



Ipsos MMI

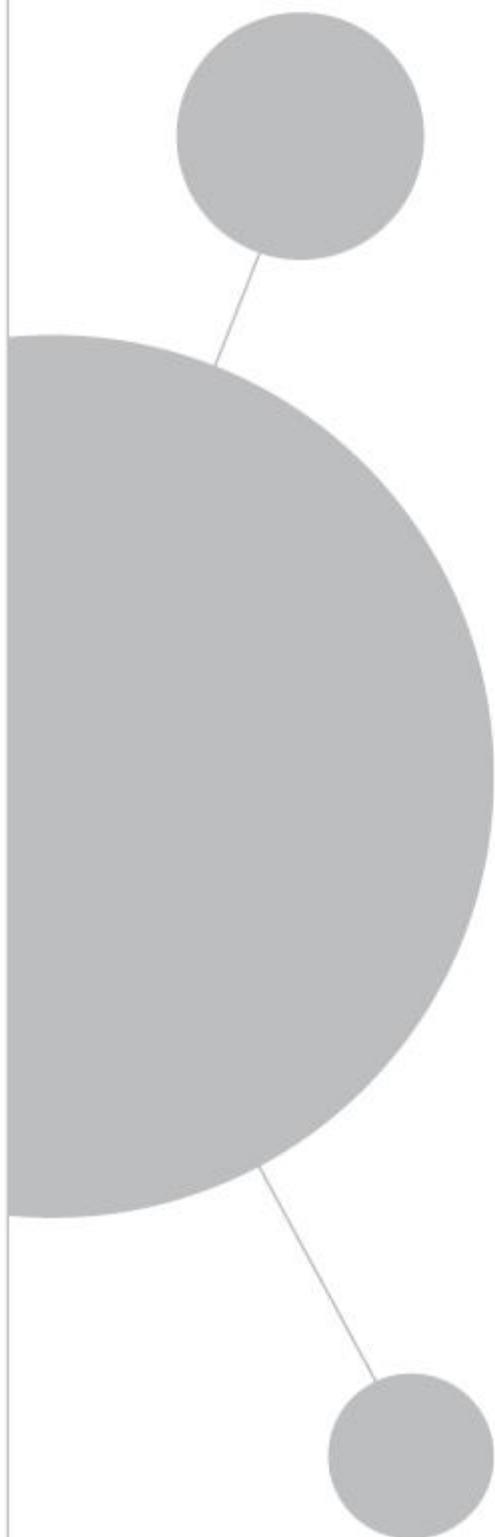
Norsk Seniorpolitisk Barometer 2016

Kommentarrapport
YRKESAKTIVE

Laget for

Senter for seniorpolitikk

Laget av Erik Dalen
Oslo, 6. oktober 2016



Innhold

INNLEDNING	3
KOMMENTARER TIL RESULTATENE.....	5
ARBEIDER MAN I OFFENTLIG ELLER PRIVAT SEKTOR? (Tabell 3)	5
LEDEROPPGAVER OG TILLITSVERV I JOBBEN (Tabell 5-7).....	6
ARBEIDSTID PR. UKE (Tabell 8)	6
HVORDAN HAR MAN DET PÅ JOBBEN? (Tabell 9-11).....	8
<i>Gleder man seg til å gå på jobben?</i>	8
<i>Mestrer man arbeidsoppgavene?</i>	10
<i>Gleder eller gruer man seg til å gå av med pensjon?</i>	11
ER ARBEIDET PREGET AV NEGATIVE FAKTORER? (Tabell 12).....	14
OPPLEVELSE AV POSITIVE FAKTORER (Tabell 13)	15
HOLDNINGER TIL PENSJONSALDER OG ALDERSGRENSER (Tabell 14-20)	18
Å BLI ELDRE I ARBEIDSLIVET (Tabell 21-23).....	29
DISKRIMINERING I ARBEIDSLIVET (Tabell 24-26).....	34
SENIORPOLITISKE HOLDNINGER (Tabell 27)	39
HVOR ETTERTRAKTET ER ARBEIDSTAKERE OVER 50 ÅR? (Tabell 28)	46
NOEN REAKSJONER PÅ PENSJONSREFORMEN (Tabell 29-30)	47
HOLDNINGER TIL ØVRE ALDERSGRENSER (Tabell 31-34)	48
Feilmarginer ved rent lotterisk utvalg	53

INNLEDNING

Etter oppdrag fra Senter for seniorpolitikk (SSP) har Ipsos AS, (tidl. Markeds- og Medainstituttet), gjennomført denne undersøkelsen for å kartlegge holdninger til seniorpolitiske spørsmål i arbeidslivet. Bakgrunnen for undersøkelsen er SSPs arbeid for å sikre at arbeidstakere som er over en viss alder blir stående i arbeidet lengst mulig og at arbeidsgivere legger forholdene til rette for dette. Derfor er det stilt en rekke spørsmål som har relevans for at disse målsettingene skal kunne nås.

Undersøkelsen er gjennomført på samme tidspunkt og med samme opplegg som er fulgt årlig siden den første undersøkelsen i 2003. Direkte sammenligninger av svar mellom undersøkelsene vil derfor kunne gjøres for analyser av endringer i løpet av de siste årene for de spørsmålene som er stilt tidligere. Spørsmålene som ble stilt fremgår av vedlagte spørreskjema, etter tabellene.

Undersøkelsen er en del av Norsk Seniorpolitisk Barometer der den andre delen gjennomføres blant ledere i arbeidslivet. At den kalles "barometer" henspeiler på at undersøkelsen gjennomføres årlig for å kunne avlese holdninger på det seniorpolitiske området og hvordan disse endrer seg over tid.

Denne undersøkelsen ble gjennomført som en spesialundersøkelse pr. telefon i perioden 8.-22. august 2016. I denne perioden har vi intervjuet et landsrepresentativt utvalg av den yrkesaktive del av befolkningen som vanligvis utgjør snaue 2/3 av et vanlig befolkningsutvalg. Utvalget består av netto ca. 1006 personer over 15 år. En konsekvens av at utvalget er landsrepresentativt, er at sammensetningen av utvalget når det gjelder sosiodemografiske kjennetegn er omtrent som sammensetningen av hele den yrkesaktive befolkningen. For eksempel består utvalget av 52% menn og 48% kvinner. 18% er under 30 år, 19% 30-39 år, 22% 40-49 år, 26% 50-59 år og 14% 60 år og eldre. Mens 12% bor i Oslo, bor hele 40% på Østlandet utenom Oslo. 25% bor på Vestlandet, 14% i Midt-Norge og 9% i Nord-Norge. En mer utfyllende beskrivelse finnes i tabellunderlaget for denne rapporten.

Ved resultatberegningen er det ikke foretatt noen form for veiing. Vi vet at bruttoutvalget som 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 veiegrunnlag, og har derfor ikke foretatt noen korreksjoner ved resultatberegningene. Utvalgsbeskrivelse med hensyn på viktige sosiodemografiske variabler kan leses ut fra tabellhodet i tabell 1 i tabelldelen. I linjen for Antall intervju vises netto antall intervju totalt og i undergruppene.

Fordi dette er en utvalgsundersøkelse, er resultatene beheftet med usikkerhet. Denne usikkerheten kan imidlertid beregnes. Vedlagt bakerst i rapporten finnes en tabell over feilmarginer ved forskjellige utvalgsstørrelser og observasjonsnivåer. Her kan man finne hvor store forskjellene mellom svarene i forskjellige kolonner i tabellene bør

være for å være reelle. Som en tommelfingerregel bør forskjeller i totalkolonnen være større enn 2-3 prosentpoeng, og innen undergrupper større enn 5-6 prosentpoeng for å kunne tillegges noen betydning.

Tabellsamlingen inneholder svarfordelingene på spørsmålene i utvalget som helhet og i undergrupper for kjønn, alder, inntekt, bosted, utdanning, bransje man arbeider i, om man jobber i offentlig eller privat sektor, hvor mange timer man arbeider pr. uke, stillingsnivå og etter om man har eller har hatt tillitsverv. Hver tabell går over 3 sider.

Kontaktperson gjennom forberedelser og gjennomføring av dette prosjektet har hos SSP vært adm. dir. Kari Østerud. Ansvarlig for planlegging, analyse og rapportering i Ipsos er direktør Erik Dalen.

KOMMENTARER TIL RESULTATENE

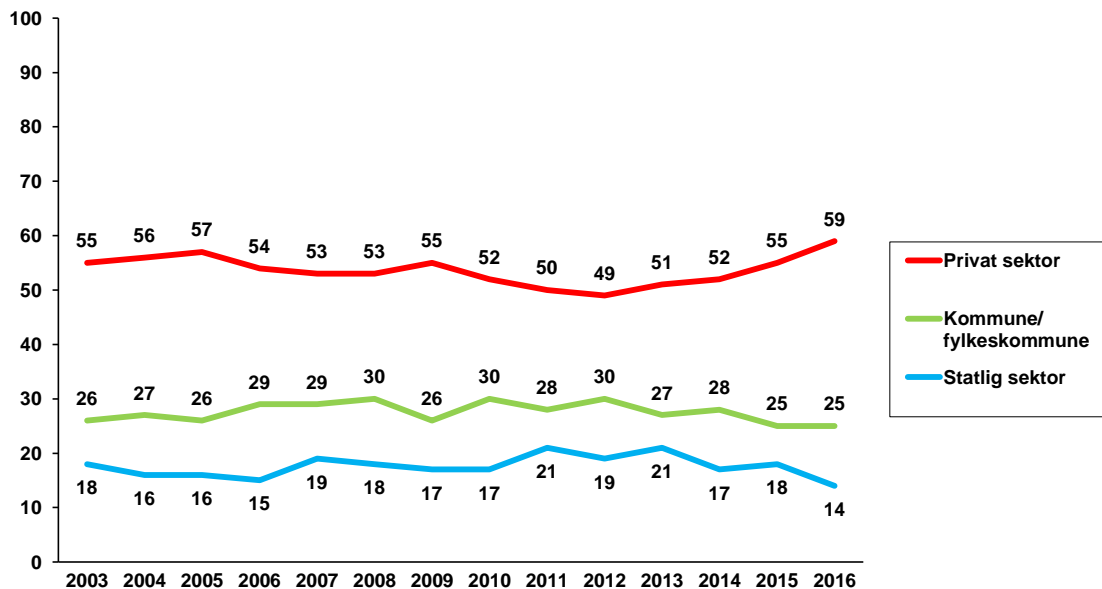
I det følgende skal vi kort kommentere resultatene fra undersøkelsen, slik at man kan tilegne seg disse uten å gå til tabellene. Resultatene vil bli kommentert i den rekkefølge spørsmålene er stilt. Vi vil legge vekt på å presentere alle hovedtall av interesse med grafikk og å trekke hovedkonklusjoner. Tabellvedlegget er velegnet for mer inngående studier av de enkelte spørsmål, og bør selvfølgelig studeres for dypere analyser av f.eks. forskjeller i svar mellom undergrupper av spurte.

ARBEIDER MAN I OFFENTLIG ELLER PRIVAT SEKTOR? (Tabell 3)

Det første spørsmålet i undersøkelsen som vi vil gi en kommentar til, er om man arbeider i offentlig eller privat sektor. Dette spørsmålet kan være interessant når det gjelder forskjeller i arbeidsforhold mellom unge og eldre arbeidstakere mellom de to hovedsektorene.

I diagrammet nedenfor ser vi at drøye halvparten av den yrkesaktive del av befolkningen arbeider i privat sektor, mens hhv. 25% og 14% arbeider i kommunal og statlig sektor.

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



Vi finner et klart mønster der menn dominerer i privat sektor, mens kvinner mye hyppigere oppgir at de arbeider i offentlig sektor. Det som imidlertid er interessant, er å se variasjonene etter alder. Her går det frem at andelen som jobber i privat sektor er høyest (65%) blant arbeidstakere under 30 år, for så å synke til drøye 50% blant dem som er eldre. Omvendt sammenheng finner vi når det gjelder andelen som arbeider i kommunal sektor, der andelen stiger ved stigende alder fra 19% blant de yngste til 31% i aldergruppen 40-49 år, for så å synke til drøye 20% innen de eldre alderskategoriene. Vi finner også lignende sammenhenger for statlig sektor, der de eldste er overrepresentert. Vi har i tidligere rapporter antydnet at det kan se ut til at kommunene enten er flinkere til å holde på eldre arbeidstakere enn de øvrige sektorer, eller at eldre arbeidstakere søker seg til kommunal sektor når de begynner å trekke på årene. Årets undersøkelse viser ikke dette like tydelig.

Kanskje ikke overraskende, finner vi en noe høyere andel ansatte i offentlig sektor blant folk med høy utdanning enn i hele befolkningen.

LEDEROPPGAVER OG TILLITSVERV I JOBBEN (Tabell 5-7)

44% av alle yrkesaktive oppgir at de har lederoppgaver i jobben sin, en litt høyere andel enn i de tre foregående år. Denne andelen er rimeligvis litt lavere (30%) blant de aller yngste, men fra 30-årsalderen og opp til man er i 60-årene ligger den på drøye 40%.

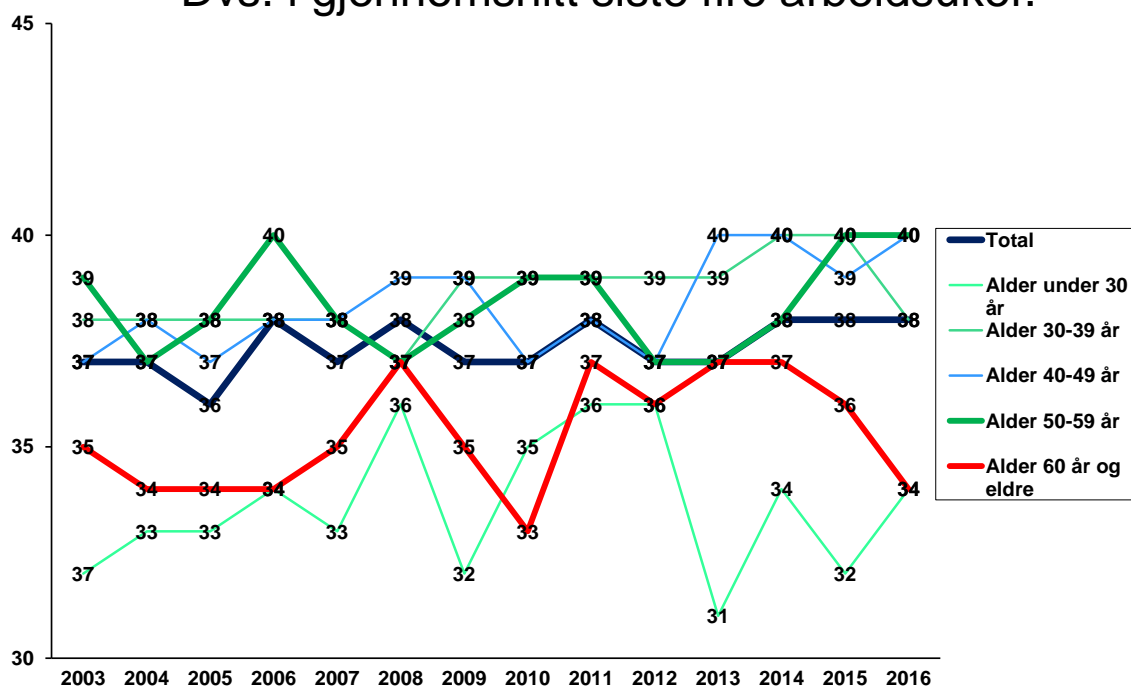
Av de 44% som oppgir at de har lederoppgaver, er det 10% som oppgir at de ikke har noen medarbeidere under seg. Det er mest vanlig å ha 1-5 medarbeidere under seg (40%), mens en del oppgir 6-10 (18%) eller 11-30 (15%). Det er en andel på 9% som har mer enn 30 ansatte under seg.

8% av de yrkesaktive har tillitsverv i arbeidstakerorganisasjon. I tillegg er det 24% som oppgir at de tidligere har hatt tillitsverv.

ARBEIDSTID PR. UKE (Tabell 8)

Det neste spørsmålet var om hvor mange timer man vanligvis arbeider pr. uke. Når denne variabelen er med i undersøkelsen, er det først og fremst for å se om det er sammenheng mellom alder og arbeidstid pr. uke. I diagrammet nedenfor viser vi gjennomsnittlig arbeidstid pr. uke totalt og etter alder. Merk at vi har kortet ned skalaen slik at kurvene lettere kan skilles fra hverandre.

Hvor mange timer pr. uke arbeider du vanligvis? Dvs. i gjennomsnitt siste fire arbeidsuker.



I diagrammet over viser vi i den mørkeblå linjen gjennomsnittet for alle spurte. I og med at vi fokuserer spesielt på senioren, har vi uthevet de to eldste aldersgruppene med tykk grønn linje for 50-59 år og tykk rød linje for 60 år og eldre. Som vi ser, er det vanlig at norske arbeidstakere arbeider 38 timer i uken (linjen for totalen legger seg under den tykke grønne linje på to av punktene). Den gjennomsnittlige arbeidstiden er lavest blant de yngste, mens nest eldste aldersgruppene oppgir 40 timer i gjennomsnitt, altså over snittet for totalen, og de eldste 34 timer i snitt, dvs. godt under snittet for totalen. For de eldste målte vi en oppgang fra 33 timer til 37 timer for seks år siden, en tilsynelatende kraftig økning, men der vi nok må regne med visse utslag av tilfeldigheter. De senere år har imidlertid vist en viss nedgang i gjennomsnittlig arbeidstid blant de eldste, mens 50-59-åringene ligger på topp. De to øvrige aldersgrupper (30-39 år og 40-49 år) ligger høyere enn de yngste og de eldste. Det er vår oppfatning at alder ikke synes å ha noen sterk innvirkning på hvor lenge man arbeider pr. uke. Vi må her hele tiden huske på at de som er spurt, er de som faktisk er i arbeid. Undersøkelsen sier ingen ting om hva de gjorde de som har sluttet å jobbe, men som fortsatt er under vanlig pensjonsalder.

Vi minner om at her er de som arbeider deltid med i beregningen og disse vil naturlig trekke gjennomsnittet ned. Ser vi på dem som oppgir at de arbeider 37 timer eller mer

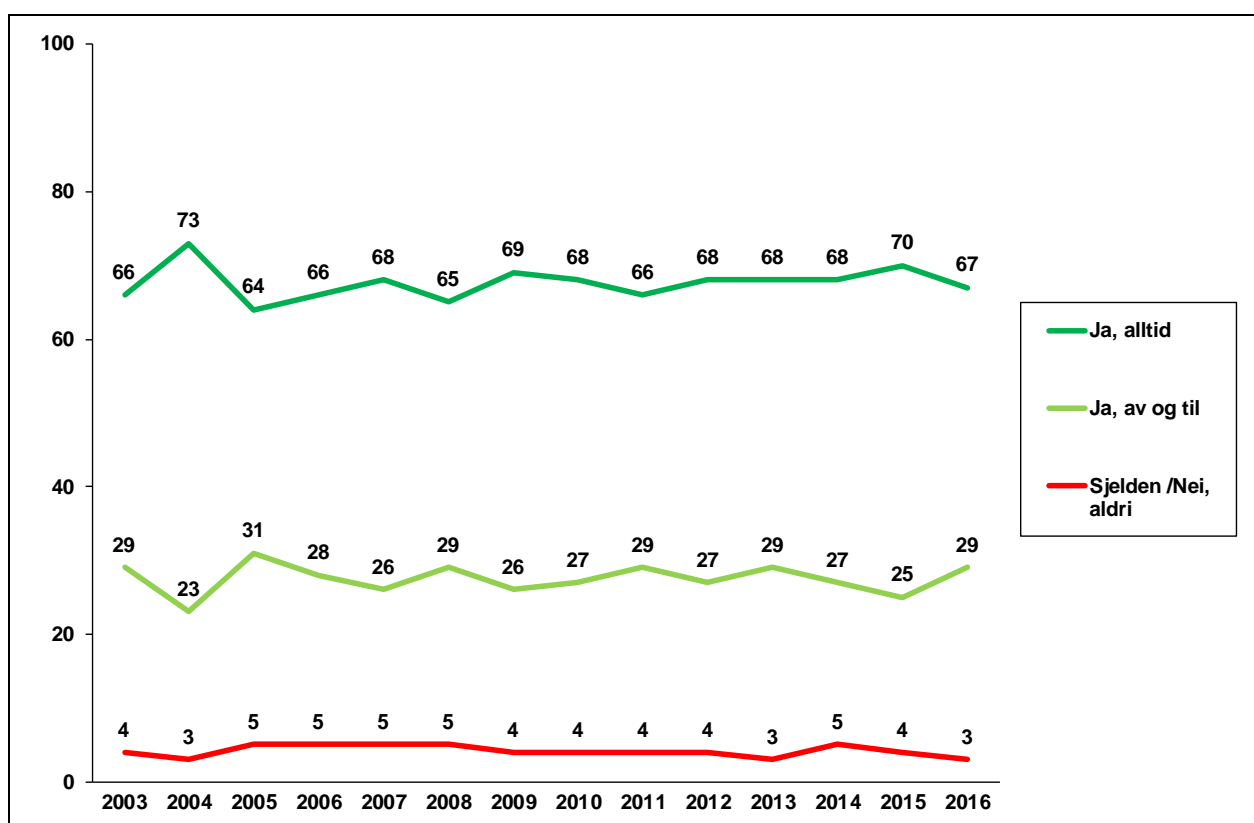
i uken, arbeider disse i gjennomsnitt 42,9 timer pr. uke, dvs. bare litt høyere enn det den samme gruppen oppga i snitt i fjor (42,7 timer pr uke).

HVORDAN HAR MAN DET PÅ JOBBEN? (Tabell 9-11)

En rekke faktorer anses viktige når det gjelder å nå de seniorpolitiske målsettingene i arbeidslivet. Gjennom flere spørsmål registrerte vi hvordan arbeidstakerne synes de har det på jobben når det gjelder ulike faktorer som anses viktige. Viktig i denne sammenheng er selvsagt å se svarene i forhold til arbeidstakernes alder.

Gleder man seg til å gå på jobben?

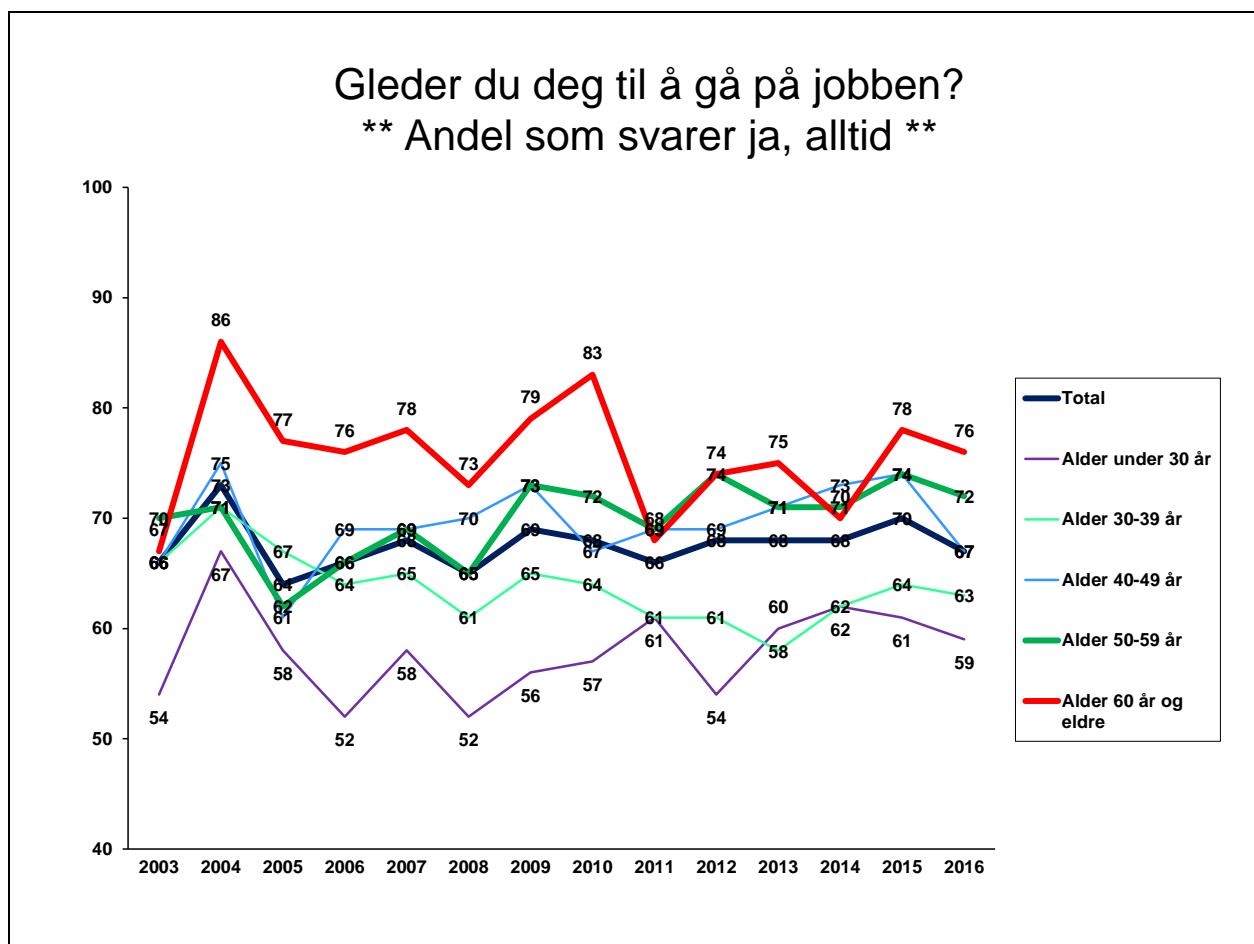
Det første spørsmålet om man gleder seg til å gå på jobben, står sentralt når man studerer seniorpolitiske spørsmål i arbeidslivet. Opplevelse av arbeidsglede er trolig helt sentral med tanke på å få de eldre arbeidstakerne til å utsette sin avgang. Stor arbeidsglede blant eldre arbeidstakere er trolig også et uttrykk for at de fungerer godt i jobben og derfor er dette også i arbeidsgivers interesse. I diagrammet nedenfor viser vi svarfordelingene for alle spurte.



Et dominerende flertall gleder seg til å gå på jobben. Besvarelsen fra år til år varierer litt mellom "ja, alltid" og "ja, av og til". Som vi ser ovenfor, går ofte den ene av disse faktorene opp når den andre går ned og motsatt. Årets notering er ikke den høyeste vi har målt, men snarere på gjennomsnittet av de senere års målinger. Toppen var i 2004 da det var 73% som alltid gledet seg og 23% som gledet seg av og til. Ser vi

kurven fra 2005 og frem til i dag, er det lett å se en svakt stigende tendens gjennom hele perioden frem til 2015, med en svak nedgang i år. Endringene fra år til år er imidlertid små. Det som også er verd å legge merke til, er at andelene som svarer sjelden eller aldri, er svært lave for alle årene.

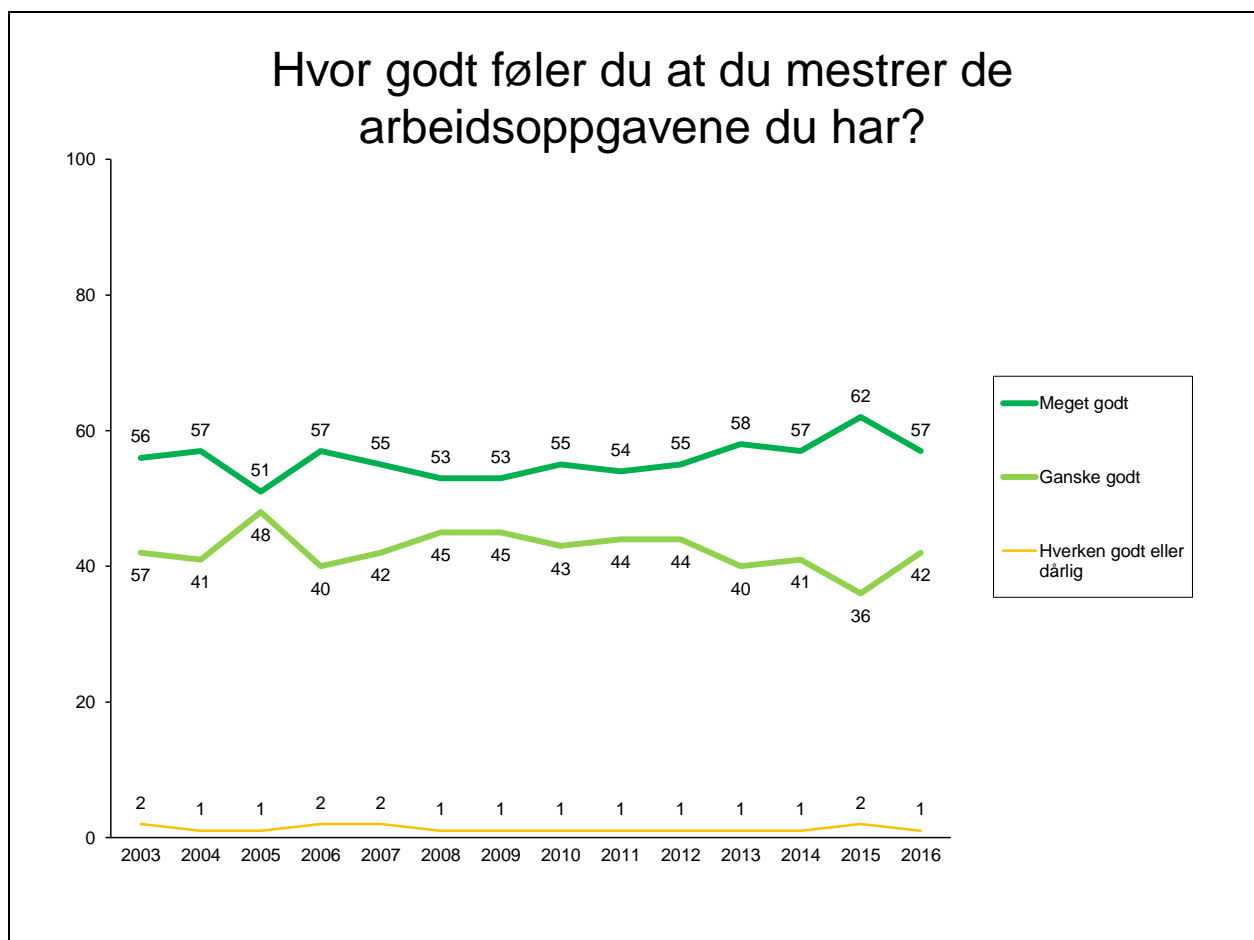
I nedenstående diagram viser vi andelene som *alltid* gleder seg til å gå på jobb etter alder. Merk at vi har kortet ned skalaen slik at kurvene lettere kan skilles fra hverandre.



Selv om det ikke er dramatiske variasjoner etter alder, er det ingen tvil om at andelen som alltid gleder seg, vanligvis er høyest i eldste aldersgruppe, og slik har det stort sett vært siden disse undersøkelsene startet. I 2011 så vi imidlertid et fall i andelen som alltid gleder seg innen denne aldersgruppen, men i de to neste års undersøkelser gikk dette betydelig opp igjen til 75%. I 2014 gikk imidlertid andelen blant de eldste litt ned til 70% for så å gjøre et byks opp igjen til 78% i fjor og 76% i år. Det er den litt yngre aldersgruppen 50-59 år som ligger nærmest de eldste med andel på 72%. For de to yngste aldersgruppene måler vi tilsvarende andeler på 63% og 59%. Altså ligger seniorenne høyere i arbeidsglede enn de yngre. Kanskje er dette et uttrykk for at de som står i jobben til de blir gamle, er de som har jobber de gleder seg til å gå til?

Mestrer man arbeidsoppgavene?

En annen forutsetning for å bli i jobben kan være at man føler at man mestrer de arbeidsoppgavene man har. Nedenstående diagram viser at nesten alle arbeidstakere mener at de mestrer arbeidsoppgavene godt.



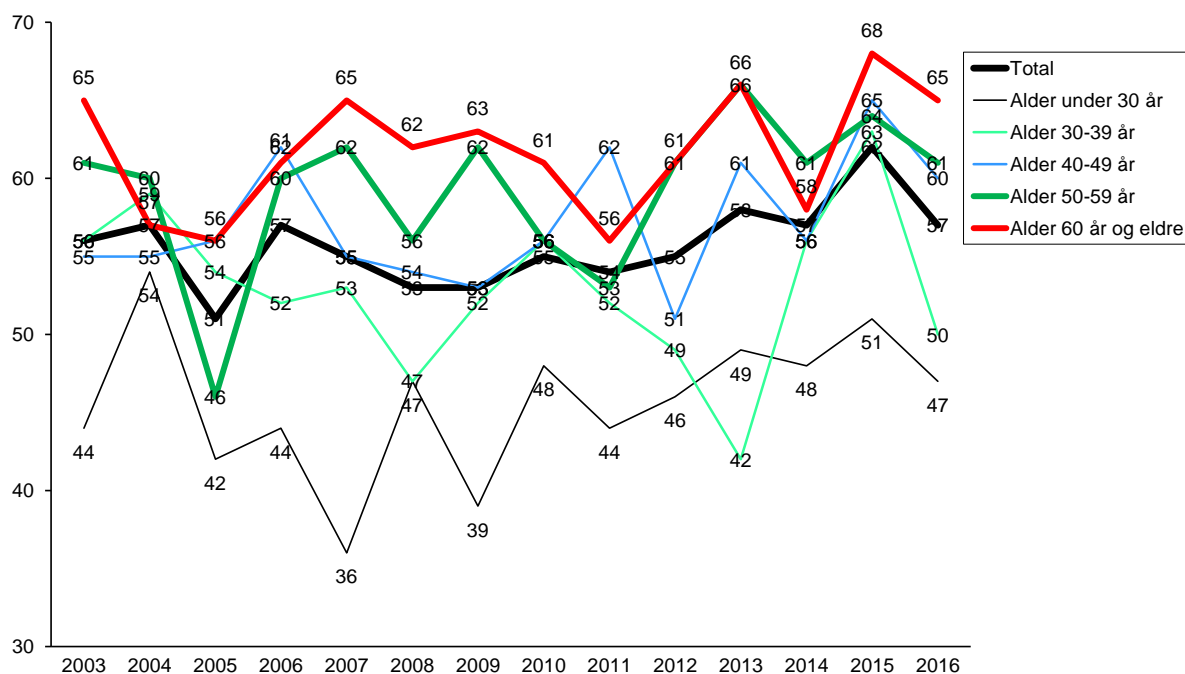
Det er omtrent ingen av de spurte (under 0,5%) som svarer at de mestrer arbeidsoppgavene sine dårlig.

Vi ser at andelen som mener de mestrer arbeidsoppgavene meget godt nå er på 57%. Andelen har variert lite fra år til år, men årets observasjon er lavere enn fjorårets 62%. Variasjoner har stort sett bestått i små forskyvninger mellom de to positive svarene på skalaen.

I nedenstående diagram viser vi andelene som svarer at de synes de mestrer arbeidsoppgavene meget godt etter alder. Merk at vi har kortet ned skalaen slik at kurvene lettere kan skilles fra hverandre.

Hvor godt føler du at du mestrer de arbeidsoppgavene du har?

** Andel som svarer meget godt **



Som vi ser, er det noen interessante forskjeller i svar mellom aldersgruppene. Andelen som mener de mestrer sine arbeidsoppgaver meget godt er lavest innen de yngste aldersgruppene, og høyest blant de eldste. Endringer over tid er heller ikke store for de to eldste aldersgruppene, men vi merker oss at andelen som svarer "meget godt" har vært fallende i begge seniorgruppene i perioden 2007 – 2011, mens vi i 2012 og 2013 målte en oppgang for begge. Etter en oppgang i fjor, går begge litt ned i år. Hvis vi ser bort ifra de aller yngste, befinner nivået seg for de ulike aldersgruppene tett opp til snittet for alle spurte. Vi må huske på at det er variasjoner mellom meget og ganske godt og det er ikke sikkert vi skal legge stor vekt på variasjoner mellom to positive svar. Hovedinntrykket er jo at nesten alle benytter den positive siden av skalaen.

Det denne figuren viser, kan vi tolke som et uttrykk for flere forhold. Eldre arbeidstakere kommer for det første ikke til kort når det gjelder å mestre arbeidsoppgavene. For det andre gir svarene trolig støtte til dem som mener at eldre arbeidstakere representerer høy og nødvendig kompetanse.

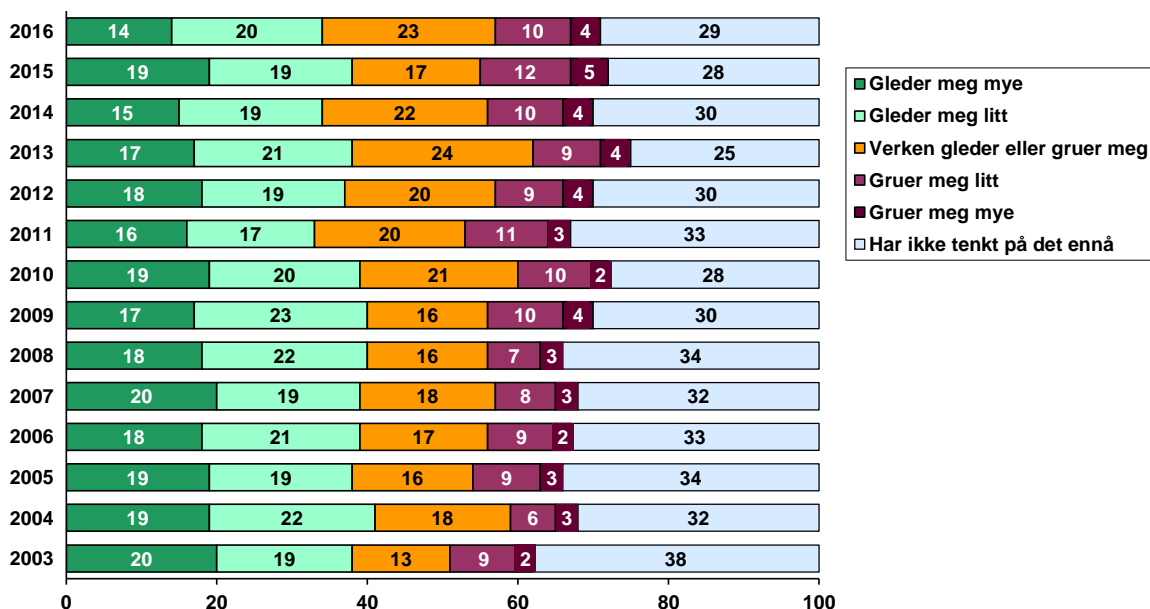
Gleder eller gruer man seg til å gå av med pensjon?

Dette spørsmålet ble stilt ut fra hypotesen om at eldre arbeidstakere som slutter tidlig, ser frem til å gå av med pensjon, og at det er en trussel mot å bli stående i jobben at

man gleder seg mye til å gå av. Denne undersøkelsen viser for det første at andelen som svarer at de ikke har tenkt på det, er høy blant de yngre arbeidstakerne og synker ikke i betydelig grad før man har passert 50 år. I fjor så vi at de i 60-årene oftere enn de som er yngre, svarte at de "verken gleder eller gruer seg". Slik er det også i år. Det ser videre ut for at det er flere blant de eldste (over 60 år) som gruer seg til å gå av med pensjon, enn i andre aldersgrupper. Andelen er på 26%, og reflekterer nok blant annet at nettopp disse har kort tid igjen i yrkeslivet og har grunnlag for å vurdere spørsmålet.

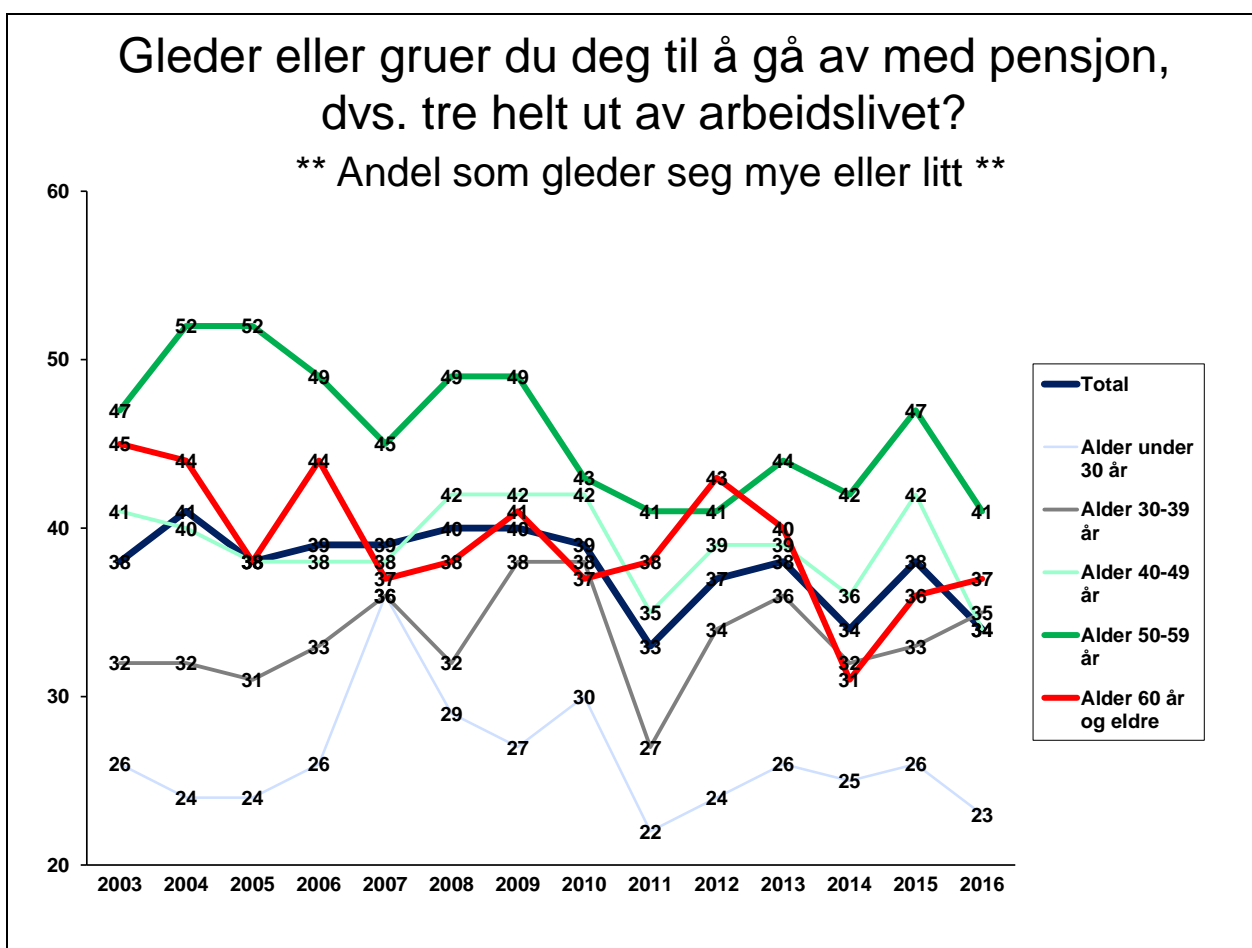
Vi så i 2011-målingen, som var den første etter gjennomføringen av pensjonsreformen, at det var færre enn året før som gledet seg til å gå av med pensjon. Endringen var fra 39% i 2010 til 33% i 2011. I 2012 økte imidlertid andelen som gleder seg (mye eller litt) til 37%, mens den i 2013 steg ytterligere til 38%. I 2014 gikk andelen noe ned igjen til 34%, mens den i fjor var oppe i 38% igjen. Nå er den 34%, altså slik den var rett etter pensjonsreformen. Vi kan selvsagt ikke si noe sikkert om hvilken betydning pensjonsreformen kan ha hatt på disse svingningene. I den andre enden av skalaen har andelen som gruer seg kanskje økt litt over de siste årene, fra 13% i 2013 til 17% i 2015, mens det er tilbake til 14% i år.

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



I nedenstående diagram viser vi endringer over tid i andeler som svarer at de gleder seg mye + litt etter alder. Her ser vi at endringen i andelene som gleder seg til å gå av med pensjon går ned i de fleste aldersgrupper, etter en tilsvarende oppgang i fjor. De to eldste aldersgruppene ligger over gjennomsnittet i andelen som gleder seg. Det er aldersgruppen 50-59 år som i størst grad gleder seg til å tre ut av arbeidslivet. Dette er et kjent mønster som kanskje reflekterer at det blant de nest eldste i arbeidslivet, som ennå ikke har nådd en alder med rett til pensjon, er ganske mange som ønsker det. I eldste aldersgruppe er mange av dem som ønsket det noen år tidligere som allerede har avsluttet arbeidslivet, mens andelen blant dem som fortsatt jobber, men gleder seg til å gå av, naturlig er blitt litt lavere.

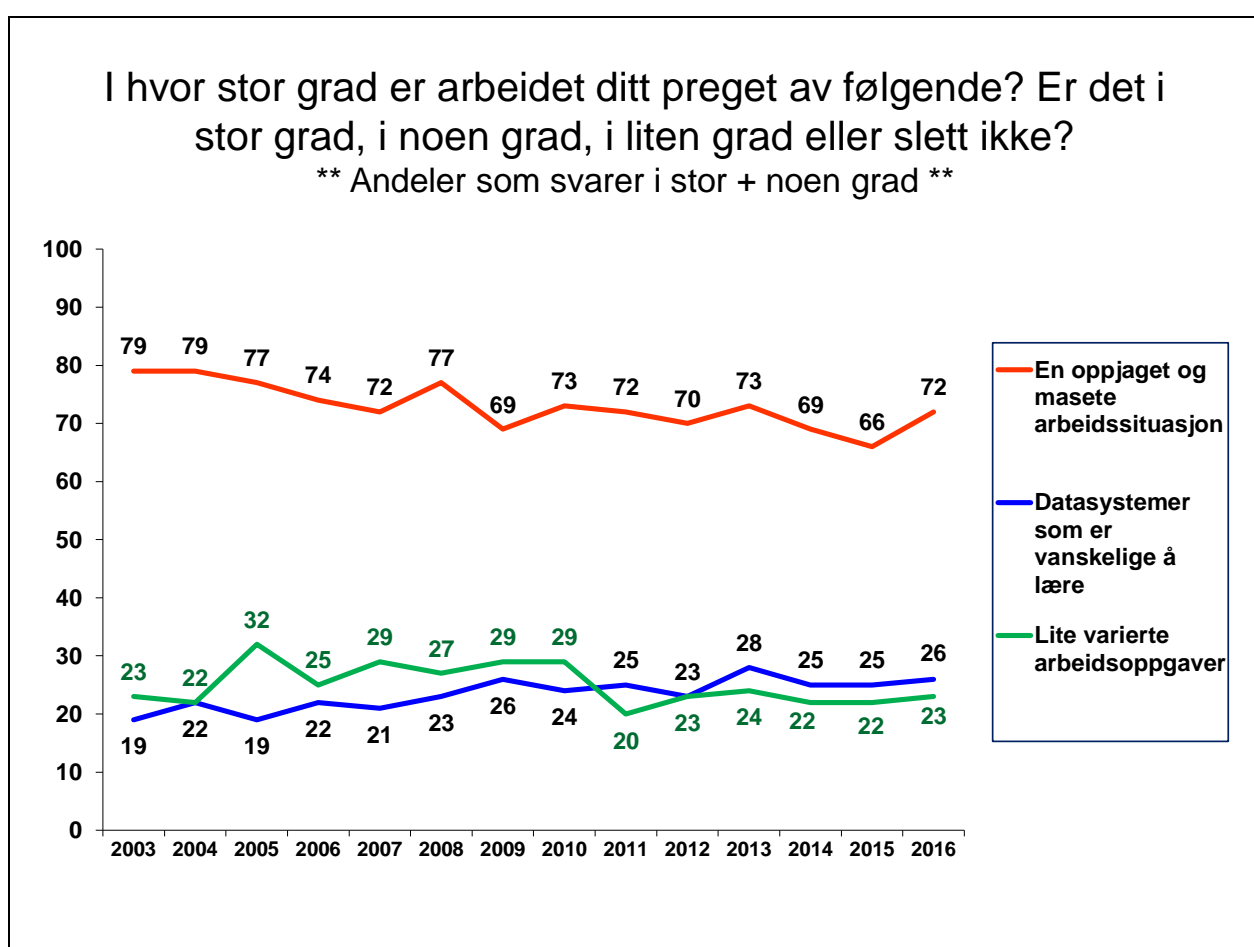
Et generelt inntrykk er at andelene som gleder seg til å gå av med pensjon, er svakt synkende over tid. Variasjoner fra år til år må delvis forklares ved tilfeldige utslag ved denne typen undersøkelser.



Vi vil repetere det vi har sagt før, at mye tyder på at de som fortsatt står i arbeid når de har passert 60 år, ikke er mer opptatt av å gå av enn andre og trolig heller ikke streber mer etter det enn andre arbeidstakere.

ER ARBEIDET PREGET AV NEGATIVE FAKTORER? (Tabell 12)

Forskning har vist at eldre arbeidstakere blir mer tilbøyelige til å avslutte sin yrkesperiode tidlig dersom de er utsatt for negative forhold i arbeidet sitt. For å måle hvor utbredt negative forhold er, spurte vi hvor ofte arbeidet var preget av hvert av noen utvalgte forhold. Svarene skulle avgis i henhold til en skala som gikk fra "I stor grad" via "I noen grad" og "I liten grad" til "Slett ikke". Det vil selvsagt bare være de to førstnevnte svaralternativ som kan oppleves som trusler, og i nedenstående diagram viser vi hvor utbredt det er å føle at arbeidet er preget av de tingene vi spør om. Tallene i diagrammet viser summen av andeler som svarer i stor grad og i noen grad. På denne måten kan vi lettere sammenligne svarene mellom måletidspunktene.



Vi ser tydelig at en oppjaget og masete arbeidssituasjon er mest utbredt. Vi har tidligere målt en jevn nedgang over tid i andelen som mener at arbeidet er preget av dette, men i år stiger andelen til 2013-nivå. Det er adskillig lavere andeler som opplever de andre tingene. 23% av de spurte oppgir at arbeidet er preget av lite varierte arbeidsoppgaver. Bare en gang tidligere har det ligget særlig lavere (20% i 2011). Noen flere, 26%, oppgir at arbeidet er preget av datasystemer som er vanskelig å lære. Den lange trenden for dette spørsmålet, er imidlertid at vi har hatt en svak

stigning i andelen som opplever datasystemer som er vanskelig å lære siden første måling i 2003.

Når det gjelder opplevelsen av å ha en oppjaget og masete arbeidssituasjon, finner vi at andelene er høye i alle aldersgrupper og det er bare de aller yngste som skiller seg mye fra de øvrige med noe lavere andel. 55% av arbeidstagere under 30 år opplever dette i stor eller noen grad, mens andelen er 69% blant de eldste. Andelene er 83-76% innen de midlere aldersgrupper.

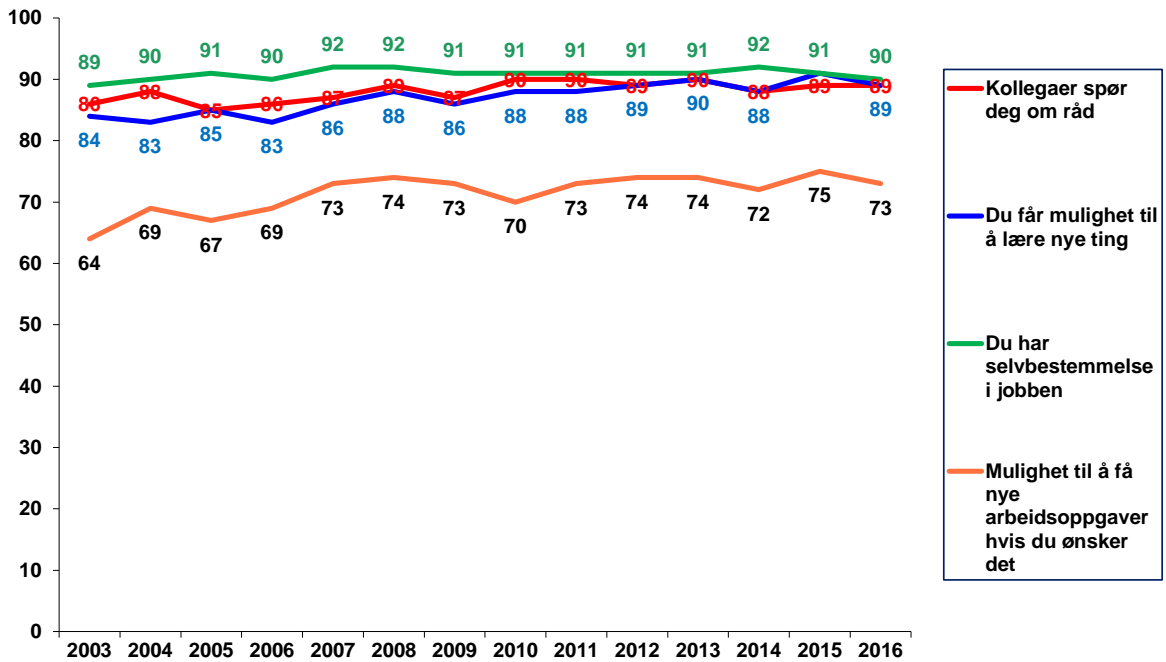
Det er ikke flere enn 23% av alle spurte som opplever lite varierte arbeidsoppgaver i stor eller noen grad. Men vi merker oss at hele 31% av dem under 30 år svarer at de gjør det. Kanskje kan det ha å gjøre med litt urealistiske forventninger til arbeidslivet blant unge som kommer ut i arbeid? Blant de eldste er tilsvarende andel på 21%. Det er kanskje mindre som skiller aldersgruppene når det gjelder datasystemer som er vanskelig å lære enn man kunne vente. Riktignok er andelene lavest i yngste aldersgruppe (20%), mens andelen er 35% i eldste aldersgruppe. Innen de tre midlere aldersgrupper er andelene 24-28%.

OPPLEVELSE AV POSITIVE FAKTORER (Tabell 13)

Forskning har også vist at eldre arbeidstakere har en tendens til å avslutte sin yrkesperiode senere dersom de opplever positive ting i arbeidet sitt. For å måle hvor utbredt noen slike ting er, spurte vi i hvor stor grad man opplever hver av noen utvalgte positive forhold. Svarene skulle avgis i henhold til en skala som gikk fra "I stor grad" via "I noen grad" og "I liten grad" til "Slett ikke". Det vil selvsagt bare være de to sistnevnte svaralternativ som kan oppleves som trusler. Men i nedenstående diagram ser vi at et stort flertall opplever de positive forholdene vi spør om. Også her slår vi sammen andelen som svarer "I stor grad" og "I noen grad" for å vise endring over tid.

I hvor stor grad opplever du følgende i ditt arbeid? Er det i stor grad, i noen grad, i liten grad eller lett ikke?

** Andeler som svarer i stor + noen grad **



Vi ser tydelig at mulighet til å få nye arbeidsoppgaver hvis du ønsker det, oppleves i noe mindre grad enn de øvrige tingene vi spør om. Andelen har heldigvis gått opp de siste årene, og fjorårets observasjon var den høyeste noensinne. Nå har den gått litt ned, men observasjonen er på samme nivå som de siste fem årene. Vi merker oss at opplevelsen av øvrige positive faktorer er svært stabil eller litt økende når vi studerer hele den perioden vi har målt dette. Vi er på et nivå som viser at nesten alle opplever disse positive tingene.

Sett i forhold til alder, finner vi ikke systematiske variasjoner når det gjelder at "kollegaer spør deg om råd", bortsett fra for de helt unge. De under 30 år opplever dette i noe mindre grad enn andre. For de over 60 år måler vi andeler på gjennomsnittet for alle spurte.

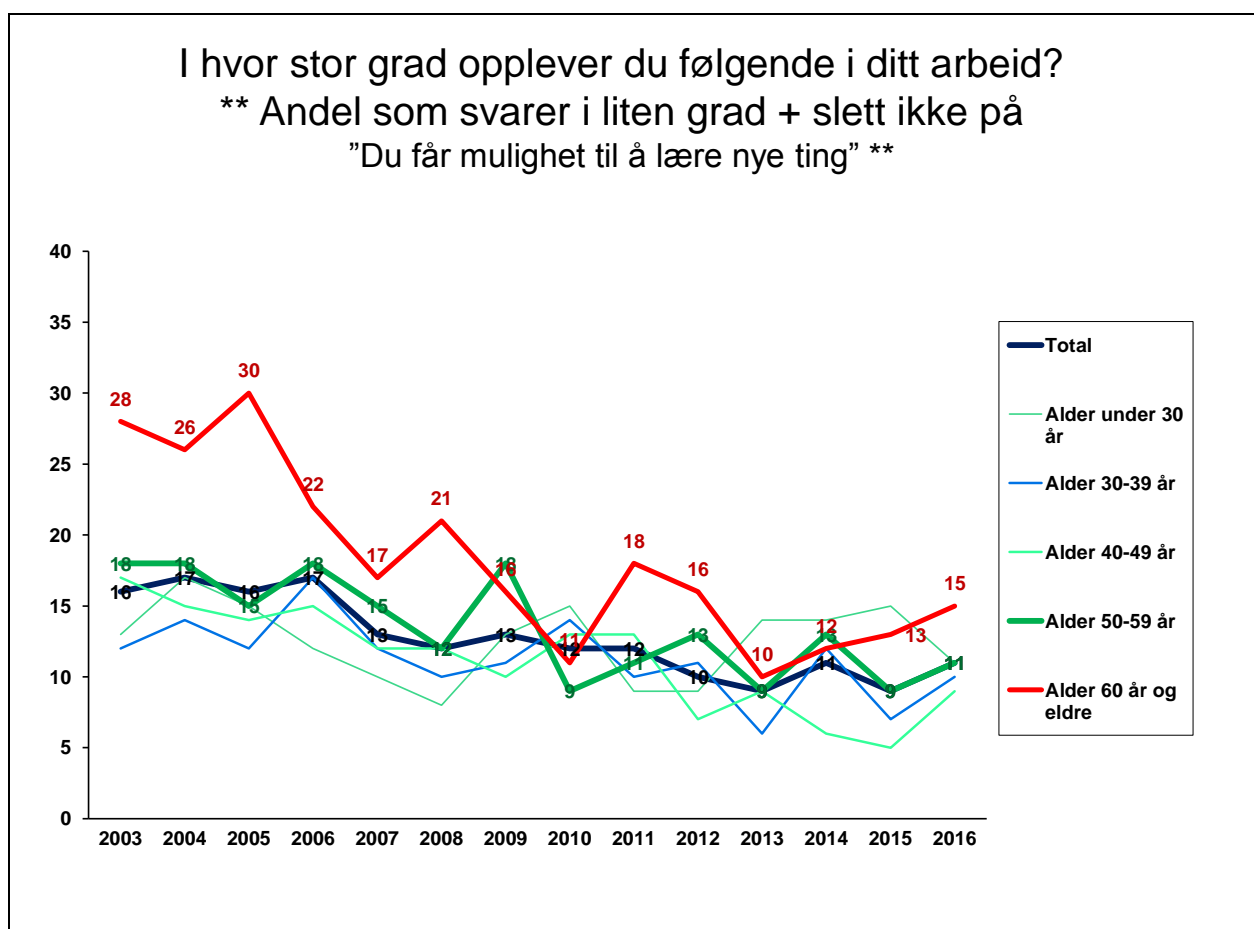
Når det gjelder at "du får mulighet til å lære nye ting" har hovedtrenden de årene vi har målt dette, også vært at en stadig høyere andel som opplevde det. Dette gjelder for alle aldersgrupper. Det er ikke store forskjeller mellom aldersgruppene, men vi finner at de eldste over 60 år i noe lavere grad enn de øvrige aldersgruppene opplever det. Men også blant de eldste er det hele 85% som oppgir at de får mulighet til å lære nye ting. De første årene lå denne aldersgruppen langt over de øvrige i andelen som i liten grad eller slett ikke har fått mulighet til å lære nye ting. Etter 2007 nærmet denne

aldersgruppen seg imidlertid gjennomsnittet for alle spurte, og i år ligger de bare noen få prosentpoeng under gjennomsnittet for alle yrkesaktive.

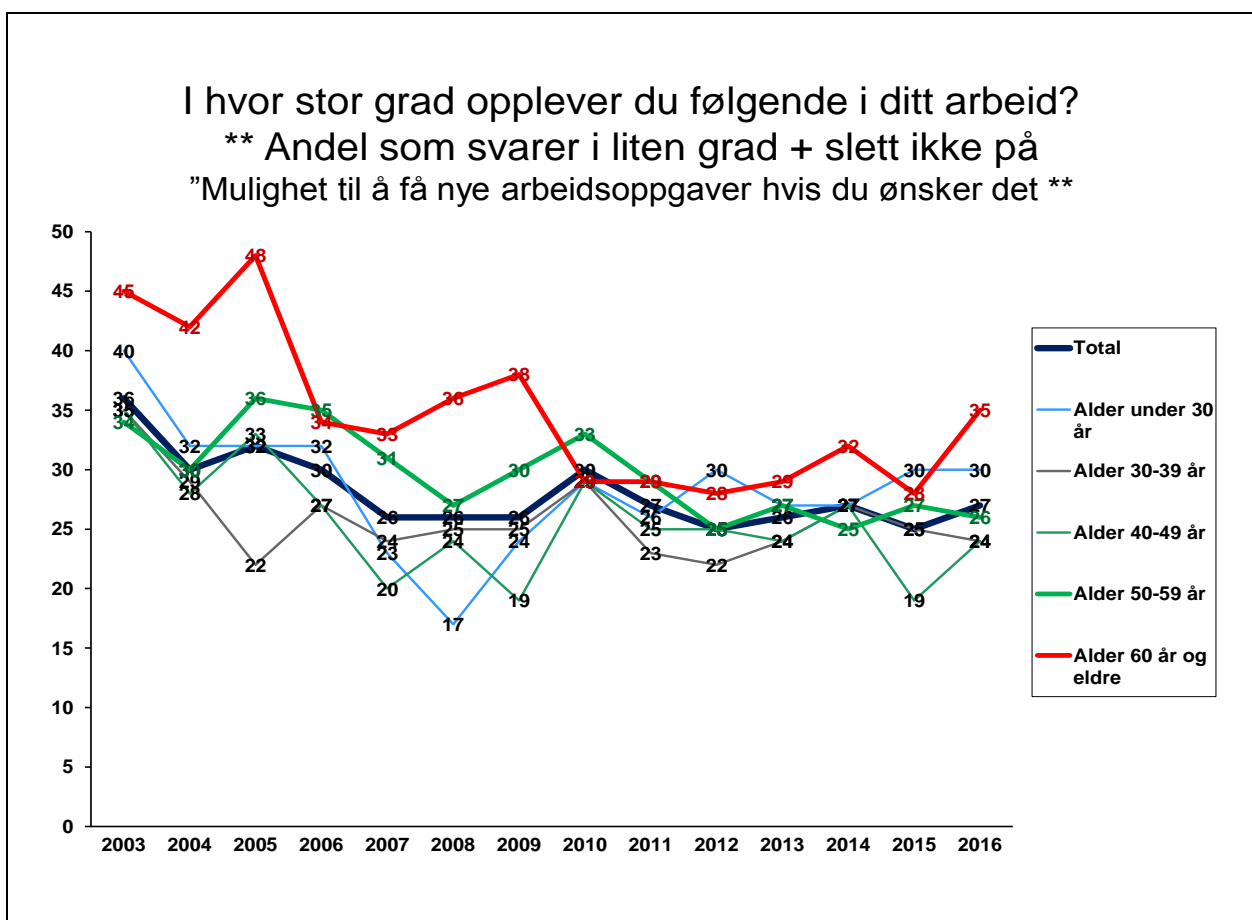
For faktoren "Du har selvbestemmelse i jobben" er det bare små variasjoner mellom aldersgruppene. Eneste utslag er at de yngste synes å oppleve noe mindre selvbestemmelse enn de over 30 år.

For siste faktor har vi tidligere sett en forskjell mellom aldersgruppene. Denne faktoren lyder "mulighet til å få nye arbeidsoppgaver hvis du ønsker det". Blant dem over 60 år har det tidligere vært færre enn gjennomsnittet som har opplevd å ha slike muligheter. De siste årene har det skjedd en forbedring (nedgang i andelen som svarer i liten grad + slett ikke), og ved de seks foregående års undersøkelser har de over 60 år ligget nesten helt på linje med øvrige aldersgrupper. Nå ved siste måling ligger de eldste imidlertid litt lavere igjen.

Figurene nedenfor viser hvor små forskjeller det er mellom aldersgruppene. Merk at prosentskalaen er avkortet for at vi lettere skal kunne skille kurvene fra hverandre. Hovedinntrykket fra diagrammet er at andelen som mener de ikke får mulighet til å lære nye ting er synkende i alle grupper, og at de to eldste aldersgruppene ligger nær gjennomsnittet for hele den yrkesaktive befolkningen.



I nedenstående diagram ser vi andelene som svarer i liten grad eller slett ikke på spørsmålet om mulighet til å få nye arbeidsoppgaver hvis du ønsker det, etter alder.



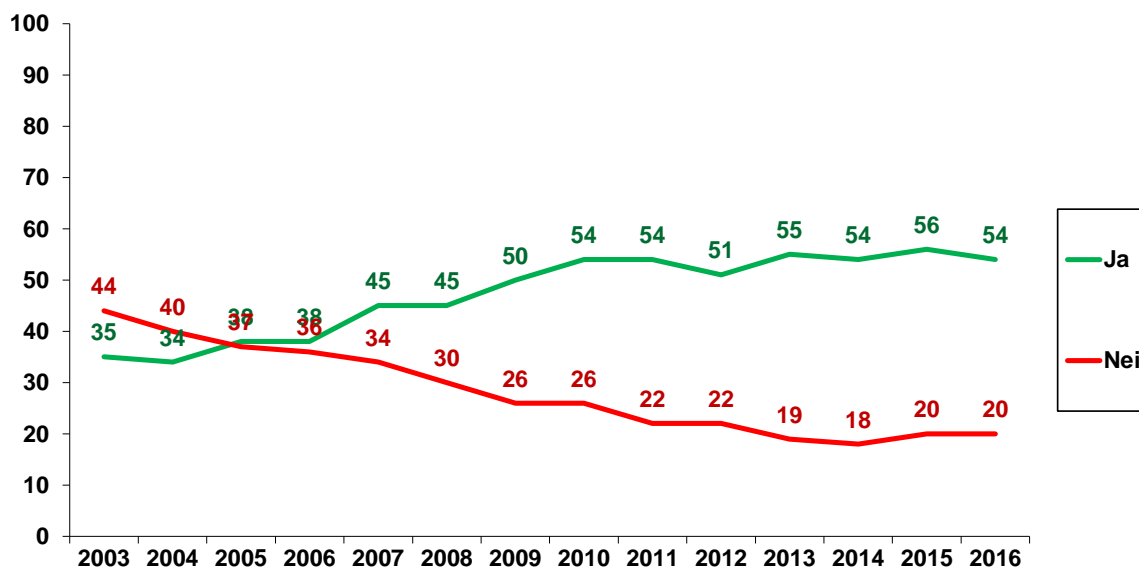
Også her ser vi at andelen som opplever dette problemet er for nedadgående, men at den er høyest blant de eldste.

HOVDNINGER TIL PENSJONSALDER OG ALDERSGRENSER (Tabell 14-20)

Et av de viktigste siktemålene med denne undersøkelsen er å avdekke hvilke holdninger som knytter seg til å stå i jobben lenge og kanskje helt frem til man har rett til pensjon. Holdningen til når man vil gå av med pensjon har også den siden at noen kanskje ønsker å jobbe etter at de får rett til pensjon.

Holdningene til dette spørsmålet fremgår av diagrammet nedenfor.

Kan du tenke deg å fortsette i arbeid etter at du får rett til pensjon?



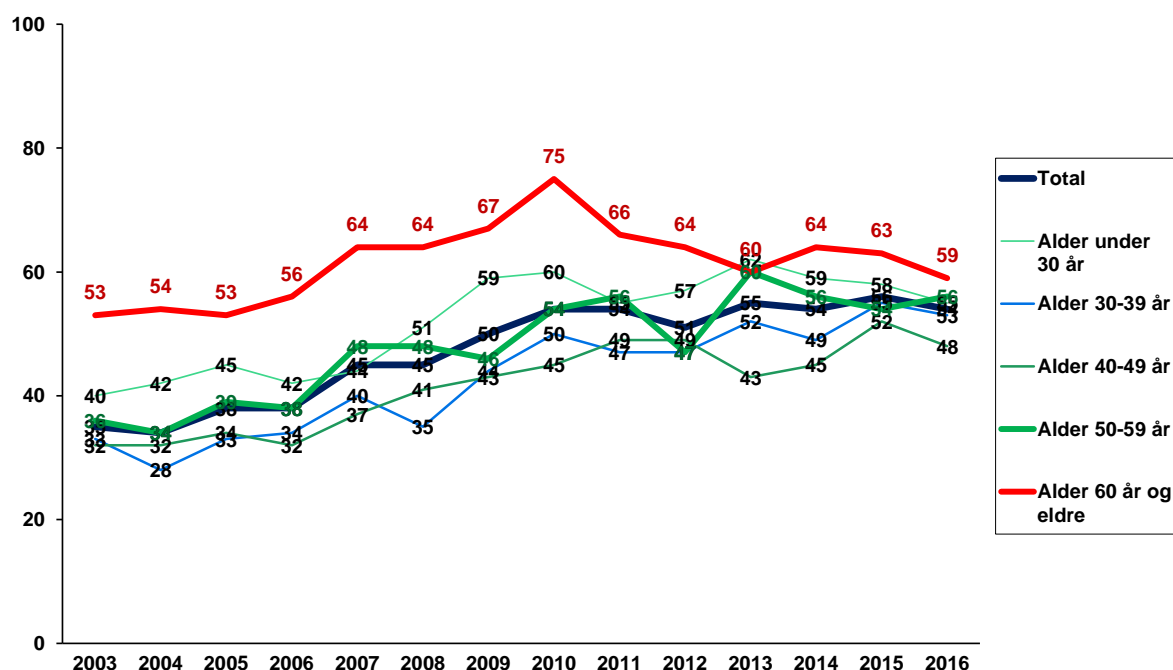
Det kan kanskje være grunn til å bekymre seg i et seniorpolitisk perspektiv at ikke flere enn 54% av de nåværende yrkesaktive svarer ja på spørsmålet. Andelen økte mye frem til 2010 og er klart høyere nå enn før denne tid. Siden 2010 har ja-andelen vært stabil. Men vi legger merke til at nei-andelen ikke fortsetter å gå ned. Det som gir grunn til ettertanke, er at 59% av arbeidstakere over 60 år svarer ja! Nå skal man huske på at de som står i arbeid i denne aldersgruppen sikkert tilhører den sprekeste og mest vitale delen av alle personer over 60 år, men det viser at det åpenbart er et betydelig potensial for norsk arbeidsliv å legge til rette for at de som ønsker det kan fortsette å jobbe utover vanlig pensjonsalder.

Nedenfor viser vi svarene etter alder på de spurte, og ser at vi har hatt en økende ja-andel frem til 2010 innen alle aldersgrupper, men at denne utviklingen stagnerte etter 2010. De eldste begynte en nedadgående trend i ja-andel etter dette tidspunktet og denne negative utviklingen vedvarte frem til 2013. Dette har vært en bekymringsfull utvikling, tatt i betraktning at nettopp denne gruppen er en svært kritisk gruppe i det seniorpolitiske arbeidet. I 2014 og 2015 var det imidlertid noen flere igjen blant de eldste som kan tenke seg å fortsette i arbeid etter at de får rett til pensjon, men nå er den nede på 2013-nivå igjen. De eldste ligger nå 5 prosentpoeng over snittet i andel som vil fortsette i arbeid, mens de nest eldste ligger omtrent på snittet.

Siden det er blant de eldste vi finner flest som har kunnet ta stilling til spørsmålet, ligger de over de øvrige aldersgrupper i ja-andel. Det er altså ikke slik at nei-andelen blant de eldste ligger langt under gjennomsnittet for alle spurte. Prosentdifferansen i forhold til alle spurte er bare på 3 prosentpoeng for nei-andelen.

Kan du tenke deg å fortsette i arbeid etter at du får rett til pensjon?

** Andel som svarer ja **



Menn ønsker betydelig oftere (59%) enn kvinner (48%) å fortsette i arbeid etter at de får rett til pensjon. Det samme gjelder dem som er ansatt i statlig og privat sektor (60%, 56%) sammenlignet med yrkesaktive i kommunal sektor (44%).

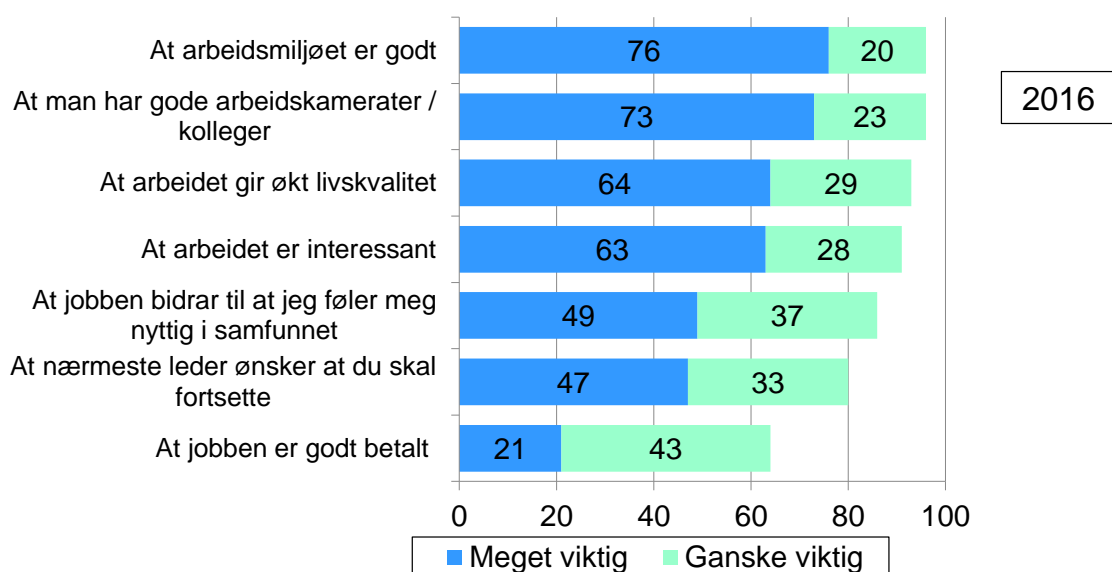
Et nytt spørsmål i 2014 er stilt til dem som er under 62 år og derfor ennå ikke har rett til pensjon. Vi tester ut en rekke hypoteser om hva som er viktige grunner til å fortsette i arbeid etter at de får rett til pensjon. De spurte skulle svare på en skala som går fra «meget viktig», via «ganske viktig», «mindre viktig» og til «ikke viktig». I diagrammet nedenfor visser vi andelene som svarer at hver av grunnene er meget eller ganske viktig. I et etterfølgende diagram vil vi vise endringer i betydning for de faktorene som det er spurt om begge år.

Det at jobben er godt betalt, er den grunnen som færrest mener er viktig. Det er likevel en andel på 64% som mener den er viktig, 2 prosentpoeng flere enn i fjor.

Nesten alle oppgir at godt arbeidsmiljø (96%) og gode arbeidskamerater / kolleger (96%) er viktig for å fortsette i arbeid. Nesten like mange svarer at det at arbeidet gir økt livskvalitet er en viktig grunn (93%).

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

Filter: Under 62 år (91%)

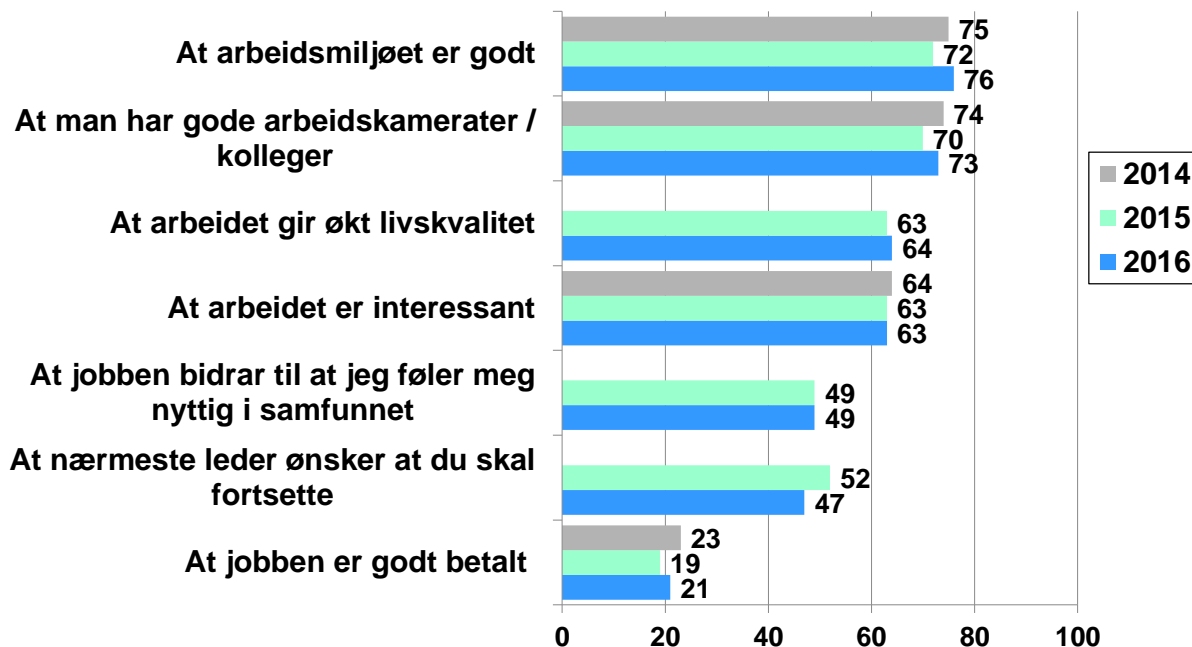


Det at nesten alle grunnene som er testet blir ansett som viktige av over 80% av yrkesaktive under 62 år, viser at motivasjonsgrunnlaget for arbeid generelt og å fortsette å arbeide etter rett til pensjon spesielt, er sammensatt. Bortsett fra at jobben er godt betalt, skiller de spurte lite mellom de øvrige faktorene i viktighet.

Dette spørsmålet ble bygget ut med en del nye faktorer i fjorårets undersøkelse, men for alle faktorene kan vi vise endring siden i fjor. For å spisse vurderingen noe, vil vi konsentrere oss om andelen som svarer "meget viktig", og se bort fra "ganske viktig" i denne sammenstillingen. Utvikling for de faktorer som er målt tidligere fremgår av nedenstående figur:

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

Filter: Under 62 år. Andeler som svarer meget viktig



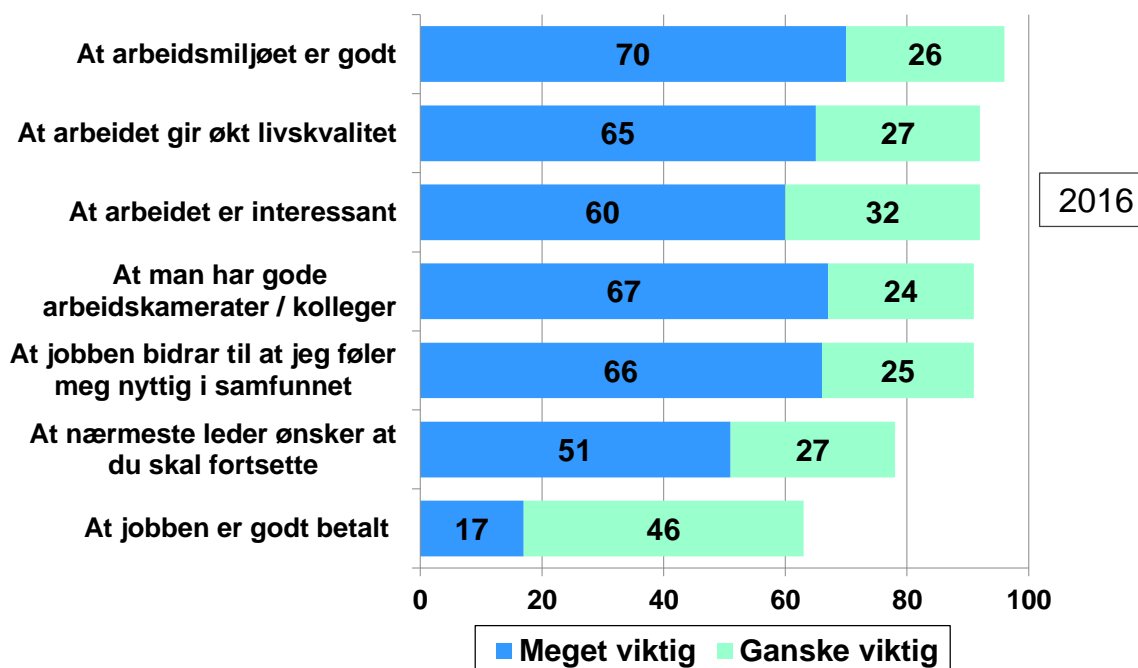
Det kan se ut som om andelene som mener hver av faktorene er meget viktige, er stabile siden undersøkelsene i fjor og forfjor.

De som allerede er 62 år eller eldre og altså er i en alder der man har kunnet ta et valg om å avslutte arbeidslivet, skulle også ta stilling til de samme faktorene. Vi ønsket å vite hvor viktige hver av grunnene har vært for at vedkommende har fortsatt i arbeid etter at de fikk rett til pensjon. De skulle benytte seg av samme skala som nevnt ovenfor.

Vi ser i neste figur at det er de samme faktorene som fremstår som viktigst også i denne undergruppen av spurte som blant de yngre arbeidstakerne. Det er at arbeidet er interessant (92%), gode arbeidskamerater/ kolleger (91%, herunder hele 67% meget viktig) og AT det er et godt arbeidsmiljø (96%) som er viktig for flest, mens betydelig færre nevner dette med at jobben er godt betalt (63%). Vi vil også nevne at mange mener det er viktig at jobben bidrar til at man føler seg nyttig i samfunnet (91%), altså en holdning som ikke nødvendigvis knyttes til en konkret jobb, men å utføre ærlig arbeid.

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

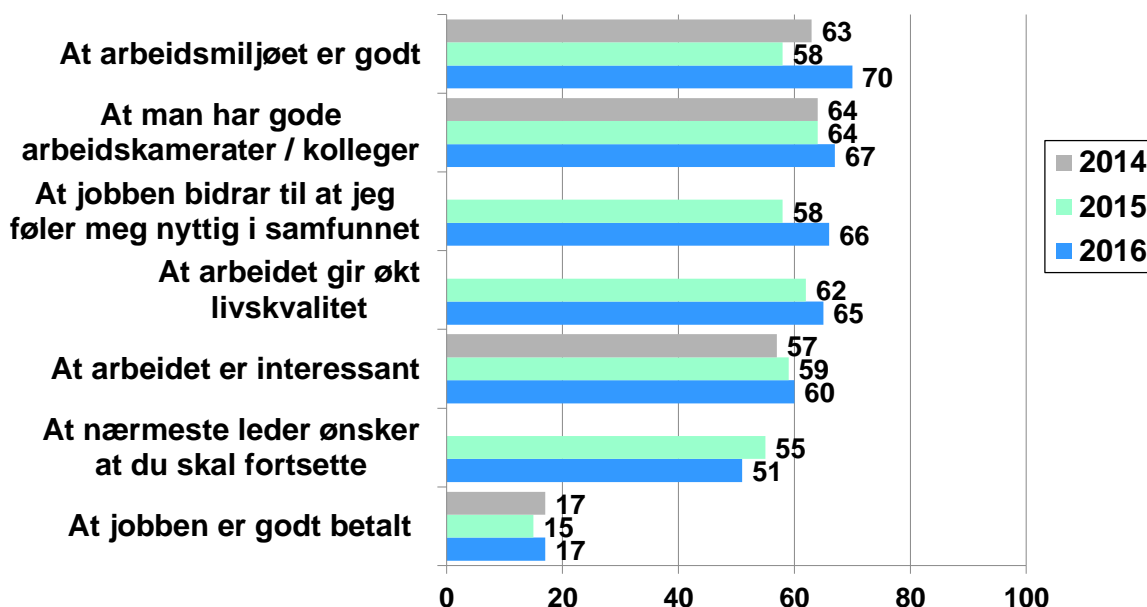
Filter: 62 år + (9%)



Også her kan vi se på endring siden i fjor for alle faktorene. Da legger vi til grunn andelene som svarer "meget viktig" for å spisse vurderingen. Utvikling for de faktorer som er målt tidligere sees i nedenstående diagram. Som vi ser der, er det ingen systematisk endring. Det kan se ut til at et godt arbeidsmiljø kanskje er blitt meget viktig for flere enn i fjor, og det at jobben bidrar til at man føler seg nyttig i samfunnet også er meget viktig for flere.

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

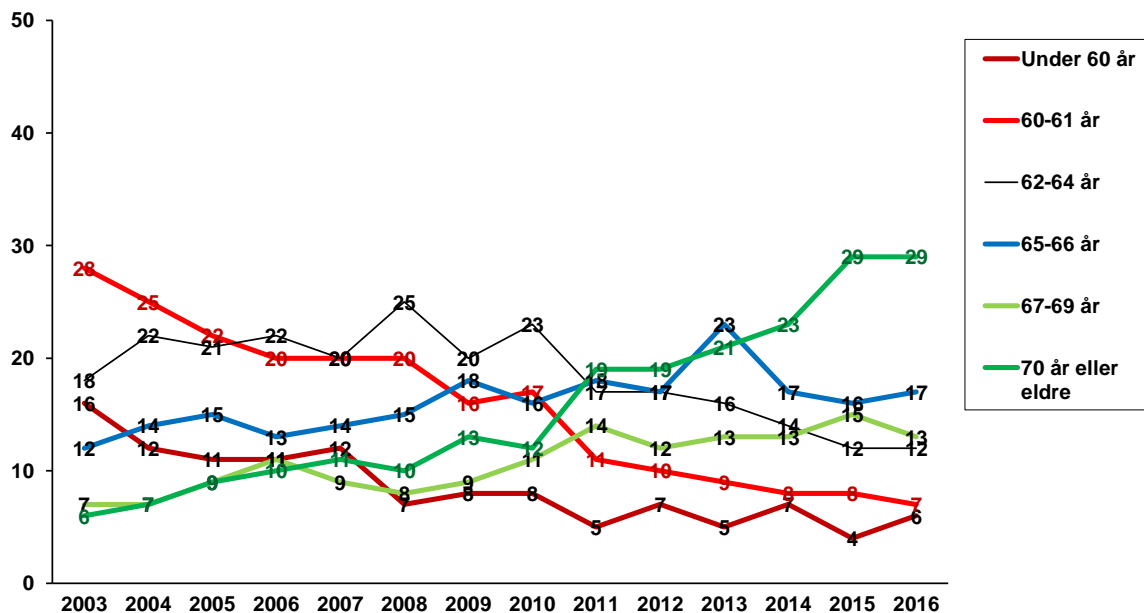
Filter: Under 62 år (11%). Andeler meget viktig %



Vi har også stilt spørsmål om når man kunne tenke seg å tre helt ut av arbeidslivet hvis man kunne velge helt fritt. Formuleringen på dette spørsmålet var ny i 2011. Tidligere har vi spurt om ved hvilken alder man kunne tenke seg å gå av med pensjon hvis man kunne velge helt fritt. 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.

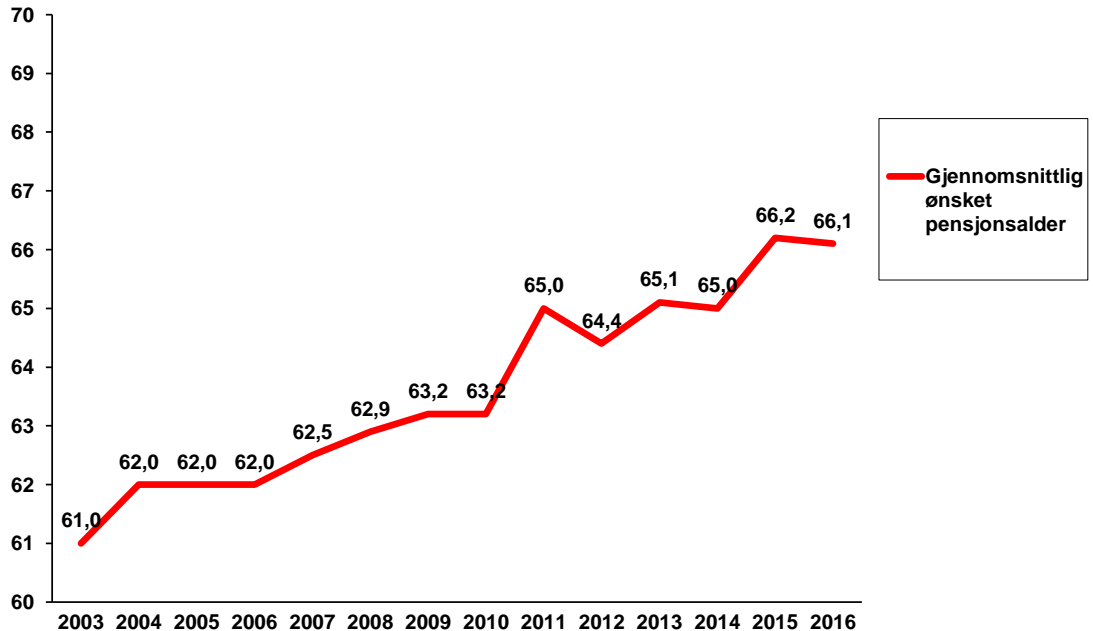
I nedenstående diagram ser vi at det er betydelig spredning i svar på dette spørsmålet når vi legger hele utvalget til grunn. Endringen i spørsmålsformulering ser ikke ut til å ha endret tendensen i svarene vesentlig.

Ved hvilken alder kunne du tenke deg å tre helt ut av arbeidslivet (gå av med pensjon) hvis du selv kunne velge helt fritt?



Når vi studerer ovenstående diagram, ser vi en gledelig utvikling i et seniorpolitisk perspektiv. Mens de to røde kurvene som viser andeler som ønsker seg forholdsvis tidlig avgang synker, har de to grønne kurvene som viser sen avgang steget. Selv om dette justerte seg litt i motsatt vei i 2012, ser vi en videre økning ved de siste målingene. I gjennomsnitt svarer norske yrkesaktive at de kan tenke seg å tre helt ut av arbeidslivet når de er 66,1 år, på samme nivå som i fjor, som da var en ganske stor økning fra resultatet i 2014 (65,0 år). Resultatene de siste årene har ligget på et stabilt nivå rundt 65 år, mens observasjonene de to siste årene er de høyeste vi har gjort siden seniorpolitisk barometer ble startet (dog med en annen spørsmålsformulering). I diagrammet under viser vi utviklingen i gjennomsnittsalder over tid.

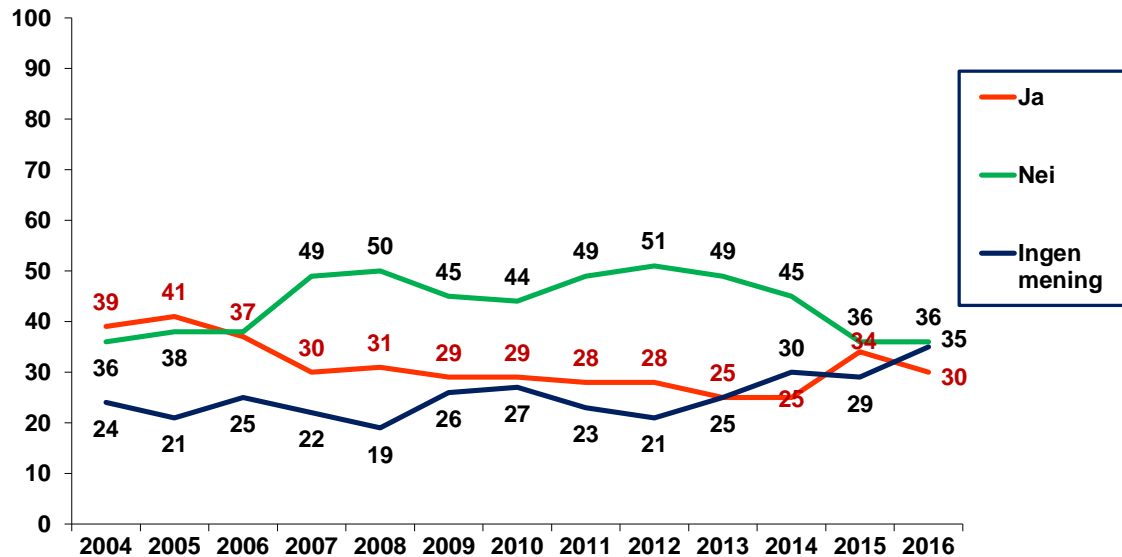
Ved hvilken alder kunne du tenke deg å tre helt ut av arbeidslivet (gå av med pensjon) hvis du selv kunne velge helt fritt?



Gjennomsnittsalderen på rundt 65-66 år oppgis blant alle som aldersmessig befinner seg på god avstand til lovfestet pensjonsalder. For yrkesaktive i 50-årene ligger gjennomsnittet på 66,2 år. Blant dem som er over 60 år er gjennomsnittet naturlig nok høyere, nemlig 68,3 år. Når dette er naturlig, er det fordi vi her har mange som faktisk har passert 65 år, og som ikke har umiddelbare planer om å pensjonere seg.

Vi har også målt holdningen til om det bør være en øvre aldersgrense for hvor lenge en arbeidstaker skal ha rett til å fortsette i yrkeslivet. Det betydelige fallet i ja-andelen fra 2006 til 2007 vil vi tro har sin forklaring i at spørsmålsteksten ble endret noe. Tidligere har vi ikke nevnt nei-alternativet i spørsmålsteksten. I 2007 ble teksten som uttrykker dette alternativet lagt til ("mener du at det ikke bør være det"). Dette minsker ja-siingseffekten som kan oppstå når vi ikke presenterer begge sider i spørsmålsteksten. Det er de som ikke har tenkt så grundig igjennom problemstillingen som lettere faller på ja-alternativet med gammel måte å stille spørsmålet på. Vi tror at svarfordelingen nå er riktigere.

Mener du det bør være en øvre aldersgrense for hvor lenge en arbeidstaker skal ha rett til å fortsette i yrkeslivet, mener du det ikke bør være det, eller har du ikke gjort deg opp noen bestemt mening om dette?



Det er nå en andel på 30% som mener at det bør være en øvre aldersgrense, mens 35% svarer nei til dette. Andelen som svarer nei til øvre aldersgrense har ligget betydelig høyere i de foregående årene, men er nå nede på nivået vi målte i årene 2004-2006. Den store endringen fra 2014 til i fjor, med synkende nei-andel og stigende ja-andel, tror vi kan ha sammenheng med diskusjoner om øvre aldersgrense og vedtaket i fjor sommer om heving av øvre aldersgrense for oppsigelsesvernet fra 70 til 72 år og uttalte planer om ytterligere heving til 75 år. Årets undersøkelse gir en lavere ja-andel, som kan være en justering av økningen i fjor.

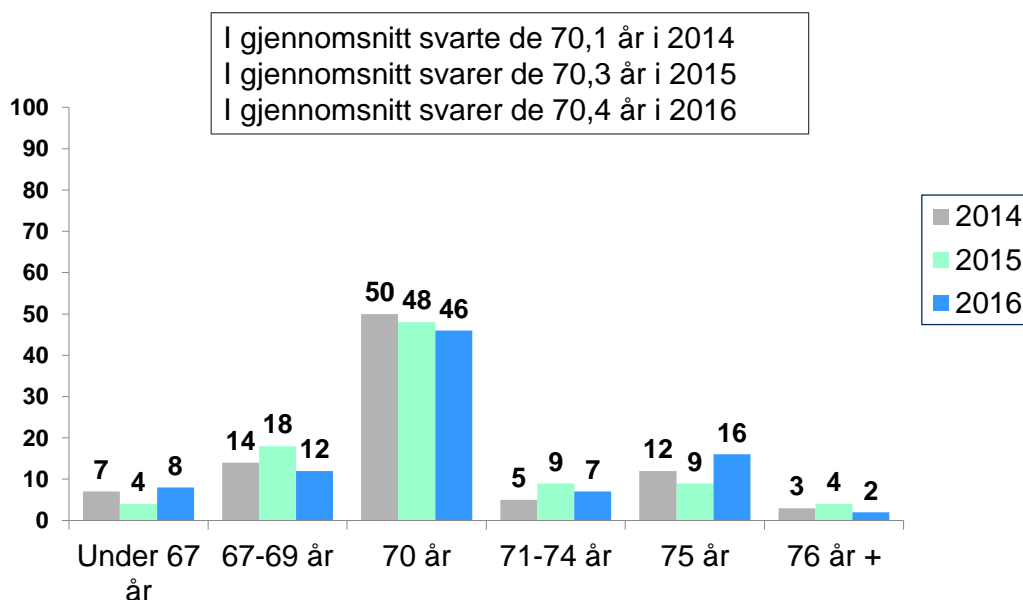
Vi finner altså at de yrkesaktive er delte i synet på dette. Det er interessant å konstatere at andelen som mener det bør være en øvre aldersgrense er høyest blant spurte i alderen 50-59 år og lavest blant de yngste. Dette har vi også sett i foregående gjennomføringer av denne undersøkelsen. Til slutt vil vi peke på forskjellen i svar mellom ansatte i statlig og privat sektor. Mens det er 26% av de ansatte i privat sektor som mener det bør være en øvre aldersgrense, er denne andelen 40% i statlig sektor og 31% i kommunal sektor.

Nytt i fjor var et oppfølgingsspørsmål om hvor høy denne øvre aldersgrensen bør være. Spørsmålet er stilt til dem som mener der bør være en slik aldersgrense. Vi ser i

neste diagram at vi har et tydelig tyngdepunkt ved 70 år. Halvparten av de spurte oppgir denne aldersgrensen og gjennomsnittet ligger også tett ved 70 år (70,4 år).

Hvor høy mener du den øvre aldersgrensen bør være?

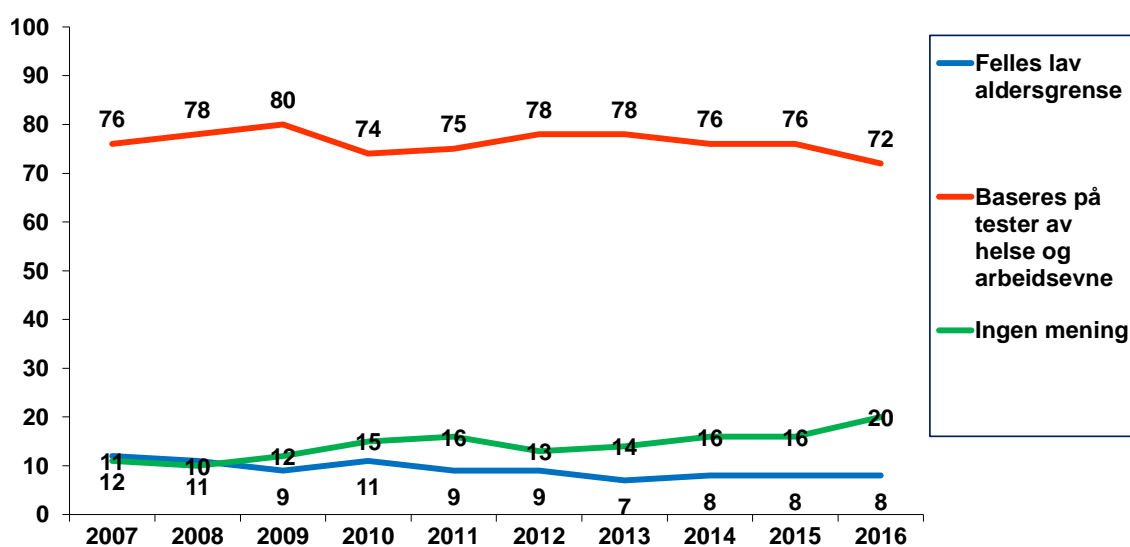
Filter: Mener det bør være øvre aldersgrense (25% i 2014 / 34% i 2015/ 30% i 2016)



I 2007 stilte vi for første gang et eget spørsmål om aldersgrense for yrker hvor man har en særskilt lav aldersgrense i dag. Vi hadde med en innledende tekst til spørsmålet der de spurte ble minnet om at det finnes visse yrker der aldersgrensen er lav, som f.eks. politi, brannfolk og flygere. Spørsmålet vi stilte var om de bør ha en slik lav aldersgrense som i dag, eller om avgang bør være basert på regelmessige tester av helse og arbeidsevne. Det er oppsiktsvekkende mange som svarer det siste. Hele 72% mener at aldersgrensen for slike spesielt krevende yrker bør baseres på tester av helse og arbeidsevne og at man ikke har en felles lav aldersgrense. Holdningene til dette spørsmålet har vært temmelig stabile helt siden det ble stilt første gang i 2007, selv om årets observasjon er den laveste for tester av helse og arbeidsevne siden vi startet med å stille spørsmålet.

I noen yrker er det øvre aldersgrenser som gjør at en må slutte i jobben tidligere enn vanlig pensjonsalder. Det gjelder for eksempel politi, brannfolk og flygere. I stedet for en slik felles lav aldersgrense kan man ha regelmessige tester av helse og arbeidsevne, slik at de som ønsker det kan arbeide så lenge de er skikket til jobben.

Mener du det bør være en felles lav aldersgrense for alle i slike yrker, mener du at yrkesutøvelse bør være basert på tester av helse og arbeidsevne, eller har du ikke noen bestemt mening om dette?

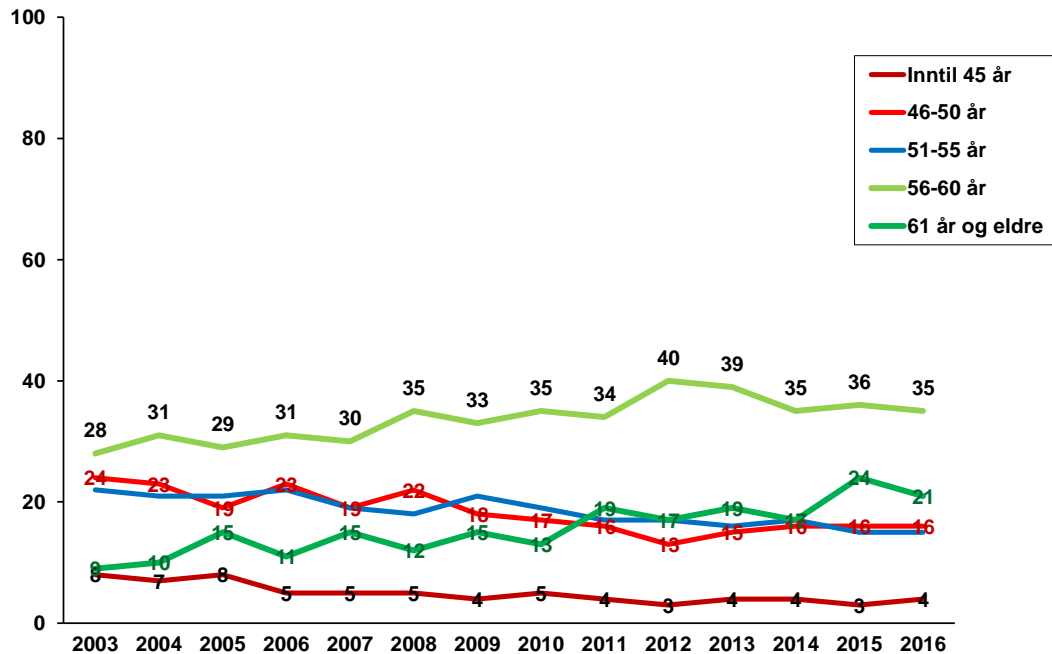


Å BLI ELDRE I ARBEIDSLIVET (Tabell 21-23)

Et sentralt spørsmål for dem som arbeider med seniorpolitiske problemstillinger er å etablere positive holdninger til godt voksne arbeidstakere. I denne forbindelse vil vi tro at det bør diskuteres når man er "eldre" i arbeidslivet og påvirke holdninger i den retning at man ikke er "eldre" før man har nådd en forholdsvis høy alder. Bakgrunnen for dette er antagelsen om at det ikke uten videre er positivt å være eldre, noe som er dokumentert i andre undersøkelser.

Det synes å være visse variasjoner i oppfatningene om når man er eldre i arbeidslivet, slik vi ser av nedenstående diagram.

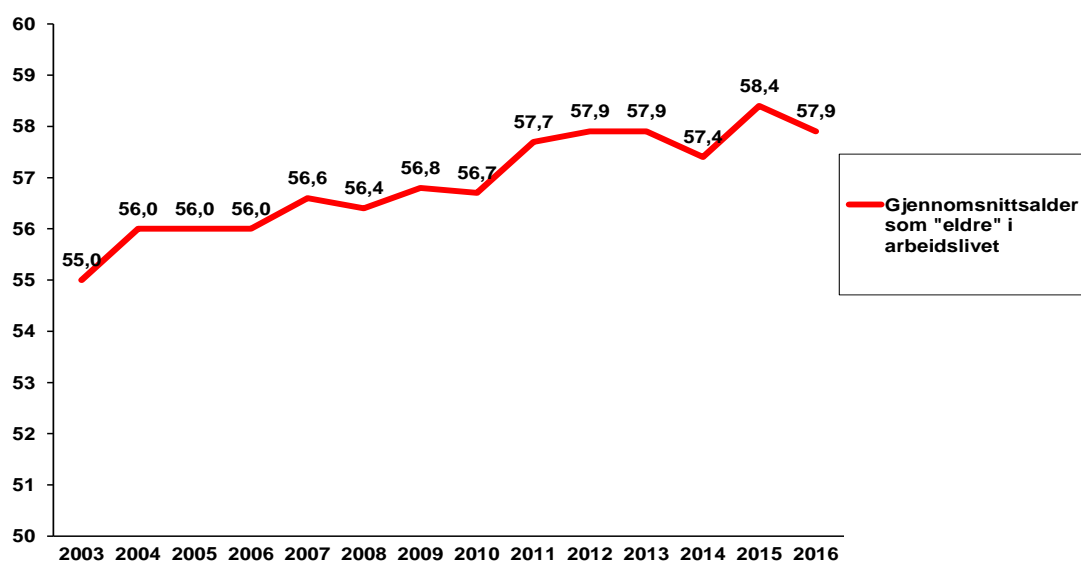
Ved hvilken alder vil du anslå at folk begynner å bli regnet som "eldre" i arbeidslivet?



Som vi ser er det forholdsvis store andeler som svarer alderstrinnene 56-60 og 60 år og eldre, og vi ser av de grønne kurvene at disse andelene har steget sakte, men jevnt siden 2003. Andelen som svarte 56-60 år var på sitt høyeste i 2013 (40%), mens årets 35% er en signifikant lavere enn den gang. De som mener man blir eldre etter fylte 60 år er på 21% som er det nest høyeste vi har målt noensinne, og godt over det nivået vi hadde i målingene de fire årene før i fjor (17-19%). Andelene som oppgir en alder på 51-55 år ligger nokså stabilt (15%) i forhold til de siste årene, men føyer seg inn i en svakt synkende trend siden 2003. Yrkesaktive har gjennom årenes løp ment at man bør være stadig eldre for å bli regnet som eldre i arbeidslivet, og vi vil tro at dette er i tråd med ønsket seniorpolitikk.

I gjennomsnitt er det alderen 57,9 år som er grensen for å bli ansett som eldre i arbeidslivet, hvilket er noe lavere enn i fjor. Som vi kan se i neste figur, har vi hatt en jevn stigning siden første måling i 2003. Det har vært noen få nedjusteringer i ett og annet år, men med en større oppgang ved neste måling igjen. Årets resultat viser en viss nedgang, men kan godt være et utslag av tilfeldigheter, slik vi har sett ved tidligere variasjoner. Diagrammet under viser utviklingen i gjennomsnittsalder for å bli regnet som eldre.

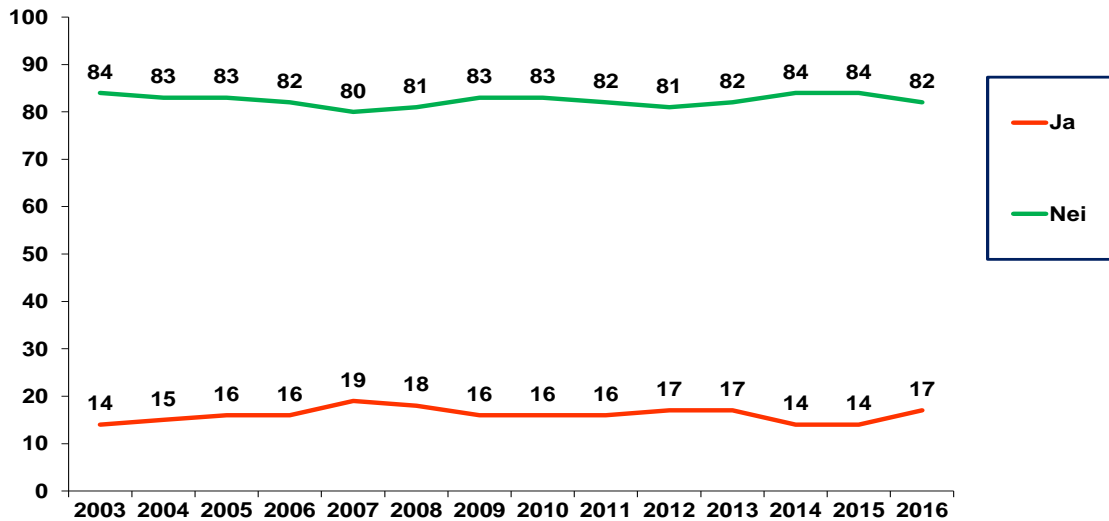
Ved hvilken alder vil du anslå at folk begynner å bli regnet som "eldre" i arbeidslivet?



Det er interessant å merke seg at det ikke hersker nevneverdig uenighet om når man blir eldre i arbeidslivet mellom unge og eldre. Også dette fenomenet stemmer overens med det vi har funnet ved tidligere undersøkelser. De yngste har imidlertid et gjennomsnitt på 55,8 år, mens de øvrige aldersgruppene varierer mellom 58 år og 59,2 år i gjennomsnitt.

Det neste spørsmålet skulle avdekke utbredelsen av en følelse som kan representere et seniorpolitisk problem, nemlig om man oppfatter seg selv som eldre i arbeidslivet. I nedenstående diagram fremgår at 17% av hele arbeidsstyrken oppfatter seg som eldre. Dette er 3 prosentpoeng høyere enn i fjor, og samme andel som i 2013. Vi har mao. noen variasjoner i andelen som anser seg selv å være eldre i arbeidslivet over tid. Fra 2003 til 2007 steg andelen fra 14% til 19%, for siden sannsynligvis å ha sunket noe.

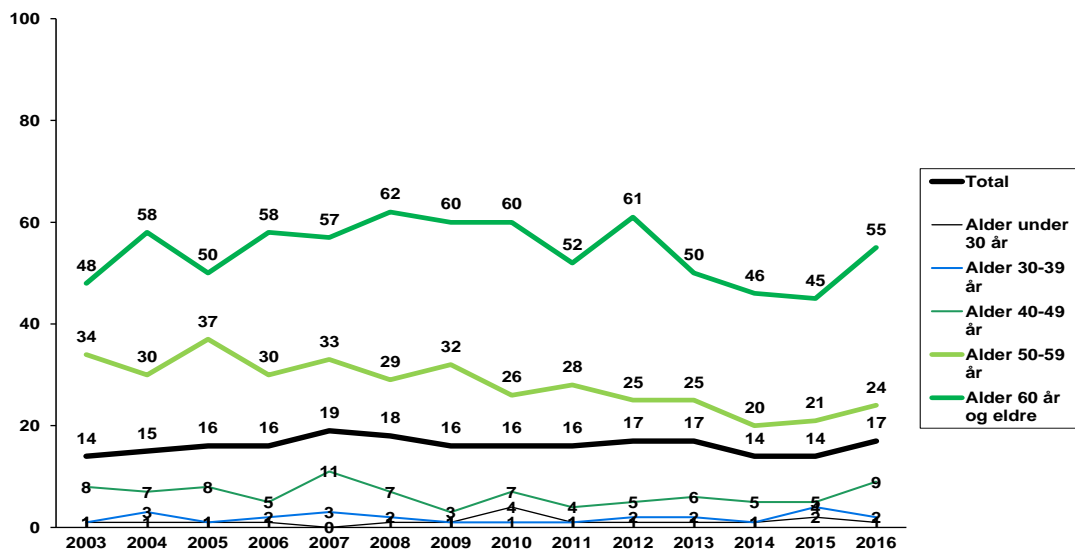
Oppfatter du deg selv som "eldre" i arbeidslivet?



Naturlig nok er det store variasjoner i svar etter hvor gamle de som blir spurt er. Vi vil tro at nedenstående diagram belyser ganske tydelig når følelsen av å være eldre i arbeidslivet inntreffer.

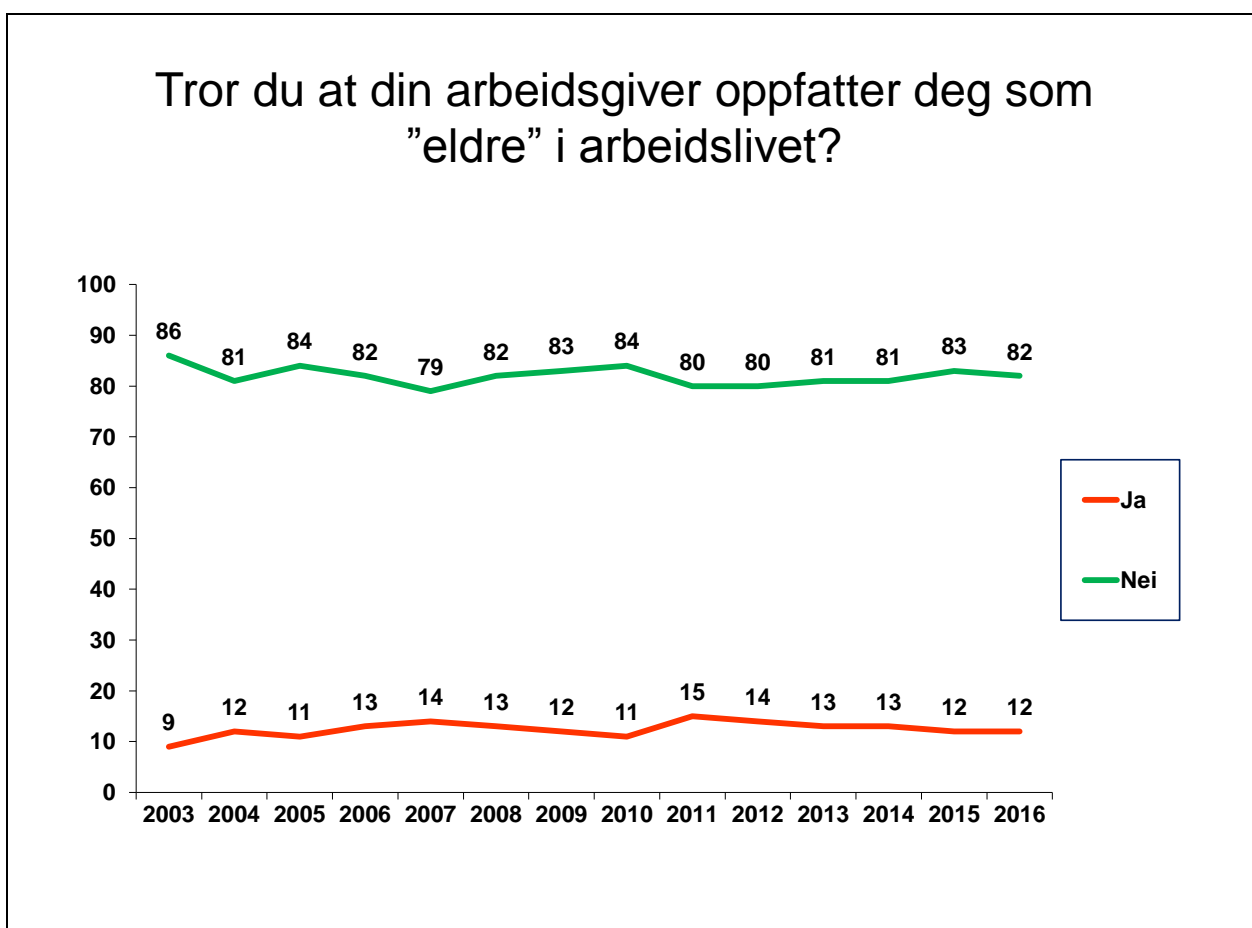
Oppfatter du deg selv som "eldre" i arbeidslivet?

** Andel som svarer ja **



Det som kanskje er overraskende er at "ikke flere" enn 55% av dem som er over 60 år føler seg som eldre i arbeidslivet. Nettopp denne oppfatningen kan være noe av forklaringen på hvorfor de fortsatt står i arbeid. Vi merker oss imidlertid at andelen av de eldste som føler seg eldre varierer ganske mye i de årene dette er målt, men vi minner om at feilmarginene er store på grunn av utvalgsstørrelsen (140) innen denne undergruppen. Observasjon i 2012 lå høyere enn noen av observasjonene siden 2008. Vi er nå tilbake på et forholdsvis høyt nivå etter en nedgang de siste tre årene.

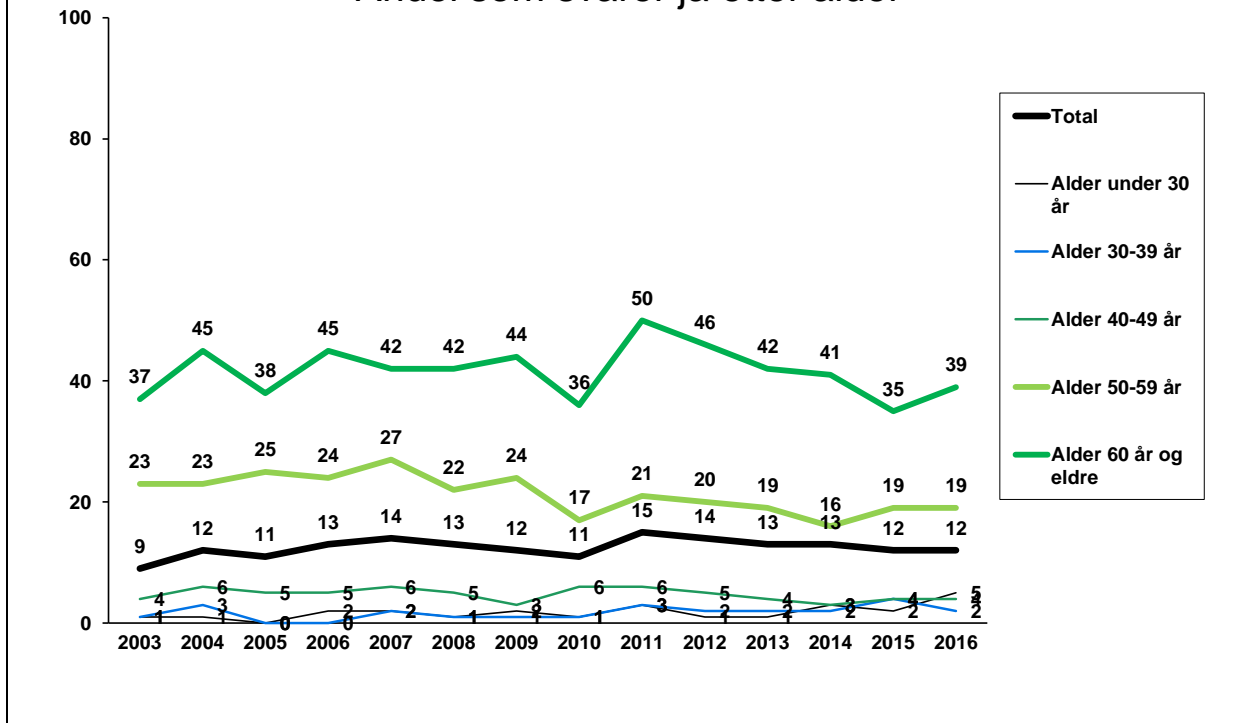
En ting kan kanskje være å føle seg forholdsvis ung i arbeidslivet. Noe annet og sannsynligvis negativt, vil være å tro at arbeidsgiveren oppfatter deg som eldre. Dette vil trolig i noen tilfeller bli oppfattet som et visst press for å slutte i jobben. I nedenstående diagram fremgår at 12% av hele arbeidsstyrken tror at arbeidsgiveren oppfatter dem som eldre i arbeidslivet, altså noe lavere andel enn de som oppfattet seg selv som eldre. Dette er på samme nivå som i fjor.



Naturlig nok er det også her store variasjoner i svar etter hvor gamle de som blir spurt er. Av nedenstående diagram ser vi ikke umiddelbart at det er noe utbredt problem at arbeidsgiverne oppfatter arbeidstakerne å være eldre i arbeidslivet.

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

** Andel som svarer ja etter alder **

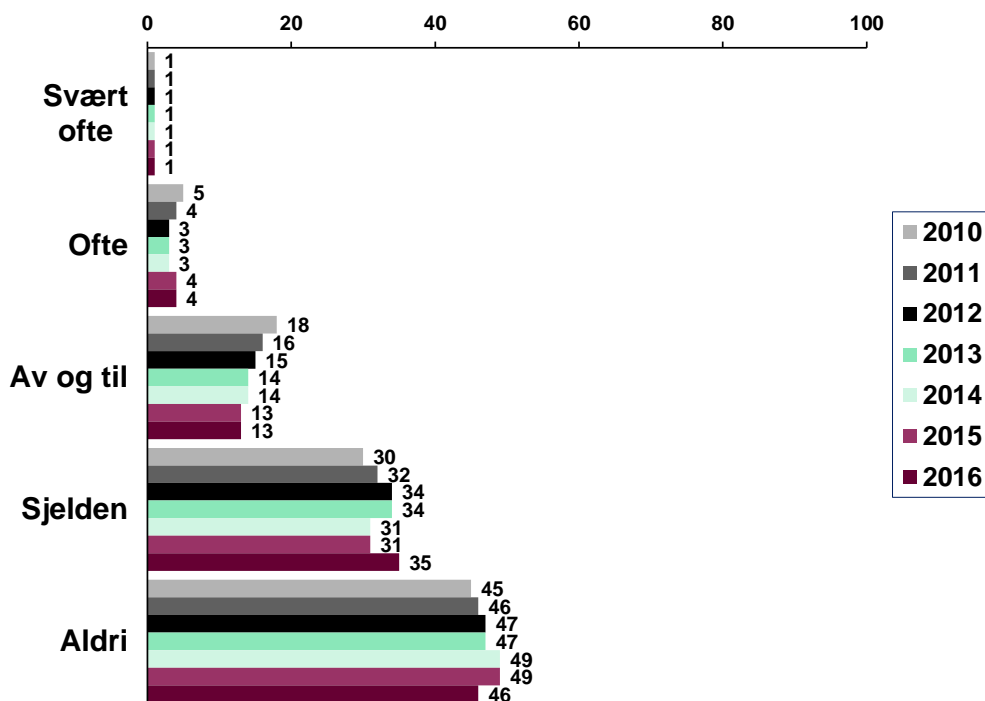


Igjen vil vi uttrykke en viss overraskelse over at "bare" 39% av de eldste tror at arbeidsgiverne oppfatter dem som eldre i arbeidslivet, men vi ser at andelen har svingt litt fra år til år. Observasjonen i 2011 var den høyeste ja-andelen vi har målt, men dette har justert seg litt ned igjen i senere målinger. Rent demografisk og relativt sett, er det ingen tvil om at alle arbeidstakere over 60 år utgjør den eldste delen av arbeidsstokken. At en 60-åring oppfatter seg som eldre eller at en arbeidsgiver oppfatter en 60-åring som eldre, behøver ikke bety noe sterkt negativt, men snarere en konstatering av et faktum.

DISKRIMINERING I ARBEIDSLIVET (Tabell 24-26)

Et viktig mål for seniorpolitikken er å redusere diskriminering av arbeidstakere på grunn av alder. Derfor er det naturlig å registrere i dette seniorpolitiske barometeret hvor utbredt aldersdiskriminering er i arbeidslivet og hvem som opplever det. Som vi ser av diagrammene nedenfor, er det relativt få som har opplevd aldersdiskriminering ofte.

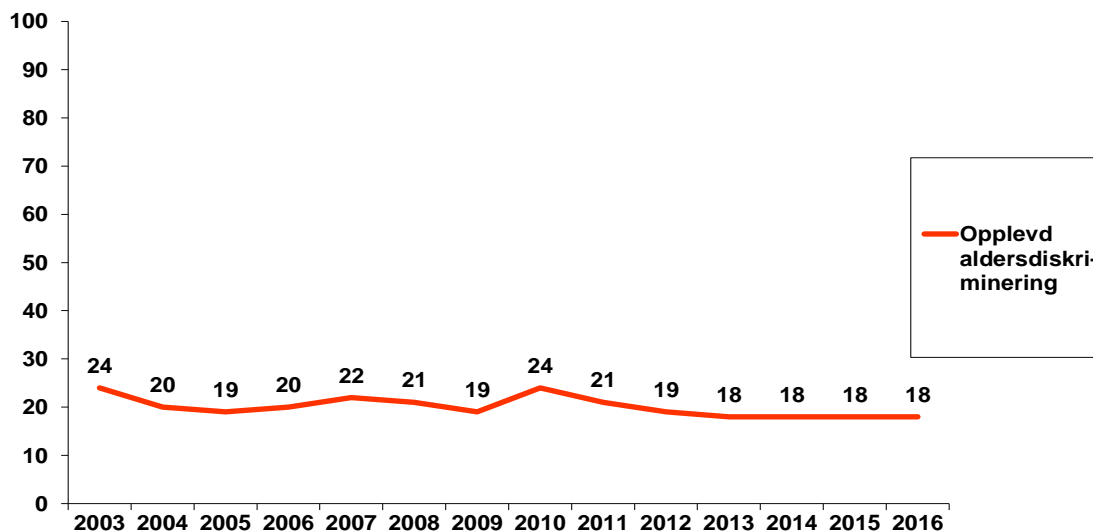
Hvor ofte har du opplevd at det foregår diskriminering i arbeidslivet på grunn av alder?



Ut fra resultatene ovenfor, synes ikke aldersdiskriminering å være noe sterkt utbredt og hyppig problem. Men hvis vi tar med dem som har opplevd at slik diskriminering foregår av og til, kan vi fastslå at så mange som 18% av arbeidstakerne har opplevd at aldersdiskriminering foregår. Som vi ser i det neste diagrammet, har det ikke vært så store endringer over tid i andeler som har opplevd aldersdiskriminering. Vi må her merke oss måten spørsmålet er stilt på. Når vi spør "opplevd at det foregår" vil vi naturlig få et høyere tall enn om vi hadde spurt f.eks. "...selv opplevd å bli diskriminert".

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

** Andeler som svarer svært ofte + ofte + av og til **

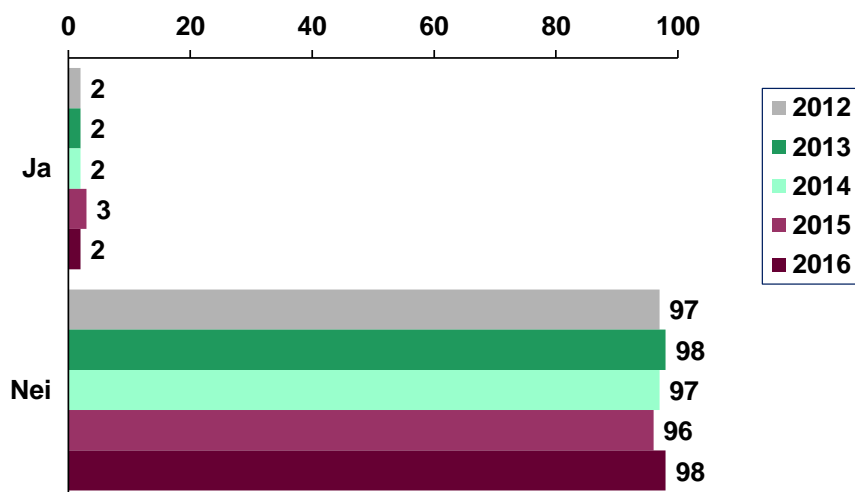


Slik spørsmålet er stilt, er det ingen åpenbar grunn til at svarene skal variere etter alder, skjønt noen vil vel kunne mene at man blir mer vår for aldersdiskriminering når man begynner å trekke på årene. I denne undersøkelsen er det ingen systematiske sammenhenger av denne typen.

Nytt i 2012 var et spørsmål der vi spør om den enkelte selv har opplevd å bli diskriminert i arbeidslivet på grunn av høy alder. Vi begrenser tiden dette skal ha skjedd til de siste 2 årene. Som vi kan lese av neste diagram, er det bare 2% av de spurte som har opplevd dette de siste to årene. Som forventet er det betydelig færre enn den andelen som har opplevd "at det foregår diskriminering", noe som like gjerne kan være en observasjon av andres opplevelser.

Det er yrkesaktive i 60-årene som i størst grad opplever selv å ha blitt diskriminert pga. alder (4%) siste 2 år.

Har du selv opplevd å bli diskriminert i arbeidslivet på grunn av høy alder i løpet av de siste 2 årene?

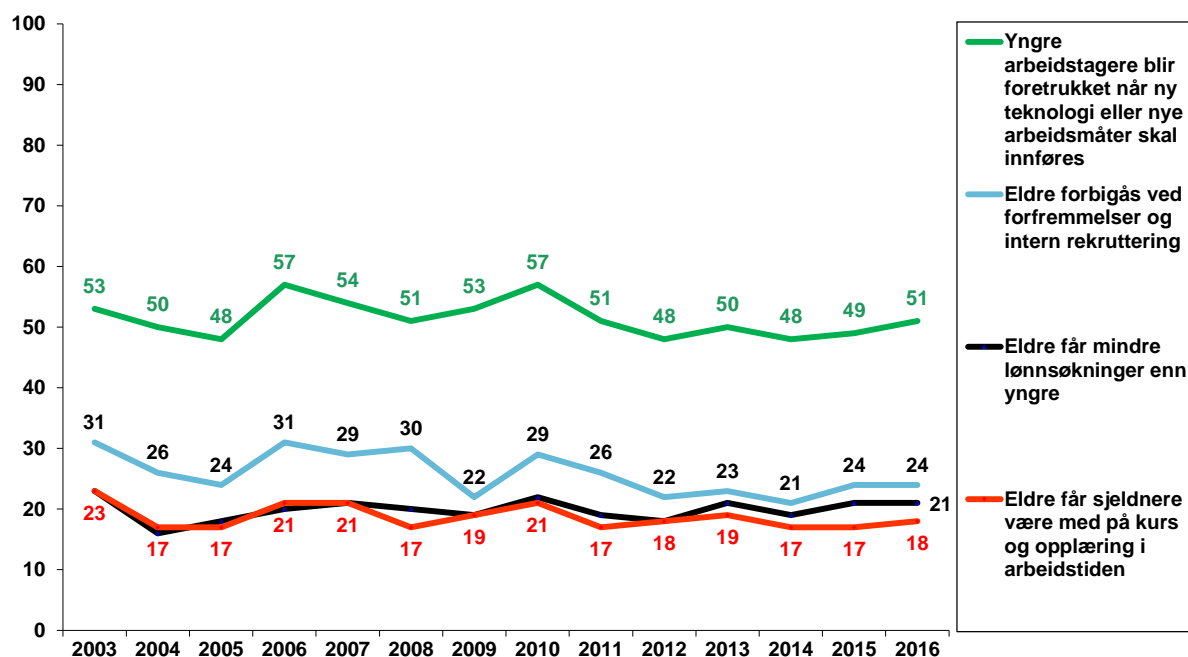


Vi stilte et annet spørsmål om diskriminering for å måle hvor utbredt ulike diskriminerende handlinger var. Også dette spørsmålet ble stilt delvis projektivt på den måten at man skulle svare hvor ofte man hadde opplevd at ulike forhold skjer i arbeidslivet. Vi spør altså ikke om hvor ofte man selv har opplevd disse tingene.

Av diagrammet nedenfor fremgår hvilke handlinger vi har spurt om, og vi gjengir hvor mange som har opplevd at forholdene skjer svært ofte, ofte eller av og til. Vi anser disse frekvensene som best egnet til å belyse utbredelsen av forholdene.

Hvor ofte har du opplevd at de forholdene jeg nå skal lese opp skjer i arbeidslivet?

** Andeler som svarer Svært ofte + Ofte + Av og til **



Ovenstående resultater viser at alle de fenomenene vi spør om er ganske utbredt. Alle faktorer er temmelig stabile de senere årene. Det er særlig mange som mener at yngre arbeidstagere blir foretrukket når ny teknologi eller nye arbeidsmåter skal innføres. Vi konstaterer at hele 28% av de yrkesaktive svarer svært ofte eller ofte. Tar vi med dem som svarer av og til, må vi erkjenne at så mange som 51% har opplevd dette. På dette spørsmålet er det ingen systematiske forskjeller i svar mellom aldersgruppene.

Det er 24% av de spurte som mener at eldre forbigås ved forfremmelser og intern rekruttering, like mange som i fjor, men omtrent på samme nivå som de senere års målinger. At eldre får mindre lønnsøkninger enn yngre, er noe som merkes oftere blant dem som er 60 år og eldre enn blant dem som er yngre.

SENIORPOLITISKE HOLDNINGER (Tabell 27)

Gjennom forarbeidet til denne undersøkelsen, er det opp igjennom årene drøftet en rekke problemstillinger som har seniorpolitisk betydning. For å belyse holdninger til noen av disse, har vi formulert noen påstander som de spurte skulle uttrykke hvor enige eller uenige de var i. Svarene på påstandene ble avgitt i henhold til en 5-skala med følgende svaralternativ:

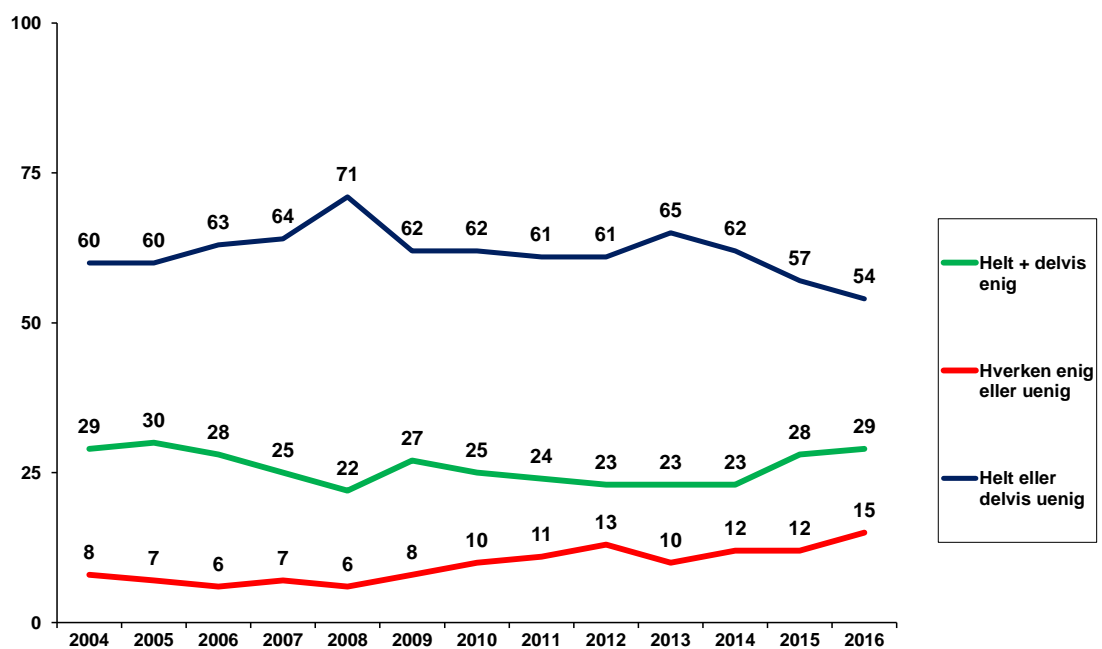
- 1 = Helt enig
- 2 = Delvis enig
- 3 = Hverken enig eller uenig
- 4 = Delvis uenig
- 5 = Helt uenig

Før vi ser på resultatene, vil vi henlede oppmerksomheten mot et problem som reises ved bruk av denne spørremetoden. Det viser seg nemlig at folk har en tendens til å si seg mer enig enn de er, spesielt når det dreier seg om påstander om forhold de ikke har særlig sterke meninger om. Denne "enig-effekten" kan vi imidlertid dempe virkningene av ved å formulere påstandene slik at man må si seg uenig for å gi uttrykk for den oppfatningen vi er ute etter å kvantifisere. Dette har vi delvis gjort ved denne målingen på den måten at man måtte si seg uenige for å uttrykke en oppfatning som kan være negativ i forhold til seniorpolitiske målsettinger. Derved vil vi kunne fastslå med stor sikkerhet hvor utbredt slike holdninger virkelig er, uten å ta hensyn til utslag som skyldes målemetoden. Vi skal selvsagt ikke se bort fra enig-andelene, men bare huske på at de gjennomgående kan være litt for høye.

Når man skal fremstille tidsserier som skal vise utvikling over tid i holdninger til påstandene, har vi valgt å slå sammen «helt» og «delvis» *enig* og dannet en ny variabel som vi kaller «enig», og tilsvarende «helt» og «delvis» *uenig* til en variabel vi kaller «uenig». Dette gir litt mindre presisjon i gjengivelsen av de faktiske observasjoner, men vi ser dette i lys av usikkerhet om presisjonsnivået når de spurte velger mellom «helt» eller «delvis»-alternativene. Vårt valg gjøres vi av praktiske og pedagogiske grunner. Selv om det selvfølgelig er forskjell i holdning mellom «helt» enig og «delvis» enig og tilsvarende mellom «helt» uenig og «delvis» uenig, anser vi det mer formålstjenlig å vise endringer i andeler på enig-siden versus uenig-siden over tid, enn eventuelle endringer i andeler som bruker hvert av de to alternativene på hver side av det nøytrale midtpunktet på skalaen. Et diagram med 5 kurver, ville etter vår mening virke forvirrende dersom man ønsker seg et inntrykk av hvordan de spurte fordeler seg på henholdsvis enig- og uenig-siden samlet, altså mellom de grunnleggende holdningsforskjellene til påstandene. De som ønsker nærmere informasjon om fordelingen mellom «helt»- og «delvis»-alternativene på hver side av det nøytrale midtpunktet, kan konsultere tabellverket som er tilgjengelig for alle.

Den første påstanden lød "**Når en bedrift må nedbemanne, bør eldre arbeidstakere kunne sies opp før yngre**". Denne påstanden er selvsagt utfordrende mot den eventuelle seniorpolitiske velvilje man måtte ha. Men når vi ser på svarene, får vi inntrykk av at et klart flertall er uenig i påstanden. Som vi ser av nedenstående diagram, er 29% enige i påstanden, mens et flertall på 54% er uenige. Dette har ligget nokså stabilt over tid, skjønt de siste årenes målinger viser spor av økende enigandel og synkende uenigandel.

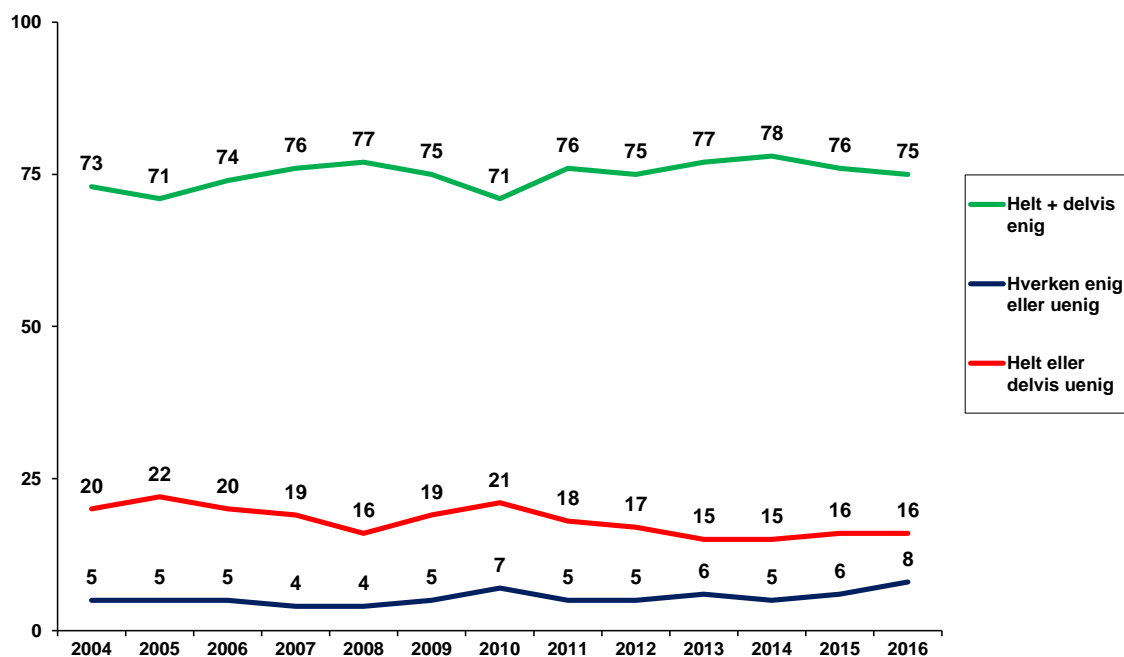
**** Når en bedrift må nedbemanne, bør eldre arbeidstakere kunne sies opp før yngre ****



Det er ikke så store forskjeller i svar mellom undergruppene som er analysert, selv om de yngste i gjennomsnitt kanskje er litt mer enige enn de som er eldre. Dette kan imidlertid skyldes at svært mange unge svarer «verken enig eller uenig».

Den neste påstanden var ny i seniorpolitisk barometer i 2004. Påstanden lød "**Mange 70-åringer kan yte like mye i jobb som folk som er 10-15 år yngre**". Denne påstanden går etter vår mening rett inn i deler av den seniorpolitiske argumentasjon som går på at eldre arbeidstagere er like produktive som yngre. Når vi studerer svarene, får vi inntrykk av at et stort flertall er enig i påstanden. Som vi ser av nedenstående diagram, er hele 75% enige i påstanden (42% helt og 33% delvis enig), mens bare 16% er uenige. Dette skiller seg kanskje ikke så mye fra det vi målte i fjor, men ser vi tallene etter 2014, virker det som at enigandelen har sunket litt, mens uenigandelen er stabil. Det gjenstår å se om dette er en holdningsendring til det negative for dem som arbeider med seniorpolitikk.

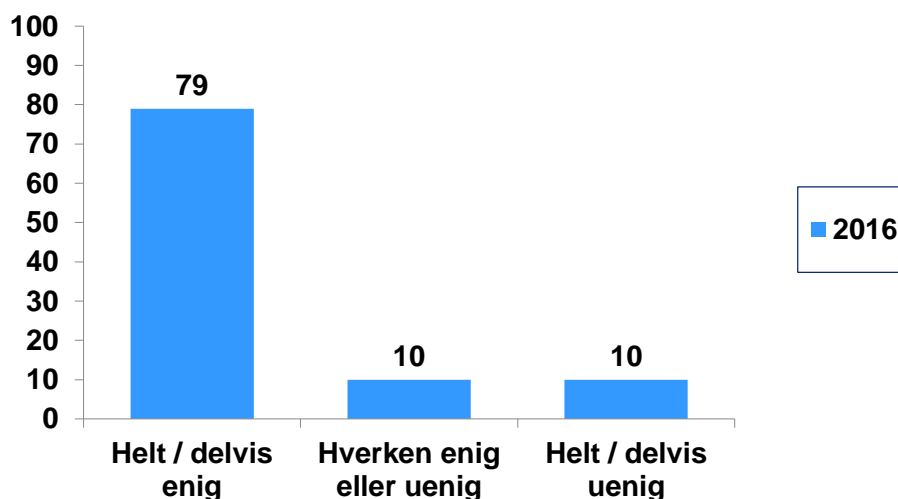
** Mange 70-åringer kan yte like mye i jobb som folk som er 10-15 år yngre **



Det er ikke noen systematiske forskjeller i enighet mellom aldersgruppene, annet enn at de yngste virker litt mer nølende i sin tilslutning til påstanden enn de som er litt eldre. Det er heller ikke nevneverdige forskjeller i svar mellom andre undergrupper.

Den to neste påstandene omhandler også seniorennes prestasjonsevner og holdninger, men begge er endret siden undersøkelsen i fjor, slik at vi ikke kan gjøre sammenligninger over tid. Den første påstanden lyder "**Arbeidstakere over 60 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 60 år**". Endringen siden i fjor er at vi har økt aldersangivelsen fra 50 til 60 år, blant annet som en konsekvens av de endringer man observerer når det gjelder seniorennes fysiske og psykiske tilstand. Som vi ser av nedenstående diagram, er hele 79% enige i påstanden, mens bare 10% er uenige. Endringen i svar fra fjorårets spørsmål om arbeidstakere over 50 år er ikke større enn at enig-andelen har sunket fra 88% til 79%. Vi kan altså tro at folk flest ikke seg så stor forskjell på 50 og 60-åringer når det gjelder arbeidsprestasjoner.

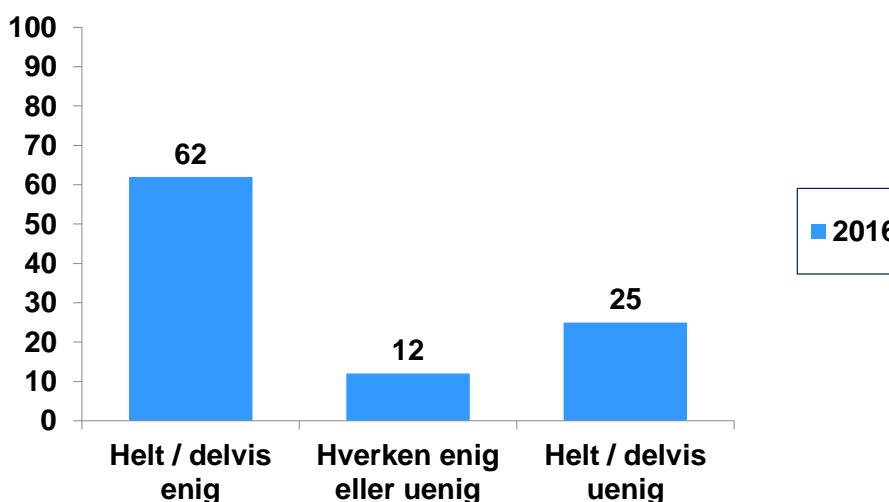
**** Arbeidstakere over 60 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 60 år ****



Det kan se ut som om graden av enighet øker ved økende alder, særlig ved at eldre arbeidstakere oftere enn andre benytter svaret "helt enig". De yngste under 30 år svarer imidlertid oftere enn andre "hverken enig eller uenig", men også blant dem er andelen enige totalt sett høy (66% helt + delvis enig).

Neste påstand var ment å måle oppfatningene av seniorennes interesse for å lære nye ting. Tror man at de eldre arbeidstakerne ikke er interessert i dette, kan det også påvirke egen vilje til å lære noe nytt. Påstanden lød "**Arbeidstakere over 60 år er minst like interessert i å lære noe nytt som de under 60 år**". Også her endret vi aldersangivelsen fra 50 til 60 år i årets undersøkelse. Som vi ser av nedenstående diagram, er det et flertall på 62% som er enige i påstanden, mens 25% er uenige. Sammenlignet med tilsvarende spørsmål om 50-åringene i fjor, har enig-andelen sunket fra 78%, altså kanskje et sterkere utslag enn på forrige påstand. Alder oppfattes tilsynelatende for noen å påvirke lysten til å lære noe nytt sterkere enn påvirkningen av arbeidsprestasjonene.

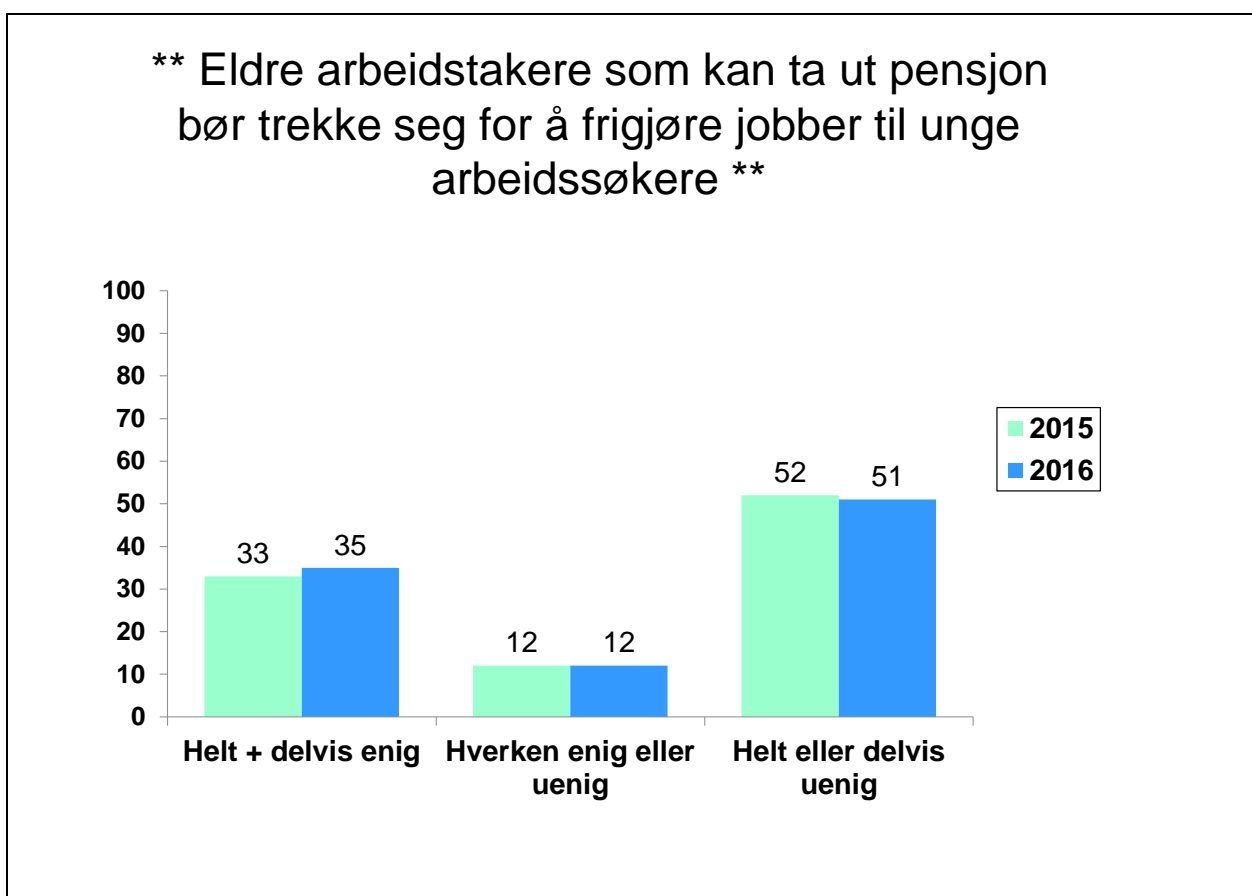
**** Arbeidstakere over 60 år er minst like interessert i å lære noe nytt som de under 60 år ****



Ved årets måling ser vi at kvinner har et noe mer pragmatisk syn enn menn på 60-åringene. Enigandelen øker med stigende alder og særlig er det de som selv er over 60 år som trekker enigandelen opp.

Den nest siste påstanden i denne sekvensen var ny i fjor og lød «**Eldre arbeidstakere som kan ta ut pensjon bør trekke seg for å frigjøre jobber til yngre arbeidssøkere**». Denne påstanden kan jo 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. Det man imidlertid glemmer, er at effekten av slik «utskiftning» kan være at summen av inntekter går ned hvis pensjonene er lavere enn inntektene, og at virkningen på etterspørselen derved blir negativ. Dette vil igjen kunne redusere etterspørselen etter arbeidskraft. Det man altså glemmer er at «arbeid skaper arbeid», noe som er godt kjent blant økonomer.

Diagrammet under viser at flere er uenige enn enige, men at 1/3 av de yrkesaktive er enige.

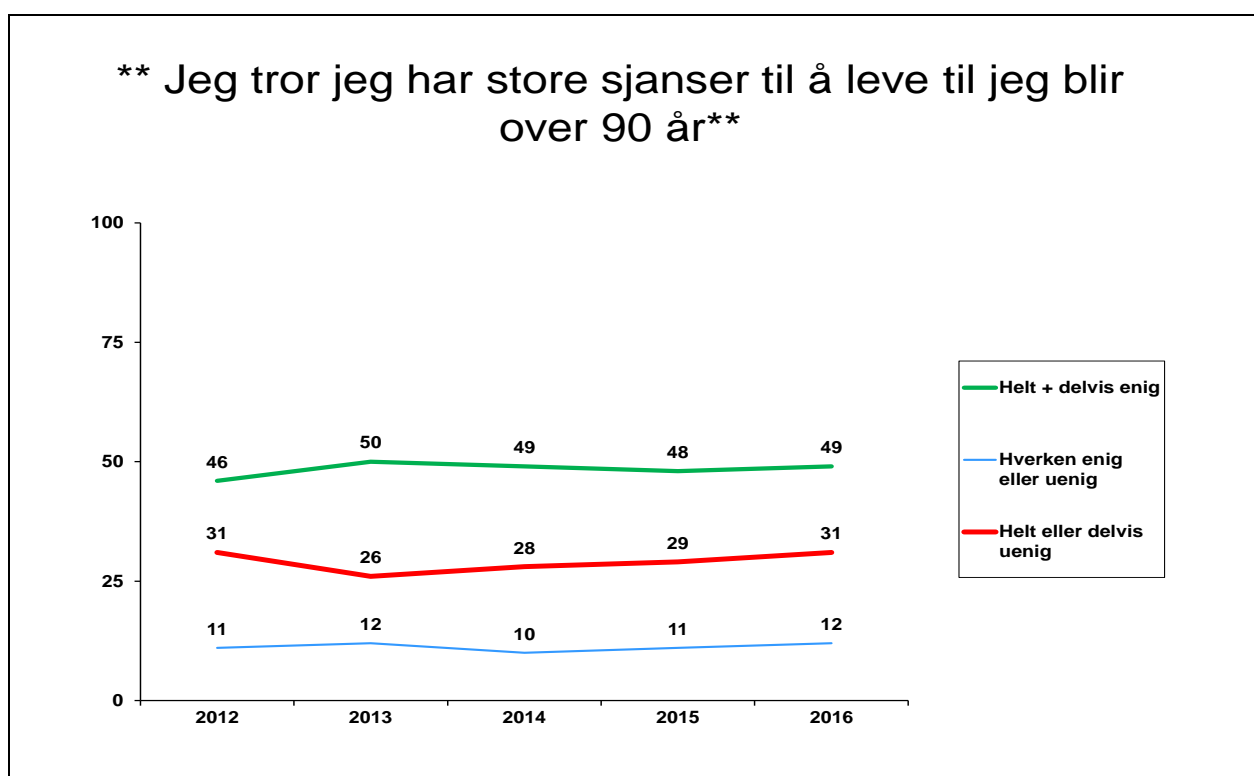


Ser vi på variasjoner mellom undergrupper av spurte, finner vi at menn i gjennomsnitt er noe mer enige enn kvinner. Ikke overraskende er yngste aldersgruppene i gjennomsnitt mer enige enn mange av de eldre. Men forskjellene er mindre dramatiske enn man kanskje skulle tro. Mer overraskende er kanskje at 30% av de spurte over 60 år er enige i påstanden.

En viktig del av bakgrunnen for pensjonsreformen er at folk stadig lever lenger og at dette vil kunne få store økonomiske konsekvenser for landet fordi pensjonsutbetalingene ville øke utover innbetalingene dersom ikke noe blir gjort. Av denne grunn er det også viktig å få yrkesaktive til å stå lenger i arbeid, slik at de bidrar til verdiskapningen i samfunnet som skal dekke pensjonsutbetalingene lengst mulig. De yrkesaktive skal dessuten dekke pensjonen for stadig flere eldre og da er det ønskelig å ha flest mulig yrkesaktive pr. pensjonist. Imidlertid er det et usikkerhetsmoment inne i bildet mht. folks vurderinger av når det "lønner" seg å begynne å ta ut pensjon. Hva som lønner seg vil jo være avhengig av hvor lenge en lever. Dersom man tror at man vil leve lenge og holde seg såpass frisk at en kan ha glede av pengene, kan det være heldig å vente med å begynne å ta ut pensjonen sin, fordi de månedlige utbetalingene vil bli høyere. Tror man at man skal dø tidlig, vil det være nærliggende å tro at man bør ta ut pensjon tidlig, slik at man får glede av mest mulig av pengene. Når det optimale tidspunkt er for den enkelte, vil selvfølgelig også avhenge av faktisk opptjeningstid i forhold til full opptjeningstid.

På denne bakgrunn tok vi i 2012 inn i undersøkelsen en ny påstand om sannsynligheten for at en selv skal leve til en blir over 90 år. Påstanden lød ” **Jeg tror jeg har store sjanser til å leve til jeg blir over 90 år**”. Vi får med andre ord et uttrykk for hvorvidt de yrkesaktive som er enige, antar de ikke vil tape på å vente med å ta ut pensjon.

Hele 49% er enige i påstanden og tror at det er store sjanser for at de blir over 90 år, mens 31% uenige i påstanden og har med andre ord ikke troen på at de skal bli så gamle. Svarene ligger på omtrent samme nivå som i fjor.

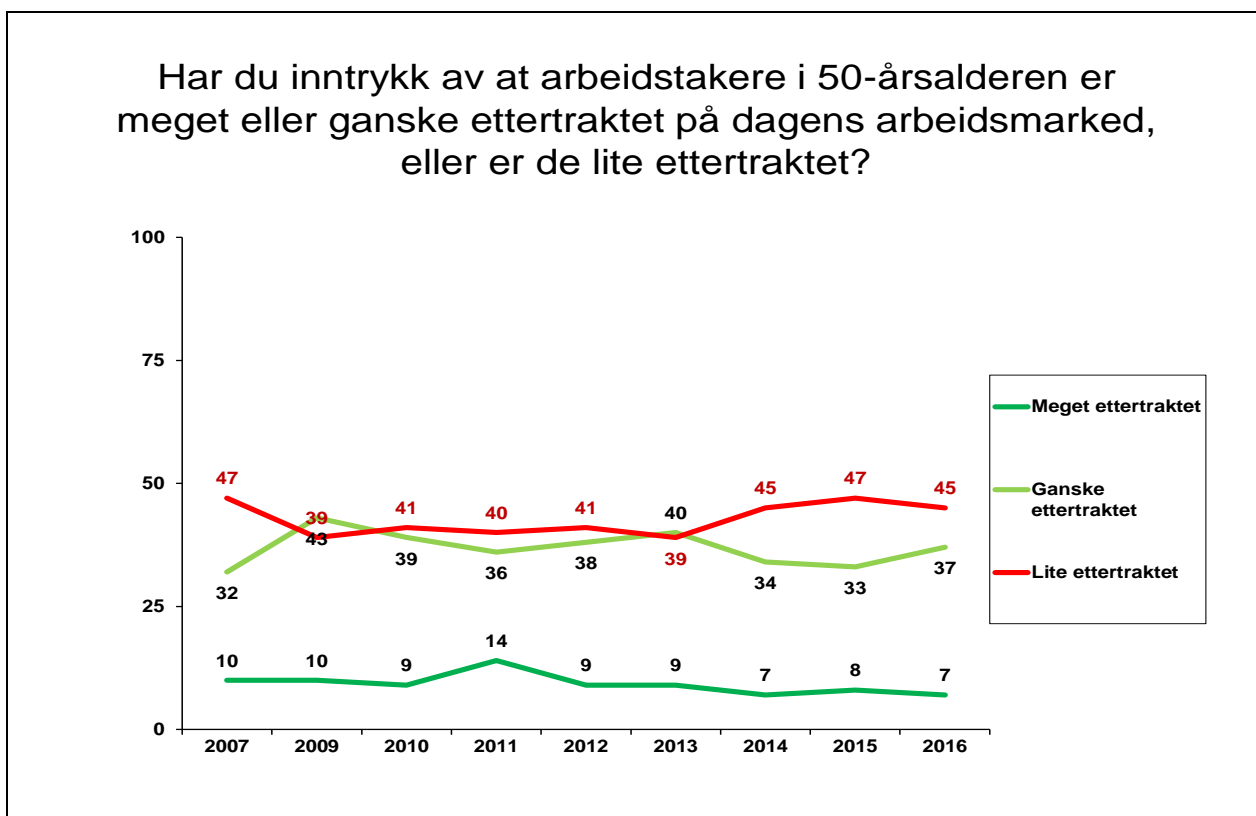


Kvinner har i høyere grad enn menn tro på at de skal bli 90 år, hvilket befolkningsstatistikken sikkert gir dem grunn til. Yrkesaktive under 50 år har oftere troen på at de skal bli så gamle. Andelen enige er lavest blant yrkesaktive over 60 år (40%).

HVOR ETTERTRAKTET ER ARBEIDSTAKERE OVER 50 ÅR? (Tabell 28)

I 2007 stilte vi for første gang noen spørsmål der vi kartla i hvilken grad arbeidstakere på rundt 50 år er ettertraktet i arbeidsmarkedet. Disse spørsmålene ble tatt ut av undersøkelsen i 2008, men ett av spørsmålene der vi ber om at man gir uttrykk for hvor ettertraktet 50-åringene er, ble tatt inn igjen i 2009. De spurte skulle avgi svar på en skala som går fra meget ettertraktet, via ganske ettertraktet til lite ettertraktet.

Som vist i figuren nedenfor, er det bare 7% av de yrkesaktive som har inntrykk av at man er meget ettertraktet som arbeidstaker når man er 50 år eller mer. Dersom vi tar med dem som svarer "ganske ettertraktet", er det 44% som samlet sett er positive. Dette er litt flere enn i fjor, men en nedgang siden 2013. Det er altså ganske mange som har inntrykk av at denne gruppen arbeidstakere er lite ettertraktet (45%).



Det ser ut til at yrkesaktive innen høyeste inntektsgruppe og med høyest utdanning oftere enn andre mener man er ettertraktet i arbeidslivet også etter fylte 50 år. Dette vil

vi tro har å gjøre med at disse innehar stillinger der erfaring betyr mer enn i mange andre stillinger.

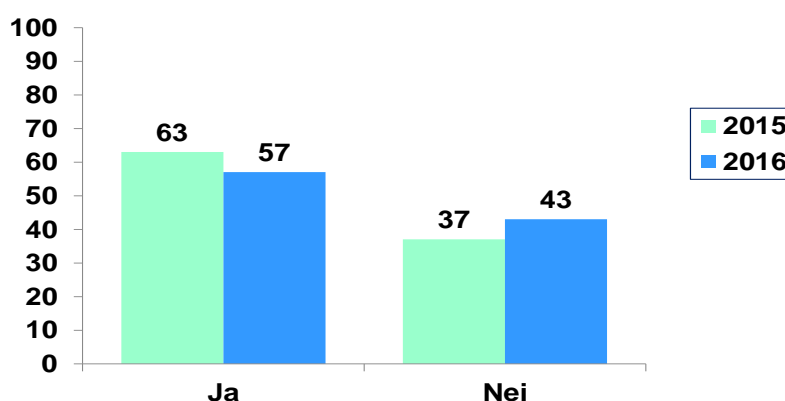
NOEN REAKSJONER PÅ PENSJONSREFORMEN (Tabell 29-30)

Den siste sekvensen av spørsmål i årets undersøkelse har sammenheng med pensjonsreformen som ble innført fra 1. januar 2011.

Pensjonsreformen gir mange nye muligheter, men har sikkert også egenskaper som andre synes er ulemper. Man kan for eksempel ta ut pensjon fra fylte 62 år og allikevel fortsette å jobbe for fullt med full lønn. Eller man kan ta ut pensjon og kombinere det med deltidsarbeid som ledd i en nedtrapping etter et langt arbeidsliv. Vesentlig i pensjonsreformen er også at det for mange vil lønne seg å stå i arbeid lenge, hvis man ser på hvor store de månedlige utbetalingene skal bli når man slutter å jobbe. Men de totale betraktninger om hva som er gunstigst for den enkelte er kompliserte og usikre. Svært avgjørende er hvor lenge man lever, og det hefter det for de fleste stor usikkerhet ved.

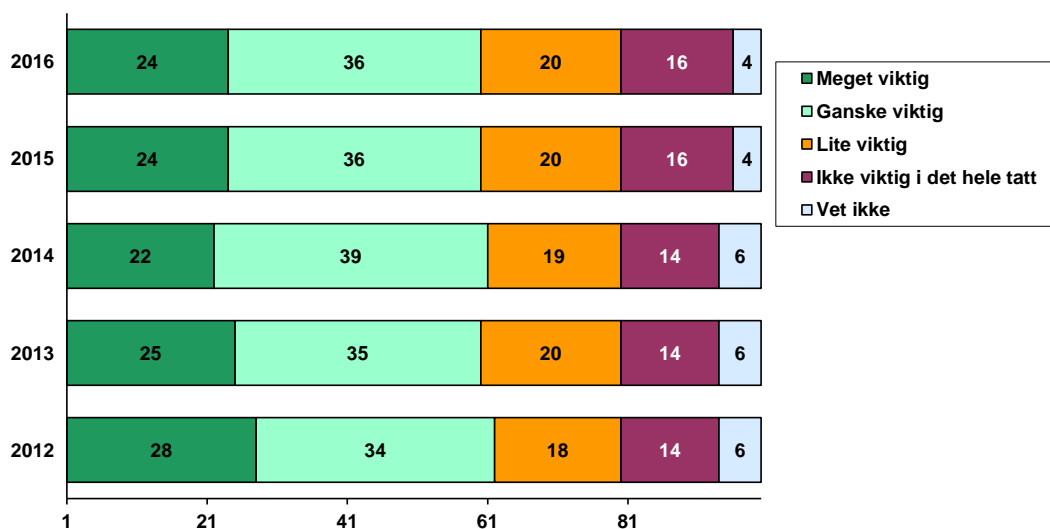
Som man ser av nedenstående diagram, er det 57% av de yrkesaktive over 62 år som har begynt å ta ut pensjon, selv om de fortsatt står i arbeid. Andelen er klart høyere blant menn (68%) enn blant kvinner (43%), og den synes høyere blant ansatte i privat sektor enn i offentlig sektor. Selv om basene er små, kan det se ut som om ja-andelen er høyere blant deltidsarbeidende enn blant heltidsarbeidende.

** Har du begynt å ta ut pensjon? ** Filter: Over 62 år (9%)



Sett på bakgrunn av hvor små forskjeller det er i andelen som har begynt å ta ut pensjon mellom dem som arbeider deltid og heltid, er det kanskje ikke så overraskende at muligheten for redusert stilling er av meget varierende viktighet for de spurte for å fortsette i arbeid etter at man har fylt 62 år. Diagrammet under viser at rundt 60% mener det er viktig, mens så mange som 36% mener det ikke er viktig. Og kanskje mest interessant; blant spurte over 60 år synes dette mindre viktig enn blant yngre arbeidstakere. Nå er det jo slik at de eldste stort sett allerede har besluttet å fortsette å arbeide etter fylte 62 år, men de fleste av dem synes å ha fortsatt i full stilling.

Hvor viktig er muligheten for redusert stilling for deg for å forsette i arbeid etter at du har fylt 62 år? Er det...



Vi ser at holdningene til dette spørsmålet er stabile over tid.

HOLDNINGER TIL ØVRE ALDERSGRENSER (Tabell 31-34)

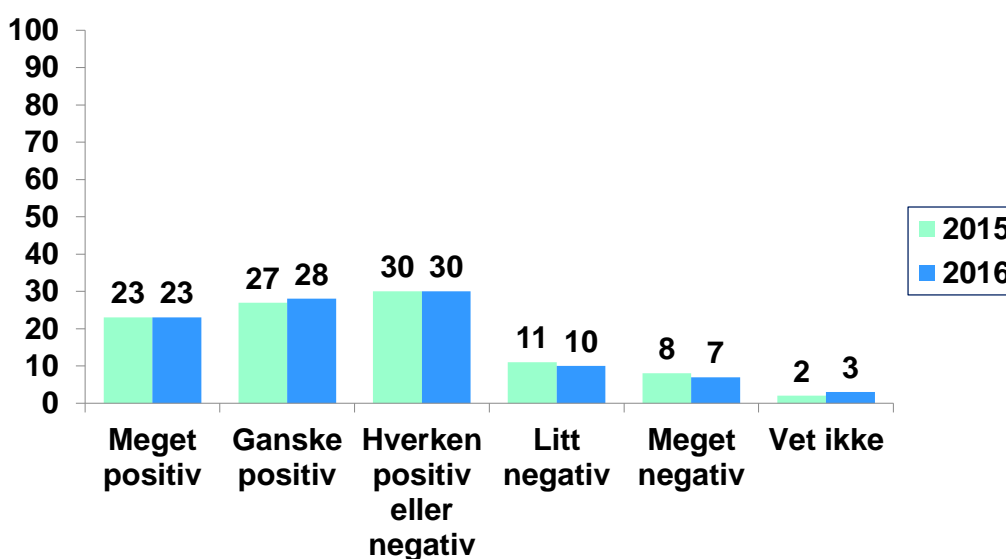
Frem til i fjor sommer har det generelle oppsigelsesvernet i arbeidsmiljøloven omfattet alle arbeidstakere under 70 år, bortsett fra dem som er ansatt i bedrifter med egen

avtale om avgang ved fylte 67 år eller annen spesialavtale. I norsk arbeidsliv har det imidlertid vært gjengs å omtale 67 år som «vanlig» pensjonsalder.

Den sittende regjering har imidlertid ønsket å endre på dette, og fra 1. juli 2015 ble loven endret slik at det generelle oppsigelsesvernet i arbeidsmiljøloven gjelder alle arbeidstakere under 72 år. På denne bakgrunn ønsket vi i fjorårets Seniorpolitiske Barometer å måle de yrkesaktives holdninger til denne endringen og spørsmålet stilles også i år. I nedenstående diagram ser vi at det er langt flere positive (51%) enn negative (17%), men også at meningene er delte. Det er ingen nevneverdig endring siden i fjor.

Fra 1. juli (i år) 2015 gjelder oppsigelsesvernet i arbeidsmiljøloven til 72 år, mot tidligere 70 år.

**** Er du meget positiv, ganske positiv, hverken positiv eller negativ, litt negativ eller meget negativ til at den øvre aldersgrensen er hevet til 72 år? ****

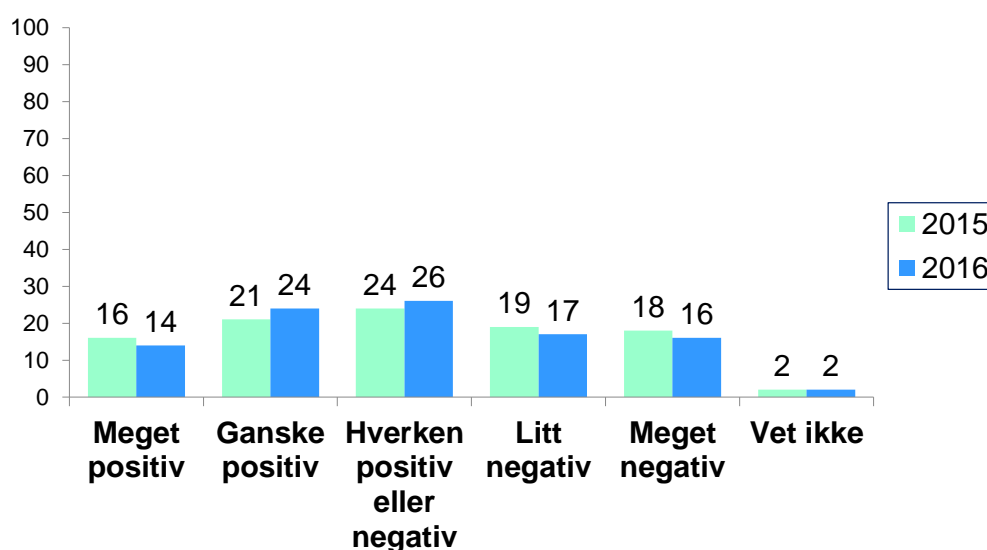


Det er meget interessant å se svarene her etter de spurtes alder. Mest positive er de yngste, og så ser det ut til at de som er i alderen 30-60 år er litt mer betenkte. Men når det gjelder dem som er 60 år eller eldre og som fortsatt står i arbeid, øker andelen positive igjen, faktisk til over nivået blant de yngste. Nå er jo yrkesaktiviteten lavere blant folk over 60 år enn blant dem som er yngre, og sannsynligvis er det de best tilpassede som står lenge i jobb. Når disse er så positive, er det et klart signal om at det er en ganske positiv holdning blant friske og raske 60-åringere til å jobbe ut over fylte 70 år.

Under debatten om å heve aldersgrensen til 72 år, ble det uttrykt at målet var å heve den til 75 år når tiden er inne. Som vi ser av figuren nedenfor, er holdningene til denne høyere aldersgrensen nesten like positive som til den hevingen som allerede er foretatt til 72 år. Det er 38% som er positive og nesten like mange, 33% som er negative.

Regjeringen har forespeilet at aldersgrensen senere kan heves til 75 år.

**** Er du meget positiv, ganske positiv, hverken positiv eller negativ, litt negativ eller meget negativ til at den øvre aldersgrensen blir hevet til 75 år? ****



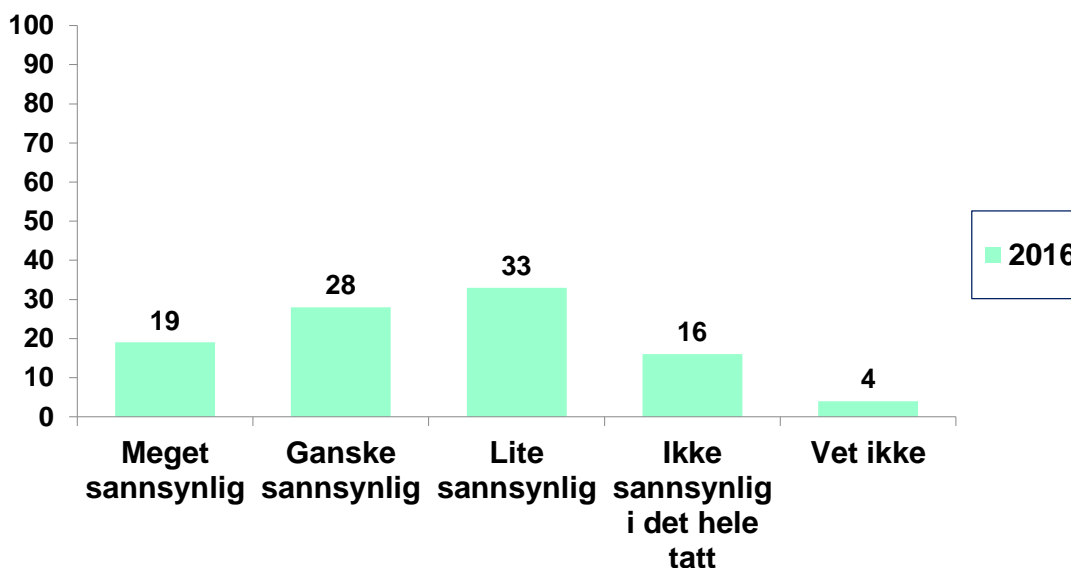
Ser vi på svarene etter alder, finner vi også et sammenfallende mønster som vi fant i forrige avsnitt om 72 års aldersgrense. Det er de yngste under 30 år som er mest positive. Så synker andelen med positive holdninger med stigende alder opp til 60 år, for så å stige igjen blant de eldste.

Det neste spørsmålet i undersøkelsen er nytt i år. Det ble stilt til alle som var under 67 år, og gjaldt sannsynligheten for at de ville stå i arbeid etter fylte 67 år. Dette er et ganske viktig spørsmål tatt i betraktning at nettopp 67 år gjennom en årrekke er etablert som «vanlig pensjonsalder» og i mange bedrifter har vært brukt som obligatorisk pensjonsalder. Nå etter at arbeidsmiljøloven er endret, vil ikke 67 årsgrensen være like viktig formelt sett, men kulturelt sett vil den nok eksistere som vanlig aldersgrense i mange år fremover.

Som vi ser i diagrammet nedenfor er det 47% av dem som fikk dette spørsmålet som oppgir at det er meget eller ganske sannsynlig at de vil stå i arbeid etter fylte 67 år.

** Hvor sannsynlig er det at du vil stå i arbeid etter fylte 67 år? **

Filter: Under 67 år (97%)



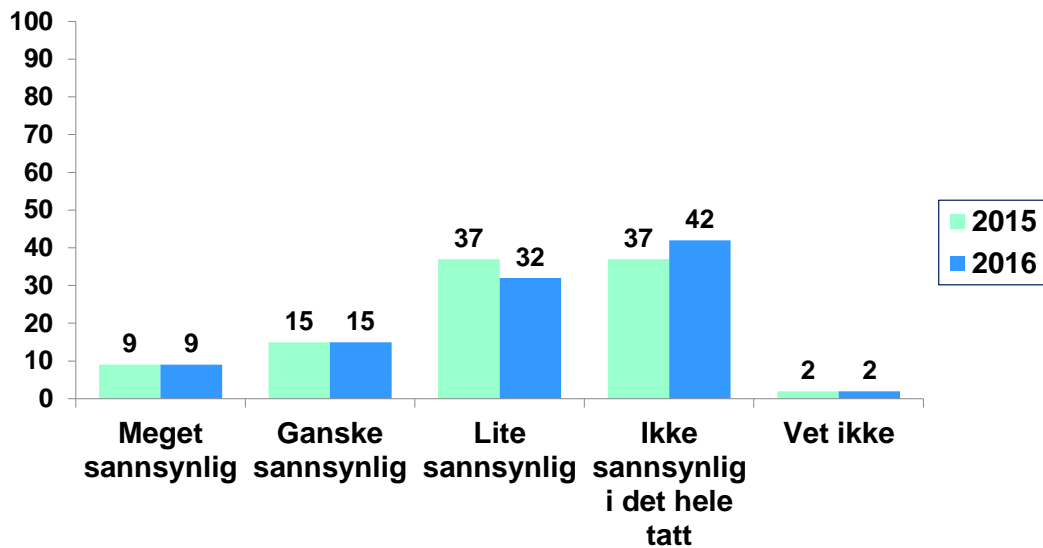
En større andel av mennene svarer at de sannsynligvis vil stå lenge i arbeid enn kvinnene. Det er også tydelig at de yngre er mer optimistiske på dette området enn de eldre. Vi finner at sannsynligheten øker ved stigende utdanning.

Det siste spørsmålet i årets undersøkelse var nytt i fjor, og ble stilt til alle som var eldre enn 50 år. Det gjaldt synet på hvor sannsynlig det var at man vil stå i arbeid frem til fylte 72 år. Som vi ser i nedenstående figur, er det et mindretall på 24% som oppgir at det er sannsynlig. Hvorvidt dette er mange eller få, er vanskelig å bedømme når vi ikke kan sammenligne med svar på et tilsvarende spørsmål om 70 eller 67 år. Men det har vi ikke stilt tidligere på denne måten.

Andelen som svarer meget eller ganske sannsynlig at de vil stå i arbeid til de er 72 år er høyere blant menn (33%) enn blant kvinner (16%). Den er også høyere blant de (gjenværende) yrkesaktive over 60 år (28%) enn blant spurte i alderen 50-59 år (22%). Andelen er definitivt høyere blant folk med høy utdanning enn blant folk med lavere utdanning.

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

Filter: Over 50 år (42% i 2015 / 40% i 2016)



Feilmarginer ved 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).