

Norsk seniorpolitisk barometer 2020

Yrkesaktiv befolkning



Utarbeidet av Ipsos for
Senter for seniorpolitikk
(SSP)

Oktober 2020



**NORSK
SENIORPOLITISK
BAROMETER**

Innhold

Forord	3
1. Sammendrag.....	4
2. Bakgrunn og innledning.....	8
3. Koronapandemiens betydning for arbeidsmarkedet og barometeret.....	8
4. Metode	10
DEL 1: NORSK SENIORPOLITISK BAROMETER.....	11
5. Funn og analyser fra barometeret	11
5.1 Glede og mestring på jobb	11
5.2 Positive og negative sider ved arbeidet	18
5.3 Holdninger til avgang og hva som fremmer fortsatt yrkesdeltakelse	29
5.4 Oppfatninger om alder og aldersdiskriminering	41
5.5 Oppfatninger om eldre i arbeidslivet	53
DEL 2: DYPDYKK	65
6. Kjønnsperspektiv på ønsket avgangsalder fra arbeidslivet	65
6.1 Kjønnsforskjeller på tvers av bransjer og sektorer	65
6.2 Forskjeller mellom kjønnene ved ønske om å fortsette lenger i arbeid.....	65
6.3 Kjønnsforskjeller i motivasjonsfaktorer for å fortsette i arbeid	68
6.4 Hva hemmer og fremmer høyere avgangsalder i et kjønnsperspektiv?	72
6.5 Oppsummering av dypdykket	80
Vedlegg 1. Kjennetegn ved respondentene i undersøkelsen	82
Vedlegg 2. Spørreskjema yrkesaktive 2020.....	88
Vedlegg 3. Feilmarginer	98

Forord

Ipsos har på oppdrag fra Senter for seniorpolitikk (SSP) gjennomført Norsk seniorpolitisk barometer for 2020. Barometeret er utført årlig siden 2003.

Siden oppstart har vi kartlagt oppfatninger både blant (1) den yrkesaktive delen av befolkningen og (2) ledere i arbeidslivet på årsbasis. Fra og med 2020 vil undersøkelsen blant henholdsvis yrkesaktive og ledere i arbeidslivet gjennomføres annethvert år. Holdninger blant yrkesaktive presenteres i årets utgivelse, mens neste lederundersøkelse gjennomføres i 2021. Til gjengjeld har undersøkelsen blant yrkesaktive blitt utvidet, både i antall intervju og ved inkludering av et tematisk dypdykk om kjønnsperspektiv på ønsket avgangsalder fra arbeidslivet.

Rapporten er skrevet av Lene Rathe (prosjektleder), Daniel Hernes (prosjektdeltaker), Maria Rosness (prosjektdeltaker) og Mads Motrøen (prosjektdeltaker). Kontaktperson hos SSP har vært seniorrådgiver Linda Hauge.

Vi ønsker å benytte anledningen til å takke SSP for godt samarbeid og et interessant oppdrag. Vi vil også takke alle som har bidratt som respondenter i kartleggingen.

Oslo, oktober 2020

Ipsos

1. Sammendrag

Ipsos har på oppdrag fra SSP gjennomført en undersøkelse for å kartlegge holdninger til seniorpolitiske spørsmål i arbeidslivet. Bakgrunnen for undersøkelsen er SSPs samfunnsoppdrag om å fremskaffe, utvikle og formidle kunnskap og erfaringer som stimulerer til at virksomheter har et seniorperspektiv i egen personalpolitikk og ledelse, og at flere seniorer arbeider lenger.

Undersøkelsen er gjennomført blant yrkesaktiv befolkning. Utvalget består av netto 3002 personer over 16 år, noe som er en økning på ca. 2000 intervju sammenlignet med tidligere gjennomføringer. *Yrkesaktivitet* knyttes i undersøkelsen til om man har inntektsgivende arbeid i en utstrekning som gjør at man selv anser seg som yrkesaktiv. I år er det i tillegg gjennomført et dypdykk om kjønnsperspektiv på ønsket avgangsalder fra arbeidslivet.

Stadig høyest arbeidsglede blant seniorene. En rekke faktorer spiller inn for å nå de seniorpolitiske målene i arbeidslivet. Glede og mestring på jobb er blant disse. Rundt 2 av 3 yrkesaktive gleder seg alltid til å gå på jobb. Av disse er det fortsatt yrkesaktive over 60 år som ligger høyest, noe som kan være et uttrykk for at de fungerer godt i jobben. Ingen aldersgrupper føler at de mestrer jobben bedre enn seniorene. Det gjelder både de eldre seniorene (60 år+) og de yngre seniorene (50-59 år), som svarer likt på spørsmål om mestring. Merk at det kan være en viss seleksjonseffekt knyttet til de eldste som fortsatt er i arbeid. Dette kan være en gruppe som arbeider lenger nettopp fordi de opplever arbeidsglede og også høyere mestring enn gruppen som ikke arbeider lenger. Arbeidsglede er mest utbredt innen offentlig administrasjon/forsvar/politi/rettsvesen.

Seniorene blir ikke oftere slitne av jobben enn andre. Det er normalt å bli sliten av jobben av og til, og de fleste oppgir at de blir det: 8 av 10 yrkesaktive blir alltid (14 %) eller av og til (66 %) sliten av jobben. 20 % blir sjelden eller aldri blir slitne av jobben. Det er mer vanlig å alltid bli sliten av jobben innen hotell/restaurant/servering og helsevesen/sosialomsorg sammenlignet med gjennomsnittet. Blant yrkesaktive over 60 år blir 74 % av og til eller alltid slitne av jobben, mens 26 % sjelden eller aldri blir slitne av jobben. Med andre ord er det ikke slik at eldre yrkesaktive oftere blir slitne av jobben enn andre.

Stor grad av selvbestemmelse i jobben, men de eldste får sjeldnere lære nye ting og deltar sjeldnere på kurs, opplæring eller utdanning gjennom jobben. Positive og negative aspekter ved arbeidsoppgaver og -miljø kan påvirke eldres avgang fra arbeidslivet. Langt på vei opplever de fleste yrkesaktive selvbestemmelse i jobben, inkludert de eldste aldersgruppene. Dette er et uttrykk for høy grad av jobbautoноми i norsk arbeidsliv. Andre aspekter ved arbeidsoppgaver og -miljø tegner et mer tvetydig bilde på tvers av alder. De eldste arbeidstakerne får sjeldnere enn andre mulighet til å lære seg nye ting. Det er tegn til at dette har bedret seg noe i løpet av de siste årene, både for de yngre og eldre seniorene. Samtidig får de eldste aldersgruppene i mindre grad mulighet til å få nye arbeidsoppgaver hvis de ønsker det. Rundt 6 av 10 yrkesaktive har «i stor» eller «i noen grad» en oppjaget og masete arbeidssituasjon. Her ser vi en nedadgående trend siden 2003. Flest mellom 50 og 59 år opplever dette. Det har vært en reduksjon i samlet deltakelse på kurs, opplæring eller utdanning blant yrkesaktive fra 2019 til 2020. Dette må ses i lys av koronapandemien som førte med seg avlysninger og begrensninger på antall kursdeltakere i tillegg til endringer i undervisningsopplegg fra midten av mars 2020. Yrkesaktive mellom 50 og 59 år og over 60 år deltar sjeldnere på kurs, opplæring eller utdanning gjennom jobben enn andre.

17 % opplever «i stor» eller «i noen grad» usikkerhet om å beholde jobben sin, et nytt spørsmål i årets undersøkelse. Vi finner ikke forskjeller mellom ulike aldersgrupper. Usikkerhet om å beholde jobben oppleves hyppigere innen hotell/restaurant/servering og sjeldnere innen jordbruk/skogbruk og offentlig administrasjon/forsvar/politi/rettsvesen. Yrkesaktive i privat sektor opplever oftere «i stor grad» selvbestemmelse i jobben og mulighet til å få nye arbeidsoppgaver, men også hyppigere usikkerhet om å beholde jobben sammenlignet med gjennomsnittene for hver enkelt påstand.

Omstilling varierer med sektor. Det er en tydelig sektorforskjell på hvor mye de yrkesaktives arbeid preges av endringer og omstillinger. I gjennomsnitt opplever 59 % at deres arbeid er preget av endringer og omstillinger «i stor» eller «i noen grad». For yrkesaktive i privat sektor er denne andelen 53 %, noe som er signifikant lavere enn gjennomsnittet. For statlig sektor er andelen 70 % og for kommunal/fylkeskommunal sektor er den 68 %, noe som er signifikant høyere enn gjennomsnittet.

De to eldste aldersgruppene (50-59 år og over 60 år) gleder seg i størst grad til å tre ut av arbeidslivet. Holdninger til avgang fra arbeidslivet kan ha betydning for når eldre går ut av arbeidslivet. Over 4 av 10 i alderen 50-59 år og en like stor andel blant de over 60 år gleder seg til å gå av med pensjon. Det har vært et stabilt funn de siste årene at de eldste i størst grad gleder seg til å gå av med pensjon. Når det gjelder bransjer, gleder yrkesaktive innen undervisning/forskning og offentlig administrasjon/forsvar/politi/rettsvesen seg hyppigst til å gå av med pensjon. I motsatt ende av skalaen er bygg/anlegg og varehandel/butikk.

Slakk nedgang i alder for ønsket pensjonsavgang de siste fem årene. Yrkesaktive oppgir i gjennomsnitt at de kunne tenke seg å tre ut av arbeidslivet når de er 65,2 år, noe som er samme nivå som i fjor. Det var en økende trend i denne alderen frem mot 2015. Deretter har det vært en slakk nedgang fra 66,2 år (2015) til 65,2 år (2020). I år oppgir de yrkesaktive i gjennomsnitt at de kan tenke seg å tre ut av arbeidslivet over 4 år senere enn i 2003. Parallelt ser vi imidlertid en økende trend siden 2017 for andelen over 50 år som mener det er meget eller ganske sannsynlig at de vil fortsette i arbeid frem til fylte 72 år.

Sammenholder vi flere funn, ser vi tegn til en bekymringsfull utvikling: De to eldste aldersgruppene gleder seg i størst grad til å tre ut av arbeidslivet. Videre oppleves også i år arbeidet som mindre viktig for den eldste aldersgruppen (over 60 år). Kombinert med en slakk nedgang i gjennomsnittlig ønsket avgangsalder fra arbeidslivet de siste fem årene, peker dette i retning av en bekymringsfull utvikling for at flere skal slutte tidligere.

Godt arbeidsmiljø, gode kolleger og økt livskvalitet er stadig viktigst for å fortsette i arbeid. Det er en rekke grunner til å fortsette i arbeid etter at man får rett til pensjon. Godt arbeidsmiljø, gode kolleger, at arbeidet gir økt livskvalitet og at arbeidet er interessant verdsettes aller høyest. At jobben bidrar til at man føler seg nyttig i samfunnet betyr også mye for mange, både blant de under og de over 62 år. Over 8 av 10 opplever at det er viktig å ha selvbestemmelse på jobben. Dette er en ny påstand av i år. Opplevd viktighet av selvbestemmelse vokser med økende alder.

Over 4 av 10 yrkesaktive over 60 år anser seg ikke som eldre i arbeidslivet. Dette tallet har vært stabilt over flere år. Andelen blant de yngre seniorene (50-59 år) som anser seg som eldre i arbeidslivet har derimot sunket over tid. I 2003 svarte 34 % av yrkesaktive mellom 50 og 59 år at de anså seg selv som eldre, mot 20 % i 2020.

I år anslås gjennomsnittsalderen for når man regnes som «eldre» i arbeidslivet til 58,4 år blant yrkesaktive. Dette er litt lavere enn toppnoteringen fra 2018 (59,4 år), men over 3 år høyere enn i 2003. Gjennomsnittsalderen for når man regnes som «eldre» i arbeidslivet er høyest blant yrkesaktive innen jordbruk/skogbruk (ca. 60 år) og helsevesen/sosialomsorg (ca. 59 år) og lavest innen forretningsmessig tjenesteyting (ca. 57 år). Statlig sektor og privat sektor er omtrent på snittet (ca. 58 år), og kommunal sektor ligger noe over (ca. 59 år). Yrkesaktive i Nord-Norge ligger også litt over gjennomsnittet (ca. 59 år).

Få opplever aldersdiskriminering i arbeidslivet – samtidig har selvopplevd

aldersdiskriminering de siste fire årene vært på et noe høyere nivå enn tidligere. Et viktig mål for seniorpolitikken er å redusere aldersdiskriminering i arbeidslivet. Andelen som har opplevd at det foregår aldersdiskriminering har holdt seg relativt stabil de siste ti årene. Selvopplevd aldersdiskriminering har de siste 4 årene vært på et noe høyere nivå sammenlignet med tidligere år. Når vi spør de yrkesaktive mer konkret om ulike typer forskjellsbehandling finner vi en økning over den siste seksårsperioden ved opplevelsen av at yngre arbeidstakere blir foretrukket ved innføring av ny teknologi eller nye arbeidsmåter. Dette er en relativt utbredt form for forskjellsbehandling.

Vi ser tegn til at aldersdiskriminering i arbeidslivet, både generelt og selvopplevd, er mer utbredt blant yrkesaktive innen forretningsmessig tjenesteyting. En større andel innen forretningsmessig tjenesteyting (36 %) har opplevd at det foregår diskriminering i arbeidslivet på grunn av alder svært ofte, ofte eller av og til sammenlignet med gjennomsnittet (20 %). Også når vi spør om yrkesaktive selv har opplevd å bli diskriminert i arbeidslivet på grunn av for høy alder i løpet av de siste 2 årene, har en større andel innen forretningsmessig tjenesteyting (8,8 %) opplevd dette sammenlignet med gjennomsnittet (3,4 %). Bransjen forretningsmessig tjenesteyting består blant annet av reisebyråvirksomhet, rekruttering og formidling av arbeidskraft og vaktjenester.

Fremdeles flertall med positive oppfatninger av seniorers arbeidsprestasjoner. 3 av 4 er enige i at arbeidstakere over 60 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 60 år, mens drøyt 1 av 10 er uenige. Yrkesaktive i kommunen/fylkeskommunen er oftere helt enig i denne påstanden sammenlignet med gjennomsnittet. Over 6 av 10 er enig i at mange 70-åringer kan yte like mye i jobb som 55-60-åringer. I tillegg er over halvparten fremdeles uenig i påstanden om at eldre arbeidstakere bør kunne sies opp før yngre når en bedrift må nedbemanne. En fjerdedel er enig. Det vitner om motstand mot å la nedbemanning gå utover eldre arbeidstakere.

Rimelig å forvente at seniorene jobber lenger. En stabil majoritet på 2 av 3 yrkesaktive mener det er rimelig at folk må jobbe lenger når forventet levealder øker. De eldre utmerker seg her, hvor 70 % av yrkesaktive over 60 år mener det er rimelig at folk må bli flere år i arbeidslivet når forventet levealder øker. Andelen yrkesaktive som er helt enig i at dette er rimelig øker med stigende utdanningsnivå og inntektsnivå. Yrkesaktive i Oslo og Østlandet utenom Oslo er hyppigere helt enig i at dette er rimelig, mens yrkesaktive i Nord-Norge er sjeldnere helt enig i at det er rimelig.

Flere vil jobbe med yngre enn eldre. Et klart flertall av yrkesaktive, over 6 av 10, vil helst jobbe med mange under 30 år dersom de måtte velge. Litt over 1 av 5 ville valgt å jobbe med mange over 60 år. Det har vært stabilitet i totalresultatene på dette spørsmålet siden det ble stilt første gang i 2017. Også blant seniorer (60 år +) foretrekker en rekke yrkesaktive jobbe i

et team med mange under 30 år (48 %), mens 28 % foretrekker å jobbe i et team med mange over 60 år. Yrkesaktive innen varehandel/butikk, yrkesaktive i Oslo og yrkesaktive i privat sektor ville i større grad like best å jobbe med mange under 30 år. Innen helsevesen/sosialomsorg finner vi den største andelen som ville like best å jobbe med mange over 60 år sammenlignet med gjennomsnittet.

Holdninger til avgang fra arbeidslivet og oppfatninger om eldre i arbeidslivet varierer mellom ulike bransjer, sektorer og landsdeler. Vi legger samtidig merke til at de som jobber i staten sjeldnere opplever at arbeidet deres er meget viktig sammenlignet med gjennomsnittet. Yrkesaktive innen stat og kommune/fylkeskommune gleder seg hyppigere til å gå av med pensjon sammenlignet med gjennomsnittet.

I dypdykket om kjønnsperspektiv på ønsket avgangsalder har vi sett på yrkesaktives oppfatninger og holdninger til avgang fra arbeidslivet og undersøkt hva som virker motiverende på og hva som hemmer høyere avgangsalder i et kjønnsperspektiv.

Vi finner ikke forskjeller mellom kjønnene ved hvilken alder man kan tenke seg å tre helt ut av arbeidslivet om man kan velge helt fritt. Gjennomsnittlig ønsket avgangsalder er 65,3 år for kvinner og 65,2 år for menn. Det varierer noe hvilket kjønn som har høyest gjennomsnittlig ønsket avgangsalder på tvers av alder og bransje.

Det er betydelig overlapp i kvinner og menns motivasjonsgrunnlag for å fortsette i arbeid etter at man får/har fått rett til pensjon. Stikkord for både kvinner og menn over og under 62 år er relasjonelle forhold som godt arbeidsmiljø og gode kolleger. Økt livskvalitet og interessant arbeid er andre viktige motivasjoner. Samtidig som kvinner og menn vektlegger mye av de samme motivasjonsfaktorene, opplever kvinnene motivasjonene jevnt over som viktigere enn menn. Kvinner svarer alternativene «meget» eller «ganske viktig» oftest.

I driveranalysen har vi sett på faktorene som avgjør ønsket avgangsalder fra arbeidslivet blant respondentene. Vi har identifisert åtte drivere for henholdsvis aldersgruppene under og over 62 år, og analysert hvordan disse gjør utslag på ønsket avgangsalder for menn og kvinner. Vi vektlegger aldersgruppen over 62 år i analysene.

Den *viktigste* driveren for respondentene over 62 år er at de gleder seg til å gå av med pensjon. De som gleder seg mest, oppgir også lavest ønsket avgangsalder. En oppjaget og masete arbeidssituasjon er også noe som driver pensjonsalderen ned. Begge disse driverne er viktige for menn og kvinner. Kvinner som oppgir at de gleder seg til å gå av med pensjon har imidlertid en lavere ønsket avgangsalder enn menn som gleder seg. Det samme gjelder å ha en oppjaget og masete arbeidssituasjon hvor utslaget er større for kvinner enn for menn. Begge disse driverne har signifikante koeffisienter i driveranalysen.

Driveranalysen i sin helhet viser at det er viktige kjønnsforskjeller å spore i holdninger til når yrkesaktive ønsker å gå av med pensjon, men at forskjellene er subtile. De viktigste faktorene for ønsket avgangsalder er de samme, men det er en vesentlig gradsforskjell i hvor mye ønsket avgangsalder øker eller synker i antall år for menn og kvinner.

2. Bakgrunn og innledning

Undersøkelsen har sin bakgrunn i SSPs samfunnsoppdrag om å stimulere til at virksomhetene har et seniorperspektiv i egen personalpolitikk og ledelse, og at flere seniorer arbeider lenger. SSP skal fremskaffe, utvikle og formidle kunnskap og erfaringer til virksomheter, arbeidstakere og organisasjoner i norsk arbeidsliv.¹

Barometeret har til hensikt å kartlegge oppfatninger og holdninger til seniorer og andre seniorpolitiske spørsmål i arbeidslivet. Undersøkelsen bidrar inn i kunnskapsgrunnlaget for å måle om det seniorpolitiske arbeidet lykkes og hva som utgjør de største utfordringene. Betegnelsen «barometer» indikerer at undersøkelsen gjennomføres jevnlig for å kunne avlese holdninger på det seniorpolitiske området, og hvordan disse endrer seg over tid.

På oppdrag fra SSP har Ipsos kartlagt holdninger til seniorpolitiske spørsmål i arbeidslivet. I perioden fra 2003 til 2019 har vi årlig kartlagt oppfatninger både blant (1) den yrkesaktive delen av befolkningen og (2) ledere i arbeidslivet. I årets barometer er det gjort enkelte endringer sammenlignet med tidligere gjennomføringer. Undersøkelsen blant henholdsvis yrkesaktive og ledere vil nå komme annethvert år. Holdninger blant yrkesaktive presenteres i denne utgivelsen i 2020, mens neste lederundersøkelse gjennomføres i 2021. Til gjengjeld har undersøkelsen blant yrkesaktive blitt utvidet med flere intervju, noe som gir rikere muligheter for undersøkelser på gruppenivå, se kapittel 4 om barometerets metode. Videre er det gjort et dypdykk av kjønnsperspektiv på ønsket avgangsalder (del 2, kapittel 6).

Foruten endringene med utvidet antall intervju og alternerende undersøkelser blant yrkesaktive og ledere, har undersøkelsen beholdt samme metodiske opplegg og blitt gjennomført på samme tidspunkt siden oppstart. Spørsmålssettet har også holdt seg relativt stabilt fra år til år, og tidsserier er tilgjengelig for mange av spørsmålene. Se vedlegg 2 for årets spørreskjema.

3. Koronapandemiens betydning for arbeidsmarkedet og barometeret

På grunn av koronapandemien skiller årets arbeidslivssituasjon seg fra tidligere år. For å begrense smittespredningen av koronaviruset iverksatte regjeringen og andre offentlige myndigheter den 12. mars 2020 «de sterkeste og mest inngripende tiltakene vi har hatt i Norge i fredstid».² Stikkord er forbud mot virksomhet, som innen servering, kultur og idrett. I tillegg ble skoler, barnehager og andre utdanningsinstitusjoner stengt. Senere har det kommet ytterligere tiltak og oppheving av tiltak.

Oppsigelser og permitteringer som følge av smitteverntiltakene førte til et tidvis svært forhøyet antall arbeidssøkere. Antallet arbeidssøkere registrert hos NAV økte kraftig i mars i år, nådde toppen i starten av april, og har siden avtatt.³ Ved utgangen av august var det registrert tilnærmet 216 400 arbeidssøkere (7,6 prosent av arbeidsstyrken) ved NAV.⁴

¹ Senter for seniorpolitikks [Strategiplan 2020-2023](#)

² Regjeringens hjemmesider <<https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/nye-tiltak/id2693327/>> (Hentedato: 07.08.2020)

³ Vår tidsserie strekker seg til utgangen av august 2020.

⁴ 216 400 arbeidssøkere fordeler seg på 122 300 helt ledige, 83 600 delvis ledige og 10 600 arbeidssøkere på tiltak.

Permitterte regnes som arbeidsledige fra de registrerer seg som arbeidssøkere hos NAV. I april utgjorde permitterte 9,6 prosent av arbeidsstyrken. Denne andelen ble redusert til 3,2 i august (tabell 3.1). Av tilnærmet 90 000 permitterte i august, var det flest permitterte innen *reiseliv og transport* (19 600 permitterte), *butikk- og salgsarbeid* (11 000 permitterte) og *serviceyrker og annet arbeid* (10 100 permitterte).⁵

Tabell 3.1 Søkt eller vedtatt dagpenger under permittering, januar–august 2020

	Antall permitterte ¹	Permitterte som andel av arbeidsstyrken
Januar	4 662	0,2
Februar	5 335	0,2
Mars	257 378	9,1
April	272 849	9,6
Mai	217 635	7,7
Juni	144 143	5,1
Juli	108 664	3,8
August	90 008	3,2

¹ Inkluderer både helt ledige permitterte og delvis ledige permitterte.

Kilde: NAV

Som en konsekvens av den endrede arbeidsmarkedssituasjonen har vi ved kontakt med respondenter i undersøkelsen understreket at personer som er helt eller delvis permitterte inngår i målgruppen. Permitterte er bedt om å svare for jobbsituasjonen før permittering. Samtidig har vi vært observant på det endrede arbeidsmarkedet ved tolkning av resultater fra undersøkelsen. Dette gjelder særlig resultater på tvers av bransjer som i ulik grad er berørt av permitteringer. Vi vurderer at arbeidsmarkedssituasjonen ved utgangen av august (beskrevet over) blir en riktig kontekst å analysere resultatene fra undersøkelsen i, ettersom data i barometeret ble samlet inn i august og noe inn i september.

⁵ NAVs hjemmesider <<https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/arbeidssokere-og-stillinger-statistikk/permitterte>> (Hentedato: 08.09.2020)

4. Metode

Vi har gjennomført telefonintervju (CATI-intervju) i et landsrepresentativt utvalg av den yrkesaktive befolkningen i perioden fra 3. august til 10. september 2020. Ifølge Statistisk sentralbyrås Arbeidskraftundersøkelse (AKU) var andelen yrkesaktive i befolkningen i alderen 15 til 74 år 70,1 % i 2. kvartal 2020. Permitterte inngår i målgruppen for undersøkelsen, se kapittel 3.

Utvalget består av netto 3002 personer over 16 år, noe som er en økning på ca. 2000 intervju sammenlignet med tidligere gjennomføringer.⁶ Yrkesaktivitet knyttes i undersøkelsen til om man har inntektsgivende arbeid i en utstrekning som gjør at man selv anser seg som yrkesaktiv. Det økte utvalget reduserer feilmarginene og gjør det mulig å analysere oppfatninger og holdninger til seniorer i arbeidslivet for mer finfordelte grupper, som ulike aldersgrupper, bransjer og kombinasjoner av grupper, med større sikkerhet.

Ettersom utvalget er landsrepresentativt, er sammensetningen av utvalget omtrent som sammensetningen av hele den yrkesaktive befolkningen når det gjelder sosiodemografiske kjennetegn. Se vedlegg 1 for kjennetegn ved respondentene med hensyn til aktuelle bakgrunnsvariabler.

Det er ikke foretatt vekting av svarene ved resultatberegningen. Bruttoutvalget vi har henvendt oss til er sammensatt omtrent som totalbefolkningen. Vi kjenner imidlertid ikke godt nok til sammensetningen av den yrkesaktive befolkningen til at vi har kunnet fastsette et sikkert vektgrunnlag, og har derfor ikke foretatt noen justeringer ved resultatberegningene.

Ved alle utvalgsundersøkelser er det knyttet en viss usikkerhet (statistiske feilmarginer) til resultatene, se vedlegg 3 for feilmarginstabell. Feilmarginen varierer med antall intervjuer og svarfordelingen på det enkelte spørsmål. Jo flere intervjuer man har, jo mindre blir feilmarginen. Det er også slik at jo nærmere svarfordelingen er 50/50 – altså at det aktuelle svaret har 50 % – jo større er feilmarginen. Ved ca. 3000 intervju bør forskjeller i totalen være større enn 1-2 prosentpoeng for å kunne tillegges noen betydning. Innen undergrupper vil feilmarginene være større.

⁶ Nedre aldersgrense ble fra 2018-undersøkelsen hevet fra 15 til 16 år i forbindelse med Personvernforordningen (GDPR). Vi vurderer at endringen ikke vil ha konsekvenser for tolkning av resultater, ettersom det i liten grad har vært svar fra yrkesaktive på 15 år i undersøkelser før 2018.

DEL 1: NORSK SENIORPOLITISK BAROMETER

5. Funn og analyser fra barometeret

I denne delen gjennomgår vi funn om den yrkesaktive befolkningens oppfatninger og holdninger til seniorer i arbeidslivet.

Særlige forhold knyttet til koronasituasjonen og permitterte i 2020

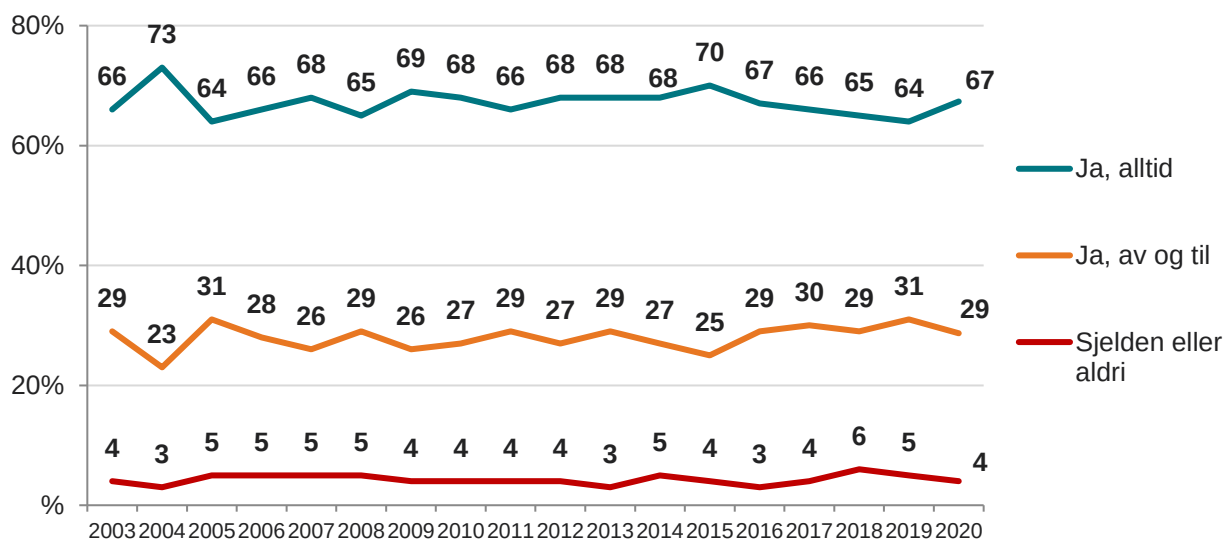
Som en konsekvens av det endrede arbeidsmarkedet i lys av koronasituasjonen, har vi ved kontakt med respondenter i årets undersøkelse understreket at personer som er helt eller delvis permitterte inngår i målgruppen, se kapittel 3.

Vi finner at 5 % av de yrkesaktive er permittert på det tidspunktet de besvarer undersøkelsen.⁷ 95 % er ikke permittert fra jobben. Permitterte har lavere inntektsnivå enn gjennomsnittet og bor hyppigere i Oslo. Hotell/restaurant/servering skiller seg ut med størst andel permitterte (26 % mot 5 % for gjennomsnittet). De laveste andelene permitterte er innen offentlig administrasjon/forsvar/politi/rettsvesen (1 %), helsevesen/sosialomsorg (3 %) og undervisning/forskning (3 %). Resultatene henger godt sammen med statistikk over permitterte fra NAV (kapittel 3). Vi er oppmerksomme på det endrede arbeidsmarkedet ved tolkning av resultater fra undersøkelsen.

5.1 Glede og mestring på jobb

En rekke faktorer er av betydning for å nå de seniorpolitiske målene i arbeidslivet. Her ser vi nærmere på arbeidsglede, om man blir sliten av jobben, den enkeltes opplevde viktighet av arbeidet og jobbmestring. Arbeid gir i seg selv store muligheter for å oppleve glede, mestring og få tilført energi. Trolig står opplevelse av arbeidsglede sentralt for å få eldre yrkesaktive til å utsette sin avgang fra arbeidslivet.

Figur 5.1 Gleder du deg til å gå på jobben? (2003-2020)



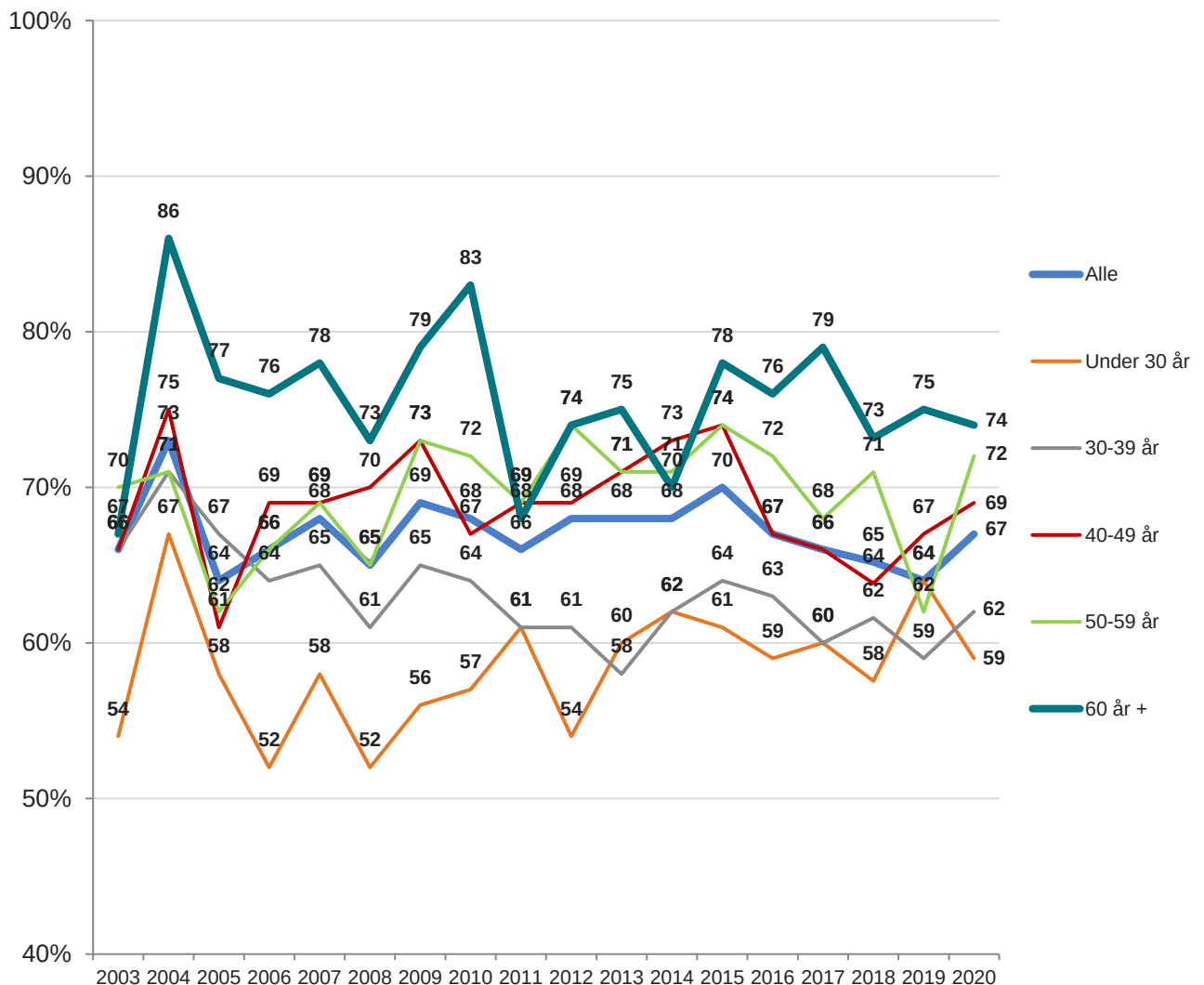
⁷ De permitterte fordeler seg på 2 % helt permitterte og 3 % delvis permitterte.

I likhet med tidligere år gleder de fleste seg til å gå på jobben (figur 5.1). Rundt 2 av 3 yrkesaktive gleder seg alltid til å gå på jobben, mens i underkant av en tredjedel gleder seg av og til. Andelen som sjelden eller aldri gleder seg til å gå på jobben har holdt seg lav siden 2003, og er i år på 4 %.

Disse tallene har holdt seg ganske stabile over tid, men vi ser at det er noe variasjon mellom andelene som svarer «Ja, alltid» og «Ja, av og til». Toppnoteringen var i 2004, hvor 73 % svarte at de alltid gledet seg til å gå på jobben. Andelen som alltid gleder seg til å gå på jobben er noe høyere i år (67 %) enn i fjor (64 %), men summen av de som alltid gleder seg og de som gleder seg av og til er tilnærmet lik i samme periode.

Figur 5.2 Gleder du deg til å gå på jobben? (2003-2020)

Andel som svarer «ja, alltid» fordelt på aldersgrupper



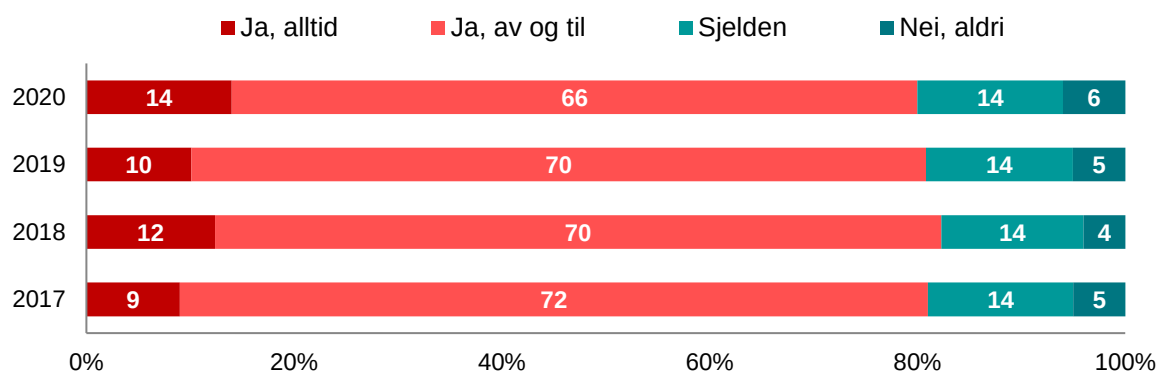
I figur 5.2 er andelene som alltid gleder seg til å gå på jobben fordelt etter alder. Yrkesaktive over 60 år utmerker seg fremdeles, og har med få unntak vært aldersgruppen med høyest andel som alltid gleder seg til å gå på jobben siden undersøkelsen startet i 2003. 74 % av yrkesaktive over 60 år svarer i år at de alltid gleder seg til å gå på jobben, mens 59 % under

30 år svarer det samme. Andelen som alltid gleder seg til å gå på jobben stiger med økende alder. For de over 62 år er andelen 76 %.

Den jevnt høye arbeidsgleden vi har observert blant eldre yrkesaktive over flere år kan være et uttrykk for en rekke faktorer, som at de fungerer godt i jobben. Velfungerende ansatte er også i arbeidsgivers interesse. Det er verdt å merke seg at alle som har besvart undersøkelsen er yrkesaktive, og det kan være en viss seleksjonseffekt knyttet til de eldste som fortsatt er i arbeid. Dette kan være en gruppe som fortsetter i jobb nettopp fordi de opplever arbeidsglede.

Færre yrkesaktive i Oslo gleder seg alltid til å gå på jobben (57 %) sammenlignet med gjennomsnittet (67 %). Yrkesaktive innen samferdsel/transport/post/tele (59 %) gleder seg sjeldnere alltid til å gå på jobben, mens de innen offentlig administrasjon/forsvar/politi/rettsvesen (74 %) gleder seg hyppigere alltid til å gå på jobben sammenlignet med gjennomsnittet (67 %). Også yrkesaktive med de lengste arbeidsukene (over 37 timer i uken) og de som har lederoppgaver i jobben, svarer hyppigere at de alltid gleder seg til å gå på jobben. Andelen som alltid gleder seg til å gå på jobb vokser med økende personlig inntekt. Vi finner ikke forskjeller i svar på tvers av ulike sektorer.

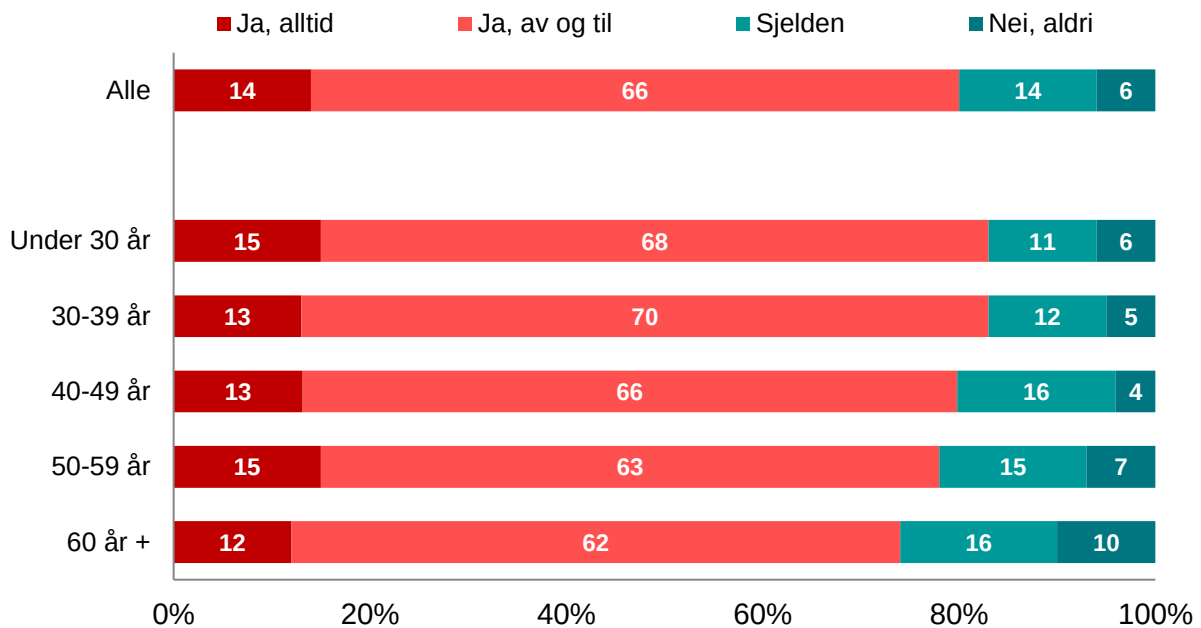
Figur 5.3 Hender det at du blir sliten av jobben? (2017-2020)



På spørsmål om det hender at man blir sliten av jobben ser vi samme mønster som tidligere år: 8 av 10 oppgir at de alltid eller av og til blir sliten av jobben (figur 5.3). Andelen som alltid og av og til blir sliten av jobben varierer noe fra år til år, og skyldes stort sett små forskyvninger mellom disse to svarene på skalaen. Vi legger merke til en økning i andelen som alltid blir sliten av jobben fra 2019 til 2020 på 4 prosentpoeng til 14 %. Samtidig har andelen som av og til blir sliten av jobben blitt tilsvarende redusert (4 prosentpoeng) fra 2019 til 2020.

Figur 5.4 Hender det at du blir sliten av jobben? (2020)

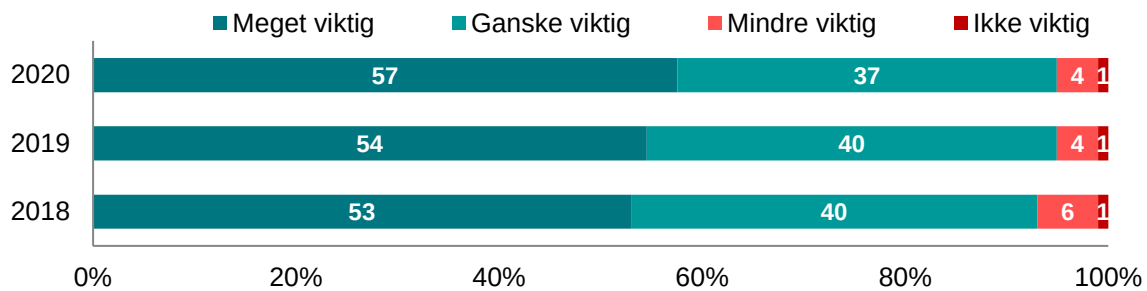
Andeler fordelt på aldersgrupper



I figur 5.4 viser vi svarfordelingen i 2020 for hele utvalget (alle) øverst, og deretter fordelt på aldersgruppene. Majoriteten, 2 av 3, blir av og til sliten av jobben. 14 % blir alltid sliten av jobben, mens nær 1 av 5 sjelden eller aldri blir sliten av jobben.

Som i fjor ser vi at 26 % over 60 år sjelden eller aldri blir sliten av jobben, sammenlignet med 20 % av alle spurte. Andelen i denne aldersgruppen som alltid blir sliten ligger omtrent på gjennomsnittet. Blant de over 62 år blir 31 % sjelden eller aldri sliten av jobben. Det er også fortsatt slik at 50-59-åringene skiller seg lite fra gjennomsnittet på dette spørsmålet. Bildet som tegnes er altså at de aller eldste, både når vi ser på gruppen over 60 år og gruppen over 62 år, litt sjeldnere enn andre blir slitne av jobben. Også her bør det bemerkes at det kun er de som er yrkesaktive i dag som har besvart undersøkelsen. De eldste yrkesaktive kan derfor være en selektert gruppe der hvorvidt man blir sliten av jobben er en medvirkende faktor til om man er i jobb.

Kvinner svarer oftere enn menn at de alltid blir sliten av jobben (16 % mot 12 %). En høyere andel yrkesaktive i den laveste inntektsgruppen (under 400.000 kr i personlig bruttoinntekt pr. år) og personer med utdanning på videregående eller lavere nivå som høyeste fullførte utdanning blir alltid slitne av jobben sammenlignet med andre. Flere som arbeider innen hotell/restaurant/servering (29 %) og helsevesen/sosialomsorg (18 %) blir alltid slitne av jobben sammenlignet med gjennomsnittet (14 %). Yrkesaktive innen hotell/restaurant/servering og helsevesen/sosialomsorg opplever hyppigere at jobben er preget av fysisk krevende arbeid, en av flere faktorer som kan ha sammenheng med at man blir sliten av jobben. Vi finner kun mindre forskjeller på tvers av sektorer og landsdeler.

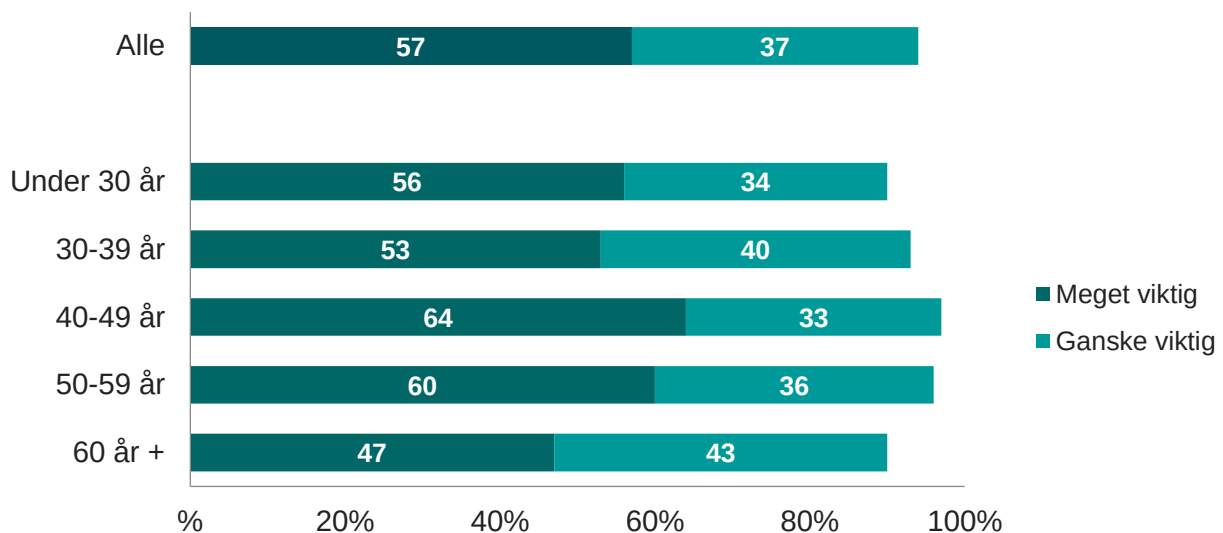
Figur 5.5 Hvor viktig vil du si at ditt arbeid er for deg nå for tiden? (2018-2020)

Spørsmålet «Hvor viktig vil du si at ditt arbeid er for deg nå for tiden?» ble for første gang stilt i 2018. En stabil andel på over 9 av 10 opplever at ens arbeid er viktig for en selv (figur 5.5). 57 % opplever arbeid som «meget viktig», noe som er en økning på 3 prosentpoeng fra 2019 til 2020. Samtidig har andelen som opplever arbeid som «ganske viktig» blitt tilsvarende redusert (3 prosentpoeng) fra 2019 til 2020. Kun 1 % opplever at ens arbeid ikke er viktig nå for tiden.

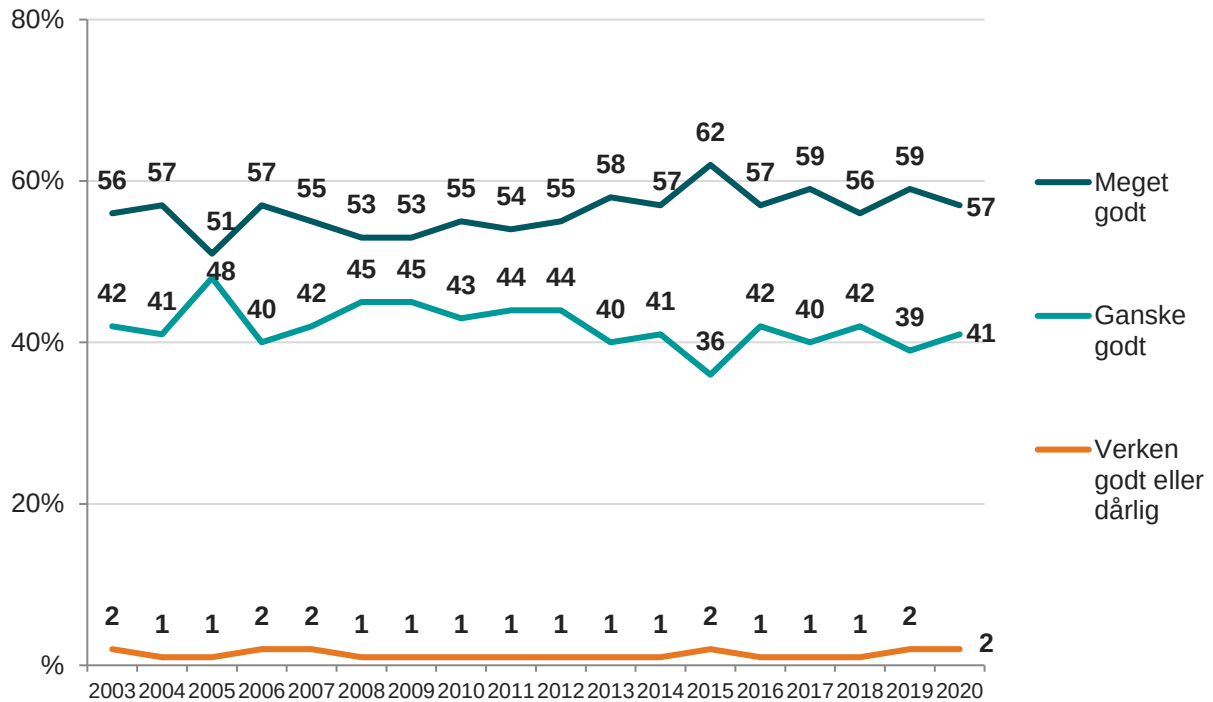
Vi finner at yrkesaktive innen helsevesen/sosialomsorg (62 %) hyppigere opplever ens arbeid som «meget viktig», mens yrkesaktive innen bygg/anlegg (51 %) sjeldnere opplever dette sammenlignet med gjennomsnittet (57 %). En mindre andel som jobber i staten (52 %) opplever at arbeidet deres er «meget viktig» sammenlignet med gjennomsnittet.

Figur 5.6 Hvor viktig vil du si at ditt arbeid er for deg nå for tiden? (2020)

Andel som svarer «meget viktig» eller «ganske viktig»



Figur 5.6 viser andelen som har svart at deres arbeid er meget eller ganske viktig for dem akkurat nå, fordelt på aldersgrupper. Som tidligere år er disse andelenene høye på tvers av ulike aldersgrupper. Andelen som opplever arbeid som «meget viktig» er lavere blant de som er over 60 år (47 %) sammenlignet med gjennomsnittet av de spurte (57 %). En opplevelse av at arbeidet er viktig vil kunne påvirke den enkelte senior til å velge å jobbe lenger.

Figur 5.7 Hvor godt føler du at du mestrer de arbeidsoppgavene du har? (2003-2020)

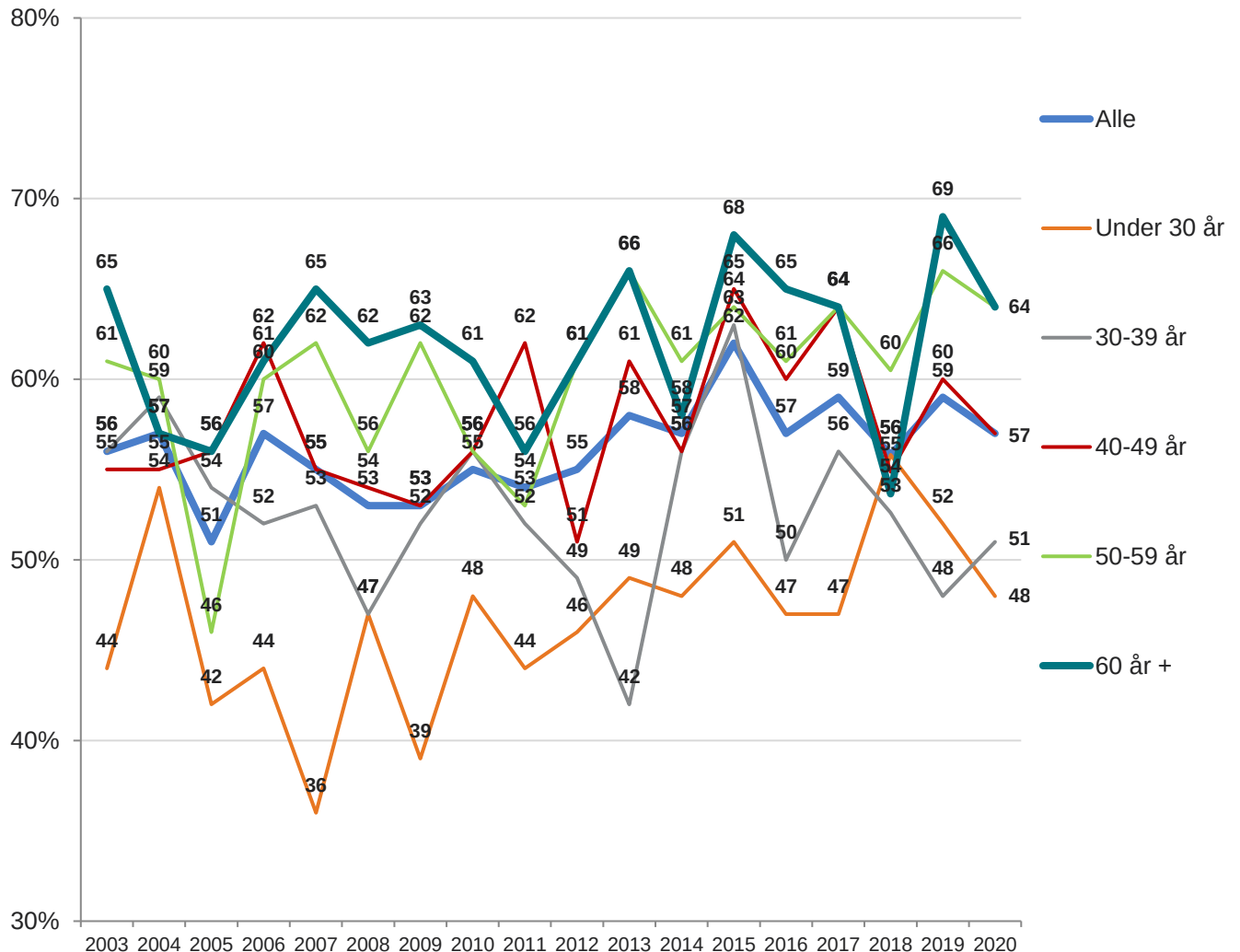
En annen forutsetning for å bli i jobben kan være at man føler at man mestrer arbeidsoppgavene man har.

Som tidligere år mener nær sagt alle de yrkesaktive at de mestrer arbeidsoppgavene sine godt (figur 5.7). Nesten 6 av 10 synes at de mestrer dem meget godt, mens omtrent 4 av 10 vurderer mestringen som ganske god. Bare 0,4 % svarer at de mestrer arbeidsoppgavene sine dårlig (ikke vist).

Andelene som mener at de mestrer arbeidsoppgavene henholdsvis meget godt og ganske godt varierer noe fra år til år, og skyldes stort sett små forskyvninger mellom disse to positive svarene på skalaen.

Figur 5.8 Hvor godt føler du at du mestrer de arbeidsoppgavene du har? (2003-2020)

Andel som svarer «meget godt» fordelt etter aldersgrupper



I figur 5.8 viser vi andelen som føler at de mestrer arbeidsoppgavene «meget godt» etter ulike alder. Overordnet viser trenden at de eldre aldersgruppene i større grad føler at de mestrer arbeidsoppgavene sine enn de yngre aldersgruppene.

Disse tallene varierer en del fra år til år fordi basene er små.⁸ I fjor ble det målt den høyeste andelen yrkesaktive over 60 år som svarte at de mestret jobben meget godt (69 %) siden barometerets oppstart i 2003. I år har denne andelen nedjustert seg til 64 %. En like stor andel (64 %) av 50-59-åringene svarer at de mestrer jobben meget godt i år.

På tross av at vi ser enkelte forskjeller mellom aldersgruppene som svarer at de mestrer arbeidsoppgavene sine meget godt, er det små forskjeller mellom gruppene dersom man slår sammen svaralternativene «meget godt» og «ganske godt». Da er det tilnærmet ingen forskjell mellom aldersgrupper. Når «meget godt» og «ganske godt» slås sammen finner vi heller ikke forskjeller i svar på tvers av bransjer, inntekt, utdanningsnivå, sektorer eller

⁸ Det har årlig blitt gjennomført ca. 1000 intervju med yrkesaktive i perioden fra 2003 til 2019. Fra 2020 er det gjennomført ca. 3000 intervju, og basene for ulike aldersgrupper har dermed økt.

landsdeler. Med andre ord føler nesten alle yrkesaktive at de mestrer arbeidet sitt ganske eller meget godt.

Disse funnene tyder på at eldre yrkesaktive opplever stor grad av arbeidsglede og mestringsfølelse. Alt i alt gir resultatene støtte til at eldre yrkesaktive representerer arbeidsglede, riktig og nødvendig kompetanse og erfaring til å mestre arbeidet.

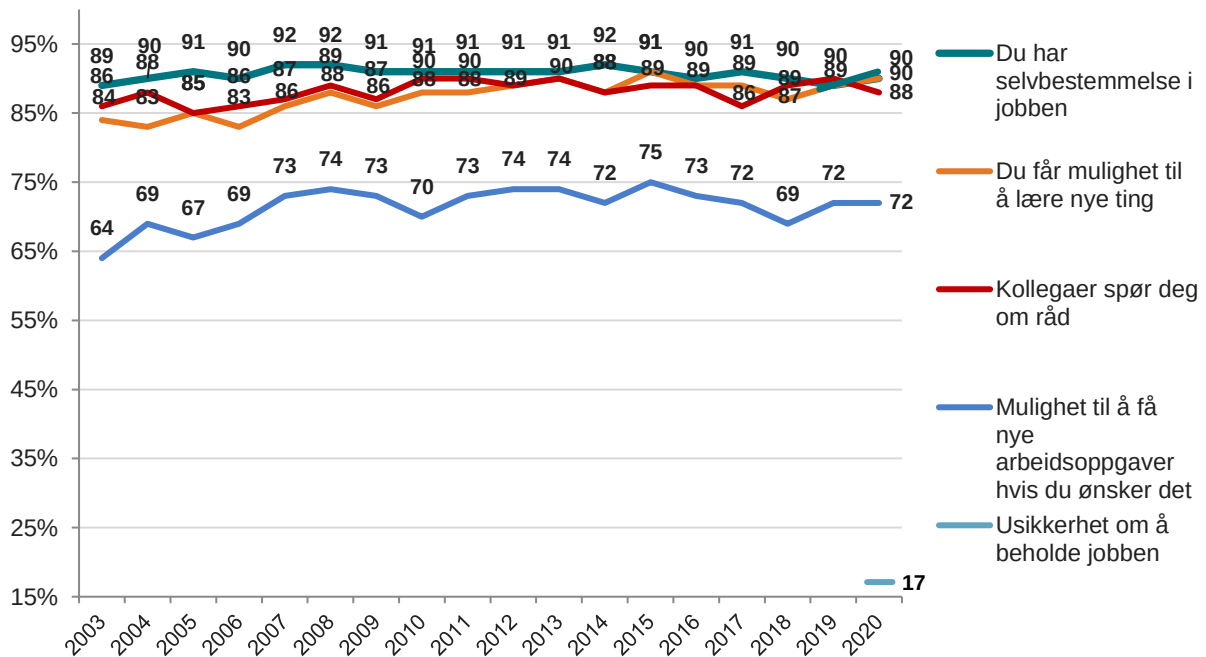
5.2 Positive og negative sider ved arbeidet

I denne delen ser vi på positive og negative faktorer ved arbeidet som kan påvirke eldres avgang fra arbeidslivet. Dersom eldre yrkesaktive opplever arbeidet sitt som positivt, blir de mer tilbøyelige til å stå lenger i arbeid. Dette kalles gjerne tilknytningsfaktorer (stay-faktorer), og kjennetegnes ved at det arbeidet man har stimulerer til å fortsette å jobbe. Dersom eldre yrkesaktive utsettes for negative faktorer i arbeidet sitt, blir de mer tilbøyelige til å avslutte yrkeslivet. Dette kalles gjerne utstøtningsfaktorer (push-faktorer), og er en av flere mulige årsaker til tidlig avgang fra arbeidslivet. Ofte vil ulike opplevelser påvirke individet i et samspill.⁹

Positive og negative aspekter kan være knyttet til arbeidsoppgaver og arbeidsmiljø. For å måle hvor utbredt positive og negative faktorer er, har vi blant annet spurt i hvor stor grad arbeidet er preget av at man blir spurt til råds av kollegaer, selvbestemmelse i jobben, mulighet til å lære nye ting og mulighet til å få nye arbeidsoppgaver hvis man ønsker det.

Figur 5.9 I hvor stor grad opplever du følgende i ditt arbeid? (2003-2020)

Andel som svarer «i stor grad» eller «i noen grad»



⁹ Solem, P. E. (2012), *Ny kunnskap om aldring og arbeid*. Rapport nr. 6/12. Oslo: NOVA

Når det gjelder faktorene målt siden 2003, opplever også i år et klart flertall alle disse forholdene i arbeidet (figur 5.9). 9 av 10 opplever at de «i stor» eller «i noen grad» får mulighet til å lære nye ting og at de har selvbestemmelse. Nær 9 av 10 opplever at kollegaer «i stor» eller «i noen grad» spør dem om råd på arbeidsplassen. Dette vitner om en sterk jobbautonomi i norsk arbeidsliv, noe som er et uttrykk for at ledere stoler på at medarbeiderne har tilstrekkelig kompetanse og motivasjon til at de kan bidra til å nå virksomhetens mål.

Muligheten til å få nye arbeidsoppgaver oppleves i noe mindre grad enn de øvrige faktorene målt over tid. I både 2019 og 2020 svarte 72 % at de «i stor» eller «i noen grad» kunne få nye arbeidsoppgaver om de ønsket det.

Spørsmålet om de yrkesaktive opplever usikkerhet om å beholde jobben er nytt i år. Permitterte (47 %) opplever hyppigere stor eller noen grad av usikkerhet om å beholde jobben sin sammenlignet med gjennomsnittet (17 %). Vi finner ikke forskjeller for ulike aldersgrupper.

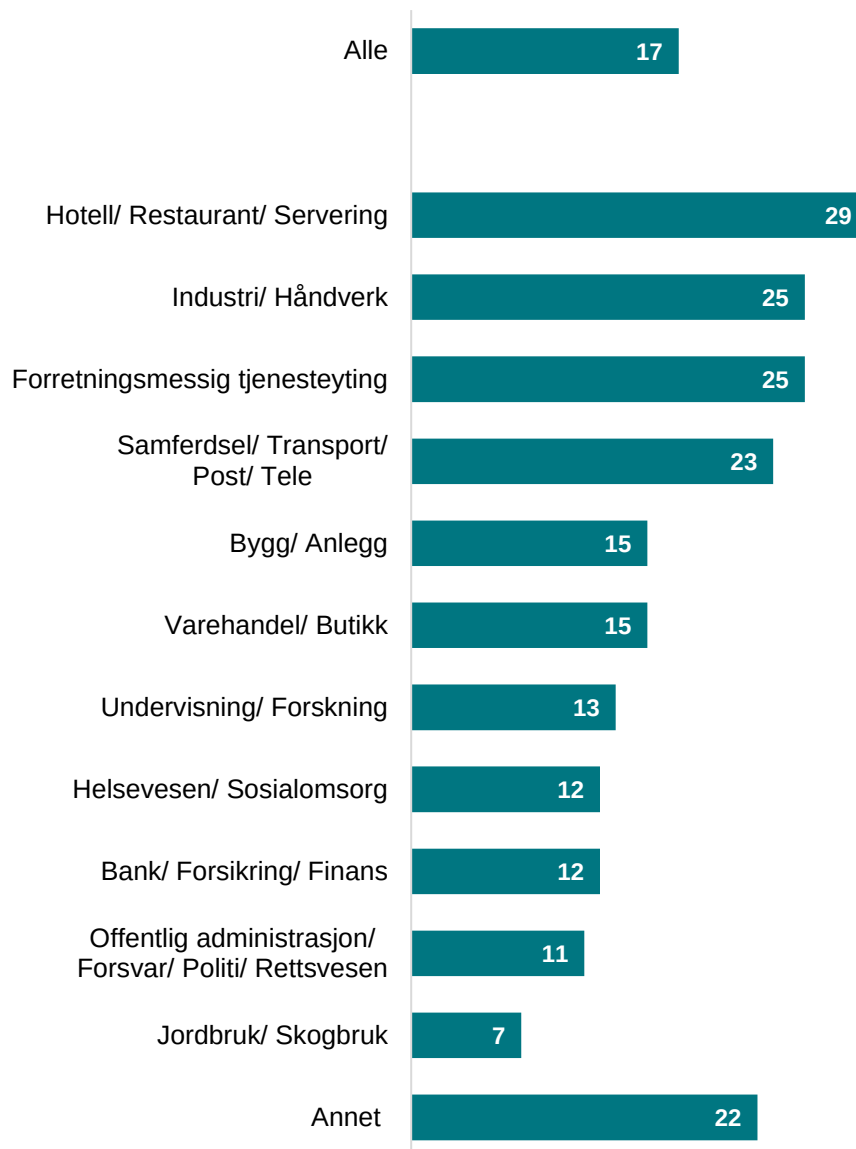
Yrkesaktive over 60 år opplever sjeldnere «i stor grad» at de får mulighet til å lære nye ting (52 %) sammenlignet med gjennomsnittet (59 %). Tilsvarende andel for de under 30 år er tydelig høyere (69 %), og denne andelen synker med økende alder. På den andre siden er det færre av de yngste som opplever at de har stor grad av selvbestemmelse i jobben og som blir spurt om råd av kollegaer. Dette kan henge sammen med arbeidserfaring og type arbeid.

Det er størst andeler som «i stor grad» har selvbestemmelse i jobben blant yrkesaktive i alderen 40-49 år (66 %) og 50-59 år (62 %) sammenlignet med gjennomsnittet (58 %). Blant yrkesaktive over 60 år er tilsvarende andel 61 %, noe som ikke er signifikant høyere enn gjennomsnittet. Over 9 av 10 i de to eldste aldersgruppene opplever i noen eller stor grad å ha selvbestemmelse i jobben.

Vi finner forskjeller mellom utdannings- og inntektsnivå. Høytlønnede og høyt utdannede opplever i større grad enn andre selvbestemmelse, mulighet for læring og nye arbeidsoppgaver og at kollegaer spør dem om råd. Andelen som i stor grad opplever usikkerhet om å beholde jobben synker med økende inntekt.

Figur 5.10 I hvor stor grad opplever du følgende i ditt arbeid? (2020)

Andel som svarer «i stor grad» eller «i noen grad» fordelt på bransje for påstanden «Usikkerhet om å beholde jobben»



Yrkesaktive innen hotell/restaurant/servering (29 %) opplever hyppigere «i stor» eller «i noen grad» *usikkerhet om å beholde jobben*, mens de innen jordbruk/skogbruk (7 %) og offentlig administrasjon/forsvar/politi/rettsvesen (11 %) opplever dette mindre hyppig (figur 5.10).

Ettersom denne påstanden er ny i år, kan vi ikke måle svarutviklingen over tid. Vi vurderer likevel at de observerte bransjeforskjellene kan knyttes til koronasituasjonen. Som sett innledningsvis i kapittel 5, skiller hotell/restaurant/servering seg ut som bransjen med størst andel permitterte (26 % mot 5 % for gjennomsnittet) i undersøkelsen. På den andre siden er offentlig administrasjon/forsvar/politi/rettsvesen med kun 1,7 % permitterte.

Yrkesaktive innen samferdsel/transport/post/tele (21 %) opplever oftere i «liten grad» eller «slett ikke» at de får *mulighet til å lære nye ting* sammenlignet med gjennomsnittet (10 %).

Yrkesaktive innen hotell/restaurant/servering (21 %) erfarer oftere i «liten grad» eller «slett ikke» at de har *selvbestemmelse i jobben* mens yrkesaktive innen undervisning/forskning (4 %) erfarer dette sjeldnere sammenlignet med gjennomsnittet (10 %).

Videre finner vi at yrkesaktive innen bank/forsikring/finans (60 %) og offentlig administrasjon/forsvar/politi/rettsvesen (59 %) hyppigere opplever «i stor grad» at *kollegaer spør om råd* sammenlignet med gjennomsnittet (51 %).

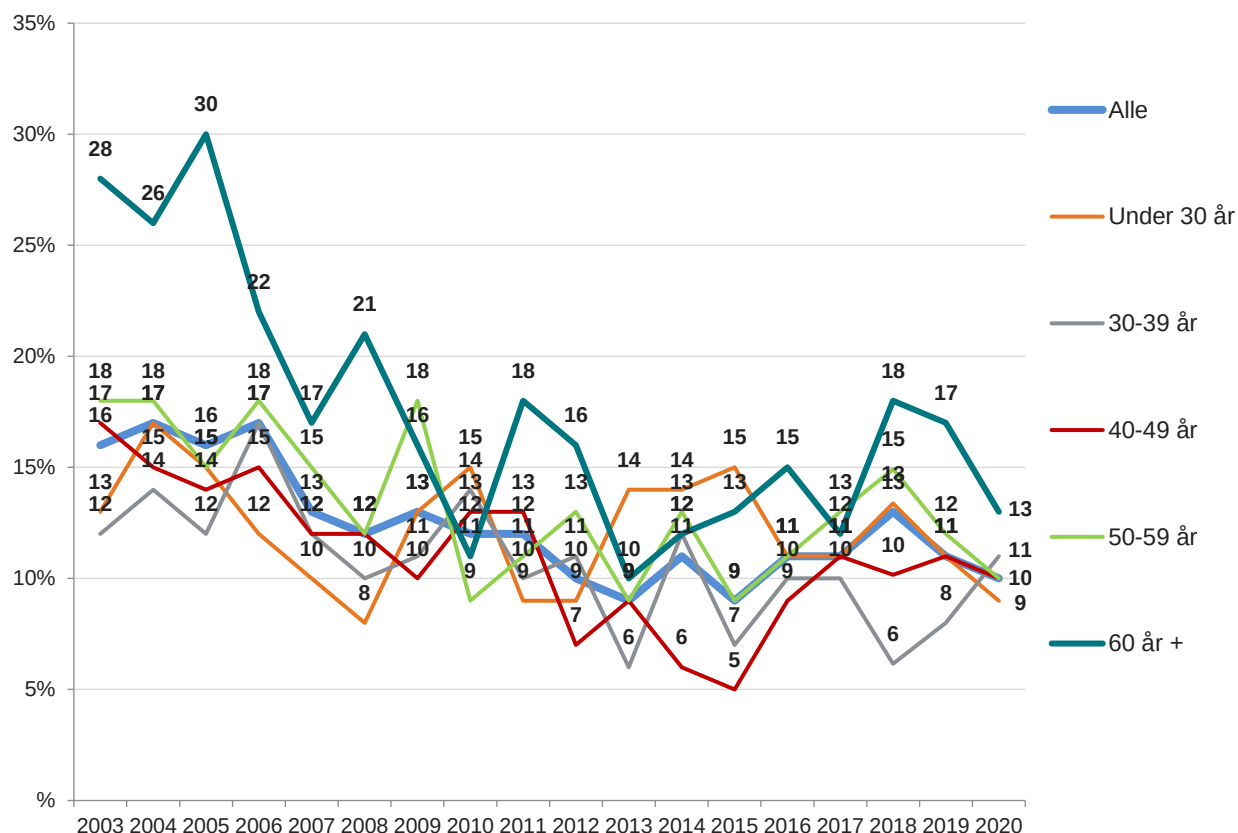
De innen helsevesen/sosialomsorg (29 %) og undervisning/forskning (27 %) opplever sjeldnere «i stor grad» at de har *mulighet til å få nye arbeidsoppgaver om de ønsker dette* sammenlignet med gjennomsnittet (35 %).

For påstandene om at kollegaer spør om råd, mulighet til å lære nye ting, selvbestemmelse i jobben og usikkerhet om å beholde jobben er det kun mindre forskjeller på tvers av landsdeler. Yrkesaktive i Nord-Norge (41 %) opplever hyppigere «i stor grad» å få mulighet til å få nye arbeidsoppgaver sammenlignet med gjennomsnittet (35 %).

Yrkesaktive i privat sektor opplever oftere «i stor grad» selvbestemmelse i jobben og mulighet til å få nye arbeidsoppgaver, men også hyppigere usikkerhet om å beholde jobben sammenlignet med gjennomsnittene for hver enkelt påstand.

Figur 5.11 I hvor stor grad opplever du følgende i ditt arbeid? (2003-2020)

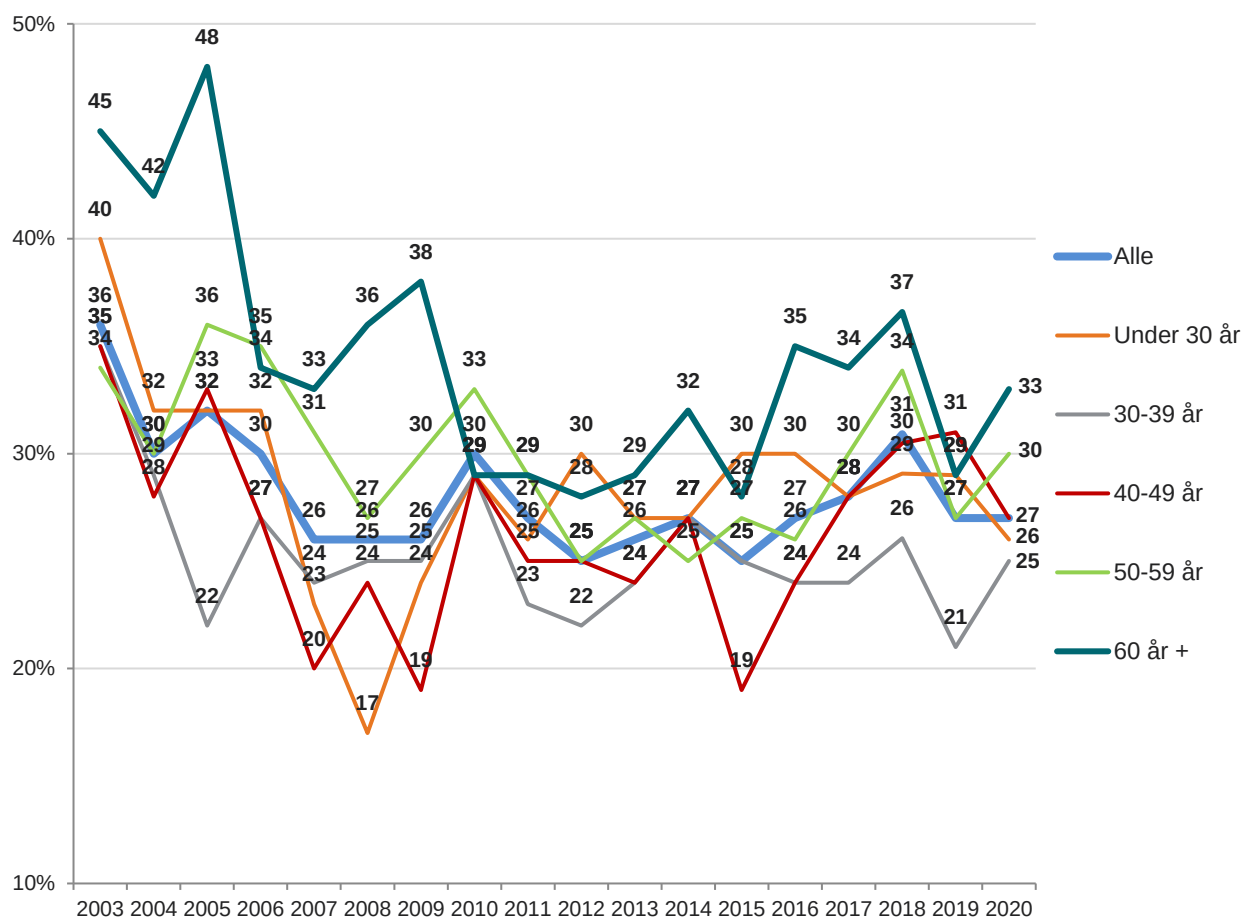
«Du får mulighet til å lære nye ting». Andel som svarer «i liten grad» eller «slett ikke» fordelt på alder



Figur 5.11 viser svarfordeling for ulike aldersgrupper over tid på spørsmål om de får mulighet til å lære nye ting. Andelen som er illustrert er kun de som har svart «i liten grad» eller «slett ikke». Det er fortsatt en forskjell mellom yrkesaktive over 60 år og øvrige i andelen som «i liten grad» eller «slett ikke» opplever at de får mulighet til å lære nye ting. Avstanden er imidlertid redusert fra i fjor (17 %) til i år (13 %). Det er med andre ord tegn til at dette har bedret seg noe i løpet av de siste årene, både for de yngre og eldre seniorene.

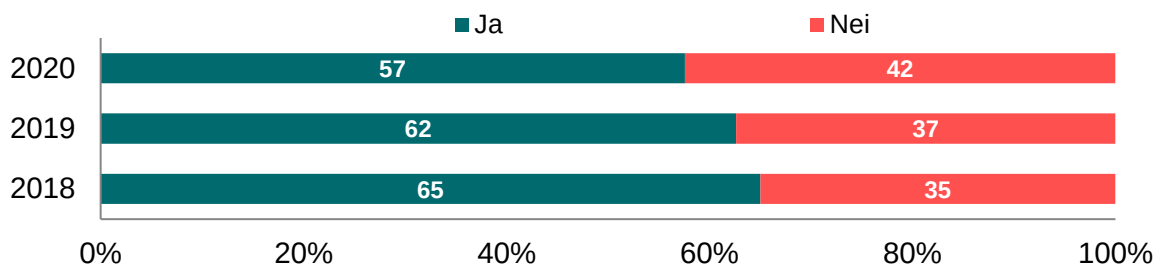
Figur 5.12 I hvor stor grad opplever du følgende i ditt arbeid? (2003-2020)

«Mulighet til å få nye arbeidsoppgaver hvis du ønsker det». Andel som svarer «i liten grad» eller «slett ikke»



Figur 5.12 viser forskjeller mellom aldersgrupper når det gjelder mulighet til å få nye arbeidsoppgaver hvis man ønsker det. Andelene som er illustrert er de som svarer «i liten grad» eller «slett ikke». Endringene i andelene «i liten grad» eller «slett ikke» er ikke utenfor feilmarginene for de to eldste aldersgruppene fra 2019 til 2020. 33 % av yrkesaktive over 60 år får «i liten grad» eller «slett ikke» mulighet til å få nye arbeidsoppgaver dersom de ønsker det. Tilsvarende andel for de mellom 50 og 59 år er 30 %. Andelen er også uendret på totalnivå for svarene «i liten grad» eller «slett ikke» samme periode (27 % i 2019 og 2020).

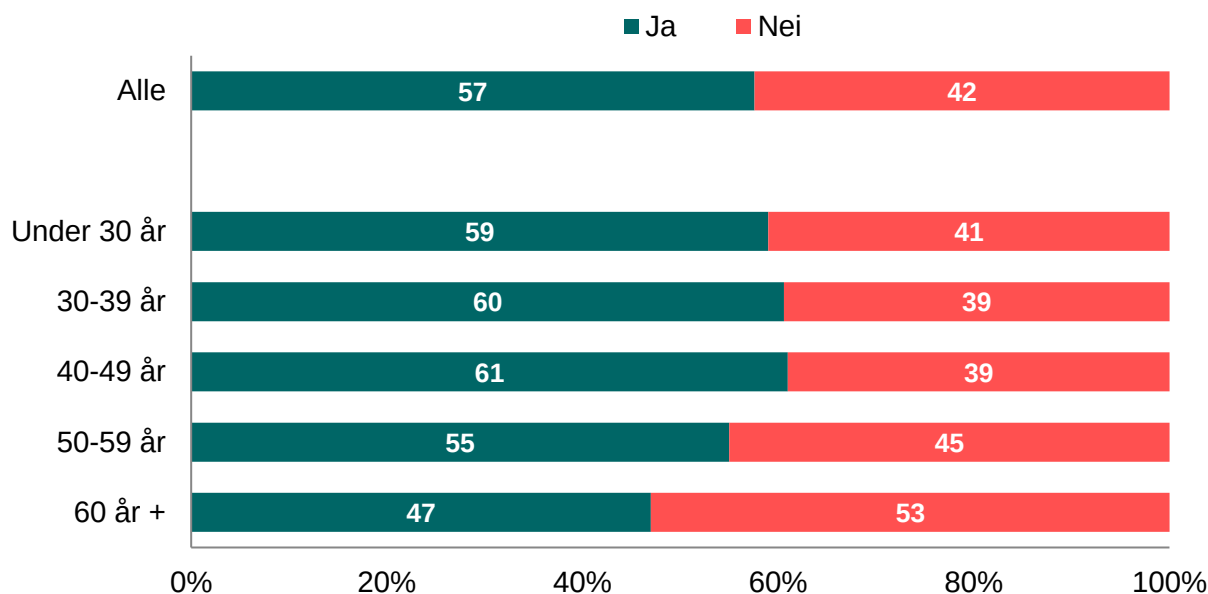
Figur 5.13 Har du deltatt i kurs, opplæring eller utdanning gjennom jobben din i løpet av de siste 12 måneder? (2018-2020)



I figur 5.13 kan vi se at 57 % oppgir at de har deltatt på kurs, opplæring eller utdanning gjennom jobben i løpet av de siste 12 månedene. Dette tilsvarer en nedgang på 5 prosentpoeng fra 2019. Nedgangen må ses i lys av koronapandemien som førte med seg avlysninger og begrensninger på antall kursdeltakere i tillegg til endringer i undervisningsopplegg fra midten av mars 2020.

Figur 5.14 Har du deltatt i kurs, opplæring eller utdanning gjennom jobben din i løpet av de siste 12 måneder? (2020)

Andeler fordelt på aldersgrupper



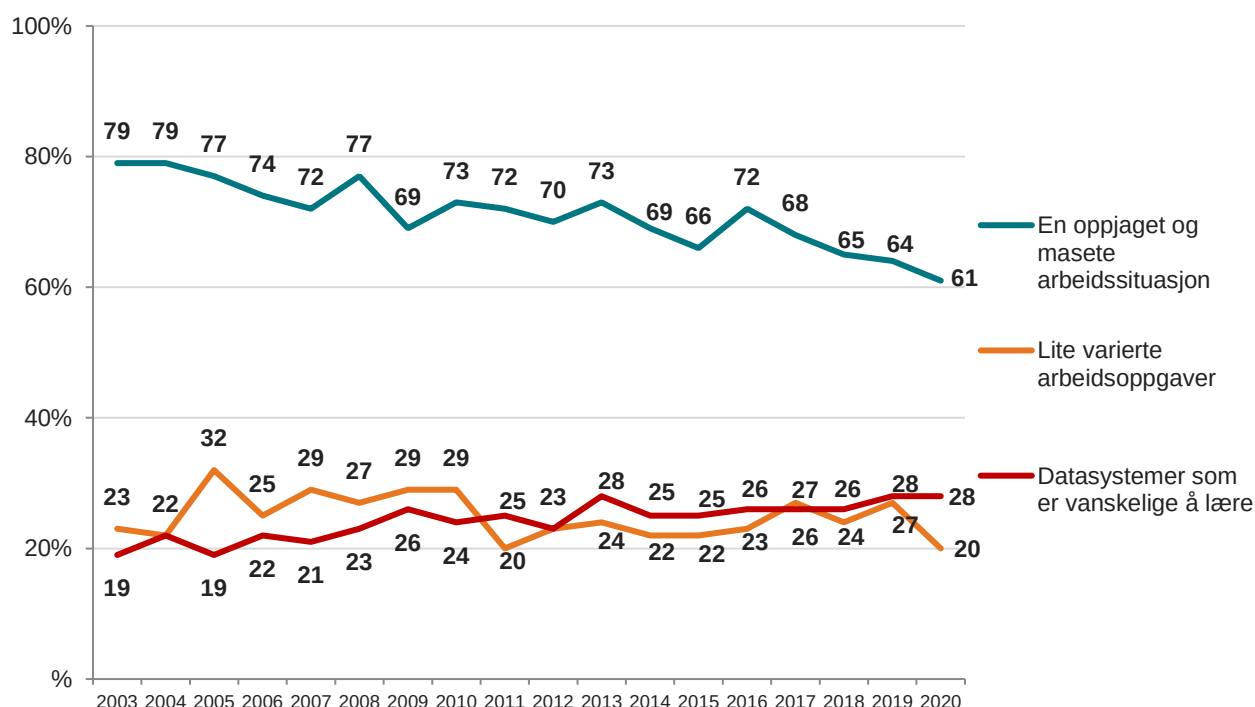
Figur 5.14 viser andelene som har deltatt og ikke deltatt på kurs, opplæring eller utdanning gjennom jobben i løpet av de siste 12 månedene fordelt på alder. De eldste aldersgruppene har i mindre grad deltatt på kurs i løpet av de siste 12 månedene sammenlignet med de øvrige aldersgruppene.

Personer med høy inntekt og høyere utdanningsnivå har i noe større grad deltatt på kurs, opplæring eller utdanning gjennom jobben de siste 12 måneder enn yrkesaktive i de øvrige inntekts- og utdanningskategoriene. Dette mønsteret har vi også sett tidligere.

Yrkesaktive innen privat sektor (55 %) deltar sjeldnere på kurs, mens de som jobber i kommunal/fylkeskommunal sektor eller statlig sektor (61 %) deltar hyppigere på kurs sammenlignet med gjennomsnittet (57 %) i 2020.

Figur 5.15 I hvor stor grad er arbeidet ditt preget av følgende? (2003-2020)

Andeler som svarer «i stor grad» eller «i noen grad»



Figur 5.15 viser en oversikt over andelen som har svart «i stor grad» eller «i noen grad» på «push-faktorene», de negative faktorene. Over 6 av 10 opplever arbeidssituasjonen «i stor» eller «i noen grad» som oppjaget eller masete. Her fortsetter den nedadgående trenden siden 2003. De andre negative faktorene er som tidligere langt mindre utbredt. 28 % yrkesaktive opplever at arbeidet deres er preget av datasystemer som er vanskelige å lære, tilsvarende nivå som i 2019. Denne andelen har holdt seg stabil siden 2013 og kan ha sammenheng med økt digitalisering i arbeidslivet. 1 av 5 opplever at arbeidet deres er preget av lite varierte oppgaver. Dette tilsvarer et fall på 7 prosentpoeng fra 2019. I 2011 oppga like mange at arbeidet deres var preget av lite varierte oppgaver, og utgjør sammen med tallene for 2020 de laveste andelen siden 2003. Det er de under 30 år som hyppigst opplever at de har lite varierte oppgaver (30 %). Tilsvarende andeler er 17 % for de i alderen 50-59 år og 18 % for de over 60 år.

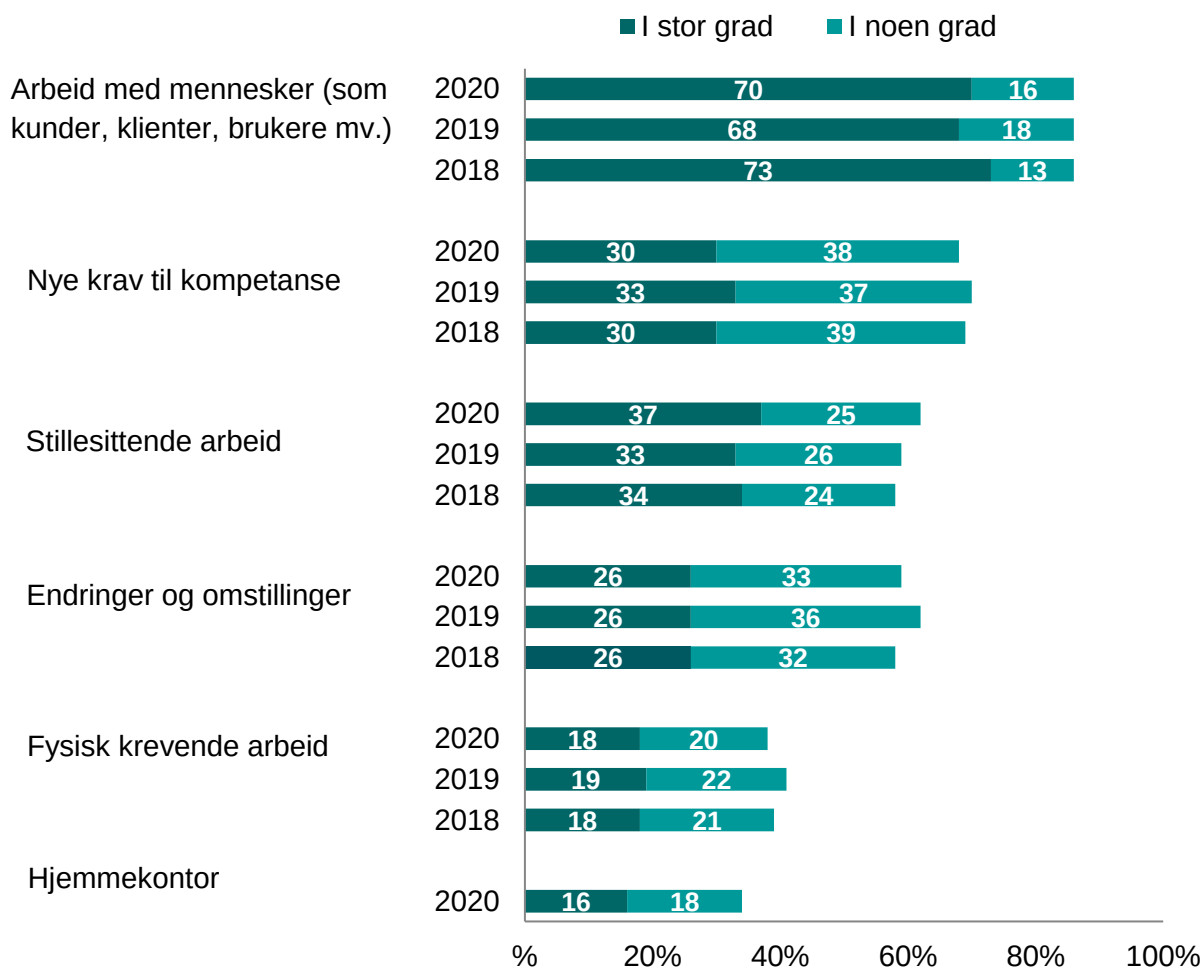
Hvis vi ser nærmere på aldersfordelingen for opplevelsen av å ha en oppjaget og masete arbeidssituasjon, finner vi at andelen er store i alle aldersgrupper og størst for de i alderen 50 til 59 år. 67 % av yrkesaktive mellom 50 og 59 år opplever dette «i stor» eller «i noen grad»,

mens andelen er på snittet blant dem over 60 år (61 %). Tilsvarende andel er minst for de unge under 30 år (48 %).

I 2019 svarte 55 % av respondentene både at det hender de blir sliten av jobben (alltid eller av og til) og at de har en oppjaget og masete arbeidssituasjon (i stor eller i noen grad). I 2020 er denne andelen på 53 %. Også i år finner vi en noe større andel kvinner enn menn blant disse. I motsetning til 2019 da det ikke var forskjeller avhengig av alder, finner vi i år en større andel i alderen 50-59 år hvor det både hender man blir sliten av jobben og har en oppjaget og masete arbeidssituasjon.

Figur 5.16 I hvor stor grad er arbeidet ditt preget av følgende? (2018-2020)

Andeler som svarer «i stor grad» eller «i noen grad»

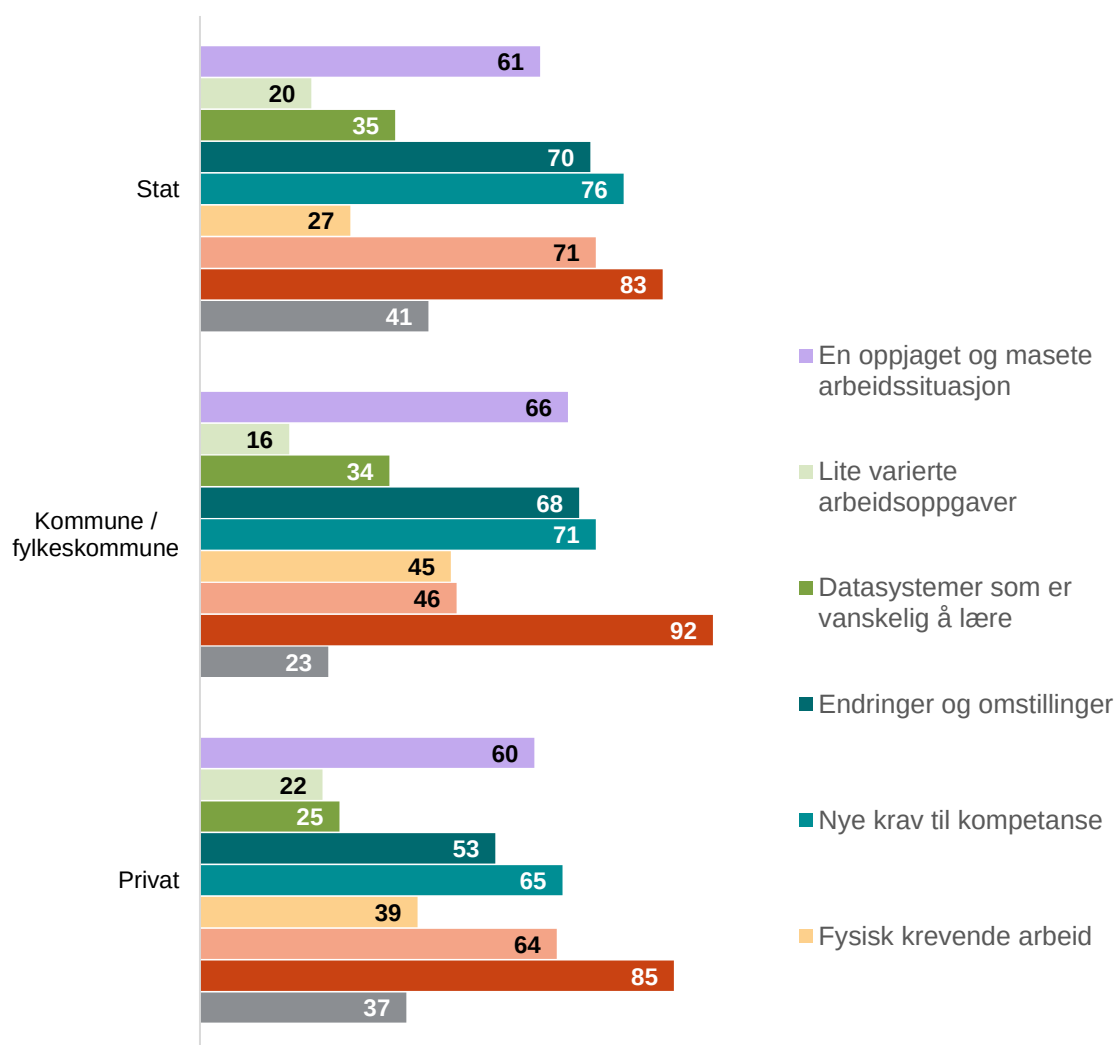


Figur 5.16 illustrerer ytterligere fem spørsmål om arbeidssituasjonen til den enkelte som ble stilt for første gang i 2018, og ett spørsmål som er nytt i år (hjemmekontor). En klart høyere andel har arbeid som «i stor» eller «i noen grad» er preget av arbeid med mennesker (86 %) sammenlignet med fysisk krevende arbeid (38 %). Å jobbe med mennesker kan på den ene

siden være en positiv faktor ved jobben, men kan på den andre siden også være noe negativt om det bidrar til at den ansatte blir sliten. Nesten 7 av 10 opplever at det «i stor» eller «i noen grad» er nye krav til kompetanse i arbeidet deres. I overkant av 6 av 10 opplever «i stor» eller «i noen grad» stillesittende arbeid, mens nær 6 av 10 opplever at arbeidet er preget av mye endring og omstilling. Dette er relativt likt sammenlignet med resultatene fra tidligere år. 1 av 3 opplever at arbeidet «i stor» eller «i noen grad» er preget av hjemmekontor. Dette er målt første gang i år i sammenheng med koronasituasjonen i 2020.

Figur 5.17 I hvor stor grad er arbeidet ditt preget av følgende? (2020)

Andeler som svarer «i stor grad» eller «i noen grad» fordelt på sektor



Vi observerer flere tendenser på tvers av bransje og landsdeler: Hotell/restaurant/servering preges i mindre grad av datasystemer som er vanskelig å lære, men i større grad av fysisk krevende arbeid enn gjennomsnittet. Endringer og omstillinger og nye krav til kompetanse preger i større grad yrkesaktive innen undervisning/forskning enn gjennomsnittet.

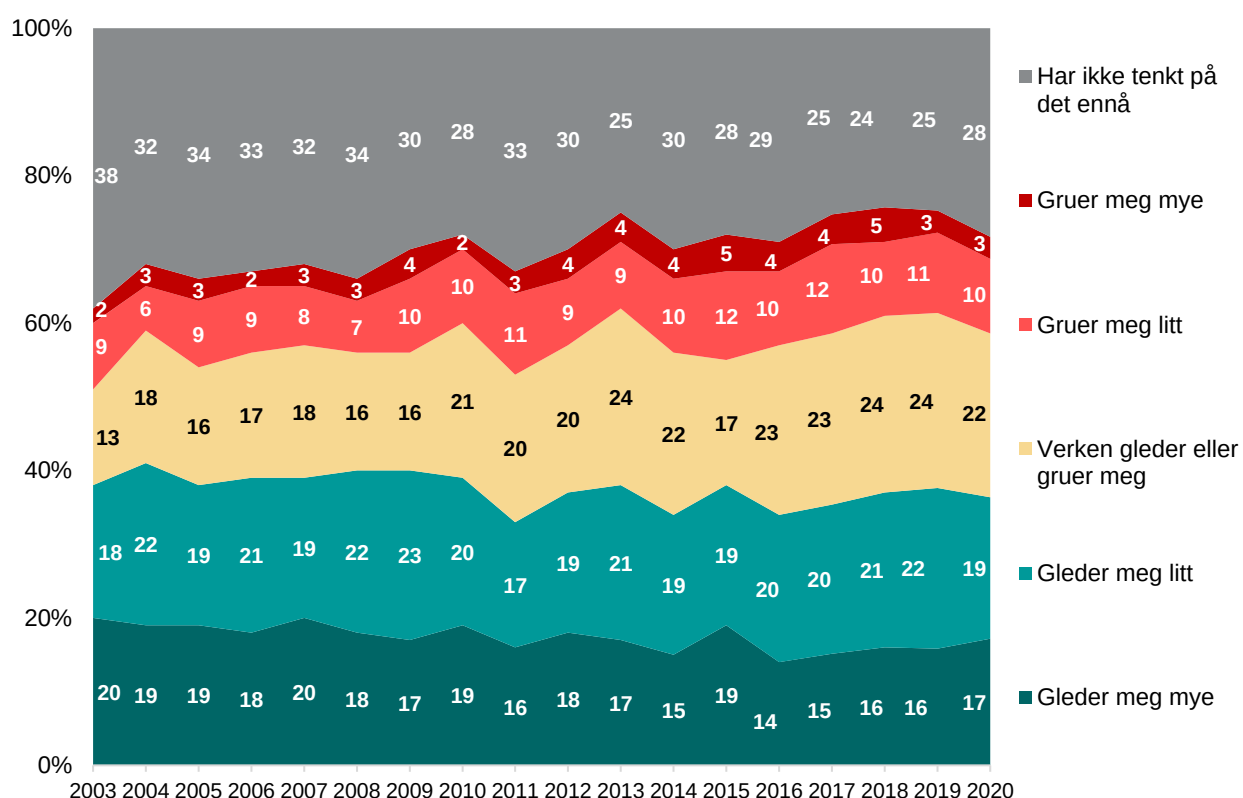
Bank/forsikring/finans preges av nye krav til kompetanse, men også stillesittende arbeid og hjemmekontor. Hjemmekontor er mer utbredt i Oslo og Østlandet utenom Oslo sammenlignet med landsgjennomsnittet. Ikke uventet preges helsevesen/sosialomsorg, varehandel/butikk og undervisning/forskning i større grad av arbeid med mennesker sammenlignet med gjennomsnittet.

Yrkesaktive innen offentlig sektor (både stat og kommune/fylkeskommune) opplever i større grad at arbeidet kjennetegnes av endringer og omstillinger enn gjennomsnittet (figur 5.17). De som jobber innen kommunen/fylkeskommunen har i mindre grad stillesittende arbeid enn gjennomsnittet. Deres arbeid preges også i større grad av arbeid med mennesker, og de arbeider mindre på hjemmekontor.

5.3 Holdninger til avgang og hva som fremmer fortsatt yrkesdeltakelse

Holdninger til avgang fra arbeidslivet kan ha betydning for når eldre trer ut av arbeidslivet. Det kan fremsettes en hypotese om at eldre yrkesaktive som trer tidlig ut av arbeidslivet ser frem til å gå av med pensjon, og at det er en trussel mot å arbeide lenger at man gleder seg mye til å gå av. Vi har derfor stilt spørsmålet om man gleder eller gruer seg til å gå av med pensjon. Det er i tillegg et viktig siktemål med undersøkelsen å avdekke hvilke holdninger som knytter seg til å fortsette i jobben lenge, til å jobbe helt frem til man har rett til pensjon eller til å jobbe etter at man får rett til pensjon, dvs. motivasjonsgrunnlaget for å fortsette i arbeid etter rett til pensjon.

Figur 5.18 Gleder eller gruer du deg til å gå av med pensjon, det vil si tre helt ut av arbeidslivet? (2003-2020)



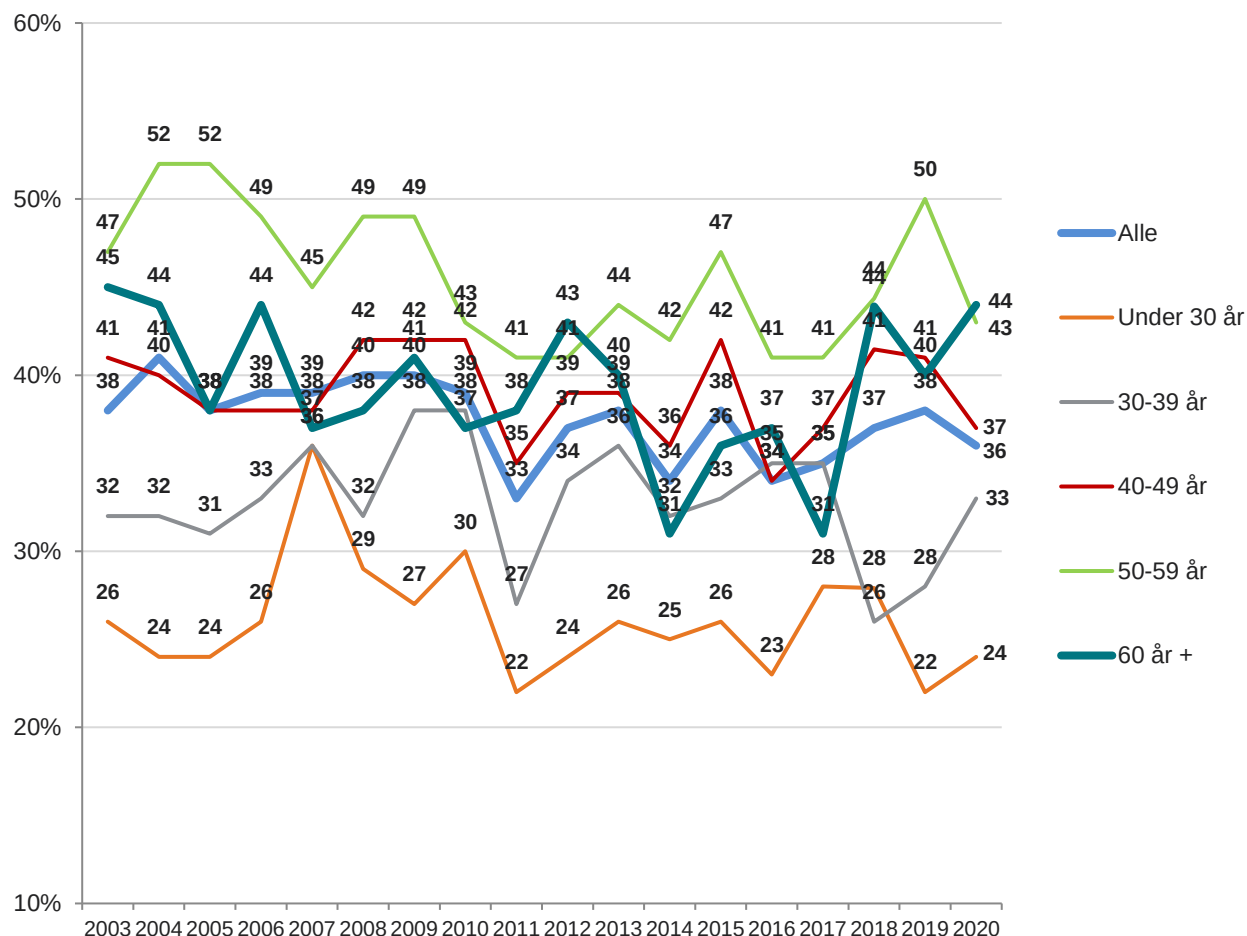
Pensjonsreformen ble innført fra 1. januar 2011. Den gir mulighet til å ta ut en varig lavere pensjon fra fylte 62 år og likevel fortsette å jobbe for fullt med full lønn. Det er også mulig å ta ut pensjon og kombinere det med deltidsarbeid som et ledd i en nedtrapping etter et langt arbeidsliv. Det var et viktig argument ved innføringen av reformen at det skulle lønne seg å arbeide lenger. En totalvurdering av hva som er mest gunstig for den enkelte er imidlertid sammensatt og vil variere fra person til person. Det avhenger blant annet av hvor lenge man lever, som jo er umulig å vite, i tillegg til en rekke andre faktorer.

2011-målingen var den første etter gjennomføringen av pensjonsreformen. Den viste at det var færre enn året før som gledet seg (mye eller litt) til å gå av med pensjon, det vil si en nedgang fra 39 % i 2010 til 33 % i 2011. I årene etter dette har tallene vært relativt stabile, hvor nesten 2 av 5 rapporterer at de gleder seg til å tre helt ut av arbeidslivet (figur 5.18). I 2020 svarer 17 % at de gleder seg mye, mens 19 % gleder seg litt. Andelen som gleder seg er dermed marginalt høyere enn den var rett etter pensjonsreformen. Det er dermed ikke grunnlag for å si noe sikkert om hvilken betydning pensjonsreformen har hatt på denne utviklingen. I den andre enden av skalaen har andelen som gruer seg (mye eller litt) holdt seg forholdsvis stabil de siste årene, og er i år på 13 %.

Ser vi hele måleperioden under ett, må de største endringene sies å være økningen i andelen som verken gleder eller gruer seg (fra 13 % i 2003 til 22 % i 2020) og nedgangen i andelen som ikke har tenkt på det ennå (fra 38 % i 2003 til 28 % i 2020). Det er altså flere som har tatt standpunkt til hva de tenker om livet som pensjonist, og av disse er det flest som verken gruer eller gleder seg.

Figur 5.19 Gleder eller gruer du deg til å gå av med pensjon, det vil si tre helt ut av arbeidslivet? (2003-2020)

Andel som «gleder seg mye» eller «gleder seg litt» fordelt på alder



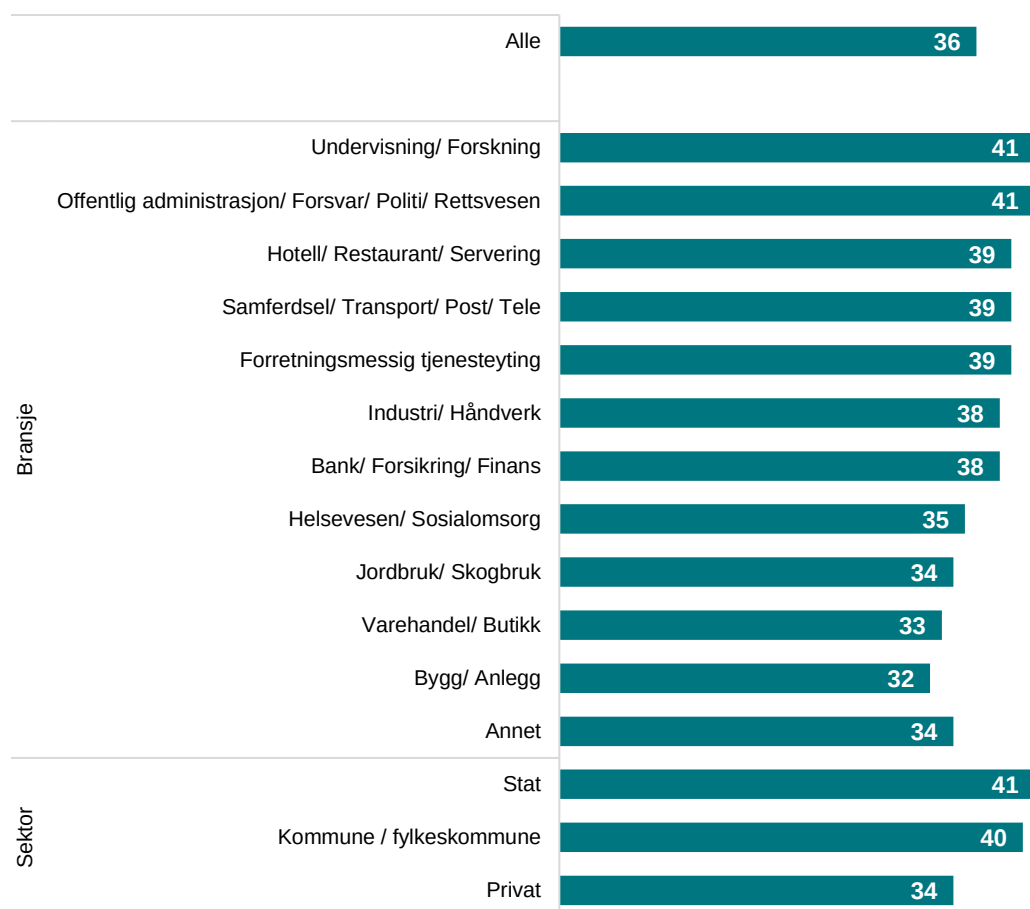
Figur 5.19 viser andelen yrkesaktive som gleder seg litt eller mye til å gå av med pensjon fordelt på aldersgrupper. Her kan vi se at de to eldste aldersgruppene i større grad gleder seg til å tre ut av arbeidslivet sammenlignet med de øvrige aldersgruppene. 44 % av yrkesaktive over 60 år gleder seg, mens 43 % av yrkesaktive i alderen 50-59 år gleder seg til å gå av med pensjon.

I fjor så vi at de mellom 50 og 59 år gledet seg i større grad enn de over 60 år, men i år er disse andelenene nesten like store. Variasjoner fra år til år må delvis forklares ved tilfeldige utslag fordi aldersgruppene inneholder få respondenter hver for seg. Fra og med i år er utvalget i undersøkelsen økt, og usikkerheten ved resultatene fordelt på ulike aldersgrupper er redusert.

Videre gruer de på 50-59 år (13 %) og de over 60 år (15 %) seg omtrent like ofte til å gå av med pensjon som gjennomsnittet (13 %). Andelen yrkesaktive som svarer at de ennå ikke har tenkt på om de gleder eller gruer seg til å gå av med pensjon, er høy blant yngre yrkesaktive og synker med økende alder.

Figur 5.20 Gleder eller gruer du deg til å gå av med pensjon, det vil si tre helt ut av arbeidslivet? (2020)

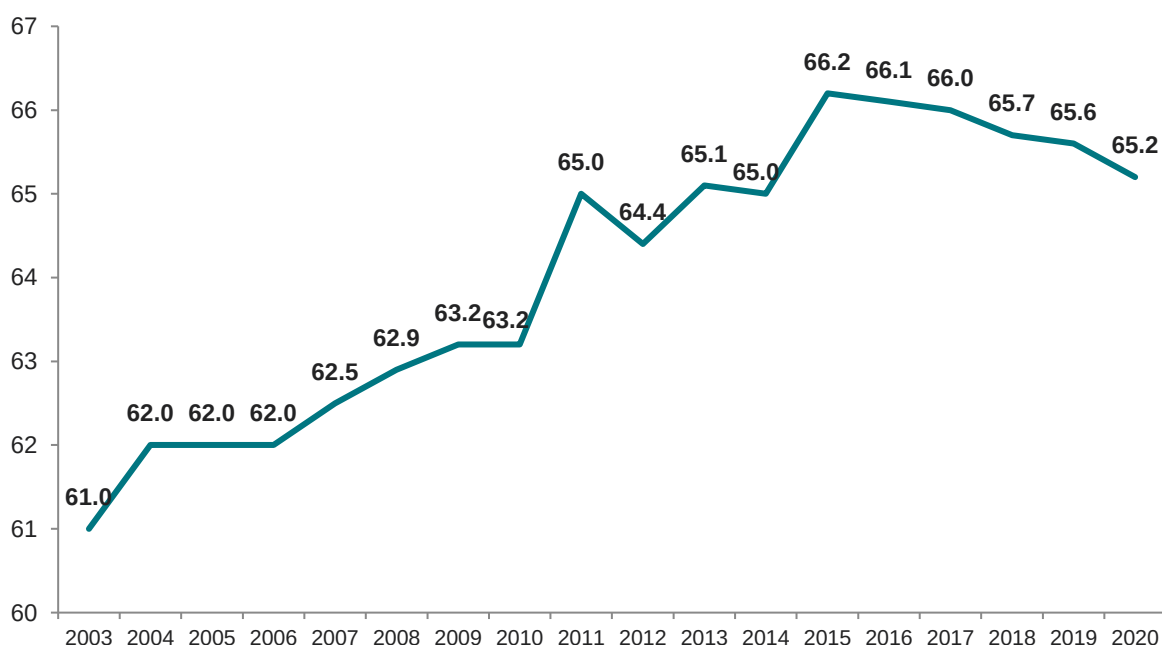
Andel som «gleder seg mye» eller «gleder seg litt» fordelt på bransje og sektor



Det er forskjeller i svar på tvers av bransje og sektor på spørsmålet om man gleder eller gruer seg til å gå av med pensjon (figur 5.20). Vi finner de største andelene som gleder seg til å gå av med pensjon innen undervisning/forskning (41 %) og offentlig administrasjon/forsvar/politi/rettsvesen (41 %). Dette gjenspeiles i høyere andeler som gleder seg til å gå av med pensjon innen stat (41 %) og kommune/fylkeskommune (40 %) sammenlignet med gjennomsnittet.

Figur 5.21 Ved hvilken alder kunne du tenke deg å tre helt ut av arbeidslivet hvis du selv kunne velge helt fritt? (2003-2020)

Gjennomsnittlig ønsket avgangsalder

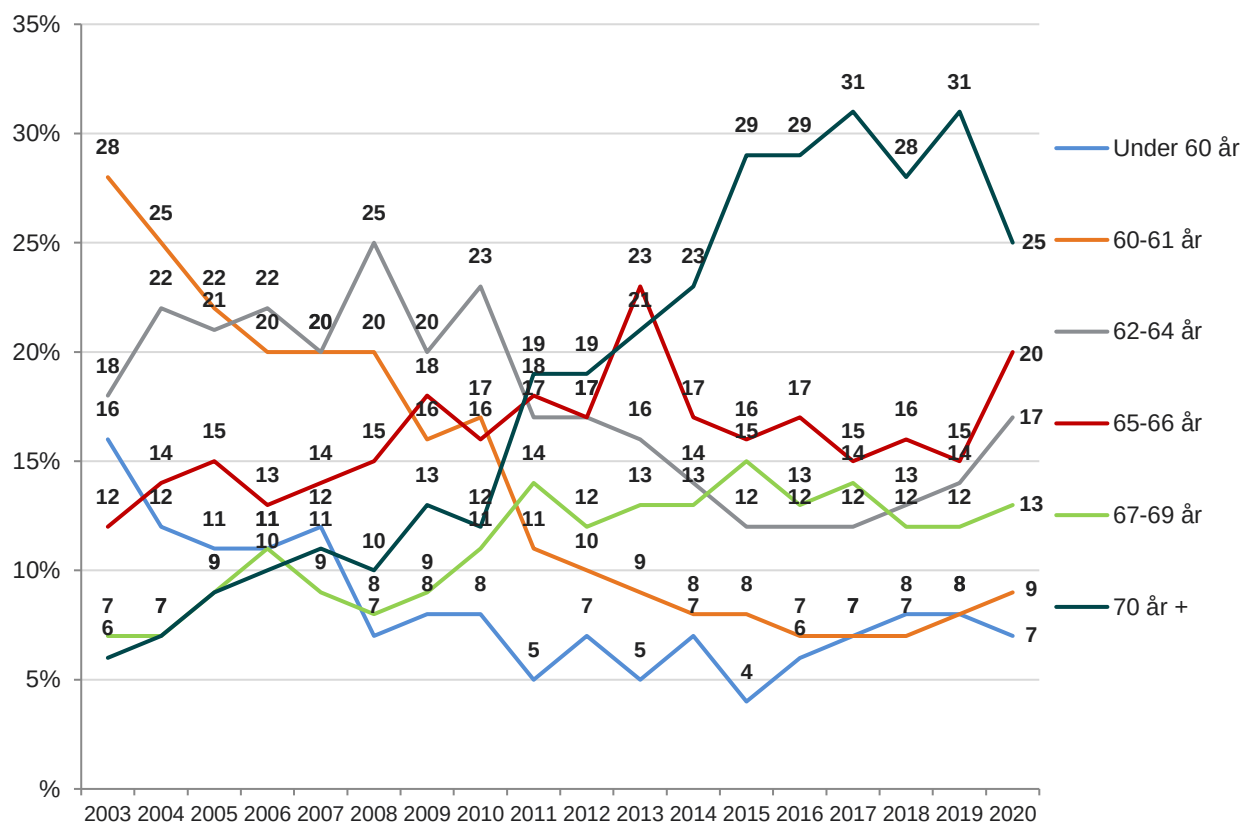


Figur 5.21 viser gjennomsnittlig ønsket avgangsalder dersom man kunne velge fritt.¹⁰ Det har vært en økende trend i denne gjennomsnittsalderen frem mot 2015. Deretter har det vært en slakk nedgang fra 66,2 år (2015) til 65,2 år (2020). I år oppgir de yrkesaktive i gjennomsnitt at de kan tenke seg å tre ut av arbeidslivet over 4 år senere enn i 2003.

¹⁰ Vi gjør oppmerksom på at formuleringen for dette spørsmålet ble endret i forbindelse med pensjonsreformen i 2011. Før 2011 var spørsmålsformuleringen «Ved hvilken alder kunne du tenke deg å gå av med pensjon hvis du selv kunne velge helt fritt?», mens det etter dette altså har blitt spesifisert at det dreier seg om å tre *helt ut* av arbeidslivet. Etter pensjonsreformen ville dette spørsmålet bli vanskeligere å tolke enn tidligere, all den stund det legges opp til at folk skal kunne ta ut pensjon helt eller delvis og samtidig fortsette å arbeide. Til tross for denne endringen, har vi valgt å sammenstille resultater de siste årene med tidligere målinger, men understreker at endring i spørsmålsformulering vil kunne påvirke svarene.

Figur 5.22 Ved hvilken alder kunne du tenke deg å tre helt ut av arbeidslivet hvis du selv kunne velge helt fritt? (2003-2020)

Andeler fordelt på alder

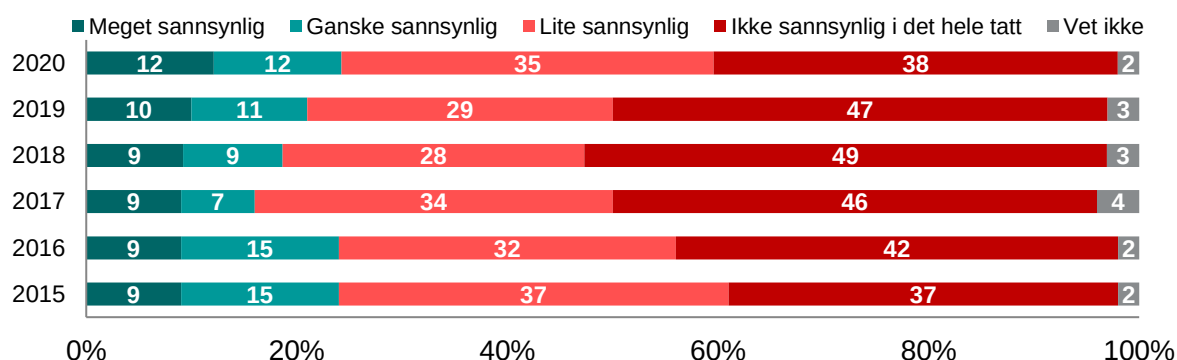


Den nederste og nest nederste kurven viser andeler som ønsker seg forholdsvis tidlig avgang, henholdsvis «60-61 år» og «under 60 år». Andelen er relativt små, men andelen som svarer «under 60 år» har økt noe siden 2015. Kurven som viser senest avgang («70 år eller senere») vokste betydelig fra 2014 og frem til 2019, men viser i år en nedgang til 25 % (ned 6 prosentpoeng). De eldste svarer i større grad at de kunne tenke seg å tre helt ut av arbeidslivet ved «70 år eller senere». Også andelen som ønsker å slutte i arbeidslivet når de er mellom «67 og 69 år» har blitt større siden 2003. Andelen som svarer mellom «67 og 69 år» har vært relativt stabil de siste årene, og er i år på 13 %. Den langsiktige trenden er imidlertid at store og økende andeler ønsker å tre ut av arbeidslivet ved høy alder. Vi viser til årets dypdykk for en nærmere analyse av gjennomsnittlig ønsket avgangsalder på tvers av kjønn, bransje og sektor (del 2, kapittel 6 og tabell 6.1).

Sammenholder vi flere funn, ser vi at de to eldste aldersgruppene i størst grad gleder seg til å tre ut av arbeidslivet. Videre oppleves også i år arbeidet som mindre viktig for den eldste aldersgruppen (over 60 år). Kombinert med en slakk nedgang i gjennomsnittlig ønsket avgangsalder fra arbeidslivet de siste fem årene, peker dette i retning av en bekymringsfull utvikling for at flere skal slutte tidligere.

Figur 5.23 Hvor sannsynlig er det at du vil fortsette i arbeid frem til fylte 72 år? (2015-2020)

Filter: Over 50 år (40 % i 2020)



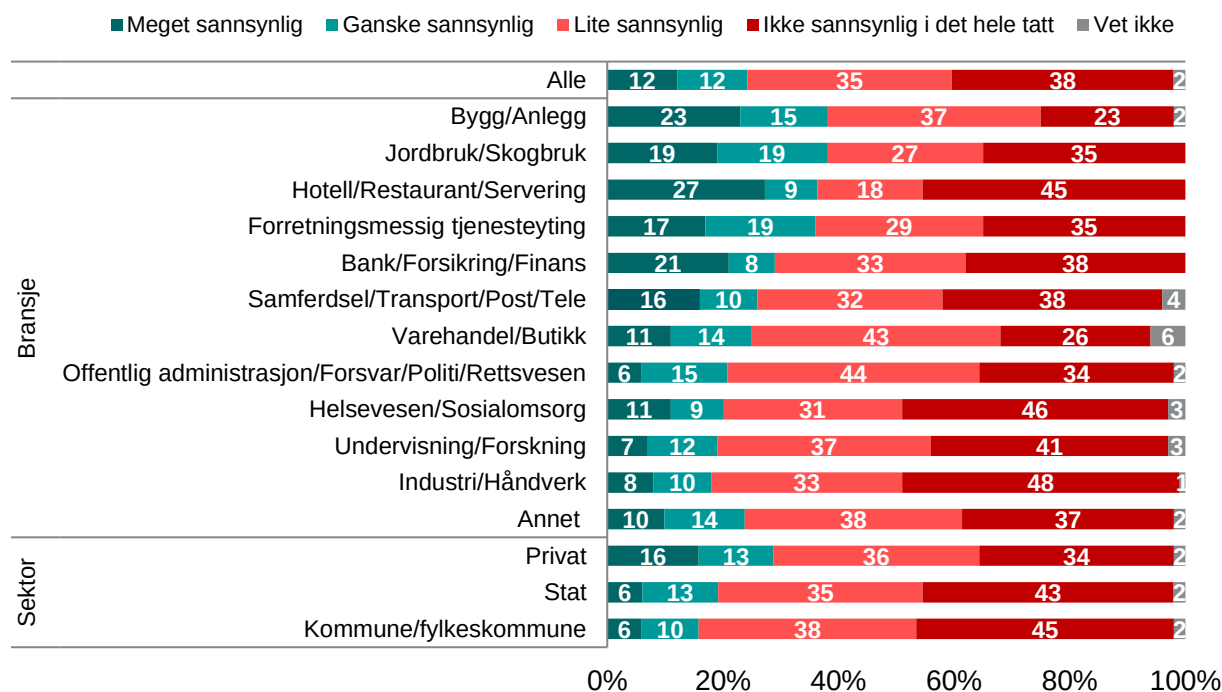
Vi har spurt personer på 50 år og eldre hvor sannsynlig det er at de vil fortsette i arbeid frem til fylte 72 år. 24 % oppgir at dette er meget eller ganske sannsynlig. Dette er en økning på 3 prosentpoeng fra 2019, og viderefører en økende trend fra 2017.

De over 60 år (46 %) mener hyppigere at det ikke er sannsynlig i det hele tatt at de vil fortsette i arbeid frem til fylte 72 år sammenlignet med de mellom 50 og 59 år (35 %). Vi viser til årets dypdykk for en nærmere analyse av kjønnsperspektiv ved dette spørsmålet (del 2, kapittel 6 og figur 6.1).

Figur 5.24 Hvor sannsynlig er det at du vil fortsette i arbeid frem til fylte 72 år? (2020)

Filter: Over 50 år (40 %)

Andeler fordelt på bransje og sektor



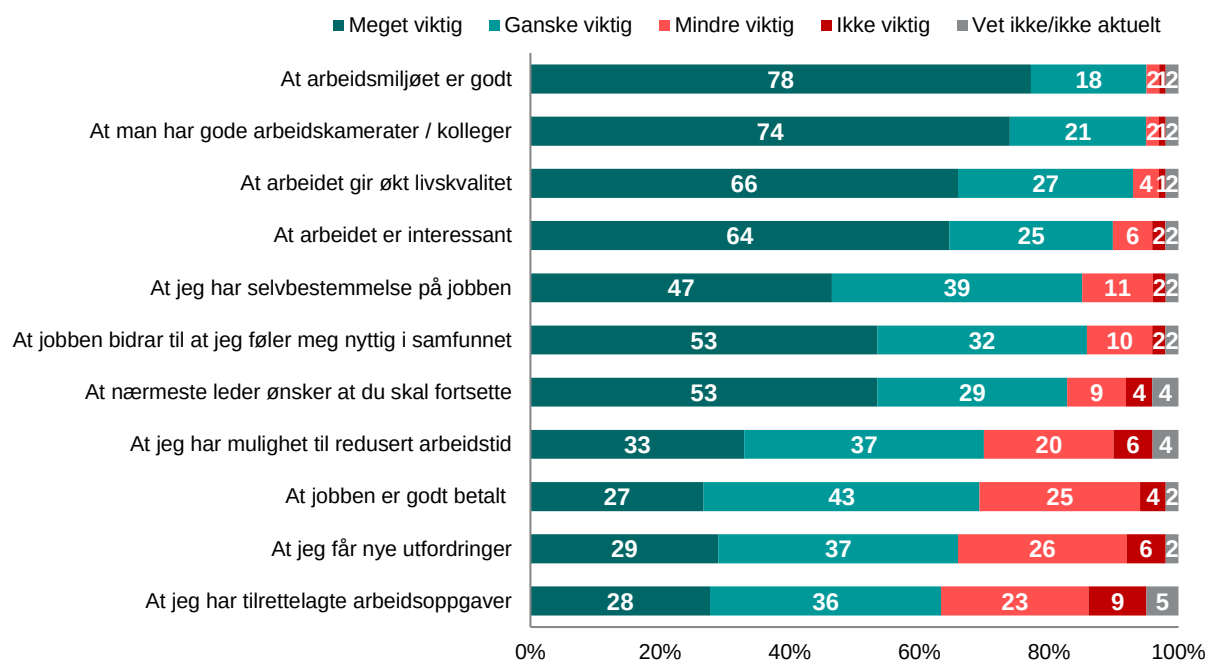
En signifikant større andel innen bygg/anlegg (23 %) og bank/forsikring/finans (21 %) mener det er meget sannsynlig at de vil fortsette i arbeid frem til fylte 72 år sammenlignet med gjennomsnittet (12 %). Signifikant større andeler innen industri/håndverk (48 %) og helsevesen/sosialomsorg (46 %) mener det ikke er sannsynlig i det hele tatt at de vil fortsette i arbeid frem til fylte 72 år (figur 5.24). Yrkesaktive i kommunen/fylkeskommunen (45 %) mener hyppigere mens yrkesaktive innen privat sektor (34 %) og yrkesaktive i Nord-Norge (29 %) mener sjeldnere at det ikke er sannsynlig i det hele tatt at de vil fortsette i arbeid frem til fylte 72 år sammenlignet med gjennomsnittet (38 %). Bransje- og sektorforskjeller kan henge sammen med bedriftsinterne aldersgrenser. Eksempelvis vil de som jobber i staten forholde seg til en aldersgrense på 70 år.

Motivasjonsgrunnlaget for å fortsette i arbeid etter rett til pensjon

Hva får eldre til å bli værende i arbeidslivet? I denne delen ser vi på motivasjonsgrunnlaget for å fortsette i arbeid etter at man får rett til pensjon. Slik innsikt kan gi viktige signaler for hvilke seniorpolitiske tiltak som bør iverksettes eller forsterkes for at eldre trives på jobben og blir lenger i arbeid. Retten til pensjon inntreffer ved 62 år. I det følgende har vi derfor delt opp den yrkesaktive befolkningen i over og under 62 år. Vi skal først se på svarene til arbeidstakere under 62 år (figur 5.25 til 5.27) før vi ser på arbeidstakere på 62 år eller eldre (figur 5.28 og 5.29). I det følgende refererer vi til andelen som svarer «ganske viktig» eller «meget viktig» når vi skriver «viktig», med mindre annet spesifiseres.

Figur 5.25 Hvor viktige er følgende grunner for deg for at du skal fortsette i arbeid etter at du får rett til pensjon? (2020)

Filter: Under 62 år (92 %)



Yrkesaktive under 62 år har fått spørsmål om grunner for å fortsette i arbeid etter at de får rett til pensjon, og det er fremdeles godt arbeidsmiljø og gode kolleger som verdsettes aller høyest, uavhengig av alder. Dette er et gjennomgående funn over flere år, og 3 av 4 svarer at disse forholdene er «meget viktig».

86 % opplever at det er viktig å ha selvbestemmelse på jobben. Dette er en ny påstand av i år. Opplevd viktighet av selvbestemmelse vokser med økende alder.

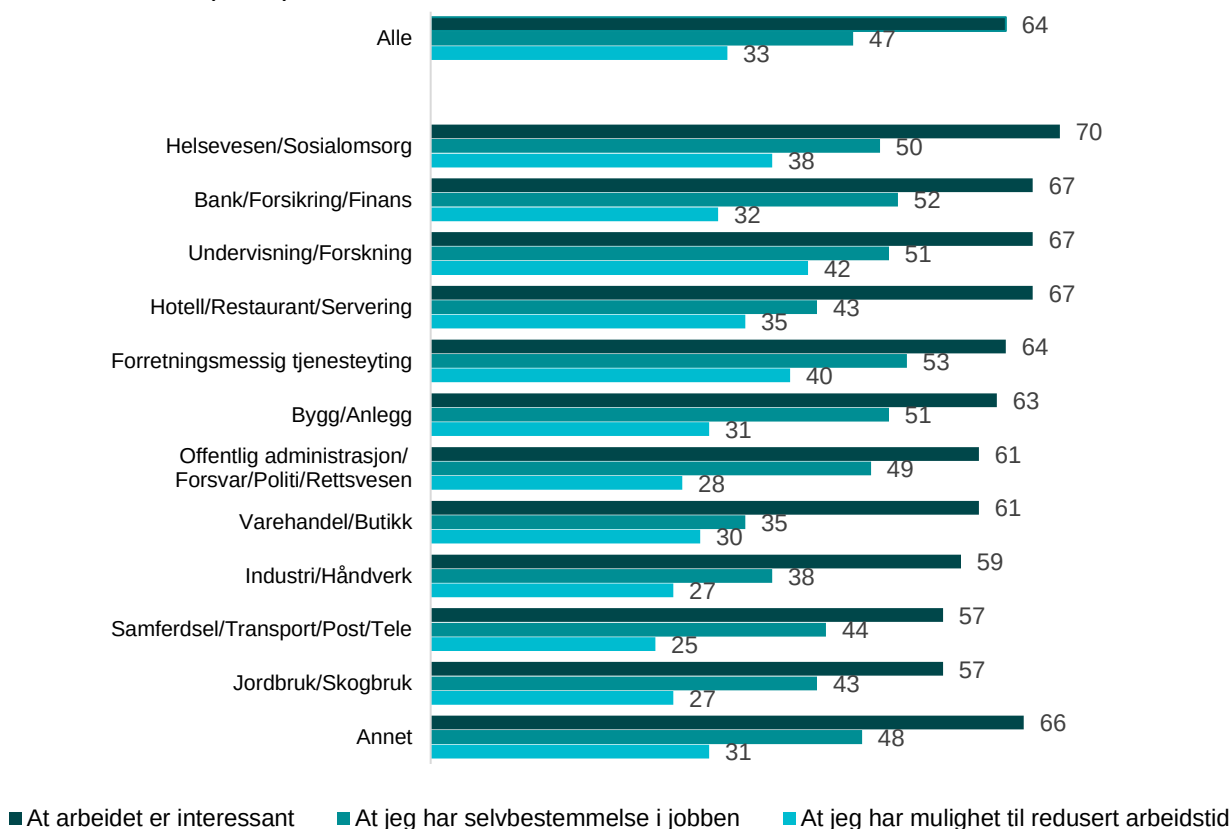
Tilrettelagte arbeidsoppgaver er det som færrest synes er viktig, etterfulgt av at man får nye utfordringer og at jobben er godt betalt. Det er viktig å legge merke til at selv grunnene med lavest viktighet har en relativt høy skår (over 60 % «meget viktig» + «ganske viktig»). Dette indikerer at motivasjonsgrunnlaget er sammensatt, selv om vi gjennom tidsserien ser at det er de sosiale og faglige aspektene som er viktigst for at man skal fortsette i arbeid etter at man får rett til pensjon.

Den største enkeltforskjellen mellom respondentene er mellom kjønn. Vi ser gjennomgående at menn oppgir at motivasjonsgrunnlagene er mindre viktige for å fortsette i jobb etter pensjonsalder enn kvinner. Kvinner svarer alternativene «meget» eller «ganske viktig» oftest. Kjønnforskjeller i motivasjonsgrunnlagene for å fortsette i arbeid etter rett til pensjon er nærmere diskutert i kapittel 6.

Figur 5.26 Hvor viktige er følgende grunner for deg for at du skal fortsette i arbeid etter at du får rett til pensjon? (2020)

Andeler som svarer «meget viktig» fordelt på bransjer ved utvalgte påstander

Filter: Under 62 år (92 %)



I figur 5.26 har vi spisset fremstillingen, og viser kun andelene som svarer «meget viktig» fordelt på bransjer. De valgte påstandene har størst spredning i meget viktig-svar på tvers av bransjer av alle påstandene fra figur 5.25.

At arbeidet er interessant, er hyppigere meget viktig for yrkesaktive innen helsevesen/sosialomsorg (70 %) og sjeldnere meget viktig for de innen samferdsel/transport/post/tele (57 %) og jordbruk/skogbruk (57 %) for å fortsette i arbeid etter pensjon sammenlignet med gjennomsnittet (64 %).

Selvbestemmelse i jobben er oftere meget viktig for yrkesaktive innen forretningsmessig tjenesteyting (53 %) og sjeldnere meget viktig for de innen varehandel/butikk (35 %) sammenlignet med gjennomsnittet (47 %).

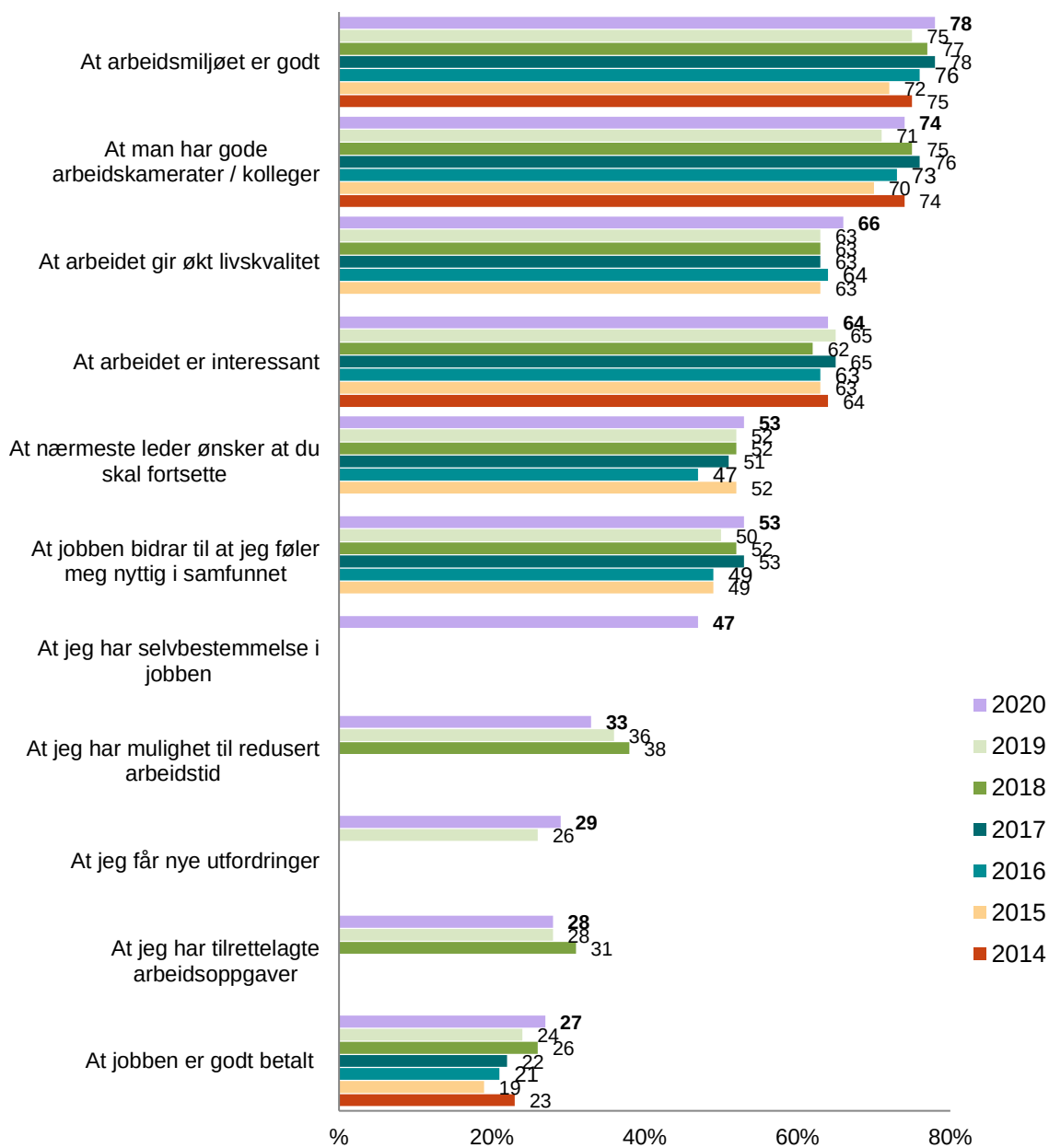
Mulighet for redusert arbeidstid er oftere meget viktig for yrkesaktive innen undervisning/forskning (42 %) og sjeldnere meget viktig for de innen samferdsel/transport/post/tele (25 %) sammenlignet med gjennomsnittet (33 %).

Mulighet for redusert arbeidstid er også oftere meget viktig for de som jobber i kommunen/fylkeskommunen sammenlignet med gjennomsnittet. For de to andre påstandene finner vi kun mindre forskjeller på tvers av sektorer.

Figur 5.27 Hvor viktige er følgende grunner for deg for at du skal fortsette i arbeid etter at du får rett til pensjon? (2014-2020)

Andeler som svarer «meget viktig»

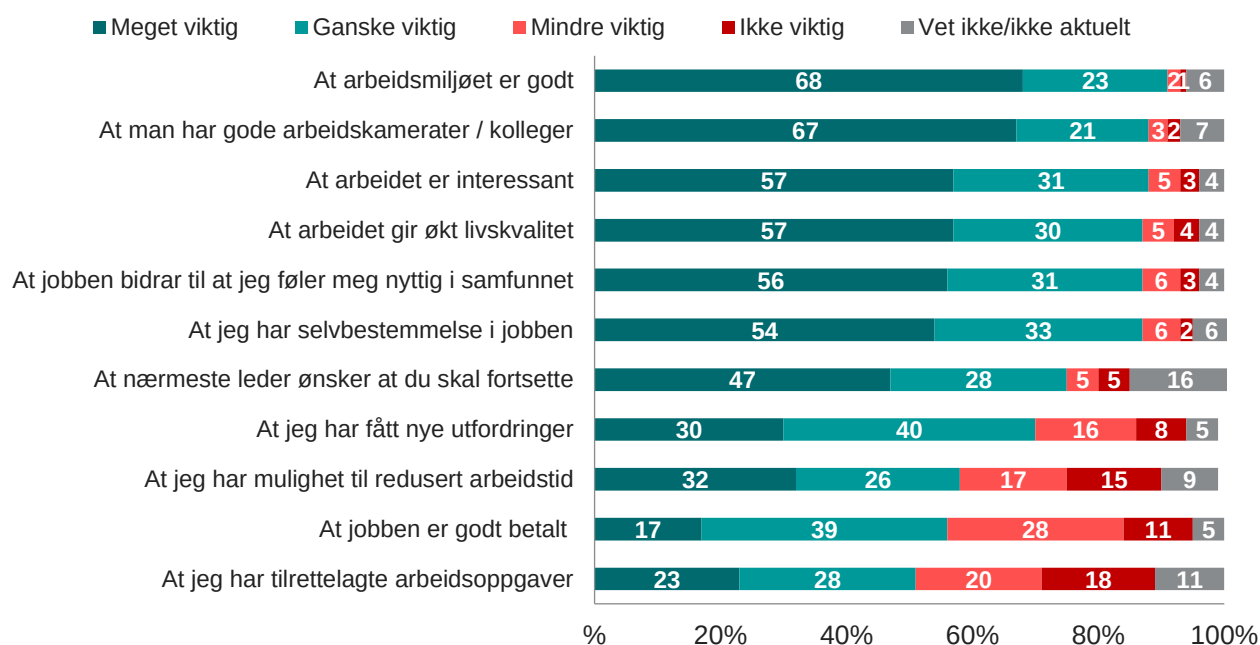
Filter: Under 62 år (92 % i 2020)



I figur 5.27 fortsetter vi å vise andelen som svarer «meget viktig». Som det kommer frem av figuren, har fire av grunnene vært inkludert i spørreskjemaet siden 2014, tre nye ble lagt til i 2015, to nye i 2018, én i 2019, og én grunn ble lagt til i år. Utviklingen er for alle de oppgitte grunnene ganske stabil.

Figur 5.28 Hvor viktige er følgende grunner for deg for at du har fortsatt i arbeid etter at du fikk rett til pensjon? (2020)

Filter: Over 62 år (8 %)



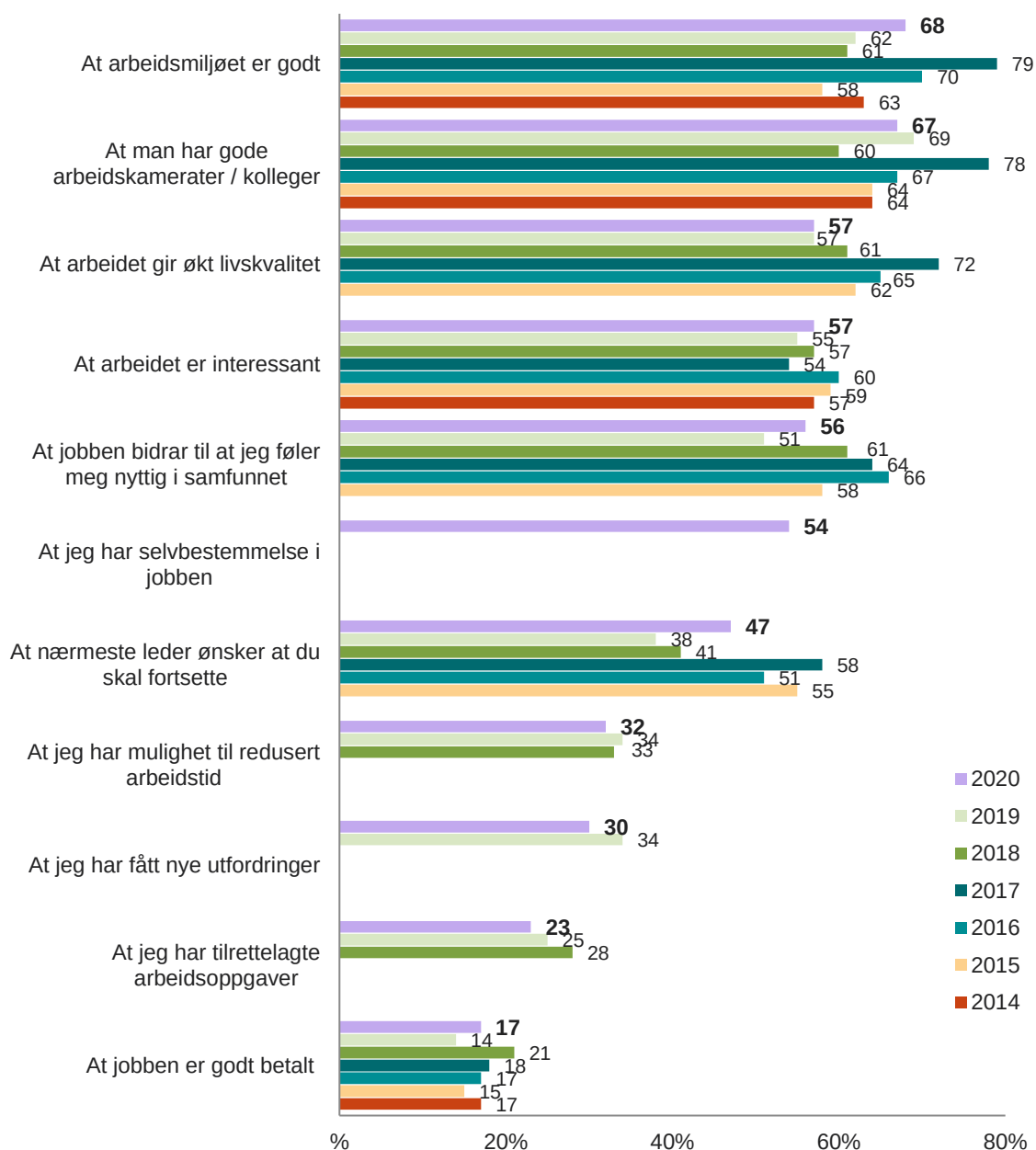
Mange av de som allerede er over 62 år er i en alder der de har kunnet ta et valg om å tre ut av arbeidslivet. Vi har derfor bedt denne gruppen om å ta stilling til de samme motivasjonsfaktorene, men vi har spurt om hvorfor de har fortsatt i arbeid (figur 5.28). Vi ser at det i all hovedsak er de samme faktorene som fremstår som viktigst også for de eldre som har valgt å bli værende i arbeid. De sosiale og faglige aspektene er viktige for et klart flertall, mens det samme må sies å gjelde livskvalitet og at jobben bidrar til at man føler seg nyttig i samfunnet.

Vi merker oss at hele 87 % svarer at økt livskvalitet er meget eller ganske viktig for at de har fortsatt å arbeide. Tilsvarende høye andeler i de eldste aldersgruppene opplever også i noen eller stor grad å ha selvbestemmelse i jobben (figur 5.9). Slike faktorer vil trolig være viktig for å opprettholde opplevelsen av økt livskvalitet ved å arbeide – og sannsynligheten for at de fortsetter i arbeid øker.

For aldersgruppen over 62 år blir undergrupper av svar små og usikkerheten høy. Vi har ikke kommentere på disse.

Figur 5.29 Hvor viktige er følgende grunner for deg for at du har fortsatt i arbeid etter at du fikk rett til pensjon? Andeler som svarer «meget viktig» (2014-2020)

Filter: Over 62 år (8 %)



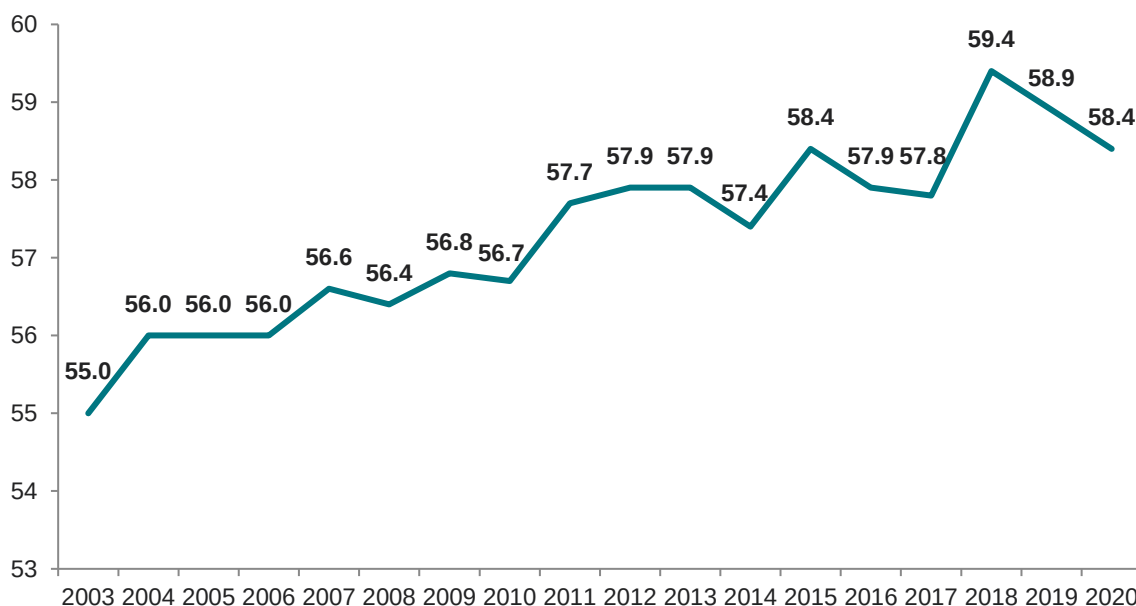
Figur 5.29 viser utviklingen på samme spørsmål de siste årene, og vi ser her en del variasjon i tidsserien. Her må vi ta med i betraktningen at respondentene over 62 år utgjør kun ca. 10 % av utvalget i hver runde, og at feilmarginene derfor er forholdsvis store. Vi observerer fremdeles en tendens til at flere grunner har blitt mindre viktige som faktorer for å bli værende i jobb. Dette kan tyde på at flere eldre ser på det som naturlig å fortsette i jobb lenger.

5.4 Oppfatninger om alder og aldersdiskriminering

Det er viktig å etablere positive oppfatninger av yrkesaktive som er godt voksne. Om man oppfatter seg som «eldre» eller ikke i arbeidslivet vil selvsagt variere fra person til person, både avhengig av hva man føler seg som selv og hva som er de rådende oppfatningene i samfunnet. I denne delen tar vi for oss både hva man tror er samfunnets oppfatning om når man er eldre i arbeidslivet, om man oppfatter seg selv som eldre i arbeidslivet og hva man tror om egen arbeidsgivers oppfatning av dette. I tillegg undersøker vi opplevelse og utbredelse av forskjellsbehandling og aldersdiskriminering i arbeidslivet.

Figur 5.30 Ved hvilken alder vil du anslå at folk begynner å bli regnet som "eldre" i arbeidslivet? (2003-2020)

Gjennomsnittsalder

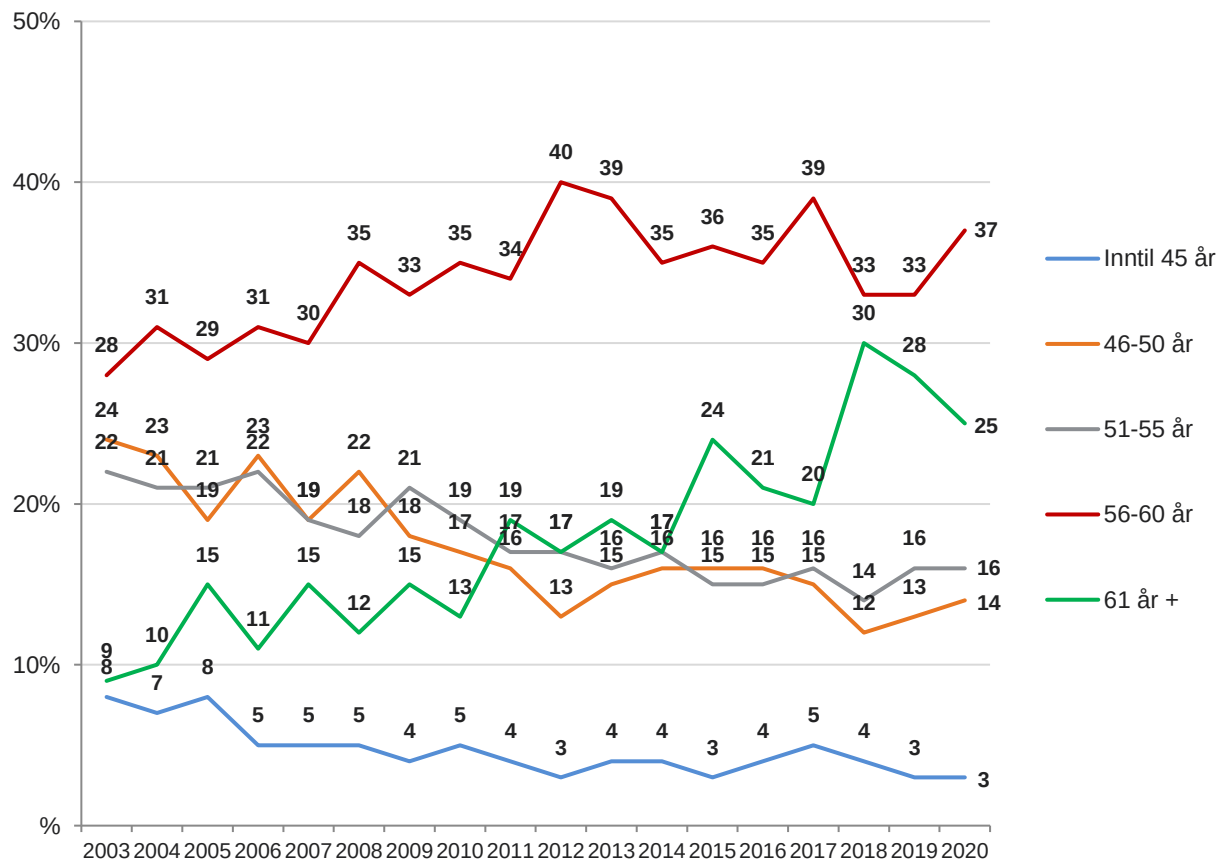


Det har vært en trendmessig stigning i hvilken alder som regnes som «eldre» i arbeidslivet over tid, selv om anslaget har gått noe ned fra «toppnoteringen» på 59,4 år i 2018 til 58,4 år i 2020 (figur 5.30). Med andre ord har de «eldre» blitt eldre enn før. Fra 2003 til i dag har gjennomsnittsalderen økt med over 3 år.

De ulike aldersgruppene av yrkesaktive har et sterkt sammenfallende syn på dette, med unntak av de aller yngste. Som i tidligere undersøkelser har gruppen under 30 år en oppfatning av at man er «eldre» ved en lavere alder (ca. 56-57 år) enn øvrige aldersgrupper (ca. 58-59 år). Gjennomsnittsuppfatningen for kvinner er ca. 59 år, mens den er ca. 58 år for menn. Også i tidligere undersøkelser har vi observert at menn anslår folk i arbeidslivet som «eldre» tidligere enn kvinner.

Figur 5.31 Ved hvilken alder vil du anslå at folk begynner å bli regnet som "eldre" i arbeidslivet? (2003-2020)

Svar for aldersgrupper



I figur 5.31 har vi slått sammen respondentenes svar i aldersgrupper. Til sammen mener i overkant av 6 av 10 at man minst er 56 år før man blir regnet som eldre i arbeidslivet – på linje med tallene fra de siste årene.

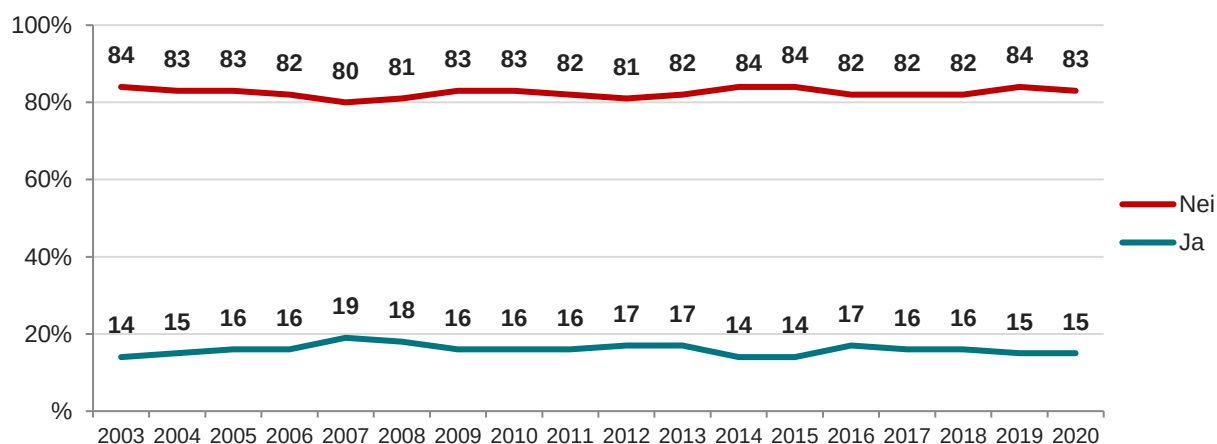
Tabell 5.1 Ved hvilken alder vil du anslå at folk begynner å bli regnet som "eldre" i arbeidslivet? (2020)

Gjennomsnittsalder fordelt på bransje, sektor og landsdel

Kjennetegn		Totalt
Bransje	Jordbruk/skogbruk	60,3
	Helsevesen/sosialomsorg	59,4
	Undervisning/forskning	59,1
	Varehandel/butikk	59,0
	Bank/forsikring/finans	58,7
	Bygg/anlegg	58,1
	Hotell/restaurant/servering	58,0
	Samferdsel/transport/tele	57,8
	Industri/håndverk	57,7
	Off. adm./forsvar/politi/rettsvesen	57,7
	Forretningsmessig tjenesteyting	56,7
	Annet	58,4
Sektor	Statlig sektor	58,0
	Kommune/fylkeskommune	59,3
	Privat sektor	58,2
Landsdel	Oslo	58,1
	Østlandet uten Oslo	58,3
	Sørlandet	58,6
	Vestlandet	58,3
	Midt-Norge	58,7
	Nord-Norge	59,1
Totalt		58,4

Gjennomsnittsalderen for når yrkesaktive anslår at man begynner å regnes som «eldre» i arbeidslivet er høyest innen jordbruk/skogbruk (ca. 60 år) og helsevesen/sosialomsorg (ca. 59 år) og lavest innen forretningsmessig tjenesteyting (ca. 57 år).

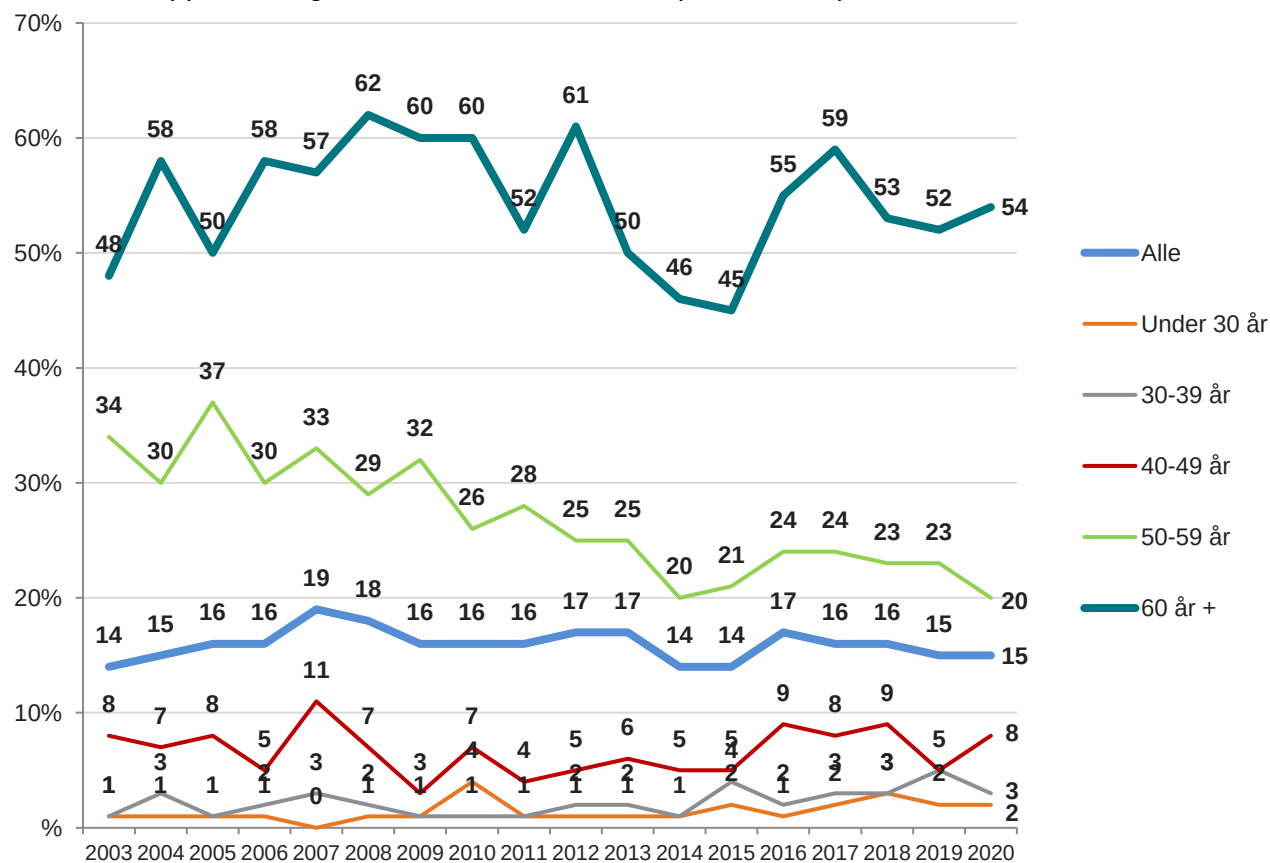
Statlig sektor og privat sektor ligger omtrent på snittet (ca. 58 år). Yrkesaktive i kommunal sektor ligger noe over (ca. 59 år). Yrkesaktive i Nord-Norge ligger litt over gjennomsnittet (ca. 59 år).

Figur 5.32 Oppfatter du deg selv som "eldre" i arbeidslivet? (2003-2020)

Spørsmålet i figur 5.32 avdekker utbredelsen av en følelse som potensielt kan representere en seniorpolitisk utfordring, nemlig om man oppfatter seg selv som eldre i arbeidslivet. Disse andelene er svært jevne over hele tidsserien, noe som er interessant når vi så i figur 5.30 at oppfattelsen av når man betegner andre som «eldre» i arbeidslivet forandrer seg fra år til år. Det er naturligvis først og fremst egen alder som avgjør synet på dette, som vi ser i neste figur.

Figur 5.33 Oppfatter du deg selv som «eldre» i arbeidslivet? (2003-2020)

Andel som oppfatter seg som «eldre» i arbeidslivet (15 % i 2020)

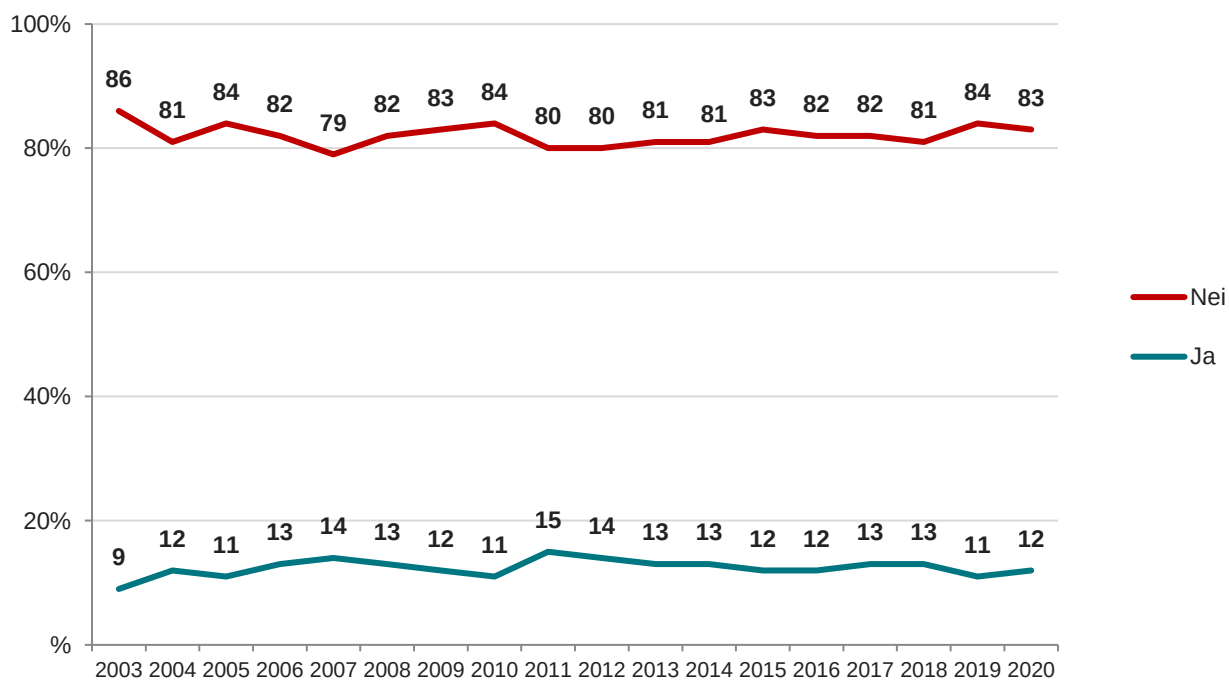


Her ser vi nærmere på de 15 % som svarte at de oppfatter seg selv som «eldre i arbeidslivet» i 2020. Over halvparten av gruppen på over 60 år ser på seg selv som eldre i arbeidslivet, mens dette gjelder 1 av 5 mellom 50 og 59 år. Under halvparten i den eldste aldersgruppen mente at de selv var eldre i arbeidslivet i 2014 og 2015, mens andelen nå er tilbake på nivået den har vært på i flere tidligere målinger. Årets resultater er forholdsvis like fjorårets måling.

Gjennom tidsserien ser vi at det kun er gruppen mellom 50 og 59 år som har endret oppfatning om seg selv, og andelen som anser seg selv som eldre i denne gruppen har sunket fra over 30 % til 20 % siden 2003. Vi skal ikke legge alt for mye vekt på variasjoner for undergrupper på grunn av store feilmarginer. Fra og med 2020 vil imidlertid feilmarginene være mindre på grunn av økt utvalg. Det vi likevel kan merke oss, er at over 4 av 10 over 60 år *ikke* oppfatter seg som eldre i arbeidslivet.

Videre finner vi at en mindre andel innen hotell/restaurant/servering (5 %) og en større andel yrkesaktive på Østlandet utenom Oslo (17 %) oppfatter seg selv som eldre i arbeidslivet sammenlignet med gjennomsnittet (15 %).¹¹

Figur 5.34 Tror du at din arbeidsgiver oppfatter deg som "eldre" i arbeidslivet? (2003-2020)

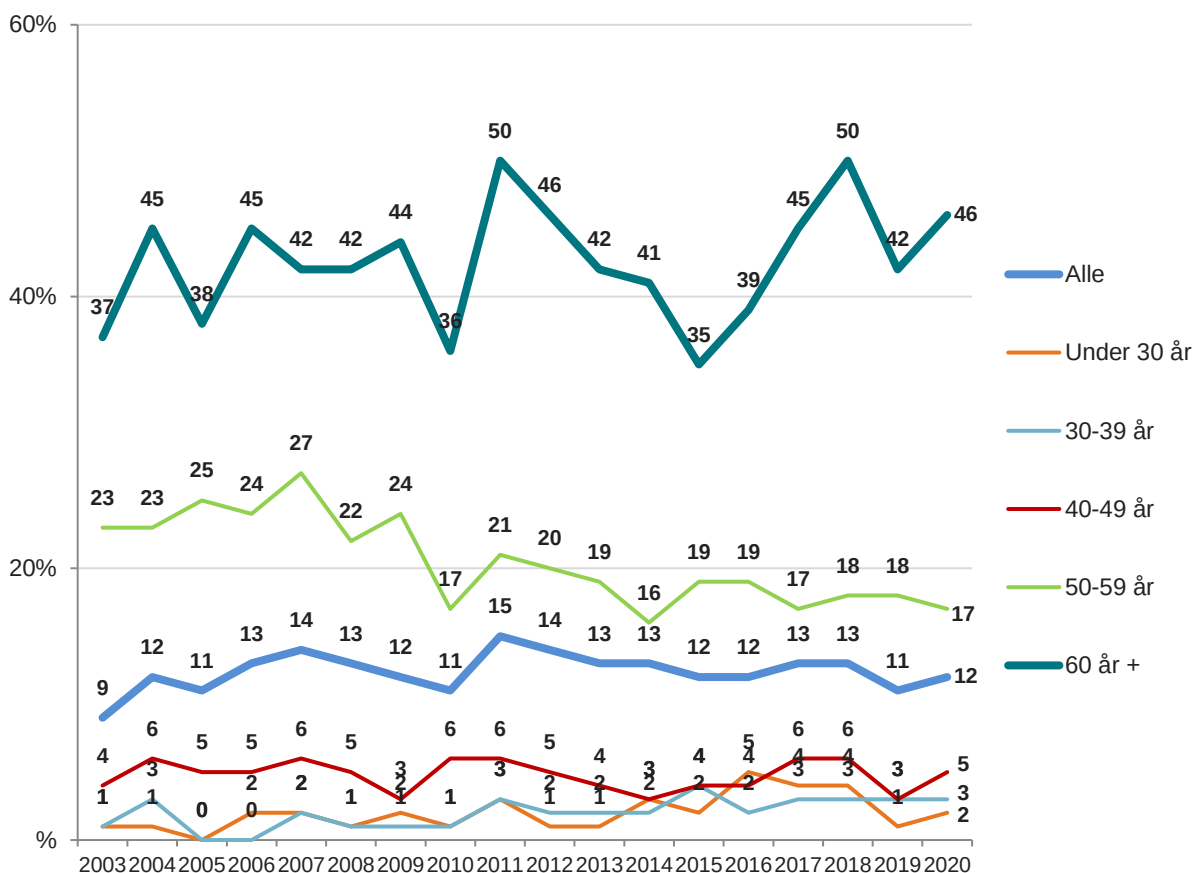


Mens 15 % oppfatter seg selv om eldre i arbeidslivet, er det litt færre som tror at arbeidsgiveren har den samme oppfatningen (12 %). Andelene her er også svært stabile gjennom tidsserien. Ikke uventet er tallene svært forskjellige over aldersgruppene i utvalget (figur 5.35), men det er ingen kjønnsforskjeller i svarene.

¹¹ Gjennomsnittsalderen er lavere innen hotell/restaurant/servering (34 år) sammenlignet med gjennomsnittet for alle bransjer (44 år).

Figur 5.35 Tror du at din arbeidsgiver oppfatter deg som «eldre» i arbeidslivet? (2003-2020)

Andel som tror arbeidsgiver oppfatter dem som «eldre» i arbeidslivet (12 %)



I perioden 2015-2018 så vi en betydelig økning i andelen blant dem over 60 år som tror at arbeidsgiveren oppfatter dem som eldre. Fra 2018 til 2019 sank andelen fra 50 % til 42 % før den økte til 46 % i 2020. 43 % av yrkesaktive over 60 år tror *ikke* at de blir oppfattet som eldre av arbeidsgiveren. Vi kan i tillegg legge merke til at bare 17 % av de yngre seniorenne mellom 50 og 59 år tror at arbeidsgiver oppfatter dem som eldre – en nedadgående trend over tid.

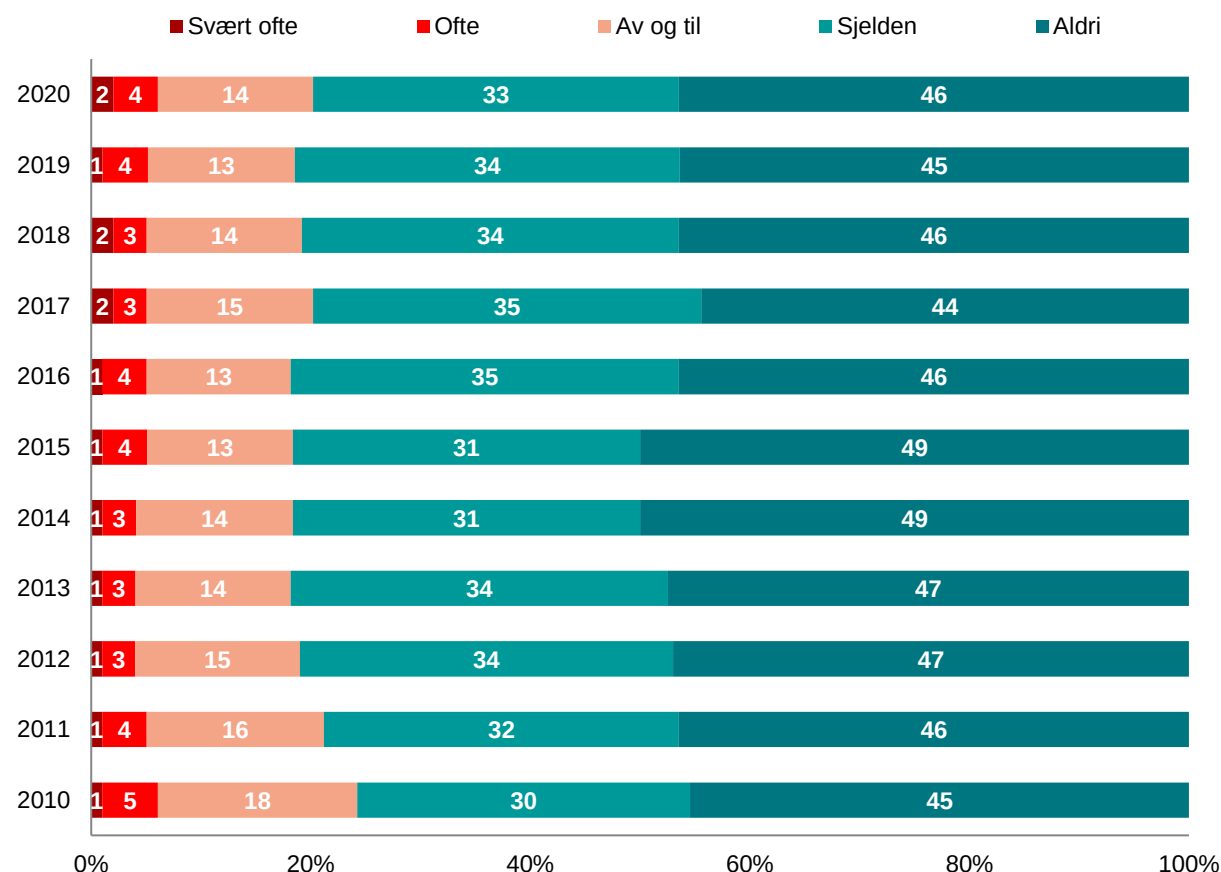
En mindre andel innen varehandel/butikk (7 %) og en større andel yrkesaktive på Østlandet utenom Oslo (14 %) tror de blir oppfattet som eldre i arbeidslivet av arbeidsgiveren sammenlignet med gjennomsnittet (12 %).¹²

¹² Gjennomsnittsalderen er lavere innen varehandel/butikk (36 år) sammenlignet med gjennomsnittet for alle bransjer (44 år).

Opplevelse og utbredelse av aldersdiskriminering i arbeidslivet

Diskriminering handler om forskjellsbehandling, det å behandle noen mindre gunstig enn andre.¹³ Et viktig mål for seniorpolitikken er å redusere aldersdiskriminering i arbeidslivet. Kartlegging av utbredelsen av dette er derfor en viktig del av Norsk seniorpolitisk barometer.

Figur 5.36 Hvor ofte har du opplevd at det foregår diskriminering i arbeidslivet på grunn av alder? (2010-2020)



Siden 2010 har vi spurt om hvor ofte de yrkesaktive har opplevd at det foregår aldersdiskriminering i arbeidslivet. Vi ser indikasjoner på at aldersdiskriminering finner sted, selv om bare noen få prosent har opplevd dette ofte eller svært ofte (figur 5.36).

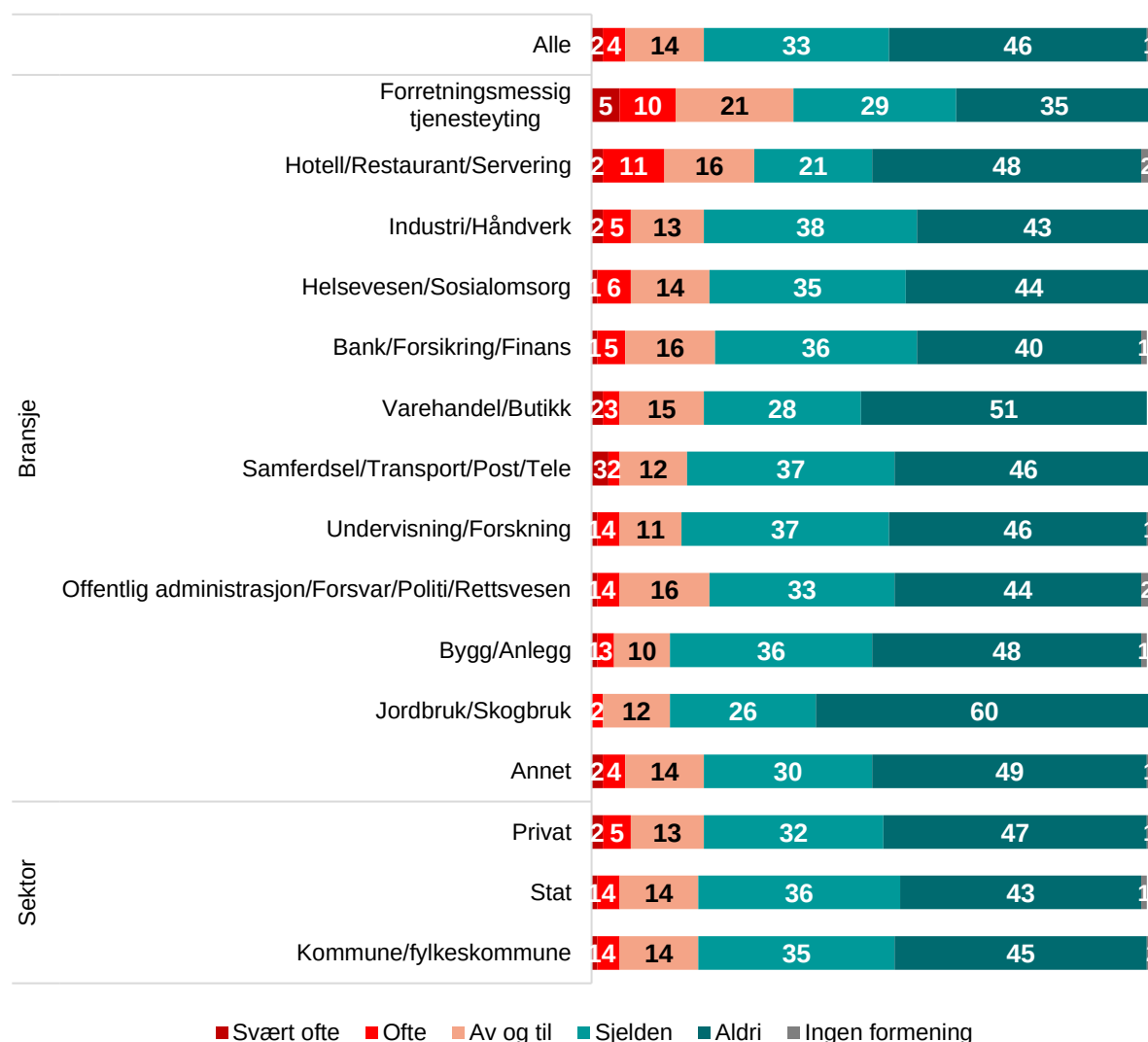
Totalt har 1 av 5 opplevd aldersdiskriminering av og til (14 %), ofte (4 %) eller svært ofte (2 %). Tilsvarende andel var 18 % i fjor. Endringen er innenfor feilmarginen og andelen som har opplevd diskriminering i arbeidslivet på grunn av alder er derfor stabil fra 2019 til 2020. I et lengre tidsperspektiv har også utviklingen vært relativt stabil gjennom tidsperioden mellom 2010 og 2020.

¹³ Store Norske Leksikon (2020): [Diskriminering](#)

8 av 10 har *sjelden* (33 %) eller *aldri* (46 %) opplevd aldersdiskriminering. Andelen som *aldri* har opplevd dette er minst for yrkesaktive mellom 40 og 49 år (42 %) og de over 60 år (42 %), og størst for yrkesaktive under 30 år (52 %). Det er samtidig flere over 60 år som har opplevd dette ofte eller svært ofte (10 %) sammenlignet med gjennomsnittet (6 %). En større andel menn (49 %) enn kvinner (42 %) har *aldri* opplevd at det foregår diskriminering i arbeidslivet på grunn av alder.

Figur 5.37 Hvor ofte har du opplevd at det foregår diskriminering i arbeidslivet på grunn av alder? (2020)

Andeler fordelt på bransje og sektor



En signifikant større andel innen forretningsmessig tjenesteyting (36 %) har opplevd at det foregår diskriminering i arbeidslivet på grunn av alder svært ofte, ofte eller av og til sammenlignet med gjennomsnittet (20 %) (figur 5.37). Bransjen forretningsmessig tjenesteyting består blant annet av reisebyråvirksomhet, rekruttering og formidling av arbeidskraft og

vaktjenester. Den enkelte yrkesaktive plasserer seg selv i den bransjen som passer best i undersøkelsen. Vi finner kun mindre forskjeller i svar på tvers av sektor og landsdel.

Spørsmålet om opplevelse av aldersdiskriminering er en viktig indikator, men fanger ikke opp utbredelsen av selvopplevd diskriminering. Vi har derfor inkludert et spørsmål som spesifikt måler diskriminering i arbeidslivet på grunn av høy alder.

Tabell 5.2 Har du selv opplevd å bli diskriminert i arbeidslivet på grunn av for høy alder i løpet av de siste 2 årene? (2012-2020)

År	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Andel som har blitt aldersdiskriminert	2.2%	2.0%	2.1%	2.9%	1.6%	3.6%	4.7%	3.3%	3.4%

Som det kommer frem av tabell 5.2, har andelene ligget på et lavt nivå gjennom hele perioden. Laveste nivå ble notert i 2016 (1,6 %). Utviklingen fra 2019 (3,3 %) til 2020 (3,4 %) er stabil.

Årets andel ligger over gjennomsnittet gjennom hele tidsserien, noe den har gjort konsekvent de siste fire årene. Sannsynligvis var den lave 2016-målingen og den høye 2018-målingen unntak, men vi ser likevel at andelen har økt svakt siden 2012.

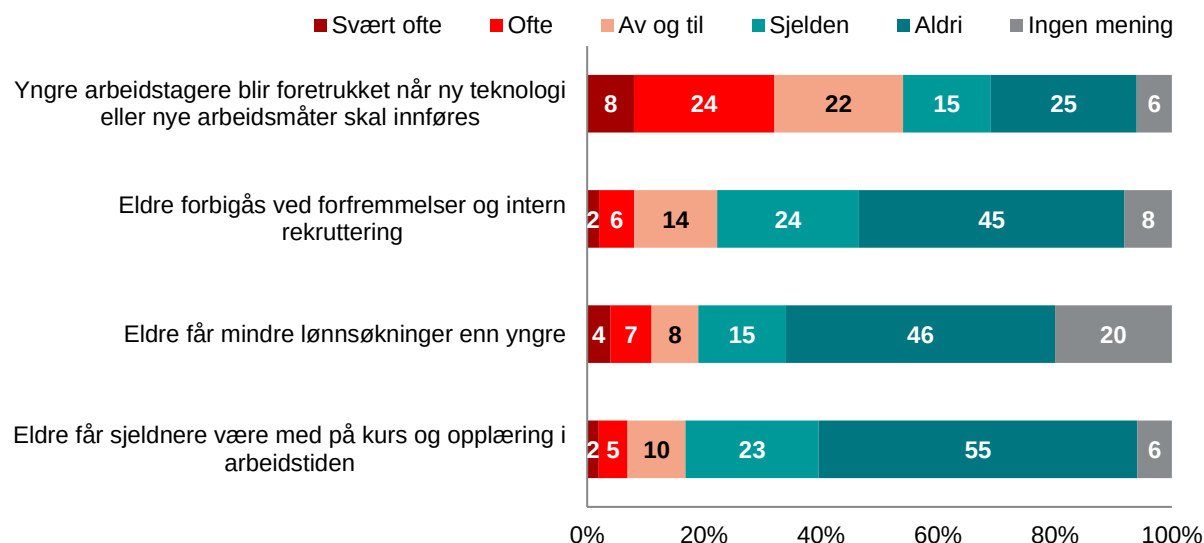
Fra 2019 til 2020 har andelene som selv opplever å ha blitt diskriminert på grunn av for høy alder blant henholdsvis 50-59-åringene (5,2 % til 4,8 %) utviklet seg stabilt, mens det har vært en økning for gruppen over 60 år (5,0 % til 8,3 %) i samme periode.¹⁴ Endringen for den eldste aldersgruppen er utenfor feilmarginen.

Når vi formulerer spørsmålet som «selv opplevd å bli diskriminert» i motsetning til «opplevd at det foregår diskriminering» får vi naturlig nok færre som svarer bekreftende. Å oppleve at det foregår diskriminering kan like gjerne være en observasjon av andres opplevelser. I tillegg er det også slik at vi i det første spørsmålet spør om diskriminering på grunn av *alder*, mens vi i det andre spørsmålet spesifiserer *selvopplevd diskriminering* på grunn av *høy alder*. Resultatene i tabell 5.2 er derfor ikke direkte sammenlignbare med figur 5.36, hvor vi også må holde åpen muligheten for at yngre yrkesaktive svarer på vegne av både seg selv og andre, og at diskrimineringen også kan ha forekommet på grunn av lav alder så vel som høy alder.

En større andel innen forretningsmessig tjenesteyting (8,8 %) og en mindre andel innen bygg/anlegg (1,1 %) har selv opplevd å bli diskriminert i arbeidslivet på grunn av for høy alder i løpet av de siste 2 årene sammenlignet med gjennomsnittet (3,4 %). Som vi så i figur 5.37, opplevde yrkesaktive innen forretningsmessig tjenesteyting også hyppigere at det foregikk diskriminering i arbeidslivet på grunn av alder, når vi spurte generelt.

¹⁴ Merk at prosentandelene representerer få intervju. I 2020 er det 42 respondenter (4,8 %) i alderen 50-59 år og 30 respondenter (8,3 %) i alderen over 60 år som svarte «ja» på spørsmålet om selvopplevd aldersdiskriminering i arbeidslivet.

Figur 5.38 Hvor ofte har du opplevd at de forholdene jeg nå skal lese opp skjer i arbeidslivet? (2020)

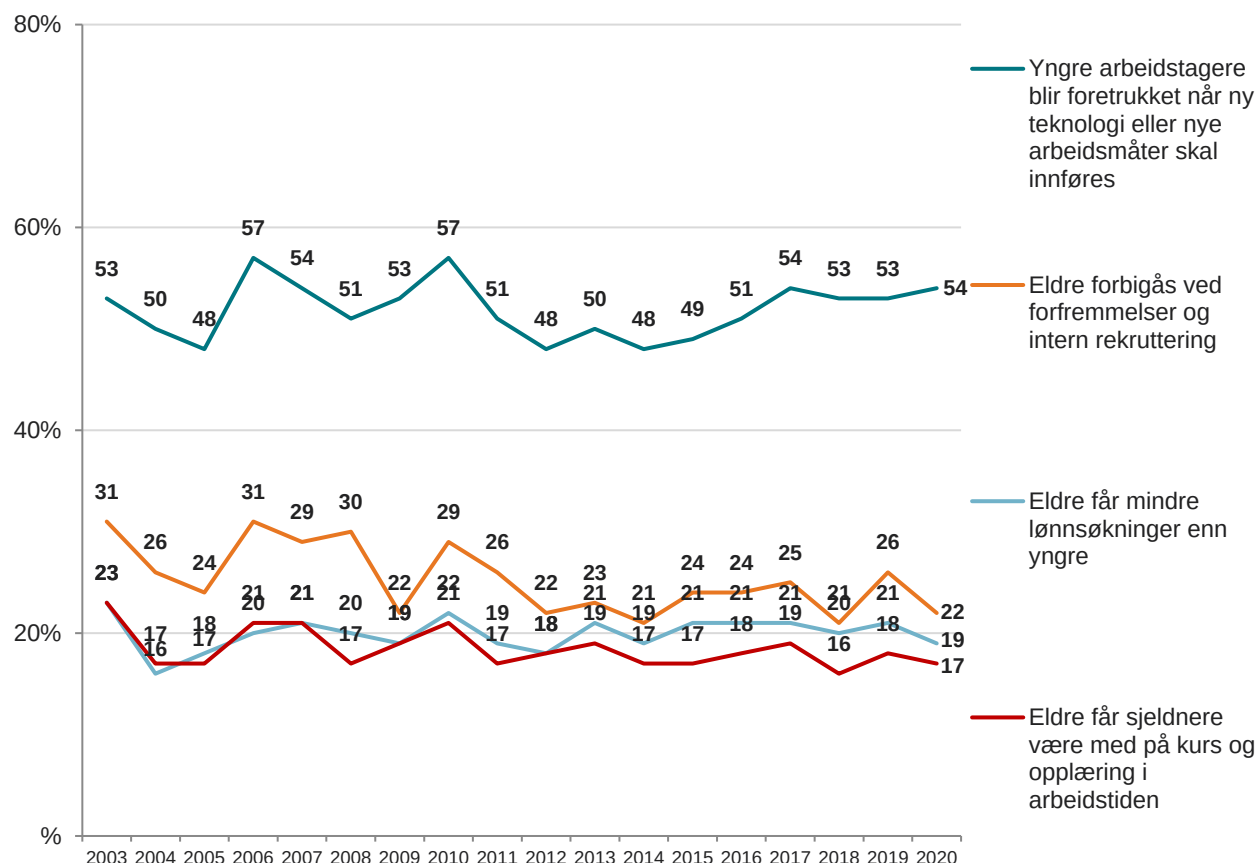


I figur 5.38 ser vi fordelingen av spørsmål om opplevelse av ulike handlinger i arbeidslivet for 2020. Over halvparten av yrkesaktive har svært ofte, ofte eller av og til opplevd at yngre blir foretrukket ved innføring av ny teknologi eller nye arbeidsmåter, mens kun en fjerdedel aldri har opplevd dette. Som påpekt i tidligere rapporteringer av Norsk seniorpolitisk barometer kan vi derfor slå fast at dette er en relativt utbredt form for forskjellsbehandling som fortsatt gjør seg gjeldende i det norske arbeidslivet. Det er også ganske mange som har opplevd at eldre forbigås ved forfremmelser og intern rekruttering: 22 % har opplevd dette svært ofte, ofte eller av og til. Tilsvarende andel for 2019 var noe høyere (26 %). Blant yrkesaktive over 60 år gjelder dette hele 37 % i 2020.

Andelene som har opplevd ofte at eldre får mindre lønnsøkninger enn yngre eller at eldre sjeldnere får være med på kurs og opplæring i arbeidstiden er ikke store: I gjennomsnitt har 19 % opplevd svært ofte, ofte eller av og til at eldre får mindre lønnsøkninger enn yngre. Dette er også noe flere og flere har opplevd med økt alder. 27 % av de yrkesaktive over 60 år har opplevd det svært ofte, ofte eller av og til, mot 23 % av 50-59-åringene og 14 % av yrkesaktive under 30 år. I tillegg har personer med høyt utdanningsnivå opplevd dette i større grad enn de med utdanning på lavere nivå.

Figur 5.39 Hvor ofte har du opplevd at de forholdene jeg nå skal lese opp skjer i arbeidslivet? (2003-2020)

Andeler som svarer «svært ofte», «ofte» eller «av og til»



I figur 5.39 viser vi utviklingen siden 2003 for andelen som har svart «svært ofte», «ofte» eller «av og til». Som vi ser har alle fenomenene som kartlegges vært relativt utbredt i alle år. Det har vært en stigning over den siste seksårsperioden når det gjelder opplevelsen av at yngre arbeidstakere blir foretrukket ved innføring av nye arbeidsmåter eller ny teknologi, selv om nivået ikke er helt der det var i 2006 og 2010. De andre forholdene har holdt seg ganske stabile i løpet av de siste seks årene. Samtidig er det i år noe nedgang i andelen som oppgir at eldre svært ofte, ofte eller av og til forbigås ved forfremmelser og intern rekruttering.

I denne delen av barometeret ser vi tegn til at aldersdiskriminering i arbeidslivet, både generelt og selvopplevd, er mer utbredt blant yrkesaktive innen forretningsmessig tjenesteyting: En større andel innen forretningsmessig tjenesteyting (36 %) har opplevd at det foregår diskriminering i arbeidslivet på grunn av alder svært ofte, ofte eller av og til sammenlignet med gjennomsnittet (20 %) (figur 5.37). Også når vi spør om yrkesaktive *selv* har opplevd å bli diskriminert i arbeidslivet på grunn av for høy alder i løpet av de siste 2 årene, har en større andel innen forretningsmessig tjenesteyting (8,8 %) opplevd dette sammenlignet med gjennomsnittet (3,4 %) (tabell 5.2). Videre skiller forretningsmessig tjenesteyting seg ut ved større andeler som svært ofte har opplevd at yngre arbeidstakere blir foretrukket når ny

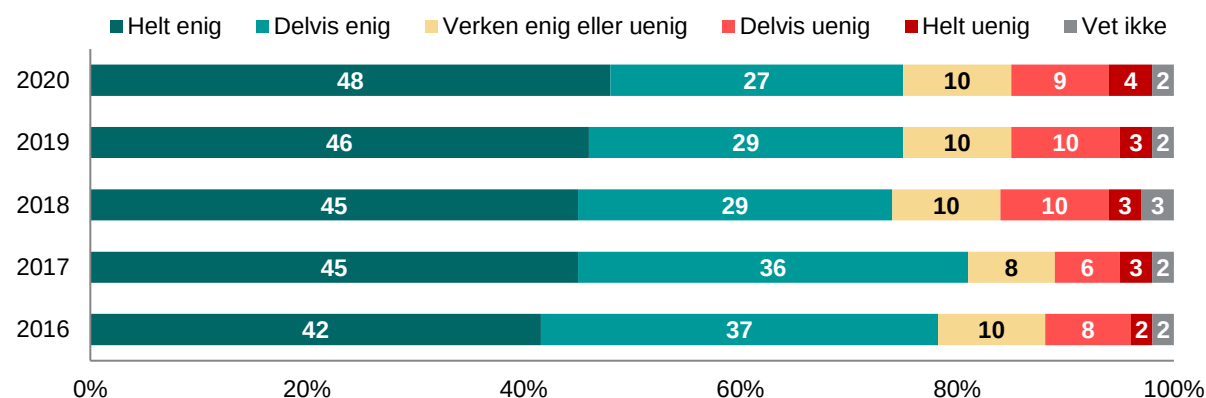
teknologi eller nye arbeidsmåter skal innføres, at eldre forbigås ved forfremmelser og intern rekruttering og at eldre sjeldnere får være med på kurs og opplæring i arbeidstiden (figur 5.38).

Varehandel/butikk-bransjen skiller seg ikke fra gjennomsnittet ved svar på generell og selvopplevd diskriminering. Vi finner imidlertid større andeler som aldri har opplevd at eldre forbigås ved forfremmelser og intern rekruttering, som aldri har opplevd at eldre sjeldnere får være med på kurs og opplæring i arbeidstiden og som aldri har opplevd at eldre får mindre lønnsøkninger enn yngre i denne bransjen sammenlignet med gjennomsnittsvar.

5.5 Oppfatninger om eldre i arbeidslivet

I denne delen ser vi på oppfatninger om eldre arbeidstakers prestasjoner og posisjon på arbeidsplassen. Oppfatninger om seniorenene på disse sentrale områdene kan gi føringer for hvilke seniorpolitiske tiltak som får tilslutning. Noen av spørsmålene har blitt stilt siden 2004, mens andre har kortere tidsserier.

Figur 5.40 Arbeidstakere over 60 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 60 år (2016-2020)

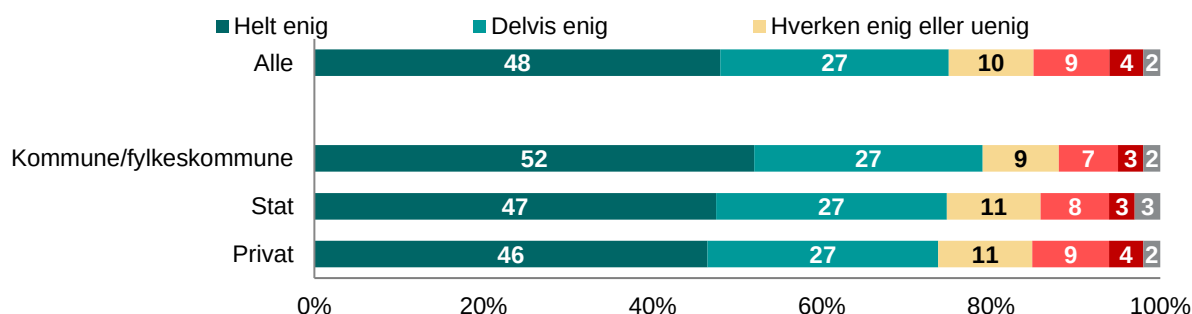


Vi skal nå se på oppfatninger av arbeidstakere over 60 år. 3 av 4 er enige i at disse har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 60 år, mens drøyt 1 av 10 er uenige. Nesten halvparten er helt enig i påstanden, en økning på 2 prosentpoeng fra 2019 til 2020. Endringen er imidlertid innenfor feilmarginen, og andelen er derfor stabil fra 2019 til 2020. Det store bildet er også at det er stabilitet i den yrkesaktive befolkningens oppfatninger av de eldres arbeidsprestasjoner. Lederne vurderinger av seniorenenes arbeidsprestasjoner er enda mer positive enn de yrkesaktives oppfatninger. 86 % av lederne var helt eller delvis enig i tilsvarende påstand i Norsk seniorpolitisk barometer 2019.

En mindre andel kvinner (3 %) er helt uenig i påstanden sammenlignet med menn (5 %). Graden av enighet øker klart med alderen. Yrkesaktive over 60 år har like stor tro på egne prestasjoner som ved tidligere gjennomføringer av barometeret, og 82 % svarer at de er enige i påstanden. Blant respondenter under 30 år er 64 % enig og blant de i 30-årene er 67 % enig.

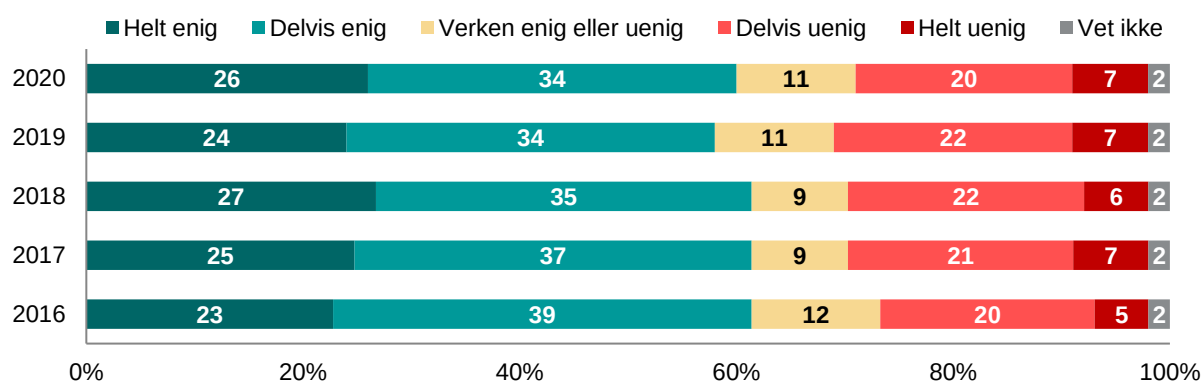
Figur 5.41 Arbeidstakere over 60 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 60 år (2020)

Andeler fordelt på sektor



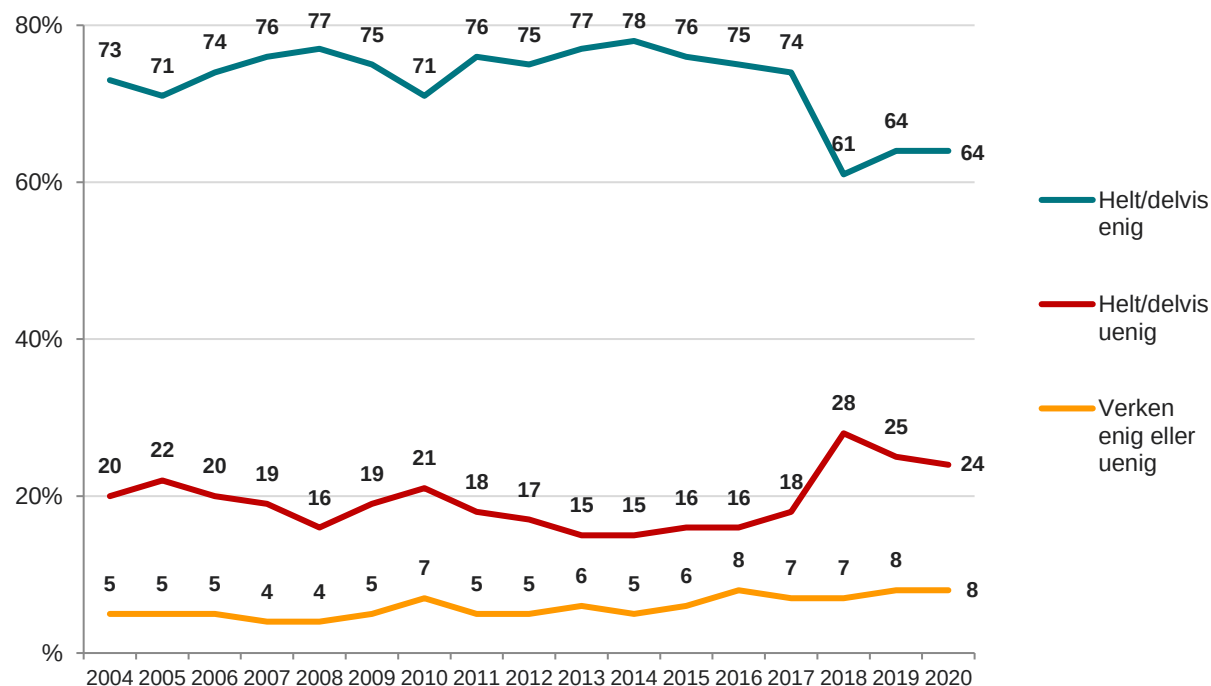
Det er ingen betydelige forskjeller i svar på tvers av bransjetilknytning. Samtidig finner vi at større andeler yrkesaktive innen kommune/fylkeskommune (52 %) er helt enig i at arbeidstakere over 60 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 60 år sammenlignet med gjennomsnittet (48 %) (figur 5.41). Videre er yrkesaktive på Østlandet utenom Oslo (50 %) hyppigere helt enig, mens de i Oslo (39 %) sjeldnere er helt enig i påstanden.

Figur 5.42 Arbeidstakere over 60 år er minst like interessert i å lære noe nytt som de under 60 år (2016-2020)



Et annet aspekt ved de yrkesaktives oppfatninger av arbeidstakere over 60 år gjelder lærevillighet. 6 av 10 sier seg enig i at arbeidstakere over 60 år er minst like interessert i å lære noe nytt som sine yngre kollegaer. Som ved tidligere gjennomføringer er et mindretall på en drøy fjerdedel uenig i påstanden. Alt i alt er det stabilitet i den yrkesaktive befolkningens oppfatninger av de eldres interesse for å lære noe nytt over tid.

Flere menn (9 %) enn kvinner (5 %) er helt uenig i påstanden. Det er også en større andel innen bygg/anlegg (11 %) som er helt uenig i påstanden sammenlignet med gjennomsnittet (7 %). Ikke overraskende er de på 50-59 år (67 %) og de over 60 år (69 %) hyppigere enig sammenlignet med gjennomsnittet (60 %). En mindre andel yrkesaktive innen staten er helt enig (21 %) i påstanden sammenlignet med gjennomsnittet (26 %). Vi finner kun mindre forskjeller på tvers av landsdeler.

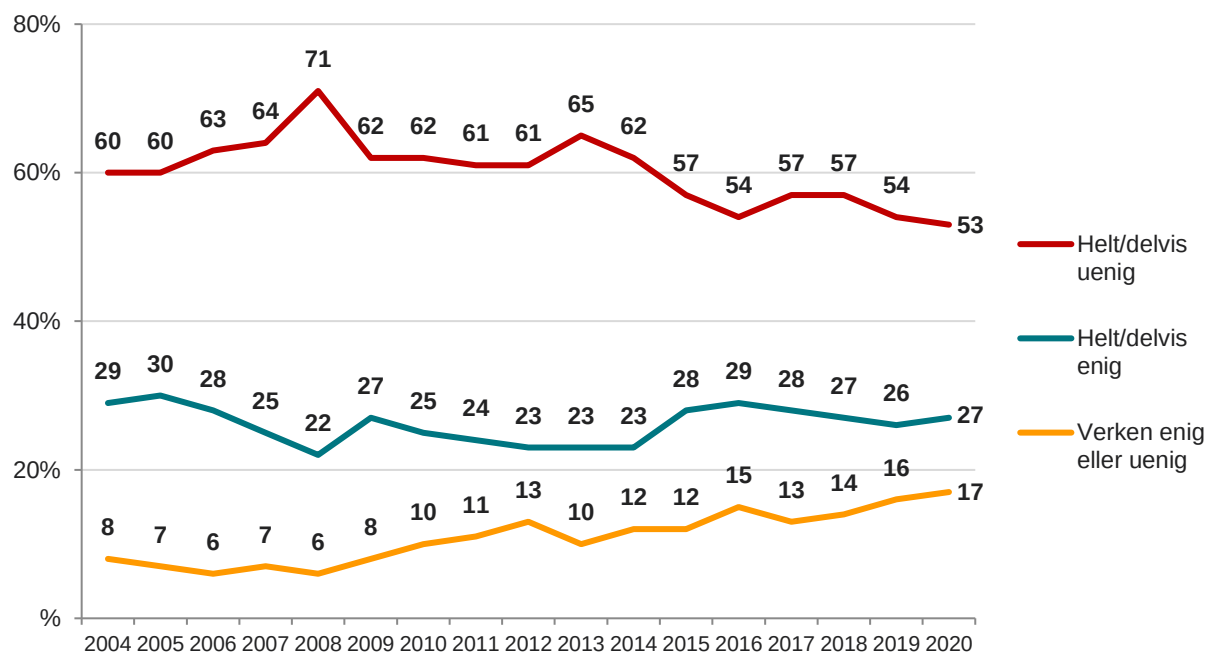
Figur 5.43 Mange 70-åringer kan yte like mye i jobb som folk som er 10-15 år yngre (2004-2020)¹

¹ I gjennomføringen i 2018 ble påstanden «Mange 70-åringer kan yte like mye i jobb som folk som er 10-15 år yngre» flyttet fra nr. 2 til nr. 4 i påstandsbatteriet, se spørreskjema i vedlegg. Vår vurdering er at det er lite sannsynlig at dette har påvirket svarene, men vi kan ikke utelukke det.

I figur 5.43 har vi for enkelthets skyld slått sammen andelene som har svart «helt» og «delvis» enig/uenig. Utsagnet om 70-åringenes arbeidsinnsats har inngått i barometeret siden 2004. Som vi har sett tidligere, har gjennomsnittlig ønsket avgangsalder økt med over 4 år fra 2003 til 2020 (figur 5.21), og pensjonsreformen har for de fleste gjort det mer lønnsomt å fortsette lenge i arbeid. Det er derfor stadig mer relevant å måle oppfatninger av ikke bare dem over 60 år, men også av 70-åringer.

Som det kommer frem av figuren, er over 6 av 10 enig i at mange 70-åringer kan ha like gode arbeidsprestasjoner som sine litt yngre kollegaer. Andelen ble betydelig redusert fra 2017 til 2018, og andelen som var uenige i påstanden økte omtrent tilsvarende. Som påpekt i figurnoten ble dette utsagnet flyttet fra nummer 2 til nummer 4 i utsagnsbatteriet i 2018. Betydningen av dette er imidlertid usikker. Årets gjennomføring viser en uendret utvikling fra i fjor. Til tross for at 2020-tallene også ligger under snittet mellom 2004 og 2017, er likevel det overordnede inntrykket at majoriteten av yrkesaktive stiller seg positive til 70-åringers innsats i arbeidslivet. Videre er en større andel innen bygg/anlegg (42 %), en mindre andel innen industri/håndverk (27 %) og en mindre andel yrkesaktive fra Sørlandet (27 %) helt enig i påstanden sammenlignet med gjennomsnittet (34 %). Vi finner kun mindre forskjeller i svar på tvers av sektor.

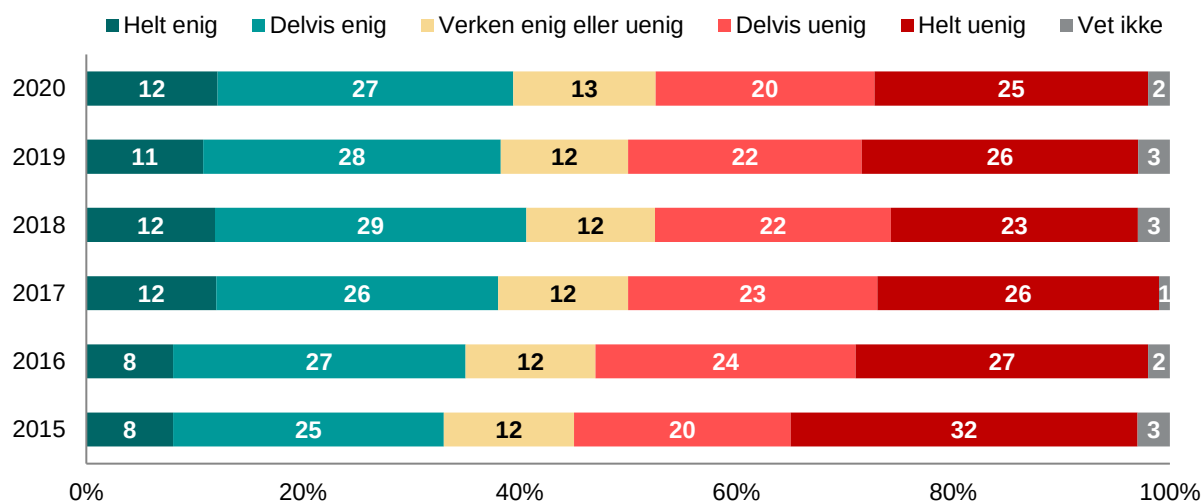
Figur 5.44 Når en bedrift må nedbemanne, bør eldre arbeidstakere kunne sies opp før yngre (2004-2020)



Påstanden om nedbemanning i figur 5.44 utfordrer den seniorpolitiske velviljen respondentene måtte ha, men svarene etterlater lite tvil om motstand mot å la nedbemanning gå utover eldre arbeidstakere. Nivåene av de som er uenige er likevel lavere enn tidligere (før 2014), og svakt synkende gjennom tidsserien. Over halvparten av de yrkesaktive er fremdeles uenig i utsagnet, mens i overkant av 1 av 4 er enig. Andelen som er enig har forholdt seg relativt stabil de siste årene, mens en trendmessig økende andel verken er enig eller uenig.

Det er fremdeles flere under 30 år som er uenig (41 %) enn enig (31 %) i påstanden. Yrkesaktive med lavere utdanningsnivå (videregående/gymnas eller lavere) mener i noe større grad enn de med høyere utdanningsnivå at eldre arbeidstakere bør kunne sies opp ved nedbemanning. Det er kun mindre forskjeller i svar på tvers av bransje, sektor og landsdel.

Figur 5.45 Eldre arbeidstakere som kan ta ut pensjon bør trekke seg for å frigjøre jobber til unge arbeidssøkere (2015-2020)



Som påpekt i tidligere rapporter med Norsk seniorpolitisk barometer, kan utsagnet i figur 5.45 virke tilforlatelig og lett å si seg enig i, dersom man tror at det til enhver tid er et gitt antall jobber som tilbys i et arbeidsmarked og at eldre og yngre arbeidstakere har helt tilsvarende kompetanse. Det er imidlertid ikke slik at eldre arbeidstakere fortrenger yngre arbeidstakere i arbeidsmarkedet. Flere arbeidstakere skaper vekst i økonomien ved at det danner grunnlag for større og ny etterspørsel etter varer og tjenester som igjen skaper flere jobber. Arbeidsmarkedets funksjonsmåte er slik at «arbeid skaper arbeid».

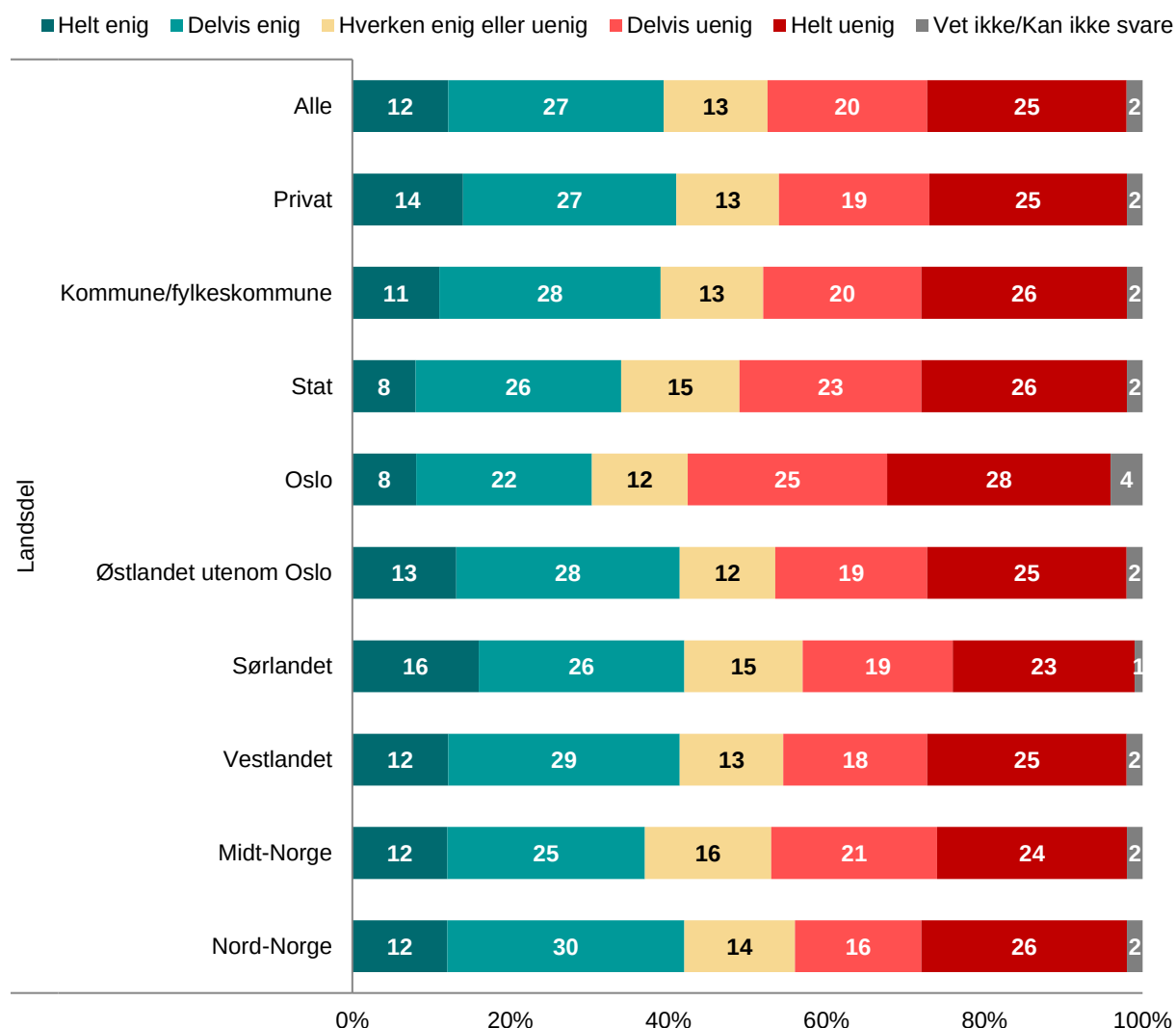
Yrkesaktive har delte meninger om hvorvidt eldre arbeidstakere som kan ta ut pensjon bør trekke seg for å frigjøre jobber til unge arbeidssøkere. 39 % sier seg helt eller delvis enig, mens 45 % er helt eller delvis uenig. Dette vil si at i underkant av halvparten ikke ønsker slik utskiftning, en liten reduksjon fra 2019 (48 %). Andelen som er enig (39 %) er uendret fra i fjor, men signifikant høyere enn nivået fra 2015 (33 %). Utviklingen heller altså i retning av at flere enn før mener at jobber bør frigjøres gjennom at arbeidstakere i pensjonsalder trekker seg tilbake. Endringene fra år til år er ikke store, og det er fremdeles en større andel som er uenig enn enig i påstanden.

48 % av de yrkesaktive over 60 år er uenige, en nedgang på 10 prosentpoeng fra 2019. Til sammenligning er stabilt 44 % under 30 år uenige. 35 % av de over 60 år er enige – tilsvarende som i 2018 og 2019. Dette nivået er det samme som blant de under 30 år (35 %).

Utdanningsnivå gir også visse utslag, ved at yrkesaktive med videregående skole som høyeste fullførte utdanning i større grad enn andre er helt enige i at de eldre bør gå av med pensjon for å slippe til unge arbeidssøkere.

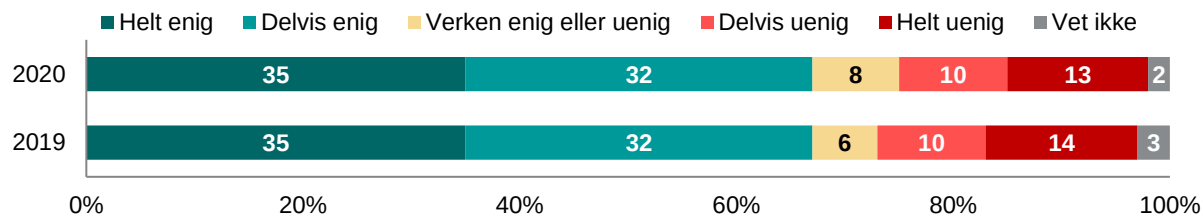
Figur 5.46 Eldre arbeidstakere som kan ta ut pensjon bør trekke seg for å frigjøre jobber til unge arbeidssøkere (2020)

Andeler fordelt på sektor og landsdel



Yrkesaktive innen industri/håndverk (18 %) og samferdsel/transport/post/tele (17 %) er hyppigere helt enig mens yrkesaktive innen undervisning/forskning (7 %) er sjeldnere helt enig i påstanden om at eldre arbeidstakere som kan ta ut pensjon bør trekke seg for å frigjøre jobber til unge arbeidssøkere sammenlignet med gjennomsnittet (12 %). Dette henger sammen med utdanningsnivå i de ulike bransjene.¹⁵ Vi så tidligere at yrkesaktive med videregående skole som høyeste fullførte utdanning i større grad enn andre er helt enige i at de eldre bør gå av med pensjon for å slippe til unge arbeidssøkere (figur 5.45). En mindre andel yrkesaktive innen staten og en mindre andel i Oslo er helt enig (begge 8 %) i påstanden sammenlignet med gjennomsnittet (12 %) (figur 5.46).

¹⁵ Andelen i utvalget med fullført videregående skole som høyeste utdanningsnivå er 57 % innen industri/håndverk, 48 % innen samferdsel/transport/tele og 10 % innen undervisning/forskning.

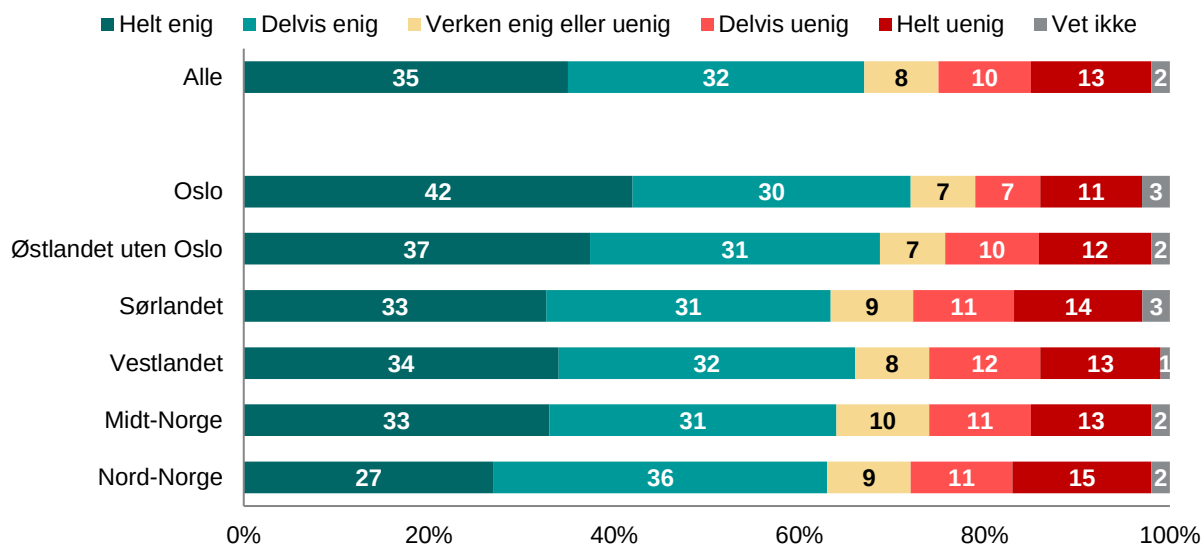
Figur 5.47 Det er rimelig at folk må jobbe lenger når forventet levealder øker (2019-2020)

Spørsmålet som er fremstilt i figur 5.47 ber de yrkesaktive om å ta stilling til rimeligheten i å kreve at folk må jobbe lenger når forventet levealder øker. Her er et stabilt, klart flertall enig. 2 av 3 ser rimeligheten i at dette må forventes. Færre kvinner er enig i påstanden (65 %) sammenlignet med menn (69 %).

Aldersforskjellene er interessante her. Gruppen av yrkesaktive under 30 år er *minst* enig i at dette er rimelig. 59 % i denne gruppen sier seg enige i utsagnet, noe som er en god del lavere enn gjennomsnittet på 67 %.

På motsatt side finner vi de eldre selv; blant yrkesaktive over 60 år er det langt høyere enighet om at dette er et rimelig krav. 70 % i denne gruppen sier seg enig. Dette kan ha en sammenheng med seleksjonseffekten som er nevnt tidligere i rapporten, med at de over 60 år som fremdeles er i arbeid i større grad enn den generelle befolkningen over 60 år forventer at andre på sin alder også bør jobbe.

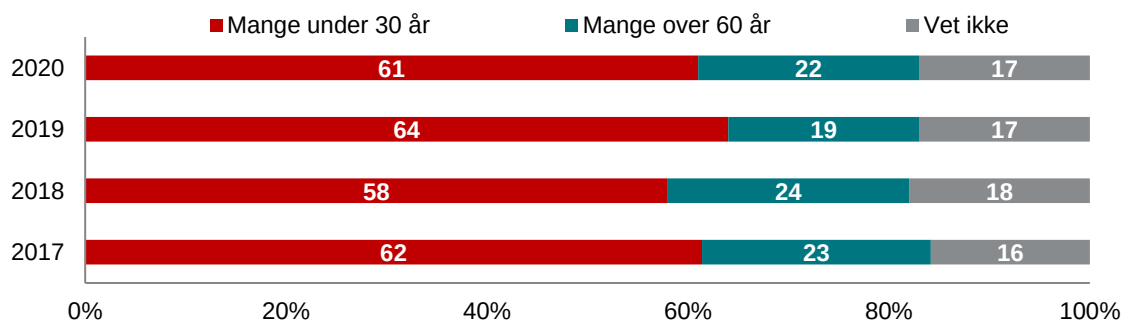
Andelen som er helt enig i påstanden øker med stigende utdanningsnivå og inntektsnivå.

Figur 5.48 Det er rimelig at folk må jobbe lenger når forventet levealder øker (2020)
Andeler fordelt på landsdel

Yrkesaktive i Oslo (42 %) og Østlandet utenom Oslo (37 %) er hyppigere helt enig, mens yrkesaktive i Nord-Norge (27 %) er sjeldnere helt enig i påstanden om at det er rimelig at folk må jobbe lenger når forventet levealder øker sammenlignet med gjennomsnittet (35 %) (figur 5.48). Resultatene er utenfor feilmarginen. Yrkesaktive innen jordbruk/skogbruk, forretningsmessig tjenesteyting, bank/forsikring/finans og offentlig administrasjon/forsvar/politi/rettsvesen er oftere helt enig i påstanden sammenlignet med gjennomsnittet. Vi finner kun mindre forskjeller på tvers av sektor.

En variant av dette spørsmålet har vært med i Norsk seniorpolitisk barometer tidligere. Fra 2005-2009 stilte vi spørsmålet: «Når gjennomsnittlig levealder øker, er det rimelig at pensjonsalderen heves». Andelen som var helt eller delvis enig steg fra 41 % til 51 % fra 2005 til 2009. Siden spørsmålsteksten ikke er nøyaktig lik er svarene ikke strengt sammenlignbare, men vi kan likevel tolke det dithen at utviklingen i enigheten fra 2005-2009 har fortsatt til i dag.

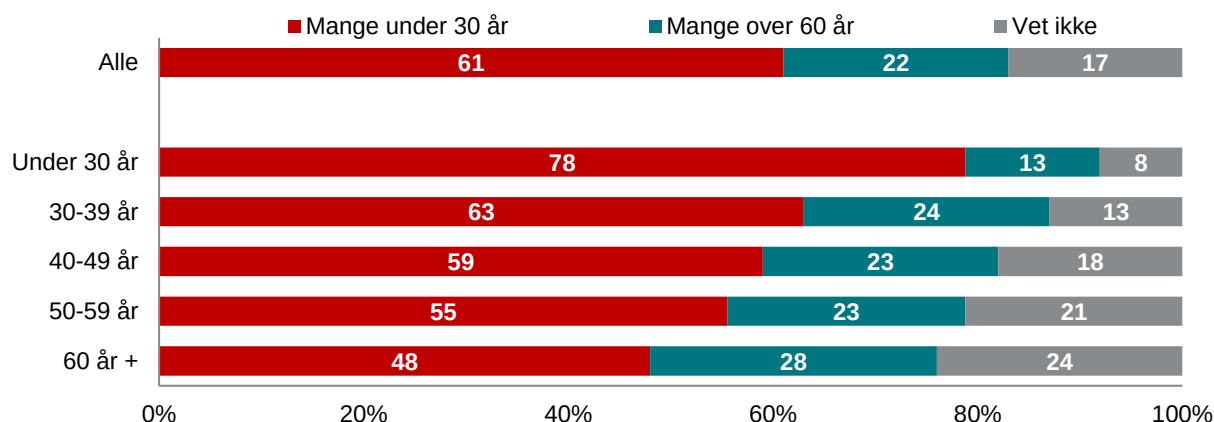
Figur 5.49 Dersom du kunne velge å jobbe i et arbeidslag (team) med mange under 30 år eller et med mange over 60 år, hva ville du like best? (2017-2020)



Med dette spørsmålet ønsker vi å «tvinge frem» en vurdering av om yngre eller eldre er foretrukne arbeidskolleger. Problemstillingen er selvsagt hypotetisk, ettersom de fleste arbeidsplasser har mange ansatte som befinner seg et sted mellom disse aldersgruppene. Dette gjenspeiler seg i en høy andel som svarer at de ikke vet (17 %). Et klart flertall (61 %) vil helst jobbe med mange under 30 år dersom de måtte velge, mens litt over 1 av 5 ville valgt å jobbe med mange over 60 år. Fra 2019 til 2020 har det vært en liten økning i andelen som ville like best å jobbe med mange over 60 år og en tilsvarende reduksjon i andelen som ville like best å jobbe med mange under 30 år. Samtidig har det over tid vært stabilitet i resultatene på dette spørsmålet.

Figur 5.50 Dersom du kunne velge å jobbe i et arbeidslag (team) med mange under 30 år eller et med mange over 60 år, hva ville du like best? (2020)

Andeler fordelt på aldersgrupper

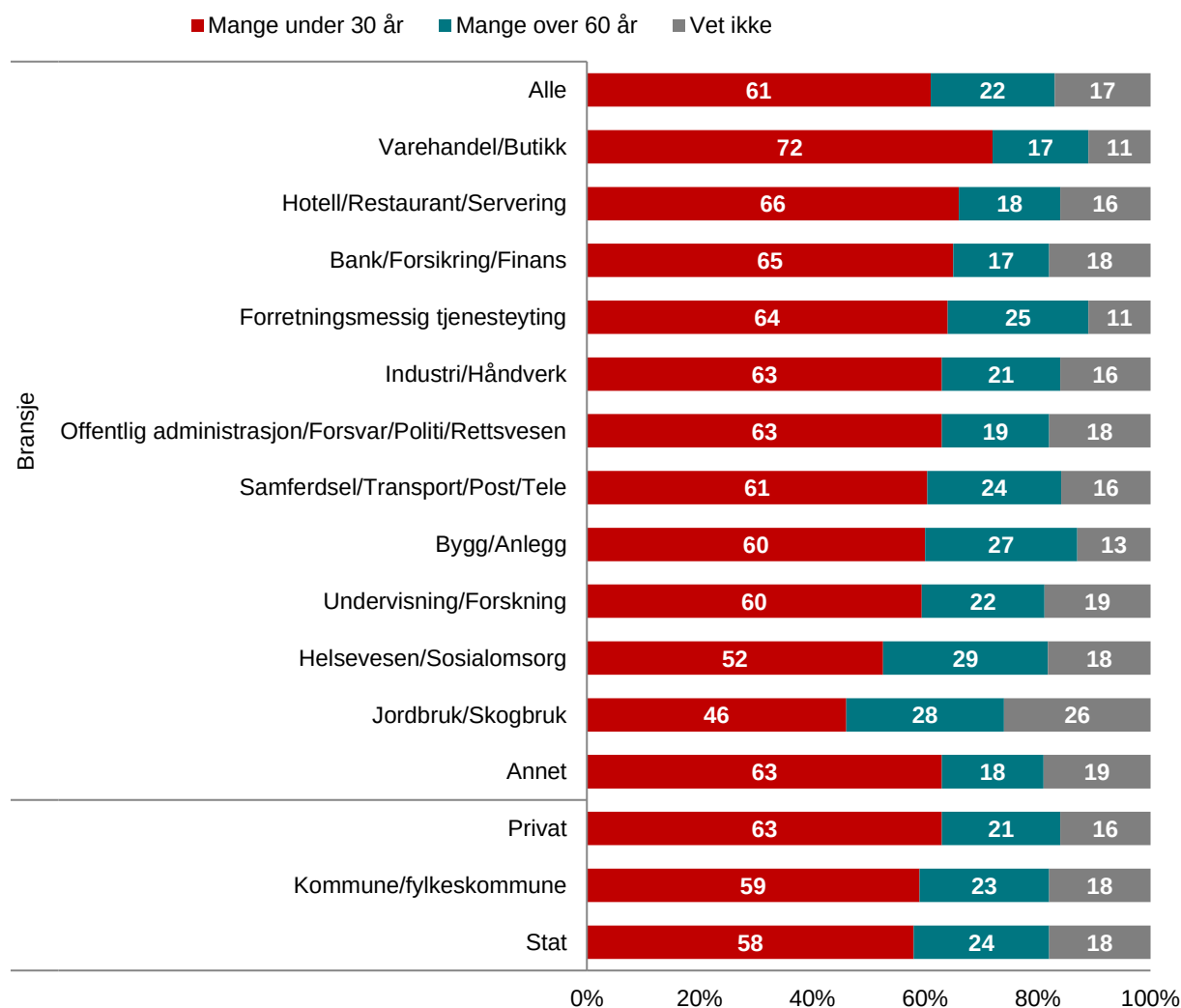


Figur 5.50 viser at det er forskjeller i svar mellom de ulike aldersgruppene. Mens nesten 8 av 10 i den yngste aldersgruppen helst ville jobbet med mange under 30 år, svarer 48 % blant de eldste det samme. Det er likevel slik at kun 28 % av de over 60 år helst ville jobbet med mange på sin egen alder. For den eldste aldersgruppen er dette en stor endring fra 2019, hvor 58 % svarte at de helst ville jobbe med mange under 30 år, og 17 % ville jobbe med de på sin egen alder. Svarfordelingen for 2020 ligner mer fordelingen i 2018, hvor 43 % av de eldste ville valgt et team bestående av mange under 30 år, og 33 % ville valgt mange over 60 år. Her virker det til at tallene fra 2019 skiller seg ut, og det er ingen åpenbar forklaring. Det skal likevel nevnes at respondentene over 60 år utgjorde 12 % av utvalget (120 respondenter) i 2019, og at feilmarginene dermed var store.¹⁶

¹⁶ I 2020 er utvalget økt, og antall respondenter over 60 år utgjør 360 personer.

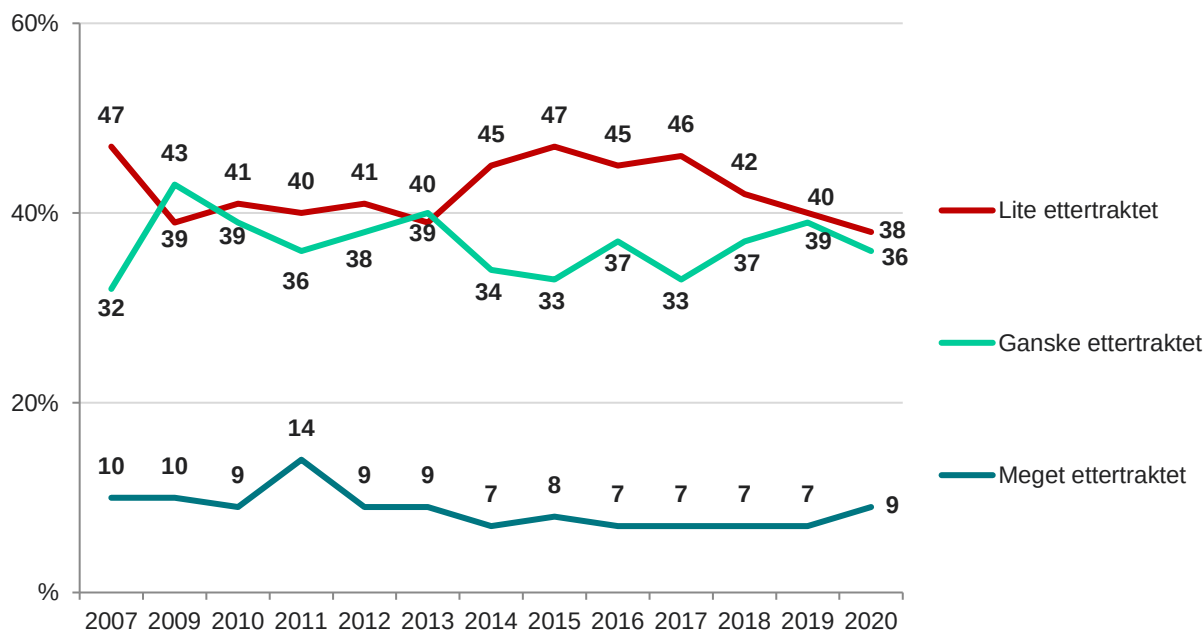
Figur 5.51 Dersom du kunne velge å jobbe i et arbeidslag (team) med mange under 30 år eller et med mange over 60 år, hva ville du like best? (2020)

Andeler fordelt på bransje og sektor



Yrkesaktive innen varehandel/butikk skiller seg ut med en stor andel som ville like bestå å jobbe med mange under 30 år. Denne bransjen består av flere yrkesaktive under 30 år enn gjennomsnittet av alle bransjene som har deltatt i undersøkelsen. Innen jordbruk/skogbruk og helsevesen/sosialomsorg er andelen tydelig mindre. Innen helsevesen/sosialomsorg finner vi også den største andelen som ville like best å jobbe med mange over 60 år. Yrkesaktive i Oslo (67 %) og yrkesaktive innen privat sektor (63 %) ville i større grad like best å jobbe med mange under 30 år sammenlignet med gjennomsnittet (61 %).

Figur 5.52 Har du inntrykk av at arbeidstakere i 50-årsalderen er meget eller ganske ettertraktet på dagens arbeidsmarked, eller er de lite ettertraktet? (2007-2020)



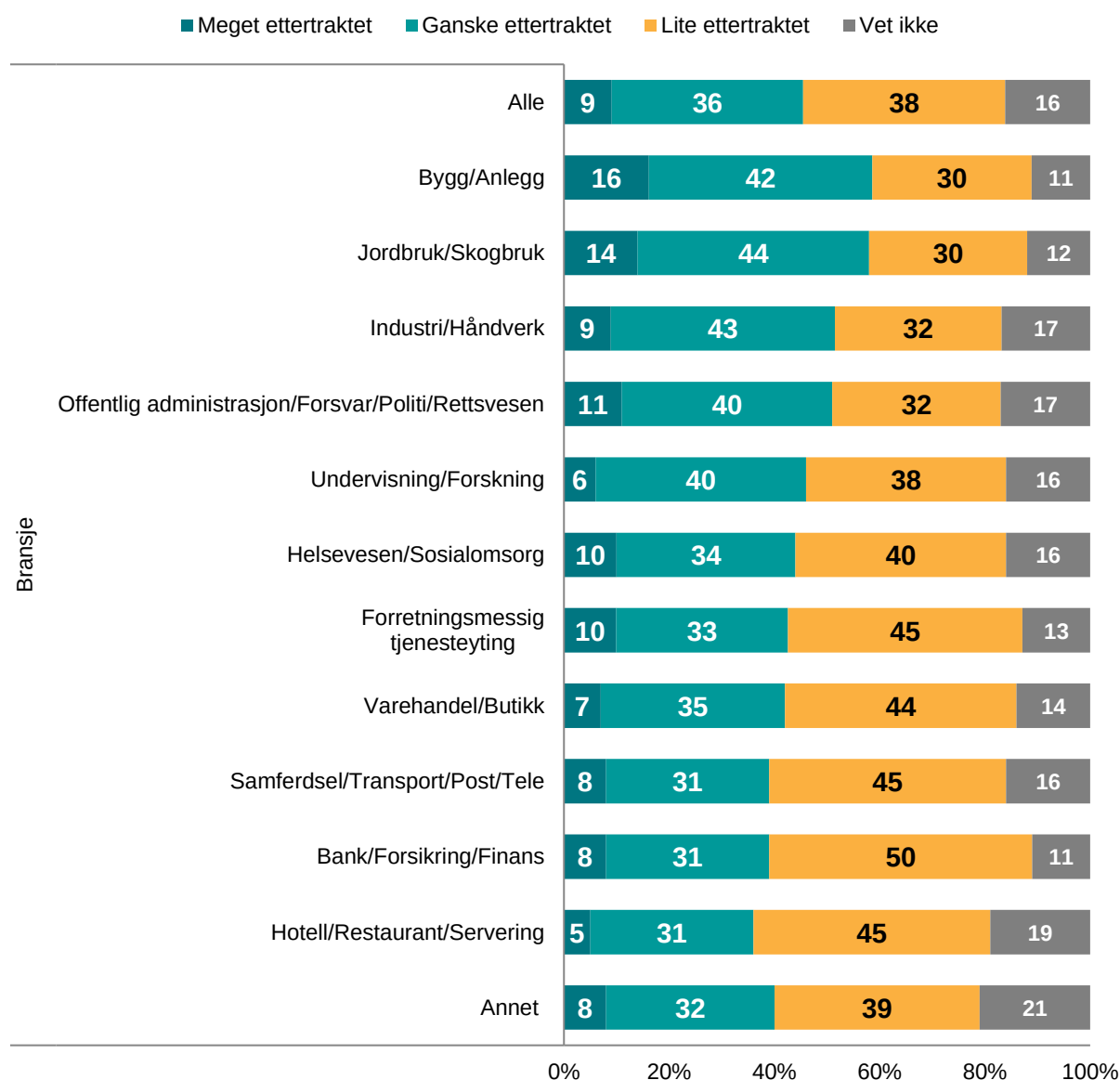
Som vi så i figur 5.30 har synet på hvem som er «eldre» i arbeidslivet endret seg i løpet av de siste 17 årene. Mens 55 år var gjennomsnittsalderen for hva som var «eldre» i arbeidslivet i 2003, er den i gjennomsnitt mellom ca. 58 og 59 år i 2020.

Hva er så oppfatningene av arbeidstakere i 50-årene? Figur 5.52 viser at 45 % har inntrykk av at arbeidstakere i 50-årsalderen er meget eller ganske ettertraktet. Blant disse er det bare et lite mindretall som svarer «meget ettertraktet». 38 % har inntrykk av at denne gruppen arbeidstakere er lite ettertraktet. Som i fjor er det en knapp overvekt av gruppen med positivt inntrykk.

Menn (49 %) har oftere inntrykk av at arbeidstakere i 50-årsalderen er meget eller ganske ettertraktet på dagens arbeidsmarked sammenlignet med kvinner (40 %). Yrkesaktive innen høyeste inntektsgruppe og de med høyest utdanningsnivå mener oftere enn andre at man er ettertraktet i arbeidslivet også etter fylte 50 år: Blant de med personlig årlig bruttoinntekt over 600.000 kr pr. år mener over halvparten (54 %) at 50-åringer er ettertraktet. Blant de med inntekt på under 400.000 kr er samme andel 35 %. Dette har antakelig å gjøre med at de yrkesaktive med inntekt over 600.000 kr ofte har stillinger der erfaring betyr mer enn i mange andre stillinger. Det kan også være en alderseffekt siden det er flere 50-60-åringer som har høy inntekt selv.

Figur 5.53 Har du inntrykk av at arbeidstakere i 50-årsalderen er meget eller ganske ettertraktet på dagens arbeidsmarked, eller er de lite ettertraktet? (2020)

Andeler fordelt på bransje



Yrkesaktive innen bygg/anlegg mener signifikant hyppigere at arbeidstakere i 50-årene er ettertraktet på dagens arbeidsmarked, mens yrkesaktive innen bank/forsikring/finans oftere mener at de er lite ettertraktet (figur 5.53). Vi finner ikke forskjeller i svar mellom yrkesaktive på tvers av sektor eller landsdeler på dette spørsmålet.

DEL 2: DYPDYKK

6. Kjønnsperspektiv på ønsket avgangsalder fra arbeidslivet

I denne delen gjør vi et dypdykk i kjønnsforskjeller ved yrkesaktives oppfatninger og holdninger til avgangsalder. Analysene er gjort med grunnlag i data fra årets Norsk seniorpolitisk barometer.

Innledningsvis trekker vi frem de tydeligste kjønnsforskjellene på tvers av bransjer og sektorer. Deretter kartlegger vi kjønnsforskjeller ved henholdsvis ønske om å fortsette lenger i arbeid og motivasjonsfaktorer for å fortsette/ha fortsatt i arbeid etter rett til pensjon. Vi viser til barometerrapporten ellers for totalanalyser av de samme tematikkene. Til slutt ser vi nærmere på hva som hemmer og fremmer høyere avgangsalder fra arbeidslivet i et kjønnsperspektiv før dypdykket oppsummeres.

6.1 Kjønnsforskjeller på tvers av bransjer og sektorer

Arbeidsmarkedet i Norge er kjønnsdelt. Vi finner store forskjeller i bransjetilhørighet mellom kvinner og menn. Dette henger igjen sammen med kjønnsforskjeller ved valg av utdanning.

Fra undersøkelsen ser vi at tydelig større andeler kvinner enn menn jobber innen helsevesen/sosialomsorg (26 % kvinner mot 7 % menn) og undervisning/forskning (18 % kvinner mot 7 % menn). Klart større andeler kvinner enn menn jobber innen kommune/fylkeskommune (33 % kvinner mot 13 % menn) og statlig sektor (18 % kvinner mot 13 % menn), noe som henger sammen med de store kvinneandelene innen helse og utdanning.

Blant menn jobber større andeler innen bygg/anlegg (14 % menn mot 2 % kvinner) eller industri/håndverk (14 % menn mot 3 % kvinner) sammenlignet med kvinner. Menn (72 %) jobber hyppigere i privat sektor sammenlignet med kvinner (46 %).

6.2 Forskjeller mellom kjønnene ved ønske om å fortsette lenger i arbeid

Tidligere i barometeret har vi fremsatt en hypotese om at eldre yrkesaktive som trer tidlig ut av arbeidslivet ser frem til å gå av med pensjon, og at det er en trussel mot å arbeide lenger om man gleder seg mye til å gå av, se kapittel 5.3. Vi har derfor stilt spørsmålet «Gleder eller gruer du deg til å gå av med pensjon, det vil si tre helt ut av arbeidslivet?» (figur 5.18). Vi finner ingen kjønnsforskjeller i svarfordelingene, utover at en større andel av menn (29 %) «ikke har tenkt på det ennå» sammenlignet med kvinner (26 %).

Dersom de yrkesaktive kvinnene kunne velge helt fritt, kunne de tenke seg å tre ut av arbeidslivet ved en gjennomsnittsalder på 65,3 år (tabell 6.1). Tilsvarende alder for menn er 65,2 år, dvs. samme nivå som for kvinner. Vi har sett på kjønnsfordelingen på dette spørsmålet i perioden fra 2018 til 2020, og finner omtrent like svar for kvinner og menn for alle disse årene.

Tabell 6.1 Ved hvilken alder kunne du tenke deg å tre helt ut av arbeidslivet hvis du selv kunne velge helt fritt? (2020)Gjennomsnittlig ønsket avgangsalder fordelt på kjønn og alder, bransje, sektor og landsdel¹

Kjennetegn		Kvinner	Menn	Totalt
Alder	Under 30 år	65.3	65	65.1
	30-39 år	64	64	64
	40-49 år	65.2	64.2	64.7
	50-59 år	65.2	65.6	65.4
	60 år+	67.2	68.2	67.8
Bransje	Industri/håndverk	64.7	64.6	64.6
	Bygg/anlegg	65	66	65.9
	Hotell/restaurant/servering	62.5	64.6	63.2
	Varehandel/butikk	66.2	66.3	66.3
	Samferdsel/transport/tele	64.8	64	64.2
	Jordbruk/skogbruk	65.3	69.4	68.5
	Helsevesen/sosialomsorg	65.2	65.9	65.4
	Undervisning/forskning	65.2	66.1	65.5
	Bank/forsikring/finans	66.1	65.7	65.9
	Forretningsmessig tjenesteyting	64.8	63.5	64
	Off. adm./forsvar/politi/rettsvesen	65.2	64	64.7
	Annet	65.5	64.9	65.1
Sektor	Statlig sektor	65.6	65.5	65.6
	Kommune/fylkeskommune	64.6	65.6	64.9
	Privat sektor	65.4	65.0	65.1
Landsdel	Oslo	65.1	64.3	64.8
	Østlandet uten Oslo	65	65.1	65.1
	Sørlandet	66.4	66.6	66.5
	Vestlandet	65.5	65.3	65.4
	Midt-Norge	64.9	65.5	65.3
	Nord-Norge	65.5	64.6	65
Totalt		65.3	65.2	65.2

¹ Fet skrift og grønn markering indikerer en positiv forskjell på minst ett år i gjennomsnitt mellom kvinner og menn.

Vi avdekker enkelte variasjoner mellom kvinner og menn når vi bryter ned svar på undergrupper som alder, bransje, sektor og landsdel (tabell 6.1).

For det første ønsker kvinner mellom 40 og 49 år i gjennomsnitt å tre ut av arbeidslivet ved en noe høyere alder enn menn i samme aldersgruppe. Til sammenligning ønsker menn på over 60 år i gjennomsnitt å tre ut ved en litt høyere alder enn kvinner.

Jordbruk/skogbruk, hotell/restaurant/servering og i noen grad bygg/anlegg peker seg ut som bransjer der menn ønsker å tre ut av arbeidslivet ved høyere gjennomsnittsalder enn kvinner. På den andre siden ønsker kvinner innen forretningsmessig tjenesteyting og offentlig

administrasjon/forsvar/politi/rettsvesen å tre ut av arbeidslivet ved en høyere gjennomsnittsalder enn menn.

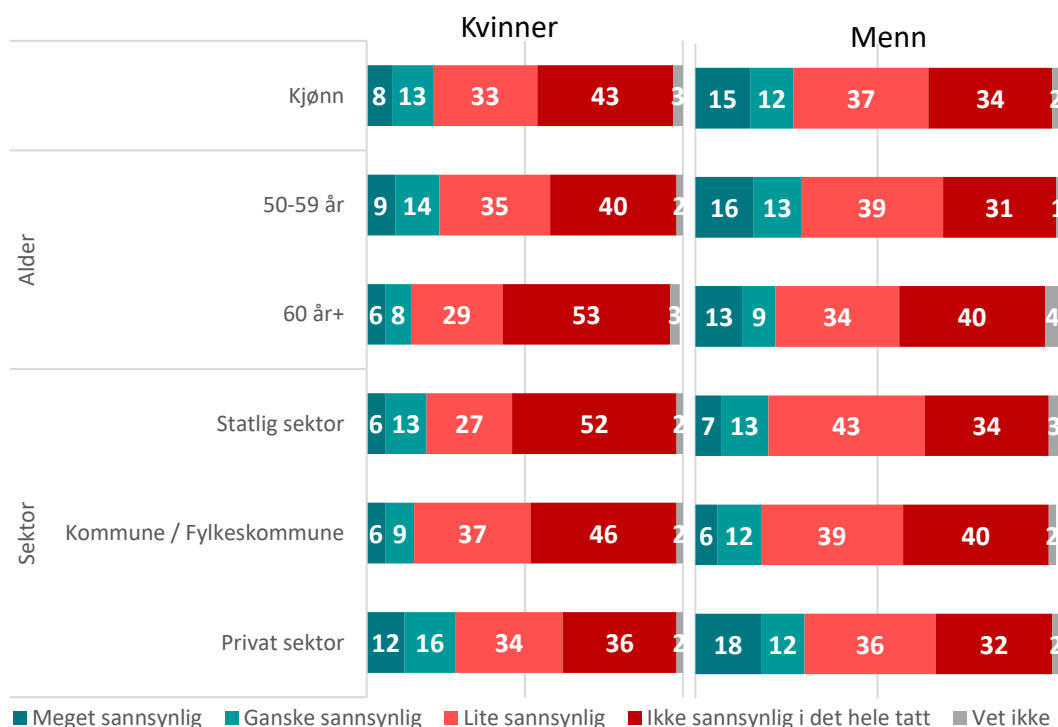
Vi finner samtidig at menn innen kommunal/fylkeskommunal sektor ønsker å tre ut av arbeidslivet ved en noe høyere gjennomsnittsalder enn kvinner i samme sektor. Dette kan henge sammen med hvilken stilling man har. Vi finner kun mindre forskjeller mellom kvinner og menn på tvers av landsdeler.

Videre har vi krysset svar om å *glede eller grue seg til å gå av med pensjon med hvilken alder man kan tenke seg å tre helt ut av arbeidslivet*. Vi finner at gjennomsnittsalderen man kan tenke seg å tre helt ut av arbeidslivet er høyest i gruppen som gruer seg mye (69,7 år) og lavest i gruppen som gleder seg mye (61,1 år). Jo mer man gleder seg til å gå av med pensjon, dess lavere er gjennomsnittsalderen man kan tenke seg å tre helt ut av arbeidslivet. Dette gjelder også isolert sett for kvinner og menn. Resultatet gir støtte til hypotesen om en sammenheng mellom å gleder seg til å gå av med pensjon og et ønske om å tre helt ut av arbeidslivet ved en lavere alder. Vi skal se nærmere på dette i driveranalysen i kapittel 6.4.

Figur 6.1 Hvor sannsynlig er det at du vil fortsette i arbeid frem til fylte 72 år? (2020)

Filter: Over 50 år (40 %)

Totalt, kjønnsfordelt total, kjønnsfordelt for ulike alder og sektor



Spørsmålet om sannsynlighet for å fortsette i arbeid frem til fylte 72 år er stilt til yrkesaktive over 50 år (figur 6.1). En større andel kvinner over 50 år (43 %) mener det «ikke er sannsynlig i det hele tatt» at de vil fortsette i arbeid frem til fylte 72 år sammenlignet med menn over 50 år (34 %). Tilsvarende gjelder når vi bryter ned svar fra kvinner og menn på aldersgruppene 50-59 år og over 60 år. Resultatene henger sammen med sektorforskjeller. Kvinner over 50 år innen statlig sektor svarer hyppigere (52 %), mens kvinner over 50 år innen privat sektor svarer sjeldnere (36 %) at det «ikke er sannsynlig i det hele tatt» at de vil fortsette i arbeid frem til 72 år sammenlignet med gjennomsnittet for kvinner over 50 år (43 %). Blant menn over 50 år finner vi ikke forskjeller i svar på tvers av sektor.

Vi finner kun mindre forskjeller i svar innbyrdes blant kvinner på tvers av bransjer og landsdeler, men blant menn fremtrer noen forskjeller. Blant menn mener en større andel innen industri/håndverk (47 %), en mindre andel innen bygg/anlegg (21 %) og en mindre andel yrkesaktive i Nord-Norge (21 %) at det «ikke er sannsynlig i det hele tatt» at de vil fortsette i arbeid frem til fylte 72 år sammenlignet med gjennomsnittet for menn (34 %).

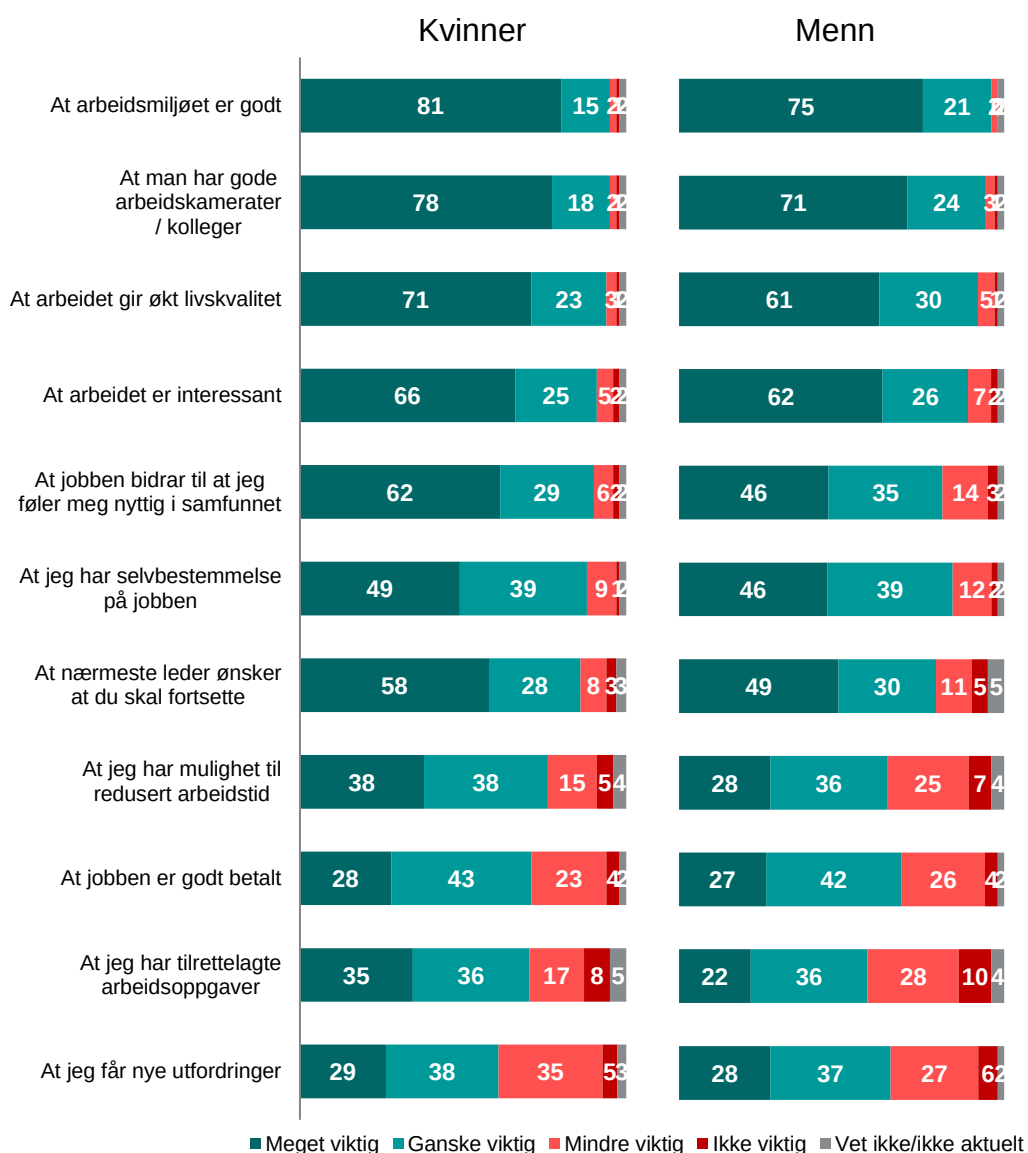
Oppsummert finner vi ikke forskjeller mellom kjønnene ved hvilken alder man kan tenke seg å tre helt ut av arbeidslivet om man kan velge helt fritt på totalnivå. Det varierer noe hvilket kjønn som har høyest gjennomsnittlig ønsket avgangsalder på tvers av alder og bransje. På spørsmålet om hvor sannsynlig det er at yrkesaktive over 50 år vil fortsette i arbeid frem til fylte 72 år, mener kvinner hyppigere enn menn at dette «ikke er sannsynlig i det hele tatt». Samlet sett finner vi ikke et entydig resultat med hensyn til kjønnsforskjeller ved ønske om å fortsette lenger i arbeid med bakgrunn i disse to spørsmålene.

6.3 Kjønnforskjeller i motivasjonsfaktorer for å fortsette i arbeid

I denne delen ser vi på kjønnsforskjeller i motivasjonsgrunnlaget for å fortsette i arbeid etter at man får/har fått rett til pensjon. Retten til pensjon inntreffer ved 62 år. I det følgende har vi derfor delt opp den yrkesaktive befolkningen i under og over 62 år i tillegg til kjønn.

Figur 6.2 Hvor viktige er følgende grunner for deg for at du skal fortsette i arbeid etter at du får rett til pensjon? (2020)

Kjønnsfordelt. Filter: Under 62 år (92 %)



De viktigste grunnene (meget eller ganske viktig) for både menn og kvinner under 62 år for å fortsette å arbeide er for det første at arbeidsmiljøet er godt, og for det andre at man har gode kolleger. Relasjonelle forhold er med andre ord helt sentrale faktorer for å jobbe lenger. Deretter følger at arbeidet gir økt livskvalitet og at arbeidet er interessant. Kvinner og menn følger hverandre i motivasjonene. Samtidig oppgir menn gjennomgående at motivasjonsgrunnlagene er mindre viktige for å fortsette i jobb etter pensjonsalder enn kvinner, dvs. kvinner svarer alternativene «meget» eller «ganske viktig» oftest. Det er klart viktigere for kvinner enn menn å ha tilrettelagte oppgaver, mulighet til redusert arbeidstid, at jobben bidrar til at man føler seg nyttig i samfunnet og at nærmeste leder ønsker at du skal fortsette.

Vi har sett på forskjeller på tvers av kjønn og bransje. På grunn av store forskjeller i bransjetilhørighet blant kvinner og menn får enkelte bransjer få intervju og høy usikkerhet. Vi kan likevel trekke frem enkelte funn for kvinner og menn under 62 år:

- ✓ Kvinner innen *helsevesen/sosialomsorg* mener hyppigere at det er meget viktig at jobben er godt betalt, at arbeidsmiljøet er godt og at man har gode kolleger sammenlignet med gjennomsnittet av kvinners svar på hver av disse påstandene.

For menn i samme bransje er omtrent tilsvarende motivasjoner meget viktige, men motivasjonen godt arbeidsmiljø byttes ut med at jobben bidrar til at man føler seg nyttig i samfunnet. Dette er sammenlignet med gjennomsnittet av menns svar på hver av disse påstandene.

- ✓ For kvinner innen *undervisning/forskning* er det sjeldnere meget viktig at jobben er godt betalt og hyppigere meget viktig at man har mulighet for redusert arbeidstid sammenlignet med gjennomsnittet av kvinners svar på hver av disse påstandene.

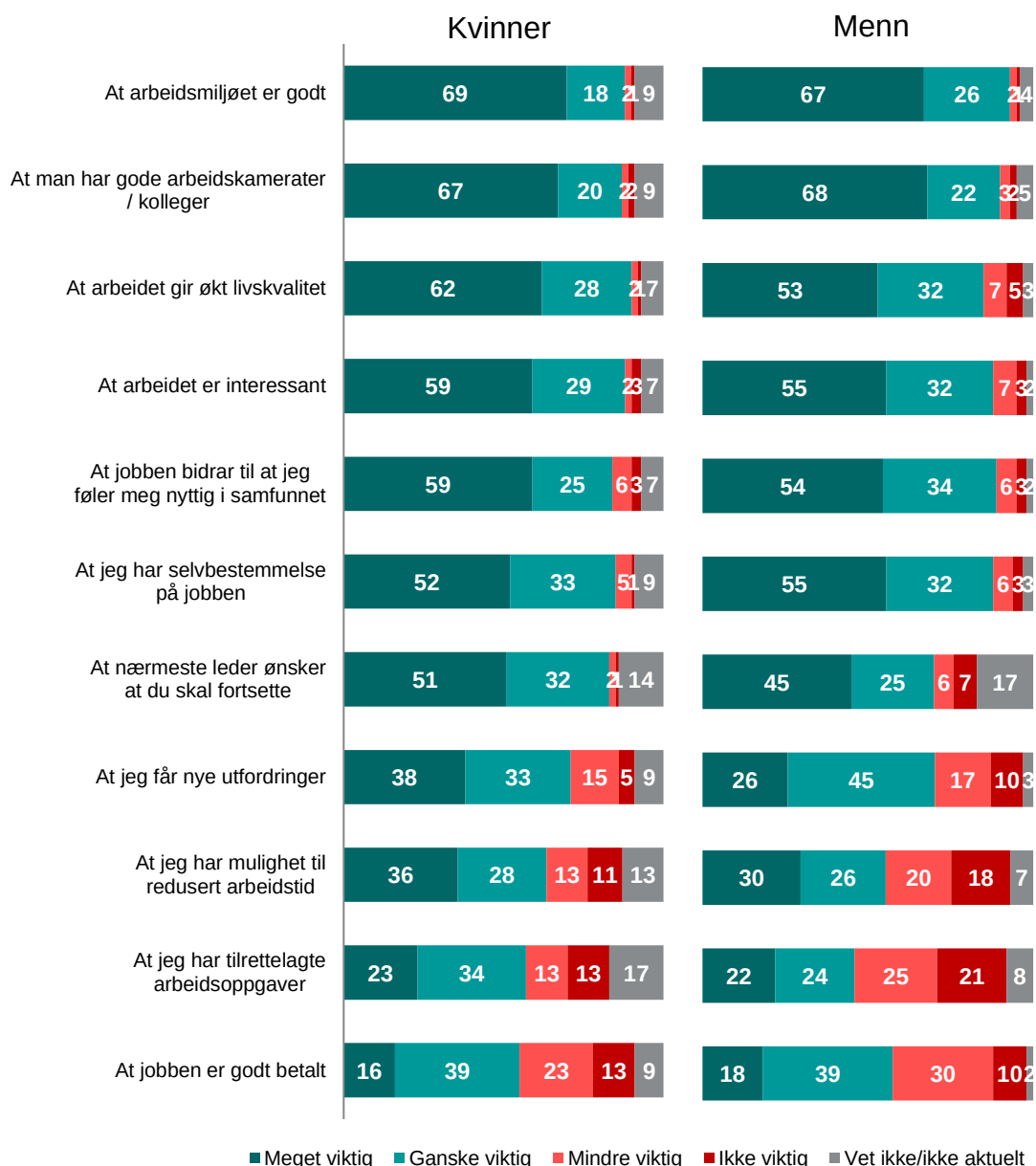
For menn i samme bransje er det hyppigere meget viktig at jobben bidrar til at man føler seg nyttig i samfunnet, sammenlignet med gjennomsnittet av menns svar på påstanden.

- ✓ For kvinner innen *bank/finans/forsikring* er det sjeldnere meget viktig at jobben bidrar til at man føler seg nyttig i samfunnet og oftere meget viktig at man får nye utfordringer sammenlignet med gjennomsnittet av kvinners svar på hver av disse påstandene.

- ✓ For menn innen *industri/håndverk* er det sjeldnere meget viktig at arbeidet gir økt livskvalitet, at jobben bidrar til at man føler seg nyttig i samfunnet og at man har selvbestemmelse i jobben sammenlignet med gjennomsnittet av menns svar på hver av disse påstandene.

Figur 6.3 Hvor viktige er følgende grunner for deg for at du har fortsatt i arbeid etter at du fikk rett til pensjon? (2020)

Kjønnsfordelt. Filter: Over 62 år (8 %)



For kvinner over 62 år er at arbeidslivet gir økt livskvalitet, at arbeidsmiljøet er godt og at arbeidet er interessant de viktigste grunnene (meget eller ganske viktig) til at man har fortsatt i arbeid etter rett til pensjon. For menn over 62 år er godt arbeidsmiljø og at man har gode kolleger de viktigste grunnene.

Enkelte av motivasjonene er klart viktigere for kvinner enn menn, som at nærmeste leder ønsker at du fortsetter og å ha tilrettelagte oppgaver.

Vi får få intervju og høy usikkerhet når henholdsvis yrkesaktive kvinner og menn over 62 år krysses mot bransje, og har derfor ikke kommentert på dette.

Alt i alt er det betydelig overlapp i kvinner og menns motivasjonsgrunnlag for å fortsette i arbeid etter at man får/har fått rett til pensjon. Stikkord for både kvinner og menn over og under 62 år er relasjonelle forhold som godt arbeidsmiljø og gode kolleger. Økt livskvalitet og interessant arbeid er andre viktige motivasjoner. Samtidig som kvinner og menn vektlegger mye av de samme motivasjonsfaktorene, opplever kvinnene motivasjonene jevnt over som viktigere enn menn.

6.4 Hva hemmer og fremmer høyere avgangsalder i et kjønnsperspektiv?

I denne delen undersøker vi hvilke drivere og barrierer som er mest utslagsgivende ved henholdsvis yrkesaktive kvinners og menns holdninger til avgangsalder og pensjonering. Til dette har vi benyttet en regresjonsanalyse som ser på variablers relative viktighet for å forklare variasjon i ønsket avgangsalder fra arbeidslivet. Vi har brukt spørsmålet «Ved hvilken alder kunne du tenke deg å tre helt ut av arbeidslivet hvis du selv kunne velge helt fritt?» som avhengig variabel, og undersøkt hvilke spørsmål som best predikerer ønsket avgangsalder fra arbeidslivet for yrkesaktive menn og kvinner henholdsvis under og over 62 år. Ettersom det trolig er lettere for eldre arbeidstakere å ta stilling til vurderinger av motivasjonsgrunnlag, vektlegger vi å analysere resultatene for yrkesaktive menn og kvinner over 62 år.

Analysemetoden som er benyttet kalles *Relative Weights Analysis* (RWA). RWA er en regresjonsanalyse som forklarer hvor mye av variasjonen i avhengig variabel (ønsket avgangsalder fra arbeidslivet) som blir forklart av driverne (forklaringsvariabler/uavhengige variabler som om man gleder eller gruer seg til å gå av med pensjon, i hvor stor grad arbeidet er preget av endringer og omstillinger mv.).¹⁷ Regresjonsanalysen blir derfor i dette kapitlet omtalt som *driveranalyse*.

For å finne frem til de mest relevante forklaringsvariablene har vi først gjennomført en analyse av alle variablene og deres bidrag til den avhengige variabelen for hvert av utvalgene over og under 62 år.¹⁸ Utfallet av denne analysen gir oss en god indikasjon på hvordan vi best kan forklare ønsket avgangsalder. Vi endte her med åtte uavhengige variabler (*drivere*) for menn og kvinner under 62 år og et tilsvarende antall drivere for menn og kvinner over 62 år. Driverne er ikke helt like for de to utvalgene, siden det er forskjeller i hva som best forklarer variasjonen i

¹⁷ RWA tar hensyn til multikollinearitet og sier hvor mye av variansen i avhengig variabel som blir forklart av hver enkelt uavhengig variabel. Multikollinearitet er et statistisk begrep som indikerer i hvor stor grad de uavhengige variablene er korrelerte, noe som kan indusere feilmålinger i regresjonsanalysen. Behovet for dette kommer av at fordelingen av hver variabels varians blir feil når variablene er høyt korrelerte (multikollineære). Vi har gjort de uavhengige variablene om til ortogonale variabler, altså variabler uten korrelasjon, før det kjøres regresjon på dette nye settet.

¹⁸ Vi har benyttet analysemetoden *Best Subset Regression* som utforsker alle modeller som kan bygges på et sett med variabler.

avhengig variabel for hver gruppe. Vi skal se nærmere på de viktigste av disse i dette kapitlet, med hovedvekt på den eldste aldersgruppen.

I tabell 6.2 og tabell 6.3 er de viktigste driverne og resultatene for menn og kvinner under 62 år og over 62 år vist. Det er noe overlapp mellom disse driverne for menn og kvinner i de to aldersgruppene.

Analysen som utføres på de åtte driverne for de to aldersgruppene skal forklare hva som best predikerer ønsket avgangsalder. Resultatene fra denne analysen gir oss R^2 . Dette er et mål på hvor mye av variasjonen til avhengig variabel (om ønsket avgangsalder er høy eller lav) som blir forklart av driverne. R^2 oppgis som et prosenttall mellom 0 og 100, hvor 100 er en teoretisk verdi som indikerer at de uavhengige variablene helt perfekt forklarer utfallet på en avhengig variabel, og 0 indikerer absolutt ingen sammenheng (boks 6.1).

Boks 6.1 Om modellenes forklaringskraft

I naturvitenskap er det generelt et krav om R^2 -verdier på over 0,6 eller 60 %, mens det er langt lavere krav for hva som anses som en sterk og sannsynlig sammenheng i samfunnsvitenskapen.

Ifølge statistiker og psykolog Jacob Cohen kan man innenfor dette feltet anse R^2 -verdier under 12 % som indikasjon på en svak sammenheng, 13-26 % som medium og over 26 % som en sterk sammenheng.¹

¹ Cohen, J. (1992), "Statistical Power Analysis." *Current Directions in Psychological Science* 1 (3): 98-101.
<<http://www.jstor.org/stable/20182143>> (Hentedato: 18.09.2020)

Vurdering av modellens forklaringskraft og drivere – Utvalg under 62 år

Vi undersøker først R^2 -verdien for menn og kvinner under 62 år, dvs. hvor godt ønsket avgangsalder forklares av modellens uavhengige variabler for begge kjønn i denne aldersgruppen.

For utvalget under 62 år får vi R^2 -verdier på 18 % for menn og 19 % for kvinner. Modellen har med andre ord medium forklaringskraft. Når vi har R^2 -verdien kan vi bryte ned modellen for å undersøke hvilke av driverne som best forklarer disse verdiene (dvs. 18 % og 19 %).

For begge kjønn er det spørsmålet om de *gleder eller gruer seg til å gå av med pensjon* som best forklarerer variasjon i ønsket avgangsalder. Av den forklarte variansen totalt, så forklarer dette spørsmålet 76 % for kvinner under 62 år. For menn i samme aldersgruppe forklarer dette spørsmålet 49 % av total variasjon. Med andre ord, hvis du skulle gjette på om en person under 62 år ønsker en tidlig eller sen pensjonsalder og kun kan stille ett spørsmål, er det dette spørsmålet som best predikerer utfallet. De andre driverne gir oss ingen klare forklaringer på variasjon i ønsket avgangsalder for utvalget som er under 62 år.

Tabell 6.2 Resultater fra driveranalysen for menn og kvinner under 62 år¹

	RWA Menn under 62 år	RWA Kvinner under 62 år
BASE (ANTALL INTERVJU)	1308	1124
Gleder eller gruer du deg til å gå av med pensjon, dvs. tre helt ut av arbeidslivet?	49.0 %	76.4 %
Viktig for å fortsette i jobb - At jobben er godt betalt	8.1 %	10.7 %
Viktig for å fortsette i jobb - At jobben bidrar til at jeg føler meg nyttig i samfunnet	6.7 %	2.8 %
Viktig for å fortsette i jobb - At jeg har mulighet til redusert arbeidstid	1.6 %	2.8 %
Gleder du deg til å gå på jobben?	24.9 %	2.6 %
Viktig for å fortsette i jobb - At jeg får nye utfordringer	5.4 %	2.4 %
I hvilken grad opplever du - Du får mulighet til å lære nye ting	0.6 %	1.3 %
I hvilken grad opplever du - Fysisk krevende arbeid	3.7 %	1.0 %
SUM	100 %	100 %

¹ Presise gjengivelser fra spørreskjema av de uavhengige variablene: (1) grad fra gruer meg mye til gleder meg mye i *gleder eller gruer du deg til å gå av med pensjon, dvs. tre helt ut av arbeidslivet?* (2) grad av viktighet fra ikke viktig til meget viktig i *hvor viktig er «at jobben er godt betalt» for at du skal fortsette i arbeid etter at du får rett til pensjon?* (3) grad av viktighet fra ikke viktig til meget viktig i *hvor viktig er «at jobben bidrar til at jeg føler meg nyttig i samfunnet» for at du skal fortsette i arbeid etter at du får rett til pensjon?* (4) grad av viktighet fra ikke viktig til meget viktig i *hvor viktig er «at jeg har mulighet til redusert arbeidstid» for at du skal fortsette i arbeid etter at du får rett til pensjon?* (5) skala fra nei, aldri til ja, alltid ved *gleder du deg til å gå på jobben?* (6) grad av viktighet fra ikke viktig til meget viktig i *hvor viktig er «at jeg får nye utfordringer» for at du skal fortsette i arbeid etter at du får rett til pensjon?* (7) grad fra slett ikke til i stor grad i *hvor stor grad opplever du at du får mulighet til å lære nye ting i ditt arbeid?* (8) grad fra slett ikke til i stor grad i *hvor stor grad er arbeidet ditt preget av fysisk krevende arbeid?*

Vurdering av modellens forklaringskraft og drivere – Utvalg over 62 år

For utvalget over 62 år får vi vesentlig høyere R^2 -verdier. Dette indikerer at modellen i langt større grad forklarer utfallet på avhengig variabel enn når vi ser på utvalget under 62 år. For kvinner over 62 år forklarer de inkluderte driverne 46 % av variasjonen i ønsket avgangsalder. For menn er samme verdi 43 %, altså tilnærmet like godt. Når vi viser hvor mye de forskjellige driverne forklarer i prosent, er det viktig å huske på at dette er prosentandel av forklart varians totalt (henholdsvis 46 % for kvinner og 43 % for menn).

Når vi tar innholdet i avhengig variabel i betraktning er det naturlig at modellen som ser på utvalget over 62 år får en høyere forklaringskraft. Ved denne alderen har respondentene trolig tenkt nøyere gjennom når de ønsker å tre helt ut av arbeidslivet. For den yngre delen av utvalget er pensjonslivet fremdeles ganske fjernt, og vi vil derfor ikke få en god konsistens i svarene siden pensjonsalder blir et rent hypotetisk spørsmål for en stor del av dette utvalget.

Vi kan likevel gjenkjenne noen av driverne fra gruppen under 62 år, som også er viktige drivere for ønsket avgangsalder blant den eldre delen av utvalget. Samtidig er det en forskjell mellom de to utvalgene ved at vi identifiserer flere *viktige drivere* for de over 62 år. Resultatene fra denne driveranalysen kan ses i tabell 6.3.

Når vi har sett på hvor mye av variansen i uavhengig variabel som kan tilskrives driverne, så undersøker vi nærmere hvor mye hver driver utgjør i faktisk antall år. Dette gjøres ved å se på regresjonsanalysen og registrere hvor mye inkrementelle endringer (her økning med én enhet) i uavhengig variabel øker eller senker verdien på avhengig variabel. Denne inkrementelle endringen indikeres av regresjonsanalysens betakoeffisienter.

Betakoeffisienten forteller hvor mye avhengig variabel øker eller synker med én enhets økning i en driver, hvis vi antar at alle andre drivere holdes på et gjennomsnitt. Koeffisienten forteller med andre ord hvor mye ønsket avgangsalder øker eller synker i antall år. Oversikt over disse koeffisientene finnes i tabell 6.4.

Tabell 6.3 Resultater fra driveranalysen for menn og kvinner over 62 år¹

	RWA Menn over 62 år	RWA Kvinner over 62 år
BASE (ANTALL INTERVJU)	125	74
Gleder eller gruer du deg til å gå av med pensjon, dvs. tre helt ut av arbeidslivet?	30.2 %	44.2 %
I hvilken grad opplever du - Kollegaer spør deg om råd	10.4 %	21.1 %
I hvilken grad arbeidet er preget av - En oppjaget og masete arbeidssituasjon	20.3 %	20.2 %
Viktig for at man fortsatte i jobb - At arbeidet gir økt livskvalitet	9.2 %	8.6 %
I hvilken grad arbeidet er preget av - Endringer og omstillinger	7.3 %	4.1 %
I hvilken grad arbeidet er preget av - Nye krav til kompetanse	4.2 %	0.8 %
Hvor ofte har du opplevd - Eldre får mindre lønnsøkninger enn yngre	1.3 %	0.5 %
Viktig for at man fortsatte i jobb - At jobben er godt betalt	17.0 %	0.4 %
SUM	100 %	100 %

¹ Presise gjengivelser fra spørreskjema av de uavhengige variablene: (1) grad fra gruer meg mye til gleder meg mye i *gleder eller gruer du deg til å gå av med pensjon, dvs. tre helt ut av arbeidslivet?* (2) grad fra slett ikke til i stor grad i *hvor stor grad opplever du at kollegaer spør deg om råd i ditt arbeid?* (3) grad fra slett ikke til i stor grad i *hvor stor grad er arbeidet ditt preget av en oppjaget og masete arbeidssituasjon?* (4) grad av viktighet fra ikke viktig til meget viktig i *hvor viktig er «at arbeidet gir økt livskvalitet» for at du har fortsatt i arbeid etter at du fikk rett til pensjon?* (5) grad fra slett ikke til i stor grad i *hvor stor grad er arbeidet ditt preget av endringer og omstillinger?* (6) grad fra slett ikke til i stor grad i *hvor stor grad er arbeidet ditt preget av nye krav til kompetanse?* (7) grad av hyppighet fra aldri til svært ofte i *hvor ofte har du opplevd at eldre får mindre lønnsøkninger enn yngre i arbeidslivet?* (8) grad av viktighet fra ikke viktig til meget viktig i *hvor viktig er «at jobben er godt betalt» for at du har fortsatt i arbeid etter at du fikk rett til pensjon?*

Tabell 6.4 Resultater fra driveranalysen for menn og kvinner over 62 år - Betakoeffisienter

	Menn over 62 år	Kvinner over 62 år
BASE (ANTALL INTERVJU)	125	74
Gleder eller gruer du deg til å gå av med pensjon, dvs. tre helt ut av arbeidslivet?	-1.39 år***	-1.53 år***
I hvilken grad opplever du - Kollegaer spør deg om råd	-0.99 år	-1.60 år***
I hvilken grad arbeidet er preget av - En oppjaget og masete arbeidssituasjon	-1.13 år**	-1.92 år***
Viktig for at man fortsatte i jobb - At arbeidet gir økt livskvalitet	+0.80 år	+0.45 år
I hvilken grad arbeidet er preget av - Endringer og omstillinger	-0.84 år	-0.20 år
I hvilken grad arbeidet er preget av - Nye krav til kompetanse	-0.50 år	+0.19 år
Hvor ofte har du opplevd - Eldre får mindre lønnsøkninger enn yngre	0.53 år	+0.10 år
Viktig for at man fortsatte i jobb - At jobben er godt betalt	-1.08 år**	-0.12 år

***Signifikant funn på 1 %-konfidensnivå¹⁹

** Signifikant funn på 5 %-konfidensnivå

Det er viktig å påpeke at drivernes bidrag til forklaring av varians er ett aspekt, mens den konkrete økningen eller senkningen i antall år er et annet. Det er ikke alltid sistnevnte er et *signifikant funn*. Dette betyr ikke at bidraget til forklaring av varians ikke er gyldig, men resultatene er ikke entydige nok til å kunne si at en driver med sikkerhet øker eller senker antall år med det koeffisienten indikerer. Vi bemerker når driverne er/ikke er signifikante i seg selv.

Vi identifiserer fremdeles spørsmålet om respondentene *gleder eller gruer seg til å gå av med pensjon* som den viktigste driveren for ønsket avgangsalder. Også blant respondentene over 62 år er dette klart hos kvinnene. Det er også en viktig driver for menn, men forklarer mindre av variasjonen. I kapittel 6.2 så vi at det ikke var noen betydelige kjønnsforskjeller i dette spørsmålet isolert sett: Vi fant ingen kjønnsforskjeller i svarfordelingene, utover at en større andel menn (29 %) *ikke har tenkt på det ennå* sammenlignet med kvinnene (26 %). Vi ser likevel i driveranalysen at det er en kjønnsforskjell i hvor mye dette spørsmålet avgjør for ønsket avgangsalder. Å glede seg til å gå av med pensjon *driver* ønsket pensjonsalder nedover mer for kvinner enn det gjør for menn. Formuleringen av dette spørsmålet i sin helhet lyder «Gleder eller gruer du deg til å gå av med pensjon, dvs. tre helt ut av arbeidslivet?» og alternativene strekker seg fra *gruer meg mye* til *gleder meg mye*.²⁰ Regresjonsanalysen viser at for hver enhets økning fra *gruer meg mye* i retning *gleder meg mye* så synker ønsket avgangsalder i gjennomsnitt med 1,4 år for menn og 1,5 år for kvinner. Alt annet likt, kan vi derfor se at det skiller i gjennomsnitt ca. 7-7,6 år i gjennomsnittlig ønsket

¹⁹ Signifikanstesten og det medfølgende konfidensnivået sier noe om hvor sannsynlig det er at vi ville fått de dataene vi har samlet inn hvis og bare hvis det ikke hadde vært noen sammenheng mellom variablene. Siden vi ikke kjenner denne grunnleggende sannsynligheten for at det ikke finnes en sammenheng, sier konfidensnivået ingenting om sannsynligheten for at resultatet er riktig.

²⁰ Spørsmålet er stilt med en 5-punktsskala.

avgangsalder mellom de som gleder seg mye og de som gruer seg mye til å tre ut av arbeidslivet. Dette er et signifikant funn for begge kjønn.

Det skal nevnes at det er viktig å se på svarfordelingene på disse spørsmålene. For kvinner er det for eksempel 11 respondenter som svarer at de gruer seg litt eller mye til å tre ut av arbeidslivet. Dette vil si at hovedvekten av kvinner over 62 år svarer at de hverken gruer eller gleder seg, eller at de gleder seg til en viss grad. Selv om regresjonsanalysen finner en klar retning ved én enhets økning på dette spørsmålet, baserer derfor analysen av dette spørsmålet seg på hva som skjer med ønsket avgangsalder når respondentene flytter seg innad i den øvre enden av skalaen.

At de yrkesaktive opplever at *arbeidet er preget av en oppjaget og masete arbeidssituasjon* er en annen faktor som driver ned ønsket avgangsalder for både menn og kvinner. Driveranalysen viser at dette er den nest viktigste driveren for menn og tredje viktigste for kvinner. Spørsmålet er stilt med en 4-punktsskala hvor respondenten kan oppgi at arbeidet *slett ikke* er preget av en oppjaget og masete arbeidssituasjon til *i stor grad* er preget av det. Her viser regresjonsanalysen at ønsket avgangsalder synker med 1,1 år for menn og 1,9 år for kvinner for hver enhets økning, alt annet likt. Dette er et signifikant funn for begge kjønn.

For kvinner ser vi også at i hvilken grad de blir *spurt om råd av kolleger* er noe som driver avgangsalder. Målt i endring i antall år på avhengig variabel, er dette like viktig som spørsmålet om respondentene gleder eller gruer seg til å tre ut av arbeidslivet. Det som er mer overraskende er at respondenter som mener at deres arbeid er preget av at kolleger spør dem om råd har en lavere ønsket avgangsalder enn gjennomsnittet. Hver enhets økning på spørsmålet om arbeidet er preget av at kolleger spør en om råd tilsvarer en senkning i 1,6 år for kvinner, og er et signifikant funn. Dette spørsmålet har en 4-punktsskala. Spørsmålet er ikke en viktig driver for menn, og funnet er heller ikke signifikant.

Vi skal være forsiktige med å legge mye vekt på dette resultatet. Intuitivt vil man tolke positive svar på dette spørsmålet som et uttrykk for at man føler seg nyttig og verdsatt på arbeidsplassen. Resultatene peker også i motsatt retning sammenlignet med Norsk seniorpolitisk barometer 2019. Dette kan være et utslag av at kvinnene i utvalget som svarer at de «slett ikke» blir spurt om råd fra kolleger, er svært få (2 %, n=27). Det øker sannsynligheten for tilfeldige variasjoner fra år til år. Denne gruppen på 27 respondenter oppgir også en vesentlig høyere ønsket avgangsalder på 69,1 år mot gjennomsnittet på 65,3 år. Dette kan alene drive resultatet. En riktigere tolkning vil muligens være at det er spesielle trekk ved gruppen av kvinner som «slett ikke» har en arbeidsdag som preges av at kolleger spør dem om råd, snarere enn at det er en generell og lineær sammenheng mellom grad av interaksjon med kolleger i form av at respondentene blir spurt om råd, og ønsket avgangsalder.

Det er derfor nødvendig å tolke disse tallene med forbeholdene som er nevnt her, og se etter alternative forklaringer på resultatene utover den nevnte lineære sammenheng. Det er for eksempel mulig å se på dette som et mer objektivt spørsmål om arbeidssituasjon hvor svarene følger arbeidets natur. Andelene som svarer *i stor grad* på dette spørsmålet er for eksempel lavere for yrkesaktive innen jordbruk/skogbruk (32 %) og samferdsel/transport/post/tele (39 %), mens de er høyere for yrkesaktive innen forretningsmessig tjenesteyting (52 %) og offentlig administrasjon/forsvar/politi/rettsvesen (59 %). En annen forklaring er at vi har truffet en større del av en viss type yrkesaktive, som for

eksempel selvstendig næringsdrivende i mindre selskaper eller enkeltpersonforetak. Vi har ikke data som sier noe om disse forholdene, så slike vurderinger vil være usikre.

Det er derfor sannsynlig at resultatet fra driveranalysen kan forklares med at *bransje* er en bakenforliggende variabel som påvirker både hvor ofte yrkesaktive blir spurt om råd og ønsket avgangsalder. Dette gir også mening når vi ser at yrkesaktive innenfor offentlig administrasjon og forretningsmessig tjenesteyting i gjennomsnitt har en noe lavere ønsket avgangsalder enn resten av de yrkesaktive (tabell 6.1).

Spørsmålet om hvor ofte respondenten blir spurt om råd gir ikke utslag i den mannlige delen av utvalget. Vi ser derimot en kjønnsforskjell på spørsmålet om *at jobben er godt betalt er en viktig grunn for å fortsette i jobb*. Dette er klart viktigere for menn over 62 år enn for kvinner over 62 år. Også her finner vi motsatt fortegn. Hver enhets økning på dette spørsmålet tilsvares av en senkning i ønsket avgangsalder på 1,1 år for menn, og dette er et signifikant funn. De som mener at godt betalt jobb er viktig for å fortsette vil altså i mindre grad ha en høyere avgangsalder.

En opplevelse av *økt livskvalitet* er også en relativt viktig driver, og forklarer like mye av variasjonen for menn og kvinner. Koeffisientene som indikerer den konkrete forandringen i avhengig variabel er samtidig ikke signifikant. Vi ser likevel et forventet fortegn, og respondentene som svarer at dette er viktig (4-punktsskala fra ikke viktig til meget viktig) oppgir også en høyere ønsket avgangsalder enn gjennomsnittet. Hver enhets økning på dette spørsmålet tilsvarer 0,8 års økning for menn og 0,5 års økning for kvinner, men siden koeffisientene ikke er signifikante, er antall års økning usikkert. Dette resultatet må derfor tolkes som at økt livskvalitet er viktig for en del av respondentene, men ikke klart nok til at det forklarer mye av variasjonen i avhengig variabel eller til at vi kan se et konkret utslag i antall år.

Det er viktig å se på hva som er felles for kjønnene. Driveranalysen tegner et bilde av at det er mye av det samme som driver menn og kvinners ønskede pensjonsalder. Det er samtidig en tydelig forskjell på hvor stor innvirkning driverne har for hvert kjønn. Kvinner som gleder seg mye til å gå av med pensjon oppgir en lavere ønsket avgangsalder enn menn som gleder seg like mye, og denne driveren har derfor mer å si for kvinner enn for menn. Det samme mønsteret ser vi i analysen av driveren om oppjaget og masete arbeidssituasjon. Begge kjønn påvirkes av dette og de som opplever mest jag og mas svarer i gjennomsnitt at de ønsker en lavere avgangsalder. Men selv om begge kjønn påvirkes, så påvirkes de i forskjellig grad. Denne driveren gir et større utslag for kvinner enn for menn. At arbeidet gir økt livskvalitet er også viktig for alle over 62 år i utvalget. Det er et tydelig funn utfra RWA-analysen som viser at dette overordnet sett er noe som forklarer mye av variansen i avhengig variabel. Resultatet er likevel ikke entydig nok til at vi med sikkerhet kan slå fast hvor mye dette øker ønsket avgangsalder, noe som vises ved at de tilhørende koeffisientene ikke er signifikante i seg selv.

Videre er det interessant at 59 % blant de over 62 år oppgir at arbeidet deres er *preget av endringer og omstillinger*, men at dette ikke gjør et større utslag på variansen, dvs. hvor viktig driveren er for ønsket avgangsalder. At arbeidet er preget av dette er noe som forklarer 7,3 % av variasjonen for menn over 62 og 4,1 % for kvinner, og koeffisientene er ikke signifikante. Dette kan indikere at endringer og omstillinger i arbeidslivet er noe også eldre arbeidstakere har vendt seg til, og at dette ikke er noe som får de over 62 år til å ønske seg

raskere ut av arbeidslivet. Merk at det kan være en viss seleksjonseffekt knyttet til de over 62 år som fortsatt er i arbeid. Dette kan være en gruppe som arbeider lenger nettopp fordi de har håndtert endringer og omstillinger best.

6.5 Oppsummering av dypdykket

I dette kapittelet har vi foretatt et dypdykk i kjønnsforskjeller ved yrkesaktives oppfatninger og holdninger til avgang fra arbeidslivet og undersøkt hva som virker motiverende på og hva som hemmer høyere avgangsalder i et kjønnsperspektiv.

Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet kommer tydelig frem i resultatene fra undersøkelsen. Kvinner jobber hyppigere innen helsevesen/sosialomsorg eller undervisning/forskning, mens menn jobber oftere innen bygg/anlegg eller industri/håndverk.

Vi finner ikke forskjeller mellom kjønnene ved hvilken alder man kan tenke seg å tre helt ut av arbeidslivet om man kan velge helt fritt. Gjennomsnittlig ønsket avgangsalder er 65,3 år for kvinner og 65,2 år for menn. Det varierer noe hvilket kjønn som har høyest gjennomsnittlig ønsket avgangsalder på tvers av alder og bransje:

- ✓ Kvinner mellom 40 og 49 år ønsker i gjennomsnitt å tre ut av arbeidslivet ved en noe høyere alder enn menn i samme aldersgruppe. Til sammenligning ønsker menn på over 60 år i gjennomsnitt å tre ut ved en litt høyere alder enn kvinner.
- ✓ Jordbruk/skogbruk, hotell/restaurant/servering og i noen grad bygg/anlegg peker seg ut som bransjer der menn ønsker å tre ut av arbeidslivet ved høyere gjennomsnittsalder enn kvinner. På den andre siden ønsker kvinner innen forretningsmessig tjenesteyting og offentlig administrasjon/forsvar/politi/rettsvesen å tre ut av arbeidslivet ved en høyere gjennomsnittsalder enn menn.
- ✓ Menn innen kommunal/fylkeskommunal sektor ønsker å tre ut av arbeidslivet ved en noe høyere gjennomsnittsalder enn kvinner i samme sektor.

På spørsmålet om hvor sannsynlig det er at yrkesaktive over 50 år vil fortsette i arbeid frem til fylte 72 år, mener kvinner hyppigere enn menn at dette «ikke er sannsynlig i det hele tatt». Samlet sett finner vi ikke et entydig resultat med hensyn til kjønnsforskjeller ved ønske om å fortsette lenger i arbeid med bakgrunn i disse to spørsmålene.

Det er betydelig overlapp i kvinner og menns motivasjonsgrunnlag for å fortsette i arbeid etter at man får/har fått rett til pensjon. Stikkord for både kvinner og menn over og under 62 år er relasjonelle forhold som godt arbeidsmiljø og gode kolleger. Økt livskvalitet og interessant arbeid er andre viktige motivasjoner. Samtidig som kvinner og menn vektlegger mye av de samme motivasjonsfaktorene, opplever kvinnene motivasjonene jevnt over som viktigere enn menn. Kvinner svarer alternativene «meget» eller «ganske viktig» oftest.

I driveranalysen har vi sett på faktorene som avgjør ønsket avgangsalder fra arbeidslivet blant respondentene. Vi har identifisert åtte drivere for henholdsvis aldersgruppene under og over 62 år, og analysert hvordan disse gjør utslag på ønsket avgangsalder for menn og kvinner - hovedsakelig for aldersgruppen over 62 år.

Den *viktigste* driveren for respondentene over 62 år er at de gleder seg til å gå av med pensjon. De som gleder seg mest, oppgir også lavest ønsket avgangsalder. En oppjaget og

masete arbeidssituasjon er også noe som driver pensjonsalderen ned. Begge disse driverne er viktige for menn og kvinner. Kvinner som oppgir at de gleder seg til å gå av med pensjon har imidlertid en lavere ønsket avgangsalder enn menn som gleder seg. Det samme gjelder å ha en oppjaget og masete arbeidssituasjon hvor utslaget er større for kvinner enn for menn. Begge driverne har signifikante koeffisienter i driveranalysen.

Driveranalysen i sin helhet viser at det er viktige kjønnsforskjeller å spore i holdninger til når yrkesaktive ønsker å gå av med pensjon, men at forskjellene er subtile. De viktigste faktorene for ønsket avgangsalder er de samme, men det er en vesentlig gradsforskjell i hvor mye ønsket avgangsalder øker eller synker i antall år for menn og kvinner.

Vedlegg 1. Kjennetegn ved respondentene i undersøkelsen

Bakgrunnskjenntegn ved respondentene er gjengitt uten filter i tabellene under. Først følger enkeltvariabler og deretter utvalgte kryssvariabler. Tabellene er knyttet til både hovedanalysene og dypdykket.

Enkeltvariabler

Tabell V1. Kjønn, antall og prosent

	Antall	Prosent
Kvinner	1650	55 %
Menn	1352	45 %
Sum	3002	100 %

Tabell V2. Alder, antall og prosent

	Antall	Prosent
Under 30 år	542	18 %
30–39 år	587	20 %
40–49 år	636	21 %
50–59 år	877	29 %
60 år eller over	360	12 %
Sum	3002	100 %

Tabell V3. Sivilstatus, antall og prosent

	Antall	Prosent
Ugift	721	24 %
Gift/Partner/Samboer	2034	68 %
Enke/Enkemann	33	1 %
Skilt/Separert	214	7 %
Sum	3002	100 %

Tabell V4. Personlig årlig bruttoinntekt i kroner, antall og prosent

	Antall	Prosent
Under 400.000 kr	394	13 %
400.000 kr – 599.000 kr	980	33 %
600.000 kr eller mer	1340	45 %
Ikke oppgitt	288	10 %
Sum	3002	100 %

Tabell V5. Fylke, antall og prosent

	Antall	Prosent
Oslo	336	11 %
Viken	669	22 %
Innlandet	224	7 %
Vestfold og Telemark	247	8 %
Agder	174	6 %
Rogaland	257	9 %
Vestland	378	13 %
Møre og Romsdal	145	5 %
Trøndelag	271	9 %
Nordland	155	5 %
Troms og Finnmark	146	5 %
Sum	3002	100 %

Tabell V6. Landsdel, antall og prosent

	Antall	Prosent
Oslo	336	11 %
Østlandet uten Oslo	1140	38 %
Sørlandet	174	6 %
Vestlandet	635	21 %
Midt-Norge	416	14 %
Nord-Norge	301	10 %
Sum	3002	100 %

Tabell V7. Utdanningsnivå, antall og prosent

	Antall	Prosent
Grunnskole	124	4 %
Videregående skole	1024	34 %
Universitet/høyskole (lavere grad)	1016	34 %
Universitet/høyskole (høyere grad)	838	28 %
Sum	3002	100 %

Tabell V8. Bransje, antall og prosent

	Antall	Prosent
Industri/håndverk	282	9 %
Bygg/anlegg	267	9 %
Hotell/restaurant/servering	62	2 %
Varehandel/butikk	181	6 %
Samferdsel/transport/tele	191	6 %
Jordbruk/skogbruk	57	2 %
Helsevesen/sosialomsorg	466	16 %
Undervisning/forskning	362	12 %
Bank/forsikring/finans	136	5 %
Forretningsmessig tjenesteyting	125	4 %
Off. adm./forsvar/politi/rettsvesen	245	8 %
Annet	628	21 %
Sum	3002	100 %

Tabell V9. Yrker innen helsevesen/sosialomsorg, antall og prosent innen bransjen

	Antall	Prosent
Sykepleier	109	23 %
Helsefagarbeider	29	6 %
Hjelpepleier	32	7 %
Annet yrke	296	64 %
Sum	466	100 %

Tabell V10. Yrker innen undervisning/forskning, antall og prosent innen bransjen

	Antall	Prosent
Lærer i grunnskolen	119	33 %
Lærer i videregående skole	61	17 %
Lærer annet sted enn grunnskole eller videregående skole	33	9 %
Annet yrke	149	41 %
Sum	362	100 %

Tabell V11. Sektor, antall og prosent

	Antall	Prosent
Statlig sektor	471	16 %
Kommune/fylkeskommune	657	22 %
Privat sektor	1820	61 %
Andre svar ¹	54	2 %
Sum	3002	100 %

¹ Her inngår blant annet ideelle organisasjoner.

Tabell V12. Permittering, antall og prosent

	Antall	Prosent
Ja, helt permittert	68	2 %
Ja, delvis permittert	81	3 %
Nei	2853	95 %
Sum	3002	100 %

Tabell V13. Arbeidstimer pr. uke, antall og prosent¹

	Antall	Prosent
Under 30 timer	363	12 %
30–36 timer	289	10 %
37 timer eller mer	2270	76 %
Sum	2922²	100 %

¹ Permitterte svarer for jobbsituasjonen før permittering.

² 2,7 % ubesvart

Tabell V14. Lederoppgaver, antall og prosent

	Antall	Prosent
Ja	1133	38 %
Nei	1869	62 %
Sum	3002	100 %

Tabell V15. Opplevd helse, antall og prosent

	Antall	Prosent
Utmerket	922	31 %
Meget god	1047	35 %
God	570	19 %
Nokså god	387	13 %
Dårlig	66	2 %
Vil ikke svare	10	0 %
Sum	3002	100 %

Tabell V16. Dager borte på grunn av egen sykdom de siste 12 måneder, antall og prosent

	Antall	Prosent
1-9 dager	1190	40 %
10-20 dager	185	6 %
mer enn 20 dager	232	8 %
Ingen dager	1359	45 %
Husker ikke/Vil ikke svare	36	1 %
Sum	3002	100 %

Utvalgte kryssvariabler

Tabell V17. Kryssvariabel bransje og kjønn, antall og prosent

	Kvinner		Menn	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Industri/håndverk	46	3 %	236	14 %
Bygg/anlegg	31	2 %	236	14 %
Hotell/restaurant/servering	41	3 %	21	1 %
Varehandel/butikk	89	7 %	92	6 %
Samferdsel/transport/tele	44	3 %	147	9 %
Jordbruk/skogbruk	16	1 %	41	2 %
Helsevesen/sosialomsorg	349	26 %	117	7 %
Undervisning/forskning	240	18 %	122	7 %
Bank/forsikring/finans	65	5 %	71	4 %
Forretningsmessig tjenesteyting	48	4 %	77	5 %
Off. adm./forsvar/politi/rettsvesen	125	9 %	120	7 %
Annet	258	19 %	370	22 %
Sum	1352	100 %	1650	100 %

Tabell V18. Kryssvariabel alder og kjønn, antall og prosent

	Kvinner		Menn	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Under 30 år	220	16 %	322	20 %
30–39 år	235	17 %	352	21 %
40–49 år	307	23 %	329	20 %
50–59 år	437	32 %	440	27 %
60 år eller over	153	11 %	207	13 %
Sum	1352	100 %	1650	100 %

Tabell V19. Kryssvariabel fylke og kjønn, antall og prosent

	Kvinner		Menn	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Oslo	178	13 %	158	10 %
Viken	310	23 %	359	22 %
Innlandet	97	7 %	127	8 %
Vestfold og Telemark	111	8 %	136	8 %
Agder	73	5 %	101	6 %
Rogaland	125	9 %	132	8 %
Vestland	164	12 %	214	13 %
Møre og Romsdal	53	4 %	92	6 %
Trøndelag	109	8 %	162	10 %
Nordland	71	5 %	84	5 %
Troms og Finnmark	61	5 %	85	5 %
Sum	1352	100 %	1650	100 %

Tabell V20. Kryssvariabel landsdel og kjønn, antall og prosent

	Kvinner		Menn	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Oslo	178	13 %	158	10 %
Østlandet uten Oslo	518	38 %	622	38 %
Sørlandet	73	5 %	101	6 %
Vestlandet	289	21 %	346	21 %
Midt-Norge	162	12 %	254	15 %
Nord-Norge	132	10 %	169	10 %
Sum	1352	100 %	1650	100 %

Vedlegg 2. Spørreskjema yrkesaktive 2020

19-108380 Senter for seniorpolitikk – Seniorpolitisk barometer 2020

komm

[PROG NUMERIC:RANGE 0101-2099 (AUTOCODE FROM SAMPLE)

- Kommune nr ____ [NUMERIC. 4]

q1

[PROG NUMERIC RANGE: 16-99 SCREEN OUT IF <16, PROG: INFOTEXT, SHOW ON SAME SCREEN, ANSWER REQUIRED]

Goddag, jeg heter og ringer fra Ipsos i Oslo. Vi holder for tiden på med en undersøkelse om arbeid og holdninger til seniorer i arbeidslivet blant den yrkesaktive befolkning. I den anledningen vil vi gjerne stille noen spørsmål til den personen i husstanden som har fylt 16 år, som har inntektsgivende arbeid på heltid eller deltid, eller som er permittert fra slikt arbeid, og som sist hadde fødselsdag. Intervjuet tar bare ca. 10 minutter. Svarene vil selvsagt bli behandlet konfidensielt slik at ingen kan knytte navnet ditt til svarene som gis. Du er tilfeldig trukket ut på ditt telefonnummer. Når intervjuet er avsluttet, kan jeg fortelle deg hvem som er oppdrags giver for undersøkelsen.

Før vi starter vil jeg gjerne informere om at din deltagelse selvsagt er frivillig og at du kan endre mening når du måtte ønske. Er dette i orden slik at vi kan fortsette intervjuet?

OM NØDVENDIG:

Ønsker du å lese gjennom vår personvernerklæring på forhånd kan denne leses på følgende side

[<https://www.ipsos.com/nb-no/personvern-og-datasikkerhet>]

INTERVIEWER INSTRUCTIONS HVIS INGEN I HUSSTANDEN HAR INNTEKTSGIVENDE ARBEID, AVSLUTTES INTERVJUET. MERK AT PERMITTERTE INKLUDERES I UNDERSØKELSEN OG SVARER FOR JOBSITUASJONEN FØR PERMITTERING.

Hva er din alder?

INTERVIEWER INSTRUCTIONS NOTER ANTALL ÅR ____ [NUMERIC]

Qkjønn

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Så vil jeg gjerne registrere noen bakgrunnsopplysninger for den statistiske analysen vi skal gjøre.

Kjønn

INTERVIEWER INSTRUCTIONS REGISTRER

1. Mann
2. Kvinne

QREGION

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Fylkesfordeling

Hvilket fylke bor du i?

1. Oslo (3)
2. Viken (30)
3. Innlandet (34)
4. Vestfold og Telemark (38)
5. Agder (42)
6. Rogaland (11)
7. Vestland (46)
8. Møre og Romsdal (15)
9. Trøndelag (50)
10. Nordland (18)
11. Troms og Finnmark (54)

Qpost

[PROG: NUMERIC, (AUTOCODE POSTAL CODE), ANSWER REQUIRED]

Stemmer det at ditt postnummer er ...

Noter postnr. ____ **[NUMERIC]**

q2

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Først noen spørsmål om din yrkesaktivitet.

Innen hvilken bransje arbeider du?

1. Industri/ Håndverk
2. Bygg/ Anlegg
3. Hotell/ Restaurant/ Servering
4. Varehandel/ Butikk
5. Samferdsel/ Transport/ Post/ Tele
6. Jordbruk/ Skogbruk
7. Helsevesen/ Sosialomsorg
8. Undervisning/ Forskning
9. Bank/ Forsikring/ Finans
10. Forretningsmessig tjenesteyting
11. Offentlig administrasjon/ Forsvar/ Politi/ Rettsvesen
12. Annet yrke

qyrke_helse

[PROG: SA, ONLY ASK IF q2= 7, ANSWER REQUIRED]

Hvilket yrke har du?

1. Sykepleier
2. Helsefagarbeider
3. Hjelpepleier
4. Annet yrke

qyrke_undervisning

[PROG: SA, ONLY ASK IF q2= 8, ANSWER REQUIRED]

Hvilket yrke har du?

1. Lærer i grunnskolen
2. Lærer i videregående skole
3. Lærer annet sted enn grunnskole eller videregående skole
4. Annet yrke

q3

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Arbeider du i statlig sektor, kommune/fylkeskommune eller i privat sektor?

1. Statlig sektor
2. Kommune/Fylkeskommune
3. Privat sektor
4. Andre svar

qpermittert_i_dag

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Er du helt eller delvis permittert fra jobben din pr. i dag?

1. Ja, helt permittert
2. Ja, delvis permittert
3. Nei

q8

[PROG: NUMERIC RANGE: 1-99, ANSWER REQUIRED]

Hvor mange timer pr. uke arbeider du vanligvis?

Dvs. i gjennomsnitt siste fire arbeidsuker. Dersom du er permittert fra jobben din svarer du for jobbsituasjonen før permittering, altså de siste fire arbeidsuker før permittering.

INTERVIEWER INSTRUCTIONS NOTER ANTALL TIMER, PRØV Å FÅ I.O. TIL Å OPPGI ANTALL TIMER

INTERVIEWER INSTRUCTIONS IKKE LES OPP VET IKKE/VIL IKKE OPPGI

NOTER ANTALL TIMER: ____ [NUMERIC]

-99.VET IKKE/VIL IKKE OPPGI [EXCLUSIVE]

qleder

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Har du lederoppgaver i jobben din?

1. Ja
2. Nei

qleder_antall

[PROG: NUMERIC: RANGE 0-1000, ONLY ASK IF qleder=1, ANSWER REQUIRED]

Omtrent hvor mange ansatte, på ett eller flere nivåer under deg, er du overordnet for?

NOTER ANTALL ANSATTE_ [NUMERIC]

-99. VET IKKE/VIL IKKE OPPGI [EXCLUSIVE]

q9

Så noen spørsmål om arbeidslivet ditt.

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Gleder du deg til å gå på jobben?

1. Ja, alltid
2. Ja, av og til
3. Sjelden
4. Nei, aldri
5. Vet ikke

q9_1

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Hender det at du blir sliten av jobben?

1. Ja, alltid
2. Ja, av og til
3. Sjelden
4. Nei, aldri
5. Vet ikke

q10

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Hvor godt føler du at du mestrer de arbeidsoppgavene du har? Mestrer du dem...?

INTERVIEWER INSTRUCTIONS LES OPP, MED UNNTAK AV VET IKKE

1. Meget godt
2. Ganske godt
3. Hverken godt eller dårlig
4. Litt dårlig
5. Meget dårlig
6. Vet ikke INTERVIEWER INSTRUCTIONS IKKE LES OPP

q11

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Gleder eller gruer du deg til å gå av med pensjon, dvs. tre helt ut av arbeidslivet?

1. Gleder meg mye
2. Gleder meg litt
3. Verken gleder eller gruer meg
4. Gruer meg litt
5. Gruer meg mye
6. Har ikke tenkt på det ennå

Q11_1

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Hvor viktig vil du si at ditt arbeid er for deg nå for tiden?

Er det...

INTERVIEWER INSTRUCTIONS LES OPP, MED UNNTAK AV VET IKKE

1. Meget viktig
2. Ganske viktig
3. Mindre viktig
4. Ikke viktig
5. Vet ikke/Ikke aktuelt INTERVIEWER INSTRUCTIONS IKKE LES OPP

q12

[PROG: MATRIX, SA PER ROW, ANSWER REQUIRED]**I hvor stor grad er arbeidet ditt preget av følgende?**

Er det i stor grad, i noen grad, i liten grad eller slett ikke

INTERVIEWER INSTRUCTIONS LES OPP

STATEMENTS/ROW

1. En oppjaget og masete arbeidssituasjon
2. Lite varierte arbeidsoppgaver
3. Datasystemer som er vanskelig å lære
4. Endringer og omstillinger
5. Nye krav til kompetanse
6. Fysisk krevende arbeid
7. Stillesittende arbeid
8. Arbeid med mennesker (som kunder, klienter, brukere mv.)
9. Hjemmekontor

SCALE

1. I stor grad
2. I noen grad
3. I liten grad
4. Slett ikke

q13

[PROG: MATRIX, SA PER ROW, ANSWER REQUIRED]**I hvor stor grad opplever du følgende i ditt arbeid?**

Er det i stor grad, i noen grad, i liten grad eller slett ikke?

INTERVIEWER INSTRUCTIONS LES OPP

STATEMENTS/ROW

1. Kollegaer spør deg om råd
2. Du får mulighet til å lære nye ting
3. Du har selvbestemmelse i jobben
4. Mulighet til å få nye arbeidsoppgaver hvis du ønsker det
5. Usikkerhet om å beholde jobben

SCALE

1. I stor grad
2. I noen grad
3. I liten grad
4. Slett ikke

Q13_1

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]**Har du deltatt i kurs, opplæring eller utdanning gjennom jobben din i løpet av de siste 12 måneder?**

1. Ja
2. Nei
3. Husker ikke

q15

[PROG: MATRIX, SA PER ROW, ONLY ASK IF q1= 16-61, ANSWER REQUIRED]

INTERVIEWER INSTRUCTIONS TIL PERSONER UNDER 62 ÅR:

Hvor viktige er følgende grunner for deg for at du skal fortsette i arbeid etter at du får rett til pensjon? Er de.....

INTERVIEWER INSTRUCTIONS LES OPP SKALAEN, MED UNNTAK AV VET IKKE

STATEMENTS/ROW

1. At arbeidet er interessant
2. At jobben er godt betalt
3. At arbeidsmiljøet er godt
4. At man har gode arbeidskamerater / kolleger
5. At nærmeste leder ønsker at du skal fortsette
6. At arbeidet gir økt livskvalitet
7. At jobben bidrar til at jeg føler meg nyttig i samfunnet
8. At jeg har mulighet til redusert arbeidstid
9. At jeg har tilrettelagte arbeidsoppgaver
10. At jeg får nye utfordringer
11. At jeg har selvbestemmelse i jobben

SCALE

1. Meget viktig
2. Ganske viktig
3. Mindre viktig
4. Ikke viktig
5. Vet ikke/Ikke aktuelt INTERVIEWER INSTRUCTIONS IKKE LES OPP

q16

[PROG: MATRIX, SA PER ROW, ONLY ASK IF q1=62-99, ANSWER REQUIRED]

INTERVIEWER INSTRUCTIONS TIL PERSONER OVER 62 ÅR:

Hvor viktige er følgende grunner for deg for at du har fortsatt i arbeid etter at du fikk rett til pensjon? Er de.....

INTERVIEWER INSTRUCTIONS LES OPP SKALAEN, MED UNNTAK AV VET IKKE

STATEMENTS/ROW

1. At arbeidet er interessant
2. At jobben er godt betalt
3. At arbeidsmiljøet er godt
4. At man har gode arbeidskamerater / kolleger
5. At nærmeste leder ønsker at du skal fortsette
6. At arbeidet gir økt livskvalitet
7. At jobben bidrar til at jeg føler meg nyttig i samfunnet
8. At jeg har mulighet til redusert arbeidstid
9. At jeg har tilrettelagte arbeidsoppgaver
10. At jeg har fått nye utfordringer
11. At jeg har selvbestemmelse i jobben

SCALE

1. Meget viktig
2. Ganske viktig
3. Mindre viktig
4. Ikke viktig
5. Vet ikke/Ikke aktuelt INTERVIEWER INSTRUCTIONS IKKE LES OPP

q17

[PROG NUMERIC: RANGE 16-99, ANSWER REQUIRED]

Ved hvilken alder kunne du tenke deg å tre helt ut av arbeidslivet hvis du selv kunne velge helt fritt?

INTERVIEWER INSTRUCTIONS NOTER ALDER, PRØV Å FÅ I.O. TIL Å OPPGI ALDER

INTERVIEWER INSTRUCTIONS IKKE LES OPP VET IKKE/VIL IKKE OPPGI

NOTER ALDER. ____ [NUMERIC]

-99. VET IKKE/VIL IKKE OPPGI [EXCLUSIVE]

q21

[PROG NUMERIC RANGE: 15-99, ANSWER REQUIRED]

Så noen spørsmål om det å bli eldre i arbeidslivet

Ved hvilken alder vil du anslå at folk begynner å bli regnet som "eldre" i arbeidslivet?

INTERVIEWER INSTRUCTION IKKE LES OPP VET IKKE/VIL IKKE OPPGI

INTERVIEWER INSTRUCTIONS NOTER ANTALL ÅR. ____ [NUMERIC]

-99. VET IKKE/VIL IKKE OPPGI [EXCLUSIVE]

q22

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Oppfatter du deg selv som "eldre" i arbeidslivet?

1. Ja
2. Nei
3. Tvil/ Vet ikke

q23

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Tror du at din arbeidsgiver oppfatter deg som "eldre" i arbeidslivet?

1. Ja
2. Nei
3. Tvil/ Vet ikke

q23_1

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Dersom du kunne velge å jobbe i et arbeidslag (team) med mange under 30 år eller et med mange over 60 år, hva ville du like best?

1. Mange under 30 år
2. Mange over 60 år
3. Vet ikke

q24

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Så noen spørsmål om diskriminering i arbeidslivet.

Hvor ofte har du opplevd at det foregår diskriminering i arbeidslivet på grunn av alder?

Er det svært ofte, ofte, av og til, sjelden eller aldri?

1. Svært ofte
2. Ofte
3. Av og til
4. Sjelden
5. Aldri
6. Ingen formening

q25

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]**Har du selv opplevd å bli diskriminert i arbeidslivet på grunn av for høy alder i løpet av de siste 2 årene?**

1. Ja
2. Nei
3. Tvil/ Vet ikke

q26

[PROG: MATRIX, SA PER ROW, ANSWER REQUIRED]**Hvor ofte har du opplevd at de forholdene jeg nå skal lese opp skjer i arbeidslivet?**

Er det svært ofte, ofte, av og til, sjelden eller aldri?

INTERVIEWER INSTRUCTIONS LES OPP**STATEMENTS/ROW**

1. Eldre forbigås ved forfremmelser og intern rekruttering
2. Eldre får sjeldnere være med på kurs og opplæring i arbeidstiden
3. Yngre arbeidstagere blir foretrukket når ny teknologi eller nye arbeidsmåter skal innføres
4. Eldre får mindre lønnsøkninger enn yngre

SCALE

1. Svært ofte
2. Ofte
3. Av og til
4. Sjelden
5. Aldri
6. Ingen formening

q27

[PROG: MATRIX, SA PER ROW, ANSWER REQUIRED]

Jeg skal nå lese opp noen påstander og vil at du for hver av dem skal si om du er helt enig, delvis enig, hverken enig eller uenig, delvis uenig eller helt uenig.

INTERVIEWER INSTRUCTIONS LES OPP

STATEMENTS/ROW

1. Når en bedrift må nedbemanne, bør eldre arbeidstakere kunne sies opp før yngre
2. Arbeidstakere over 60 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 60 år
3. Arbeidstakere over 60 år er minst like interessert i å lære noe nytt som de under 60 år
4. Mange 70-åringene kan yte like mye i jobb som folk som er 10-15 år yngre
5. Eldre arbeidstakere som kan ta ut pensjon bør trekke seg for å frigjøre jobber til unge arbeidssøkere
6. Det er rimelig at folk må jobbe lenger når forventet levealder øker

SCALE

1. Helt enig
2. Delvis enig
3. Hverken enig eller uenig
4. Delvis uenig
5. Helt uenig
6. Vet ikke/Kan ikke svare

q28

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Har du inntrykk av at arbeidstakere i 50-årsalderen er meget eller ganske ettertraktet på dagens arbeidsmarked, eller er de lite ettertraktet?

1. Meget ettertraktet
2. Ganske ettertraktet
3. Lite ettertraktet
4. Vet ikke

q34

[PROG: SA, ONLY ASK IF q1=50-72, ANSWER REQUIRED]

INTERVIEWER INSTRUCTIONS TIL PERSONER OVER 50 ÅR:

Hvor sannsynlig er det at du vil fortsette i arbeid frem til fylte 72 år?

1. Meget sannsynlig
2. Ganske sannsynlig
3. Lite sannsynlig
4. Ikke sannsynlig i det hele tatt
5. Vet ikke

Qinnt

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Hva vil du anslå din personlige brutto samlede inntekt til pr. år?

Altså all samlet inntekt før skatt og fradrag.

1. Inntil kr. 100.000
2. Kr. 100.-199.000
3. Kr. 200.-299.000
4. Kr. 300.-399.000
5. Kr. 400.-499.000
6. Kr. 500.-599.000
7. Kr. 600.-799.000
8. Kr. 800.- til under 1 mill.
9. Kr. 1 mill. eller mer
10. Ville ikke svare
11. Visste ikke

Qstatus

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Er du

INTERVIEWER INSTRUCTIONS LES OPP

1. Ugift
2. Gift/Partner/Samboer
3. Enke/Enkemann
4. Skilt/Separert

QUtd

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Hva er din høyeste utdanning?

INTERVIEWER INSTRUCTIONS ETT SVAR

1. Grunnskole-/ Realskolenivå
2. Videregående skole/ Gymnasnivå
3. Universitet/ Høyskole, lavere grad (Bachelor, Cand.mag, Høyskoleutdanning uten sivil...grad, f.eks. Sykepleier, Lærer, Politi etc.)
4. Universitet/ Høyskole, høyere grad (Master, Hovedfag, høyskoleutdanning med sivil...grad, f.eks. Sivilingeniør, Siviløkonom etc.)

Qhelse

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Vil du si at din helse stort sett er.....

INTERVIEWER INSTRUCTIONS LES OPP, MED UNNTAK AV VIL IKKE SVARE

1. Utmerket
2. Meget god
3. God
4. Nokså god
5. Dårlig
6. Vil ikke svare **INTERVIEWER INSTRUCTION** Ikke les opp

Qsykdom

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Omtrent hvor mange dager har du vært borte på grunn av egen sykdom de siste 12 måneder?

INTERVIEWER INSTRUCTIONS LES OPP, MED UNNTAK AV HUSKER IKKE/VIL IKKE SVARE

1. 1-9 dager
2. 10-20 dager
3. Mer enn 20 dager
4. Ingen dager
5. Husker ikke/Vil ikke svare **INTERVIEWER INSTRUCTION** Ikke les opp

Vedlegg 3. Feilmarginer

Feilmarginer i rent lotterisk utvalg

Antall observasjoner	Prosentresultat							
	5/95	10/90	15/85	20/80	25/75	30/70	40/60	50/50
20	8.6	12.0	14.2	16.0	17.4	18.3	19.6	20.0
50	6.2	8.5	10.1	11.3	12.2	13.0	13.9	14.1
75	5.0	6.9	8.2	9.2	10.0	10.6	11.3	11.5
100	4.4	6.0	7.1	8.0	8.7	9.2	9.8	10.0
150	3.6	4.9	5.8	6.5	7.1	7.5	8.0	8.2
200	3.1	4.2	5.0	5.7	6.1	6.5	6.9	7.1
250	2.8	3.8	4.5	5.1	5.5	5.8	6.2	6.3
300	2.5	3.5	4.1	4.6	5.0	5.3	5.7	5.8
400	2.2	3.0	3.6	4.0	4.3	4.6	4.9	5.0
500	1.9	2.7	3.2	3.6	3.9	4.1	4.4	4.5
600	1.8	2.5	2.9	3.3	3.5	3.7	4.0	4.1
700	1.6	2.3	2.7	3.0	3.3	3.5	3.7	3.8
800	1.5	2.1	2.5	2.8	3.1	3.2	3.5	3.5
900	1.5	2.0	2.4	2.7	2.9	3.1	3.3	3.3
1000	1.4	1.9	2.3	2.5	2.7	2.9	3.1	3.2
1200	1.3	1.7	2.1	2.3	2.5	2.6	2.8	2.9
1400	1.2	1.6	1.9	2.1	2.3	2.4	2.6	2.7
1600	1.1	1.5	1.8	2.0	2.2	2.3	2.4	2.5
2000	1.0	1.3	1.6	1.8	1.9	2.0	2.2	2.2
3000	0.8	1.1	1.3	1.5	1.6	1.7	1.8	1.8

Prosentresultatet pluss/minus feilmarginen i tabellen angir et såkalt 95% konfidensintervall som er slik at vi med 95% sikkerhet kan si at det dekker det sanne resultat (forutsatt at målefeil og systematiske feil ikke forekommer).