

# Ansættelse af seniorer: Hvilken type virksomheder rekrutterer seniorer – og hvorfor?

*Per H. Jensen, Henrik Lauridsen Lolle & Wouter De Tavernier*

I de senere år er der sket en markant ændring i seniorernes vilkår på arbejdsmarkedet. Antallet af beskæftigede seniorer er nærmest eksploderet. Beskæftigelsesfrekvensen blandt de 55-64-årige er steget fra 56 til 71 i perioden 2000 til 2018. Imidlertid ved vi meget lidt om, hvor på arbejdsmarkedet seniorerne har fundet beskæftigelse, hvorfor formålet med denne artikel er at analysere, hvad det er for type virksomheder (og brancher), der især er disponerede for at ansætte nye 55-64-årige medarbejdere. Det væsentligste fund er, at seniorer rekrutteres på virksomheder, hvor gennemsnitsalderen på arbejdspladsens ledelseslag er høj, men især på virksomheder hvor der i forvejen er mange seniorer ansatte. Ligeledes har virksomhedens størrelse en betydning for, om der rekrutteres seniorer. Især store virksomheder er tilbøjelige til at trække seniorer ind i virksomheden.

Nøgleord: seniorer, rekruttering, fordomme mod seniorer, branche, virksomhedstype

## Indledning

Historisk har seniorerne, der i denne artikel defineres som +55-årige, været en udsat gruppe på arbejdsmarkedet. Risikoen for at blive arbejdsløs har ikke været væsentlig større blandt seniorerne end blandt yngre aldersgrupper, men når først en ældre var blevet arbejdsløs, så havde vedkommende meget svært ved at finde et nyt job, hvorfor især seniorer har været ramt af langvarige ledighedsperioder (Konle-Seidel, 2017; Pedersen & Breck, 2011). Den internationale litteratur peger på, at især to faktorer betinger, hvorfor det er så vanskeligt for arbejdsløse seniorer at komme i beskæftigelse:

For det første har seniorerne fungeret som en 'buffer' på arbejdsmarkedet, som arbejds-

giverne har brugt til løbende at justere personaleomfanget med forandringer i efterspørgslen efter varer og tjenesteydelser (Ilmakunnas & Ilmakunnas, 2014). Den medløbende effekt er, at seniorernes beskæftigelseschancer og erhvervsfrekvenser, herunder seniorernes til- og afgang fra arbejdsstyrken, er betinget af efterspørgsels- og rekrutteringsmønstrene på arbejdsmarkedet som helhed (Ebbinghaus & Hofäcker, 2013; se f.eks. Knuth & Kalina, 2002). Når arbejdsløsheden er høj, bliver seniorerne puffet ud af arbejdsmarkedet, medens seniorer i perioder med lav arbejdsløshed rekrutteres eller fastholdes i arbejdsstyrken.

For det andet er der en risiko for, at seniorer under alle omstændigheder havner bagerst i

køen, når arbejdsgiverne rekrutterer. Dette kan dels skyldes, at det for virksomhederne ofte er uøkonomisk at ansætte seniorer (Munnell & Sass, 2007); dels at arbejdsgiverne har stereotypiske opfattelser af seniorerne, og at seniorer udsættes for diskrimination i rekrutteringsprocesserne (Henkens, 2005; Kadefors & Hanse, 2012; Solem, 2016).

I de senere år er der imidlertid sket en markant ændring i seniorernes vilkår på det danske arbejdsmarked. I perioden 2000 til 2018 er beskæftigelsesraten blandt de 55-64-årige kontinuerligt steget fra 56 til 71, og i dag er seniorers beskæftigelsesmuligheder i Danmark relativt gunstige. Samtidig er danske arbejdsgivere relativt villige til at ansætte seniorer. Senioransættelsesraten<sup>1</sup> i 2016 lå i Danmark på 10,2, medens den kun lå på 5,8 i EU som helhed (OECD, 2018). Imidlertid ved vi meget lidt om, hvor på arbejdsmarkedet og hvilke arbejdsgivere, der rekrutterer seniorer. Formålet med denne artikel er derfor at dække dette videnshul, idet ambitionen er at indkredse, hvorledes økonomiske, sociale og institutionelle forhold på danske virksomheder påvirker sandsynligheden for, at virksomheden rekrutterer en jobsøgende senior. Når vi i det følgende omtaler virksomhedernes rekruttering af seniorer, refererer vi både til, at virksomheder kan rekruttere blandt arbejdsløse seniorer, samt rekruttere seniorer der frem til ansættelsestidspunktet var i beskæftigelse i en anden virksomhed.

I det følgende redegøres for artiklens teoretiske og analytiske ramme. Udgangspunktet for den teoretiske diskussion er den økonomiske standardmodel for virksomhedens arbejdskraftefterspørgsel, der bygger på forestillinger om, at der på arbejdsmarkedet hersker fuldkommen konkurrence, og at arbejdskraften er homogen og fleksibel. Denne standardmodel er dog kritiseret for at bygge på urealistiske forudsætninger. Det påpeges således, at standardmodellen er virkelighedsfjern, fordi rekrutteringen af

seniorarbejdskraften er forankret i socialt konstruerede fænomener så som anciennitetsbestemte aflønningssystemer, fordomme mod ældre etc. En række økonomiske, sociale og institutionelle faktorer, der ifølge litteraturen kan have betydning for rekrutteringen af ældrearbejdskraften, kortlægges teoretisk, og med afsæt i denne kortlægning formuleres en række hypoteser om virksomhedernes rekruttering af seniorarbejdskraften, dvs. hvilken type virksomheder der er mere tilbøjelige til at rekruttere seniorer end andre? Disse hypoteser testes med afsæt i survey data indhentet på danske virksomheder i regi af forskningsprojektet *SeniorArbejdsLiv.dk*. Hypoteserne testes ved hjælp af regressionsanalytiske fremgangsmåder, og artiklen rundes af med en konklusion.

## **Teoretisk og analytisk ramme**

Ifølge den neoklassiske standardmodel for virksomhedernes arbejdskraftefterspørgsel vil rekruttering på kort sigt være bestemt af, om et stigende antal medarbejdere i større grad bidrager til virksomhedens indkomst (dvs. værdien af arbejdskraftens grænseproduktivitet (MRP)) end de stigende lønomkostninger, der er forbundet med at ansætte yderligere arbejdskraft (Sapsford & Tzannatos, 1993; Stamhus, 2002). Standardmodellen bygger på en forudsætning om, at arbejdsgiveren rekrutterer arbejdskraften på et arbejdsmarked i fuldkommen konkurrence; at lønnen derfor er givet, samt at arbejdskraften er homogen og fuldkommen mobil. Imidlertid er standardmodellens forudsætninger ofte kritiseret for at være urealistiske.

Fagforeninger og deres bestræbelser på at etablere en mindsteløn vil underminere et arbejdsmarked i fuldkommen konkurrence, ligesom mindstelønninger alt andet lige vil reducere yderligere rekruttering, fordi mindstelønninger vil udfordre sammenhængen mellem arbejdskraftens aflønning og pro-

duktivitet<sup>2</sup>. Noget tilsvarende kan gøre sig gældende i anciennitetsbestemte aflønnings-systemer, for så vidt som lønnen stiger automatisk med alder eller ansættelsesår, uden at dette modsvares af en tilsvarende vækst i arbejdskraftens 'human kapital' og produktivitet. I anciennitetsbestemte aflønnings-systemer, der især anvendes i vidensbaserede og/eller offentlige organisationer, kan der således opstå et mis-match mellem seniorernes aflønning og produktivitet (Lippmann, 2008; Visser et al., 2018), hvilket kan reducere arbejdsgivernes tilbøjelighed til at ansætte ældre medarbejdere. Man kan således antage (*Hypotese 1*), at arbejdsgiverne i mindre grad er disponerede for at rekruttere jobsøgende seniorer i organisationer, hvor anciennitet spiller en central rolle i løndannelsen.

Det kan i praksis også være svært at opretholde antagelserne om, at arbejdskraften er homogen og fuldkommen mobil, idet arbejdsmarkedet består af forskellige segmenter eller delmarkeder, der f.eks. varierer med geografi og kvalifikationer, ligesom individer ikke forbliver uforandrede over tid. Visser et al. (2018) har således argumenteret for, at kvalifikationer slides og med stigende alder bliver mere og mere utidssvarende, samt at det også bliver dyrere og dyrere at vedligeholde og forny seniorarbejdskraftens kvalifikationer – ikke mindst set i lyset af at arbejdsgiveren ikke kan forvente fuldt udbytte af 'human kapital' investeringer i personer, der har kort tid til pensionsalderen (Heywood et al., 2010; Hirsch et al., 2000). Imidlertid har Lippmann (2008) påpeget, at virksomheder i særlig grad står i et skæringspunkt i forbindelse med organisatoriske og teknologiske forandringer, idet virksomheden i en sådan situation skal vælge mellem at fastholde og investere i de eksisterende medarbejdere, eller ansætte nye medarbejdere. I dette perspektiv investerer nogle virksomheder i ny teknologi eller organisatoriske forandringer med henblik på at sikre, at ældre medarbejdere kan

påtage sig jobbet – og at seniorerne dermed kan fastholdes i virksomheden. Til gengæld kan man forvente (*Hypotese 2*), at virksomheder, der for nylig har indført ny teknologi eller foretaget organisatoriske forandringer, vil være mindre tilbøjelige til at trække på det 'eksterne' arbejdsmarked, og derfor være mindre tilbøjelige til at ansætte jobsøgende seniorer.

Forskellige former for diskrimination kan forhindre at produktionsfaktorerne på den mest effektive måde kan bidrage til virksomhedens indkomst og profitmaksimering. For så vidt som en arbejdsgiver diskriminerer i ansættelsesprocesserne, risikerer han/hun at overse den mest effektive og produktive arbejdskraft, hvorfor virksomheden (på lang sigt) risikerer at bukke under på et konkurrencepræget marked (Ederington & Sanford, 2016; Posthuma & Campion, 2009).

Der diskrimineres i ansættelsesprocesserne ('pre-entry' diskrimination), hvis personer med enslydende produktive egenskaber forskelsbehandles. Dette kunne f.eks. være på grundlag af alder, givet at alder ikke har nogen selvstændig betydning for arbejdskraftens produktivitet (Ayalon & Tesch-Römer, 2018; Heckman, 1998). To former for 'pre-entry' diskrimination forekommer. (1) *Smags- eller præferencediskrimination* refererer til, at arbejdsgiveren frasorterer seniorer, fordi arbejdsgiveren har en personlig aversion eller uvilje mod at ansætte denne kategori af lønmodtagere (Becker, 1971; Neilson & Ying, 2016). (2) *Statistisk diskrimination* beskriver en situation, hvor kategorier af jobansøgere bliver fravalgt på basis af antagelser om gruppens gennemsnitlige produktivitet; dvs. arbejdsgiveren anvender observerbare karakteristika (f.eks. alder) og anvender dette som en indikator for ikke observerede karakteristika (produktiviteten), idet arbejdsgiveren simpelthen antager, at der er en sammenhæng mellem alder (dåbsattest) og produktivitet (Arrow, 1973). Et fællestræk ved både smags-

og statistisk diskrimination er, at begge fænomener er forankret i stereotypiske opfattelser og fordomme (Posthuma & Campion, 2009; Voss et al., 2018); f.eks. opfattelsen af at seniorer ikke er produktive, ikke har viljen til at lære nyt, ikke er pålidelige og ikke har et godt fysisk helbred m.v. (jf. f.eks. Jensen et al., 2019). Antagelsen er derfor (*Hypotese 3*), at arbejdsgivere, der har fordomme mod seniorarbejdskraften, vil være mindre tilbøjelig til at ansætte seniorer. Dette selvfølgelig under forudsætning af, at fordomme udmøntes som en diskriminationspraksis.

En forudsætning for, at en arbejdsgiver kan diskriminere i ansættelsesprocessen, er selvsagt, at arbejdsgiveren kan og skal vælge mellem forskellige ansøgere. For eksempel opstår statistisk diskrimination, hvor der er mange ansøgere, og hvor det er meget omkostningskrævende for arbejdsgiveren at erhverve sig fuld information om den enkelte ansøgers kvalifikationer. Det er dyrt, hvis alle ansøgninger skal læses grundigt igennem, og ansøgerne efterfølgende skal inviteres til jobinterviews mv. (Karpinska et al., 2013). I sådanne tilfælde er det nemt at anvende alder som selektionskriterie. Til gengæld er det alt andet lige nemmere og mindre omkostningskrævende at skabe sig fuld information over alle ansøgere, hvis ansøgerne er fåtallige. Man kan derfor forvente (*Hypotese 4*), at virksomheder, der oplever knaphed på arbejdskraft, vil være ganske tilbøjelige til at ansætte jobsøgende seniorer.

Den såkaldte 'kontakthypotese' bygger endvidere på påstanden om, at ikke bare hyppig kontakt med medlemmer af andre grupper, in casu ældrearbejdskraften, men også kvaliteten af kontakten, er vigtig for at undgå aldersdiskrimination i rekrutteringsprocessen (Fasbender & Wang, 2017). I forlængelse heraf har f.eks. Neagele et al. (2018; se også Lain, 2012) argumenteret for, at aldersdiskrimination er sjældent forekommende i virksomheder, hvor der blandt de

ansatte er stor aldersdiversitet. Derfor forventes (*Hypotese 5*), at jobsøgende seniorer især har en god chance for at blive ansat i virksomheder, hvor seniorer allerede udgør en større andel af de ansatte. Det er dog værd at notere, at fordi den forventede sammenhæng kan observeres empirisk, så kan en af forklaringerne være at finde i kontakthypotesen. Men kontakthypotesen bliver ikke påvist, fordi sammenhængen findes i data.

Tilsvarende bygger den psykologiske 'in-group bias' antagelse på formodninger om, at mennesker har en præference for medlemmer af deres egen gruppe, hvilket betyder, at hvis den personaleansvarlige selv er senior, så vil han/hun være tilbøjelig til at rekruttere ældre jobansøgere (se f.eks. Krings et al., 2011). I populærvidenskabelige termer har dette fænomen været karakteriseret som rip-rap-rup-effekten, der henviser til ledeses tilbøjelighed til at ansætte personer, der ligner dem selv. En anke mod denne formodning er, at ikke alle seniorer i ledende positioner betragter sig selv som seniorer (selvom de måtte være det), og at de muligvis har adopteret fordommene mod 'de andre' seniorer i ældrearbejdskraften. Ikke desto mindre bygger denne artikel på en antagelse om (*Hypotese 6*), at beskæftigelseschancerne for jobsøgende seniorer er betinget af gennemsnitsalderen i ledelseslaget.

Internationale studier har klart demonstreret, at arbejdsgiverorkestrerede HR- og seniorpolitikker i betydelig grad bidrager til at fastholde seniorerne på arbejdsmarkedet (Casper & Harris, 2006; Crowne, Cochran & Carpenter, 2014; Innocenti, Profili & Sammarra, 2013; Vickerstaff, Cox & Keen, 2003;). Seniorpolitikker udspiller sig på arenaer så som ansættelse, fastholdelse og frisættelse af seniorarbejdskraften, om end fastholdelse (retention) og afvikling (f.eks. nedsat tid) er dominerende på den seniorpolitiske front. Alligevel bygger denne artikel på en antagelse om (*Hypotese 7*), at virksomheder, der

udfolder seniorpolitiske praksisser, i særlig grad vil være opmærksomme på seniorerne og deres kvaliteter, og derfor også vil være tilbøjelige til at ansætte seniorer.

Mere sammenfattende har denne artikel til hensigt at teste følgende hypoteser forankrede i den internationale litteratur:

- Hypotese 1: Arbejdsgiverne er i mindre grad disponerede til at rekruttere jobsøgende seniorer i organisationer, hvor anciennitet spiller en central rolle i løndannelsen.
- Hypotese 2: Virksomheder, der for nylig har indført ny teknologi eller foretaget organisatoriske forandringer, vil være mindre tilbøjelige til at ansætte jobsøgende seniorer
- Hypotese 3: Arbejdsgivere, der har fordomme mod seniorarbejdskraften, vil være mindre tilbøjelige til at ansætte seniorer
- Hypotese 4: Virksomheder, der oplever knaphed på arbejdskraft, er i mindre grad tilbøjelige til at aldersdiskriminere, og derfor også mere tilbøjelige til at ansætte jobsøgende seniorer.
- Hypotese 5: Jobsøgende seniorer har især en god chance for at blive ansat i virksomheder, hvor seniorer allerede udgør en større andel af de ansatte.
- Hypotese 6: Beskæftigelseschancerne for jobsøgende seniorer er betinget af alderen i ledelseslaget.
- Hypotese 7: Virksomheder, der udfolder seniorpolitiske praksisser, vil i særlig grad være tilbøjelige til at ansætte seniorer.

## Data og metode

Det videre formål med denne artikel er at teste, om de faktorer, der ligger til grund for de syv hypoteser, påvirker sandsynligheden for, at en arbejdsgiver ansætter en jobsøgende senior. For så vidt angår data gøres der primært brug af en spørgeskemaundersøgelse, der er gennemført på danske arbejdspladser i april-juni 2018. Der anvendes to afhængige variable til at belyse virksomhedernes rekrutteringspraksis vis-à-vis jobsøgende seniorer:

- (1) *Virksomheder, der har rekrutteret +55-årige:* Populationen udgøres af virksomheder, som har foretaget nyansættelser inden for de sidste 12 måneder. Dvs. kun virksomheder, der har nyansat mindst en person i løbet af det sidste 12 måneder, indgår i analysen. Blandt virksomheder, der har foretaget nyansættelser, skelnes der mellem virksomheder, som har ansat en eller flere +55-årige, og virksomheder, hvor ingen +55-årige er blandt de nyansatte. Da der er tale om en binær variabel (har ansat eller har ikke ansat en +55-årig), anvendes *logistisk* regression i analysen.
- (2) *Den relative andel af nyansatte +55-årige:* Populationen udgøres af virksomheder, der har nyansat mindst 10 nye medarbejdere, og som har ansat mindst en +55-årig. Den afhængige variabel er udregnet som den andel, som +55-årige udgør af samtlige nyansatte. Her anvendes *lineær* regression i analysen.

Vi har tidligere udviklet syv hypoteser – eller uafhængige variable – hvad angår faktorer, der betinger virksomhedernes rekrutteringspraksis. Tabel 1 viser, hvorledes disse hypoteser er blevet operationaliseret.



**Tabel 1: Uafhængige variable**

Hypotese	Operationalisering/interviewspørgsmål
Hypotese 1: Arbejdsgiverne er i mindre grad disponerede til at rekruttere jobsøgende seniorer i organisationer, hvor anciennitet spiller en central rolle i løndannelsen	Stiger medarbejdernes aflønning i takt med deres anciennitet på arbejdspladsen? Svarmuligheder: Ja, i høj grad; Ja, i nogen grad; Ja, i mindre grad Nej; slet ikke; Ved ikke
Hypotese 2: Virksomheder, der for nylig har indført ny teknologi eller foretaget organisatoriske forandringer, vil være mindre tilbøjelige til at ansætte jobsøgende seniorer	Har arbejdspladsen i perioden 2016-2018 indført nye eller væsentligt forandrede: (a) Teknologier (b) Organisationsformer Svarmuligheder: Ja, flere; Ja, én, Nej, Ved ikke
Hypotese 3: Arbejdsgivere, der har fordomme mod seniorarbejdskraften, vil være mindre tilbøjelige til at ansætte seniorer	I hvilket omfang mener du, at følgende karakteristika er typiske for medarbejdere, der er +60 år? (a) Er produktive (b) Har viljen til at lære nyt (c) Er pålidelige (d) Har et godt fysisk helbred og modstandskraft Svarmuligheder: I høj grad; I nogen grad; I mindre grad; Slet ikke; Ved ikke
Hypotese 4: Virksomheder, der oplever knaphed på arbejdskraft, er i mindre grad tilbøjelige til at aldersdiskriminere, og derfor også mere tilbøjelige til at ansætte jobsøgende seniorer.	Har din arbejdsplads haft rekrutteringsproblemer i løbet af de sidste 2 år? Svarmuligheder: Ja; Nej
Hypotese 5: Jobsøgende seniorer har især en god chance for at blive ansat i virksomheder, hvor seniorer allerede udgør en større andel af de ansatte	Cirka hvor stor en procentdel af medarbejderne er 55 år eller ældre? Svarmuligheder: Åben
Hypotese 6: Beskæftigelseschancerne for jobsøgende seniorer er betinget af alderen i ledelseslaget.	Hvis man ser på ledelsen på arbejdspladsen, hvad vil du sige er gennemsnitsalderen? Svarmuligheder: Åben
Hypotese 7: Virksomheder, der udfolder seniorpolitiske praksisser, vil i særlig grad være tilbøjelig til at ansætte seniorer.	Tænk på medarbejdere, der er 55 år eller derover. Gør arbejdspladsen en indsats for, at disse medarbejdere fastholdes på arbejdspladsen frem til eller ud over pensionsalderen, fx ved at ændre deres jobindhold eller arbejdstid eller ved at sikre, at de kompetenceudvikles? Svarmuligheder: Ja, betydelig indsats; Ja, nogen indsats; Ja, begrænset indsats; Nej; Ved ikke

I tillæg til de uafhængige variable kontrolleres for en række potentielt relevante faktorer (Naegele et al., 2018; Henkens, 2005), så som branche, organisationens størrelse målt som antal ansatte, organisationens alder ("Hvor mange år har arbejdspladsen været i drift?", Mindre end 5 år, 5-14 år, 15-25 år, Mere end 25 år, Ved ikke), interviewpersonens position i virksomheden, virksomhedens konkurrenceudsathed, virksomhedens økonomiske tilstand, omfanget af sygefravær ("Hvad er den gennemsnitlige sygefraværsprocent?, Lav (0-2%), medium (3-5%), høj (6+%) og ved ikke) og karakteren af den jobfunktion, der udføres (Ilmakunnas & Ilmakunnas, 2014; Mulders et al., 2017). Med hensyn til karakteren af jobfunktionen anvendes to kontrolvariable: for det første om arbejdet er fysisk belastende, og for det andet om der i jobfunktionen arbejdes med symboler (kontorarbejde, administration, IT mv.), mennesker (yder service, omsorg osv.) eller ting (bearbejde, producere eller flytte ting).

I spørgeskemaundersøgelsen er interviewpersonen den personaleansvarlige på den enkelte arbejdsplads. Med 2.525 besvarelser blev der opnået en svarprocent på 25. Det er normalt med lave svarprocenter i virksomhedssurveys, hvor man internationalt finder, at svarprocenter på 20-30 er acceptable (Brewster et al., 1994). Ikke desto mindre er der formentlig en bias i data. Under interviewprocessen, der foregik elektronisk, fik vi henvendelser fra en række virksomheder, som var interesseret i at bruge spørgeskemaet til at udvikle en seniorpolitik. Dette har efterladt os med det indtryk, at det især er arbejdssteder med en interesse i at rekruttere eller fastholde ældre medarbejdere, der har deltaget i spørgeskemaundersøgelsen, hvorfor data kan være mere 'ældrevnlige', end hvad der reelt er gældende på arbejdsmarkedet som helhed.

## Regressionsanalytiske fremgangsmåder

Metodisk gør vi som nævnt både brug af logistisk og lineær regression i analyserne. I lineær regression er der et såkaldt *identity link*, hvor man i regressionskoefficienterne umiddelbart ser den typiske effekt på værdien af den afhængige variabel, kontrolleret for effekterne fra de øvrige uafhængige variable. Den afhængige variabel er i lineær regression intervalskaleret/kontinuer, som ganske vist i vores tilfælde kun kan antage mellem 0 og 1, fordi det er en andel, nemlig andel +55-årige blandt nyansatte (se Tabel 3, Model 2). Blandt de uafhængige variable kan der være både intervalskalerede og kategoriske variable.

Regressionskoefficienter for intervalskalerede variable viser den estimerede effekt på værdien af den afhængige variabel, når den pågældende uafhængige variabel øges med 1. Effekten er lineær, så den angivne effekt gælder over hele skalaen for den uafhængige variabel, og uanset værdier på de øvrige uafhængige variable. For kategoriske uafhængige variable i lineær regression viser en regressionskoefficient den estimerede forskel i værdi på den afhængige variabel mellem den såkaldte referencekategori og den pågældende kategori<sup>3</sup>.

En af de to afhængige variable i analysen er en dummy-variabel. Denne har minimum på 0 og maksimum på 1 ligesom den ovenfor beskrevne afhængige variabel, men den kan til forskel fra denne kun antage netop disse to værdier (se Tabel 3, Model 1). Der foregår diskussioner om, hvorvidt man kan benytte disse i forbindelse med lineær regression, såkaldte lineære sandsynlighedsmodeller. Den statistisk mest korrekte metode er at benytte logistisk regression (uden at vi skal gå ind i en større diskussion herom), hvorfor vi også vælger det. I en logistisk regression er der ikke, som i lineær regression, *identity link*, dvs. at regressionskoefficienterne

ikke umiddelbart angiver effekten på den afhængige variabel. Der anvendes i stedet et *logit-link*, som er den naturlige logaritme af oddsene for succes, der i vores analyse er lig med mindst én +55-årig blandt de nyansatte medarbejdere. Man har her flere forskellige muligheder for valg af præsentation af effekterne, herunder også gennemsnitlige marginale effekter i sandsynlighed. Det nok mest benyttede effektmål er nok odds ratio (OR), som er et såkaldt *multiplikativt* effektmål. En OR-koefficient angiver således den faktor, som oddsene for succes multipliceres med, når den uafhængige variabel øges med 1, eller når der skiftes fra referencekategorien på en kategorisk variabel til en bestemt anden kategori.

## Analyse og resultater

I det følgende præsenteres undersøgelsens resultater. I første omgang beskrives virksomhedernes ansættelsesmønstre, og derefter foretages en statistisk analyse med henblik på at teste de syv hypoteser. Som det fremgår af Tabel 3, gennemføres to regressionsanalyser, idet vi har anvendt to forskellige afhængige variable til at belyse vor problemstilling. I Tabel 3, Model 1, er den afhængige variabel ('rekrutteret +55-årig') virksomheder, som har rekrutteret mindst én +55-årig, ud af virksomheder, der har foretaget nyansættelse. I Tabel 3, Model 2, er den afhængige variabel ('den relative andel af nyansatte +55-årige') den andel, som +55-årige udgør af samtlige nyansatte blandt de virksomheder, der har nyansat mindst 10 nye medarbejdere og heraf mindst én +55-årig.

### *Virksomhedernes ansættelsesmønstre*

I vort datamateriale har 2.203 virksomheder foretaget en nyansættelse i løbet af de sidste

12 måneder. For så vidt angår den afhængige variabel "rekrutteret +55-årig" kan det oplyses, at 29% af virksomhederne har ansat en eller flere +55-årige, og at virksomhederne i alt har rekrutteret 4.027 seniorer. Blandt de nyansatte +55-årige var cirka 1/3 arbejdsløse forud for deres ansættelse; halvdelen kom fra et andet beskæftigelsesforhold, medens interviewpersonen hvad angår den resterende andel ikke har oplysninger om den ældres beskæftigelsesstatus forud for ansættelsen.

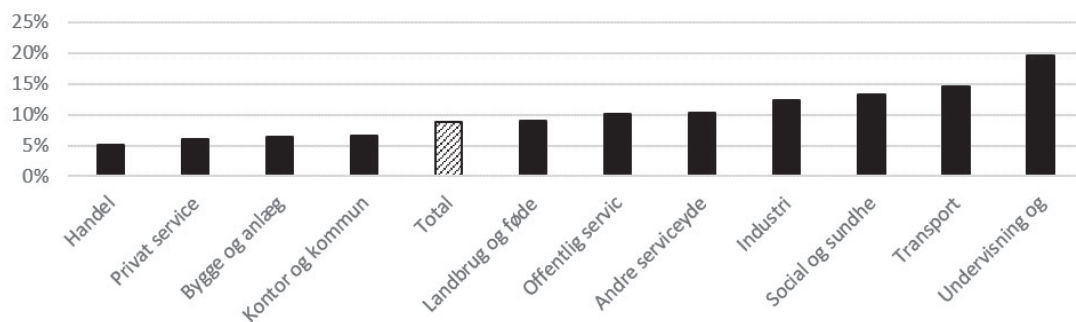
I beregningen af vor anden afhængige variabel indgår virksomheder, som har ansat mindst 10 personer i løbet af det sidste år (i alt 351 virksomheder). Når det drejer sig om disse virksomheder stiger andelen af virksomheder, som har ansat en senior til 59%. På de arbejdssteder i spørgeskemaundersøgelsen, hvor man har nyansat mindst 10 personer, udgør seniorerne 9% af de nyansatte (se Figur 1), medens seniorerne på arbejdsmarkedet som helhed (blandt de 15-64-årige) udgør 19% af de ansatte.

At kun virksomheder, der mindst har nyansat 10 personer, inddrages i analysen, skyldes i øvrigt, at vi forsøger at få et realistisk billede af, hvor stor en andel blandt de nyrekrutterede, der er seniorer. F.eks., hvis vi havde analyseret på virksomheder, der kun har 1 nyansat, og denne nyansatte er en senior, så ville 100% af de nyansatte være seniorer.

I Figur 1 har vi vist, hvorledes den afhængige variabel for andel af nyansatte +55-årige i virksomheder, som har nyansat mindst 10 nye medarbejdere, fordeler sig på brancher. Som det fremgår af figuren, er andelen af nyansatte +55-årige især høj i brancher så som 'Social og sundhed', 'Transport' og 'Undervisning og forskning', medens den er relativ lav i brancher så som 'Bygge og anlæg', 'Privat service' og 'Handel'.



**Figur 1:** Andel nyansatte +55-årige i forhold til alle nyansatte, opdelt på branche (arbejdspladser med mindst 10 nyansatte)



Marklund (1994) og Kunze, Boehm & Brucch (2011) har i øvrigt gjort opmærksom på, at seniorer tenderer til at koncentrere sig i virksomheder og brancher, der er etableret for mange år siden, dvs. brancher, der er gamle og stagnerende, medens seniorer i mindre grad er ansat i 'nyere' virksomheder og brancher, f.eks. hightech virksomheder. Noget tilsvarende gør sig gældende i rekrutteringsprocesserne. Data viser således, at seniorer især ansættes i virksomheder, som er grundlagt for mange år siden. I virksomheder med nyansatte er kun 2% ansat i virksomheder, der har eksisteret i mindre end 5 år. Dette tal stiger til lidt over 5% for virksomheder, der har eksisteret i 5-25 år, og når 11% i virksomheder, der har eksisteret i mere end 25 år.

### Analyse

Med henblik på at kortlægge de faktorer, der betinger ansættelsen af seniorer, er der foretaget en række regressionsanalyser (se Tabel 3), og som det fremgår, er det et stykke af vejen lykkedes at forklare, (1) 'om der er +55-årige blandt nyansatte', med en pseudo R<sup>2</sup> på 0,20, samt (2) 'andel af +55-årige blandt nyrekrutterede', med en R<sup>2</sup> på 0,32. I Model 2 har vi sat som endnu et kriterie, at der blandt de nyansatte skal være mindst én +55-årig. Vi har imidlertid lavet robusthedstjek med forskellige subpopulationer, jævnfør nedenfor.

**Tabel 3: Faktorer der betinger ansættelsen af seniorer**

	Model 1 Logistisk regression	Model 2 Lineær regression
	Rekrutteret +55-årige ≥1 rekrutteret O.R. p	Den relative andel af nyansatte +55-årige ≥10 rekrutteret ≥1 55+ rekrutteret B p
Løn senioritetsbaseret (Hypotese 1)	0.99	0.03
Teknologiske ændringer (Hypotese 2)	1.21	0.00
Organisatoriske forandringer (Hypotese 2)	1.19	-0.03†
Stereotypier (Hypotese 3)		
– Produktiv	1.23	0.05
– Vilje til at lære nyt	1.17	-0.06
– Pålidelig	1.07	-0.03
– Helbred	1.06	0.02
Rekrutteringsproblemer (Hypotese 4)	1.25	0.02
Andel af +55-årige (Hypotese 5)	25,50 ***	0.48 ***
Alder på ledelseslag (Hypotese 6)	1.03*	0.00
Har en seniorpolitisk praksis (Hypotese 7)	1.04	0.00
Branche (ref: offentlig service)		
Andre serviceydelser	1.10	-0.01
Bygge & anlæg	1.58	0.08 †
Handel	0.95	0.04
Industri	1.74	0.06
Kontor & kommunikation	1.29	0.07 †
Landbrug & fødevarer	1.83	0.07
Privat service	1.04	0.05
Social & sundhed	1.06	0.08 †
Transport	1.85	0.10 *
Undervisning & forsk.	1.28	0.06
Offentlig ejet	1.21	-0.00
Type af arbejde (ref: symboler)		
Mennesker	1.34	0.05 *
Ting	1.59 †	0.02

*Fortsættes på næste side ...*

	Model 1 Logistisk regression	Model 2 Lineær regression
	Rekrutteret +55-årige ≥1 rekrutteret O.R. p	Den relative andel af nyansatte +55-årige ≥10 rekrutteret ≥1 55+ rekrutteret B p
Fysisk krævende arbejde	0.74 †	-0.02
Organisationens størrelse (# ansatte)	2.81 ***	-0.07*
Rekruttering (# rekrutteret)	1.05 ***	
Konkurrenceudsat	1.32	-0.03
Dårlig økonomi	0.76	-0.02
'Ung' organisation	1.44 **	-0.00
Fravær (ref: lav)		
Medium	0.95	0.00
Høj	1.45	0.01
Ved ikke	0.84	0.00
Respondents position (ref: ejer)		
Direktør	1.13	0.01
Afdelingsleder	1.04	0.00
HR manager	1.75 *	-0.01
Andet	1.11	-0.01
Respondents alder	0.99	-0.01
n	1409	351
(pseudo) R <sup>2</sup>	0.20	0.32

† p < 0.1; \* p < 0.05; \*\* p < 0.01; \*\*\* p < 0.001

I modsætning til det forventede, er virksomheder, der opererer med anciennitetsbestemte aflønningssystemer (Hypotese 1) eller har gennemløbet teknologiske eller organisatoriske forandringer (Hypotese 2), *ikke* mindre tilbøjelige til at ansætte ældre jobsøgere. Der er således for variablene: 'Løn senioritetsbaseret', 'Teknologiske ændringer'

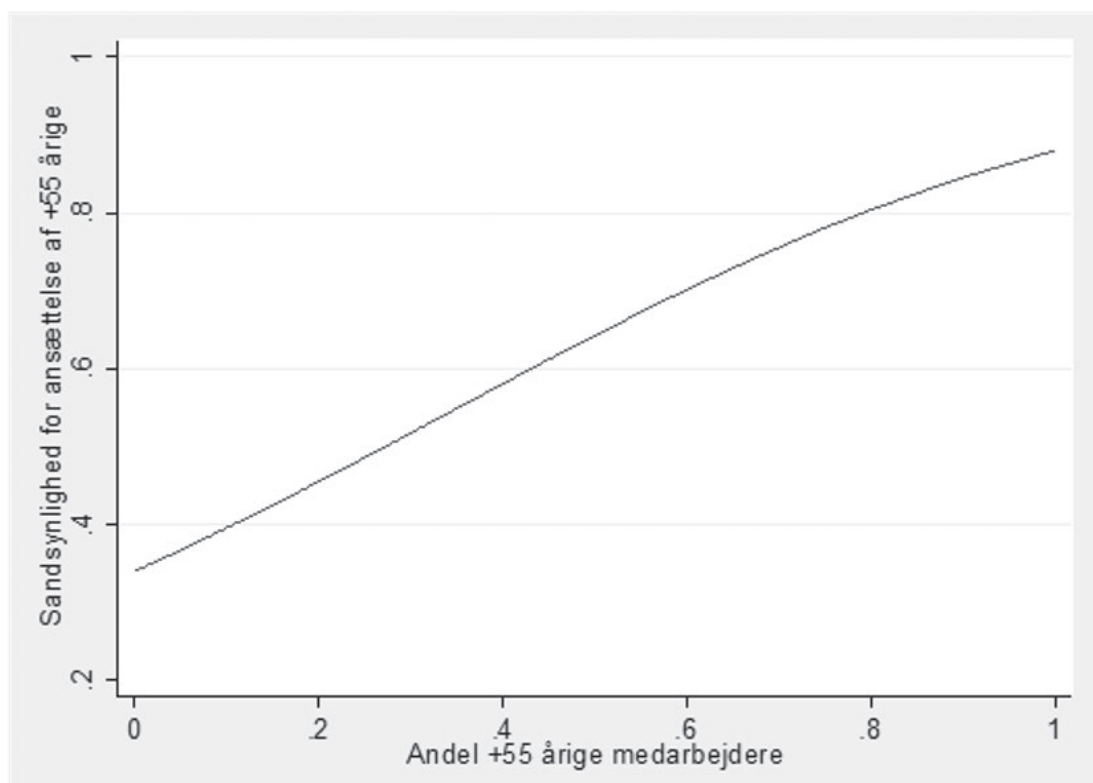
og 'Organisatoriske forandringer' ingen statistisk signifikante effekter på et 0,05 niveau i nogen af modellerne. Heller ikke fordomme mod ældre synes at påvirke rekrutteringsmønstrene (Hypotese 3, variablene under 'Stereotyper'), hvilket blot bekræfter, at fordomme ikke nødvendigvis omsættes til praksis i form af diskrimination. Yderligere

er der ikke belæg for at hævde, at virksomheder, der har rekrutteringsproblemer, vil være tilbøjelige til at rekruttere seniorer for at få dækket arbejdskraftsbehovet (Hypotese 4, variabelen 'Rekrutteringsproblemer'), ligesom Tabel 3 også viser, at variationen i rekrutteringsmønstrene heller ikke er betinget af, om man på virksomheden udfolder en seniorpolitisk praksis.

Til gengæld viser det sig, at alderen på ledelseslaget (Hypotese 6, variabelen 'Alder på ledelslag') har en mindre men signifikant effekt på rekrutteringen af +55-årige (Model 1); dvs. jo ældre ledelseslaget er i en given virksomhed, desto mere tilbøjelig vil virksomheden være til at rekruttere seniorer. Tilsvarende er et indiskutabelt fund, at en høj procentdel af medarbejdere på '55 år

eller ældre' har en massiv effekt på tilbøjeligheden til at ansætte ældre medarbejdere (Hypotese 5, variabelen 'Andel +55-årige'). I den logistiske regressionsanalyse af effekten på sandsynligheden for ansættelse af mindst én +55-årig blandt de nyansatte ses i Model 1 en odds ratio-effekt på 25.50. Dvs. at oddsene for ansættelse af en +55-årig stiger med mere end en faktor 25, når man går fra, at der i forvejen ikke var nogen +55-årige ansatte, til at der i forvejen alene var +55-årige ansatte. Den kontrollerede effekt i sandsynlighed er vist i Figur 2. Af Model 2 ses det, at samme vækst i procentandelen af ældre ansatte typisk betyder, at andelen af +55-årige blandt nyrekrutterede vil stige med næsten 50%-point.

**Figur 2:** Effekt fra andel +55-årige medarbejdere i virksomhed på sandsynlighed for mindst én +55-årig blandt nyansatte (Model 1).--



Effekten af variabelen for andel +55-årige medarbejdere i virksomheden er altså særdeles stærk, og samtidig kan der være mistanke om, at de faktorer, som variabelen dækker over, i nogen grad kan tænkes at være mellemkommende i forhold til nogle af de variable, som vi prøver at indfange andre hypoteser med. Derfor har vi også foretaget analyserne fra Model 1 og 2 uden denne variabel. Ændringerne i effekten fra variablene knyttet til de øvrige hypoteser er imidlertid marginale. Eneste nævneværdige ændring er, at effekten fra alder i ledelseslag bliver tydeligere i begge modeller, ligesom den også bliver statistisk signifikant på 0,05-niveau i begge.

Herudover kan man diskutere subpopulations-afgrænsningen i Model 2, hvor vi har valgt kriterier om, dels at der er foretaget minimum ti nyansættelser, dels at der iblandt disse findes mindst én senior. Vi har foretaget analysen fra Model 2 uden det sidste kriterie samt endnu en analyse, hvor vi alene har som kriterie, der er mindst én nyansat i det hele taget, altså som i Model 1. Også disse analyser viser, at effekterne er særdeles robuste, og der er ingen substantielle ændringer i konklusioner herfra.

I tillæg til vore uafhængige variable har vi kontrolleret for en række teoretisk interessante og relevante øvrige variable. Disse kontrolvariable viser blandt andet, at det er uden betydning for rekrutteringsmønstrene, om virksomheden er offentlig eller privat ejet. I Model 1, der angiver sandsynligheden for, at der blandt nyrekrutterede er +55-årige, er der heller ingen signifikante forskelle i de branchespecifikke rekrutteringsmønstre. I Model 2, hvor andelen af nyansatte +55-årige undersøges, er der igen kun svage effekter, og kun en enkelt branche er signifikant på 0,05-niveau. Andelen af +55-årige af alle nyansatte er lidt større inden for branchen 'Transport'. Andelen af ældre rekrutteret til denne branche er 10%-point højere, end

hvad der gør sig gældende inden for 'Offentlig service'.

Mod forventning er 'unge' organisationer, dvs. virksomheder som har været i drift i relativt få år, ganske tilbøjelige til at ansætte +55-årige (Model 1), medens variabelen i praksis ikke har effekt på andelen af nyansatte medarbejdere på +55 år (Model 2).

Med hensyn til virksomhedens størrelse ses der nogle modsatrettede effekter for ansættelsen af +55-årige i de to modeller. Virksomhedens størrelse har en statistisk signifikant positiv effekt på tilbøjeligheden til at ansætte +55-årige (Model 1), dvs. jo større virksomhed, jo mere tilbøjelig til at ansætte ældre, medens der (i den mindre population) i Model 2 er en svagere og negativ effekt på andelen af ældre, som ansættes. Desuden har ansættelsesfrekvensen betydning for rekruttering af +55-årige (Model 1): jo flere nye medarbejdere en virksomhed rekrutterer, des større chance er der for, at mindst én af disse er en ældre medarbejder. I Model 1 skal denne variabel imidlertid betragtes som en slags "teknisk" kontrolvariabel, hvor det må forventes, at et øget antal nyansatte vil øge chancen for mindst én nyansat +55-årig, selvom sandsynligheden for, at den enkelte nyansatte er en +55-årig, *ikke* stiger.

Endelig ses der en signifikant positiv effekt fra positionen som HR-manager (i modsætning til f.eks. direktører og afdelingsledere) til at ansætte +55-årige (Model 1), om end position i virksomheden ikke har effekt på den andel, som nyansatte +55-årige udgør af samtlige nyansatte (jf. Model 2).

## Konklusion

Arbejdsmarkedet er en kompleks social organisme (se f.eks. Granovetter, 1985), og det kan være ganske svært at gennemskue, hvorfor nogle arbejdsgivere er mere tilbøjelige til at ansætte ældre end andre arbejdsgivere.



Formålet med denne artikel har derfor været at forsøge at identificere de økonomiske, sociale og institutionelle forhold på danske virksomheder, som betinger, om virksomhederne er tilbøjelige til at nyrekruttere seniorer (dvs. +55-årige). Med henblik på at kortlægge rekrutteringsmønstrene har to afhængige variable været bragt i spil: (1) har virksomheden ansat en +55-årig inden for de sidste 12 måneder; (2) andel +55-årige af samtlige nyansatte, her afgrænset til virksomheder, som inden for de sidste 12 måneder har ansat 10 eller flere nye medarbejdere, og som har ansat mindst én +55-årig.

Artiklen har taget afsæt i den internationale litteratur, der omhandler rekruttering af seniorer. På basis af den internationale litteratur har vi formuleret en række hypoteser og kontrolvariable, der er testet empirisk på dansk survey materiale ved hjælp af regressionsanalytiske fremgangsmåder.

Til vore store overraskelse finder fem af syv hypoteser ikke støtte i analyserne. I Danmark ser rekrutteringsmønstrene *ikke* ud til at være påvirket af anciennitetsbestemte aflønningssystemer (Hypotese 1); heller ikke af om virksomheden har gennemløbet organisatoriske eller teknologiske forandringer (Hypotese 2); om den personaleansvarlige har fordomme mod ældre (Hypotese 3), eller om virksomheden oplever rekrutteringsproblemer (Hypotese 4), eller om virksomheden udfolder seniorpolitiske praksisser (Hypotese 7). Den manglende støtte til disse hypoteser betyder, at vore fund modsiger store dele af den internationale litteratur på området, hvilket peger i retning af, at rekrutteringslovmæssighederne ikke er universelle, og at en række særtræk på danske virksomheder og det danske arbejdsmarked har avlet nogle særegne dynamikker i rekrutteringsmønstrene. Formentlig influerer den danske flexicurity model og den lave afskedigelsesbeskyttelse i Danmark på rekrutteringsmønstrene, om end

fremtidig forskning må forsøge at kortlægge disse sammenhænge i dybden.

Artiklens væsentligste fund er, dels at gennemsnitsalderen på arbejdspladsens ledelseslag (Hypotese 6) har betydning for rekrutteringsmønstrene (jo ældre ledelseslag, jo mere tilbøjelig til at ansætte seniorer), dels at der er en meget stærk sammenhæng mellem tilbøjeligheden til at rekruttere seniorer, på den ene side, og hvor stor en andel af de allerede ansatte, der er seniorer (Hypotese 5). Jo flere seniorer i en given virksomhed, desto mere vil virksomheden være tilbøjelig til at ansætte endnu flere seniorer. Hvad der er årsag og virkning forbliver imidlertid uklart. Man kan f.eks. forestille sig, at en virksomhed på grund af en særlig virksomhedskultur – eller fordi man finder seniorer attraktive – gennem mange år har rekrutteret og opbygget en stor bestand af seniorer i virksomheden. I et sådant tilfælde er det ikke koncentrationen af seniorer, der avler flere seniorer, men derimod virksomhedskulturen og traditionen med at ansætte seniorer, der udløser rekruttering af seniorarbejdskraften; dvs. det er ikke nødvendigvis en overrepræsentation af +55-årige i en given virksomhed, der udløser ansættelsen af flere seniorer, idet ansættelsen af seniorer kan bero på en mere grundlæggende og langvarig orientering mod seniorarbejdsmarkedet.

Ved hjælp af vore kontrolvariable har vi ligeledes fundet, at organisationens størrelse har betydning for rekruttering af seniorer. Også alderen på virksomheden har betydning, om end på anden vis end forventet. Vi forventede at 'gamle' virksomheder ville være mest tilbøjelige til at ansætte seniorer, men har fundet, at tilbøjeligheden til at rekruttere seniorer i 'unge' virksomheder er ganske høj. Yderligere har vi fundet, at den ansættende myndighed på virksomheden har betydning for rekruttering af +55-årige. Hvis det er en HR-afdeling (frem for f.eks. linjeledere), der

ansætter, vil man være mere tilbøjelig til at ansætte seniorer, hvilket stemmer godt overens med fund gjort af Albertsen, Gensby & Pedersen (2018). Vi har endvidere fundet, at hvis en virksomhed rekrutterer mange nye ansatte, da vil de også være tilbøjelige til at rekruttere seniorer. Endelig har vi fundet, at branchen 'Transport', organisationens størrelse og arbejdets art (specifikt: arbejde med mennesker) har betydning for den andel, som de +55-årige udgør af alle nyansatte.

De fund, der er gjort, betyder, at det er vanskeligt at komme med solide og træfsikre policy-anbefalinger i forhold til, hvorledes man kan få flere danske virksomheder til at rekruttere seniorer. Hvis det især er strukturelle træk i danske virksomheder,

som betinger om virksomheden rekrutterer +55-årige, så er problemet, at sådanne strukturelle træk er vanskelige at omgøre. F.eks., hvis en høj koncentration af ældre medarbejdere i en given virksomhed giver medløb til rekrutteringen af flere ældre, så er spørgsmålet, hvorledes man kommer frem til en situation, hvor der er en høj koncentration af seniormedarbejdere på arbejdspladsen. Tilsvarende: organisationens størrelse har betydning for rekruttering af ældre, men det er meget vanskeligt med politiske instrumenter at ændre organisationens størrelse. Derfor er politikernes opgave først at fremmest at understøtte en øget rekruttering af seniorer ved at opfordre virksomhederne til at være alders-mangfoldige i deres rekrutteringspolitik.

## LITTERATUR

- Albertsen, K., Gensby, U. & Pedersen, F. (2018). *SeniorArbejdsLiv – i et praksisperspektiv*. TeamArbejdsliv, NFA. Trykforlaget, København.
- Arrow, K. J. (1973). The theory of discrimination. In O. Ashenfelter & A. Rees (Eds), *Discrimination in Labor Markets* (s. 3-33). Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Ayalon, L. & Tesch-Römer, C. (2018). Introduction to the section: Ageism—concept and origins. I L. Ayalon & C. Tesch-Römer, C. (red), *Contemporary Perspectives on Ageism* (s. 1-10). Berlin: Springer.
- Becker, G.S. (1971). *The Economics of Discrimination*. Chicago: Chicago University Press.
- Brewster, C., Hegewisch, A., Mayne, L. & Tregaskis, O. (1994). Methodology of the pricewaterhouse Cranfield project. I C. Brewster & A. Hegewisch (Eds), *Policy and Practice in European Human Resource Management* (s. 230-245). London: Routledge.
- Casper, W. J. & Harris, C. M. (2008) 'Work-life benefits and organizational attachment: Self-interest utility and signaling theory models'. *Journal of Vocational Behavior*, 72(1), 95-109.
- Crowne, K. A., Cochran, J. & Carpenter, C. E. (2014). 'Older-worker-friendly policies and affective organizational commitment'. *Organization Management Journal*, 11(2), 62-73.
- Ebbinghaus, B. & Hofäcker, D. (2013). Reversing early retirement in advanced welfare economies: A paradigm shift to overcome push and pull factors. *Comparative Population Studies – Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft*, 38(4), 807-840.
- Ederington, J. & Sanford, J. (2016). Employer discrimination and market structure: does more concentration mean more discrimination? *International Journal of Industrial Organization*, 48, 1-33.
- Fasbender, U. & Wang, M. (2017). Intergenerational contact and hiring decisions about older workers. *Journal of Managerial Psychology*, 32(3), 210-224.
- Granovetter, M. (1985). Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness. *American Journal of Sociology*, 91(3), 481-510.
- Heckman, J. J. (1998). Detecting discrimination. *Journal of Economic Perspectives*, 12(2), 101-116.
- Henkens, K. (2005). Stereotyping older workers and retirement: the managers' point of view. *Canadian Journal of Aging*, 24(4), 353-366.

- Heywood, J. S., Jirjahn, U. & Tsertsvadze, G. (2010). Hiring older workers and employing older workers: German evidence. *Journal of Population Economics*, 23(2), 595-615.
- Hirsch, B. T., MacPherson, D. A. & Hardy, M. A. (2000). Occupational age structure and access for older workers. *Industrial and Labor Relations Review*, 53(3), 401-418.
- Ilmakunnas, P. & Ilmakunnas, S. (2014). Age segregation and hiring of older employees: Low mobility revisited. *International Journal of Manpower*, 35(8), 1090-1115.
- Innocenti, L., Profili, S. & Sammarra, A. (2013). Age as moderator in the relationship between HR development practices and employees' positive attitudes. *Personnel Review*, 42(6), 724-744.
- Jensen, P. H., De Tavernier, W. & Nielsen, P. (2019). To what extent are ageist attitudes among employers translated into discriminatory practices: The case of Denmark. *International Journal of Manpower*. DOI 10.1108/IJM-10-2018-0365
- Kadefors, R. & Hanse, J. J. (2012). Employers' Attitudes Toward Older Workers and Obstacles and Opportunities for the Older Unemployed to Reenter Working Life. *Nordic journal of working life studies*, 2(3), 29-47.
- Karpinska, K., Henkens, K. & Schippers, J. (2013). Hiring retirees: Impact of age norms and stereotypes. *Journal of Managerial Psychology*, 28(7/8), 886-906.
- Knuth, M. & T. Kalina (2002). Early Exit from the labour force between exclusion and privilege: Unemployment as a transition from employment to retirement in West Germany. *European Societies*, 4(4), 393-418
- Konle-Seidel, R. (2017). Retention and Re-integration of older workers into the labour market: What works? *IAB Discussion Paper* no. 17/2017. Nuremberg: IAB.
- Kunze, F., Boehm, S. A. & Bruch, H. (2011). 'Age diversity, age discrimination climate and performance consequences: a cross organizational study. *Journal of Organizational Behavior*, 32(2), 264-290.
- Krings, F., Sczesny, S. & Kluge, A. (2011). Stereotypical Inferences as Mediators of Age Discrimination: The Role of Competence and Warmth. *British Journal of Management*, 22(2), 187-201.
- Lain, D. (2012). Working past 65 in the UK and the USA: Segregation into 'Lopaq' occupations? *Work, Employment and Society*, 26(1), 78-94.
- Lippmann, S. (2008). Rethinking risk in the new economy: Age and cohort effects on unemployment and re-employment. *Human Relations*, 61(9), 1259-1292.
- Marklund, S. (1994). *Varför öker antalet förtidspensionärer? regelförändringar, yrkesförändringar och arbetslöshet 1980-1993*. Stockholm: Sveriges Riksdag.
- Mulders, J. O., Henkens, K. & Schippers, J. (2017). European top managers' age-related workplace norms and their organizations' recruitment and retention practices regarding older workers. *Gerontologist*, 57(5), 857-866.
- Munnell, A. H. & Sass, S. A. (2007). *The Labor Supply of Older Americans*. Chestnut Hill, MA: Center for Retirement Research at Boston College, CRR WP 2007-12.
- Naegele, L., De Tavernier, W. & Hess, M. (2018). Work environment and the origin of Ageism. I L. Ayalon & C. Tesch-Römer, C. (red), *Contemporary Perspectives on Ageism* (s. 73-90). Berlin: Springer.
- Neilson, W. & Ying, S. (2016). From taste-based to statistical discrimination. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 129, 116-128.
- OECD (2018). *Key policies to promote longer working lives: Denmark*. Paris: OECD.
- Pedersen, F. I. & Breck, J. (2011). De ældre har sværere ved at komme tilbage i arbejde. Arbejderbevægelsens Erhvervsråd. [https://www.ae.dk/sites/www.ae.dk/files/dokumenter/analyse/ae\\_de-aeldre-har-svaerere-ved-at-komme-tilbage-i-arbejde.pdf](https://www.ae.dk/sites/www.ae.dk/files/dokumenter/analyse/ae_de-aeldre-har-svaerere-ved-at-komme-tilbage-i-arbejde.pdf)
- Posthuma, R. A. & Campion, M. A. (2009). Age stereotypes in the workplace: Common stereotypes, moderators, and future research directions. *Journal of Management*, 35(1), 158-188.
- Sapsford, D. & Tzannatos, Z. (1993). *The economics of the labour market*. London: The MacMillan Press.

- Stamhus, J. (2002). *Løndannelse mellem marked og institutioner*. København: Nyt fra Samfundsvidenskaberne.
- Solem, P. E. (2016). Ageism and age discrimination in working life. *Nordic Psychology*, 68(3), 160-175.
- Vickerstaff, S., Cox, J. & Keen, L. (2003). Employers and the management of retirement. *Social Policy & Administration*, 37, 271-287.
- Visser, M., Gesthuizen, M., Kraaykamp, G. & Wolbers, M. H. M. (2018). Labor Market Vulnerability of Older Workers in the Netherlands and its Impact on Downward Mobility and Reduction of Working Hours. *Work, Aging and Retirement*, 4(3), 289-299.
- Voss, P., Bodner, E. & Rothermund K. (2018). Ageism: The relationship between age stereotypes and age discrimination. I L. Ayalon & C. Tesch-Römer (red), *Contemporary Perspectives on Ageism* (s. 11-31). Berlin: Springer.

## NOTER

1. Senioransættelsesraten defineres som andelen af 55-64-årige med en anciennitet på mindre end et år som procent af alle ansatte.
2. En mindsteløn kan under særlige monopsoni omstændigheder øge beskæftigelsen
3. Da den afhængige variabel er et andelsmål, der kun kan antage værdier mellem 0 og 1, kan der ikke ukritisk anvendes lineær regression, især fordi fordelingen på variabelen "klum-

ber sig sammen" lige over værdien 0 og med en lang højrehale. Derfor er der også som en kontrol foretaget analyse med en såkaldt "fractional response model", hvor der tages hensyn til en udfladning af effekter tæt mod 0 og 1. Analyser med sådan en model giver imidlertid kun marginalt anderledes resultater, hvorfor den simple lineære model fastholdes.

**Per H. Jensen**, professor,  
Center for Komparative Velfærdsstudier, Aalborg Universitet  
perh@dps.aau.dk

**Henrik Lauridsen Lolle**, lektor, ph.d.  
Center for Komparative Velfærdsstudier, Aalborg Universitet  
lolle@dps.aau.dk

**Wouter De Tavernier**, postdoctoral researcher, ph.d.  
Center for Social and Cultural Psychology, KU Leuven (Belgium)  
Wouter.detavernier@kuleuven.be