



Rapport

Norsk seniorpolitisk barometer 2019

Yrkesaktiv befolkning



Utarbeidet av Ipsos for
**Senter for seniorpolitikk
(SSP)**

Oktober 2019



**NORSK
SENIORPOLITISK
BAROMETER**

Innhold

Forord	3
1. Sammendrag.....	4
2. Bakgrunn og innledning.....	7
3. Metode	8
4. Funn og analyser.....	9
4.1 Glede og mestring på jobb	9
4.2 Positive og negative sider ved arbeidet	15
4.3 Holdninger til avgang og hva som fremmer fortsatt yrkesdeltakelse	22
4.4 Oppfatninger om alder, aldersgrenser og aldersdiskriminering	34
4.5 Oppfatninger om eldre i arbeidslivet	45
Vedlegg 1. Kjennetegn ved respondentene i undersøkelsen	52
Vedlegg 2. Spørreskjema yrkesaktive 2019.....	55

Forord

Ipsos har på oppdrag fra Senter for seniorpolitikk (SSP) gjennomført Norsk seniorpolitisk barometer for 2019. Barometeret har vært utført årlig siden 2003. Dette gir et rikt datasett med tidsserier på 17 år for en rekke indikatorer.

Undersøkelsen er gjennomført av Linn Sørensen Holst (prosjektleder), Mads Motrøen og Daniel Hernes (prosjektmedarbeidere) i Ipsos. 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 2019

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 bidrar til økt deltakelse for personer over 50 år i arbeidslivet.

Undersøkelsen består av to målgrupper; yrkesaktiv befolkning og ledere i arbeidslivet. Denne rapporten gjengir funn fra undersøkelsen av yrkesaktive. Vi har gjennomført 1000 telefonintervjuer i et landsrepresentativt utvalg av personer over 16 år. *Yrkesaktivitet* knyttes til om man har inntektsgivende arbeid i en grad som gjør at man selv anser seg som yrkesaktiv.

Fremdeles høyest arbeids glede blant seniorenne. For å nå de seniorpolitiske målene i arbeidslivet så er det en rekke faktorer som spiller inn. Glede og mestring på jobb er blant disse. Omtrentlig 2 av 3 norske arbeidstakere gleder seg alltid til å gå på jobb. Blant disse så er det fortsatt yrkesaktive som er 60 år og eldre 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 seniorenne. De eldre seniorenne (60 år+) er i 2019 på topp, etterfulgt av de yngre seniorenne (50-59 år). 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 arbeids glede og også høyere mestring enn gruppen som ikke arbeider lenger.

Seniorenne blir ikke oftere slitne av jobben enn andre. Det er normalt å bli sliten av jobben av og til, og de fleste respondentene oppgir at de blir det. Blant de yrkesaktive er det 8 av 10 som svarer at de alltid (10 %) eller av og til (70 %) blir sliten av jobben. 19 % svarer at de sjelden eller aldri blir slitne av jobben. Blant yrkesaktive over 60 år blir 75 % av og til eller alltid blir slitne av jobben, mens 25 % sjelden eller aldri slitne av jobben. Med andre ord er det ikke slik at eldre yrkesaktive blir oftere 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 så opplever de fleste yrkesaktive selvbestemmelse i jobben, inkludert de eldste aldersgruppene. Dette er et uttrykk for høy grad av jobbautonomi i norsk arbeidsliv. Andre aspekter ved arbeidsoppgaver og -miljø tegner et mer tvetydig bilde. De eldste arbeidstakerne får sjeldnere enn andre mulighet til å lære seg nye ting. Vi ser imidlertid at de i noe større grad får nye arbeidsoppgaver hvis de ønsker det, sammenlignet med tidligere. Dette gjelder både yngre og eldre seniorer. De eldste deltar også sjeldnere på kurs, opplæring eller utdanning gjennom jobben enn andre, selv om halvparten av yrkesaktive over 60 år har deltatt på dette de siste 12 månedene. Rundt 2 av 3 yrkesaktive har i stor eller noen grad en oppjaget og masete arbeidssituasjon. Her ser vi en nedadgående trend siden 2003. Flest mellom 50 og 59 år opplever dette.

Omstilling varierer med sektor. Det er en stor sektorforskjell på hvor mye de yrkesaktives arbeid er preget av endringer og omstilling. I gjennomsnitt så opplever 62 % at deres arbeid er preget av endring og omstilling i noen eller stor grad. For yrkesaktive i privat sektor er denne andelen 56 %, noe som er signifikant lavere enn gjennomsnittet. For statlig sektor er andelen 81 %, noe som er signifikant høyere enn gjennomsnittet. Yrkesaktive i kommunal sektor utmerker seg ikke på dette spørsmålet.

Nær 6 av 10 yrkesaktive ønsker å fortsette i jobb etter at de når pensjonsalder.

Holdninger til avgang fra arbeidslivet kan ha betydning for når eldre går ut av arbeidslivet. Aldersgruppene 50 til 59 år og over 60 år gleder seg i størst grad til å tre ut av arbeidslivet. 4 av 10 over 60 år gleder seg til å gå av med pensjon, mens andelen er 5 av 10 blant yrkesaktive mellom 50 og 59 år. For de eldste seniorerne er dette en stabil andel, men andelen som gleder seg til å gå av med pensjon blant de yngre seniorerne har økt sammenlignet med tidligere år.

Mellom 2003 og 2010 økte andelen som kunne tenke seg å fortsette i arbeid etter at de får rett til pensjon fra 35 % til 54 %. De siste årene har denne andelen holdt seg ganske stabil. I år svarer nær 6 av 10 yrkesaktive at de kan tenke seg å fortsette i jobb etter at de får rett til pensjon, noe som er det høyeste nivået vi har målt. I fjor så vi med bekymring på at andelen blant de over 60 år som kunne tenke seg å fortsette i arbeid etter rett til pensjon hadde gått betydelig ned siden 2017. Denne andelen har økt betraktelig fra 54 % i fjor til 68 % i år. Samtlige aldersgrupper har en økning i denne andelen fra i fjor, bortsett fra de under 30 år.

Stabilt høy alder for ønsket pensjonsavgang. Yrkesaktive oppgir i gjennomsnitt at de kunne tenke seg å tre ut av arbeidslivet når de er 65,6 år og dette er på samme nivå som i fjor. Vi har sett en vesentlig økning i denne gjennomsnittsalderen siden 2003, da den var 61 år. Den økende trenden stoppet opp i 2015, og har holdt seg på omtrent samme nivå etter dette. Dette kan tyde på at de yrkesaktives ønskede alder for pensjon har stabilisert seg nær «ordinær» pensjonsalder på 67 år.

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. Som tidligere er det at jobben er godt betalt mindre viktig.

Nesten halvparten av yrkesaktive over 60 år anser seg ikke som eldre i arbeidslivet.

Dette tallet har vært stabilt over flere år. Andelen blant de yngre seniorerne (50-59 år) som anser seg som eldre i arbeidslivet har derimot sunket betraktelig. I 2003 svarte 34 % av yrkesaktive mellom 50 og 59 år at de anså seg selv som eldre, mot 23 % i 2019. Dette er en signifikant endring. I år anslås gjennomsnittsalderen for når man regnes som «eldre» i arbeidslivet til 58,9 år blant yrkesaktive. Dette er litt lavere enn toppnoteringen fra i fjor, men nesten 4 år høyere enn i 2003. Yrkesaktive har altså en høyere «grense» for når man er eldre i arbeidslivet enn ledere, som i år svarer 56,6 år i gjennomsnitt.

Stadig delte meninger om behov for øvre aldersgrense. Yrkesaktive er fortsatt delt i synet på om det bør være en øvre aldersgrense for hvor lenge en arbeidstaker bør ha rett til å stå i arbeid. Ca. 4 av 10 mener det ikke bør finnes en øvre aldersgrense, mens ca. 3 av 10 mener det bør være en slik grense. Flere kvinner enn menn mener det bør være en øvre aldersgrense og det er også færre under 30 år som ønsker en slik grense.

Stabilt få opplever aldersdiskriminering – samtidig er selvopplevd aldersdiskriminering fortsatt på et høyere nivå enn tidligere. Et viktig mål for seniorpolitikken er å redusere aldersdiskriminering i arbeidslivet. Stabilt få, både blant yrkesaktive og ledere, har opplevd aldersdiskriminering ofte. Selvopplevd aldersdiskriminering har de siste tre årene vært på et noe høyere nivå sammenlignet med

tidligere år. Vi spør også de yrkesaktive mer konkret om ulike typer forskjellsbehandling. Her finner vi som i tidligere undersøkelser tegn til at man i løpet av de siste årene hyppigere opplever at yngre blir foretrukket ved innføring av ny teknologi eller nye arbeidsmåter. Dette er en relativt utbredt form for forskjellsbehandling.

Fremdeles flertall med positive oppfatning av seniorers arbeidsprestasjon.

Seniorpolitiske oppfatninger er målt blant annet ved spørsmål om arbeidsprestasjoner til arbeidstakere over 60 år. 3 av 4 yrkesaktive mener at eldre over 60 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som yngre. Dette er på nivå med i fjor. Nær 2 av 3 sier seg enige i at 70-åringene kan yte like mye i jobb som 55-60-åringene. Stabilitet og godt over halvparten er 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. Lederne er i noe mindre grad enn de yrkesaktive enige i at eldre arbeidstakere bør kunne sies opp før yngre, men forskjellen var større før.

Rimelig å forvente at seniorene jobber lenger. Årets undersøkelse kartlegger de yrkesaktives holdning til hvorvidt det er rimelig at folk må jobbe lenger når forventet levealder øker. En majoritet på 2 av 3 yrkesaktive er enige i at dette er rimelig. De eldre utmerker seg her, hvor nesten 8 av 10 yrkesaktive over 60 år mener det er rimelig at folk må bli flere år i arbeidslivet når forventet levealder øker.

Flere vil jobbe med yngre enn eldre. Et klart flertall av yrkesaktive, ca. 2 av 3, vil helst jobbe med mange under 30 år dersom de måtte velge. Knappt 1 av 5 ville valgt å jobbe med mange over 60 år. Siden i fjor har andelen som foretrekker å jobbe med mange under 30 år økt. Også blant seniorer (60 år +) foretrekker flertallet å jobbe i et team med mange under 30 år (58 %), mens 17 % foretrekker å jobbe i et team med mange over 60 år. Sammenlignet med i fjor er det i år langt flere seniorer som foretrekker å jobbe med mange under 30 år, og langt færre som foretrekker å jobbe med mange over 60 år. Noe endring fra år til år er naturlig på grunn av få respondenter når man deler inn i aldersgrupper. Det blir spennende å følge utviklingen på dette spørsmålet ved neste gjennomføring.

2. Bakgrunn og innledning

Undersøkelsen har sin bakgrunn i SSPs samfunnsoppdrag om å fremskaffe, utvikle og formidle kunnskap og erfaringer som bidrar til økt deltakelse for personer over 50 år i arbeidslivet.¹ De overordnede målene for SSP er å bidra til høyere yrkesaktivitet blant personer over 50 år i arbeidslivet, at seniorpolitikk/seniorperspektivet integreres i virksomhetenes personalpolitikk i tillegg til større seniorpolitisk bevissthet og kompetanse i samfunnet, i arbeidslivet og hos den enkelte.

På oppdrag fra SSP har Ipsos kartlagt holdninger til seniorpolitiske spørsmål i arbeidslivet. Undersøkelsen er todelt, og kartlegger oppfatninger blant

- Yrkesaktiv befolkning
- Ledere i arbeidslivet

I denne rapporten gjengir vi funn fra undersøkelsen av den yrkesaktive befolkningen.

Norsk seniorpolitisk barometer 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. Barometeret har vært gjennomført årlig siden 2003. Undersøkelsen har beholdt samme metodiske opplegg og blitt gjennomført på samme tidspunkt siden oppstart. Spørsmålssettet har holdt seg relativt stabilt fra år til år, og tidsserier er tilgjengelig for en vesentlig del av spørsmålene. Se vedlegg 2 for årets spørreskjema til yrkesaktiv befolkning.

¹ Senter for seniorpolitikks [Strategiplan 2016-2019](#)

3. Metode

Vi har gjennomført telefonintervju (CATI-intervju) i et landsrepresentativt utvalg av den yrkesaktive befolkningen i perioden fra 7. til 27. august 2019. Ifølge Statistisk sentralbyrås Arbeidskraftundersøkelse (AKU) var andelen yrkesaktive i befolkningen i alderen 15 til 74 år 70,2 % i 2. kvartal 2019.

Utvalget består av netto 1000 personer over 16 år.² Yrkesaktivitet knyttes i undersøkelsen til om man har inntektsgivende arbeid i en utstrekning som gjør at man selv anser seg som yrkesaktiv. 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 vektning 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.

Alle utvalgsundersøkelser er beheftet med statistiske feilmarginer. 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. Som en tommelfingerregel bør forskjeller i totalen være større enn 2-3 prosentpoeng, og innen undergrupper større enn 5-6 prosentpoeng for å kunne tillegges noen betydning.

² Nedre aldersgrense i undersøkelsen har tidligere vært 15 år. Aldersgrensen er fra 2018-undersøkelsen hevet 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 tidligere undersøkelser. Ser vi på 2017-undersøkelsen, ble det gjennomført intervju i alderen fra 16 til 86 år. Dvs. ingen intervju med yrkesaktive 15-åringer.

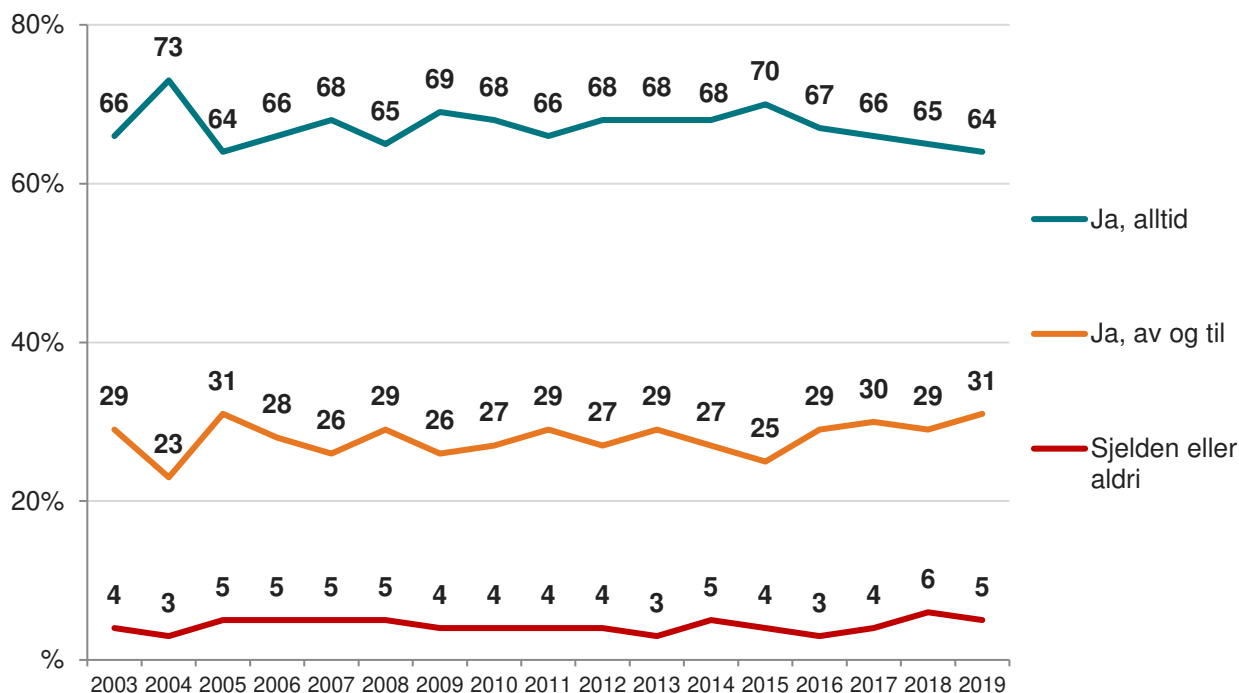
4. Funn og analyser

Dette kapittelet gjennomgår funn om den yrkesaktive befolkningens oppfatninger og holdninger til seniorer i arbeidslivet. Merk at vi ved enkelte figurfremstillinger har kortet ned y-aksen (som viser prosentandel) slik at kurvene lettere kan skilles fra hverandre.

4.1 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 helt sentralt for å få eldre yrkesaktive til å utsette sin avgang fra arbeidslivet.

Figur 1. Gleder du deg til å gå på jobben? (2003-2019)

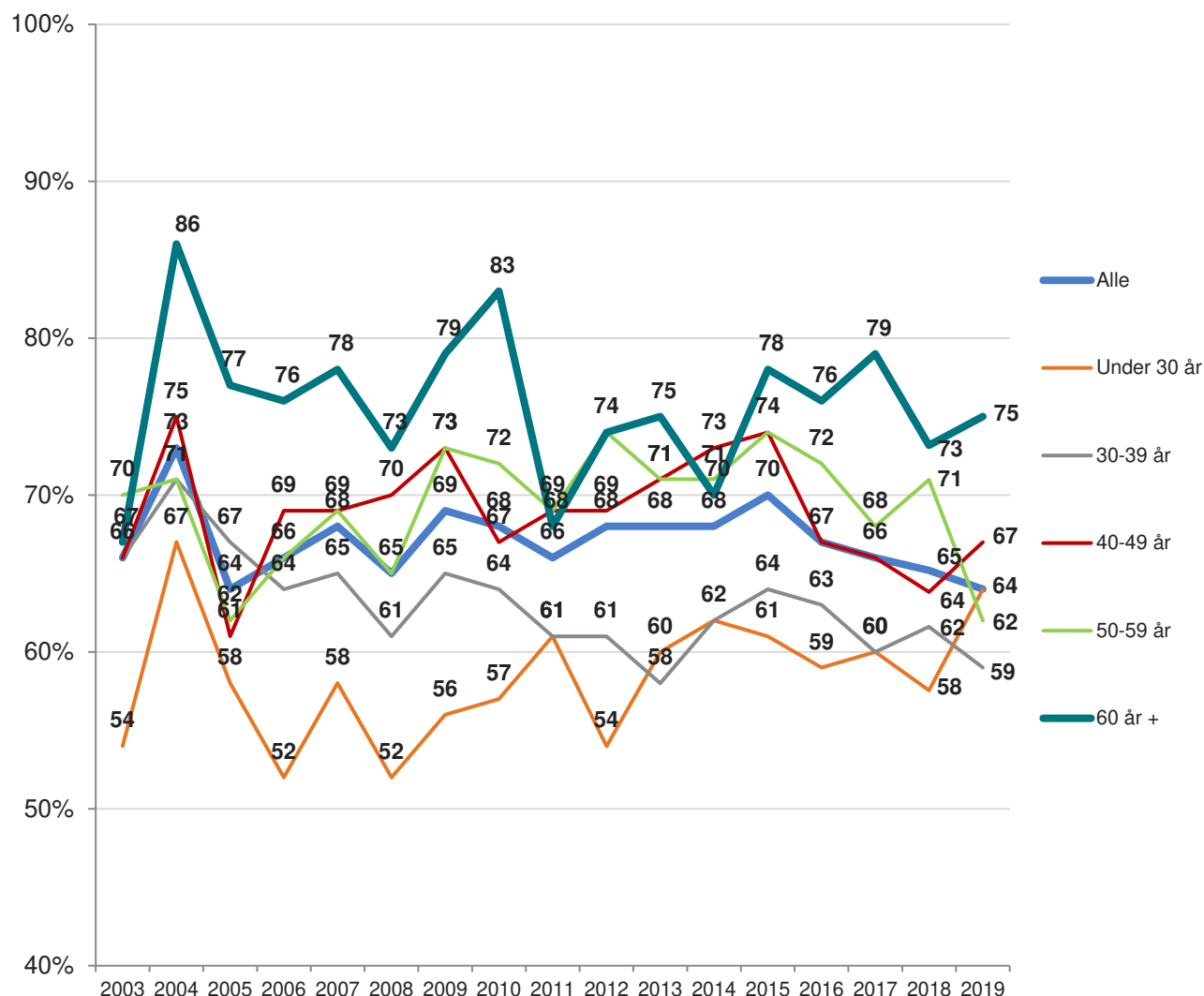


Som vi ser i figur 1 gleder de fleste seg til å gå på jobben, og det er få som sjelden eller aldri gleder seg. Rundt 2 av 3 gleder seg alltid (64 %), mens i underkant av en tredjedel gleder seg av og til.

Disse tallene har holdt seg ganske stabile over tid, men vi ser at det er noe variasjon mellom andelen som svarer «Ja, alltid» og «Ja, av og til». Toppnoteringen var i 2004, med 73 % som svarte at de alltid gledet seg til å gå på jobben. De siste 5 årene har det vært en svak nedgang i andelen som alltid gleder seg, mens andelen som gleder seg av og til har økt tilsvarende. Andelen som sjelden eller aldri gleder til å gå på jobben har holdt seg stabilt lav siden 2003, og er i år på 5 %.

Figur 2. Gleder du deg til å gå på jobben? (2003-2019)

Andel som svarer «ja, alltid»



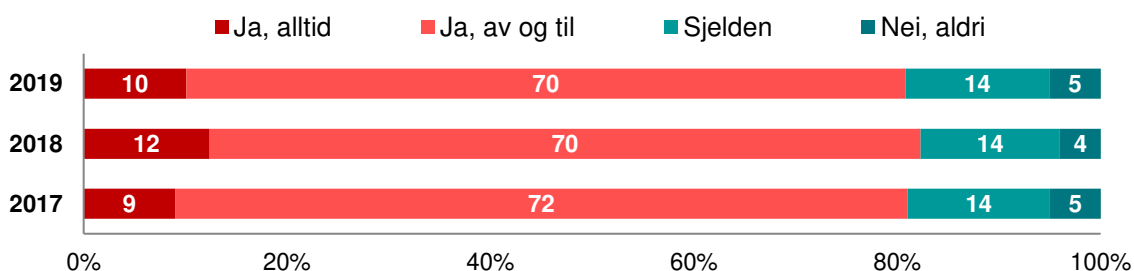
I figur 2 er andelen som alltid gleder seg til å gå på jobben fordelt etter alder. Yrkesaktive over 60 år utmerker seg fremdeles, og har med få unntak vært aldersgruppen med høyest andel som alltid gleder seg til å gå på jobben siden undersøkelsen startet i 2003. 3 av 4 yrkesaktive over 60 år svarer i år at de alltid gleder seg til å gå på jobben, mens rundt 2 av 3 under 30 år svarer det samme. Ved tidligere undersøkelser har vi ofte sett at andelen som alltid gleder seg til å gå på jobben stiger med økende alder. I år er ikke denne sammenhengen like tydelig, da færre av de mellom 50-59 år (62 %, ned 9 prosentpoeng) og flere av de under 30 år (64 %, opp 6 prosentpoeng) alltid gleder seg til å gå på jobben sammenlignet med i 2018. I år finner vi den laveste andelen som alltid gleder seg til å gå på jobben i gruppen 30-39 år (59 %). Visse endringer i svarmønster fra et år til et annet er imidlertid ikke uvanlig i denne typen tidsserier, da det er større feilmarginer når vi ser på undergrupper av spurte.

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.

Hvis vi ser nærmere på hvilken landsdel de ansatte jobber i, kan vi se at det er noe færre av de som arbeider i Oslo som alltid gleder seg til å gå på jobben (54 %) sammenlignet med gjennomsnittet (64 %). Det er ingen betydelige variasjoner i svar avhengig av kjønn, inntektsnivå, utdanningsnivå, bransje eller stillingsprosent. Vi finner heller ikke igjen fjorårets overrepresentasjon blant kommunalt ansatte som alltid gledet seg til å gå på jobb eller den tilsvarende underrepresentasjonen blant statlig ansatte.

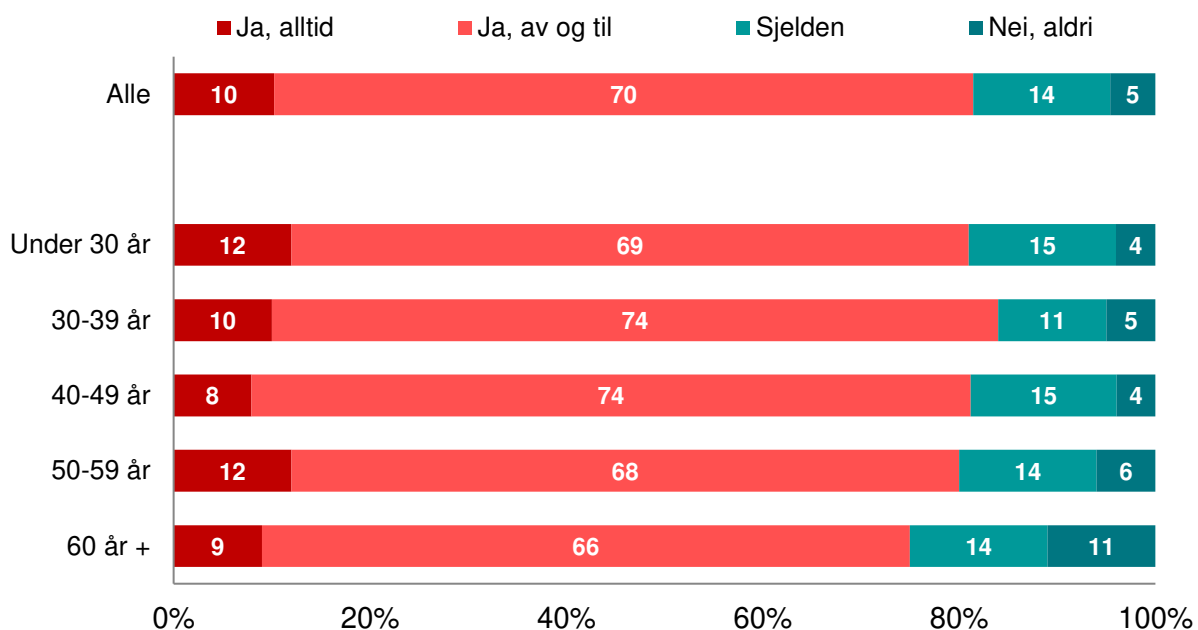
Figur 3. Hender det at du blir sliten av jobben? (2017-2019)



På spørsmål om det hender at man blir sliten av jobben viser årets tall liten endring fra i fjor. Dette er vist i figur 3. Totalt svarer 8 av 10 at de alltid eller av og til blir sliten av jobben. Dette spørsmålet ble stilt for første gang i 2017, og fordelingen på svaralternativene har holdt seg forholdsvis stabil over tid.

Figur 4. Hender det at du blir sliten av jobben? (2019)

Andeler fordelt på aldersgrupper

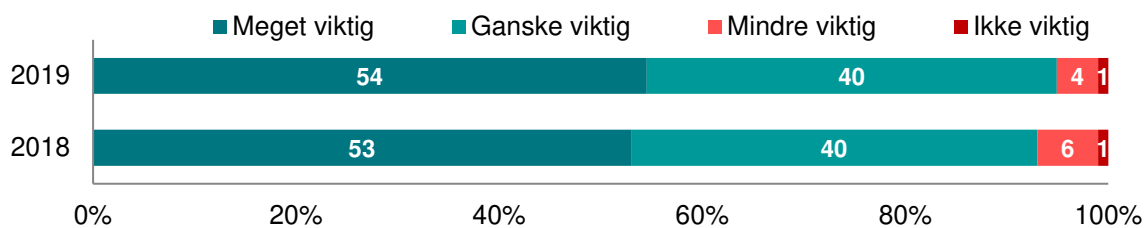


I figur 4 viser vi svarfordelingen i 2019 for hele utvalget (alle) øverst, og deretter fordelt på aldersgruppene. Majoriteten, 7 av 10, blir av og til sliten av jobben. 1 av 10 blir alltid sliten av jobben, mens nær 1 av 5 sjelden eller aldri blir sliten av jobben.

Som i fjor ser vi at 25 % av de som er 60 år eller eldre sjelden eller aldri blir sliten av jobben, sammenlignet med 19 % av alle spurte. Andelen i denne gruppen som alltid blir sliten ligger omtrent på gjennomsnittet. Det er også fortsatt slik at 50-59-åringene ikke skiller seg nevneverdig fra gjennomsnittet på dette spørsmålet. Bildet som tegnes er altså at de aller eldste 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.

En høyere andel av yrkesaktive i den laveste inntektsgruppen (under 400.000 kr) og personer med utdanning på videregående eller lavere nivå som høyest fullførte utdanning blir alltid slitne av jobben sammenlignet med andre. Det kan trolig relateres til at fysisk krevende arbeid ofte er lavt lønnet. Vi ser også at det er noe flere av de som jobber innenfor industri/håndverk (17 %) som alltid blir slitne av jobben sammenlignet med gjennomsnittet (10 %). Menn svarer noe oftere enn kvinner at de sjelden eller aldri blir slitne av jobben (23 % mot 14 %).

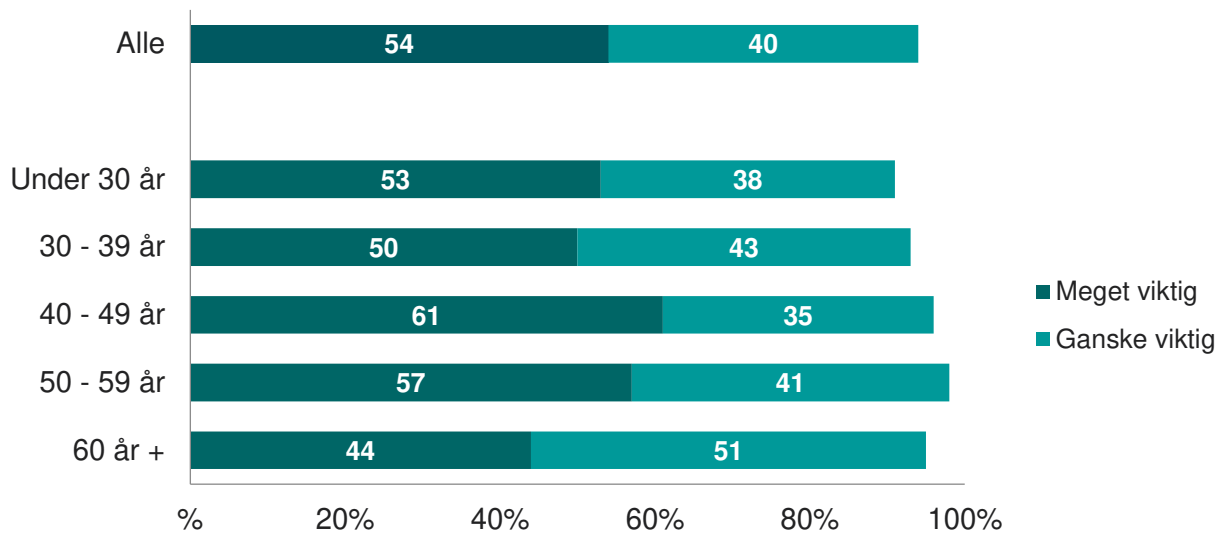
Figur 5. Hvor viktig vil du si at ditt arbeid er for deg nå for tiden? (2018-2019)



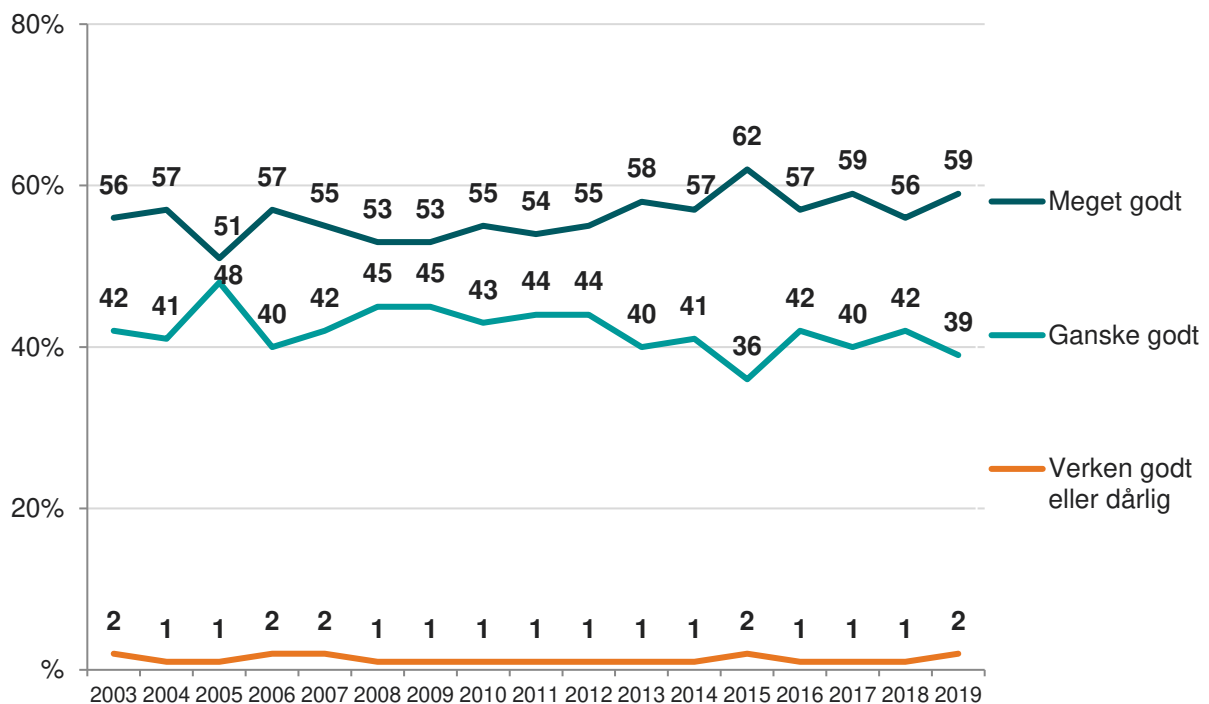
Spørsmålet «Hvor viktig vil du si at ditt arbeid er for deg nå for tiden?» ble for første gang stilt i 2018. Resultatene for i år er på nivå med i fjor. Over 9 av 10 opplever at ens arbeid er viktig for en selv, og over halvparten opplever arbeid som «meget viktig». Kun 1 % opplever at ens arbeid ikke er viktig nå for tiden.

Figur 6. Hvor viktig vil du si at ditt arbeid er for deg nå for tiden? (2019)

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



Figur 6 viser andelen som har svart at deres arbeid er meget eller ganske viktig for dem akkurat nå, fordelt på aldersgrupper. Som i fjor ser vi at disse andelenene er høye på tvers av ulike aldersgrupper. Andelen som opplever arbeid som «meget viktig» er litt lavere blant de som er 60 år og eldre (44 %) sammenlignet med gjennomsnittet av de spurte (54 %). En opplevelse av at arbeidet er viktig vil kunne påvirke den enkelte senior til å velge å jobbe lenger.

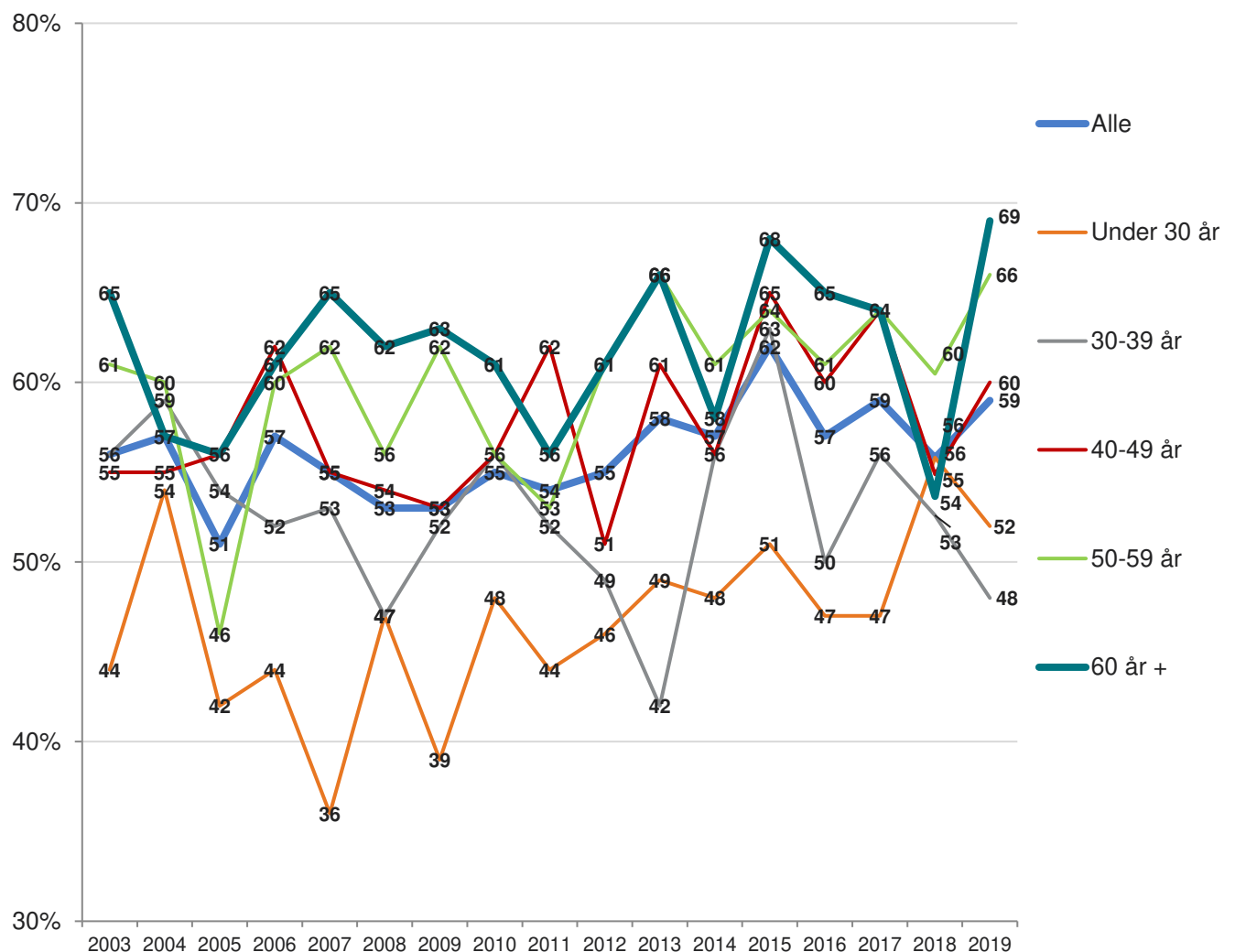
Figur 7. Hvor godt føler du at du mestrer de arbeidsoppgavene du har? (2003-2019)

En annen forutsetning for å bli i jobben kan være at man føler at man mestrer arbeidsoppgavene man har. Evnen til produktivitet i jobbsammenheng kan utgjøre en mestringsglede.

Som tidligere år mener nær sagt alle de yrkesaktive at de mestrer arbeidsoppgavene sine godt (figur 7). Nær 6 av 10 synes at de mestrer dem meget godt, mens nær 4 av 10 vurderer mestringsglede som ganske god. Bare 0,2 % svarer at de mestrer arbeidsoppgavene sine dårlig (ikke vist).

Andelen 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. Endringene fra i fjor til i år er innenfor feilmarginene.

Figur 8. Hvor godt føler du at du mestrer de arbeidsoppgavene du har? (2003-2019)
Andel som svarer «meget godt»



I figur 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.

Som vi ser så varierer disse tallene en del fra år til år, fordi basene er små. Årets resultat bryter likevel med trenden fra 2015 til 2018, der det var en nedgang i andelen i den eldste aldersgruppen som opplevde at de mestret jobben sin meget godt. Vi ser en økning i mestringsfølelse i den eldste aldersgruppen fra 54 % i fjor til 69 % i år som svarer at de mestrer jobben meget godt. Dette utgjør den høyeste målte andelen siden barometerets oppstart i 2003.

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 aldersgruppene. Med andre ord føler nesten alle yrkesaktive, i alle aldre, 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.

4.2 Positive og negative sider ved arbeidet

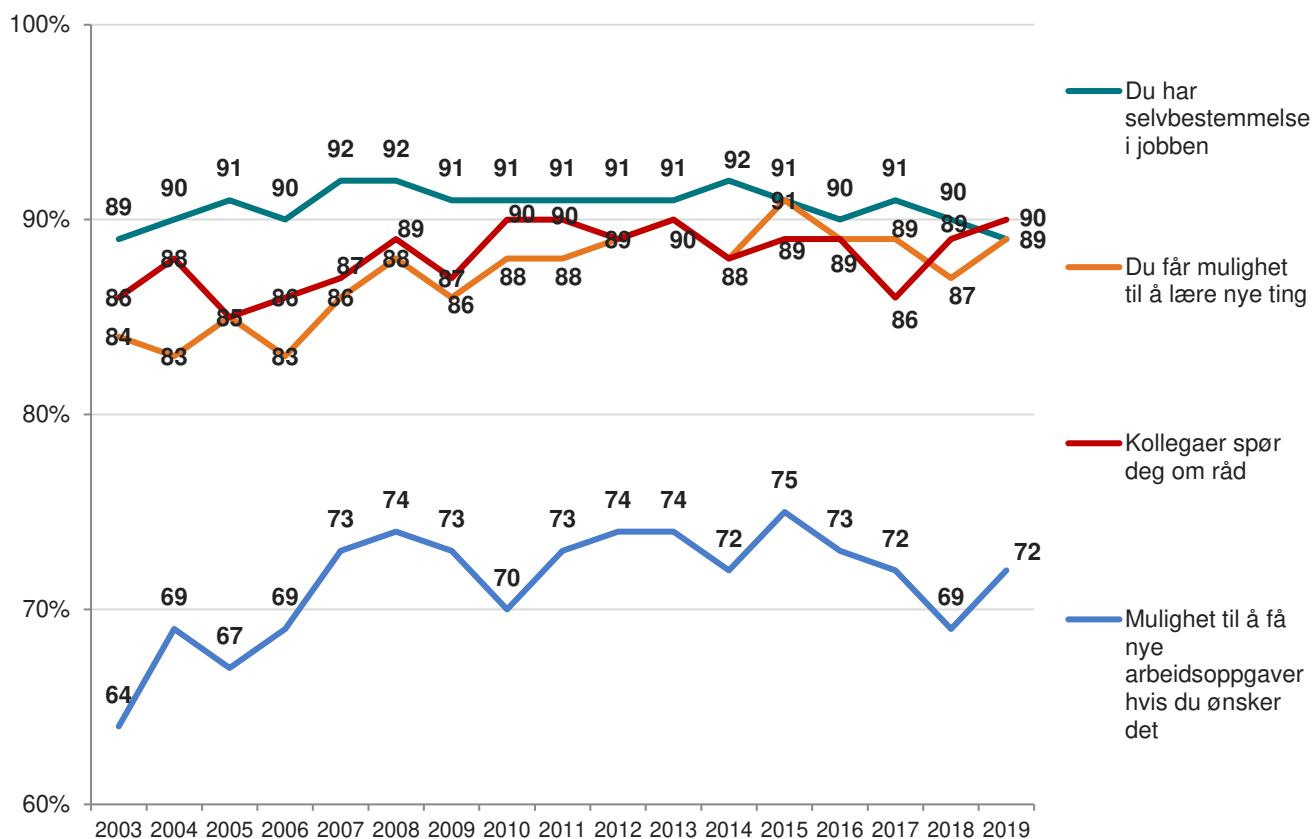
I denne delen ser vi på positive og negative faktorer ved arbeidet som kan påvirke Eldres avgang fra arbeidslivet. Dersom eldre yrkesaktive opplever arbeidet sitt som positivt, blir de mer tilbøyelige til å stå lenger i arbeid. Dette kalles gjerne tilknytningsfaktorer (stay-faktorer), og kjennetegnes 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.³

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.

³ Solem, P. E. (2012), *Ny kunnskap om aldring og arbeid*. Rapport nr. 6/12. Oslo: NOVA

Figur 9. I hvor stor grad opplever du følgende i ditt arbeid? (2003-2019)

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



Som det fremgår av figur 9 opplever også i år et klart flertall alle disse faktorene i arbeidet. 9 av 10 opplever at kolleger i stor eller noen grad spør dem om råd på arbeidsplassen. Nær 9 av 10 opplever at de i stor eller noen grad får mulighet til å lære nye ting og at de har selvbestemmelse. 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 organisasjonens mål.

Muligheten til å få nye arbeidsoppgaver oppleves i noe mindre grad enn de øvrige faktorene. I fjor var det 69 % som svarte at de i stor eller noen grad kunne få nye arbeidsoppgaver om de ønsket det, noe som var en forlengelse av en nedadgående trend siden 2016. I år har denne andelen gått opp til 72 %, men utviklingen siden i fjor er innenfor feilmarginene.

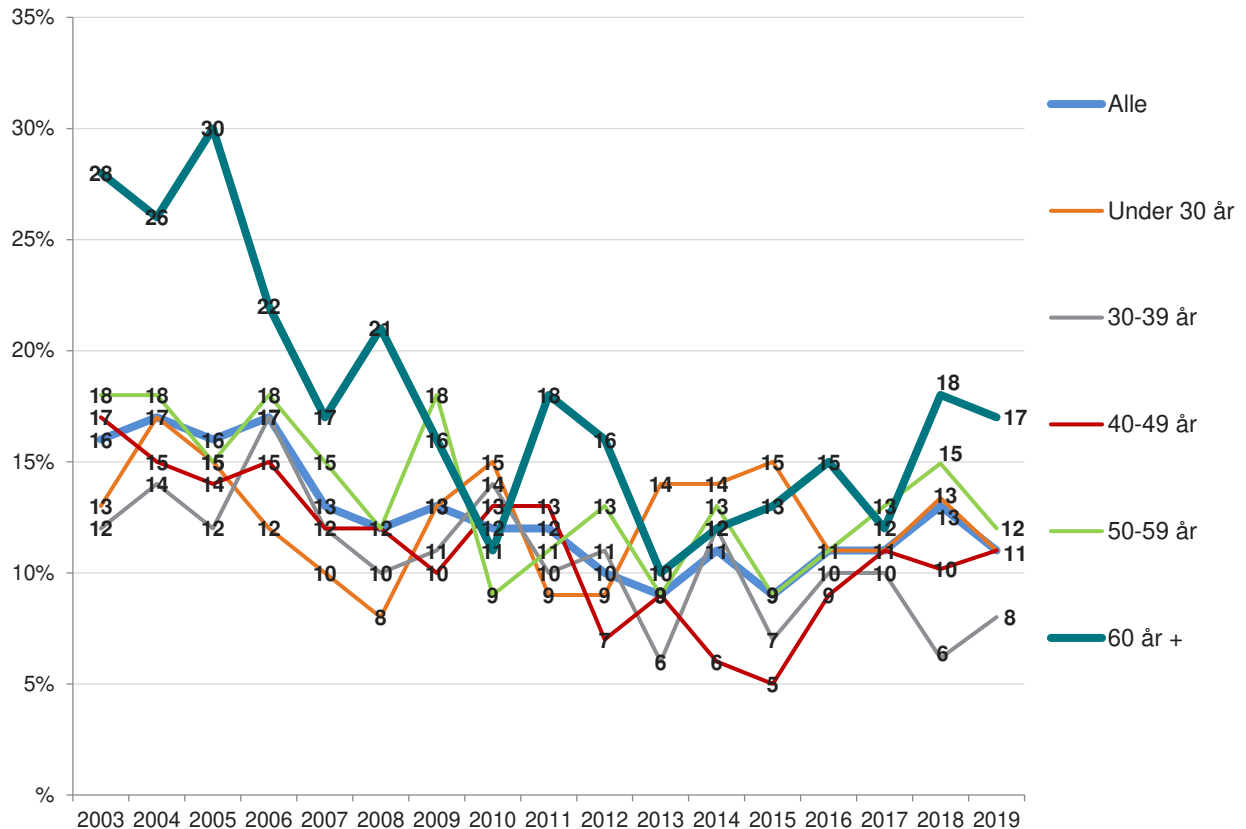
Resultatene viser også at det er forskjeller mellom utdannings- og inntektsnivå. Høytlønnede og høyt utdannede opplever i større grad enn andre selvbestemmelse, mulighet for læring og nye arbeidsoppgaver og at kollegaer spør dem om råd.

Når det gjelder ulikheter mellom aldersgrupper, ser vi at yrkesaktive over 60 år sjeldnere «i stor grad» opplever at de får mulighet til å lære nye ting (45 %) sammenlignet med gjennomsnittet (56 %). Tilsvarende andel for de under 30 år er tydelig høyere (63 %). 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.

Yrkesaktive over 60 år ligger over gjennomsnittet på spørsmål om de har selvbestemmelse i egen jobb. 70 % av de eldste oppgir at de i stor grad har selvbestemmelse i arbeidet, mot gjennomsnittet på 58 %.

Figur 10. I hvor stor grad opplever du følgende i ditt arbeid? (2003-2019)

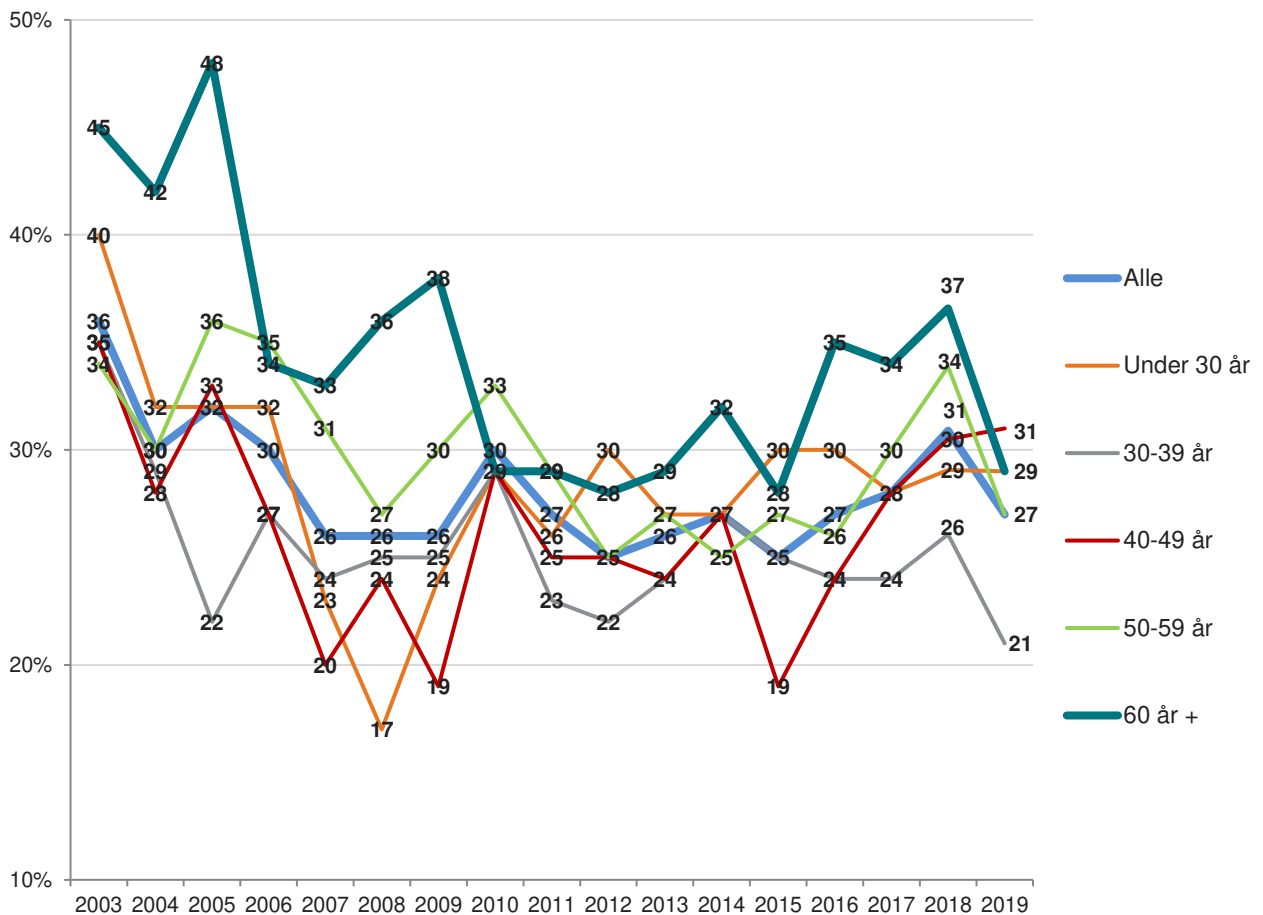
«Du får mulighet til å lære nye ting». Andel som svarer «i liten grad» eller «slett ikke»



Figur 10 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». I år ser vi at det fortsatt er en del forskjell mellom de eldste og de øvrige i andelen som «i liten grad» eller «slett ikke» opplever at de får mulighet til å lære nye ting. Som i fjor er det nær 2 av 10 i den eldste aldersgruppen (60 år +) som opplever dette. Dette står i kontrast til resultatene for 2017, da det ikke var vesentlige forskjeller i svar mellom ulike aldersgrupper. Tidligere har det imidlertid også vært større forskjeller i svar mellom ulike aldersgrupper, som det fremgår av figur 10.

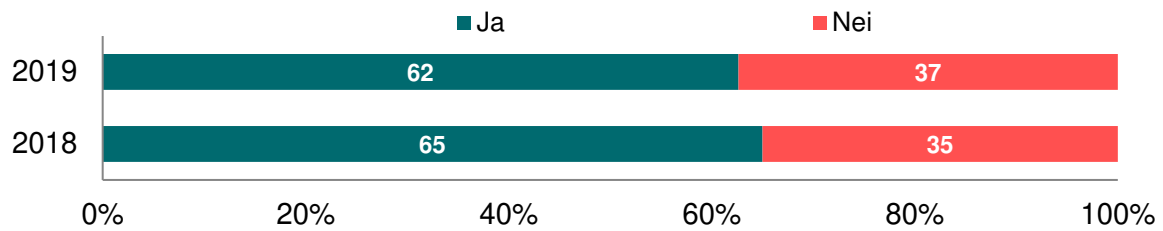
Figur 11. I hvor stor grad opplever du følgende i ditt arbeid? (2003-2019)

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



Figur 11 viser forskjeller mellom aldersgrupper når det gjelder mulighet til å få nye arbeidsoppgaver hvis man ønsker det. Andelen som er illustrert er de som svarer «i liten grad» eller «slett ikke». Mellom 2015 og 2018 var det en oppadgående trend på totalnivå. Siden i fjor har andelen «i liten grad» eller «slett ikke» gått noe ned i de fleste aldersgruppene. Nedgangen er sterkest blant de yrkesaktive i de eldste aldersgruppene; 60 år+ (ned 8 prosentpoeng) og 50-59 år (ned 7 prosentpoeng). Vi er nå tilbake på nivå med 2015. Sammenligner vi med 2003, er det nå færre i samtlige aldersgrupper som mener at de i liten grad eller slett ikke får mulighet til å få nye arbeidsoppgaver.

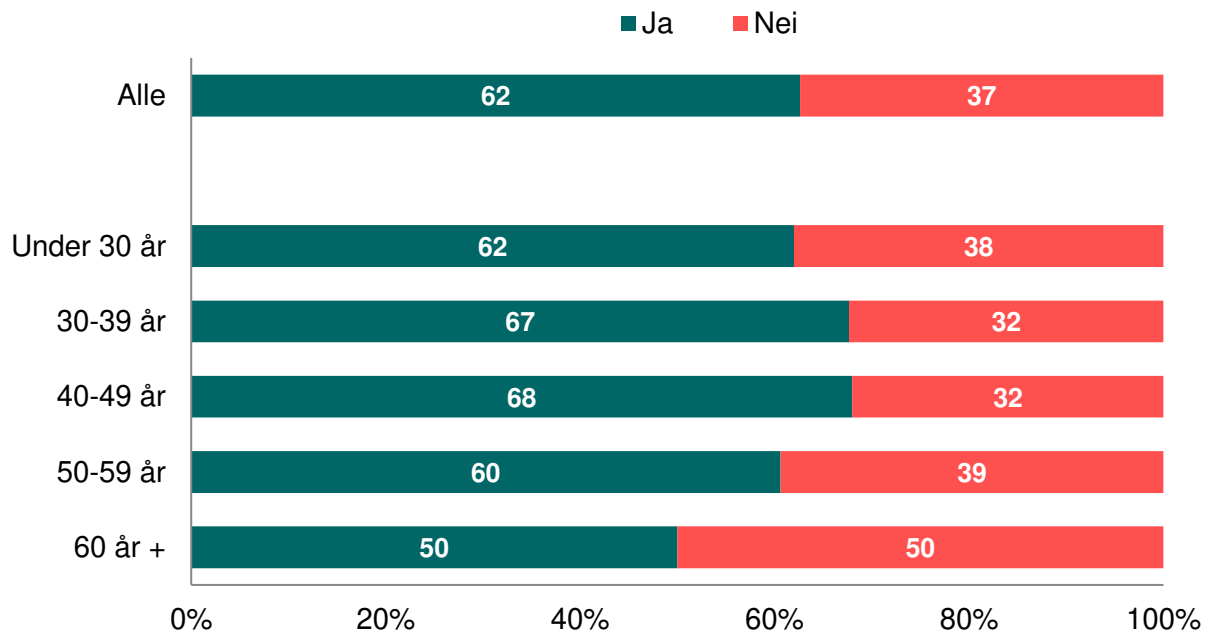
Figur 12. Har du deltatt i kurs, opplæring eller utdanning gjennom jobben din i løpet av de siste 12 måneder? (2018-1209)



Over 6 av 10 svarer at de har deltatt i kurs, opplæring eller utdanning gjennom jobben i løpet av de siste 12 månedene. Utviklingen siden i fjor er innenfor feilmarginene.

Figur 13. Har du deltatt i kurs, opplæring eller utdanning gjennom jobben din i løpet av de siste 12 måneder? (2019)

Andeler fordelt på aldersgrupper

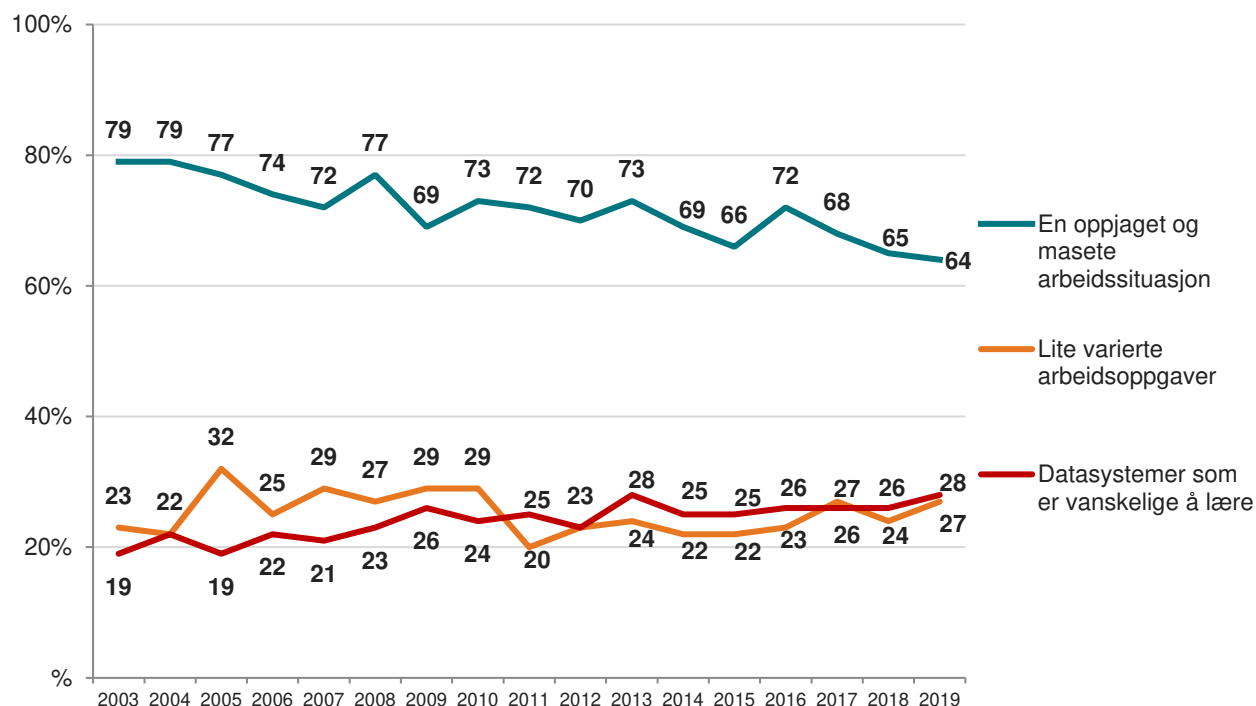


I figur 13 viser den øverste linjen hele utvalget, mens linjene under viser andelen per aldersgruppe. Yrkesaktive over 60 år har i mindre grad enn de øvrige deltatt i slike kurs. I denne gruppen har halvparten deltatt i kurs, opplæring eller utdanning gjennom jobben de siste 12 måneder.

Personer med høy inntekt og høyere utdanning har i noe større grad deltatt i kurs, opplæring eller utdanning gjennom jobben de siste 12 måneder enn yrkesaktive i de øvrige inntekts- og utdanningskategoriene.

Figur 14. I hvor stor grad er arbeidet ditt preget av følgende? (2003-2019)

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



Figur 14 viser en oversikt over andelen som har svart «i stor grad» eller «i noen grad» på «push-faktorene», de negative faktorene. Nær 2 av 3 oppgir at arbeidssituasjonen deres oppleves som oppjaget eller masete i stor eller i noen grad. Her fortsetter den nedadgående trenden siden 2003. De andre negative faktorene er som tidligere langt mindre utbredt. Drøyt 1 av 4 yrkesaktive opplever at deres arbeid i stor eller noen grad er preget av lite varierte arbeidsoppgaver eller dataselementer som er vanskelig å lære. Siden første måling i 2003 viser trenden en svak økning i andelen som opplever dataselementer som er vanskelig å lære. Dette kan henge sammen med økt digitalisering i arbeidslivet, og at mange har flere dataselementer å forholde seg til enn før.

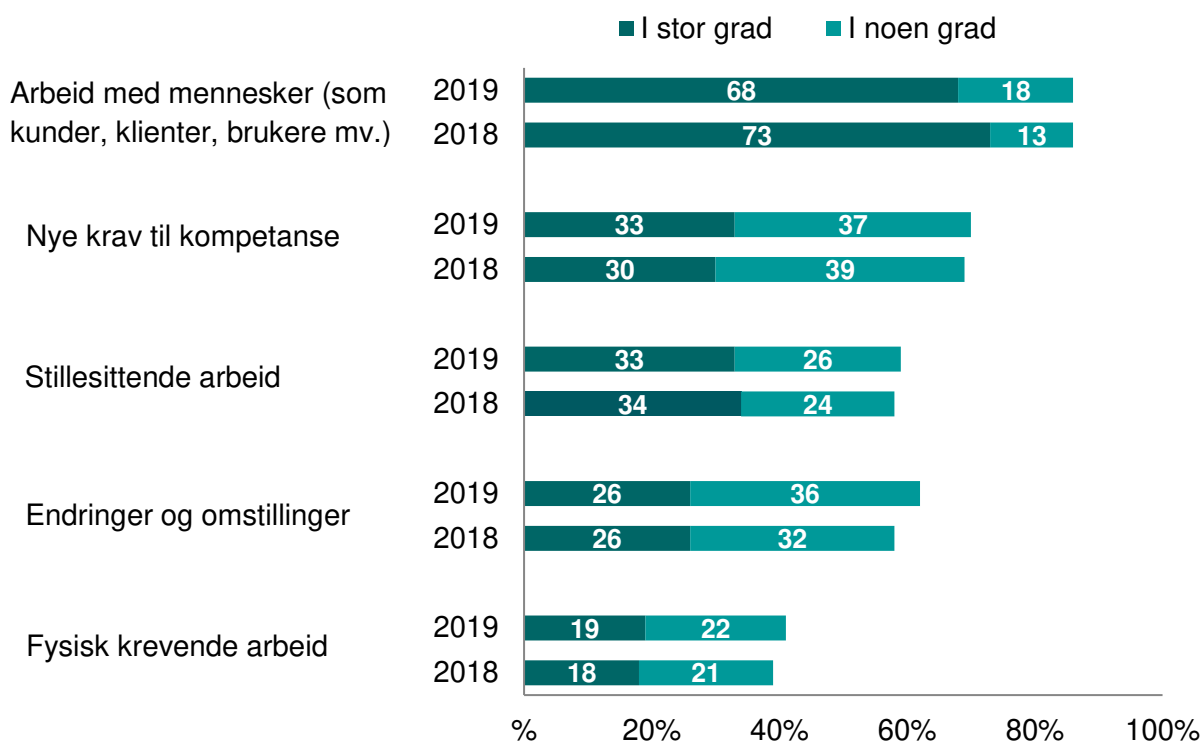
Hvis vi ser nærmere på aldersfordelingen for opplevelsen av å ha en oppjaget og masete arbeidssituasjon, finner vi at andelen er store i alle aldersgrupper og størst for dem i alderen 50 til 59 år. 71 % av yrkesaktive mellom 50 og 59 år opplever dette i stor eller noen grad, mens andelen er 67 % blant dem over 60 år. Tilsvarende andel er minst for de unge under 30 år (48 %).

I 2018 svarte 58 % 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 2019 er denne andelen på 55 %. Også i år finner vi en noe større andel kvinner enn menn blant disse. I motsetning til ved forrige gjennomføring er det i år ingen forskjeller avhengig av alder.

Kun drøyt 1 av 4 spurte opplever i stor eller noen grad at de har lite varierte arbeidsoppgaver. Heller ikke i årets undersøkelse finner vi noen særlige forskjeller over ulike alder på dette spørsmålet.

Figur 15. I hvor stor grad er arbeidet ditt preget av følgende? (2018-2019)

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



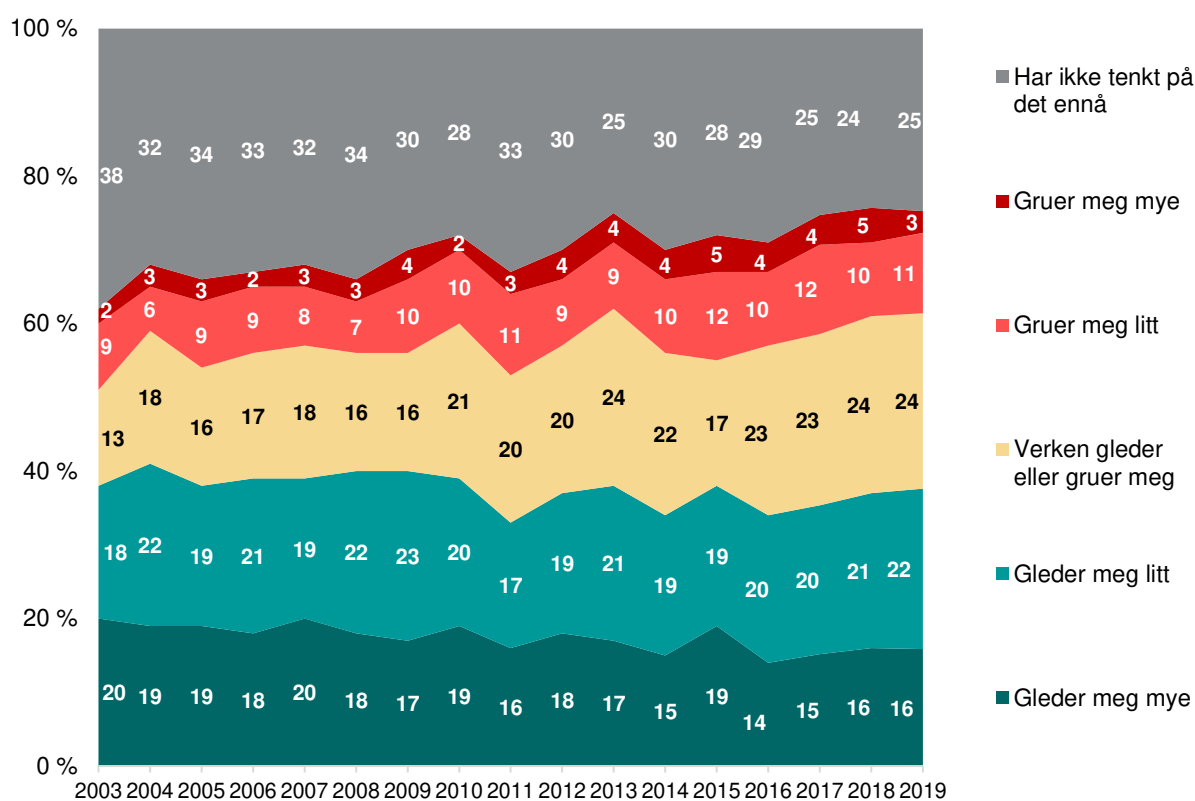
Figur 15 illustrerer ytterligere fem spørsmål om arbeidssituasjonen til den enkelte som ble stilt for første gang i fjor. En klart høyere andel har arbeid som i stor eller noen grad er preget av arbeid med mennesker (86 %) sammenlignet med fysisk krevende arbeid (41 %). Å jobbe med mennesker kan på den ene siden være en positiv faktor ved jobben, men kan på den annen side også være noe negativt om det bidrar til at den ansatte blir sliten. 7 av 10 opplever at det i stor eller noen grad er nye krav til kompetanse i arbeidet deres. Nær 6 av 10 opplever i stor eller noen grad stillesittende arbeid, mens over 6 av 10 opplever at arbeidet er preget av mye endring og omstilling. Dette er relativt likt sammenlignet med resultatene fra i fjor.

Hvis vi ser nærmere på sektortilhørigheten til yrkesaktive som opplever at arbeidet deres i stor eller noen grad er preget av endring og omstilling gjelder dette over 81 % som jobber i staten. 69 % som jobber i kommunen eller fylkeskommunen og 56 % av yrkesaktive i privat sektor oppgir det samme.

4.3 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 i jobben at man gleder seg mye til å gå av. Vi har derfor stilt spørsmål om man gleder eller gruer seg til å gå av med pensjon. I tillegg er et viktig siktemål med undersøkelsen å avdekke hvilke holdninger som knytter seg til å stå 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. Vi vil også se på motivasjonsgrunnlaget for å fortsette i arbeid etter rett til pensjon.

Figur 16. Gleder eller gruer du deg til å gå av med pensjon, det vil si tre helt ut av arbeidslivet? (2003-2019)



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.

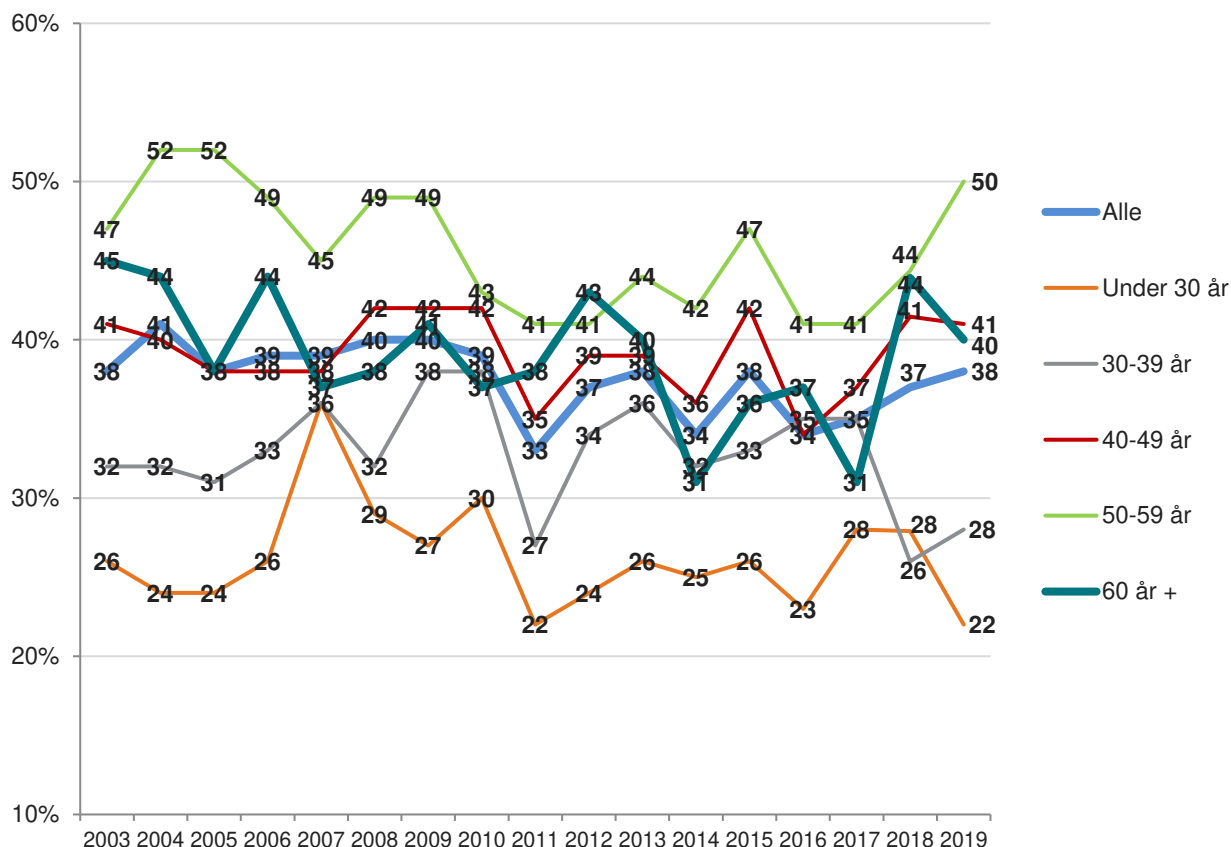
2011-målingen var den første etter gjennomføringen av pensjonsreformen. Den viste at det var færre enn året før som gledet seg (mye eller litt) til å gå av med pensjon, det vil si en

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 16). I 2019 svarer 16 % at de gleder seg mye, mens 22 % 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 14 %.

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 24 % i 2019) og nedgangen i andelen som ikke har tenkt på det ennå (fra 38 % i 2003 til 25 % i 2018). 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 17. Gleder eller gruer du deg til å gå av med pensjon, det vil si tre helt ut av arbeidslivet? (2003-2019)

Andel som «gleder seg mye» eller «gleder seg litt»

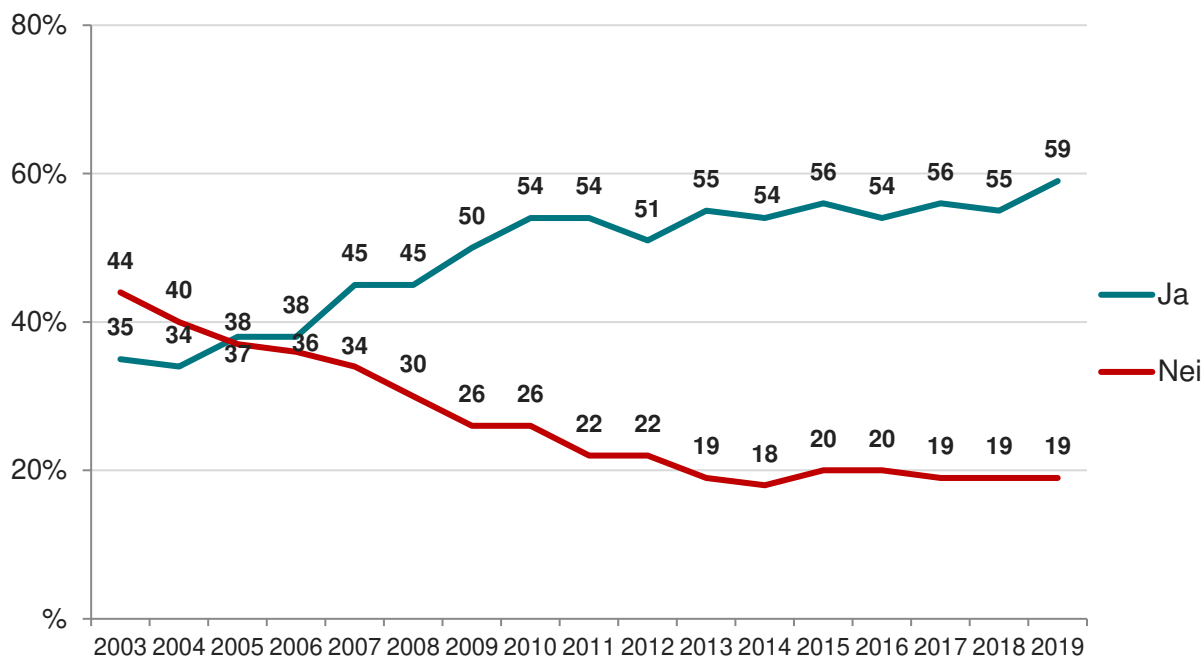


Figur 17 viser andelen yrkesaktive som gleder seg litt eller mye til å gå av med pensjon fordelt på aldersgrupper. Her kan vi se at personer mellom 50 og 59 år gleder seg i større grad enn de øvrige aldersgruppene til å tre ut av arbeidslivet (5 av 10). Blant yrkesaktive i den eldste aldersgruppen er det 4 av 10 som gleder seg, dette er marginalt færre enn i 2018 (44 %). Fra 2017 til 2018 var det et byks fra 31 % til 44 % som gledet seg litt eller mye til å tre ut av arbeidslivet i denne gruppen. Variasjoner fra år til år må delvis forklares ved tilfeldige utslag fordi aldersgruppene inneholder få respondenter hver for seg. Aldersgruppen

50-59 år har siden 2003 ligget relativt høyt sammenlignet med de øvrige aldersgruppene. Vi ser også at de yrkesaktive over 60 år signifikant oftere gruer seg til å gå av med pensjon enn gjennomsnittet (22 % mot 14 %).

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 18. Kan du tenke deg å fortsette i arbeid etter at du får rett til pensjon? (2003-2019)

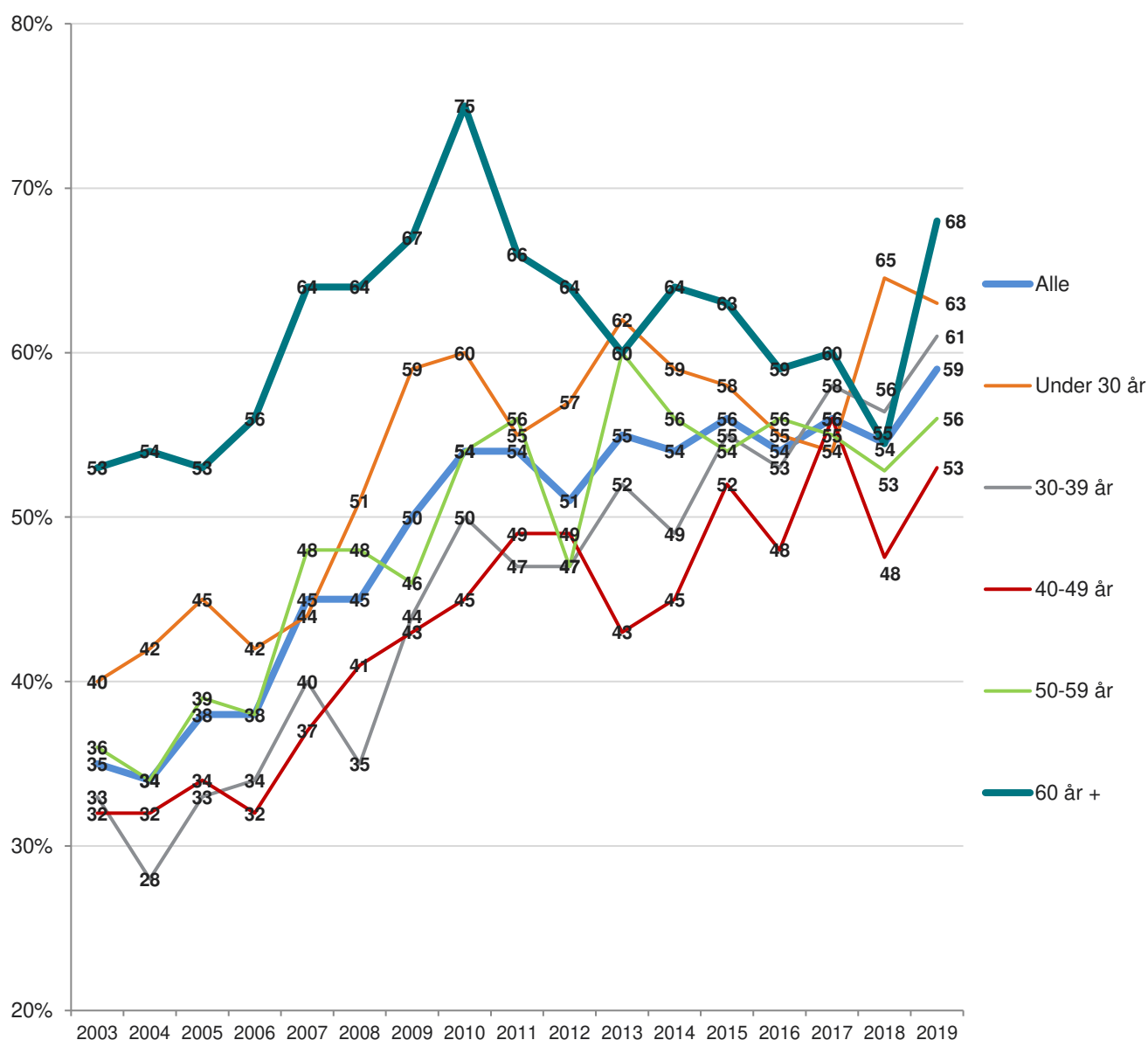


Nær 6 av 10 yrkesaktive kan tenke seg å fortsette i arbeid etter at de får rett til pensjon (figur 18). Andelen økte betydelig fra 2003 (35 %) til 2010 (54 %), og har siden det vært relativt stabil. Selv om andelen som svarer ja er høyere enn i fjor, så er økningen innenfor feilmarginene. Vi må derfor vente med å konkludere med at den stabile trenden fra 2010 til 2018 er brutt.

Rundt 2 av 10 yrkesaktive kan ikke tenke seg å fortsette i arbeid etter å få rett til pensjon. Dette er omtrent samme resultatet som de siste 6-7 årene, men betydelig færre enn ved oppstarten av undersøkelsen i 2003 (44 %).

Figur 19. Kan du tenke deg å fortsette i arbeid etter at du får rett til pensjon? (2003-2019)

Andel som svarer «ja»



Den største andelen som kan tenke seg å fortsette i arbeid etter at man får rett til pensjon har omtrent uten unntak vært senioren over 60 år siden undersøkelsen startet i 2003. Slik er det også i år, hvor nærmere 7 av 10 yrkesaktive som er 60 år eller eldre kan tenke seg å fortsette å stå i arbeid etter at de får rett til pensjon. I fjor så vi et brudd med denne trenden hvor 54 % av senioren som var 60 år eller eldre svarte at de kunne tenke seg å fortsette i arbeid, noe som tilsvarte gjennomsnittet.

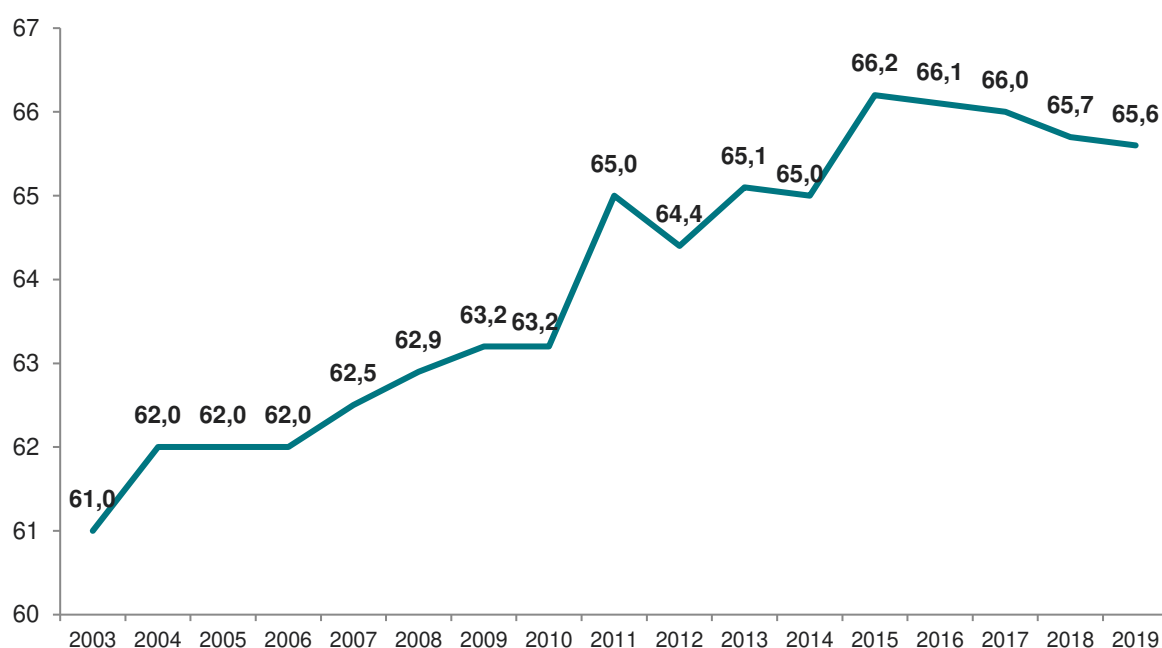
Fra 2003 til 2010 var det en økning i alle aldersgrupper i andelen som kunne tenke seg å fortsette i arbeid etter at fikk rett pensjon. Mellom 2010 og 2018 var det en stagnasjon eller nedgang i denne andelen i de forskjellige aldersgruppene. Med unntak av gruppen under 30 år har det siden i fjor vært en økning i samtlige aldersgrupper i andelen som kan tenke seg å fortsette i arbeid etter at de får rett til pensjon. Det kan anses som en positiv utvikling at det

generelt sett er en økning i andel personer som kan tenke seg å fortsette i arbeid etter å ha fått rett til pensjon. Funnene viser at det er et klart potensial i norsk arbeidsliv for å legge til rette for at de som ønsker det kan fortsette å jobbe etter rett til pensjon.

Som ved tidligere gjennomføringer, finner vi at menn oftere enn kvinner ønsker å fortsette i arbeid etter at de får rett til pensjon (65 % menn mot 52 % kvinner). Det er også noe variasjon avhengig av sektor: 45 % av yrkesaktive i kommune eller fylkeskommune kan tenke seg å fortsette i arbeid etter at de får rett til pensjon, mot 65 % i privat sektor og 60 % i statlig sektor.

Figur 20. Ved hvilken alder kunne du tenke deg å tre helt ut av arbeidslivet hvis du selv kunne velge helt fritt? (2003-2019)

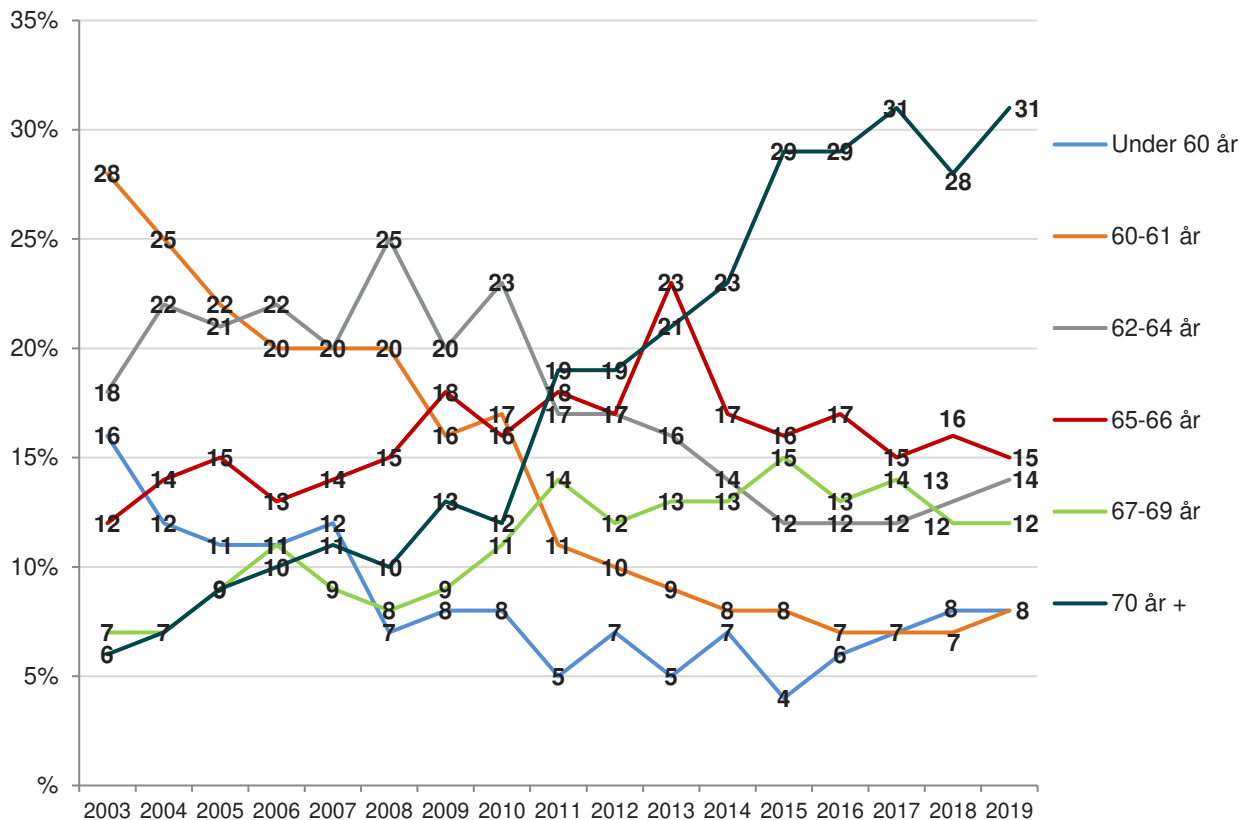
Gjennomsnittlig ønsket avgangsalder



Figur 20 viser gjennomsnittlig ønsket avgangsalder dersom man kunne velge fritt.⁴ Kurven viste en økende trend frem mot 2015, hvor den stoppet noe opp og har siden dette holdt seg på omtrent samme nivå. I år oppgir de yrkesaktive i gjennomsnitt at de kan tenke seg å tre ut av arbeidslivet når de er 65,6 år. Dette er nesten 5 år mer enn i 2003.

⁴ 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.

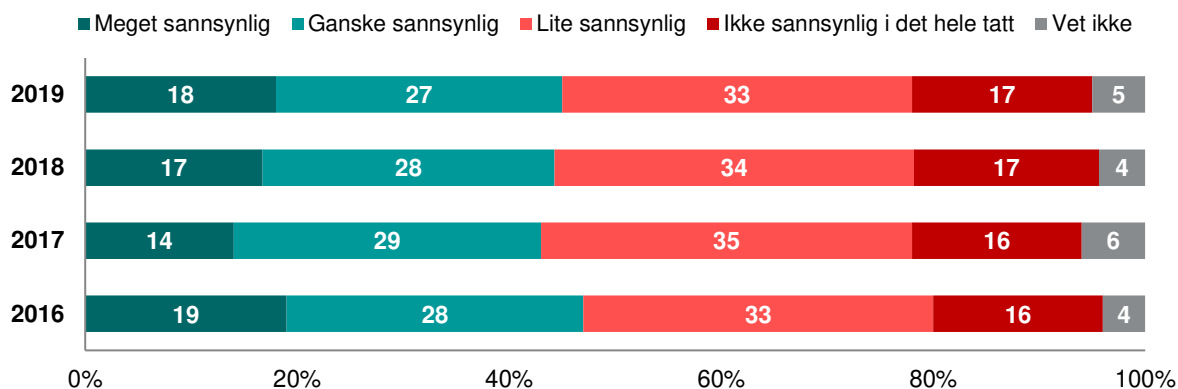
Figur 21. Ved hvilken alder kunne du tenke deg å tre helt ut av arbeidslivet hvis du selv kunne velge helt fritt? (2003-2019)



Den nederste og nest nederste kurven viser andeler som ønsker seg forholdsvis tidlig avgang, henholdsvis «60-61 år» og «under 60 år». Andelene er relativt små, men andelen som svarer «under 60 år» har økt noe siden 2015. Kurven som viser senest avgang (70 år eller senere) har vokst betydelig siden 2014, og skiller seg fra de øvrige grafene. Etter et en liten dupp i 2018 er vi tilbake på det rekordhøye nivået på denne kurven fra 2017. 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 er i år på nivå med i fjor. Den langsiktige trenden er imidlertid at store og økende andeler ønsker å tre ut av arbeidslivet ved høy alder.

Figur 22. Hvor sannsynlig er det at du vil stå i arbeid etter fylte 67 år? (2016-2019)

Filter: Under 67 år (97 %)



Vi har vi spurt yrkesaktive personer under 67 år hvor sannsynlig det er at de vil stå i arbeid etter fylte 67 år. 45 % svarer at det er meget eller ganske sannsynlig at de vil fortsette i arbeid etter fylte 65 år, mens 50 % svarer at det er lite eller ikke sannsynlig. Denne svarfordelingen har holdt seg relativt stabil siden 2016.

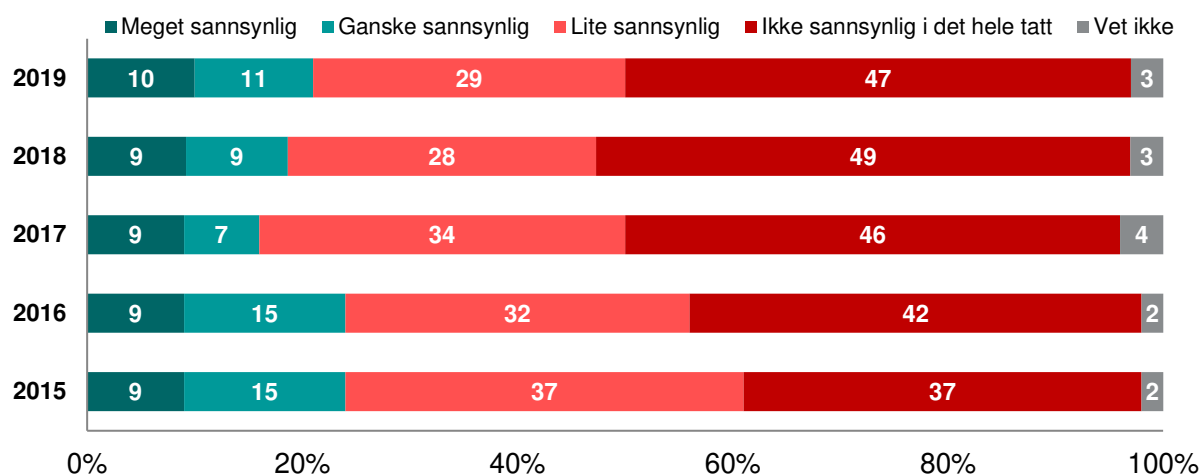
Vi finner de samme forskjellene mellom sektorer som i fjor: Hele 52 % av de ansatte i privat sektor svarer at det er meget eller ganske sannsynlig at de vil fortsette å jobbe etter at de har blitt 67 år, mot 44 % i statlig sektor og kun 29 % i kommunal/fylkeskommunal sektor. Vi ser imidlertid ikke de samme forskjellene avhengig av utdanningsnivå og geografi som i fjor.

Også i år finner vi kjønnsforskjeller. 52 % av yrkesaktive menn under 67 år mener det er meget eller ganske sannsynlig at de vil fortsette i arbeid etter fylte 67 år, mens tilsvarende andel blant kvinner er 36 %. Dette er i tråd med resultatene over om at kvinner i mindre grad enn menn kan tenke seg å fortsette i arbeid etter at de får rett til pensjon. Det er en sannsynlighet for at kjønnsforskjellene henger sammen med ulik arbeidsbelastning, både fra det tradisjonelt sett kjønnsdelte arbeidsmarkedet og ikke minst i hjemmet.

Når det gjelder alder, finner vi som i fjor at større andeler av dem på 50 til 59 år og over 60 år (60 %) mener at det er lite eller ikke sannsynlig at de vil stå i arbeid etter fylte 67 år sammenlignet med gjennomsnittet (50 %).

Figur 23. Hvor sannsynlig er det at du vil stå i arbeid frem til fylte 72 år? (2015-2019)

Filter: Over 50 år (39 %)



Vi har spurt personer på 50 år og eldre hvor sannsynlig det er at de vil stå i arbeid frem til fylte 72 år. Et mindretall på 21 % oppgir at dette er meget eller ganske sannsynlig. Det er marginalt flere enn i 2018 (18 %), og forskjellen er innenfor feilmarginene.

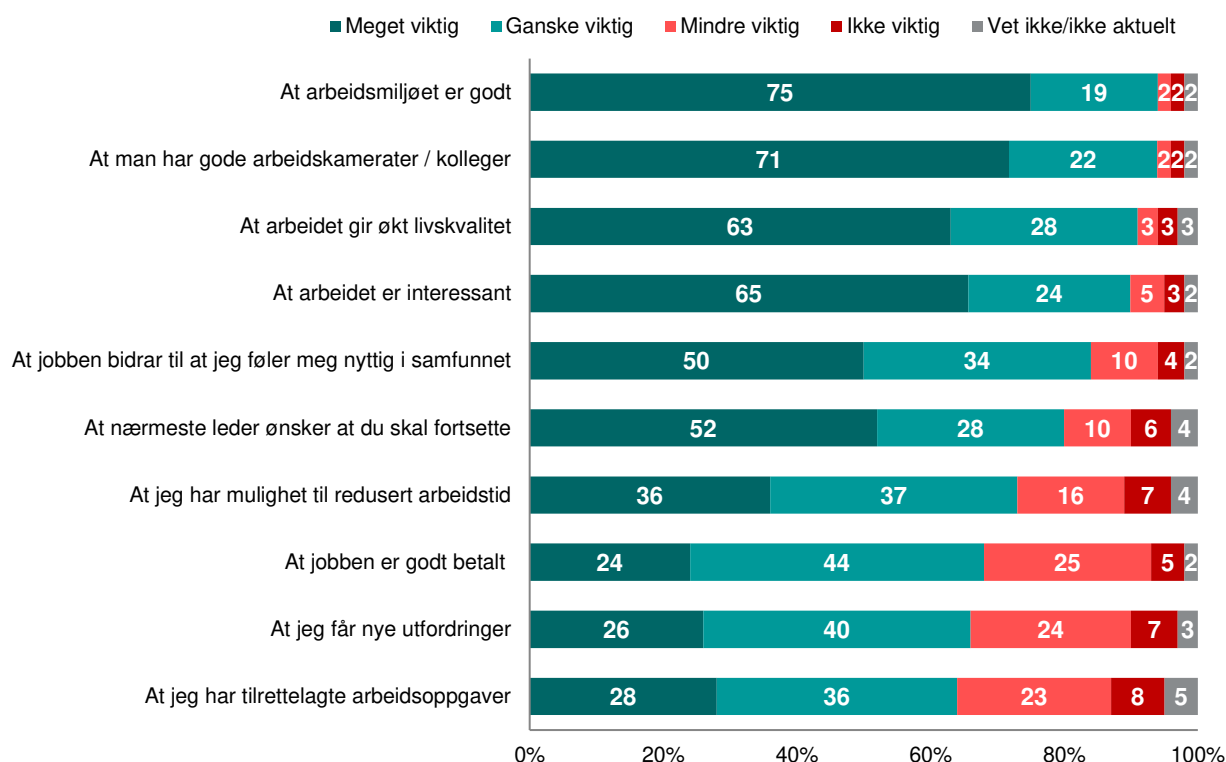
En større andel kvinner (57 %) mener det ikke er sannsynlig i det hele tatt at de vil stå i arbeid frem til fylte 72 år sammenlignet med menn (38 %). Kjønnsforskjellene er i tråd med andre funn om holdninger til avgang fra arbeidslivet (figur 19 og figur 22).

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. Dette sier mye om hvor skoen trykker, og kan gi viktige signaler for hvilke seniorpolitiske tiltak som bør iverksettes eller forsterkes, slik at eldre trives på jobben og blir lenger i arbeid. Det er sannsynligvis lettere for eldre arbeidstakere å ta stilling til vurderinger av motivasjonsgrunnlag, så i det følgende har vi delt opp befolkningen i over og under 62 år. Vi skal først se på svarene til arbeidstakere under 62 år (figur 24 og 25) før vi ser på arbeidstakere på 62 år eller eldre (figur 26 og 27). I det følgende refererer vi til andelen som svarer «ganske viktig» + «meget viktig» når vi skriver «viktig», med mindre annet spesifiseres.

Figur 24. Hvor viktige er følgende grunner for deg for at du skal fortsette i arbeid etter at du får rett til pensjon? (2019)

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 kameratskap og arbeidsmiljø 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».

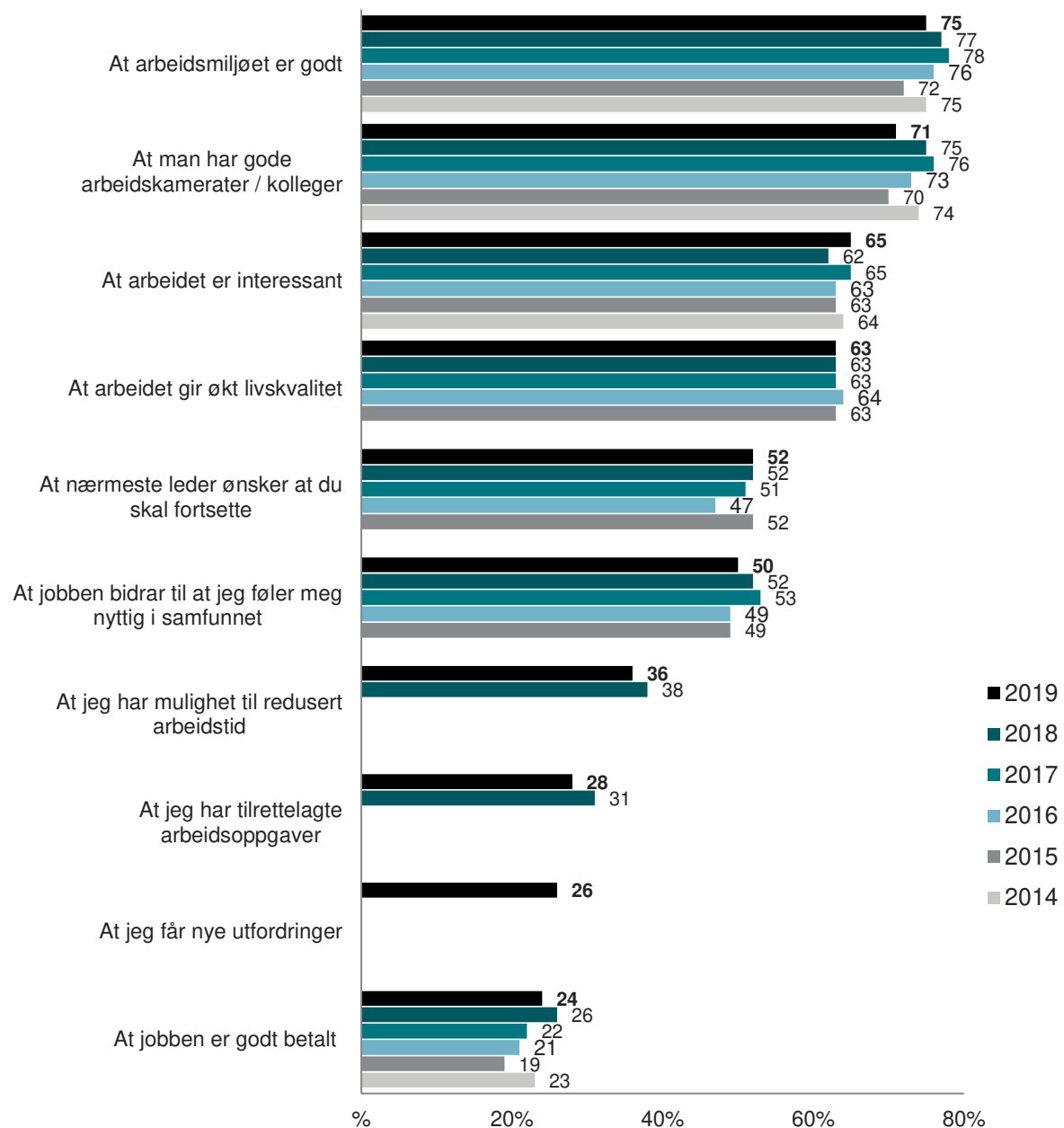
Tilrettelagte arbeidsoppgaver er det som færrest synes er viktig, etterfulgt av at man får nye utfordringer (nytt spørsmål i år) og at jobben er godt betalt. Det er viktig å legge merke til at selv grunnene med lavest viktighet har en relativt høy score (over 60 % «meget viktig» + «ganske viktig»). Dette 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 stå i jobb etter pensjonsalder enn kvinner. Menn skiller seg derimot ut på et av alternativene: 92 % av menn synes det er viktig at arbeidet er interessant mot 86 % av kvinner. På de fleste andre alternativene så svarer kvinner «meget/ganske viktig» oftest.

Figur 25. Hvor viktige er følgende grunner for deg for at du skal fortsette i arbeid etter at du får rett til pensjon? (2014-2019)

Andeler som svarer «meget viktig»

Filter: Under 62 år (92 %)

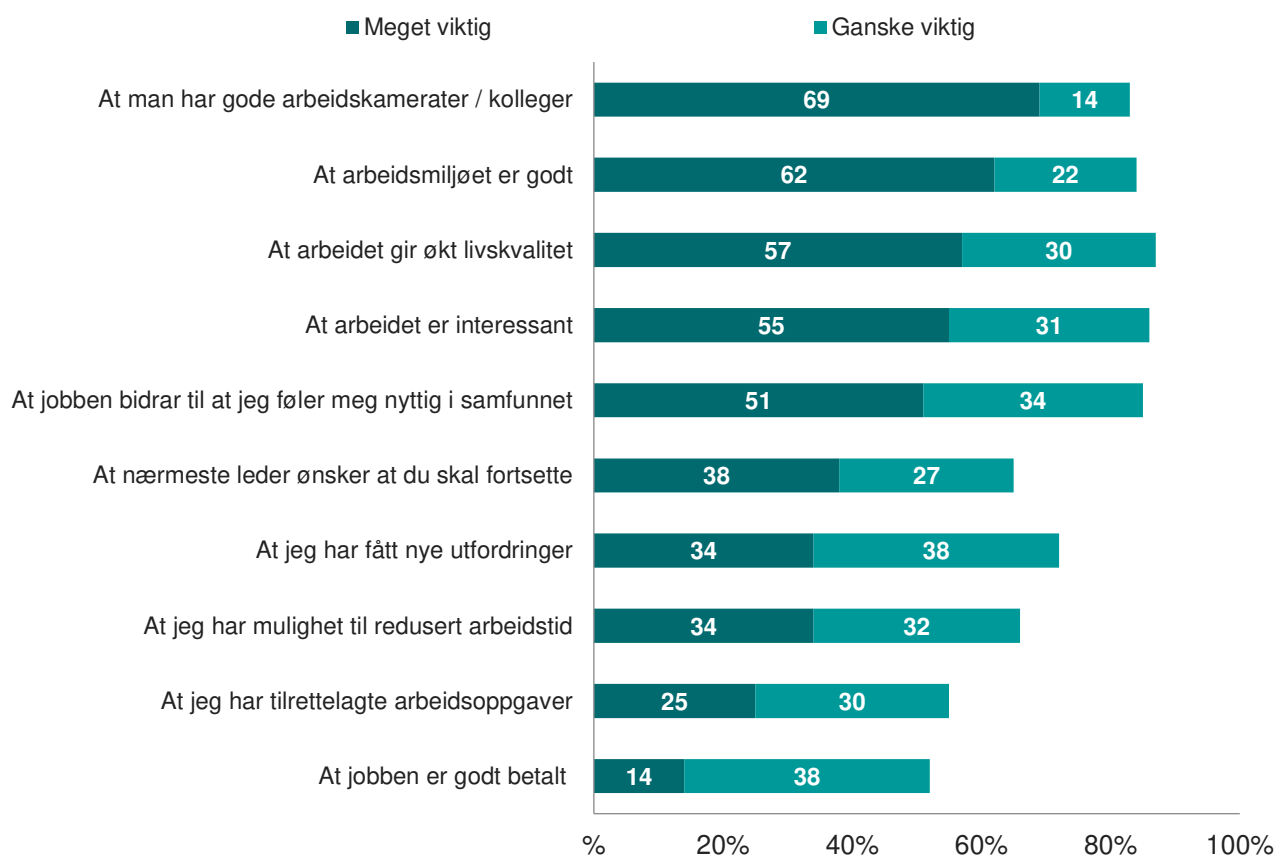


I figur 25 har vi spisset fremstillingen, og viser kun andelene som svarer «meget viktig». Som det fremgår av figuren, har fire av grunnene vært med i spørreskjemaet siden 2014, tre nye ble lagt til i 2015, to nye i 2018 og ett nytt spørsmål har blitt lagt til i år.

Utviklingen er for alle de oppgitte grunnene ganske stabil, og det er ingen store bevegelser, verken fra forrige gjennomføring eller over tid.

Figur 26. Hvor viktige er følgende grunner for deg for at du har fortsatt i arbeid etter at du fikk rett til pensjon? (2019)

Filter: Over 62 år (8 %)



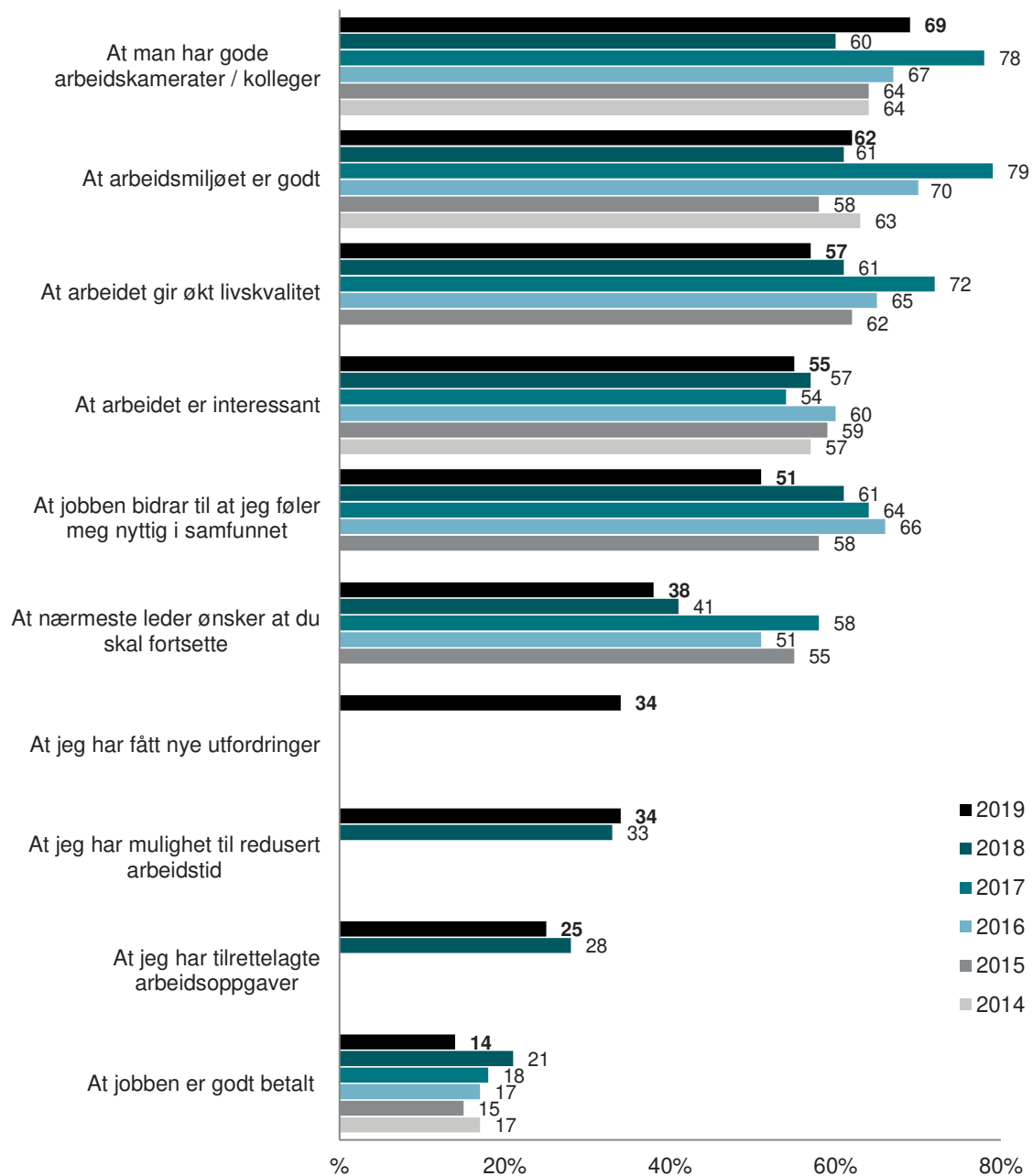
Mange av dem som allerede er over 62 år er i en alder der de har kunnet ta et valg om å avslutte arbeidslivet. Vi har derfor bedt denne gruppen om å ta stilling til de samme motivasjonsfaktorene, men vi har denne gangen spurt om hvorfor de har fortsatt i arbeid. Vi ser at det i all hovedsak er de samme faktorene som fremstår som viktigst også for de eldre som har valgt å bli værende i arbeid. Fordi dette er en liten gruppe (77 intervjuer, 8 % av utvalget), presenterer vi kun andelene for «meget» og «ganske» viktig. Av samme grunn presenterer vi ikke eventuelle forskjeller mellom undergrupper i utvalget. Svaralternativene i figur 26 er sortert slik at motivasjonsfaktorene med størst totalandel «meget viktig» er øverst.

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 soleklart 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. Det er nærliggende å trekke en parallell til funnene tidligere i rapporten om at over 9 av 10 i de to senior-aldersgruppene opplever at ens arbeid er viktig for en nå for tiden (figur 6). Tilsvarende høye andeler i de eldste aldersgruppene opplever også i noen eller stor grad å ha selvbestemmelse i jobben (figur 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.

Figur 27. 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» (2014-2019)

Filter: Over 62 år (8 %)



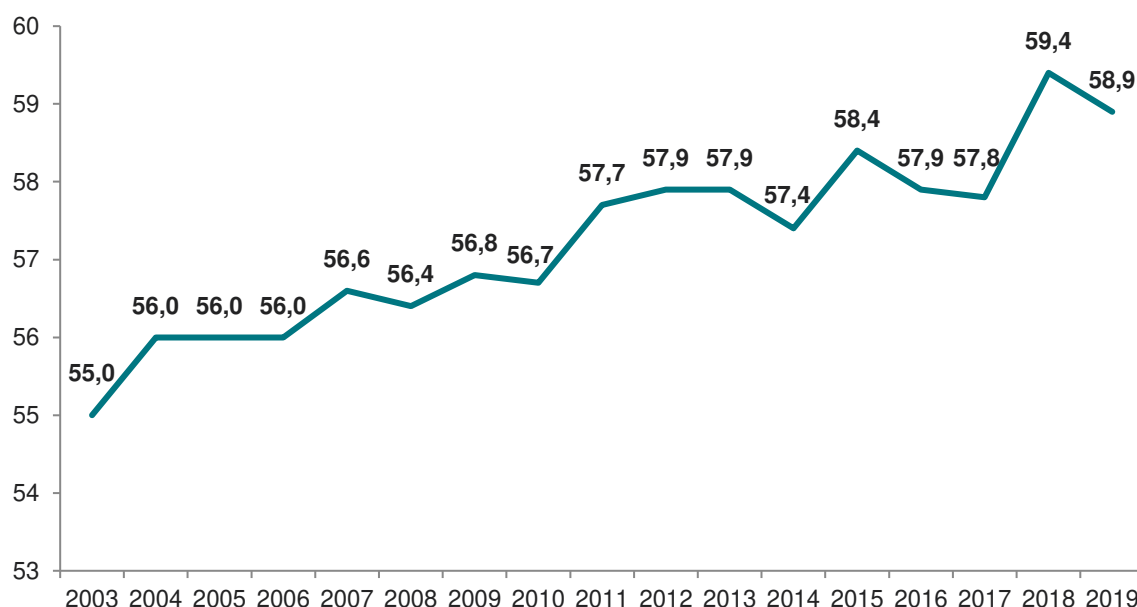
Figur 27 viser utviklingen på samme spørsmål de siste årene, og vi ser her en del variasjon i tidsserien. Her må vi ta med i betraktningen at respondentene over 62 år utgjør kun ca. 10 % av utvalget i hver runde, og at feilmarginene derfor er forholdsvis store. Vi observerer fremdeles en tendens til 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 stå i jobb lenger.

4.4 Oppfatninger om alder, aldersgrenser 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 oppfattelse 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. Vi ser også på oppfatninger om øvre aldersgrense i arbeidslivet. I tillegg undersøker vi opplevelse og utbredelse av forskjellsbehandling og aldersdiskriminering i arbeidslivet.

Figur 28. Ved hvilken alder vil du anslå at folk begynner å bli regnet som "eldre" i arbeidslivet? (2003-2019)

Gjennomsnittsalder

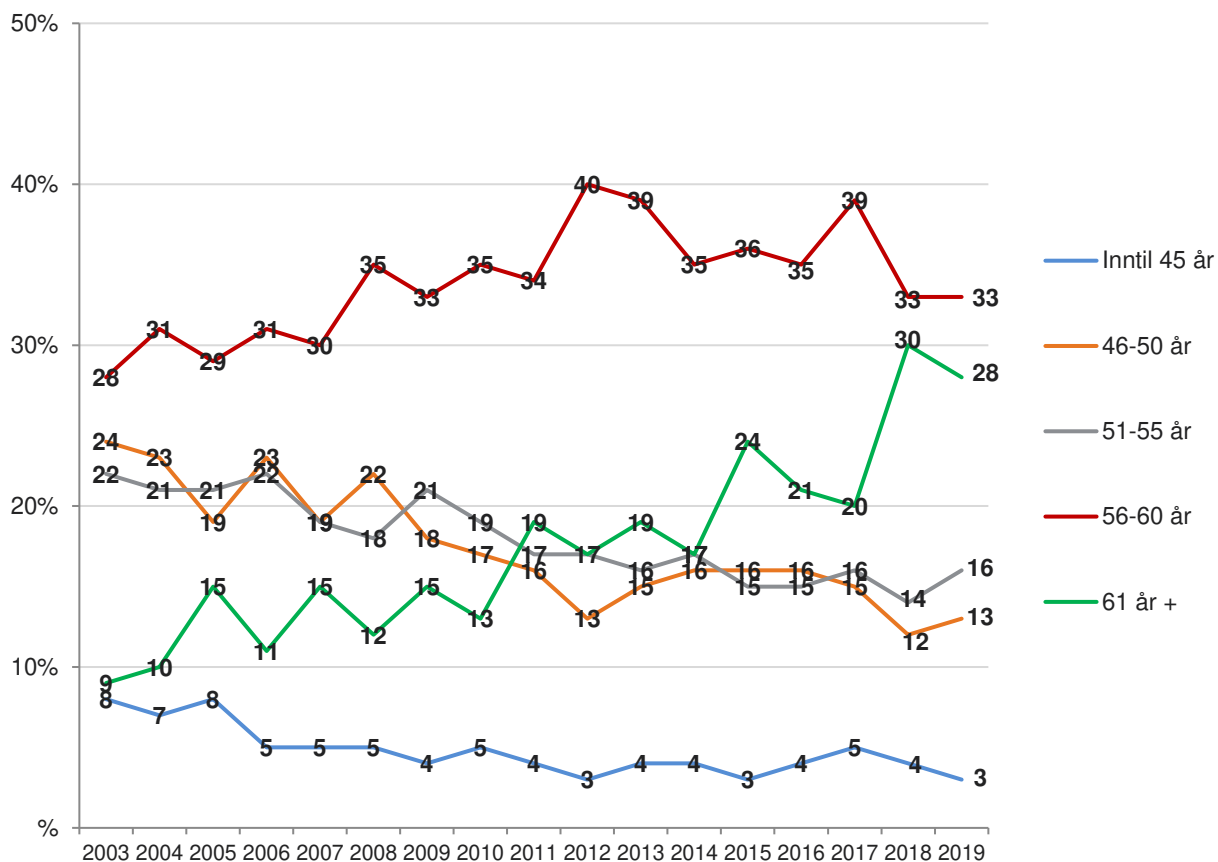


Som vi ser av kurven i figur 28 så har det vært en jevn stigning i hvilken alder som regnes som «eldre» i arbeidslivet, selv om anslaget har gått noe ned fra fjorårets «toppnotering» på 59,4 år. Totalt sett så ser vi at gjennomsnittsalderen som av befolkningen regnes som «eldre» i arbeidslivet har steget med 1 år per tredje år, i gjennomsnitt. Med andre ord har de «eldre» blitt eldre enn før. Fra 2003 til i dag har gjennomsnittsalderen økt med nærmere 4 år.

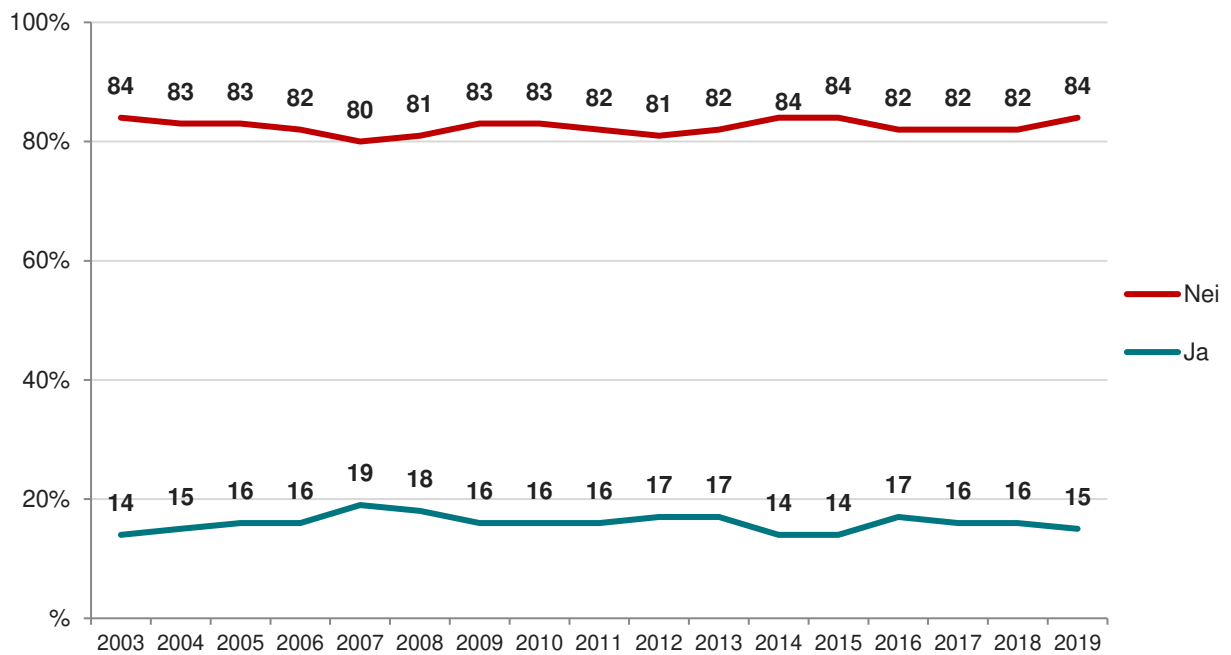
De ulike aldersgruppene av yrkesaktive har et sterkt sammenfallende syn på dette, med unntak av de aller yngste. Som i tidligere undersøkelser har gruppen under 30 år en oppfatning av at man er «eldre» ved en lavere alder (ca. 57-58 år) enn øvrige aldersgrupper (ca. 59-60 år). Gjennomsnittoppfatningen for kvinner er ca. 60 år, mens den er ca. 58 år for menn. Dette observerte vi også i tidligere undersøkelser.

Forskjellene mellom offentlig og privat sektor er små. Statlig sektor ligger på snittet (59 år), med kommunal sektor marginalt over (60 år) og privat sektor marginalt under (58,4 år).

Figur 29. Ved hvilken alder vil du anslå at folk begynner å bli regnet som "eldre" i arbeidslivet? (2003-2019)



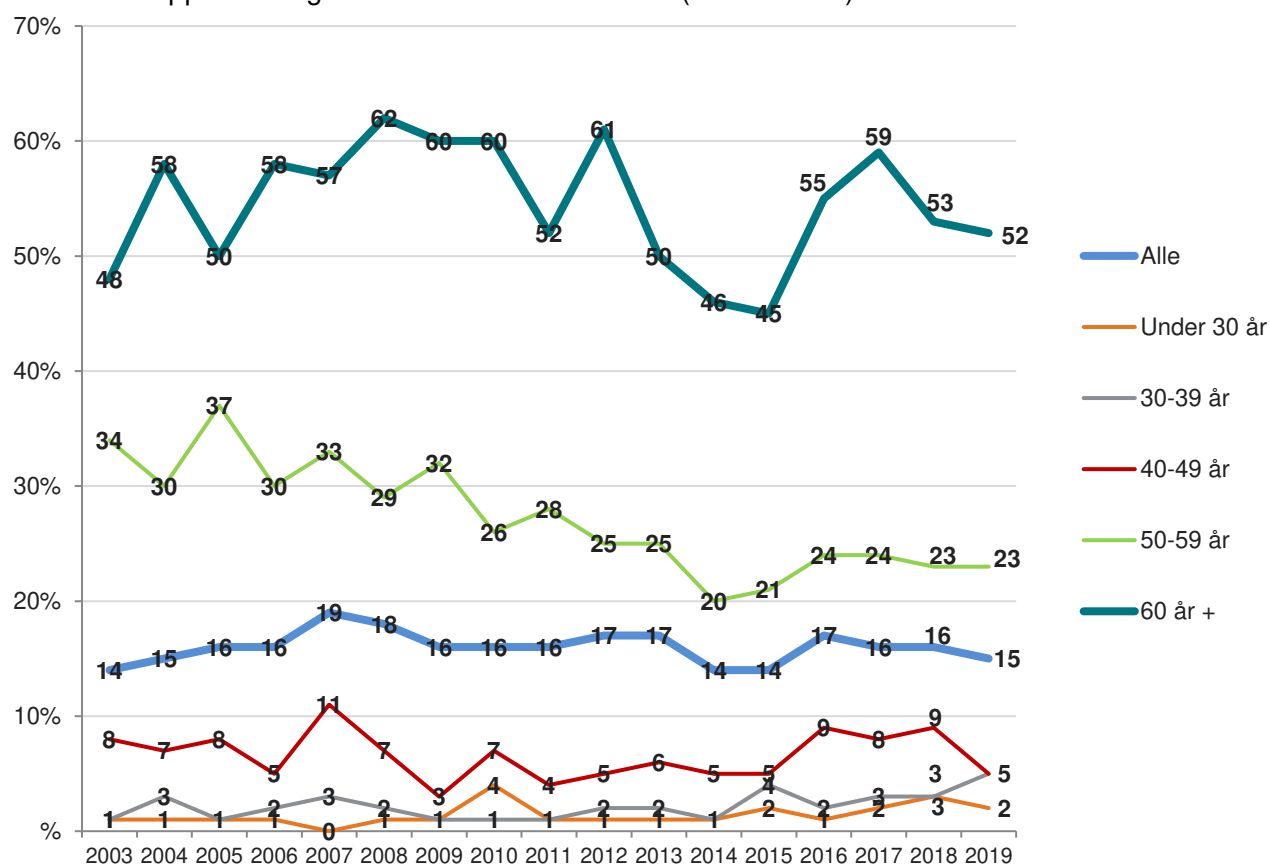
I figur 29 har vi slått sammen respondentenes svar i aldergrupper. Det er ingen store forandringer i befolkningens svar ved denne gjennomføringen sammenlignet med i fjor. Til sammen mener omtrent 6 av 10 at man minst er 56 år før man blir regnet som eldre i arbeidslivet – på linje med tallene fra de siste årene.

Figur 30. Oppfatter du deg selv som "eldre" i arbeidslivet? (2003-2019)

Spørsmålet i figur 30 avdekker utbredelsen av en følelse som potensielt kan representere en seniorpolitisk utfordring, nemlig om man oppfatter seg selv som eldre i arbeidslivet. Disse andelenes er svært jevne over hele tidsserien, noe som er interessant når vi så i figur 28 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 nedenfor.

Figur 31. Oppfatter du deg selv som «eldre» i arbeidslivet? (2003-2019)

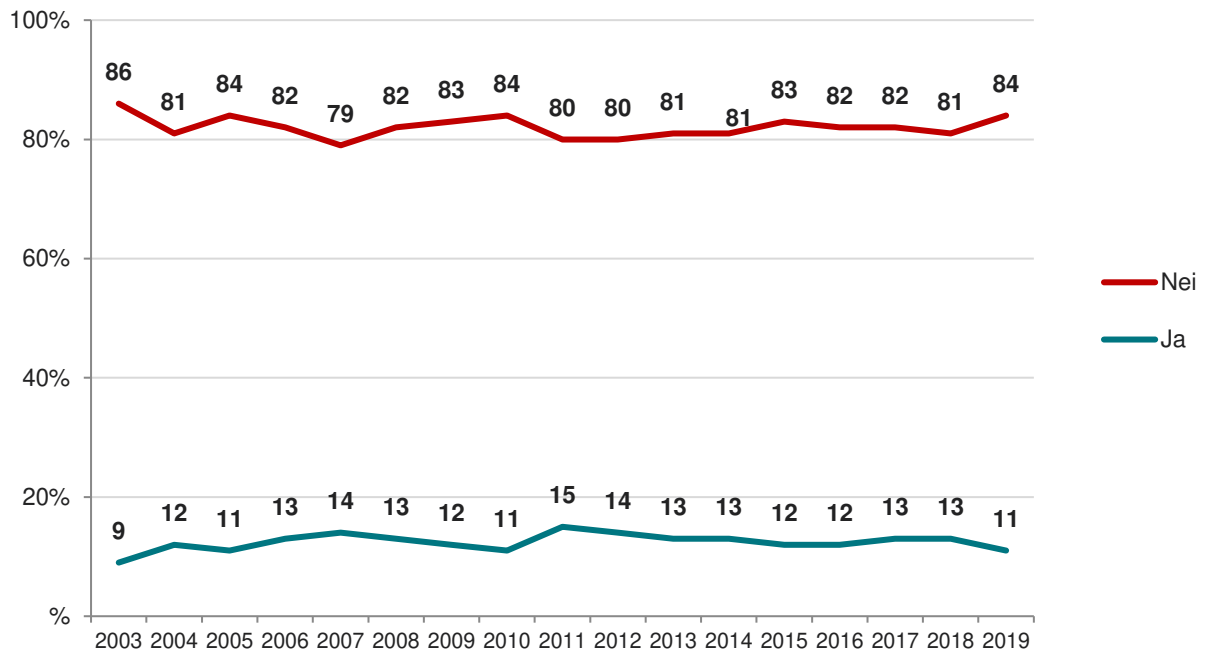
Andel som oppfatter seg selv som «eldre» i arbeidslivet (15 % i 2019)



Her ser vi nærmere på de 15 % som svarte at de oppfatter seg selv som «eldre i arbeidslivet» i 2019. Ca. halvparten av gruppen på over 60 år ser på seg selv som eldre i arbeidslivet, mens dette gjelder ca. 1 av 4 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. Disse resultatene er tilnærmet identiske med fjorårets måling.

Gjennom tidsserien så ser vi at det kun er gruppen som er 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 rundt 30 % til rundt 22-23 % gjennom de siste 5 årene. Vi skal ikke legge alt for mye vekt på disse variasjonene, ettersom feilmarginene for en slik undergruppe er store (150 intervjuer i 2019). Det vi derimot kan merke oss, er at nær halvparten over 60 år *ikke* oppfatter seg som eldre i arbeidslivet.

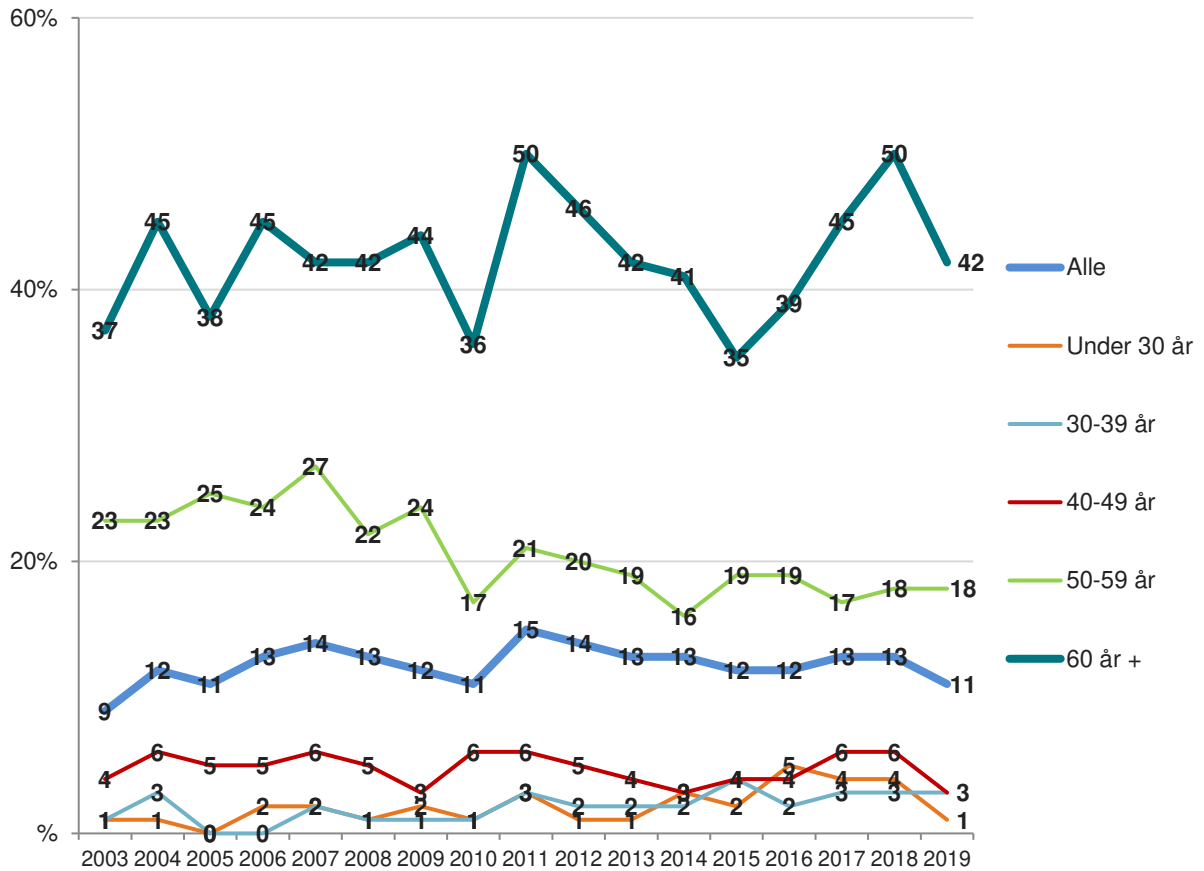
Figur 32. Tror du at din arbeidsgiver oppfatter deg som "eldre" i arbeidslivet? (2003-2019)



Mens 15 % oppfatter seg selv om eldre i arbeidslivet, er det litt færre som tror at arbeidsgiveren har den samme oppfatningen (11 %). Andelene her er også svært stabile gjennom tidsserien. Ikke uventet så er tallene svært forskjellige over aldersgruppene i utvalget (figur 33), men det er ingen kjønnsforskjeller i svarene.

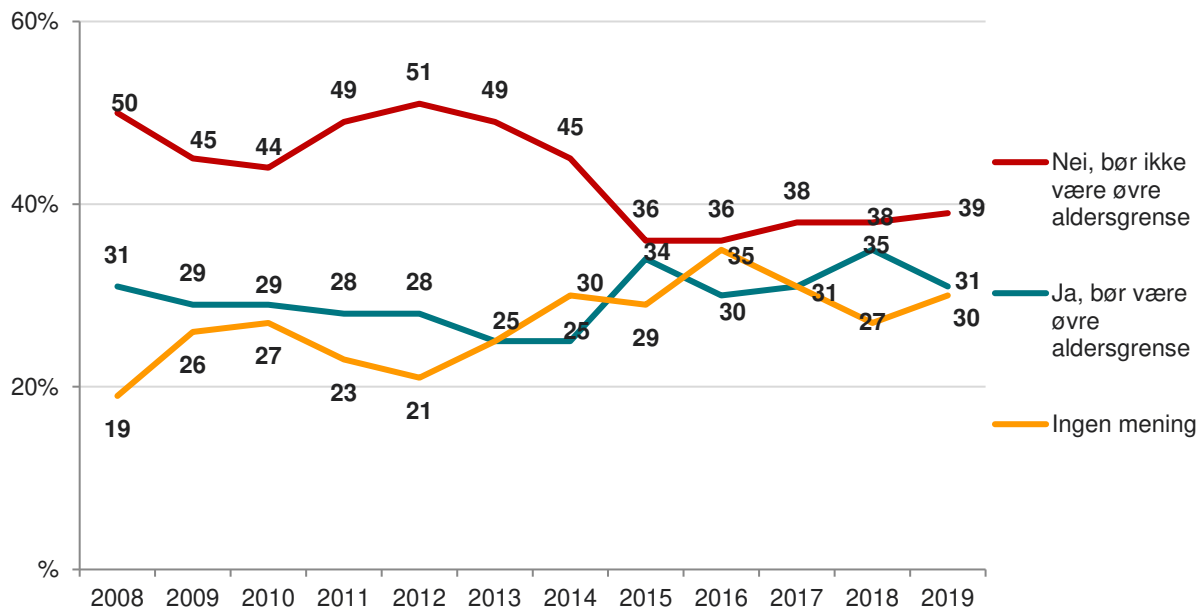
Figur 33. Tror du at din arbeidsgiver oppfatter deg som «eldre» i arbeidslivet? (2003-2019)

Andel som tror arbeidsgiver oppfatter dem som «eldre» i arbeidslivet (11 %)



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 i fjor til i år har denne andelen gått noe ned, og er i år på 42 %. Fortsatt er det slik at halvparten i denne gruppen ikke tror at de blir oppfattet som eldre av arbeidsgiveren. Vi kan i tillegg legge merke til at bare 18 % av de yngre seniorenne mellom 50 og 59 år tror at arbeidsgiver oppfatter dem som eldre – en nedadgående trend over tid.

Figur 34. Mener du det bør være en øvre aldersgrense for hvor lenge en arbeidstaker skal ha rett til å fortsette i yrkeslivet, mener du at det ikke bør være det, eller har du ikke gjort deg opp noen bestemt mening om dette? (2008-2019)

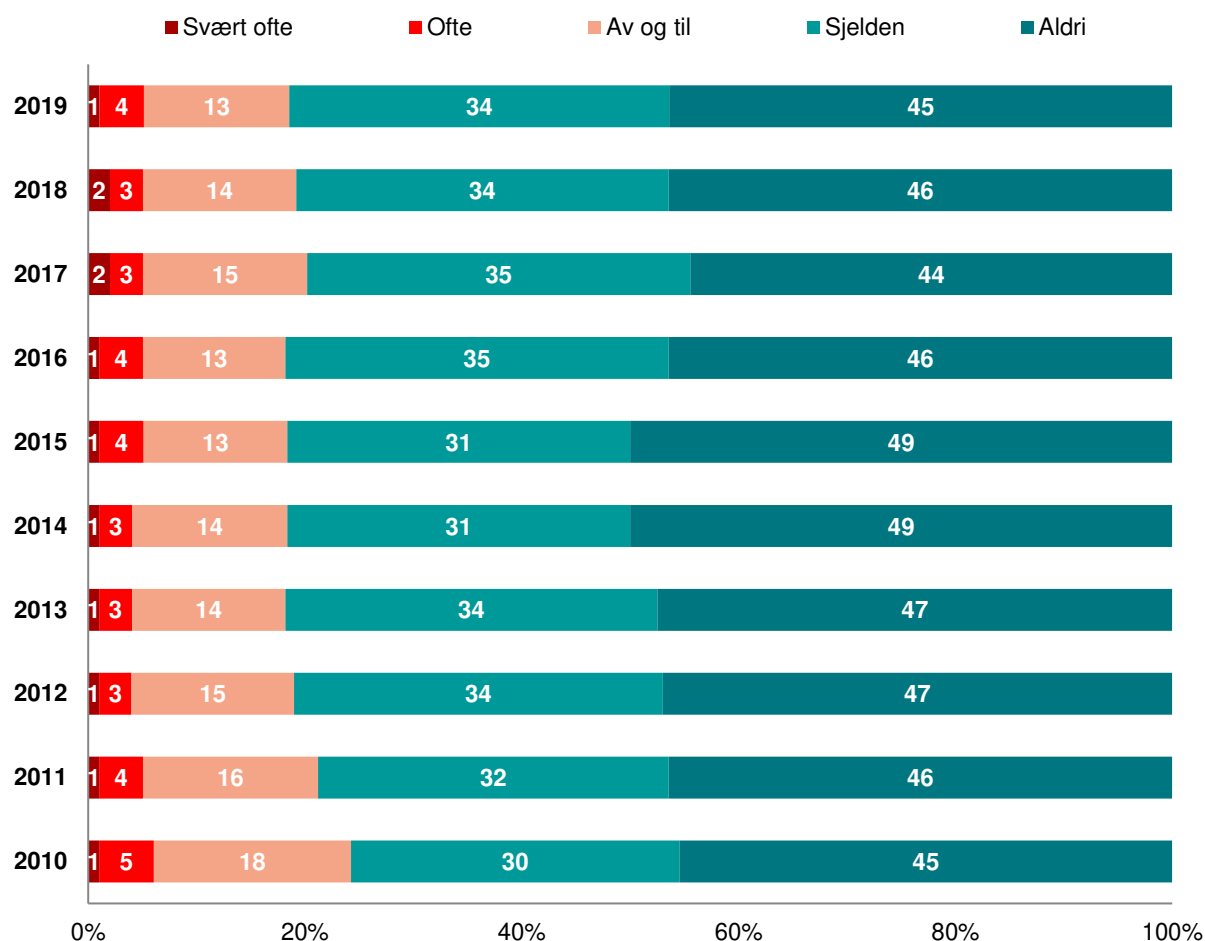


Det er fortsatt svært delte meninger blant de yrkesaktive om hvorvidt det bør være en øvre aldersgrense for hvor lenge en arbeidstaker skal ha rett til å fortsette i yrkeslivet. I år er det 31 % som mener det bør være en øvre aldersgrense for hvor lenge en arbeidstaker skal ha rett til å fortsette i yrkeslivet, og 39 % som sier nei til dette. Utviklingen fra i fjor til i år er innenfor feilmarginene.

Den store endringen vi så i andelen som ikke mener det bør være en øvre aldersgrense fra 2014 til 2015 har holdt seg stabil siden da. Økningen fra 2015 til 2019 er ikke signifikant. Som påpekt i tidligere rapporter så tror vi 2015-endringen kan ha sammenheng med diskusjoner om øvre aldersgrense og regelendringen fra 1. juli 2015 om heving av øvre aldersgrense for oppsigelsesvernet fra 70 til 72 år⁵, og uttalte planer om ytterligere heving til 75 år. Resultatene fra 2016 til 2019 kan være en justering av dette.

Det er en del forskjeller over bakgrunnsvariablene. Det er flere kvinner enn menn som mener at det bør være en øvre aldersgrense (36 % kvinner og 27 % menn), og det er også færre under 30 år som svarer ja på dette spørsmålet. I de øvrige aldersgruppene er det ingen jevn trend, men andelen som mener det bør være en aldersgrense er høyest blant yrkesaktive mellom 50-59 år. Blant respondenter over 60 år er ikke andelen som svarer ja forskjellig fra gjennomsnittet på 31 %. Som tidligere finner vi også en sektor-forskjell på dette spørsmålet, og det er vesentlig færre i privat sektor som er for en aldersgrense (25 %) enn i kommunal sektor (42 %) og statlig sektor (37 %).

⁵ Regjeringen.no (2017): [Endringer i arbeidsmiljølovens aldersgrenser fra 1. juli 2015](#)

Figur 35. Hvor ofte har du opplevd at det foregår diskriminering i arbeidslivet på grunn av alder? (2010-2019)

Diskriminering handler om forskjellsbehandling, det å behandle noen mindre gunstig enn andre.⁶ 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. 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, slik vi ser av figur 35.

Totalt har i underkant av 1 av 5 opplevd aldersdiskriminering av og til (13 %), ofte (4 %) eller svært ofte (1 %). Denne andelen er på nivå med i fjor og har holdt seg stabil gjennom hele tidsperioden mellom 2010 og 2019.

For alle årene vi har kartlagt, har under halvparten *aldri* opplevd aldersdiskriminering. Andelen som aldri har opplevd dette er minst for dem mellom 50 og 59 år (39 %) og størst for dem under 30 år (52 %), men som vi ser så er det også flere blant dem under 30 år som svarer at de har opplevd dette ofte eller svært ofte

⁶ Store Norske Leksikon (2018): [Diskriminering](#)

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 1. Har du selv opplevd å bli diskriminert i arbeidslivet på grunn av for høy alder i løpet av de siste 2 årene? (2012-2019)

År	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Andel som har blitt aldersdiskriminert	2,2 %	2,0 %	2,1 %	2,9 %	1,6 %	3,6 %	4,7 %	3,3 %

Som det fremgår av tabellen over, har andelene ligget på et lavt nivå gjennom hele perioden. Laveste nivå ble notert i 2016 (1,6 %) før det økte til 3,6 % i 2017, 4,7 % i 2018 og ned til 3,3 % ved årets gjennomføring.

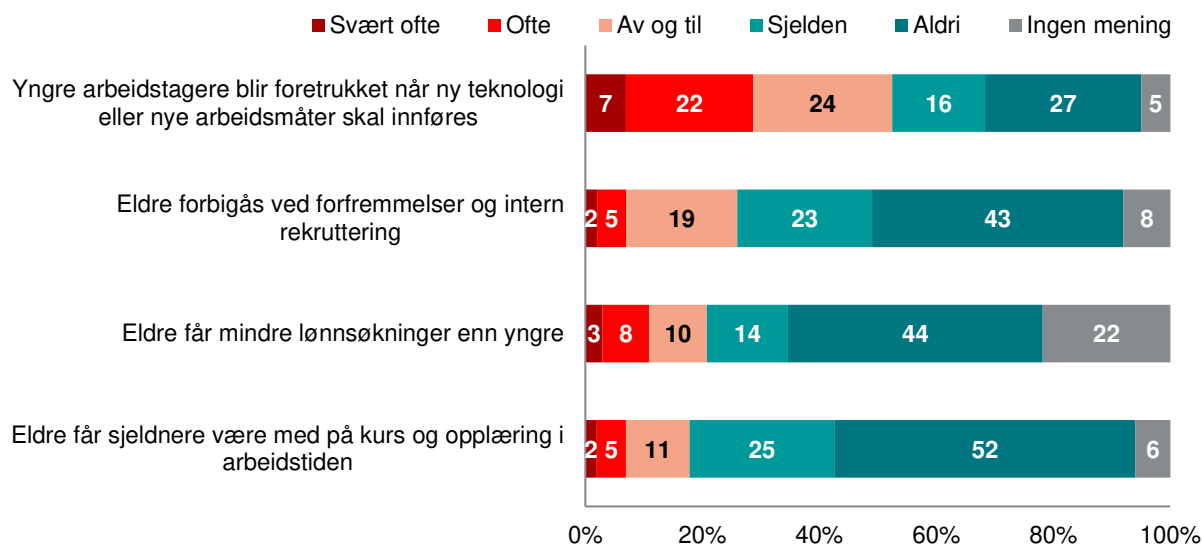
Endringen fra 2018 til 2019 er ikke statistisk signifikant, men det viktigste er uansett å se på trendene. Vi ser at årets andel ligger over gjennomsnittet gjennom hele tidsserien, noe den har gjort konsekvent de siste tre årene. Sannsynligvis så var den lave 2016-målingen og den høye 2018-målingen unntak, men vi ser likevel at andelen har økt svakt siden 2012.

Utviklingen fra 2018 til 2019 følger også samme mønster når vi ser på andelene som selv opplever å ha blitt diskriminert på grunn av for høy alder blant henholdsvis 50-59-åringene (6,9 % til 5,2 %) og gruppen over 60 år (9,8 % til 5,0 %).⁷ Dette er ikke signifikante endringer.

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 1 er derfor ikke direkte sammenlignbare med figur 35, 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.

⁷ Merk at prosentandelene representerer få intervju. I 2019 er det 13 respondenter (7 %) i alderen 50-59 år og 6 respondenter (5 %) i alderen over 60 år som svarte «ja» på spørsmålet om selvopplevd aldersdiskriminering i arbeidslivet. Endringene per aldersgruppene er ikke signifikante.

Figur 36. Hvor ofte har du opplevd at de forholdene jeg nå skal lese opp skjer i arbeidslivet? (2019)

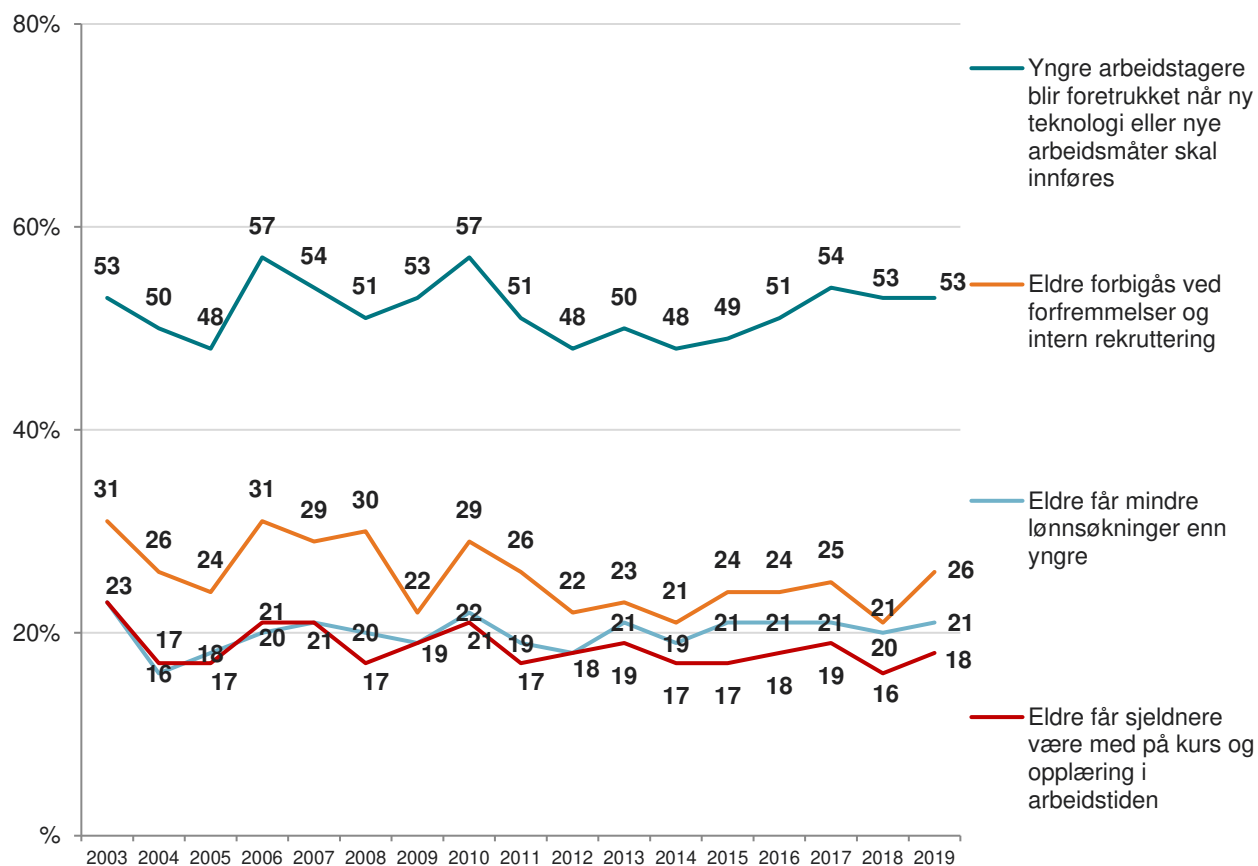


I figur 36 ser vi fordelingen av spørsmål om opplevelse av ulike handlinger i arbeidslivet for 2019. Rett over halvparten av yrkesaktive har svært ofte, ofte eller av og til opplevd at yngre blir foretrukket ved innføring av ny teknologi eller nye arbeidsmåter, mens kun en drøy fjerdedel aldri har opplevd 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: 26 % har opplevd dette svært ofte, ofte eller av og til. Samme tall for 2018 var 21 %. Blant yrkesaktive over 60 år gjelder dette hele 37 %.

Andelene som ofte har opplevd at eldre får mindre lønnsøkninger enn yngre eller at eldre sjeldnere får være med på kurs og opplæring i arbeidstiden er ikke store, men det er likevel rundt halvparten som svarer at de *aldri* har opplevd dette. I gjennomsnitt har 21 % 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, mot 24 % av 50-59-åringene og 16 % av dem under 30 år. I tillegg har personer med høyt utdanningsnivå opplevd dette i større grad enn de med utdanning på lavere nivå.

Figur 37. Hvor ofte har du opplevd at de forholdene jeg nå skal lese opp skjer i arbeidslivet? (2003-2019)

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

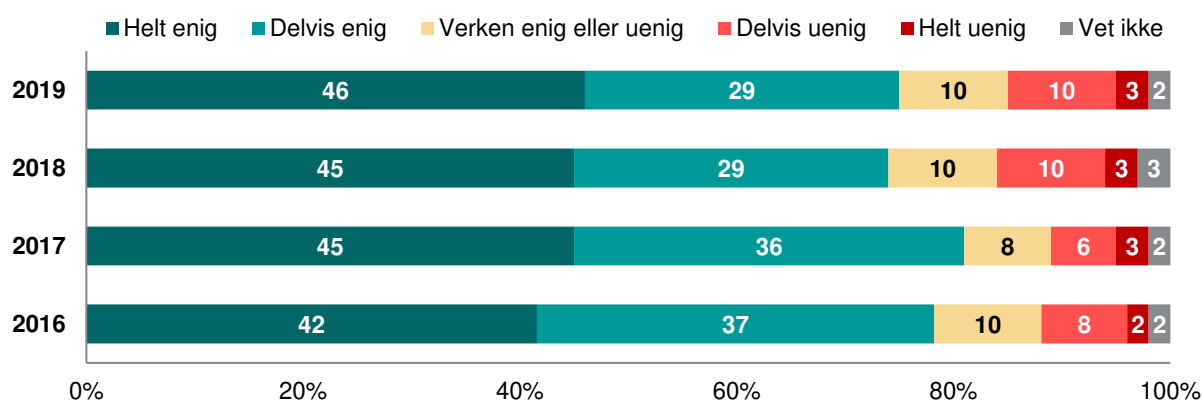


I figur 37 viser vi utviklingen siden 2003 for andelene som har svart «svært ofte», «ofte» eller «av og til». Som vi ser har alle fenomenene som kartlegges vært relativt utbredt i alle år. Det har vært en stigning over den siste seksårsperioden når det gjelder opplevelsen av at yngre arbeidstakere blir foretrukket ved innføring av nye arbeidsmåter eller ny teknologi, selv om nivået heldigvis 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, bortsett fra de som har opplevd at eldre forbigås ved forfremmelser. Denne andelen har økt noe siden i fjor og er tilbake på nivået fra 2015-2017.

4.5 Oppfatninger om eldre i arbeidslivet

I denne delen ser vi på oppfatninger om eldre arbeidstakeres prestasjoner og posisjon på arbeidsplassen. Oppfatninger om seniorenne på disse sentrale områdene kan gi føringer for hvilke seniorpolitiske tiltak som får tilslutning. To av påstandene vi har bedt respondentene ta stilling til dreier seg om eldre arbeidstakeres avgang fra arbeidslivet, mens de øvrige handler om oppfatninger av godt voksne arbeidstakere. Noen av spørsmålene har blitt stilt siden 2004, mens andre har kortere tidsserier.

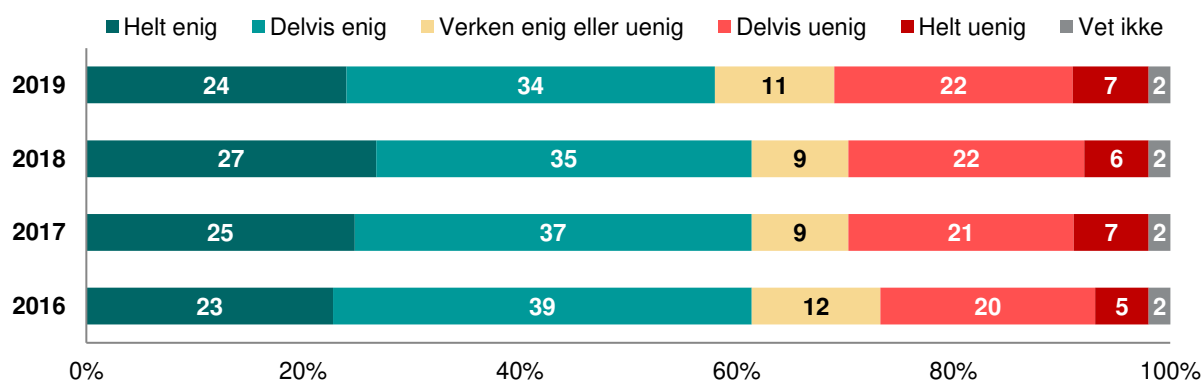
Figur 38. Arbeidstakere over 60 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 60 år (2016-2019)



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. Dette er på nivå med i fjor. Den yrkesaktive befolkningen har altså hverken fått mer eller mindre positive oppfatninger av de eldres arbeidsprestasjoner.

I motsetning til i 2018 så er det derimot ingen kjønnsforskjell å spore, men 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 83 % svarer at de er enige i påstanden. Blant respondenter under 30 år er 65 % enig og blant de i 30-årene er 70 % enig.

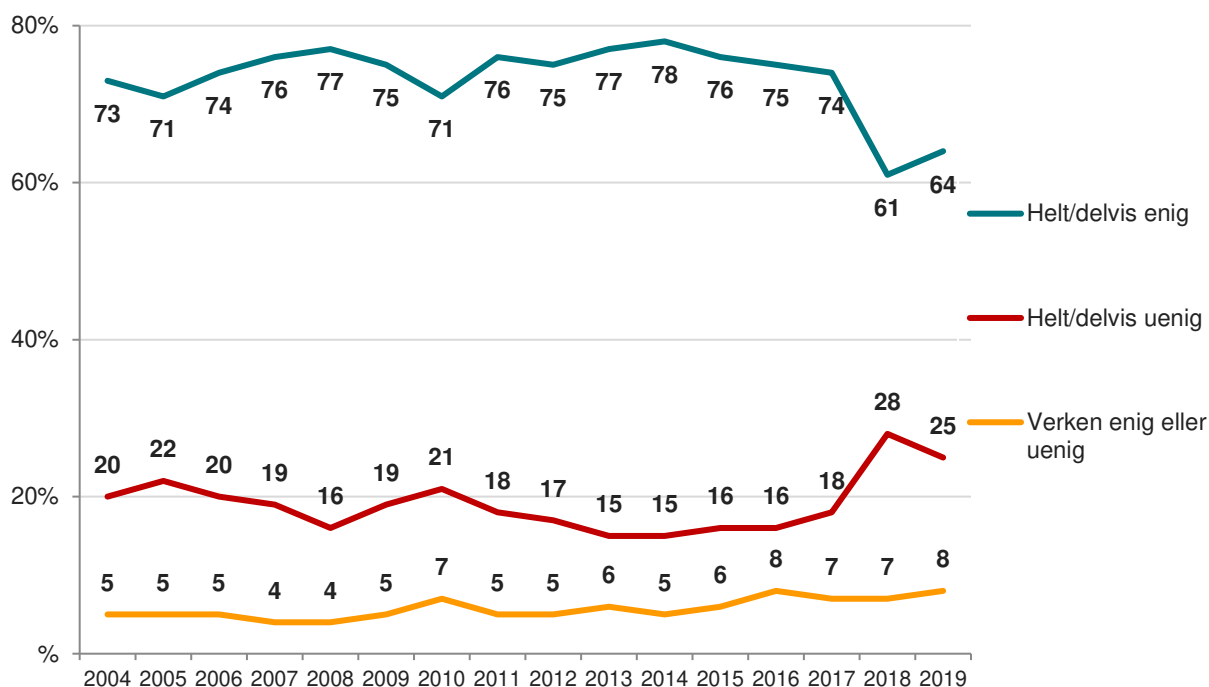
Figur 39. Arbeidstakere over 60 år er minst like interessert i å lære noe nytt som de under 60 år (2016-2019)



Et annet aspekt ved de yrkesaktives oppfatninger av arbeidstakere over 60 år gjelder lærevillighet. Rett under 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. Også på dette utsagnet er fjorårets kjønnsforskjell i stor grad borte; det var flere menn enn kvinner som var uenige i dette i 2018, men i år er den totale andelen som er uenig lik mellom menn og kvinner. Det skal likevel nevnes at det er noen flere menn (8 %) enn kvinner (5 %) er «helt uenig», og at forskjellen er signifikant.

Ikke overraskende er det slik at graden av enighet øker med alderen, slik vi også så for den forrige påstanden om seniorers arbeidsprestasjoner. Blant de under 30 år så er det 48 % som er enig, mot 70 % blant de som er 60 år eller mer.

Figur 40. Mange 70-åringer kan yte like mye i jobb som folk som er 10-15 år yngre (2004-2019)*



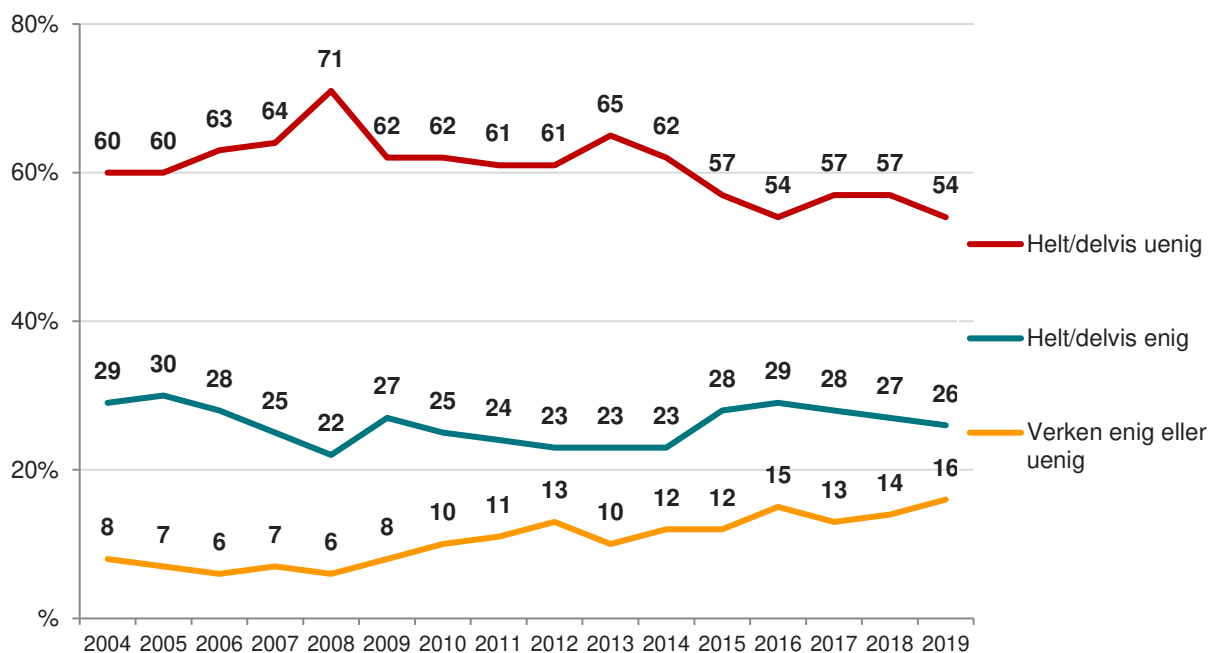
*I gjennomføringen i 2018 ble påstanden «Mange 70-åringer kan yte like mye i jobb som folk som er 10-15 år yngre» flyttet fra nr. 2 til nr. 4 i påstandsbatteriet, se spørreskjema til slutt i rapporten. Vår vurdering er at det er lite sannsynlig at dette har påvirket svarene, men vi kan ikke utelukke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

I figur 40 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 nesten 5 år fra 2003 til 2019 (figur 20), 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 fremgår av figuren, er nesten 2 av 3 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. Årets gjennomføring

viser at andelene har gått noe tilbake i retning av nivåene ved tidligere gjennomføringer. Som påpekt under figur 40, så kan dette forklares med at utsagnet ble flyttet fra nummer 2 til nummer 4 i utsagnsbatteriet. Til tross for at 2019-tallene også ligger under snittet mellom 2004-2017, så er likevel det overordnede inntrykket at majoriteten av yrkesaktive stiller seg positive til 70-åringers innsats i arbeidslivet.

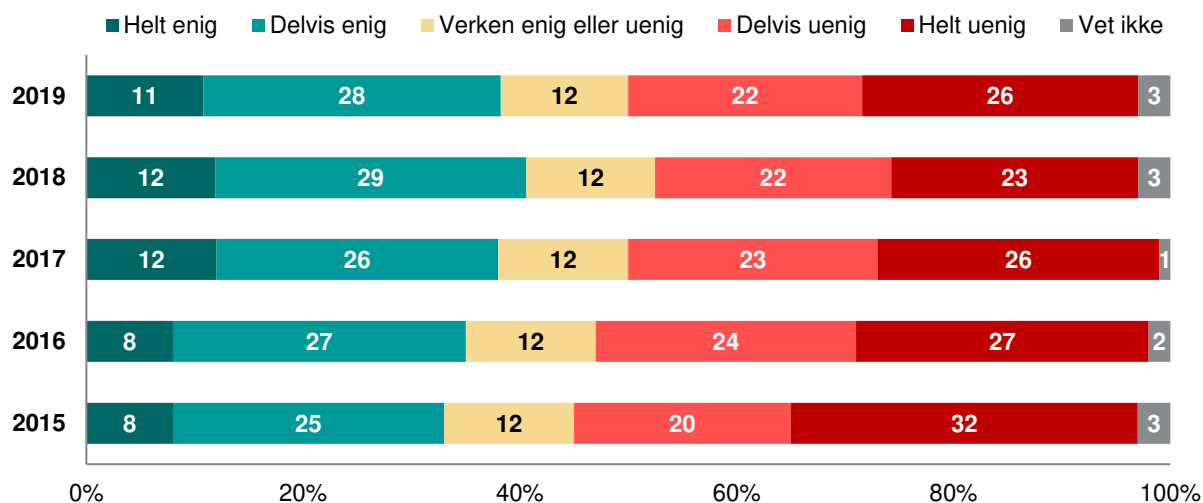
Figur 41. Når en bedrift må nedbemanne, bør eldre arbeidstakere kunne sies opp før yngre (2004-2019)



Påstanden om nedbemanning i figur 41 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 omtrent 1 av 4 er enig. Andelen som er enig har forholdt seg relativt stabil de siste årene, mens en økende andel verken er enig eller uenig.

Det er fremdeles flere under 30 år som er uenig (48 %) enn enig (30 %) i påstanden. Det samme gjelder også avhengig av utdanningsnivå. De med lavere utdanning (videregående/gymnas eller lavere) mener i noe større grad enn de med høyere utdanning at eldre arbeidstakere bør kunne sies opp ved nedbemanning.

Figur 42. Eldre arbeidstakere som kan ta ut pensjon bør trekke seg for å frigjøre jobber til unge arbeidssøkere (2015-2019)



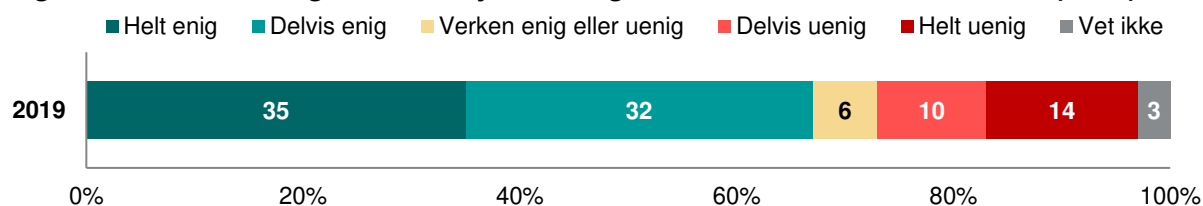
Som påpekt i tidligere rapporter så kan utsagnet i figur 42 virke tilforlatelig og lett å si seg enig i, dersom man tror at det til enhver tid er et gitt antall jobber som tilbys i et arbeidsmarked og at eldre og yngre arbeidstakere har helt tilsvarende kompetanse. Det er imidlertid ikke slik at eldre arbeidstakere fortrenger yngre arbeidstakere i arbeidsmarkedet.⁸ 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 48 % er helt eller delvis uenig. Dette vil si at nesten halvparten ikke ønsker slik utskiftning, og denne andelen er ikke signifikant forskjellig fra 2018 (45 %). Andelen som er enig (39 %) er heller ikke signifikant endret fra 2018, men er 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 imidlertid ikke store, og det er fremdeles et flertall som er uenige i påstanden.

Vi finner at 58 % av de yrkesaktive over 60 år er uenige, mot 43 % av de unge under 30 år. Mer overraskende er det kanskje at 36 % av de eldste er enige – tilsvarende som i 2017 og 2018. Dette nivået er det samme som blant de under 30 år (37 %).

Utdanningsnivå gir også visse utslag, ved at lavt utdannede i større grad enn andre er enige i at de eldre bør gå av med pensjon for å slippe til unge arbeidssøkere.

⁸ Senter for seniorpolitikk (2016): «[Tek seniorane arbeidet frå dei unge?](#)»

Figur 43. Det er rimelig at folk må jobbe lenger når forventet levealder øker (2019)

Spørsmålet som er fremstilt i figur 43 ber de yrkesaktive om å ta stilling til rimeligheten i å kreve at folk må jobbe lenger når forventet levealder øker. Her er et klart flertall enig. 2 av 3 ser rimeligheten i at dette må forventes. Det er like mange menn og kvinner som er enige, men flere menn svarer «helt enig» enn kvinner (39 % mot 31 %).

Aldersforskjellene er her svært interessante. Man kunne forventet at flere yngre var enig i dette utsagnet, men gruppen av yrkesaktive under 30 år er *minst* enig i at dette er rimelig. 58 % i denne gruppen sier seg enige i utsagnet, noe som er en god del lavere enn gjennomsnittet på 67 %.

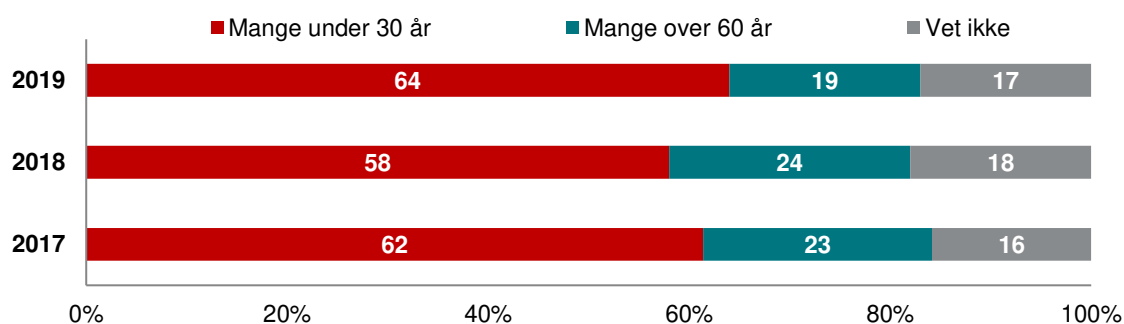
På motsatt side finner vi de eldre selv; blant yrkesaktive over 60 år så er det langt høyere enighet om at dette er et rimelig krav. 77 % i denne gruppen sier seg enig. Dette kan ha en sammenheng med seleksjonseffekten som er nevnt tidligere i rapporten, med at de over 60 år som fremdeles er i arbeid i større grad enn den generelle befolkningen over 60 år forventer at andre på sin alder også bør jobbe.

Det er også en klart høyere andel på 77 % blant de med personlig inntekt på over 600.000 kr som er enig i at dette er rimelig. Blant de yrkesaktive med inntekt på under 400.000 kr så er andelen som er enig 59 %.

Videre ser vi også en sektorforskjell, og den høyeste andelen som er enig finner vi i statlig sektor (76 %). Blant ansatte i privat sektor er det 66 % som er enig (samme som gjennomsnittet), mens det i fylkeskommunal/kommunal sektor er 64 % som er enig.

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, så er svarene ikke strengt sammenlignbare, men vi kan likevel tolke det dithen at utviklingen i enigheten fra 2005-2009 har fortsatt til i dag.

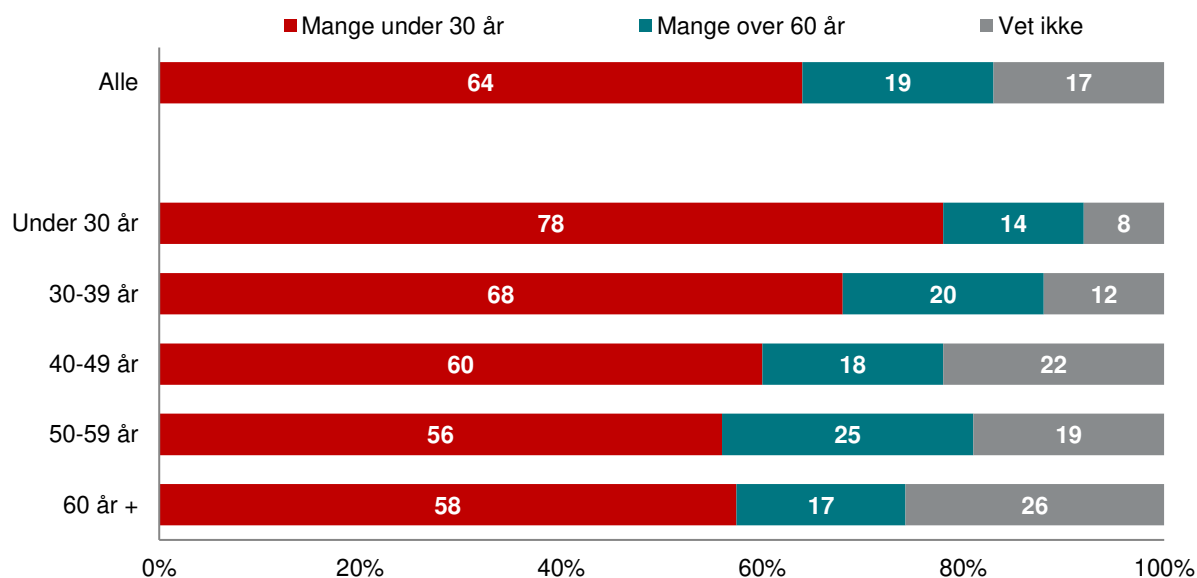
Figur 44. Dersom du kunne velge å jobbe i et arbeidslag (team) med mange under 30 år eller et med mange over 60 år, hva ville du like best? (2017-2019)



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, ca. 2 av 3, vil helst jobbe med mange under 30 år dersom de måtte velge, mens knapt 1 av 5 ville valgt å jobbe med mange over 60 år. Fra 2018 til 2019 er det en signifikant økning i andelen som ville like best å jobbe i team med mange under 30 år, men den er ikke signifikant forskjellig fra andelen i 2017. Svarene er med andre ord stabile over de tre årene.

Figur 45. 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? (2019)

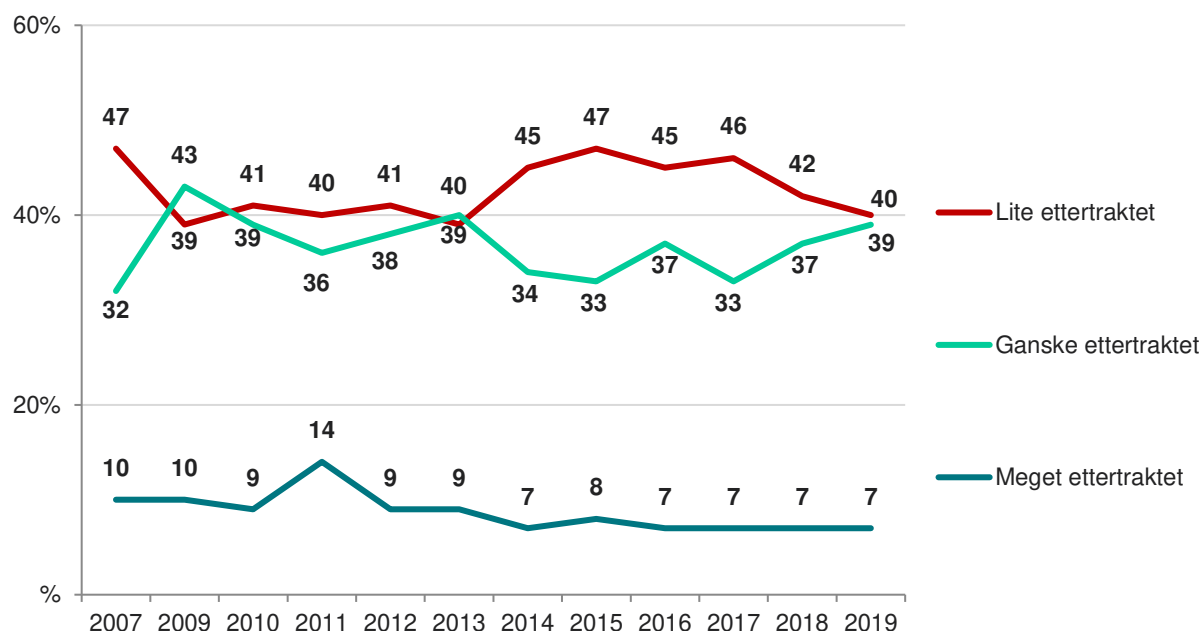
Andeler fordelt på aldersgrupper



Figur 45 viser at det er noen forskjeller i svar mellom de forskjellige aldersgruppene. Mens nesten 8 av 10 i den yngste aldersgruppen helst ville jobbet med mange under 30 år, svarer 58 % blant de eldste det samme. Det er likevel slik at kun 17 % av dem over 60 år helst ville jobbet med mange på sin egen alder. For den eldste aldersgruppen så er dette en stor endring fra 2018, hvor 43 % svarte at de helst ville jobbe med mange under 30 år, og 33 % ville jobbe med de på sin egen alder. Årsaken til denne endringen fra 2018 til 2019 er ikke

umiddelbart åpenbar. Det skal likevel nevnes at respondentene over 60 år utgjør 12 % av utvalget (120 respondenter), og at feilmarginene dermed er store. Det blir imidlertid spennende å se på utviklingen ved neste måling.

Figur 46. Har du inntrykk av at arbeidstakere i 50-årsalderen er meget eller ganske ettertraktet på dagens arbeidsmarked, eller er de lite ettertraktet? (2007-2019)



Som vi så i figur 28, har synet på hvem som er «eldre» i arbeidslivet endret seg i løpet av de siste 15 årene. Mens 55 år var gjennomsnittsalderen for hva som var «eldre» i arbeidslivet i 2003, er den i gjennomsnitt ca. 59 år i 2019.

Hva er så oppfatningene av arbeidstakere i 50-årene? Figur 46 viser at 46 % 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». 40 % har inntrykk av at denne gruppen arbeidstakere er lite ettertraktet. Som i fjor er det en knapp overvekt av gruppen med positivt inntrykk.

Yrkesaktive innen de høyeste inntektsgruppe og med høyest utdanning mener oftere enn andre at man er ettertraktet i arbeidslivet også etter fylte 50 år. Blant de med inntekt over 600.000 kr mener over halvparten (54 %) at 50-åring er ettertraktet. Blant de med inntekt på under 400.000 kr er samme andel 29 %. Dette har antakelig å gjøre med at de yrkesaktive med inntekt over 600.000 kr ofte innehar stillinger der erfaring betyr mer enn i mange andre stillinger, og det kan også være en alderseffekt siden det er flere 50-60-åring som har høy inntekt selv.

Vedlegg 1. Kjennetegn ved respondentene i undersøkelsen

Bakgrunnskjennetegn ved respondentene er gjengitt uten filter i tabellene under.

Tabell V1. Kjønn, antall og prosent

	Antall	Prosent
Mann	562	56
Kvinne	438	44
Sum	1000	100

Tabell V2. Alder, antall og prosent

	Antall	Prosent
Under 30 år	191	19
30–39 år	193	19
40–49 år	227	23
50–59 år	269	27
60 år eller over	120	12
Sum	1000	100

Tabell V3. Sivilstatus, antall og prosent

	Antall	Prosent
Gift	457	46
Samboer	209	21
Ugift / aldri vært gift	245	25
Tidligere gift / separert / fraskilt	77	8
Enke / enkemann	12	1
Sum	1000	100

Tabell V4. Personlig inntekt i kroner, antall og prosent

	Antall	Prosent
Under 400.000 kr	131	13
400.000 kr – 599.000 kr	377	38
600.000 kr eller mer	409	41
Ikke oppgitt	83	8
Sum	1000	100

Tabell V5. Landsdel, antall og prosent

	Antall	Prosent
Oslo	121	12
Østlandet uten Oslo	411	41
Vestlandet	234	23
Midt-Norge	136	14
Nord-Norge	98	10
Sum	1000	100

Tabell V6. Utdanningsnivå, antall og prosent

	Antall	Prosent
Grunnskole	42	4
Videregående skole	344	34
Universitet/høyskole (lavere grad)	335	34
Universitet/høyskole (høyere grad)	279	28
Sum	1000	100

Tabell V7. Bransje, antall og prosent

	Antall	Prosent
Industri/håndverk	107	11
Bygg/anlegg	98	10
Hotell/restaurant/servering	28	3
Varehandel/butikk	44	4
Samferdsel/transport/tele	55	6
Jordbruk/skogbruk	27	3
Helsevesen/sosialomsorg	158	16
Undervisning/forskning	135	14
Bank/forsikring/finans	36	4
Forretningsmessig tjenesteyting	36	4
Off. adm./forsvar/politi/rettsvesen	85	8
Annet yrke	191	19
Sum	1000	100

Tabell V8. Sektor, antall og prosent

	Antall	Prosent
Statlig sektor	142	14
Kommune/fylkeskommune	255	26
Privat sektor	581	58
Andre svar	22	2
Sum	1000	100

Tabell V9. Arbeidstimer pr. uke, antall og prosent

	Antall	Prosent
Under 30 timer	118	12
30–36 timer	100	10
37 timer eller mer	759	76
Sum	972	98*

*2,3 % ubesvart

Tabell V10. Opplevd helse, antall og prosent

	Antall	Prosent
Utmerket	298	30
Meget god	359	36
God	191	19
Nokså god	121	12
Dårlig	30	3
Vil ikke svare	1	0
Sum	1000	100

Tabell V11. Dager borte på grunn av egen sykdom de siste 12 måneder, antall og prosent

	Antall	Prosent
1-9 dager	415	42
10-20 dager	63	6
mer enn 20 dager	83	8
Ingen dager	424	42
Husker ikke/Vil ikke svare	15	2
Sum	1000	100

Vedlegg 2. Spørreskjema yrkesaktive 2019

19-004946 Senter for seniorpolitikk – seniorpolitisk barometer 2019

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 anledning vil vi gjerne stille noen spørsmål til den personen i husstanden som har fylt 16 år, som har inntektsgivende arbeid på heltid eller deltid 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 oppdragsgiver 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

[\[https://www.ipsos.com/nb-no/personvern-og-datasikkerhet\]](https://www.ipsos.com/nb-no/personvern-og-datasikkerhet)

INTERVIEWER INSTRUCTIONS HVIS INGEN I HUSSTANDEN HAR INNTEKTSGIVENDE ARBEID, AVSLUTTES INTERVJUET

Hva er din alder?

INTERVIEWER INSTRUCTIONS NOTER ANTALL ÅR ____ [NUMERIC]

Kjønn

[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. Østfold
2. Akershus
3. Oslo
4. Hedmark
5. Oppland
6. Buskerud
7. Vestfold
8. Telemark
9. Aust-Agder
10. Vest-Agder
11. Rogaland
12. Hordaland
14. Sogn og Fjordane
15. Møre og Romsdal
50. Trøndelag
18. Nordland
19. Troms
20. Finnmark

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

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

q8

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

Hvor mange timer pr. uke arbeider du vanligvis?

Dvs. i gjennomsnitt siste fire arbeidsuker

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]

q9

[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.)

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

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

q14

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

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

1. Ja
2. Nei
3. Tvil/Vet ikke/Kommer an på
4. Arbeider og mottar delpensjon nå

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

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

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]

q18

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]**Mener du det bør være en øvre aldersgrense for hvor lenge en arbeidstaker skal ha rett til å fortsette i yrkeslivet, mener du at det ikke bør være det, eller har du ikke gjort deg opp noen bestemt mening om dette?**

1. Ja, bør være øvre aldersgrense
2. Nei, bør ikke være øvre aldersgrense
3. Ingen mening/ Vet ikke

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

q33

[PROG: SA, ONLY ASK IF q1=16-66, ANSWER REQUIRED]

INTERVIEWER INSTRUCTIONS TIL PERSONER UNDER 67 ÅR:

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

1. Meget sannsynlig
2. Ganske sannsynlig
3. Lite sannsynlig
4. Ikke sannsynlig i det hele tatt
5. 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. Gift
2. Samboer
3. Ugift/ Aldri vært gift
4. Tidligere gift/ Separert/ Fraskilt
5. Enke/ Enkemann

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