Endast 1,4 procent fick arbetslöshetsersättning¹¹ under 2018, enligt siffror från Akademikernas a-kassa. Av de som fick ersättning var 65 procent 45 år eller äldre. Akademiskt utbildade ekonomer följer konjunkturvåxlingarna men är mindre känsliga för konjunkturförändringar än den totala arbetskraften i Sverige.

SCB:s senaste Arbetskraftsbarometer visar att tillgången på nyutexaminerade ekonomer är fortsatt balanserad. Det är svårare att finna yrkeserfarna ekonomer även om andelen arbetsgivare, som uppger god tillgång på yrkeserfarna har ökat något.¹² Mot denna fakta - att det finns en efterfrågan på yrkeserfarna ekonomer - borde det i nuläget vara svårare att diskriminera mot ålder.

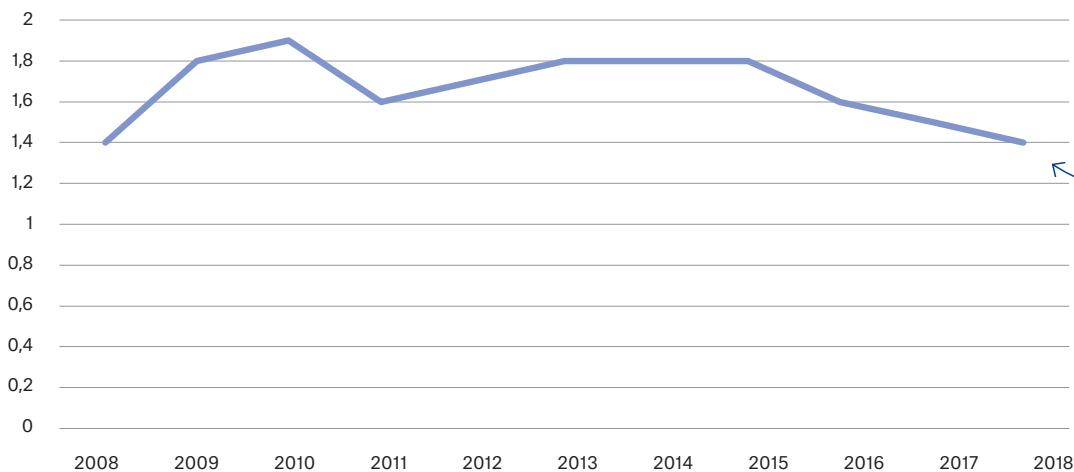
Mot denna bakgrund måste även hänsyn tas till den matchningsproblematik mellan utbud och efterfrågan som lyfts fram under senare tid. Offentlig sektor står samtidigt inför en stor rekryteringsutmaning för att lösa kompetensförsörjningen. Även om man väger in höjd pensionsålder i sammanhanget visar nuvarande situation tecken på en obalans på arbetsmarknaden. Civilekonomer i alla åldrar borde vara användbara och attraktiva med syfte att utveckla företag och organisationer. Hypotesen är att åldersdiskriminering förekommer i lägre grad bland civilekonomer jämfört med högskoleutbildade tjänstemän.

Frågan kvarstår: Hur vanligt förekommande är åldersdiskriminering bland akademiskt utbildade ekonomer på svensk arbetsmarknad?

11. Medelvärde 2018

12. Vilka utbildningar ger jobb? Siffror & statistik + löner, Arbetskraftsbarometern 2018, SCB

Diagram 1:
Andel arbetslösa civilekonomer



Endast
1,4%
arbetslöshet

Resultat

Tre av tio utsatta

Resultaten visar att 32 procent av civilekonomerna i undersökningen har varit utsatta eller haft känslan av att ha utsatts. Jämfört med högskoleutbildade tjänstemän (21 procent) är upplevd ålderism högre bland Civilekonomernas medlemmar.¹³ 8 procent upplever sig ha varit utsatta medan 24 procent säger sig "haft känslan men det är svårt att säga säkert".¹⁴ Undersökningen visar inga skillnader mellan kvinnor och män. Antalet anställda i organisationen visar inget tydligt samband med förekomst av ålderism. Chefer ser sig som mindre drabbade än övriga. Åldersmässigt startar den upplevda diskrimineringen vid medelåldern 48 år medan medianåldern är 49 år. 65 procent har pratat med andra om ålder som ett hinder.¹⁵

13. Åldersdiskriminering i svenskt arbetsliv, Novus, 5 mars 2019

14. Motsvarande siffror för jämförelsegruppen är 6 respektive 15 %

15. För samtliga delresultat är siffrorna högre för Civilekonomernas medlemmar jämfört med högskoleutbildade tjänstemän

Utsatta grupper

Upplevd diskriminering är mer vanligt förekommande i den äldre gruppen 56–67 år. I övrigt är det mer vanligt i storstäder, särskilt i Stockholm, och mest förekommande i privat sektor. De mest utsatta branscherna är media/finans /IT/konsult.

Subtila tecken

Undersökningen visar att tecknen på ålderism ofta är subtila. De visar sig främst i samband med att ekonomer söker nytt arbete, exempelvis genom att de får färre erbjudanden. Arbetsgivaren säger aldrig direkt att åldern påverkat men yngre har de facto fått jobben. Väl etablerade på en arbetsplats upplever få ålderism, det handlar således främst om inläsningseffekter.

Attityder och fördomar

De främsta orsakerna till ålderism uppfattas vara attityder och fördomar där vi "alla" ses som delaktiga i någon mån, det vill säga på alla nivåer i samhället. Löneanspråk hamnar på tredje orsaksplats bland förbundets medlemmar. Nivå på lön går ofta hand i hand med att man ses som "överkvalificerad".

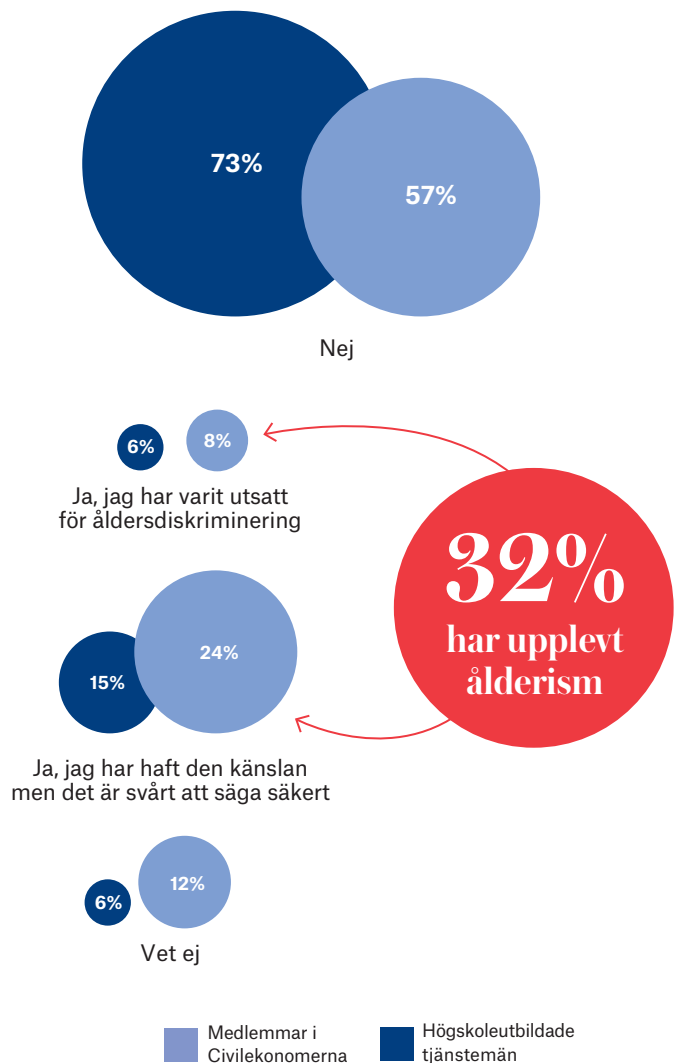
Chefers ansvar att motverka

Bristande ledarskap ses inte som en av de främsta orsakerna till ålderism. Däremot tycker flertalet att chefer är den grupp i samhället som har största ansvar för att motverka problemen. Chefer bedöms även ha större ansvar än rekryterare och arbetsgivare. På tredje plats anges arbetsmarknadens parter.

Diagram 2

Har du på senare år upplevt att du fått sämre chanser i en jobsökarprocess på grund av din ålder?

Källa: Novus



Vanligare i Sverige än inom övriga EU

Sammantaget uppfattas ålderism vara mer vanligt i Sverige än inom EU. Åsikterna är dock relativt spridda och nära tre av tio har ingen uppfattning om hur det ser ut.

Strategi saknas

Mer än varannan av ekonomerna svarar att deras arbetsgivare inte har någon strategi för att rekrytera och behålla äldre, det vill säga de som är cirka 50 år och äldre.

Hur går vi vidare?

Senior kompetens är en resurs som skapar stor nytta för verksamheter och samhället i stort. Åldersdiskriminering bromsar både individens och företagens utveckling och innebär ett enormt slöseri med kompetens. Äldre medarbetares erfarenhet är dessutom en viktig pusselbit i kompetensöverföringen inom hela arbetsmarknaden. Ur denna aspekt är det av vikt att belysa frågan om åldersdiskriminering i ett större samhällsperspektiv. Därför föreslår Civilekonomerna följande fem åtgärder.

1. Använd en fördomsfri rekryteringsprocess

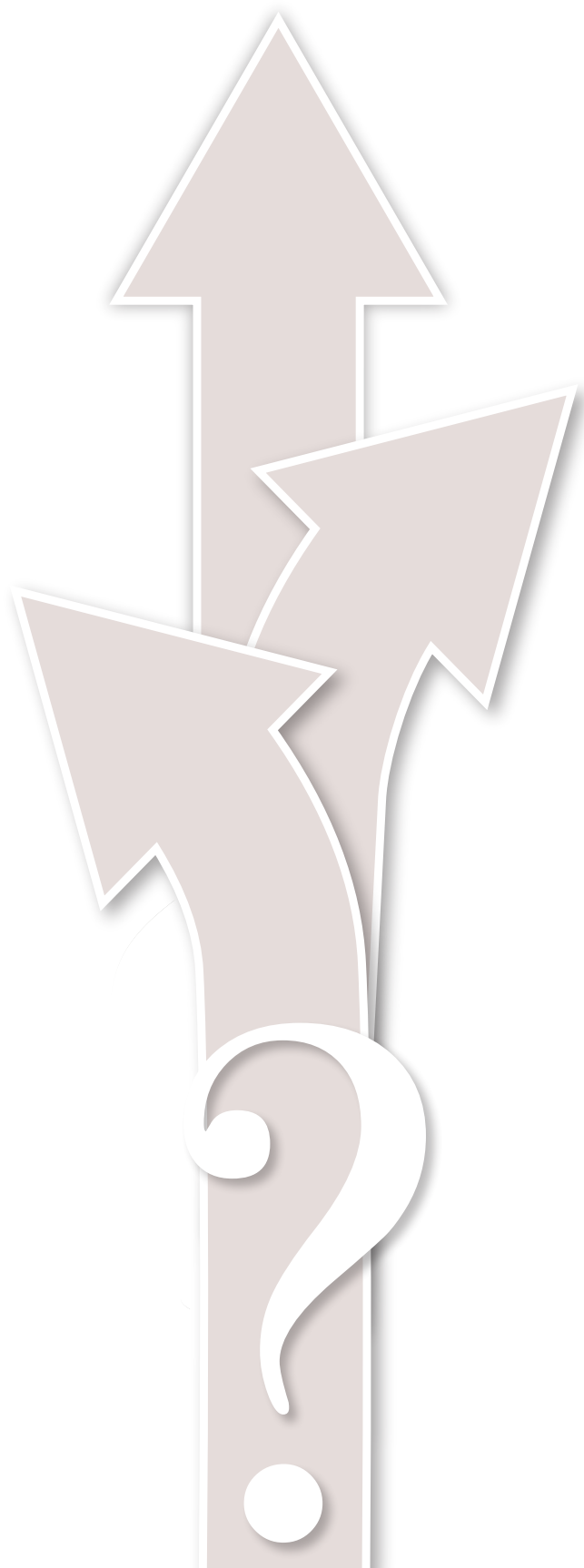
Vår undersökning visar att ekonomer över 45 år upplever att de i stor utsträckning gallras bort av arbetsgivare och rekryterare. En tidigare studie från Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) visar att det sannolikt ligger åldersstereotyper bakom diskrimineringen. Äldre uppfattas av arbetsgivare exempelvis som mindre anpassningsbara, drivna och initiativrika.

Ett motmedel kan vara att använda en fördomsfri rekryteringsprocess med anonymiserade ansökningar för arbetsgivare och rekryterare. Ny teknik som Artificiell intelligens (AI) kan vara ett sätt att göra anställningsförfarandet mer rättvist.



2. Få in värderingar i kollektivavtalen

När det gäller kollektivavtalen ger dagens modell få verktyg för att motverka åldersdiskriminering. De behöver därför utvecklas till att även omfatta värderingar för att fackförbunden tillsammans med arbetsgivarorganisationerna ska kunna arbeta för att äldres kompetens inte slösas bort. Utöver detta tror Civilekonomerna att en del av lösningen bland annat ligger i fördomsfria rekryteringsprocesser med anonymiserade ansökningar och helt nya utbildningar inom värdegrundsarbete för chefer.



Det gör vi genom att tillsammans ta ställning för ett ledarskap som förmår att synliggöra alla medarbetare och även senior kompetens samt erfarenhet.

3. Utbilda chefer

I vår undersökning tycker flertalet att chefer är den grupp i samhället som har störst ansvar för att motverka ålderism. Det handlar om ett ledarskap där chefer arbetar med värderingar och attityder, det vill säga kulturen och tankesätt i organisationen. Men cheferna måste även ges förutsättningar för detta arbete. De behöver ha befogenheter och tid för värdegrundsarbete samt erbjudas utbildning inom området. Ett förändrat synsätt krävs för att möjliggöra och se nyttan av senior kompetens. På så sätt möjliggörs en kompetensöverföring mellan medarbetare, oavsett ålder.

4. Gör det lättare att anställa 45 plus

Den särskilda löneskatten för äldre föreslås att avskaffas från och med 1 juli 2019. Civilekonomerna är mycket positivt till lagförslaget, som syftar till att underlätta för de som vill arbeta ett eller flera år efter 65 år genom att ge arbetsgivare större möjligheter att via lägre skatter skapa förutsättningar för detta. Det är betydelsefullt att initiativet har tagits på nationell nivå i politiken. Nu är det dags att även skapa incitament till arbetsgivare som vill anställa personer över 45 år..

5. Företagen måste ändra strategi

Sverige är bland de sämsta i världen på att rekrytera seniora medarbetare. Det är anmärkningsvärt med tanke på att många branscher står inför stora rekryteringsbehov. Varningsklockorna borde ringa hos både företagsledningarna och ägarna. För att klara framtiden är det hög tid att rekrytering av senior arbetskraft blir en självklar del i företagens strategi.

Referenser

Civilekonomer tre år efter examen, 2019

Civilekonomerna, Lönestatistik, 2018

Diskrimineringsombudsmannen, Årsredovisning 2018, 2019

IFAU, Påverkar arbetssökandes ålder och kön chansen att få svar på jobbansökan? Resultat från ett fältexperiment, Rapport 2017:8

Motivation.SE, Sverige sämst på rekrytering av seniorer, Svenska arbetsgivare saknar strategi för att rekrytera och behålla äldre medarbetare, 2012

Novus, Åldersdiskriminering i svenskt arbetsliv, 5 mars 2019

Oxford Research, Forskningsöversikt om rekrytering i arbetslivet, Forskning som publiceras vid svenska universitet och högskolor sedan år 2000, 2012

SCB, Vilka utbildningar ger jobb? Siffror & statistik + löner, Arbetskraftsbarometern 2018

TNG, FÖRDOMSFRI REKRYTERING – så vill jobbsökare agera på den svenska arbetsmarknaden 2018

Känner
du dig
utsatt?

Som medlem ger vi dig råd och stöd.



civileKONOMERNA
Förbundet för Sveriges ekonomer

Postadress: Box 4720, 116 92 Stockholm

Telefon: 08-556 912 00 | Medlemsjouren: 08-556 912 60 | Medlemsservice: 08-556 912 70

Etikjouren: 08-556 912 80 | civilekonomerna.se | kontakt@civilekonomerna.se