

Äldrevänliga jobb på den svenska arbetsmarknaden

PER SKEDINGER

Denna artikel kombinerar betalningsviljan för och förekomsten av icke-monetära jobbattribut som äldre värderar högt, t ex måttlig fysisk belastning, autonomi och flexibla arbetstider, i ett index för äldrevänlighet som visar yrkens relativa attraktionskraft för äldre i förhållande till yngre. Resultaten visar stora skillnader mellan yrken i äldrevänlighet. Sambanden med äldrevänlighet är starka för förväntan att kunna arbeta till önskad pensionsålder, men betydligt svagare för andelen äldre i yrket. Chefsyrken tillhör de mest äldrevänliga, men den ökade genomsnittsålder för nyutnämnda vd:ar som noterats i USA – till följd av stigande efterfrågan på bred kompetens – kan inte observeras på den svenska arbetsmarknaden.

ekonomiskdebatt

Sveriges befolkning åldras. SCB:s prognoser indikerar en ökning av antalet 60-plussare från knappt 2,9 miljoner i dag till drygt 3,5 miljoner år 2050, vilket innebär en ökning av deras befolkningsandel från 27 till 31 procent. De alltmer talrika seniorernas möjligheter att förlänga arbetslivet har betydande implikationer för kompetensförsörjningen på arbetsmarknaden och för samhällsekonomin i stort.

Denna artikel kartlägger förekomsten av så kallade äldrevänliga jobb på den svenska arbetsmarknaden och diskuterar deras betydelse för bl a möjligheten att arbeta till önskad pensionsålder. Begreppet avser yrken med hög förekomst av icke-monetära attribut som värderas särskilt högt av äldre arbetstagare, så som måttlig fysisk belastning, autonomi och inflytande över arbetet. Allt fler svenska seniorer arbetar. Sedan millennieskiftet har sysselsättningsgraden ökat från 66 till 78 procent i åldersgruppen 55–64 och från tio till 21 procent – alltså en fördubbling – för dem mellan 65 och 74 år, enligt SCB. Samtidigt finns ett stort outnyttjat arbetskraftsutbud bland äldre i form av öppet arbetslösa, latent arbetslösa och undersysselsatta, som dessutom ökat över tid. Den samhällsekonomiska vinsten av fler seniorer i arbete är därför betydande (OECD 2020; Skedinger 2024).

Mot denna bakgrund är det angeläget att skapa förutsättningar för äldre att kunna förlänga arbetslivet om man så önskar, och framför allt inte tvingas avsluta det i förtid. Mycket har redan gjorts, framför allt på utbudssidan, genom införandet av ett pensionssystem där pensionens storlek är kopplad till individens inbetalda avgifter, en mer flexibel pensionsålder, reformerade socialförsäkringssystem och extra jobbskatteavdrag för äldre. På efterfrågsidan märks sänkta sociala avgifter för äldre och höjningar av LAS-åldern, dvs den ålder vid vilken fullt anställningsskydd inte längre gäller.

Per Skedinger är forskare vid Ratio. Han har tidigare varit verksam vid Institutet för Näringslivsforskning och Linnéuniversitetet i Växjö. Skedingers forskning kretsar främst kring arbetsmarknadsfrågor, särskilt lönebildning och sysselsättning. Han är ledamot i regeringens nationella råd mot ålderism.
per.skedinger@ratio.se

Även om det är gynnsamt för samhällsekonomin att fler äldre arbetar är det dock inte självklart att alla *vill* eller *kan* göra det. Önskan att förlänga arbetslivet kan vara liten för personer med slitsamma och rutinbetonade jobb, samtidigt som de med goda arbetsvillkor kan föredra fritid framför arbete därför att de har råd att göra det. Seniorer som vill fortsätta arbeta kan möta särskilda svårigheter härvidlag om de blivit arbetslösa eller vill byta jobb. Men även äldre som redan har ett jobb som de vill fortsätta med kanske inte kan göra det, i den mån som arbetsmiljö, hälsa, familjeåtaganden eller andra faktorer, som arbetsgivarens uttalade förväntan att man går i pension vid standardåldern, utgör hinder. Seniorer är alltså en tämligen heterogen grupp vad avser vilja, förmåga och möjligheter att fortsätta arbeta i högre åldrar.

1. Äldres värdering av jobbattribut

Denna analys använder amerikanska mått på betalningsviljan för hur äldre värderar olika jobbattribut – i enlighet med teorin för kompenserande löneskillnader – samt svenska data från SCB:s Arbetsmiljöundersökning för att skapa ett index för äldrevänliga yrken.

Det första steget för beräkning av indexet är att mäta betalningsviljan genom att respondenter anger hur mycket de är beredda att minska sin lön med för att få attributet. Olika åldersgruppers betalningsvilja för en rad sådana jobbattribut har skattats för USA av Maestas m fl (2023). Deras analys bygger på en experimentell ansats, där försökspersoner ställs inför valet mellan jobb med olika egenskaper. Ett jobb kan t ex kräva endast måttlig fysisk ansträngning, medan ett annat är förbundet med betydande fysisk belastning. Den negativa lönepremien i jobbet med det mer förmånliga attributet, dvs i detta fall mindre fysisk ansträngning, varierar slumpmässigt, medan deltagarna i experimentet får uppge vilket jobb de föredrar. I det andra steget för beräkning av indexet för äldrevänlighet, i nästa avsnitt, används svenska data för hur vanligt förekommande dessa attribut är i olika yrken.

Av tabell 1 framgår betalningsviljan för ett antal av de förmånliga jobbattribut som skattades av Maestas m fl (2023). Resultaten är indelade efter åldersgrupperna 62+ och 25–34.¹ Störst betalningsvilja hos de äldsta respondenterna kan noteras för ”måttlig fysisk aktivitet”. Åldersgruppen i fråga är beredd att avstå 30,5 procent i lön för ett jobb med detta attribut, relativt ett jobb med betydande fysisk ansträngning. Även möjligheten till ”sittande arbete”, att ”bestämma sitt eget arbetsschema” och att ”ha inflytande över hur arbetet utförs” värderas högt bland de äldre, med betalningsviljor på 24,1, 14,7 respektive 12,0 procent. Man är beredd att avstå mindre lön för ”lugnt arbetstempo” (7,9 procent), ”möjlighet till vidareutbildning” (5,6 procent) och ”möjlighet att bidra positivt till samhället” (3,8 procent). Den senare skattningen är inte heller statistiskt signifikant.

¹ Skattningar gjordes även för åldersgrupper däremellan, men redovisas inte här.

Tabell 1

Betalningsvilja för
olika förmånliga
jobbattribut, efter
åldersgrupp

Jobbattribut	62+ år	25–34 år
Måttlig fysisk aktivitet	0,305***	0,088***
Sittande arbete	0,241***	0,071***
Bestämma sitt eget arbetsschema	0,147***	0,071***
Ha inflytande över hur arbetet utförs	0,120***	0,042***
Lugnt arbetstempo	0,079***	0,047***
Möjlighet till vidareutbildning	0,056**	0,074***
Möjlighet att bidra positivt till samhället	0,038	0,043***

Anm: Skattningsarna avser andel av lön man är beredd att avstå från. * = signifikans på 10-procentsnivå, ** = signifikans på 5-procentsnivå, *** = signifikans på 1-procentsnivå.

Källa: Maestas m fl (2023).

En hög betalningsvilja för ”måttlig fysisk aktivitet” sammanhänger med att åldrande gör att återhämtningen tar längre tid efter långvarig hög fysisk belastning (Nilsson m fl 2022). Risken för förslitningsskador och olyckor är också högre för äldre. Vidare tycks möjlighet till inflytande över arbets-situationen och lägre arbetstakt minska stress och psykisk ohälsa hos äldre arbetstagare (Nilsson 2019). Den vikt som läggs vid inflytande över sitt eget arbetsschema kan förstås mot bakgrund av att många äldre önskar en grad-vis nedtrappning av arbetslivet, vilket underlättar för utökat umgänge med familj, släkt och vänner. Den låga betalningsviljan för utbildningsmöjligheter sammanhänger sannolikt med att många redan är erfarna i yrket och att avkastningsperioden på investeringar i ytterligare kunskap är jämförelsevis kort. Motsvarande siffror för den yngre åldersgruppen, 25–34 år, är i de flesta fall klart lägre, med undantag för ”möjligheter till vidareutbildning” och ”möjligheter att bidra positivt till samhället”, där betalningsviljan är något högre än den som äldre uppger. Skillnaderna mellan de två åldersgrupperna är emellertid inte signifikanta för dessa två jobbattribut.

2. Vilka jobb är äldrevänliga?

Nästa steg i vår analys är att använda SCB:s Arbetsmiljöundersökning för att utröna hur vanligt förekommande jobbattributen är i olika yrken på den svenska arbetsmarknaden. För beräkning av indexet för äldrevänligheten kopplas frekvenserna av jobbattributen till motsvarande betalningsviljor, vilka diskuterades i föregående avsnitt.

Arbetsmiljöundersökningen är en enkät avseende fysisk och psykosocial arbetsmiljö som riktas till sysselsatta i åldern 16–74 år och som vanligtvis genomförs vartannat år. Vi kommer att utgå från den senaste tillgängliga, år 2024. Målet är att finna bästa möjliga motsvarigheter till jobbattributen i tabell 1. Den närmaste motsvarigheten i Arbetsmiljöundersökningen till ”måttlig fysisk aktivitet” är svarsalternativet ”arbetar aldrig fysiskt ansträngande, så att pulsen ökar, under arbetsdagen”. Exakta motsvarig-

heter till "bestämma sitt eget arbetsschema" och "ha inflytande över hur arbetet utförs" saknas, men svarsalternativet "alltid eller oftast möjlighet att påverka arbetssituationen" kan anses fånga båda dessa attribut.² För "sittande arbete" har svarsalternativet "sitter still i ungefär $\frac{3}{4}$ av tiden eller mer i samma position under en arbetsdag" valts som en rimlig approximation. Arbetsmiljöundersökningens svarsalternativ "sällan eller aldrig för stor arbetsbelastning, dvs har alldeles för mycket att göra" har valts som motsvarighet till "lugnt arbetstempo". "Möjligheter till vidareutbildning" i tabell 1 kan återspeglas i svarsalternativet "fått kompetensutveckling på jobbet under det senaste året". Vidare låter vi "möjligheter att bidra positivt till samhället" motsvaras av svarsalternativet "arbetet är mycket eller ganska meningsfullt". Sammanfattningsvis innebär vår genomgång att fem olika jobbattribut kommer att användas i analysen.

De skattade betalningsviljorna i tabell 1 kan, i likhet med Acemoglu m fl (2022), användas för att konstruera ett index för ett yrkes äldrevänlighet. Indexet för äldrevänligheten kan uttryckas som summan av skillnaderna mellan äldres och yngres betalningsvilja för olika jobbattribut som de mäts i Maestas m fl (2023) viktat med frekvensen för dessa attribut enligt Arbetsmiljöundersökningen 2024.³ Om ett yrkes attribut värderas i högre grad av äldre arbetstagare än av yngre, så ökar det yrkets relativa äldrevänlighet och vice versa. Det innebär att ett äldrevänligt yrke kan ha förhållandevis många äldre arbetstagare utan att det nödvändigtvis medför negativa konsekvenser för de yngre eftersom det av dessa inte uppfattas som lika attraktivt.

I vilken utsträckning kan de betalningsviljor som äldre respektive yngre ger uttryck för på den amerikanska arbetsmarknaden antas vara representativa för betalningsviljorna på den svenska arbetsmarknaden? Frågan kan inte besvaras definitivt, eftersom motsvarande svenska undersökningar tycks saknas. Sammantaget pekar kunskapsunderlaget på arbetsmiljöfaktorerens ökade betydelse för arbetstagares möjlighet att orka arbeta kvar i högre åldrar (Espinoza och Grönlund 2021). Dock finns institutionella skillnader mellan USA och Sverige som kan påverka betalningsviljorna för jobbattributen. Exempelvis kan det mer omfattande sociala skyddsnätet och den starkare arbetsmiljölagstiftningen, vilket minskar riskexponeringen, reducera betalningsviljan för att undvika ett fysiskt krävande jobb. Vidare är det möjligt att den kortare genomsnittliga arbetstiden, den starkare regleringen av arbetstiden och större möjligheter till flextid minskar svenska arbetstagares betalningsvilja för ytterligare flexibilitet i dessa avseenden.

De institutionella skillnaderna mellan Sverige och USA påverkar sannolikt främst *nivån* på betalningsviljorna och därigenom även nivån på indexen. Det är inte osannolikt att betalningsviljorna är lägre i Sverige. Det

² Det innebär att summan för de två betalningsviljorna i tabell 1, dvs $0,147 + 0,120 = 0,267$ och $0,071 + 0,042 = 0,113$, får representera betalningsviljan hos äldre respektive yngre för attributet "alltid eller oftast möjlighet att påverka arbetssituationen".

³ En formell beskrivning av indexet finns i Skedinger (2026).

förefaller emellertid mindre troligt att *rangordningen* mellan yrkena påverkas i lika stor utsträckning och det är denna som är av primärt intresse i vår undersökning.

En annan möjlig svaghet i metoden rör det faktum att Maestas m fl:s (2023) skattningar av betalningsviljan för olika förmånliga jobbattribut utgår från hypotetiska val (*stated preferences*) snarare än observerade sådana på faktiska arbetsmarknader (*revealed preferences*). En nackdel med hypotetiska val är förstås att de inte säkert avspeglar faktiskt beteende på arbetsmarknaden. Det finns en omfattande forskning som undersöker faktiska samband mellan löneskillnader och jobbattribut på arbetsmarknaden.⁴ Det är dock svårt att i dessa studier fastställa kausalitet, eftersom attributen är korrelerade med andra lönepåverkande och icke-observerade egenskaper hos såväl jobben som deras innehavare och attributen inte kan varieras slumpmässigt. Detta förhållande avspeglas också i resultaten, som i mycket varierande utsträckning finner belägg för teorin om kompenserande löneskillnader.

Arbetsmiljöundersökningen redovisar frekvensen av olika attribut, som de rapporteras av sysselsatta i yrket, på olika aggregeringsnivåer i SSYK (Standard för svensk yrkesklassificering). Till skillnad från Acemoglu m fl (2022), som utnyttjar data för 873 olika yrken, är det endast möjligt att visa resultat för ett begränsat antal yrken. Vi presenterar successivt mer detaljerade resultat, från 1-siffernivå, vilket avser större yrkesgrupper, ner till 3-siffernivå. Arbetsmiljöundersökningen på 2- och 3-siffernivåerna täcker inte samtliga yrken, varför vi inte kan göra anspråk på att identifiera det enskilt ”mest” eller ”minst” äldrevänliga yrket på arbetsmarknaden, utan analysen avser att belysa den större bilden.

Tabell 2 visar resultaten på SSYK:s 1-siffernivå, vilket är den grövsta yrkesindelningen. Yrkesgrupperna är rangordnade efter äldrevänlighet, där ett högre värde innebär större äldrevänlighet. De attribut som väger tyngst i beräkningarna är ”måttlig fysisk aktivitet”, ”alltid eller oftast möjlighet att påverka arbetssituationen” samt ”sittande arbete”, eftersom dessa värderas tämligen högt av de äldre samtidigt som de yngre fäster klart mindre avseende vid dem. Det visar sig att rangordningen följer yrkesgruppernas kvalifikationsnivå i hög grad. Den mest äldrevänliga yrkesgruppen är Chefsyrken, medan den minst äldrevänliga är Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion, dvs de som ofta benämns som ”enkla jobb”. Två distinkta grupper av yrken kan urskiljas; en relativt äldrevänlig (SSYK 1–4), med krav på högskolekompetens eller jobb av administrativ karaktär, och en klart mindre äldrevänlig (SSYK 5–9) för övriga yrken, med högre fysisk belastning och mindre autonomi.

Det finns anledning att mer ingående diskutera den mest äldrevänliga yrkesgruppen, Chefsyrken. Kecht m fl (2026) finner att genomsnittsåldern för nyutnämnda vd:ar har ökat avsevärt under de senaste decennierna

⁴ Se Duncan och Holmlund (1983) och Arai (1994) för exempel på svenska studier.

Yrke	SSYK	Äldre- vänlighet, index
Chefsyrken	1	35,5
Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens	2	34,8
Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande	3	34,5
Yrken inom administration och kundtjänst	4	31,9
Yrken inom maskinell tillverkning och transport m m	8	18,9
Service-, omsorgs- och försäljningsyrken	5	15,3
Yrken inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	6	14,7
Yrken inom byggverksamhet och tillverkning	7	14,6
Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion	9	14,3

Tabell 2
Rangordning
av yrken efter
äldrevänlighet,
SSYK 1-sifternivå

Anm: Se text för definition av äldrevänlighet. Äldrevänlighet avser sysselsatta 2024.

Källa: Skedinger (2026).

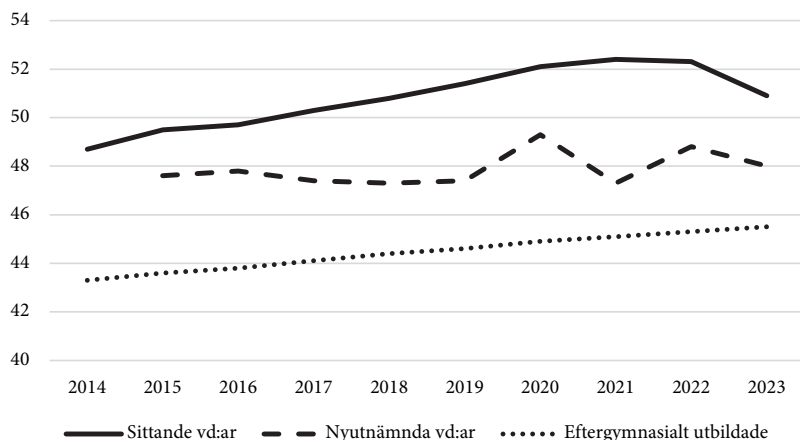
i USA och menar att denna utveckling bara till liten del kan förklaras av en åldrande befolkning eller att högskolestudier tar längre tid och avslutas senare. I stället är det främst stigande efterfrågan på bred kompetens (*generalist human capital*) hos vd:ar som haft betydelse i en omvärld som uppfattas som alltmer osäker och komplex. Denna kompetens kan endast förvärvas genom lång och diversifierad erfarenhet, oavsett förmåga (*ability*).

Kan vi se motsvarande utveckling för vd:ar i Sverige? Av figur 1 framgår att genomsnittsåldern för sittande vd:ar ökat i ungefär samma takt som den för eftergymnasialt utbildade i gemen under 2014–23. Genomsnittsåldern vid senaste examen har inte ökat i lika hög grad under perioden, så den högre genomsnittsåldern för sittande vd:ar hänger huvudsakligen samman med längre yrkeskarriärer. För nyutnämnda vd:ar sedan föregående år ses emellertid inte någon tydlig ökning av genomsnittsåldern, vilket avviker från resultaten i Kecht m fl (2026).

Äldrevänligheten för yrkena på 2-sifternivån redovisas i tabell 3. Av utrymmesskal listas endast de fem mest respektive minst äldrevänliga yrkena.⁵ Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens inom it är mest äldrevänliga. Kontorsassistenter och sekreterare är yrken utan formella krav på högskolekompetens, men som ändå klassificeras som förhållandevis äldrevänliga. Det är notabelt att Omsorgsyrken (utan krav på högskolekompetens), som ofta kännetecknas av kronisk personalbrist, inte kategoriseras som äldrevänliga. Yrken som en åldrande befolkning kommer att vara i behov av i allt högre utsträckning är alltså inte särskilt väl anpassade till äldre arbetstagares preferenser. I botten på rangordningen återfinns flera yrken som typiskt medför fysisk ansträngning, som Byggnads- och anläggningsyrken samt Städyrken.

⁵ Fullständig förteckning finns i Skedinger (2026).

Figur 1
Genomsnittsålder för
vd:ar och eftergym-
nasialt utbildade



Källa: Egna beräkningar och SCB:s registerdatabas LISA.

Tabell 3
Rangordning
av yrken efter
äldrevänlighet, SSYK
2-siffernivå

Yrke	SSYK	Äldre- vänlighet, index
Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens inom it	25	45,2
Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens inom ekonomi och förvaltning	24	42,5
Kontorsassistenter och sekreterare	41	40,7
Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens inom naturvetenskap och teknik	21	40,6
Chefer inom ekonomi, personal, marknadsföring och försäljning	12	39,9
Metallhantverks- och reparatörsyrken	72	14,5
Omsorgsyrken	53	14,5
Process- och maskinoperatörer	81	13,8
Byggnads- och anläggningsyrken	71	13,7
Städyrken	91	12,8

Anm: Tabellen listar de fem mest respektive minst äldrevänliga yrkena. Se även anm till tabell 2.

Källa: Skedinger (2026).

Tabell 4 åskådliggör rangordningen på SSYK:s 3-siffernivå, för de fem yrkena i topp respektive botten. Yrken med it-inriktning placerar sig återigen högst i rangordningen, följt av Banktjänstemän och redovisningsekonomer. Flera omsorgsyrken återfinns i botten, som Barnskötare och elevassistenter samt Undersköterskor. Undersköterska är Sveriges vanligaste yrke – 3,6 procent av alla anställda 2023 – och det är anmärkningsvärt att det samtidigt klassificeras som det minst äldrevänliga i vår undersökning.

Yrke	SSYK	Äldre- vänlighet, index
It-arkitekter, systemutvecklare och testledare	251	45,0
Banktjänstemän och redovisningsekonomer	331	43,2
Organisationsutvecklare, utredare och HR-specialister	242	42,4
Civilingenjörssyrken	214	41,7
Marknadsförare och informatörer	243	40,9
Städledare och fastighetsskötare	515	14,7
Fordonsmekaniker och reparatörer	723	14,1
Barnskötare och elevassistenter	531	13,9
Snickare, murare och anläggningsarbetare	711	12,8
Undersköterskor	532	11,8

Tabell 4
Rangordning
av yrken efter
äldrevänlighet,
SSYK 3-siffernivå

Anm: Tabellen listar de fem mest respektive minst äldrevänliga yrkena. Se även anm till tabell 2.
Källa: Skedinger (2026).

3. Samband mellan äldrevänlighet och andra kännetecken hos yrkena

Hur ser sambanden ut mellan äldrevänligheten i yrkena i tabellerna 2–4 och andra kännetecken hos yrkena? Enligt tabell 5 finns ingen positiv korrelation mellan ett yrkes äldrevänlighet och andelen anställda i åldern 60–69 år, oavsett disaggregeringsnivå. Sambandet är i stället svagt negativt, dock ej signifikant i något fall, vilket går stick i stäv med förväntan. Andelen 60–69-åringar varierar mellan 6,4 (It-yrken) och 20,1 procent (Städledare och fastighetsskötare). Avsaknaden av ett positivt samband kan indikera problem med felmatchning av äldre på den svenska arbetsmarknaden. Resultatet avviker dessutom från Acemoglu m fl (2022), som finner ett positivt och signifikant samband mellan äldrevänligheten i ett yrke och andelen sysselsatta i åldern 50–74 år. Vår analys tar inte hänsyn till eventuell heterogenitet i förekomsten av jobbattribut inom ett och samma yrke och det är möjligt att seniorer sorteras in i mer äldrevänliga jobb inom yrket. I sådana fall underskattas sambandet mellan äldrevänlighet och andelen äldre.

Sambanden är positiva mellan äldrevänligheten, å ena sidan, och andelen som uppger att de "troligtvis kan arbeta till önskad pensionsålder" och andelen med eftergymnasial utbildning, å andra sidan. Det starkaste sambandet avser dem som anser att de sannolikt kan arbeta till önskad pensionsålder. Skäl till att man *inte* tror sig kunna arbeta till denna ålder kan handla om bristande arbetsförmåga eller kompetens, hög arbetsbelastning och familjeåtaganden, men även avsaknad av möjligheter till flexibla arbets-scheman. Högst andel med positiv syn på förutsättningarna för arbete till önskad pensionsålder, 93 procent, svarar Civilingenjörssyrken för, medan den lägsta andelen återfinns hos Undersköterskor, 47 procent. Sysselsatta i

Tabell 5
Korrelationer med
äldrevänlighet, efter
SSYK-siffernivå

	SSYK- siffernivå	Andel 60–69 år, %	Andel som ”troligtvis kan arbeta till önskad pensionsålder”, %	Andel med efter- gymnasial utbild- ning, %	Andel kvinnor, %
1		– 0,150	0,935***	0,873***	0,299
2		– 0,173	0,857***	0,708***	0,184
3		– 0,256	0,857***	0,641***	0,079

Anm: Äldrevänlighet och andel som troligtvis kan arbeta till önskad pensionsålder avser sysselsatta 2024, övriga kolumner avser anställda 2023. * = signifikans på 10-procentsnivån, ** = signifikans på 5-procentsnivån, *** = signifikans på 1-procentsnivån.

Källa: Skedinger (2026).

äldrevänliga yrken bedömer således i hög utsträckning att man inte riskerar att behöva gå i förtida, ofrivillig pension, vilket talar för att vårt index för äldrevänlighet fångar upp yrkesattribut som bidrar till ett långt arbetsliv.⁶

Den genomsnittliga åldern vid pensionering i olika yrken har visat sig starkt korrelerad mellan olika europeiska länder och USA, trots stora olikheter i pensionssystem och andra institutionella förhållanden (Sauré m fl 2025). Detta tyder på att skillnader i pensionsålder mellan yrken till stor del beror på yrkenas natur. Anxo m fl (2017, 2019) och Anxo och Ericson (2023) finner i svenska enkätstudier också tydliga positiva samband mellan, å ena sidan, upplevd autonomi och kontroll i jobbet och, å andra sidan, preferenser för att förlänga arbetslivet.

Korrelationer mellan äldrevänlighet och förväntan om att kunna arbeta till önskad pensionsålder kan inte självklart tolkas i kausala termer, eftersom olika typer av arbetstagare sorteras in i jobb med olika jobbattribut på ett sätt som inte är slumpmässigt. Andra undersökningar talar emellertid för att det handlar om ett orsakssamband. Hudomiet m fl (2021) tacklar problematiken genom att låta amerikanska respondenter ta ställning till om de skulle arbeta efter 70 års ålder givet olika hypotetiska förändringar i jobbattribut (vilket kommer nära en experimentell situation). Det visade sig att flexibel arbetstid bidrog mest till önskan och förväntan om ett längre arbetsliv, men även jobbstress, fysisk och kognitiv arbetsbelastning, möjlighet till hemarbete och pendlingstid hade betydelse. Vikten av flexibla jobb för önskan att senarelägga utträdet ur arbetslivet får stöd även i Ameriks m fl (2020), med liknande metodologi. Resultat i Badarin m fl (2022) indikerar att personer på den svenska arbetsmarknaden som övergår från jobb med stor fysisk belastning till jobb med mindre belastning har lägre sannolikhet att få sjukersättning på grund av stadigvarande nedsatt arbetsförmåga än de som stannar kvar i dessa jobb.

Sambandet med andelen kvinnor är endast svagt positivt och utan signi-

⁶ Statistik från Pensionsmyndigheten visar också att den faktiska medelpensioneringsåldern i olika yrken korrelerar väl med andelen som rapporterar att de sannolikt kan arbeta till önskad pensionsålder i Arbetsmiljöundersökningen (Fondberg och Wikmark Kreuger 2022).

fikans i något fall. Den svenska arbetsmarknaden är starkt könssegregerad, med andelar kvinnor mellan 88,5 procent (Sjuksköterskor) och 2,8 procent (Snickare, murare och anläggningsarbetare). En möjlig förklaring till det svaga sambandet är att många kvinnodominerade yrken visserligen kännetecknas av måttlig fysisk aktivitet, men att relativt få kvinnor samtidigt upplever att de kan påverka sin arbetssituation.

Tabellerna 2–4 avser år 2024. Har arbetsmarknaden blivit mer eller mindre äldrevänlig över tid? Eftersom de frågor i Arbetsmiljöundersökningen som ingår i analysen har omformulerats genom åren och även urvalsdesignen förändrats, är det svårt att göra rättvisande jämförelser bakåt i tiden vad avser äldrevänligheten i ett givet yrke.⁷ Emellertid kan vi undersöka om sammansättningen av yrken på arbetsmarknaden förändrats på ett sätt som påverkar äldrevänligheten. Eftersom klassificeringen av yrken i SSYK ändrades 2014 kan analysen göras först fr o m detta år. Med utgångspunkt från äldrevänligheten i tabell 2, på SSYK:s 1-siffernivå, viktat med andelen anställda 16–64 år, var genomsnittet för alla yrken 26,2 år 2014 och 26,4 år 2023, således i det närmaste oförändrat sett över hela tioårsperioden.

På motsvarande sätt visar den finare indelningen på 2-siffernivån i tabell 3 en ökning av indexet från 25,0 till 26,2 under samma period, alltså en något mer påtaglig förbättring. Även Acemoglu m fl (2022) finner att arbetsmarknaden i USA blivit mer äldrevänlig under perioden 1990–2020, men att detta främst beror på att yrkena blivit mer äldrevänliga – vilket vi alltså inte kan undersöka – och endast i mindre grad på en förändrad sammansättning av jobb. I en studie som avser ett flertal arbetsmiljöfaktorer i olika yrken i Sverige finner Corin m fl (2021) att förändringarna sett över alla yrken varit små och mestadels positiva under perioden 1997–2015, men också att det finns en avsevärd heterogenitet med olika yrken som gått i olika riktningar. Inom t ex vård- och omsorgsyrken tycks den psykosociala arbetsmiljön ha försämrats, med större upplevda krav i kombination med minskad personaltäthet.

4. Avslutande diskussion

Denna artikel har försökt identifiera mer eller mindre äldrevänliga jobb på den svenska arbetsmarknaden, med hjälp av ett index som speglar betalningsviljan för och förekomsten av olika jobbattribut. Resultaten visar stora skillnader i äldrevänlighet mellan yrken, och de mest äldrevänliga yrkena tenderar att ha mindre fysisk belastning och större flexibilitet och autonomi än de mindre äldrevänliga. Chefsyrken tillhör de mest äldrevänliga, men den ökade genomsnittsåldern för nyutnämnda vd:ar som noterats i USA – till följd av stigande efterfrågan på bred kompetens – kan inte observeras på den svenska arbetsmarknaden.

Äldrevänlighet korrelerar starkt med förväntningar om att kunna arbeta

⁷ För mer information om förändringar i frågeformulären och urvalsdesignen, se Sveriges Officiella Statistik (2025).

till önskad pensionsålder och med utbildningsnivå, men i betydligt mindre grad med andelen kvinnor i yrket. Anmärkningsvärt är att det inte kan påvisas något positivt samband mellan åldrevänlighet och andelen äldre, 60–69 år, vilket tyder på att många seniorer kan vara felmatchade på arbetsmarknaden. För att få säkrare kunskap om detta behövs dock mer ingående och detaljerade analyser med individdata, där svenska data för betalningsvilja för jobbattribut kan utnyttjas och eventuell heterogenitet inom yrken i förekomsten av dessa attribut med avseende på ålder kan beaktas.

Eftersom resultaten pekar på betydelsen av faktorer på arbetsmarknadens efterfrågesida, väcker de frågan hur och i vilken utsträckning som jobben kan göras mer åldrevänliga genom anpassningar av arbetsmiljön och större möjligheter till flexibilitet och autonomi. Förbättringar i dessa avseenden kan emellertid medföra kostnader för arbetsgivarna. Exempelvis kan ökade möjligheter för äldre att påverka arbetstidens omfattning och förläggning i vissa yrken försvåras av en produktionsteknologi som innebär att produktionen kännetecknas av stordriftsfördelar, tröskeleffekter och ömsesidigt beroende mellan olika typer av anställda som kräver en viss minimnivå i produktionen och personalstyrkan. Även i yrken där produktionen inte har sådana inslag kan flexibla arbetsscheman medföra höga kostnader för vikarier, samt för administration och anpassning av scheman.⁸

Mot bakgrund av att nyttan av olika åtgärder måste vägas mot deras kostnader kan en ökad flexibilitet i kollektivavtalen underlätta äldre arbetstagares deltagande på arbetsmarknaden. Standardiserade kollektivavtal medför visserligen lägre transaktionskostnader för parterna, men det har också tidigare argumenterats för att mer flexibla avtal – som inte utgår från en *one-size-fits-all*-modell – kan ha betydande fördelar.⁹ Om kollektivavtalen utformas så att äldre arbetstagare ges större möjligheter att gå ner i lön eller anpassa andra delar av anställningsvillkoren i utbyte mot mer flexibla arbetsscheman, vilket sannolikt är enklast att åstadkomma på lokal nivå, skulle sannolikt fler kunna arbeta i högre åldrar. Resultat från den amerikanska arbetsmarknaden tyder också på att många äldre är beredda att acceptera en lönesänkning under sådana förutsättningar (Ameriks m fl 2020). De mest påtagliga bristerna i åldrevänlighet återfinns i låg- och mellankvalificerade yrken, oavsett om de är mans- eller kvinnodominerade. Kollektivavtalen för dessa arbetstagare är i regel också mindre flexibla än dem för högre tjänstemän. Här finns alltså störst potential för förbättringar.

I USA finns sedan 2019 organisationen *Age-Friendly Institute*, som certifierar företag, ideella organisationer och offentliga verksamheter som ”åldrevänliga” utifrån kriterier relaterade till bl a tillgänglighet, respekt-

⁸ Se t ex Shackleton och Denham (2026) för en diskussion om kostnader förknippade med olika typer av flexibilitet i arbetet.

⁹ En offentlig utredning i Norge uppmanade arbetsmarknadens parter att verka för ökad flexibilitet i löner och andra anställningsvillkor för äldre arbetstagare i syfte att möjliggöra ett längre arbetsliv (NOU 2019:7). Förslaget tycks dock ha fått begränsat genomslag i praktiken. Se även Calmfors m fl (2019) och Björklund (2022) för undersökningar av flexibilitet i kollektivavtal.

fullt bemötande och inkludering av äldre i beslutsprocesser (Age-Friendly Institute 2026). Till skillnad från vårt index för äldrevänlighet är dessa kriterier inte knutna till specifika jobbattribut, utan avser mer övergripande och verksamhetsspecifika aspekter. I den mån certifieringen – som även kan sökas av verksamheter utanför USA – inte enbart fungerar som en resurskrävande signal om äldrevänlighet, utan också speglar faktiska investeringar i äldrevänliga arbetsvillkor, kan den bidra till att både förbättra och synliggöra seniorers möjligheter på arbetsmarknaden.¹⁰

Om fler äldre ges möjlighet att fortsätta arbeta i högre åldrar, i stället för att avsluta arbetslivet i förtid, bidrar det positivt till kompetensförsörjningen i både privat och offentlig sektor samt till samhällsekonomin i stort. Fler och mer äldrevänliga jobb kan bidra till en sådan utveckling.

Acemoglu, D, N Søndergaard Mühlbach och A J Scott (2022), "The Rise of Age-friendly Jobs", *Journal of the Economics of Ageing*, vol 23, <https://doi.org/10.1016/j.jcoa.2022.100416>.

Age-Friendly Institute (2026), "Certified Age Friendly Employer Program", <https://institute.agefriendly.com/initiatives/certified-age-friendly-employer-program/>.

Ameriks, J B, A Caplin, M Lee, M D Shapiro och C Tonetti (2020), "Older Americans Would Work Longer If Jobs Were Flexible", *American Economic Journal: Macroeconomics*, vol 12, s 174–209.

Anxo, D och T Ericson (2023), "Senior Citizens' Intrinsic and Extrinsic Work Motivation", *International Journal of Manpower*, vol 44, s 216–236.

Anxo, D, T Ericson och A Herbert (2017), "Därför vill 40-talisterna jobba efter 65", *Ekonomisk Debatt*, årg 45, nr 5, s 45–58.

Anxo, D, T Ericson och A Herbert (2019), "Beyond Retirement: Who Stays at Work after the Standard Age of Retirement?", *International Journal of Manpower*, vol 40, s 917–938.

Arai, M (1994), "Compensating Wage Differentials versus Efficiency Wages: An Empirical Study of Job Autonomy and Wages", *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, vol 33, s 249–262.

Badarin, K m fl (2022), "Does a Change to an Occupation with a Lower Physical Workload Reduce the Risk of Disability Pension? A Cohort Study of Employed Men and Women in Sweden", *Scandinavian Journal of Work Environment & Health*, vol 48, s 662–671.

Calmfors, L, S Ek, A-S Kolm och P Skedinger

(2019), *Kollektivavtal och lönebildning i en ny tid*, Dialogos, Stockholm.

Corin, L m fl (2021), "Occupational Trajectories of Working Conditions in Sweden: Development Trends in the Workforce, 1997–2015", *Scandinavian Journal of Work Environment & Health*, vol 47, s 335–348.

Duncan, G J och B Holmlund (1983), "Was Adam Smith Right after All? Another Test of the Theory of Compensating Wage Differentials", *Journal of Labor Economics*, vol 1, s 366–379.

Espinoza, A och J Grönlund (2021), *Perspektiv på äldres arbetsmiljö*, Arbetsmiljöverket, Solna.

Fondberg, R och L Wikmark Kreuger (2022), *Pensionsåldrar och arbetslivets längd. Svar på regleringsbrevsuppdrag 2022*, Pensionsmyndigheten, Stockholm.

Heras-Saizarbitoria, I, O Boiral och A Díaz de Junguitu (2020), "Environmental Management Certification and Environmental Performance: Greening or Greenwashing?", *Business Strategy and the Environment*, vol 29, s 2829–2841.

Hudomiet, P, M Hurd, A M Parker och S Rohwedder (2021), "The Effects of Job Characteristics on Retirement", *Journal of Pension Economics & Finance*, vol 20, s 357–373.

Kecht, V, A Lizzeri och F Saidi (2026), "Aging at the Very Top", NBER Working Paper 35089.

Maestas, N, K J Mullen, D Powell, T von Wachter och J B Wenger (2023), "The Value of Working Conditions in the United States and Implications for the Structure of Wages", *American Economic Review*, vol 113, s 2007–2047.

REFERENSER

¹⁰ Forskning om effekterna av certifiering av äldrevänliga verksamheter i USA tycks saknas. En vanlig kritik mot certifieringar, särskilt miljöcertifieringar, går ut på att de till stor del är symboliska, med liten reell förändring. Se t ex Heras-Saizarbitoria m fl (2020).

Nilsson, K (2019), *Stanna eller gå? SwAge-modellen = hållbart arbetsliv för alla åldrar*, Rapport 5, Delegationen för senior arbetskraft, Stockholm.

Nilsson, K, S Jönsson och E Nilsson (2022), *Senior arbetskraft – en systematisk kunskapssammanställning med fokus på mental arbetsmiljö och arbetssocial miljö i Sverige*, Kunskapssammanställning 2022:3, Myndigheten för arbetsmiljökunskap, Gävle.

NOU (2019:7), *Arbeid og inntektssikring. Tiltak for økt sysselsetting*, Arbeids- og sosialdepartementet, Oslo.

OECD (2020), *Promoting an Age-inclusive Workforce. Living, Learning and Earning Longer*, OECD, Paris.

Sauré, P, A Seibold, E Smorodenkova och H Zoabi (2025), "Occupations and Retirement

across Countries", *Journal of the Economics of Ageing*, vol 31, <https://doi.org/10.1016/j.jeo.2025.100561>.

Shackleton, J R och A Denham (2026), "Is Flexible Working?", Discussion Paper 144, Institute of Economic Affairs, London.

Skedinger, P (2024), *Fler seniorer på arbetsmarknaden – ett plus för Sverige?*, Pluskommisionen, Stockholm.

Skedinger, P (2026), "Äldrevänliga jobb – vilka är de och hur kan de bli fler?", Rapport 46, Ratio, Stockholm.

Stern, L och M Björklund (2022), "Kollektivavtalens decentralisering och flexibilitet", Rapport 22, Ratio, Stockholm.

Sveriges Officiella Statistik (2025), "Kvalitetsdeklaration. Arbetsmiljöundersökningen", 2025-04-02.