

Hur påverkar arbetsplatsegenskaper valet av arbetsplats bland morgondagens akademiker?

**En kvantitativ studie om ekonomistudenters preferenser för monetära och
icke-monetära arbetsplatsattribut**

Anna Kratz *

Kandidatuppsats 10 poäng, Höstterminen 2004

Nationalekonomiska institutionen, Södertörns Högskola

Handledare Magnus Arnek

Abstract

This paper examines Swedish university students stated preferences for seven job characteristics in choosing where to work. A discrete choice experiment is used to test the students' utility functions with respect to both pecuniary and non-pecuniary job characteristics. The marginal rates of substitution between income and the six other characteristics are calculated to evaluate what trade-offs the students are willing to make. The study shows that employers should take into account both pecuniary and non-pecuniary characteristics when trying to influence the students' job choice. The study also shows that there are small differences in the marginal rate of substitution between different subgroups of students. The socioeconomic factors that have the greatest influence on the choice are for how long the person has been studying and the gender of the student.

* E-mail: anna.kratz@sh.se

Innehållsförteckning

1	Introduktion	3
2	Teori och tidigare studier	4
3	Metod	6
3.1	”Choice experiment”	6
3.2	Experimentets attribut	7
3.3	Experimentdesign	11
4	Ekonometrisk modell	13
5	Data	15
6	Resultat	18
6.1	Regressionsresultat för grundmodellen	18
6.2	Monetära värderingar av attributen i grundmodellen	20
6.3	Regressionsresultat för interaktionsmodellerna	21
6.4	Monetära värderingar av attributen i den reducerade interaktionsmodellen	24
6.5	Övriga resultat från undersökningen	25
7	Diskussion	27
7.1	Marginal effekter och effekter av policyförändringar	27
7.2	Tolkning av de monetära värderingarna och skillnader mellan individer	31
7.3	Begränsningar i resultatens användbarhet	33
7.4	Studiens validitet	34
8	Sammanfattning och slutsatser	36
	Referenser	39
	Appendix 1	
	Appendix 2	

1 Introduktion

Vad utmärker egentligen en attraktiv arbetsplats? Hög lön, karriärmöjligheter, utvecklingsmöjligheter, övertidsersättning, bra anställningsvillkor med lång semester, en hög grad av inflytande och så vidare. Listan över attribut som kan tänkas utmärka en attraktiv arbetsplats kan göras lång. Men vilka attribut är viktigast och hur förhåller de sig till varandra? Detta är frågor som idag inte går att besvara på ett bra sätt. Anledningen är att det i mångt och mycket saknas systematiska studier på området. Detta är förvånande mot bakgrund av ämnets betydelse.

Att rekrytera och behålla rätt personal är för de flesta företag och organisationer en hörnsten i verksamheten. Att förstå individers preferenser över vilka attribut som utgör en attraktiv arbetsplats, vilka i sin tur styr beteenden och val, kommer således alltid att vara av stort intresse för både stat och företag. Detta visas inte minst i dagens samhälle där ökade krav och större konkurrens medför nya behov, dels av starkt specialiserad kompetens och dels av bred och övergripande kompetens, och där medarbetarnas kunskap blir en allt större del av värdet i företag och organisationer (Fürth, Holmberg, Larsson och Raaterova 2002). Mycket tyder också på att konkurrensen om kompetent arbetskraft kommer att intensifieras ytterligare (se exempelvis Statens kvalitets- och kompetensråd 2003; SCB 2002).

Syftet med denna studie är att på ett systematiskt sätt empiriskt undersöka om ett antal arbetsplatsattribut påverkar människors val av arbetsplats och indirekt hur mycket. Valet av arbetsplats påverkas givetvis av ett stort antal variabler men i undersökningen har en avgränsning gjorts till sådana egenskaper som arbetsgivare antas ha direkt möjlighet att förändra, så kallade policyattribut. De policyattribut som ingår i studien är arbetstid, övertidsersättning, grad av eget inflytande, lön, semester, sektortillhörighet samt utvecklings- och utbildningsmöjligheter. De frågor som står i fokus för undersökningen och som ska försöka besvaras är: Hur påverkar arbetsplatsegenskaper valet av arbetsplats bland morgondagens akademiker? Hur förhåller sig dessa utmärkande egenskaper till varandra? Finns det skillnader i preferenser mellan olika grupper av studenter? Avsikten är således att få indikatorer på olika arbetsplatsattributs betydelse och vad för slags åtgärder arbetsgivare kan fokusera på (och hur mycket som krävs) för att underlätta rekrytering och personalhantering av morgondagens akademiker. I undersökningen kommer morgondagens akademiker representeras av svenska ekonomistudenter.

Undersökningen baseras på ett ”discrete choice experiment” (se exempelvis Louviere, Hensher och Swait, 2000), där studenterna utifrån givna alternativ får välja en arbetsplats där de vill arbeta. Med hjälp av en probitmodell estimeras sedan valet av arbetsplats, för att studera

vilka attribut som har störst inverkan på beslutet. Undersökningen mäter även studenternas värderingar av arbetsplatsattribut uttryckt i en monetär enhet (kronor) genom att beräkna den marginella substitutionskvoten mellan lön och övriga attribut.

Uppsatsen är disponerad enligt följande; Avsnitt 2 redovisar tidigare studier inom området. Därefter följer en metoddel, avsnitt 3, där tekniken med ”choice experiment” förklaras, vilka policyattribut som ingår samt hur utformningen av experimentet gått till. Avsnitt 4 går igenom den ekonometriska modell som används i undersökningen. Data beskrivs i avsnitt 5. Avsnitt 6 presenterar studiens resultat. Tolkningar av resultaten och undersökningens giltighet diskuteras i avsnitt 7. Studien sammanfattas i ett avslutande avsnitt 8.

2 Teori och tidigare studier

Den ekonomiska analysen av arbetstagares¹ beteende har i mångt och mycket fokuserat på hur arbetstagare svarar på ekonomiska incitament eller på andra förmåner som påverkar deras inkomst. Detta synsätt har sin grund i den neoklassiska ”principal-agent” teorin. Teorin gör bland annat antagandena att individer får negativ nytta av själva arbetet och att individers nyttofunktioner baseras på konsumtion av varor/tjänster samt hur mycket fritid de får. Inkomsten som sådan är enbart viktig i sin roll att kunna omvandlas och användas i syftet att konsumera varor/tjänster och fritid. Detta innebär att den neoklassiska skolan ger inkomst och andra finansiella attribut en stor betydelse för dess påverkan på individernas avvägning mellan arbete och fritid samt valet av arbetsplats. Analysen av beteende utifrån den neoklassiska teorin har dock fått kritik för att den ej tar hänsyn till de icke-monetära faktorernas inverkan på beteende och arbetskraftsutbud.

Den klassiska skolan argumenterar istället för att yrkesval bestäms utifrån både relativpriser och icke-monetära egenskaper och jämviktslönen utifrån hur de icke-monetära egenskaperna värderas. Klassiska ekonomer som Adam Smith menade att människor gör yrkesval i termer av komparativa totala nettofördelar- inte i termer av komparativa löner. Rottenberg (1956) skriver: ”...*occupational choice was understood by the economists to be made with reference to the total complex of attributes which attach to jobs.*”(s.184). Rottenberg själv kritiserar neoklassikerna för att ha förenklat denna komplexa verklighet till en abstrakt modell, enbart för att kunna få arbetsvalet mer lätthanterligt och matematiskt korrekt i formella kvantitativa

¹ Här frångår jag att tala om specifikt ekonomer i texten, då jag ej funnit relevant litteratur som behandlar just deras beteendesvar på olika faktorer såsom ekonomiska incitament, utan talar istället i generella termer om arbetstagare.

analyser. Han hävdar vidare att genom neoklassikernas ”ceteris paribus” antagande gällande arbetsval kommer de icke-monetära egenskaperna i skymundan i analysen.

Förutom dessa teoretiska argument för de icke-monetära egenskapernas betydelse finns indikationer från icke-ekonomiska undersökningar för dessa attributs relevans, dels för individers känsla av tillfredsställelse på jobbet men också som skäl till att vilja byta arbetsplats (för svenska undersökningar och litteratur se bl.a. Fürth, Holmberg, Larsson och Raaterova, 2002; SCB, 2001; SOU 1975:55; Statens kvalitets- och kompetensråd, 2003; Ungdomsstyrelsen, 2003; Universum, 2003).

Även om metoden att använda en bredare uppsättning av attribut inte stämmer vidare överens med den traditionella neoklassiska modellen baserad på ”principal-agent” teorin, har användningen av arbetskaraktäristika använts inom arbeteekonomi. Scott (2001) konstaterar att försöken att använda både monetära och icke-monetära egenskaper främst använts för att testa teorier om ”compensating wage differentials”² vilka mött störst framgång inom området att värdera risken för dödsfall eller skada på arbetet. Försöken med att estimerar arbetstagares betalningsvilja för att reducera risk har alltså uppvisat goda resultat medan andra studier, där andra icke-monetära egenskaper än risk/säkerhet undersökts, ibland gjorts med begränsad framgång (för genomgång av exempel se bl.a. Cavalluzzo, 1991).

Sättet att arbeta med både monetära och icke-monetära egenskaper är inte helt nytt inom arbeteekonomi men det har inte tidigare, mig vetandes, gjorts empiriska undersökningar och analyser på yrkesgruppen (framtida) ekonomers preferenser utifrån deras uppgivna värderingar.

I icke-ekonomiska studier har man däremot explicit frågat om värderingar av olika arbetsplatskaraktäristika, vilket i princip bara har använts för rangordna olika egenskapers betydelse. Flera av dessa studier har även fångat in momentet att fråga yngre människor, för att kunna ge vägledning om vilka trender som kan förväntas i framtiden. Universum (2003) har gjort en sådan attitydstudie på svenska ekonomistudenter vilken rankar de mest attraktiva monetära och icke-monetära egenskaperna. Studien visar att internationella karriärmöjligheter, intern vidareutbildning, betald övertid och extra semester är sådant som studenterna värdesätter högst. Inte heller denna studie visar dock hur de icke-monetära egenskaper värderas i jämförelse med de ekonomiska förmånerna eller *hur* olika nivåer eller förändringar i olika egenskaper/förmåner påverkar individers nytta. Detta har däremot Olehäll och Levy (2002) gjort i en studie kring valet att arbeta i Sverige eller internationellt bland unga akademiker³, men här tittar de inte på

² Skillnader i icke-monetära egenskaper kan ge upphov till skillnader i lön (även om produktiviteten är densamma på arbetsplatsen), önskvärda egenskaper hos arbetet/arbetsplatsen kan kompensera för en lägre lön.

³ Som i studien representeras av ingenjörer och ekonomer.

arbetsplatskaraktäristika utan antar ett mer makrobetonat perspektiv, genom att undersöka hur olika politiska åtgärder skulle kunna komma att påverka utflyttningsbenägenheten.

Då både den offentliga och privata sektorn bör intressera sig för kompetensförsörjningsfrågorna är det intressant att studera skillnader i individers preferenser mellan de två sektorerna. Tidigare undersökningar har gjorts över hur socioekonomiska egenskaper påverkar valet av sektor (Blank, 1985) och hur arbetsplatsegenskaper påverkar valet av sektor bland advokater (Goddeeris, 1988). Dessa undersökningar visar att personliga egenskaper verkar ha inverkan på valet mellan sektorer. Blanks undersökning visar bland annat att statligt arbete föredras av skyddade grupper (Blanks nomenklatur), som kvinnor och invandrare, och att det är troligt att mer välutbildade och erfarna arbetstagare väljer den offentliga sektorn framför den privata. Data i dessa undersökningar baseras på faktisk sektortillhörighet vilket eventuellt gör att det blir svårt att avgöra om det verkligen är folks fria val som placerat dem i de olika sektorerna och om det således går att utläsa de verkliga preferenserna.

3 Metod

3.1 "Choice experiment"

Ett sätt att undersöka människors preferenser är använda "revealed preferences methods" (senare i texten RP) vilket innebär att marknadsdata undersöks för att se hur individerna *faktiskt* betar sig och vilka val de gör (se bl.a. Varian, 1992). En annan metod är "stated preferences methods" (benämns senare SP) som istället använder vad individer *uppges* att de har för preferenser i en hypotetisk situation. Då RP-metodiken baseras på verkliga val är en stor fördel med denna metod att den innehåller hög grad av tillförlitlighet. Problemet med RP-metodiken är däremot, dels att det kan vara dyrt och tidskrävande att göra observationerna, dels att den bara kan testa redan existerande produkter och fenomen. Här uppvisar istället SP-metodiken betydligt större flexibilitet då man genom att ställa hypotetiska frågor kan introducera nya attribut och nivåer samt få ut mer information från varje individ i undersökningen (Alpizar, Carlsson och Martinsson, 2001; Louviere, Hensher och Swait, 2000). En kritik mot denna typ av studie är när valen inte görs "på riktigt" minskar tillförlitligheten till resultaten. Orsaken är att de val som människor uppgivit att de skulle göra, inte nödvändigtvis behöver överensstämma med de val de skulle ha gjort i en verklig situation. Det som ofta eftersträvas med SP-studier är att försöka förstå den ekonomiska påverkan när ett eller flera attribut ändras. Ofta försöker man således

skatta till exempel betalningsviljor eller kompensationskrav för olika individer när en ”vara” eller egenskap förändras i avseende på kvalitet eller kvantitet (Lampi, 2003).

Attityderna hos de högskolestudenter som ingår i undersökningen kommer här att undersökas med SP-metodik, genom ett ”choice experiment” (senare i texten CE). CE utvecklades, och används fortfarande, inom transportekonomi (exempelvis Vredin Johansson, 1998) och marknadsföring (exempelvis Louviere och Hensher, 1983), men har senare använts allt oftare även inom andra områden såsom hälsoekonomi (exempelvis Ligon, 1994) och miljöekonomi (exempelvis Lampi, 2003). CE har också använts för mer närbesläktade frågeställningar, bland annat för att undersöka orsakssamband för framtida utflyttning av svenska akademiker (Olehäll och Levy, 2002) och engelska läkares preferenser för olika arbetsplatskaraktäristiska (Scott, 2001).

I detta CE gör studenterna flera fiktiva val av arbetsplats, efter parvisa jämförelser mellan arbetsplatser med olika hypotetiska nivåer på sju arbetsplatsattribut. I undersökningen ställs alltså respondenterna inför olika kombinationer av attribut och attributnivåer, så kallade valmängder. Varje valmängd representerar en arbetsplats och studenterna uppmanas att välja det alternativ som bäst motsvarar deras preferenser. Svaren från enkäterna som används i CE analyseras sedan via statistiska metoder för att försöka kvantifiera de olika attributens inverkan på beslutet.

3.2 Experimentets attribut

För att få fram vilka arbetsplatsattribut som arbetstagare finner mest relevanta, har tidigare studier, arbetsmiljöundersökningar och attitydbarometrar över arbetstagares värderingar gällande både ekonomiska och icke-ekonomiska faktorer undersökts. Även om det var viktigt att de valda attributen ingick i så många studier som möjligt fick ändå Universums studie (2003) störst inverkan på det första urvalet av attribut då denna studie var specifikt inriktad på ekonomistudenter.

Tidigare undersökningar visar att många egenskaper såsom trevliga arbetskamrater, internationella karriärmöjligheter, anställningstrygghet och intressanta arbetsuppgifter spelar en viktig roll i arbetslivet. Urvalet av attribut till CE har däremot inte gjorts enbart utifrån dess betydelse för individen utan denna studie inkluderar enbart attribut som är policyrelevanta, det vill säga egenskaper som arbetsgivaren antas ha direkt möjlighet att påverka.

Innan det första urvalet av attribut gjordes, genomfördes även semistrukturerade intervjuer med ett subjektivt urval på sju ekonomistuderter från Stockholmsområdet⁴. Därefter genomfördes pilotstudier för att kontrollera hur frågorna, attributen och attributnivåerna uppfattades av respondenterna. Den första pilotstudien gjordes på ett subjektivt urval av 75 studenter⁵ vid Södertörns högskola med en svarsfrekvens på 99 procent. Studien visade att alla attribut förutom ”internationellt arbete” (möjlighet till att arbeta utomlands) visade sig vara statistiskt signifikanta. För att minska antalet variabler och därmed komplexiteten i frågorna togs variabeln ”internationellt arbete” bort. Dessutom ansågs den inte heller vara en god policyvariabel. Pilotstudien visade också att alla koefficienter gick i förväntad riktning. Få respondenter hade några frågor eller kommentarer kring undersökningen men däremot visade sig en del av svaren på frågorna i bakgrund- och attityddelen vara svåranalyserade, varpå en del ändringar fick göras. Efter att ha genomfört en andra pilotstudie gjordes ytterligare några justeringar, inte i attributnivåerna men väl i kombinationerna av nivåerna.

Sju attribut utvaldes att ingå i den slutliga studien, varav tre förmåner (monetära) och tre icke-monetära egenskaper. Dessutom lades sektortillhörighet med, trots att det inte är en policyvariabel, för att kunna undersöka om respondenternas preferenser skiljer sig mellan privat och offentlig sektor. Förutom själva CE-delen ingick en ”bakgrundsdel” för att ta reda på de socioekonomiska egenskaperna hos studenterna. I en sista del av enkäten uppmanades även respondenterna att svara på huruvida de tror att deras preferenser för olika attribut skulle förändras med konjunkturvariationer, samt att rangordna andra icke-monetära egenskaper som inte ingår i CE. Dessa frågor inkluderades i syfte att få en bredare bild av studenternas attityd till arbete.

Enligt Alpizar, Carlson och Martinsson (2001) ska valalternativen i CE göras så realistiska som möjligt för respondenterna genom att försöka relatera attributnivåerna till verkliga nivåer, vilket har varit ambitionen även här. Intervallen är av yttersta vikt då för små intervall kan göra att respondenterna inte tycker att förändringar i nivån är betydelsefulla nog för att ändra sina val. Eller omvänt, att skillnaderna är för stora så att nivån på attributet alltid avgör respondenternas val, oavsett nivå på övriga attribut.

⁴ Intervjuerna visade att eget inflytande, lön och förmåner, utbildningsmöjligheter hade stor inverkan. Vid frågan om arbetsplatsens sektortillhörighet spelade roll svarade 5 personer ”ja” - de kopplade olika egenskaper till olika sektorer men dessa tolkades till båda sektorers för och nackdel (konkurrenssituation, insats gör skillnad, flexibilitet). Andra egenskaper som visade sig vara viktiga: intressant arbete, bra karriärmöjligheter, bidra med något meningsfullt för andra.

⁵ Enkäterna delades ut till tre grupper med studenter från nationalekonomi A under ett seminarietillfälle våren 2003.

För att kunna uttrycka och jämföra marginaleffekten av förändringar i attributen är det enklast att ha en variabel som uttrycks i monetära termer. I detta CE representeras detta av attributet månadslön. Referensnivå och intervallskillnader försöktes göras så realistiska som möjligt genom att anknyta nivåerna till TCOs (2003) och SIFs (2003) lönestatistik och rekommenderade ingångslöner för ekonomer.⁶ I det slutgiltiga CE valdes en referenslönenivå på 23 000 och två attributnivåer med +/- 4000 kronor. Dessa nivåer baseras på utslag från dels intervjugruppen och dels de båda pilotstudierna.

Det andra attributet är arbetstid, vilket för att benämnas på ett så bekant sätt som möjligt för respondenten, uttrycks som antal arbetstimmar i veckan. Denna variabel ses här som en mått på arbetsbelastning. I arbetstidslagen (1982:673, paragraf 5) regleras den ordinarie arbetstiden till att uppgå till högst 40 timmar i veckan varpå detta ges som referensnivå. Universums studie (2003) visar att ekonomerna önskar arbeta 41.1 timmar men förväntar sig att få arbeta 47.2 timmar. Attributnivåerna bestämdes i CE till 40 och 45 timmar.

Det tredje attributet är huruvida arbetstagaren får övertidsersättning⁷. Denna variabel inkluderas då denna förmån visats sig vara den viktigaste ekonomiska förmånen - förutom grundlön - för ekonomistudenterna (framför bl.a. olika bonussystem, pensionsförsäkringar, sjukvårdsförmåner, tjänstebil etc. enligt Universum (2003)).

Det fjärde attributet är eget inflytande. Detta attribut, som är tänkt som ett mått på självständighet och flexibilitet, innebär till exempel hur pass väl individen kan styra arbetets upplägg och tid. Då denna icke-ekonomiska variabel är svår att tillskriva ett kvantifierbart värde men då en större differentiering eftersöks, än till exempel ”stort” och ”litet”, väljs en indexering där 100 är normalt, 80 är 20 % sämre och 120 är 20 % bättre än normalt. Denna indexering är inte helt oproblematisk då individerna alltid har sin subjektiva uppfattning om vad som är ”normalt”, men jag anser att denna lösning är bättre än att exkludera nivåskillnader.

Det femte attributet är sektortillhörighet. Denna dummyvariabel inkluderas för att undersöka huruvida studenternas preferenser ändras beroende på om det är en privat eller en offentlig arbetsplats.

Det sjätte attributet är antal semesterveckor, vilket enligt Universum (2003) är den förmån som värderas näst mest av ekonomistudenterna. Denna variabel är också intressant ur den

⁶ SIF (Löner för utexaminerade, 2003) rekommenderar nyexaminerade ekonomer en ingångslön mellan 21 100 och 24 500, enligt Universum (2003) förväntar sig ekonomer en ingångslön på ca 22 500, medan siffror från TCO visar på att 75 % av ekonomerna förväntar sig en ingångslön över 20 000 kronor. SIFs lönestatistik visar även befintliga lönenivåer för folk i 25-29 och 30-34 åldern som visar att det skiljer i snitt ca 7 000 kronor mellan den 20:e och 80:e percentilen.

⁷ Möjligtvis kan man här anse att skillnader i övertidsersättningen kan vara markanta, men vi tänker oss det vanligaste är att övertidsersättning är proportionell mot lönen.

synvinkeln att denna förmån generellt skiljer sig åt mellan sektorerna, där privata arbetsplatser oftast har fem veckors betald semester mot offentliga arbetsplatser där det vanliga är sex veckor. Nivåerna på detta attribut bestämdes till fem, sex och sju veckor.

Ett annat attribut, som indexerats på samma sätt som eget inflytande, är utbildnings- och utvecklingsmöjligheter. Detta definieras i undersökningen som den anställdes möjlighet att investera i humankapital, till exempel internutbildning och att få uppgifter som innebär allt större utmaningar. Detta attribut kan liksom inflytandet anses ha en vag definition men jag föredrar, precis som tidigare, en något otydligare definition framför att tvingas lyfta bort denna viktiga variabel.

De bestämningsfaktorer som förväntas påverka valet i positiv riktning är ökning i: lönenivå, eget inflytande, antal semesterveckor, utvecklings- och utbildningsmöjligheter samt betald övertid. En ökning av arbetstiden förväntas istället ha en negativ inverkan på arbetsplatsbeslutet. Sektortillhörighetens inflytande på valet är svårare att förutse. I förstudierna med de sju intervjupersonerna gavs vissa indikationer på att ekonomistudenters attityd till den privata sektorn är mer positiv än till den offentliga. Samtidigt visar Blank (1985) att mer välutbildade föredrar den offentliga sektorn.

Enkäternas slutgiltiga utformning finns i appendix. Tabell 1 nedan visar de attribut och nivåer som användes i de olika valsituationerna.

Tabell 1. Attribut och nivåer i CE

Attribut	Nivåer
Arbetstid (timmar per vecka)	40, 45
Betald övertid	Ja, Nej
Eget inflytande över arbetets upplägg ⁸	80, 100, 120
Månadslön	19 000, 23 000, 27 000
Sektortillhörighet	Privat, Offentlig
Semesterveckor (per år)	5, 6, 7
Utvecklings och utbildningsmöjligheter	80, 100, 120

⁸ Inflytande och utvecklingsmöjligheter uttrycks i indexnivåer där 100 är "normal", 80 ska tolkas som 20 % "sämre än normalt" och 120 som 20 % "bättre än normalt".

3.3 Experimentdesign

Det är viktigt att tänka på hur valalternativen sätts upp i CE för att kunna utvinna så mycket och så korrekt information som möjligt från respondenterna. Enligt Alpizar, Carlsson och Magnusson (2001) finns det en klar ”trade-off” mellan kvalitén på experimenten och komplexiteten i CE. De refererar i samma arbete till andra forskare som menar att variansen i experimentet kan öka om det till exempel är för många attribut och nivåer att väga mot varandra eller om det är för många frågor i CE. Då valet av arbetsplats är komplext och beslutet sannolikt påverkas av många faktorer väljs i detta arbete, trots risk för försämrad kvalitet i svaren, att inkludera alla sju attributen ovan för att just komma åt problemets bredd. Därmed inte sagt att jag försöker göra anspråk på att de inkluderade bestämningsfaktorerna representerar *alla* viktiga faktorer eller att dessa lyckas fånga hela komplexiteten.

Givet antalet attribut och antalet nivåer går det att totalt konstruera $3^4 \times 2^3 = 648$ möjliga kombinationer i detta CE. Genom att använda alla kombinationer, så kallad ”full factorial design” uppnås det statistiskt fördelaktiga med att alla attributeffekter är oberoende av varandra och att alla parametervärden kan skattas oberoende av varandra. Detta tillvägagångssätt kräver dock en datamängd som är mycket svårhanterlig varpå olika metoder för att reducera antalet scenarion brukar användas. En vanlig metod att använda är ”fractional factorial design” eller ”orthogonal main effects design” vilka syftar till att enbart inkludera huvudeffekter som utesluter att attributen skulle vara korrelerade med varandra (för en utförligare diskussion om metoder i detta se bland annat Louviere, Hensher och Swait, 2000 samt Alpizar, Carlsson och Magnusson, 2001 för diskussion om designutformning speciellt med avseende på ”D-optimal design”).

I denna undersökning har inte någon statistisk mjukvara använts för att finna designen och således följs inte någon av metoderna ovan. Däremot har en del av de kriterier som metoderna bygger på använts i valet av attributkombinationer. Syftet har varit att försöka få ut så mycket information om studenternas preferenser som möjligt och att utesluta alla självklara attributkombinationer, det vill säga sådana som alla respondenter skulle välja. Tanken har varit att varje nivå för ett attribut ska ingå i valmängderna lika ofta och att nyttan för respondenterna ska vara ungefär densamma för de olika scenarierna. Utifrån antagandena om förväntad nytta (positiv eller negativ) av de olika attributen har studien haft som målsättning att försöka skapa scenarion som har lika många attributnivåer som förväntas vara bättre, respektive sämre, än det konstanta alternativet. Det har också funnits en tanke med att försöka att kombinera olika attributs nivåförändringar mot en jämn förändring i de andra attributen. Om en enkät innehåller sex valsituationer och exempelvis utvecklingsmöjligheter har den högsta nivån i två av dessa sex

attributkombinationer, har syftet varit att exempelvis övertidsersättning ska kunna erbjudas i en av dessa två kombinationer.

Antalet scenarier reducerades slutligen till 13 stycken. Ett av scenarierna används som en konstant nivå, med vilken de övriga scenarierna jämförs med i varje valsituation.

Inom mikroekonomin brukar antas att personer bland annat har stabila preferenser och även i CE antas nyttofunktionerna för respondenterna vara beständiga genom hela experimentet. Om frågorna i CE blir för komplexa kan detta antagande ej längre anses giltigt, på grund av lärande och trötthetseffekter (Alpizar, Carlsson och Magnusson, 2001). För att respondenterna inte ska behöva svara på för många frågor delas därför frågorna upp i två enkätversioner - båda innehållandes sex frågor var. Då varje respondent bara behöver svara på sex frågor i CE förmodas i denna studie att respondenterna borde göra bedömningar utifrån alla attributen, dessutom utan att trötthetseffekter uppkommer⁹.

Genom att studera hur respondenterna i experimentet byter bort inkomst mot andra arbetsplatsegenskaper kan man uttrycka individernas värderingar i en monetär enhet. Detta görs genom att räkna ut den marginella substitutionskvoten, det vill säga hur mycket studenten är beredd att avvara i lön (alltså beredd att betala) för att få en enhet till av något annat attribut (Varian, 1999). Enligt Scott (2001) är den marginella substitutionskvoten en mycket viktig policyimplikator då denna, tillsammans med en beräkning över arbetsplatsens kostnad för att ändra nivåerna, kan hjälpa arbetsgivare att finna det mest kostnadseffektiva sättet att ändra arbetstagarens nytta och styra valet av arbetsplats. Scott menar också att modellen (som presenteras i nästa avsnitt) kan användas för att förutse vilken uppsättning bestämningsfaktorer som genererar den högsta nyttan och för att kunna förutse effekten på nyttan när en arbetsplats egenskap förändras.

Denna studie över ekonomistudenter ställer sig också frågan om preferenserna skiljer sig mellan olika subgrupper av studenter. Tidigare arbetsplatsundersökningar och statistik har bland annat kunnat uppvisa skillnader i lön och arbetad tid mellan olika grupper. Det ter sig då intressant att se om värderingarna kring dessa och andra egenskaper, i denna undersökning, skiljer sig åt mellan respondenterna. De egenskaper som ingår i denna studie är ett subjektivt urval utifrån intresse och förförståelse. De valda egenskaperna är, förutom lön och arbetad tid, kön, arbetslivserfarenhet, vilja att starta eget, föräldraskap, uppväxtmiljö och föräldrarnas utbildningsnivå. För att kunna undersöka hur dessa individuella egenskaper påverkar den

⁹ I intervjuerna med de sju studenterna uppfattades inte de många attributen som svåra att väga emot varandra.

marginella värderingen av varje attribut kan interaktionstermer läggas till den ekonometriska modell som nu ska presenteras.

4 Ekonometrisk modell

Människors preferenser kan representeras med en nyttofunktion. I denna studie kommer studenternas preferenser rörande både monetära och icke-monetära egenskaper undersökas utifrån deras nyttofunktioner. Nyttofunktionerna uttrycks som en funktion av (i) de olika attributen hos alternativen (arbetsplatserna), och (ii) egenskaper och attityder hos individen. Attributen hos arbetsplatserna visar olika arbetskaraktäristika, såsom till exempel lön och semesterdagar, och benämns i modellen med en vektor z . Varje uppsättning attribut, med dess olika nivåer, representerar en särskild arbetsplats där studenten potentiellt skulle kunna arbeta. I undersökning görs antagandet att studenterna är nyttomaximerande, det vill säga att de kommer att välja den uppsättning attribut som genererar den högsta nyttan. Studenterna kan bara välja en uppsättning egenskaper i varje val, vilket innebär att de bara kan välja en arbetsplats i taget. Detta innebär således att alternativen i valmängden är ömsesidigt uteslutande och att individen gör ett binärt val. De individuella egenskaperna, uttryckta i form av en vektor c , finns med i modellen för att försöka visa vad som påverkar studenternas preferenser.

För att kunna studera hur studenterna förväntas göra sina framtida arbetsplatsval, och försöka analysera deras preferenser för olika arbetsplatskaraktäristiska, används här en probitmodell. Skattningen av de okända parametrarna görs med hjälp av en ”maximum likelihood estimation”. Detta motiveras av att den beroende variabeln antar diskreta värden och att sambandet mellan sannolikheten för att en arbetsplats väljs framför en annan och de förklarande variablerna är icke-linjärt (mer om probitmodellen och ”maximum likelihood”-metoden i exempelvis Griffiths, Carter Hill och Judge, 1993; Gujarati, 2003).

Probitmodellen förlitar sig på ”random utility”-ansatsen (McFadden, 1974), vilken säger att individens nyttofunktion som vi får fram i den statistiska modellen består av en systematisk del, $\bar{U} = \beta z + \delta c$, och en slumpmässig del ε . Feltermen, ε , är en stokastisk komponent som visar på undersökningens oförmåga att observera individens beteende korrekt. Nyttan för individ n i valsituation k av arbetsplats kan nu definieras som:

$$U_{kn} = \alpha + \beta z_k + \delta c_n + \varepsilon_{kn} \quad , k=1,2,\dots,K_n \quad \text{och} \quad n=1,2,\dots,T \quad ,$$

där α , β , och δ är okända koefficienter vars värden ska estimeras utifrån den data över val som genereras i CE. De attribut som har en positiv effekt på nyttan, och därmed arbetsplatsvalet, kommer i modellen att ha positiva parametervärden och vice versa¹⁰.

Y_n^* är i modellen en variabel som visar på skillnaden i nytta mellan två alternativ (i och j) som individ n ska jämföra. Det vi gör i detta CE är att studera differensen mellan attributnivåerna för arbetsplatser och dess effekt på arbetsplatsvalet. Formellt,

$$Y_n^* = (U_{in} - U_{jn}) = (\alpha + \beta z_i + \delta c_n + \varepsilon_{in}) - (\alpha + \beta z_j + \delta c_n + \varepsilon_{jn})$$

Då CE visar valet mellan arbetsplatser och inte direkta skillnader i nyttonivå är Y_n^* en binär variabel. Endast om individen åtnjuter högre nytta av alternativ i än j kommer individen att välja arbetsplats i . Indikatorvariabeln Y_n definieras nu enligt följande.

$$Y_n = 1 \text{ om } Y_n^* > 0 \quad Y_n = 0 \text{ annars}$$

I modellen antas vidare att det finns skillnader i preferenser sådana att marginalnyttan av z beror på c enligt (Scott 2001): $\beta = \pi + \lambda c_n$, vilket gör att skillnaden i nytta nu kan uttryckas:

$$Y_n^* = (\alpha + \pi z_i + \lambda c_n z_i + \delta c_n + \varepsilon_{in}) - (\alpha + \pi z_j + \lambda c_n z_j + \delta c_n + \varepsilon_{jn})$$

CE går ut på att studenterna ska göra *flera* val vilket gör att man anta att feltermen inte behöver vara oberoende varpå man kan inkludera en felterm μ_n som visar den individspecifika feltermen, det vill säga den slumpmässiga skillnaden mellan olika studenter. Med den stokastiska slump termen inkluderad i modellen ges nu:

$$Y_n^* = (\alpha + \pi z_i + \lambda c_n z_i + \delta c_n + \varepsilon_{in} + \mu_n) - (\alpha + \pi z_j + \lambda c_n z_j + \delta c_n + \varepsilon_{jn} + \mu_n)$$

Tas skillnaden mellan olika parvisa val, kommer flera av termerna att förkortas bort då de ingår i båda alternativens nyttofunktioner. Enligt Scott (2001) kan man dock lägga till en konstant term

¹⁰ Eftersom värdet på en sannolikhets täthetsfunktion alltid har ett positivt värde visar tecknet på parametervärdena i vilken riktning som attributet (förklarande variabel) påverkar valets sannolikhet. Om $\beta > 0$ så innebär det att om z_k ökar så ökar sannolikheten att $Y_n^* > 0$ och $Y_n = 1$.

α , vilken kan tolkas som skillnaden i genomsnittlig nytta av alternativ i och j ¹¹. Denna kan användas för att kunna undersöka hur missvisande modellen är på grund av icke-observerbara attribut eller icke-observerbara interaktionstermer mellan de individspecifika egenskaperna och attributen. Ett signifikant värde på denna parameter kan indikera att studien uppvisar en så kallad ”bias”, där nyttan av en förändring upplevs som negativ eller att respondenterna med större sannolikhet föredrar det konstanta alternativet. Även feltermen som visar på skillnader mellan respondenterna, μ_n , läggs till modellen igen. Den slutgiltiga modellen som ska studeras är, med avseende på skillnaderna mellan attributnivåerna:

$$Y_n^* = (\alpha + \pi z_k + \lambda c_n z_k + \varepsilon_{kn} + \mu_n) ,$$

där $z_k = z_i - z_j$ och $\varepsilon_{kn} = \varepsilon_{in} - \varepsilon_{jn}$.

5 Data

År 1999 fanns allmän ekonomutbildning på 29 orter i Sverige (Sörlin, Törnqvist 2000). Även om det vore relevant att undersöka alla ekonomistudenter i Sverige har ett urval av studenter gjorts, detta med hänsyn tagen till undersökningens omfattning och begränsningar i tid och resurser. Undersökningens data består av de utvalda respondenternas svar från enkäterna.

Utifrån populationen ekonomistuderande på högskola/universitet i Sverige gjordes ett klusterurval, där undersökningen begränsades till en skola. Genom tillfällighetsurval valdes Södertörns högskola och samma subjektiva urvalsteknik kom även att användas i det slutgiltiga valet av ekonomistudenter från högskolan. Urvalet av studenter hämtades från B-, C- och D-nivå¹² inom nationalekonomi och C- och D-nivå i företagsekonomi (vidare uppdelat på redovisning, marknadsföring, organisation och finansiering). Antalet registrerade ekonomistudenter på dessa nivåer uppgick under vårterminen 2004 till 425¹³ stycken. Urvalet är slumpmässigt vilket kan innebära nackdelar då vissa subgrupper av intresse kan hamna utanför

¹¹ T.ex. orsakad av användningen av ett konstant alternativ i CE, ”left/right bias” eller en icke-inkluderad dummyvariabel som är en funktion av andra inkluderade variabler.

¹² Studenter på grundkurserna valdes medvetet bort då dessa antogs ha längre kvar till examen och därmed inte vara lika ”engagerade” i arbetsplatsfrågan som ovan vald grupp.

¹³ Registrerade inom nationalekonomi: totalt (B-D) 53. Registrerade inom företagsekonomi: C 152, D 163, magisterkurs internationellt företagande 39, magisterkurs finansiell företagsekonomi 18.

undersökningen eller vara så få att estimaten blir svåra att dra slutsatser kring. Med tanke de ovan nämnda begränsningarna anses här denna metod som mest lämplig. Enligt Scott (2001) har tidigare studier visat att ett urval på 100-150 personer kan vara för litet för att kunna visa på olika socioekonomiska karaktäristikas inverkan på preferenser, då subgrupperna kan bli för små för att analysera. Målet var därför att få in minst 150 enkäter som var användbara i analysen. I den slutgiltiga undersökningen delades enkäter ut till 194 studenter.

Experimentet utfördes på Södertörns högskola i Stockholm under perioden februari - april 2004. Enkäterna delades i huvudsak ut på studenternas föreläsningar eller seminarier där tid avsattes för att genomföra experimentet. Studenter på magisternivå i nationalekonomi fick istället enkäterna skickade till sig via e-post. Urvalet bland studenterna blev således främst de som var närvarande vid de aktuella undervisningstillfällena.

Svarsfrekvensen på den slutgiltiga undersökningen var 92% (178/194). I detta har det ej tagits hänsyn till hur många som var frånvarande på seminarie/föreläsning utan svarsfrekvensen baseras på hur många av de utdelade enkäterna som återkom ifyllda. Det mycket låga bortfallet kan säkerligen förklaras av just det faktum att de studenter som var frånvarande vid utdelningstillfället inte räknas in i undersökningen. Den höga svarsfrekvensen kan också ha sin förklaring i att många föreläsare förkortade sina föreläsningar för att ge tid till att svara på enkäten¹⁴. Bortfallet i denna undersökning härrör främst från de personer som fick enkäten skickad till sig via e-post. Det interna bortfallet, det vill säga enkäter där svar på en eller flera enskilda frågor fattades, var mycket lågt. De frågor som ej besvarades låg främst under attityddelen och påverkar således inte själva huvudundersökningen. Endast en enkät togs bort ur analysen då den saknade fullständiga svar i CE-delen. Det slutgiltiga stickprovet består därmed av 177 personer. Av dessa personer svarade 87 personer på enkät 1 och 90 personer på enkät 2, vilket visar att bortfallet är ganska överensstämmande eftersom det delades ut lika många exemplar av de två versionerna. I tabell 2 redovisas de variabler som ingår i den ekonometriska analysen.

¹⁴ Det bör dock poängteras att studenterna noga informerades om att det var frivilligt att ingå i studien.

Tabell 2. Deskriptiv statistik för stickprovet

Variabel	Beskrivning ¹⁵	Medelvärde	Min	Max
<i>BakgrundsvARIABLER:</i>				
Ålder	Antal år	26.3	20	44
Kön	1 för kvinna	0.576	0	1
Geografiskt ursprung	1 om född i ort med färre än 100 000 inv.	0.364	0	1
Gift/Sambo	1 om gift och/eller sambo	0.395	0	1
Barn	1 om något barn	0.130	0	1
Akademiska föräldrar	1 om någon eller båda föräldrarna har eftergymnasial utbildning	0.670	0	1
Arbetslivserfarenhet	1 om tidigare förvärvsarbetat under minst ett år	0.678	0	1
Akademisk inriktning ^a	1 om marknadsföring	0.314	0	1
	1 om nationalekonomi	0.160	0	1
	1 om organisation	0.206	0	1
	1 om redovisning	0.166	0	1
Högskolepoäng ^b	1 om färre än 60 poäng	0.0621	0	1
	1 om mellan 60 och 120 poäng	0.441	0	1
<i>Attitydvariabler:</i>				
Egen företagare	1 om man sannolikt kommer starta eget företag i framtiden	0.605	0	1
<i>"Choice-experimentets" nivåer:</i>				
Arbetstid	Skillnad i antal timmar per vecka	2.50	0	5
Betald övertid	1 om betald övertid	0.500	0	1
Eget inflytande	Skillnader i procent mot index 100	1.64	-20	20
Månadslön	Skillnader i kronor i månaden	0.000	-4000	4000
Sektor	1 om offentlig sektor	0.500	0	1
Semesterveckor	Skillnader i antal veckor	0.000	-1	1
Utvecklingsmöjligheter	Skillnader i procent mot index 100	0.000	-20	20

^a Inriktningen finansiering är referensnivå. Finansiering är således den inriktning som studenten har om hon/han inte har någon av de andra inriktningarna (dvs. en dummyvariabel med värdet 1 för någon av de andra alternativen).

^b Referensnivån är mer än 120 högskolepoäng.

¹⁵ Variablerna med beskrivningen "1 för egenskap c" är kvalitativa variabler, så kallade "dummy-variabler", och är 0 om egenskap c ej gäller.

6 Resultat

6.1 Regressionsresultat för grundmodellen

Alla regressioner skattas med hjälp av ekonometriprogrammet Limdep 7.0. De socioekonomiska variablerna ingår inte i den första regressionen eftersom dessa egenskaper inte varierar mellan olika alternativ och således inte bör påverka valet av arbetsplats¹⁶. Däremot kan dessa variabler tänkas hjälpa till att förklara skillnader i olikheter mellan valen som respondenterna gör varpå det senare även presenteras en utökad modell. Regressionsresultaten från probitmodellen där enbart arbetsplatsattributen ingår visas i tabell 3.

Tabell 3. Regressionsresultat

Varibler	β -Estimat	Standardfel	P-värden	Marginaleffekter ¹⁷	Standardfel
Konstant	-0.383	(0.090)	0.000		
Arbetstid	-0.068	(0.026)	0.009	-0.026	(0.010)
Betald övertid	0.583	(0.116)	0.000	0.224	(0.044)
Eget inflytande	0.030	(0.006)	0.000	0.011	(0.002)
Månadslön ¹⁸	0.0003	(0.0001)	0.001	0.0001	(0.0000)
Sektor	-0.139	(0.133)	0.296	-0.053	(0.051)
Semesterveckor	0.213	(0.273)	0.434	0.082	(0.105)
Utvecklingsmöjl.	0.032	(0.010)	0.002	0.012	(0.004)
Log likelihood		-618			
Likelihood ratio test (χ^2 ,df)		99.8 (7)			
Antal observationer		1062			

Alla koefficienter förutom sektortillhörighet och antal semesterveckor visar sig vara högst signifikanta. Sektortillhörighet och semesterveckor visar sig därmed inte ha någon påverkan av

¹⁶ En regressionsanalys över valet av arbetsplats där även de socioekonomiska egenskaperna ingick visade att enbart kön var signifikant på 10 % nivå (det flesta hade mycket höga P-värden). Dessutom påverkades inte arbetsplatsegenskapernas estimat nämnvärt.

¹⁷ Marginaleffekterna är beräknade vid attributens medelvärden med ekonometriprogrammets (limdep) hjälp. Marginaleffekterna skiljer sig därmed inte nämnvärt från korresponderande parameters p-värde varpå dessa inte redovisas här. Marginaleffekterna beräknas i probitmodellen enligt:

$$\frac{\partial P_n}{\partial x_{nk}} = \frac{\partial F(x_n' \beta)}{\partial x_{nk}} = f(x_n' \beta) \beta_k$$

¹⁸ Värdena från koefficienten och dess standardfel anges här med fyra decimaler. Även i fortsättningen kommer koefficienter som inte uppvisar något värde vid tre decimaler anges med så många decimaler som krävs för att visa resultat.

valet av arbetsplats. Koefficienterna kan tolkas som en ombildning av marginalnyttan av respektive attribut där tecknet på koefficienterna ger information om effekten på nyttan vid en förändring i ett attribut. Resultaten åskådliggör således att studenterna får en ökad nytta med betald övertid, högre lön, ökat inflytande och bättre utvecklingsmöjligheter medan fler arbetstimmar minskade deras nytta, vilket sammantaget innebär att tecknen för koefficienterna är de förväntade.

Hur pass väl regressionen stämmer överens med data och lyckas förklara valet av arbetsplats, det vill säga regressionens ”goodness of fit”, erhålls här genom att studera prediktionerna kring valet av arbetsplats med de faktiska svar som genererats i CE¹⁹. Detta redovisas i tabell 4.

Tabell 4. Frekvenser för faktiska och predikerade utfall

	Predikerat svar		
Faktiskt svar	Arbetsplats A	Arbetsplats B	∑ (Total)
Arbetsplats A	499	132	631
Arbetsplats B	206	225	431
∑ (Total)	705	357	1062

Tabellen visar att den ekonometriska modellen förutspår att respondenter kommer att ha en större positiv nytta av arbetsplats A än B i 705 av 1062 fall. Det verkliga utfallet i CE visar att studenterna istället valde det konstanta alternativet A framför B i 631 fall. Tabellen visar följaktligen att en förhållandevis stor proportion av respondenternas val kan förklaras av regressionsmodellen.

I tabell 3 redovisas även marginaleffekterna för de olika attributen. Tolkningen av marginaleffekterna är den förväntade förändringen i sannolikhet att studenterna väljer arbetsplats B framför det konstanta alternativet A när man ökar respektive variabel med en enhet. För övertidsersättning (som är en dummyvariabel) innebär en enhets förändring hela förändringen i attributet, det vill säga från icke betald övertid till betald övertid. Resultatet visar att enligt modellen är det 22.4 procenters chans att arbetsplats B föredras framför A om denna, allt annat lika, erbjuder övertidsersättning. Marginaleffekterna visar också att inflytandets och utvecklingsmöjligheternas betydelse är ungefär lika stora, i storleksordningen kring en procent, att arbetstiden har lite större påverkan medan lörens marginaleffekt i stort sett är obefintlig.

¹⁹ Determinationskoefficienten, R^2 , blir ju inte ett meningsfullt mått eftersom Y_n antingen antar värdet 0 eller 1 och värdena således ligger samlade kring två nivåer.

6.2 Monetära värderingar av attributen i grundmodellen

Som tidigare nämnts använder man ofta SP-studier till att försöka skatta människors betalningsviljor/kompensationskrav för förändringar i egenskaper. I tabell 5 redovisas de marginella substitutionskvoterna²⁰ (senare MRS) för de olika egenskaperna.

Tabell 5. Monetära värderingar av arbetsplatsegenskaper

Varibler	β -Estimat	Standardfel	Monetär värdering (kronor), MRS
Månadslön	0.0003	(0.0001)	
Arbetstid	-0.068	(0.026)	-272 kr. per extra timme/vecka -65.3 kr. per extra timme/mån ^{ab}
Betald övertid	0.583	(0.116)	2326 kr. för att få betald övertid
Eget inflytande	0.030	(0.006)	118 kr. för att få ökat inflytande med 1%
Sektor	-0.139	(0.133)	-554 kr. för att arbeta i offentlig sektor
Semesterveckor	0.213	(0.273)	851 kr. för att få en vecka semester till/år 2042 kr. för att få en dag semester till/mån. ^c
Utvecklingsmöjl.	0.032	(0.010)	128 kr. för att öka utvecklingsmöjl. med 1%

^a Då månadslön är den egenskap som används för att efter beräkning tillge de övriga attributen en monetär värdering, används här för enkelhetens skull även tidsrymden ”en månad” för samtliga attribut.

^b Jag gör ett antagande om att man arbetar cirka 250 (ej borträknat för semester) dagar om året vilket motsvarar 50 arbetsveckor. För att uttrycka värdet av en extra arbetstimme i månaden dividerar jag därför MRS med genomsnittligt antal veckor per månad, det vill säga 4.167 veckor per månad.

^c En semestervecka (5 arbetsdagar) per år motsvarar 0.4167 dagar i månaden. För att uttrycka värdet av en extra semesterdag i månaden omräknar jag därför MRS genom att dividera med 0.4167.

Ett negativt tecken visar hur mycket en person kräver i kompensation för att behöva acceptera mer av egenskapen medan ett positivt tecken visar hur mycket en person kan tänka sig att ge upp, eller avvara i lön, för att få mer av denna egenskap. Tabellen visar att respondenterna skulle betala 118 kronor för att öka inflytandet och 128 kronor för att öka utvecklingsmöjligheterna med en procent. Resultaten visar också att studenterna skulle avstå 2326 kronor i grundlön för att istället få betald övertid och kräva runt 65 kronor för att arbeta en timme extra till i månaden.

²⁰ MRS (”Marginal rate of substitution”) beräknas enligt: $\frac{\beta_x}{\beta_{lön}}$.

6.3 Regressionsresultat för interaktionsmodellerna

Även om det går att hävda att många egenskaper saknar avgörande betydelse för arbetsplatsvalet för gruppen som helhet, kan vissa egenskaper vara av intresse för olika subgrupper. För att kunna undersöka om, och i så fall hur, de individspecifika egenskaperna påverkar värderingen av olika attribut utökas den ursprungliga modellen genom att lägga till interaktionstermer mellan de arbetsplatspecifika och de socioekonomiska egenskaperna. I en regressionsanalys där samtliga interaktionstermer inkluderas i modellen kan man utläsa att de attribut som visar sig signifikanta nu bara är övertidersättning, eget inflytande samt lön²¹. Dessa attributs påverkan har dessutom ökat i betydelse gentemot den ursprungliga modellen. De interaktionstermer som visade sig vara signifikanta går att utläsa ur tabell 6.

Tabell 6. Regressionsresultat för modell med samtliga inkluderade interaktionstermer: enbart signifikanta variabler redovisade

Varibler	β -Estimat (Standardfel)	P-värden
Konstant	-0.417 (0.095)	0.000
Betald övertid	0.894 (0.498)	0.073
Eget inflytande	0.047 (0.028)	0.087
Månadslön	0.001 (0.000)	0.047
Betald övertid x högskolepoäng 60-120 ^a	-0.541 (0.252)	0.032
Betald övertid x organisationsinriktning ^b	0.743 (0.399)	0.062
Eget inflytande x högskolepoäng 60-120	-0.031 (0.014)	0.028
Månadslön x högskolepoäng 60-120	-0.0004 (0.0001)	0.025
Semester x högskolepoäng 60-120	-1.15 (0.593)	0.051
Sektor x högskolepoäng 60-120	0.413 (0.236)	0.080
Sektor x kvinna ^c	-0.449 (0.244)	0.067
Utvecklingsmöjligheter x högskolepoäng 60-120	-0.437 (0.022)	0.051
Log likelihood	-565	
Likelihood ratio test (χ^2 ,df)	152 (98)	
Antal observationer	1062	

^a Relativt referensgruppen, mer än 120 poäng

^b Relativt inriktning mot finansiell ekonomi

^c Relativt män

Tabellen visar att den individspecifika karaktäristik som påverkar valet mest, är hur länge studenten har studerat. Betald övertid, eget inflytande, lön, arbete i offentlig regi och utvecklingsmöjligheter har inte en lika stor positiv inverkan på nyttan bland studenter med

²¹ För P < 0.10. Utvecklingsmöjligheter uppvisade dock ett P-värde på 0.104 vilket var mycket nära.

mellan 60 och 120 högskolepoäng jämte referensgruppen. Resultatet visar också att kvinnor verkar vara betydligt mer avigt inställda till att arbeta i den offentliga sektorn än män och att studenter med organisationsinriktning har en hög värdering av övertidersättning.

I tabell 7 redovisas resultaten från en reducerad interaktionsmodell med egenhändigt utvalda interaktionstermer. Tabell 8 visar regressionens ”goodness of fit”.

Tabell 7. Regressionsresultat för reducerad modell med interaktionstermer

Varibler	β-Estimat (Standardfel)	P-värden
Konstant	-0.408 (0.092)	0.000
Arbets tid	-0.054 (0.031)	0.087
Betald övertid	0.758 (0.168)	0.000
Eget inflytande	0.025 (0.009)	0.004
Månadslön	0.0003 (0.0001)	0.000
Sektor	0.089 (0.155)	0.567
Semesterveckor	0.233 (0.278)	0.402
Utvecklingsmöjl.	0.030 (0.011)	0.007
Arbets tid x har barn ^a	-0.105 (0.041)	0.010
Arbets tid x vill starta eget ^b	-0.008 (0.028)	0.763
Betald övertid x har arbetslivserfarenhet ^c	-0.079 (0.129)	0.540
Betald övertid x kvinna ^d	-0.148 (0.129)	0.253
Eget inflytande x har arbetslivserfarenhet	0.013 (0.006)	0.032
Eget inflytande x vill starta eget	-0.005 (0.006)	0.401
Månadslön x har arbetslivserfarenhet	-0.00006 (0.00003)	0.051
Månadslön x kvinna	-0.00005 (0.00003)	0.084
Månadslön x vill starta eget	0.00003 (0.00002)	0.316
Sektor x kvinna	-0.367 (0.131)	0.005
Semesterveckor x barn	-0.245 (0.185)	0.187
Utvecklingsmöjligheter x har akademiska föräldrar ^e	0.005 (0.005)	0.340
Utvecklingsmöjligheter x ursprungligen från landsbygd ^f	-0.003 (0.005)	0.519
Log likelihood	-599	
Likelihood ratio test (χ^2 ,df)	119(20)	
Antal observationer	1062	

^a Relativt referensgruppen de som inte har barn

^b Relativt de som inte avser att starta eget företag i framtiden

^c Relativt de som inte tidigare förvärvat arbetat under minst ett år

^d Relativt män

^e Relativt de som inte har förälder(rar) med eftergymnasial utbildning

^f Relativt de som är kommer från en stad med >100 000 invånare

Tabell 8. Frekvenser för faktiska och predikerade utfall

	Predikerat svar		
Faktiskt svar	Arbetsplats A	Arbetsplats B	Σ (Total)
Arbetsplats A	499	132	631
Arbetsplats B	183	248	431
Σ (Total)	682	380	1062

Samtliga tre redovisade regressioner i denna undersökning visar genom ett ”likelihood ratio test” att vi kan förkasta hypotesen att variablerna inte har någon signifikant påverkan på sannolikheten att välja arbetsplats A eller B. Dock är denna tendens tydligare i den begränsade interaktionsmodellen än modellen med alla inkluderade interaktionstermer vilket bör visa den begränsades fördel gentemot den senare.

I den reducerade interaktionsmodellen visar sig arbetstid, övertid, inflytande, lön och utvecklingsmöjligheter vara signifikanta på 10-procentsnivån. Alla variablers koefficienter, förutom övertid, har dock minskat lite i förhållande till den ursprungliga modellen. I övrigt är det få interaktionstermer som visar sig signifikanta även i denna reducerade modell. De personer som uppgett att de avser att starta eget företag uppvisar till exempel inte mätbara skillnader varken i hur de värderar arbetstid, inflytande eller lön gentemot övriga respondenter. Däremot kan vi se att även om sektorns betydelse inte är signifikant för modellen som helhet visar den sig däremot vara intressant för en subgrupp av respondenterna nämligen kvinnorna.

I de fall det förekommer skillnader mellan olika gruppers preferenser kan man bland annat studera skillnader i marginaleffekter. Till exempel är skillnaden i förväntad sannolikhet för att en individ med barn, i kontrast till någon utan barn, skulle välja en arbetsplats med en beräknad arbetstid i veckan på 45 timmar istället för 40 timmar, ”ceteribus paribus”:

där $D_{barn}=1$ om individen har barn

$D_{barn}=0$ annars

z_k = vektor av arbetsplatsegenskaper

c_n = vektor av individegenskaper

$\Phi(X)$ = den kumulativa fördelningsfunktion (CDF) för en standardiserad normalfördelad stokastisk variabel²²

$$P(Y_n = 1 | D_{barn} = 1, z_k, c_n) - P(Y_n = 1 | D_{barn} = 0, z_k, c_n) =$$

$$\Phi(-0.105 \cdot 1) - \Phi(-0.105 \cdot 0) =$$

$$\Phi(-0.105) = -0.042$$

²² Den kumulativa fördelningsfunktionen för en variabel $N(\mu, \sigma^2)$ är:

$$F(X) = \int_{-\infty}^{X_0} \frac{1}{\sqrt{2\sigma^2\pi}} \cdot e^{-(X-\mu)^2 / 2\sigma^2} .$$

Sannolikheten för att denna arbetsplats kommer att väljas av respondenter med barn visar sig här vara cirka fyra procent lägre än för de som inte är föräldrar.

6.4 Monetära värderingar av attributen i den reducerade interaktionsmodellen

De monetära värderingarna av olika attribut för de olika subgrupperna i den reducerade interaktionsmodellen presenteras i tabell 9. MRS visar här den relativa styrkan i gruppernas preferenser och hur mycket de är beredda att betala eller få betalt för att få eller undvika en viss egenskap.

Tabell 9. Socioekonomiska egenskapernas påverkan av de monetära värderingarna

Varibler	Skillnad mot referensgrupp (kronor)
Arbets tid x har barn ^a	-352 / -84.4 ^b
Arbets tid x vill starta eget ^c	-28.3 / -6.78 ^b
Betald övertid x har arbetslivserfarenhet ^d	-263
Betald övertid x kvinna ^e	-494
Eget inflytande x har arbetslivserfarenhet	43.5
Eget inflytande x vill starta eget	-17.7
Månadslön x har arbetslivserfarenhet	-0.188
Månadslön x kvinna	-0.158
Månadslön x vill starta eget	0.103
Sektor x kvinna	-1226
Semesterveckor x har barn	-818 / -1963 ^f
Utvecklingsmöjligheter x har akademiska föräldrar ^g	17.2
Utvecklingsmöjligheter x ursprungligen från landsbygd ^h	-11.3

^a Relativt referensgruppen de som inte har barn

^b Skillnaden uttryckt i timme/vecka och timme/mån.

^c Relativt de som inte avser att starta eget företag i framtiden

^d Relativt de som inte tidigare förvärvat arbetat under minst ett år

^e Relativt män

^f Skillnaden uttryckt i vecka/år och dag/mån.

^g Relativt de som inte har förälder(rar) med eftergymnasial utbildning

^h Relativt de som är kommer från en stad med >100 000 invånare

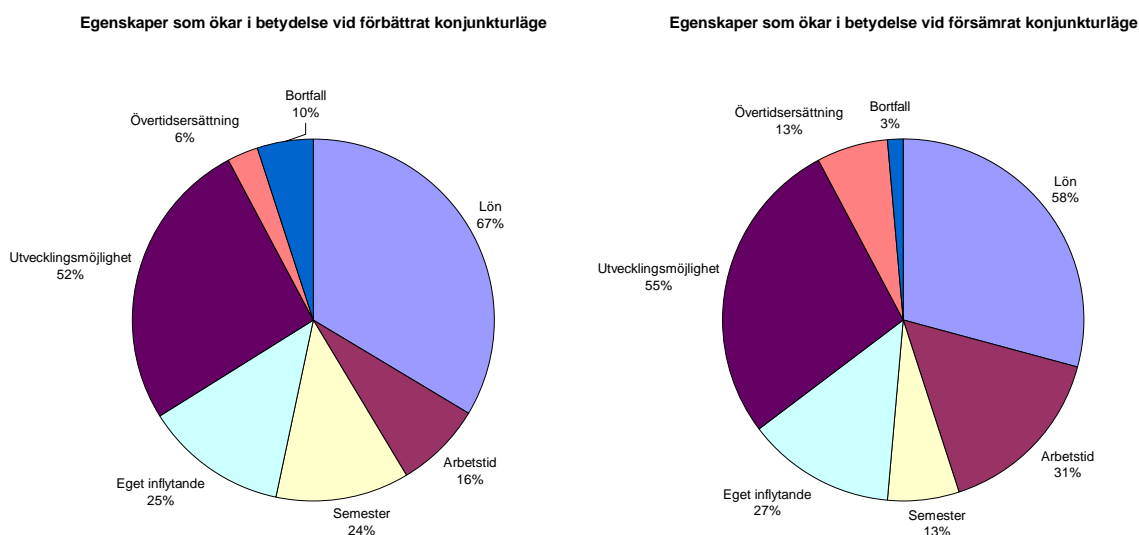
Tabellen visar att respondenter med tidigare arbetslivserfarenhet inte värderar en inkomstökning lika mycket (även om skillnaden är liten) som övriga respondenter men att de istället är beredda att betala cirka 44 kronor mer än övriga respondenter för en procents ökning i inflytande. De som anger att de har barn är beredda att betala cirka 150 kronor för att slippa arbeta en timme extra i månaden, vilket är nästan 85 kronor mer än de som inte har barn.

Kvinnorna uppger en lägre värdering av inkomstökning än övriga, men uppger däremot att de skulle vara beredda att avvara närmare 1226 kronor mer än männen för att slippa arbeta i den offentliga sektorn.

6.5 Övriga resultat från undersökningen

I studien ingick även ett antal frågor kring hur studenterna tror att deras preferenser skulle kunna ändras med ett förändrat konjunkturläge i landet. Utav de 176 personer som svarade ansåg 48.9 procent att ett försämrat arbetsmarknadsläge skulle ändra uppfattning om vad som är viktiga egenskaper hos en arbetsplats medan 50.0 procent trodde sig få ändrade preferenser vid en konjunkturförbättring. Respondenterna uppmanades även uppge vilka två egenskaper, utav de ingående attributen i CE, som skulle ges ökad betydelse vid en konjunkturförändring. Resultaten över hur stor andel av de tillfrågande som ansåg att en viss variabel blev mer betydelsefull redovisas nedan i figur 1.

Figur 1. *Konjunkturförändringars påverkan av arbetsplatsegenskaper betydelse*²³



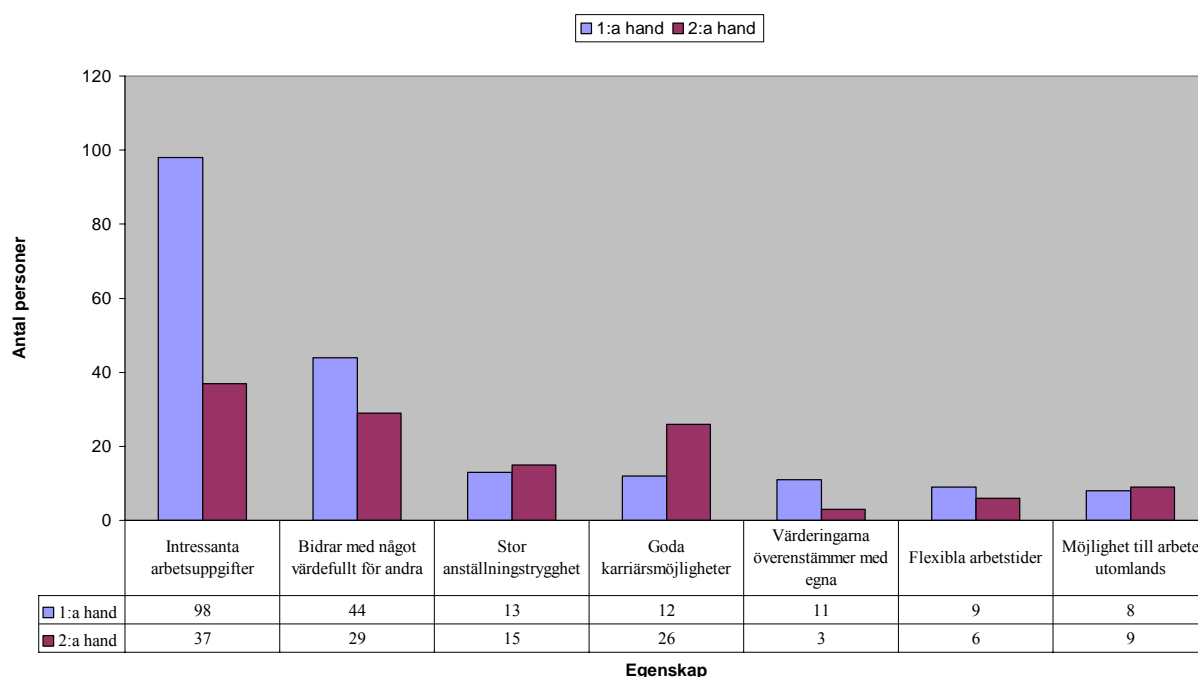
Figureerna visar att många studenter anser att främst lön och utvecklingsmöjligheter ökar i betydelse vid konjunkturförändringar. Semesterns betydelse ökar relativt sett vid ett förbättrat

²³ Några har uppgett att konjunkturförändringar förändrar deras preferenser men ej angivet vilka egenskaper som berörs, därav bortfallet.

arbetsmarknadsläge medan övertidsersättning och arbetstid istället ökar i betydelse vid ett försämrat läge i förhållande till en stark konjunktur.

Studenterna i studien uppmanades även att rangordna, utifrån sju givna alternativ, vilka andra arbetsplatsegenskaper de ansåg vara viktiga vid valet av arbetsplats. Respondenterna fick ange vilken egenskap de värderade mest och näst mest. I figur 2 redovisas hur många personer som angivit respektive egenskap.

Figur 2. Rangordning av andra arbetsplatsegenskaper²⁴



Figuren visar att intressanta arbetsuppgifter har valts som den viktigaste egenskapen av 98 studenter. Vidare visar figuren att 44 studenter tycker att det viktigaste är att kunna bidra med något som är värdefullt för andra. De övriga egenskaperna skiljer sig inte så mycket åt när det gäller förstahandsvalet. Goda karriärmöjligheter skiljer sig dock mot de andra fyra egenskaperna med lägst rangordning, genom att en förhållandevis stor andel studenter anser att denna är den näst viktigaste egenskapen.

²⁴ Orsaken till att vi ser fler förstahandsval än andrahandsval beror för det första på att vissa respondenter endast angivit en egenskap. Den andra förklaringen är att andra har angivit två egenskaper men ej rangordnat dessa. I detta fall har båda egenskapernas rangordnats som ett förstahandsval.

7 Diskussion

7.1 Marginaleffekter och effekter av policyförändringar

Vid en första anblick på marginaleffekterna i den ursprungliga modellen (tabell 3), kan det se ut som om övertidsersättning är det attribut som värderas klart mest, eftersom de övriga attributen uppvisar avsevärt lägre marginaleffekter. Detta kan dock hävdas ha sin naturliga förklaring i att en enhets förändring för de övriga attributen här är av betydligt mindre storleksordning än dummyvariabelns totala förändring. Detta innebär att undersökningen inrymmer så kallade ”skalproblem”. Till exempel kan dummyvariabelns inverkan på valet här antas vara överskattat i en komparativ bemärkelse. Eller annorlunda uttryckt, kanske säger inte en förändring i lön med en enhet (en krona) så mycket om attributets inverkan på arbetsplatsbeslutet? Då marginaleffekterna framräknade med hjälp av Limdep i denna undersökning kan vara ganska svåra att jämföra beräknas även effekterna av specifika förändringar ut manuellt. Genom att studera hur förändringar i CEs attributnivåer påverkar marginaleffekterna²⁵ har jag gjort ett försök att belysa hur policyförändringar kan påverka arbetskraftens val.

Marginaleffekterna beräknas först för en situation när *ett* specifikt attribut ändras mellan de nivåer som ingår i detta CE. Detta görs alltså för att visa hur stor påverkan en förändring i CE får på sannolikheten att alternativ B väljs framför A, allt annat lika. Sannolikheten att en arbetsplats med exempelvis övertidsersättning väljs framför en annan arbetsplats, ”ceteribus paribus”, beräknas till:

$$\begin{aligned} &P(Y_n = 1 | D_{ot} = 1, z_k, c_n) - P(Y_n = 1 | D_{ot} = 0, z_k, c_n) = \\ &\Phi(-0.383 - 0.068 \cdot 45 + 0.583 \cdot 1 + 0.030 \cdot 100 + 0.0003 \cdot 23000 - 0.139 \cdot 0 + 0.213 \cdot 6 + 0.032 \cdot 100) - \\ &\Phi(-0.383 - 0.068 \cdot 45 + 0.583 \cdot 0 + 0.030 \cdot 100 + 0.0003 \cdot 23000 - 0.139 \cdot 0 + 0.213 \cdot 6 + 0.032 \cdot 100) = \\ &\Phi(0.583) = 0.220 + 0.500 = 0.720 \end{aligned}$$

där $D_{ot} = 1$ om arbetsplatsen erbjuder övertidsersättning
 $D_{ot} = 0$ annars

²⁵ Detta är egentligen inte marginaleffekter i dess egentliga mening eftersom förändringarna inte längre är enstaka enhetsförändringar och således inte några marginella förändringar. Begreppet tillges dock i denna diskussion en bredare innebörd.

Övriga förändringar i skattad sannolikhet orsakade av en specifik förändring i CEs attributnivåer redovisas i nedanstående tabell.

Tabell 10. Marginaleffekter av förändringar mellan CEs olika attributnivåer

Attribut	Förändring	Marginaleffekter
Arbetstid	från 40 till 45 tim./veckan	$\Phi(-0.341) = -0.133$
Betald övertid	från ej betald till betald	$\Phi(0.583) = 0.220$
Eget inflytande	från 100 till 120	$\Phi(0.594) = 0.222$
Månadslön	från 23 000 till 27 000	$\Phi(1.00) = 0.341$
Sektortillhörighet	från privat till offentlig	$\Phi(-0.139) = -0.056$
Semesterveckor	från 6 till 7 veckor/år	$\Phi(0.213) = 0.083$
Utvecklingsmöjligheter	från 100 till 120	$\Phi(0.635) = 0.236$

Ponera att ett företag beslutar sig för lägga mer resurser på internutbildning för att förbättra personalens humankapital. Antag vidare att detta skulle uppfattas som om personlens utvecklings- och utbildningsmöjligheter ökar med 20 procent. Om denna förändring genomförs, när allt annat hålls konstant, kommer sannolikheten för att denna arbetsplats väljs (för studiens genomsnittsperson) att öka med cirka 24 procent. Sannolikheten att denna arbetsplats väljs blir därmed cirka 74 procent. Om istället företaget tvingas öka personalens arbetsbörda, mätt i tid, med fem timmar i veckan skulle detta minska sannolikheten för att denna arbetsplats väljs med cirka 13 procent. Detta innebär att sannolikheten för att detta alternativ väljs är cirka 37 procent. Att få övertidsersättning och att öka det egna inflytandet med 20 procent påverkar valet i positiv riktning med cirka 22 procent, ungefär lika mycket som en 20 procentig ökning av utvecklingsmöjligheterna. En ökning i lön med 4000 kronor skulle ha den största inverkan på valet av arbetsplats där sannolikheten skulle öka med drygt 34 procent, det vill säga att en arbetsplats med dessa egenskaper skulle väljas i närmare 85 fall av 100.

Utifrån samma teknik som ovan går det också att försöka uppskatta hur sannolikt det är för en specifik valmängd att väljas framför det konstanta alternativet. Ponera en arbetsplats med följande egenskaper: 45 timmars arbetsvecka, betald övertid, normalt inflytande över arbetet, en månadslön på 27 000 kronor, inom den offentliga sektorn, 6 semesterveckor om året och 20

procent sämre utvecklings- och utbildningsmöjligheter. Sannolikheten för att denna arbetsplats ska väljas framför den konstanta²⁶ skattas här till:

$$\begin{aligned} & \Phi(-0.383 - 0.068 \cdot 45 + 0.583 \cdot 1 + 0.030 \cdot 100 + 0.0003 \cdot 27000 - 0.139 \cdot 1 + 0.213 \cdot 6 + 0.032 \cdot 80) - \\ & \Phi(-0.383 - 0.068 \cdot 40 + 0.583 \cdot 0 + 0.030 \cdot 100 + 0.0003 \cdot 23000 - 0.139 \cdot 0 + 0.213 \cdot 6 + 0.032 \cdot 100) = \\ & \Phi(0.472) = 0.181 + 0.500 = 0.681 \end{aligned}$$

Samtliga beräknade sannolikheter för de olika attributkombinationerna redovisas i tabell 11. I tabell 12 visas rangordningen av de olika valmängderna utifrån hur respondenterna gjorde sina faktiska val i CE.

Tabell 11. Beräknad sannolikhet för att respektive valmängd i CE ska väljas framför det konstanta

Utvecklingsmöjligheter, Betald övertid, Inflytande, Semester, Sektor, Arbetstid, Lön	Beräknad sannolikhet att denna väljs framför det konstanta
(100, Ja, 100, 5, Privat, 45, 27000)	$\Phi(1.03) = 0.849$
(120, Nej, 120, 5, Offentlig, 40, 23000)	$\Phi(0.877) = 0.811$
(120, Ja, 100, 6, Privat, 45, 23000)	$\Phi(0.877) = 0.811$
(80, Ja, 100, 6, Offentlig, 45, 27000)	$\Phi(0.472) = 0.681$
(100, Nej, 100, 5, Offentlig, 45, 27000)	$\Phi(0.310) = 0.622$
(120, Nej, 120, 6, Privat, 40, 19000)	$\Phi(0.225) = 0.591$
(80, Ja, 120, 6, Privat, 45, 23000)	$\Phi(0.201) = 0.579$
(80, Nej, 80, 6, Privat, 40, 27000)	$\Phi(-0.225) = 0.409$
(80, Nej, 100, 7, Offentlig, 40, 23000)	$\Phi(-0.560) = 0.288$
(120, Ja, 80, 7, Offentlig, 40, 19000)	$\Phi(-0.305) = 0.382$
(100, Nej, 120, 7, Offentlig, 45, 19000)	$\Phi(-0.676) = 0.248$
(100, Ja, 80, 7, Privat, 40, 19000)	$\Phi(-0.801) = 0.212$
Konstanta alternativet	
(100, Nej, 100, 6, Privat, 40, 23000)	-

²⁶ Det konstanta alternativet istället: 40 timmar, ej övertidsersättning, normalt inflytande, lön 23 000, privat, 6 veckors semester, normala utvecklingsmöjligheter.

Tabell 12. Rangordning av de olika valmängderna (attributkombinationerna) i CE

Utvecklingsmöjligh., Betald övertid, Inflytande, Semester, Sektor, Arbetstid, Lön	Rangordning i tabell 11	% som valde detta framför det konstanta
(100, Ja, 100, 5, Privat, 45, 27000)	1	74%
(120, Ja, 100, 6, Privat, 45, 23000)	3	57%
(80, Ja, 100, 6, Offentlig, 45, 27000)	4	53%
(100, Nej, 100, 5, Offentlig, 45, 27000)	5	49%
(120, Nej, 120, 6, Privat, 40, 19000)	6	45%
(120, Nej, 120, 5, Offentlig, 40, 23000)	2	40%
(80, Nej, 80, 6, Privat, 40, 27000)	8	29%
(120, Ja, 80, 7, Offentlig, 40, 19000)	10	28%
(100, Nej, 120, 7, Offentlig, 45, 19000)	11	14%
(80, Nej, 100, 7, Offentlig, 40, 23000)	9	13%
(80, Ja, 120, 6, Privat, 45, 23000)	7	13%
(100, Ja, 80, 7, Privat, 40, 19000)	12	11%
Konstanta alternativet		Konstanta valset:et valdes i % av fallen i det totala CE
(100, Nej, 100, 6, Privat, 40, 23000)		59%

Den beräknade sannolikheten visar att framförallt lörens påverkan av valet verkar tillmätas en relativt stor betydelse för beslutet. Många av kombinationerna med höga lönenivåer finns att hitta i toppen av listan över sannolikheter medan nästan alla kombinationer med den låga lönenivån finns i botten- enda undantaget är den valmängd som erbjuder höga nivåer av både eget inflytande och utvecklingsmöjligheter. Semesterveckornas inverkan på valet tycks här gå i motsatt riktning mot den förväntade, men som tidigare konstaterats i resultatdelen är denna variabel inte heller signifikant.

Studerars istället hur många det var som faktiskt valde de olika valmängderna framför det konstanta kan konstateras att alternativen med hög lön även här valdes av många personer. Rangordningen mellan den skattade sannolikheten och de faktiska valen stämmer ganska bra överens, åtminstone vad gäller placering på listornas undre eller övre delar. Däremot ligger den beräknade sannolikheten, för att de skiftande attributkombinationerna väljs framför det konstanta alternativet, betydligt högre än de faktiska valen. Detta kan ses som en indikation på förekomst av en bias i undersökningen.

Ytterligare en indikation på förekomst av en bias i undersökningen är att konstanten i den skattade regressionsmodellen antog ett förhållandevis högt negativt värde och var signifikant redan på 1-procentsnivån. Detta kan visa på potentiella problem med studien och hur resultaten ska tolkas. En signifikant konstant kan nämligen tolkas som att respondenterna gör sitt val i betraktande av attribut som inte ingår i studien, att de alltid upplever att en förändring som

negativ eller att det konstanta alternativet alltid föredras framför en förändring. Förekomst av bias kan dels bero på hur studien är konstruerad dels på de antagandena som gjorts kring hur studenterna gör sina val.

7.2 Tolkning av de monetära värderingarna och skillnader mellan individer

Gällande de monetära värderingarna av de olika attributen visar resultaten (tabell 5) bland annat att respondenterna skulle vara beredda att betala för att få ökat inflytande och förbättrade utbildningsmöjligheter. Detta innebär att dessa egenskaper påverkar valet av arbetsplats i positiv riktning. Den monetära värderingen för dessa egenskaper, vilken kan tänkas fungera som en slags proxyvariabel för betydelsen av intellektuell stimulans och framtida karriärmöjligheter, visade sig vara runt 120-130 kronor för en ökning med en procent. Tänkas kan dock att studenterna inte gärna är beredda att avvara speciellt mycket för sådana små förändringar, utan hellre ger upp mer för en mer märkbar förändring (även om de efter en viss nivå antagligen får en avtagande nytta av ytterligare förbättringar).

Respondenterna visar sig också villiga att byta bort en högre grundlön med cirka 2300 kronor mot att istället få betalt vid övertidsarbete. Tolkningen av denna variabel kan göras som en ren ekonomisk förmån i form av en ökad lön men också som en värdering av fritid. Eftersom lön här byts bort mot ersättning vid övertid är den senare tolkningen antagligen mer korrekt. Ett högt värde på MRS implicerar att individer inte är beredda att byta bort fritid om de inte erbjuds en hög ersättning. Denna variabel kan dock tänkas vara beroende av hur mycket övertid en person förväntar sig behöva arbeta - övertidsersättning torde inte bli speciellt viktigt om personen bara förväntar sig att arbeta precis 40 timmar i veckan. Den monetära värderingen av övertid kan här anses vara ganska stor vilket skulle kunna förklaras av att studenterna antigen förväntar sig arbeta mycket övertid eller att de helt enkelt har en hög värdering av fritid. Fritidens betydelse för individer kan även mätas som acceptansen för att arbeta fler timmar i veckan.

Undersökningen visar att ekonomistudenterna skulle vara villiga att ge upp drygt 65 kronor för att slippa arbeta en extra timme i månaden, men desto mer om det handlar om att arbeta extra varje vecka.

Hur skiljde sig då värderingarna mellan olika subgrupper av studenter? Den första interaktionsmodellen (tabell 6) visade att ytterst få socioekonomiska variabler hade signifikant påverkan på valet av arbetsplats. Av intresse är dock att studenter med fler än 120 högskolepoäng tycks ha en högre värdering av betald övertid, eget inflytande, lön, arbete i

offentlig regi och utvecklingsmöjligheter än övriga respondenter. Detta skulle kunna tolkas som om dessa egenskaper ökar i betydelse desto närmare respondenterna är ett faktiskt inträde på arbetsmarknaden.

Den andra interaktionsmodellen (tabell 7) visade att endast fem av de tretton utvalda interaktionstermerna var signifikanta. De preferensskillnader som dock visade sig vara signifikanta kan belysas med skillnaderna i de monetära värderingarna (tabell 8).

Respondenter med tidigare arbetslivserfarenhet verkar till exempel inte värdera en inkomstökning lika mycket som övriga respondenter. Detta är i linje med Scotts studie (2000) vilken visar att ju längre en läkare har arbetat desto lägre värderar hon en ökning i inkomst. Däremot hade de som tidigare förvärvsarbetat en högre (monetär) värdering av inflytande över arbetet. En möjlig tolkning av detta resultat är att denna egenskaps betydelse undervärderas bland övriga respondenterna i förhållande till hur de kommer att resonera när de väl är ute i arbetslivet. Samtidigt finns inte kunskap om vilken typ av, eller hur kvalificerat, arbete de som tidigare förvärvsarbetat har haft. Kanske är det så att deras tidigare arbetsuppgifter varit hårt styrda (och kanske inte heller representerar samma arbete som högskoleutbildade förväntas få) och att just längtan efter inflytande fick dem att börja studera, i försök att förbättra sin situation. I sådana fall skulle värderingarna bland respondenter utan arbetslivserfarenhet inte behöva revideras.

Respondenter med barn uppgav att de skulle vara beredda att betala mer än dubbelt så mycket än övriga för att slippa arbeta en timme mer i veckan. Detta kan tolkas som om att de värderar fritid betydligt mer än övriga respondenter, vilket också är ett förväntat resultat utifrån tidigare studier och mönster på arbetsmarknaden.

Ett mer oväntat, men intressant, resultat är att kvinnorna i studien uppger att de skulle vara beredda att acceptera en lön på runt 1200 kronor lägre om arbetet är inom den privata istället för den offentliga sektorn. Detta resultat kan tyckas mer svårförklarat, och går dessutom emot resultaten från Blanks studie (1985), vilket gör att det hade varit intressant att få reda på vad kvinnorna lägger in för egna värderingar i de två sektoralternativen och vad som kan förklara denna skillnad gentemot männen.

De monetära värderingarna kan användas av arbetsgivare för att försöka beräkna hur mycket policyförändringarna måste få kosta för att ge effekt på valet av arbetsplats. Resultaten visar dock att arbetsgivarna också bör ta hänsyn till skillnader i preferenser mellan olika grupper i sitt arbete med att framstå som en attraktiv arbetsplats.

Undersökningen dras, som tidigare konstaterats i diskussionen om marginaleffekter, med vissa skalproblem. Skalproblemen beror på att de olika egenskaperna uttrycks i olika enheter och

att olika individer läser in olika värderingar i olika egenskaper. Detta är ett av skälen till att det kan vara svårt att på rättvisande sätt utröna vilka attribut som får ”hög” monetära värderingar i en jämförelse mellan varandra. Ytterligare ett problem av ”skalkaraktär” vid analysen av MRS kan vara svårigheten i att bestämma en enhetlig tidsdimension och ansätta denna på de olika attributen.

7.3 Begränsningar i resultatens användbarhet

Tolkningarna av resultaten och särskilt de monetära värderingarna bör göras med ytterligare vissa saker i beaktande. Precis som i Rottenbergs (1956) kritik av neoklassikernas ”ceteribus paribus” antagande, där de icke-monetära egenskaperna hamnar i skymundan, kan studier av denna typ med fokus på policyvariabler kritiseras för att gå miste om andra viktiga variabler. De flesta av de arbetsmiljöundersökningar som nämnts i inledningen visar att faktorer som ”trevliga arbetskamrater” och ”bra chef” är mycket viktiga för synen på arbetet. Även denna undersökning visar till exempel att majoriteten av respondenterna verkar överens om vikten av ha ”intressanta arbetsuppgifter”. Innebörden av detta blir att de åtgärder och finansiella initiativ som föreslås utifrån undersökningens resultat kan bli helt verkningslösa om någon eller några andra faktorer varierar starkt mellan olika arbetsplatser.

Även i avsaknad av andra egenskaper som skiljer sig åt mellan arbetsplatser måste man vara försiktig med att använda de monetära värderingarna som ett riktmärke för storleken på en eventuell finansiell förmån/kompensation. Många CE har uppvisat att respondenterna har så kallade dominant val vilket innebär att de inte alltid använder sig av kompensatoriska valregler, något som antagits i denna studie för att bland annat kunna räkna ut MRS. Att undersökningar innefattar en övervikt för vissa attributs betydelse kan antingen bero på att respondenterna verkligen har dominant preferenser, eller att frågorna i experimentet uppfattas som alldeles för komplexa. Här kommer återigen aspekten kring att välja rätt nivåer i CE in i bilden. Om skillnader i ett attributs nivåer uppfattas som mer markanta än för andra attribut föreligger risk för att attributet med de stora nivåskillnaderna kommer att styra respondenternas val i alltför stor utsträckning. Respondenterna kan alltså komma att använda sig av någon förenklande lexiografisk regel. Om respondenterna verkligen har lexiografiska preferenser, det vill säga har en ranking av attributen men valet alltid avgörs av nivån på den viktigaste egenskapen, är detta inget större problem för undersökningen. Men om denna beslutsstrategi används enbart på grund av dess förenklande egenskaper innebär detta att systematiska fel kan introduceras i

undersökningen och ge en bias i resultatet (Alpizar, Carlsson och Magnusson, 2001). En strategi som hade kunnat användas för att undvika detta hade varit att använda frågor i experimentet där respondenten får svara på och motivera varför de bara svarade på en eller två attribut i undersökningen. Denna strategi har inte använts i denna undersökning för att undvika en alltför omfattande enkät till respondenterna. Däremot fick respondenterna svara på frågan om vilka egenskaper som ökar i betydelse vid konjunkturförändringar. Svaret visade att lön fick ett mycket stort genomslag, vilket möjligen skulle kunna indikera förekomsten av en dominant strategi. Om detta är fallet kan de monetära värderingarna av de övriga attributen antas vara underskattade.

Vid en bedömning av storleken på ett finansiellt incitament bör man dessutom vara vaksam över att det antagligen finns personer med andra lexiografiska preferenser. Om en individ har en mycket stark lexiografisk preferens för ett specifikt attribut är det möjligt att denna person inte är beredd att göra någon ”trade-off”, det vill säga att det inte finns någon finansiell ersättning som kan kompensera detta attribut. Däremot kan det finnas skäl att anta, vilken också denna studie visar, att det normala är att individer är beredd att minska storleken på någon egenskap i utbyte mot en ökad lön.

Även resultaten kring hur studenternas preferenser förändras med konjunkturläget måste här tolkas med försiktighet. Många respondenter har angivit att samma egenskap blir viktigare både vid ett försämrat såväl som förbättrat konjunkturläge! Det kan därför inte tyckas helt relevant att närmare undersöka vilka eventuella socioekonomiska egenskaper som påverkar dessa preferensförskjutningar. Studenternas svar kan snarare få ses som en indikator på vilka egenskaper som verkar vara ”konjunktur känsliga” och som ett mått på huruvida studenterna anser att konjunkturförändringar påverkar deras val eller ej.

7.4 Studiens validitet

Enkätens utformning i CE påverkar både undersökningens reliabilitet och validitet. En stor del av frågeformulärens tillförlitlighet och datans träffsäkerhet har att göra med hur pass verklighetstroget valet och de hypotetiska scenarierna²⁷ uppfattades av respondenterna. Det är lätt att förhålla sig kritisk till hur resultatet hade sett ut om undersökningen hade gjorts vid en

²⁷ Kanske finns bland annat så kallade ”framing effects” (Kahnemahn och Tversky, 1979) där individen upplever vinster och förluster annorlunda beroende på problemets framställning.

annan skola, vid en annan tidpunkt eller överhuvudtaget om studenterna har svarat seriöst på frågorna. Kanske implicerar de signifikanta interaktionsvariablerna mellan högskolepoäng och arbetsplatsegenskaper (tabell 6) att de som är närmare att ge sig ut i arbetslivet svarar mer seriöst eller att de i större omfattning tänkt över vilka värderingar de anser vara viktiga redan före experimentet?

Eftersom valet av attributnivåerna har ett subjektivt inslag, kan detta givetvis innebära ett problem med CE som metod, då valet av andra attributnivåer skulle kunna generera andra resultat. Pilotstudier och fokusgrupper används ofta, och har även försökts användas i detta CE, för att kunna justera nivåerna och minska denna problematik.

Genom svaren i attityddelen ser vi att rangordningen av andra arbetsplatsegenskaper än de som presenteras i CE uppvisar viss överensstämmelse med andra arbetsmiljöundersökningar vilket kan anses bekräfta den externa validiteten. Gällande respondenternas värderingar av övriga arbetsplatsegenskaper kan konstateras att en stor andel verkar värdesätta att arbetet bidrar med något även för andra medan andra egenskaper, som i större utsträckning gynnar egennytta, verkar hamna betydligt längre ner på rankingen. Andra studier (SCB, 2001; Statens kvalitets- och kompetensråd, 2003) har också visat att mer ”altruistiska egenskaper” har betydelse för trivseln på arbetet - även om de inte tillmäts lika stor betydelse som här. Kanske kan detta visa på en viss diskrepans mellan vad individer uppger att de har för värderingar innan man är ute i arbetslivet och vad de senare verkligen värdesätter. Som tidigare nämnts i metodavsnittet är en kritik mot SP-metodiken just att de val som respondenter gör i en hypotetisk situation kan vara skilda mot de faktiska val som skulle göras i en verklig situation.

I jämförelse med Universums studie (2003) finns både en del likheter och en del skillnader. Till exempel visade Universums studie att studenterna värderade internationella karriärmöjligheter betydligt mer än, i fallande skala, flexibel arbetstid, trygg anställning och karriär, något som inte är helt i linje med de resultat som här presenterades i figur 2. Universums studie visar också rangordningen av några av de variabler som ingick i CE vilka var, i fallande betydelse, vidareutbildning, mer utmanande arbetsuppgifter, lön och få övertidstimmar. Den finansiella förmån (förutom lön) som rangordnades högst var betald övertid strax före extra semester. Gällande de gemensamma attributen går alltså att utläsa viss samstämmighet mellan de två undersökningarna men också vissa avsteg vilket kan visa på problem med metoden för datainsamlingen och undersökningens urval. Dock bör betonas att Universums studie (2003) inte heller har vägt alla egenskaper samlade mot varandra (vilket var ett av syftena med denna undersökning) varpå ingående attribut och frågor givetvis formulerats på annorlunda sätt. Som exempel kan nämnas att i valet mellan att arbeta inom den offentliga eller den privata sektorn

valde enbart åtta procent av Universums respondenter den offentliga. Den stora skillnaden är dock att Universums studie antar att de olika sektorerna besitter olika egenskaper och arbetsuppgifter, varpå analysen kring skillnaderna blir svårtolkad.

SP-metodens interna validitet kan anses delvis vara bekräftad genom att studenterna fick en negativ marginalnytta av ökad arbetstid och en positiv marginalnytta med ökad lön. Det går givetvis att hävda att RP-metoden hade generat andra resultat och marginaleffekter. Att resultaten från RP-metoden skulle ha uppvisat variationer gentemot denna studies resultat verkar rimligt eftersom preferenserna tycks ändras med ålder och arbetslivserfarenhet (se bl.a. Scott, 2001; Ungdomsstyrelsen, 2003). Det enda problemet är att det inte går att studera vår population utifrån denna teknik eftersom de ännu inte är ute i arbetslivet.

Tidigare i detta arbete har ett antagande gjorts om att experimentet inte är tillräckligt långt för att ge upphov till trötthetseffekter, utan att detta senare fullt ut bevisats. En möjlighet att testa om respondenterna har stabila preferenser hade varit att ha samma valset i början som i slutet av CE. Detta förfarande valdes dock bort eftersom två befintliga valmängder skulle ha varit tvungna att lyftas bort och därmed minskat informationsmängden från CE drastiskt. Ett annat alternativ hade varit att dela in de två grupperna i två undergrupper och ge frågorna i omvänd ordning. Det är fortfarande inte säkert om det skulle ha gått att komma åt enskilda individers eventuella avvikelser från stabilitetsantagandet (Alpizar, Carlsson och Magnusson, 2001). Ytterligare ett alternativ, med hänsyn till preferensantagandena, är att lyfta ur de enkätsvar där studenterna svarat på ett inkonsekvent sätt. Genom att inkludera en valmängd som är strikt bättre än en annan (det vill säga alla attributnivåer är bättre) finns möjlighet att rensa ur dem som valde den ena valmängden men inte den andra, bättre, attributkombinationen.

8 Sammanfattning och slutsatser

Denna studie har undersökt ekonomistudenters preferenser för olika arbetsplatsegenskaper genom att studera val mellan olika fiktiva arbetsplatser. Resultaten från detta specifika CE visar att såväl monetära som icke-monetära attribut påverkar arbetsplatsvalet. Undersökningen visar att arbetsgivarna bör fokusera på lönenivå, att skapa utrymme för utveckling och eget inflytande, att erbjuda övertidsersättning och hålla nere arbetstiderna för att attrahera välutbildade ekonomer. Då sektortillhörighet inte visade sig påverka valet av arbetsplats verkar offentliga och privata arbetsgivare kunna använda samma strategier för att locka till sig kompetent arbetskraft.

Undersökningen visar vidare att det kan finnas skillnader (om än små) i preferenser mellan olika subgrupper, vilket gör att arbetsgivare kan behöva beakta dessa olikheter för att lyckas uppnå att vara en attraktiv arbetsplats för sin specifika målgrupp. Om det framgår för arbetsgivare vilka egenskaper olika grupper föredrar kan de eventuellt styra vilka arbetstagare som söker sig till deras arbetsplats. De individegenskaper som enligt denna studie hade störst inverkan på arbetsplatsvalet var om studenterna hade tidigare arbetslivserfarenhet, hur länge de studerat, kön och huruvida de har barn eller inte. Däremot visade sig inte föräldrarnas akademiska nivå, uppväxt i storstad, eller en drivkraft att vilja starta eget företag, ha signifikant påverkan på valet av arbetsplats.

Studien har också beräknat de monetära värderingarna för de policyattribut som ingick i studien genom att se hur mycket mer lön studenterna kräver för att tvingas acceptera mer av en oönskad egenskap eller är beredda att avvara för att få mer än en önskad egenskap. Resultaten visade att övertid fick en ganska hög värdering medan till exempel inflytande och utvecklingsmöjligheter fick en lägre värdering. I diskussionen uppmärksammades dock att värderingarna kan vara ganska svåra att direkt jämföra mot varandra då olika egenskaper uttrycks i olika enheter. För arbetsgivarnas del kan dock de monetära värderingarna användas för att ge en ungefärlig uppfattning om hur mycket som krävs för att framtida arbetstagare ska påverkas i önskad riktning.

I arbetet har flera förslag till förbättrade studier inom området redan presenterats men det finns givetvis mycket övrigt att studera. Resultaten från modellen med interaktionstermer kan tolkas som en indikation på att de största skillnaderna mellan subgrupperna verkar vara knutet till vilken erfarenhet människor besitter och i vilken fas individerna befinner sig i livet, inte minst med avseende på familjebildning. Då undersökningen inte uttryckligen anvisat under vilken tid i deras liv valet görs, utan lämnat det fritt för respondenterna att tänka sig hur det ser ut idag, skulle det vara intressant att undersöka vad studenterna tror om sina preferenser efter några år på arbetsmarknaden. Kanske är det också så att den bias vi ser i resultatet samt att 59 procent valde det konstanta alternativet bör undersökas ytterligare? Studien skulle antagligen behöva kompletteras med en analys över transaktionskostnaders betydelse vid byte av arbetsplats. Förutom att alternera nivåer och scenarier för att se om liknande resultat uppnås, skulle även andra egenskaper av specifikt intresse för ett visst företag, myndighet, organisation eller för samhället som helhet lyftas in.

Resultaten från denna studie om ekonomistudenters preferenser kring olika arbetsplatsegenskaper kan vara till hjälp för olika företag och organisationer att lyckas attrahera kompetent arbetskraft. De monetära värderingarna och hur studenterna är beredda att byta bort

olika egenskaper mot varandra, tillsammans med en kännedom om företagets kostnader för att genomföra olika åtgärder, kan vara en hjälp för arbetsgivare att bestämma den mest kostnadseffektiva strategin för att rekrytera och behålla arbetskraft.

Det är dock viktigt att inte få en övertro till siffrorna och se dem som absoluta sanningar. Enligt mitt förmenande bör undersökningens begränsningar beaktas men icke förty kan resultatet ses som en antydning till i vilken riktning tendenserna tycks gå. Kanske står vi då lite mer redo att hantera en kommande arbetskraftsbristsituation?

Referenser

Alpizar, F., Carlsson, F., Martinsson, P. (2001). *Using Choice Experiments for Non-Market Valuation* (Working papers in economics no. 52). Göteborg: Göteborg University, Department of Economics.

Blank, R. M. (1985). An Analysis of Workers' Choice between Employment in the Public and Private Sectors. *Industrial and Labor Relations Review*, 38, 211-224.

Cavalluzzo, L. C. (1991). Nonpecuniary Rewards in the Workplace: Demand Estimates Using Quasi-Market Data. *The Review of Economics and Statistics*, 73, 508-512.

Fürth, T., Holmberg, I., Larsson, O., & Raaterova, M. (2002). *80-talisterna kommer*. Uppsala: Uppsala Publishing House AB.

Goddeeris, J. H. (1998). Compensating Differentials and Self-Selection: An Application to Lawyers. *Journal of Political Economy*, 96, 411-428.

Griffiths, W., Carter Hill, R., & Judge, G. (1993). *Learning and Practicing Econometrics*. New York: Wiley.

Gujarati, D. (2003). *Basic Econometrics* (International edition). New York: McGraw-Hill.

Hammar, H., Carlsson, F. (2001). *Smokers' decisions to quit smoking* (Working papers in economics no. 59). Göteborg: Göteborg University, Department of Economics.

Kahneman, D., Tversky, A. (1979). Prospect Theory: An Analysis of Decision under Risk. *Econometrica*, 47, 263-292.

Lampi, E. (2003). *Hur de boende i Bromma upplever flygbuller? En värderingsstudie av antalet starter och landningar vid Bromma flygplats*. (Magisteruppsats) Södertörns Högskola, Nationalekonomiska institutionen.

Ligon, J. (1994). Fee-For-Service versus HMO Outpatient Expenditure Patterns. *The Journal of Risk and Insurance*, 61, 96-106.

Louviere, J., Hensher, D. (1983) Using Discrete Choice Models with Experimental Design Data to Forecast Consumer Demand for a Unique Cultural Event. *The Journal of Consumer Research*, 10, 348-358.

Louviere J., Hensher, D., & Swait, J. (2000). *Stated Choice Methods, Analysis and Application*. Cambridge: Cambridge University Press.

McFadden, D. (1974). Conditional logit analysis of qualitative choice behavior. I Zarembka, P. (red.), *Frontiers in Econometrics*. New York: Academic Press.

Olehäll, S., & Levy W. (2002). *Arbeta i Sverige eller utomlands? En kvantitativ studie av utflyttningsbestämningfaktorer bland morgondagens akademiker*. (Magisteruppsats) Handelshögskolan vid Göteborgs universitet, Nationalekonomiska institutionen.

Rottenberg, S. (1956). On Choice in Labor Markets. *Industrial and Labor Relations Review*, 9, 183-199.

Scott, A. (2001). Eliciting GP's preferences for pecuniary and non-pecuniary job characteristics. *Journal of health economics*, 20, 329-347.

SFS 1982:673. Arbetstidslagen. Stockholm:Näringsdepartementet.

SIFs hemsida, Löner för utexaminerade. www.sif.se Access 2003-04-10.

SOU 1973:55. Beteendevetenskaplig arbetslivsforskning. Stockholm: Industridepartementet.

Statens kvalitets- och kompetensråd. (2003) *Därför byter unga i staten jobb. Orsaker till personalomsättningen bland yngre handläggare inom statsförvaltningen*. Stockholm.

Statistiska centralbyrån. (2002). *Trender och Prognoser 2002: Utsikterna på arbetsmarknaden*. Örebro.

Sörlin, S., Törnqvist, G. (2000). *Kunskap för välstånd. Universiteten och omvandlingen av Sverige*. Stockholm: SNS förlag.

TCOs hemsida, Lönestatistik. www.tco.se Access 2003-04-10.

Ungdomsstyrelsen. (2003). *De kallar oss unga- Ungdomsstyrelsens Attityd- och värderingsstudie 2003*. Stockholm.

Universum Communications Sweden. (2003). *FöretagsBarometern 2003 – Ekonomer. Huvudrapport*. Stockholm

Vredin Johansson, M. (1998). *Using Modal Perceptions to Determine Work Trip Travel Mode*. (Umeå University, Department of Economics, 901 87 Umeå).

Varian, H. (1999). *Intermediate Microeconomics, A Modern Approach*(5th edition). New York: W.W. Norton Company.

Hej!

Du ombeds härmed att vara med i en studie och svara på en enkät angående hur du resonerar kring valet av framtida arbetsplats. Resultatet från denna enkät kommer att ligga till grund för min uppsats inom nationalekonomi som kommer att studera attityderna hos blivande ekonomer när det gäller framtida arbete. Syftet är att via statistiska metoder belysa vilka faktorer, både monetära och icke-monetära, som främst påverkar unga akademikers val av arbetsplats.

Undersökningen består av 3 korta delar. Undersökningen inleds, i dess första del, med ett antal ”bakgrundsfrågor”. Därefter följer huvuddelen av undersökningen, det så kallade ”choice experimentet”, vilken rör de olika variablernas inverkan på ditt arbetsplatsval. Denna del är den viktigaste om jag vill uppmana er till att läsa instruktionerna och minnas att det inte finns några rätta svar utan att det är din åsikt som är intressant! Slutligen ombeds du även svara på några korta frågor kring din inställning till olika arbetsplatsegenskaper.

På den sista sidan har jag lämnat fritt utrymme om det är något kring undersökningen eller ämnet ni önskar kommentera.

Jag tackar dig för att Du tar dig tid att ställa upp, det uppskattas otroligt mycket!

Anna Kratz

Vid eventuella oklarheter eller frågor, kontakta:

Anna Kratz, anna.kratz@sh.se,

ME 122, 08-608 47 49

I. Bakgrundsvariabler

Fråga 1

Hur gammal är du?

Jag är.....år gammal

Fråga 2

Är du kvinna eller man?

Kvinna Man

Fråga 3

Hur många invånare bor i den stad/ort du kommer ifrån?

<100 000 >100 000

Fråga 4

Är du gift /sambo?

Ja Nej

Fråga 5

Har du barn?

Ja Nej

Fråga 6

Har någon eller båda av dina föräldrar eftergymnasial utbildning, dvs. studier vid högskola eller universitet?

Ja Nej

Fråga 7

Har du tidigare förvärvsarbetat under minst ett år?

Ja Nej

Fråga 8

Vilket är huvudämne/inriktning i din högskoleutbildning (välj en)?

- Finansiering
- Marknadsföring
- Nationalekonomi
- Organisation
- Redovisning

Fråga 9

Hur många högskolepoäng har du?

< 60 poäng 60-120 poäng >120 poäng

II. Choice experiment

Du har nu kommit till den viktigaste delen av enkäten, där du ombedes göra ett val mellan två fiktiva arbetsplatser.

Du kommer här att ställas inför ett antal hypotetiska situationer med olika kombinationer av 7 stycken attribut (variabler). Dessa attribut beskriver arbetsplatsen med avseende på sektor, hur mycket man arbetar i snitt per vecka, vilka möjligheter som finns till utveckling & utbildning, hur stort eget inflytande du har över arbetets upplägg, antal semesterveckor, lön och om man har betald övertid.

Attribut:	Kommer att uttryckas som:
Arbetstid	Genomsnittligt arbetade timmar/vecka
Betald övertid	Ja eller nej
Eget inflytande över arbetets upplägg	Indexnivåer, där 100 är normal, - 80 ska tolkas som att arbetsuppgifterna är 20% mer bundna än normalt - 120 som att arbetsuppgifterna är 20% friare än normalt
Lön	Månadslön (innan skatt)
Sektortillhörighet	Privat eller offentligt
Semester	Antal (betalda) semesterveckor/år
Utvecklings & utbildningsmöjligheter	Indexnivåer, där 100 är normal, - 80 ska tolkas som att utvecklings- möjligheterna är 20% sämre - 120 ska tolkas som att utvecklings- möjligheterna är 20% bättre

Du kommer nedan välja mellan två arbetsplatser, A och B. Frågan du ska svara på är: Vilken arbetsplats skulle du helst vilja arbeta på?

- Du uppmanas att noga tänka över varje alternativ. Observera att du bara kan välja ett alternativ i varje fråga.
- Antag att alla andra egenskaper (än de angivna) är identiska hos de två arbetsplatserna.
- I frågorna kommer alternativ A alltid att vara samma medan alternativ B kommer att variera.
- Vänligen besvara alla sex frågor, de är alla olika.
- Kom ihåg att det inte finns några "rätt eller fel" utan att det är dina uppfattningar som är intressanta.

Fråga 10. Vilken arbetsplats skulle du föredra?**Utveckling & Utbildningsmöjligheter**

(index 100 = normal)

Betald övertid**Eget inflytande över arbetets****upplägg**

(index 100= normal)

Antal semesterveckor**Arbetsplatsens sektortillhörighet****Total genomsnittlig arbetstid / vecka****Månadslön****Arbetsplats****A**

100

Nej

100

6

Privat

40

23 000

Arbetsplats**B**

120

Ja

100

5

Privat

45

23 000

Jag föredrar alternativ: **A** (vänligen välj en av rutorna) **B****Fråga 11. Vilken arbetsplats skulle du föredra?****Utveckling & Utbildningsmöjligheter**

(index 100 = normal)

Betald övertid**Eget inflytande över arbetets****upplägg**

(index 100= normal)

Antal semesterveckor**Arbetsplatsens sektortillhörighet****Total genomsnittlig arbetstid / vecka****Månadslön****Arbetsplats****A**

100

Nej

100

6

Privat

40

23 000

Arbetsplats**B**

80

Ja

100

6

Offentligt

45

27 000

Jag föredrar alternativ: **A** (vänligen välj en av rutorna) **B**

Fråga 12. Vilken arbetsplats skulle du föredra?

Utveckling & Utbildningsmöjligheter
(index 100 = normal)

Betald övertid

**Eget inflytande över arbetets
upplägg**

(index 100= normal)

Antal semesterveckor

Arbetsplatsens sektortillhörighet

Total genomsnittlig arbetstid / vecka

Månadslön

Arbetsplats A
100
Nej
100
6
Privat
40
23 000

Arbetsplats B
100
Nej
120
7
Offentligt
45
19 000

Jag föredrar alternativ:

A (vänligen välj en av rutorna) **B**

Fråga 13. Vilken arbetsplats skulle du föredra?

Utveckling & Utbildningsmöjligheter
(index 100 = normal)

Betald övertid

**Eget inflytande över arbetets
upplägg**

(index 100= normal)

Antal semesterveckor

Arbetsplatsens sektortillhörighet

Total genomsnittlig arbetstid / vecka

Månadslön

Arbetsplats A
100
Nej
100
6
Privat
40
23 000

Arbetsplats B
100
Ja
80
7
Privat
40
19 000

Jag föredrar alternativ:

A (vänligen välj en av rutorna) **B**

Fråga 14. Vilken arbetsplats skulle du föredra?**Utveckling & Utbildningsmöjligheter**

(index 100 = normal)

Betald övertid**Eget inflytande över arbetets****upplägg**

(index 100= normal)

Antal semesterveckor**Arbetsplatsens sektortillhörighet****Total genomsnittlig arbetstid / vecka****Månadslön**

Arbetsplats A	Arbetsplats B
100	120
Nej	Nej
100	120
6	5
Privat	Offentligt
40	40
23 000	23 000

Jag föredrar alternativ: **A** (vänligen välj en av rutorna) **B****Fråga 15. Vilken arbetsplats skulle du föredra?****Utveckling & Utbildningsmöjligheter**

(index 100 = normal)

Betald övertid**Eget inflytande över arbetets****upplägg**

(index 100= normal)

Antal semesterveckor**Arbetsplatsens sektortillhörighet****Total genomsnittlig arbetstid / vecka****Månadslön**

Arbetsplats A	Arbetsplats B
100	80
Nej	Nej
100	80
6	5
Privat	Privat
40	40
23 000	27 000

Jag föredrar alternativ: **A** (vänligen välj en av rutorna) **B**

III. Attityd variabler

Fråga 16

Avser du att någon gång i framtiden starta eget företag?

- Ja Nej

Fråga 17

Rangordna de *två* viktigaste egenskaperna för en arbetsplats bland förslagen nedan (skriv 1 för det bästa alternativet och 2 för det näst bästa).

- Intressanta arbetsuppgifter
- Bidrar med något värdefullt för andra
- Stor anställningstrygghet
- Goda karriärmöjligheter
- Att arbetsplatsens värderingar stämmer väl överens med mina egna värderingar
- Flexibla arbetstider
- Möjlighet till arbete utomlands

Fråga 18

a) Tror du att ett **försämrat** arbetsmarknadsläge skulle ändra din uppfattning om vad som är viktiga egenskaper hos en arbetsplats?

- Ja Nej

b) Om ja på föregående fråga, vilka egenskaper skulle bli viktigare (välj *två* av de nedanstående alternativen)?

- Lön
- Arbetstid
- Semester
- Eget inflytande
- Utvecklingsmöjligheter
- Övertidsersättning

Fråga 19

a) Tror du att ett **förbättrat** arbetsmarknadsläge skulle ändra din uppfattning om vad som är viktiga egenskaper hos en arbetsplats?

- Ja Nej

b) Om ja på föregående fråga, vilka egenskaper skulle bli viktigare (välj *två* av de nedanstående alternativen)?

- Lön
- Arbetstid
- Semester
- Eget inflytande
- Utvecklingsmöjligheter
- Övertidsersättning

Egna synpunkter:

TACK så mycket för din hjälp!

Hej!

Du ombeds härmed att vara med i en studie och svara på en enkät angående hur du resonerar kring valet av framtida arbetsplats. Resultatet från denna enkät kommer att ligga till grund för min uppsats inom nationalekonomi som kommer att studera attityderna hos blivande ekonomer när det gäller framtida arbete. Syftet är att via statistiska metoder belysa vilka faktorer, både monetära och icke-monetära, som främst påverkar unga akademikers val av arbetsplats.

Undersökningen består av 3 korta delar. Undersökningen inleds, i dess första del, med ett antal "bakgrundsfrågor". Därefter följer huvuddelen av undersökningen, det så kallade "choice experimentet", vilken rör de olika variablernas inverkan på ditt arbetsplatsval. Denna del är den viktigaste om jag vill uppmana er till att läsa instruktionerna och minnas att det inte finns några rätta svar utan att det är din åsikt som är intressant! Slutligen ombeds du även svara på några korta frågor kring din inställning till olika arbetsplatsegenskaper.

På den sista sidan har jag lämnat fritt utrymme om det är något kring undersökningen eller ämnet ni önskar kommentera.

Jag tackar dig för att Du tar dig tid att ställa upp, det uppskattas otroligt mycket!

Anna Kratz

Vid eventuella oklarheter eller frågor, kontakta:
Anna Kratz, anna.kratz@sh.se,
ME 122, 08-608 47 49

I. Bakgrundsvariabler

Fråga 1

Hur gammal är du?

Jag är.....år gammal

Fråga 2

Är du kvinna eller man?

Kvinna Man

Fråga 3

Hur många invånare bor i den stad/ort du kommer ifrån?

<100 000 >100 000

Fråga 4

Är du gift /sambo?

Ja Nej

Fråga 5

Har du barn?

Ja Nej

Fråga 6

Har någon eller båda av dina föräldrar eftergymnasial utbildning, dvs. studier vid högskola eller universitet?

Ja Nej

Fråga 7

Har du tidigare förvärvsarbetat under minst ett år?

Ja Nej

Fråga 8

Vilket är huvudämne/inriktning i din högskoleutbildning (välj ett alternativ)?

- Finansiering
- Marknadsföring
- Nationalekonomi
- Organisation
- Redovisning

Fråga 9

Hur många högskolepoäng har du?

< 60 poäng 60-120 poäng >120 poäng

II. Choice experiment

Du har nu kommit till den viktigaste delen av enkäten, där du ombedes göra ett val mellan två fiktiva arbetsplatser.

Du kommer här att ställas inför ett antal hypotetiska situationer med olika kombinationer av 7 stycken attribut (variabler). Dessa attribut beskriver arbetsplatsen med avseende på sektor, hur mycket man arbetar i snitt per vecka, vilka möjligheter som finns till utveckling & utbildning, hur stort eget inflytande du har över arbetets upplägg, antal semesterveckor, lön och om man har betald övertid.

Attribut:	Kommer att uttryckas som:
Arbetstid	Genomsnittligt arbetade timmar/vecka
Betald övertid	Ja eller nej
Eget inflytande över arbetets upplägg	Indexnivåer, där 100 är normal, - 80 ska tolkas som att arbetsuppgifterna är 20% mer bundna än normalt - 120 som att arbetsuppgifterna är 20% friare än normalt
Lön	Månadslön (innan skatt)
Sektortillhörighet	Privat eller offentlig
Semester	Antal (betalda) semesterveckor/år
Utvecklings & utbildningsmöjligheter	Indexnivåer, där 100 är normal, - 80 ska tolkas som att utvecklings- möjligheterna är 20% sämre - 120 ska tolkas som att utvecklings- möjligheterna är 20% bättre

Du kommer nedan välja mellan två arbetsplatser, A och B. Frågan du ska svara på är: Vilken arbetsplats skulle du helst vilja arbeta på?

- Du uppmanas att noga tänka över varje alternativ. Observera att du bara kan välja ett alternativ i varje fråga.
- Antag att alla andra egenskaper (än de angivna) är identiska hos de två arbetsplatserna.
- I frågorna kommer alternativ A alltid att vara samma medan alternativ B kommer att variera.
- Vänligen besvara alla sex frågor, de är alla olika.
- Kom ihåg att det inte finns några "rätt eller fel" utan att det är dina uppfattningar som är intressanta.

Fråga 10. Vilken arbetsplats skulle du föredra?**Utveckling & Utbildningsmöjligheter**

(index 100 = normal)

Betald övertid**Eget inflytande över arbetets****upplägg**

(index 100= normal)

Antal semesterveckor**Arbetsplatsens sektortillhörighet****Total genomsnittlig arbetstid / vecka****Månadslön**

Arbetsplats A
100
Nej
100
6
Privat
40
23 000

Arbetsplats B
100
Ja
100
5
Privat
45
27 000

Jag föredrar alternativ: **A** (vänligen välj en av rutorna) **B****Fråga 11. Vilken arbetsplats skulle du föredra?****Utveckling & Utbildningsmöjligheter**

(index 100 = normal)

Betald övertid**Eget inflytande över arbetets****upplägg**

(index 100= normal)

Antal semesterveckor**Arbetsplatsens sektortillhörighet****Total genomsnittlig arbetstid / vecka****Månadslön**

Arbetsplats A
100
Nej
100
6
Privat
40
23 000

Arbetsplats B
120
Ja
80
7
Offentligt
40
19 000

Jag föredrar alternativ: **A** (vänligen välj en av rutorna) **B**

Fråga 12. Vilken arbetsplats skulle du föredra?**Utveckling & Utbildningsmöjligheter**

(index 100 = normal)

Betald övertid**Eget inflytande över arbetets****upplägg**

(index 100= normal)

Antal semesterveckor**Arbetsplatsens sektortillhörighet****Total genomsnittlig arbetstid / vecka****Månadslön**

Arbetsplats A
100
Nej
100
6
Privat
40
23 000

Arbetsplats B
80
Nej
100
7
Offentligt
40
23 000

Jag föredrar alternativ: **A** (vänligen välj en av rutorna) **B****Fråga 13. Vilken arbetsplats skulle du föredra?****Utveckling & Utbildningsmöjligheter**

(index 100 = normal)

Betald övertid**Eget inflytande över arbetets****upplägg**

(index 100= normal)

Antal semesterveckor**Arbetsplatsens sektortillhörighet****Total genomsnittlig arbetstid / vecka****Månadslön**

Arbetsplats A
100
Nej
100
6
Privat
40
23 000

Arbetsplats B
80
Ja
120
6
Privat
45
23 000

Jag föredrar alternativ: **A** (vänligen välj en av rutorna) **B**

Fråga 14. Vilken arbetsplats skulle du föredra?

Utveckling & Utbildningsmöjligheter

(index 100 = normal)

Betald övertid

Eget inflytande över arbetets

upplägg

(index 100= normal)

Antal semesterveckor

Arbetsplatsens sektortillhörighet

Total genomsnittlig arbetstid / vecka

Månadslön

Arbetsplats A
100
Nej
100
6
Privat
40
23 000

Arbetsplats B
100
Nej
100
5
Offentligt
45
27 000

Jag föredrar alternativ:

A (vänligen välj en av rutorna) **B**

Fråga 15. Vilken arbetsplats skulle du föredra?

Utveckling & Utbildningsmöjligheter

(index 100 = normal)

Betald övertid

Eget inflytande över arbetets

upplägg

(index 100= normal)

Antal semesterveckor

Arbetsplatsens sektortillhörighet

Total genomsnittlig arbetstid / vecka

Månadslön

Arbetsplats A
100
Nej
100
6
Privat
40
23 000

Arbetsplats B
120
Nej
120
6
Privat
40
19 000

Jag föredrar alternativ:

A (vänligen välj en av rutorna) **B**

III. Attityd variabler

Fråga 16

Avser du att någon gång i framtiden starta eget företag?

Ja

Nej

Fråga 17

Rangordna de *två* viktigaste egenskaperna för en arbetsplats bland förslagen nedan (skriv 1 för det bästa alternativet och 2 för det näst bästa).

Intressanta arbetsuppgifter

Bidrar med något värdefullt för andra

Stor anställningstrygghet

Goda karriärmöjligheter

Att arbetsplatsens värderingar stämmer väl överens med mina egna värderingar

Flexibla arbetstider

Möjlighet till arbete utomlands

Fråga 18

a) Tror du att ett **försämrat** arbetsmarknadsläge skulle ändra din uppfattning om vad som är viktiga egenskaper hos en arbetsplats?

Ja

Nej

b) Om ja på föregående fråga, vilka egenskaper skulle bli viktigare (välj *två* av de nedanstående alternativen)?

Lön

Arbetstid

Semester

Eget inflytande

Utvecklingsmöjligheter

Övertidsersättning

Fråga 19

a) Tror du att ett **förbättrat** arbetsmarknadsläge skulle ändra din uppfattning om vad som är viktiga egenskaper hos en arbetsplats?

Ja

Nej

b) Om ja på föregående fråga, vilka egenskaper skulle bli viktigare (välj *två* av de nedanstående alternativen)?

Lön

Arbetstid

Semester

Eget inflytande

Utvecklingsmöjligheter

Övertidsersättning

Egna synpunkter:

TACK så mycket för din hjälp!