



Seniorer i arbeidslivet

- Statistikk
- Norsk seniorpolitisk barometer

August 2019

Senter for seniorpolitikk

SENER FOR SENIORPOLITIKK (SSP) er et kompetansesenter som arbeider med stimulering og utvikling av god seniorpolitikk i arbeidslivet. SSP koordinerer og bidrar til samarbeid om seniorspørsmål med myndigheter, virksomheter, arbeidslivets parter og personalfaglige organisasjoner. I tillegg initierer og støtter SSP forskning innen fagområdet.

Se mer på seniorpolitikk.no

Kontakt oss på ssp@seniorpolitikk.no

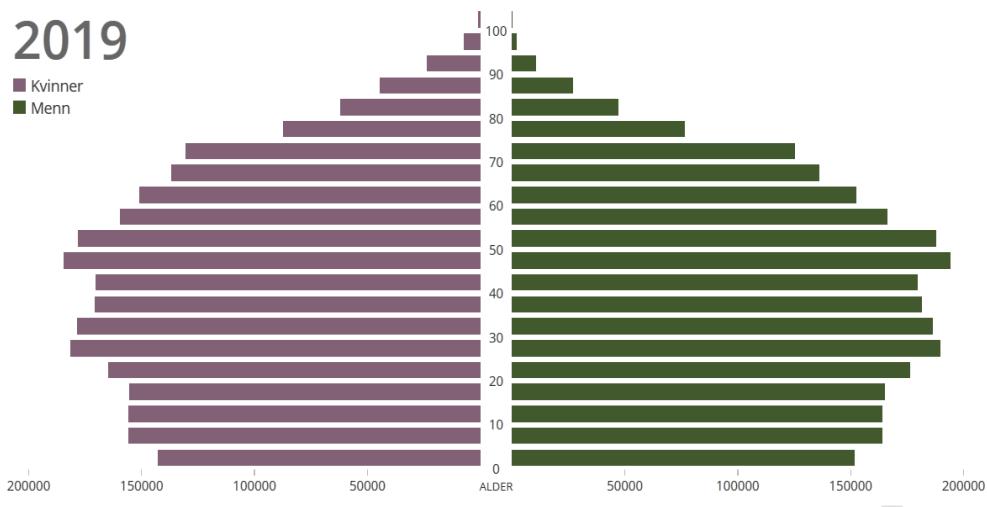
Hvordan ser seniorenene i arbeidslivet ut? Hvor mange er de, hvor bor de, hvor jobber de, er det spesielle forhold som kjennetegner seniorer i arbeidslivet?

Statistikk

Befolkning

I 2019 er nesten 30 prosent av befolkningen 55 år eller mer. I 2030 vil denne andelen bli om lag 33 % og i 2050 om lag 37 %.

Befolkningspyramide



Folkemengden i Norge etter alder og kjønn, vist i grupper på 5 år. Kilde: SSB

Seniorer i arbeidslivet

Sysselsetting

Om lag 20 prosent av de sysselsatte er 55 år eller mer i 2018. Blant menn 22 prosent og blant kvinner 20 prosent.

Størst andel arbeidstakere over 55 år er det i Sogn og Fjordane (24 %) og lavest i Oslo (14 %). (kilde: SSB, registerbasert sysselsettingsstatistikk 1. kv 2019)

Sysselsetting blant personer eldre enn 55 år, i prosent

	2016
55-64 år	72,6 %
65-69 år	28 %
70-74 år	7,8 %

Næringsgruppen med størst andel over 55 år er «Transport og lagring» og «Industri» for menn (hhv. 29 % og 28 %).¹ For kvinner er det størst andel over 55 år i «Finansierings- og forsikringsvirksomhet». I motsatt ende med lavest andel på 55 + er det i «Overnattings- og serveringsvirksomhet» for både menn og kvinner (ca. 8 %)

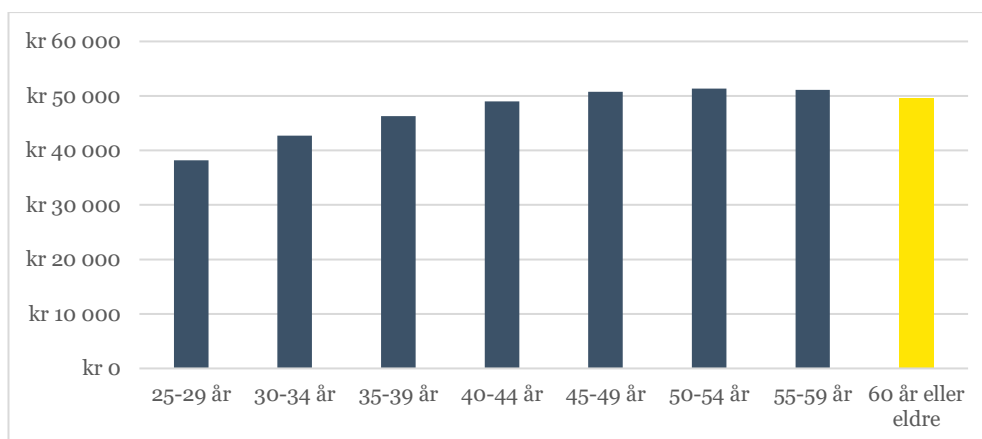
Kilde: SSB registerbasert sysselsetting, 2018

Sysselsettingen blant seniorenene i Norge er høy sammenlignet med de fleste andre land. Kun Island har høyere sysselsetting i alle aldersgruppene over 55 år enn Norge. Sverige har høyere sysselsettingsandel i aldersgruppen 55 - 64 år, mens Norge har høyere sysselsettingsandel i aldersgruppen 65 – 69 år. Se SSP-notat nr 2 for en omtale av andre nordiske land.

Lønn

55-59 år:	NOK 51 090
Over 60 år:	NOK 49 570

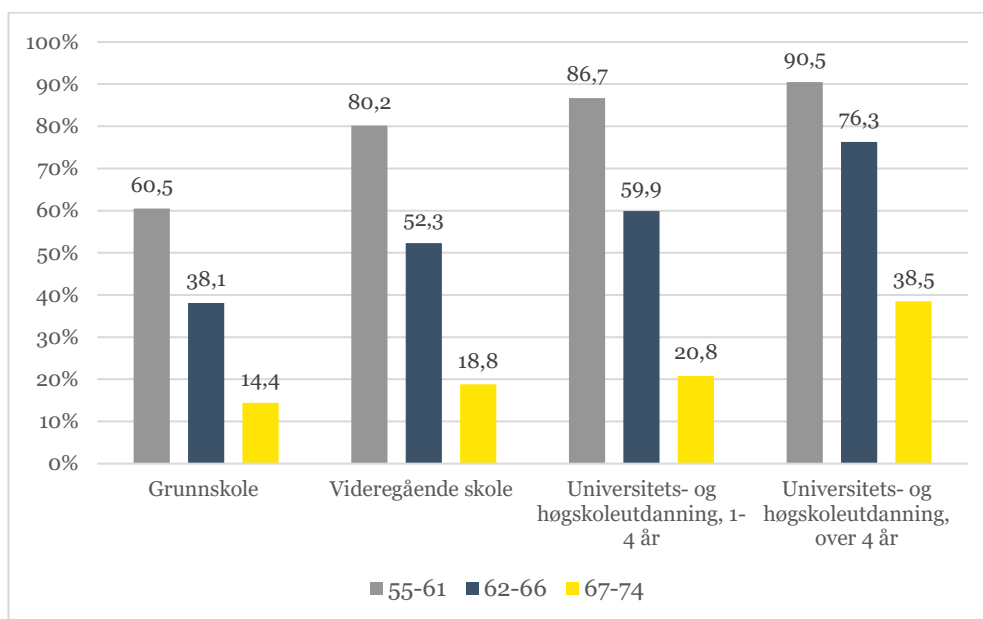
Gjennomsnittlig månedslønn (brutto)



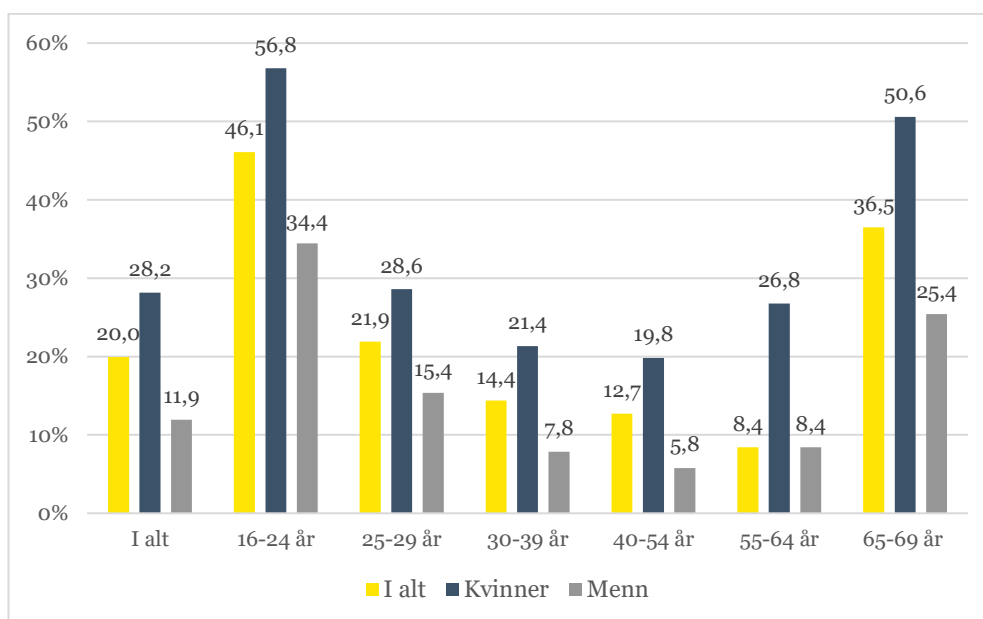
Gjennomsnittlig månedslønn (brutto). Kilde: SSB, Lønnsstatistikk 2018

¹ Uoppgitt er ikke tatt med

Utdanningsnivå



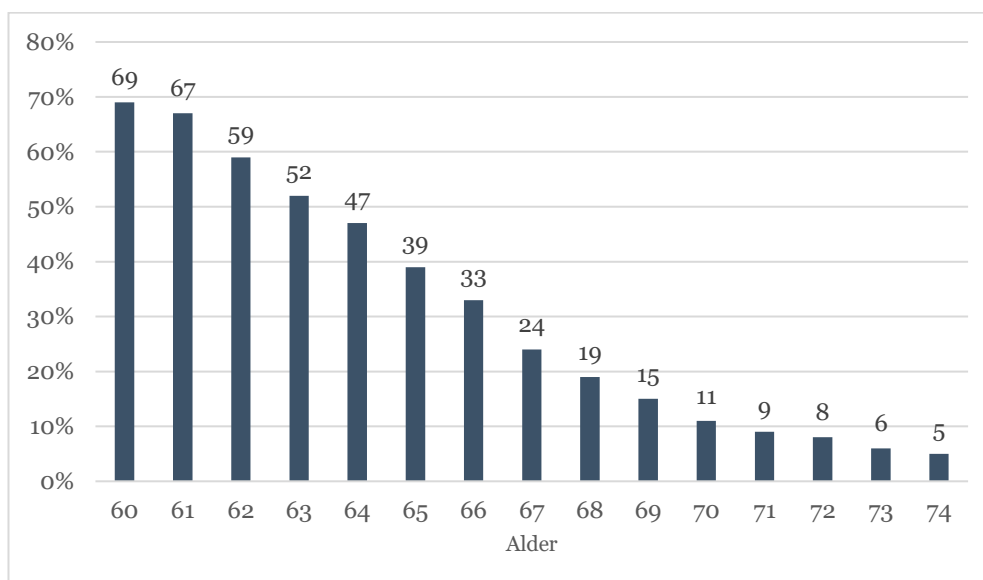
Deltid



Andel i arbeid

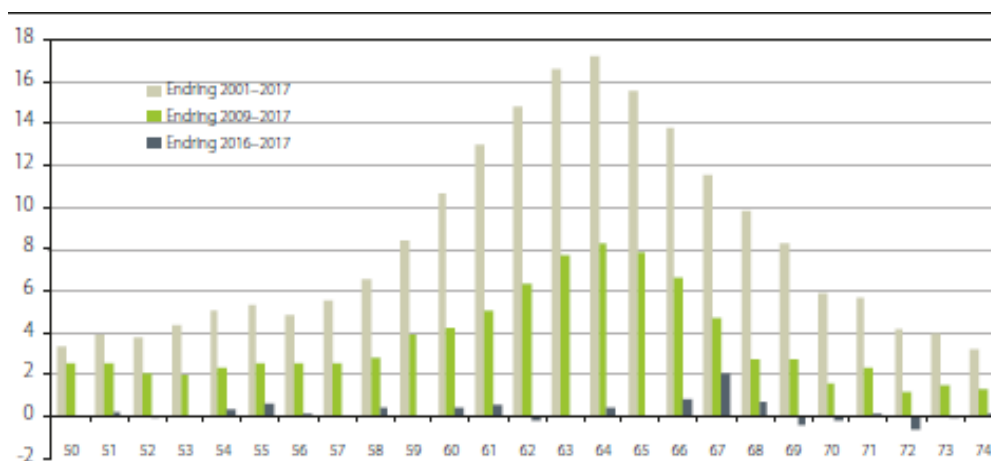
Selv om sysselsettingen blant seniorene er høy og har økt betydelig siden 2001, avtar andelen i arbeid betydelig fra 62 år. Fra nesten 70 prosent i arbeid blant 60-åringene, faller andelen til knapt 60 prosent blant 62-åringene. Ved 65 år er knapt 40 prosent i arbeid. Det er med andre ord fremdeles et stort potensiale for økt yrkesaktivitet blant seniorer.

Andel i arbeid 2. kvartal 2018



Utvikling i andelen i arbeid:

Andel av befolkningen i registrert arbeid i AA-registeret/A-ordningen*, etter alder. Arbeidstakere. Endring i prosentpoeng.



For perioden 2001-2014 gjelder endringstallene ved utgangen av året sammenlignet med samme periode året før. For 2015-2016 er det brukt tall for 2. kvartal sammenlignet med samme periode året før. Kilde: Arbeids- og velferdsdirektoratet og Statistisk sentralbyrå.

Eldre arbeidstakere er ingen homogen gruppe, men tilknytningen til arbeidslivet er mer entydig enn blant de helt unge. De fleste arbeider i faste stillinger, selv om andelen heltids- og deltidsarbeidende varierer mellom kjønn og ulike yrkesgrupper. De aller fleste arbeider dagtid, og andelen som arbeider skift eller turnus er lavere enn i de øvrige aldersgruppene. Organisasjonsgraden er høyere. (Stami, 2018)

Avgang fra arbeidslivet

Helseutfordringer er en viktig årsak til tidligpensjonering. Det er stor forskjell på opplevd helsetilstand blant eldre yrkesaktive (55-66 år) og eldre som ikke er yrkesaktive i samme aldersgruppe. 84 prosent vurderer helsen sin som god blant de yrkesaktive, mot 58 prosent blant de ikke-yrkesaktive.

Gjennomsnittlig avgangsalder

Den gjennomsnittlige avgangsalderen er 65,7 år i følge beregninger fra NAV. Fra 2008 har den mest vanlige avgangsalderen flyttet seg fra 62 år til 67 år.

Norsk seniorpolitisk barometer

Norsk seniorpolitisk barometer er Senter for seniorpolitikk kanskje aller viktigste «produkt». Barometeret er en årlig spørreundersøkelse til ledere (lederundersøkelsen) og yrkesaktive (yrkesaktiveundersøkelsen) om holdninger til og oppfatninger om arbeid, aldring og pensjon.

Barometeret bidrar inn i kunnskapsgrunnlaget og gir viktig input til arbeidet vårt ved senteret. Det forteller noe om i hvilken grad det seniorpolitiske arbeidet lykkes og er en viktig kilde til å forstå hva som utgjør de største utfordringene.

Norsk seniorpolitisk barometer ble gjennomført første gang i 2003 og har siden vært gjennomført over stort sett samme list hvert år siden. Det er Ipsos som har stått for gjennomføringen av barometeret siden starten.

Yrkesaktiveundersøkelsen går til et landsrepresentativt utvalg av yrkesaktiv befolkning på netto 1000 personer over 16 år som er yrkesaktive. Det er også bakgrunnsinformasjon om respondentene som kjønn, alder, geografi, hvilken bransje de jobber i, inntekt mm.

Lederundersøkelsen går til et representativt utvalg av 1 200 ledere i privat og offentlig sektor. ²

Barometeret fanger opp utvikling i holdninger og oppfatninger over tid. De fleste spørsmålene har derfor vært stilt på samme måte hvert år i barometeret. Det foregår likevel en revidering/kvalitetssikring hvert år der spørsmål som ikke lenger er relevante går ut og evt. nye knyttet til endringer i regelverk, politiske føringer el kommer til.

En suksess!

Bakgrunnen for at seniorpolitisk barometer ble etablert, var hovedsakelig at man hadde behov for å måle status og endringer i holdninger og oppfatninger, men også for å bli mer synlige i samfunnsdebatten. Et barometer som kommer årlig har vist seg å være en vellykket investering. Hvert år genererer barometeret en rekke medieomtaler når resultatene publiseres. Norsk seniorpolitisk barometer har også blitt den kanskje mest refererte kilden til informasjon om samfunnets holdninger til eldre arbeidstakere. Forskere innen feltet benytter data fra barometeret i sin forskning. Norsk seniorpolitisk barometer er også unikt i internasjonal sammenheng, ingen andre land har noe tilsvarende så langt vi kjenner til.

Mange positive utviklingstrekk – men også noen utfordringer

Arbeidslivet til norske seniorer preges av høy arbeidsglede og høy grad av jobb-autonomi, selv om vi vet at det er forskjeller mellom yrker og bransjer. Arbeidsmiljøet og økt livskvalitet er de viktigste årsakene til å at de yrkesaktive som har mulighet til å ta ut pensjon har fortsatt å jobbe.

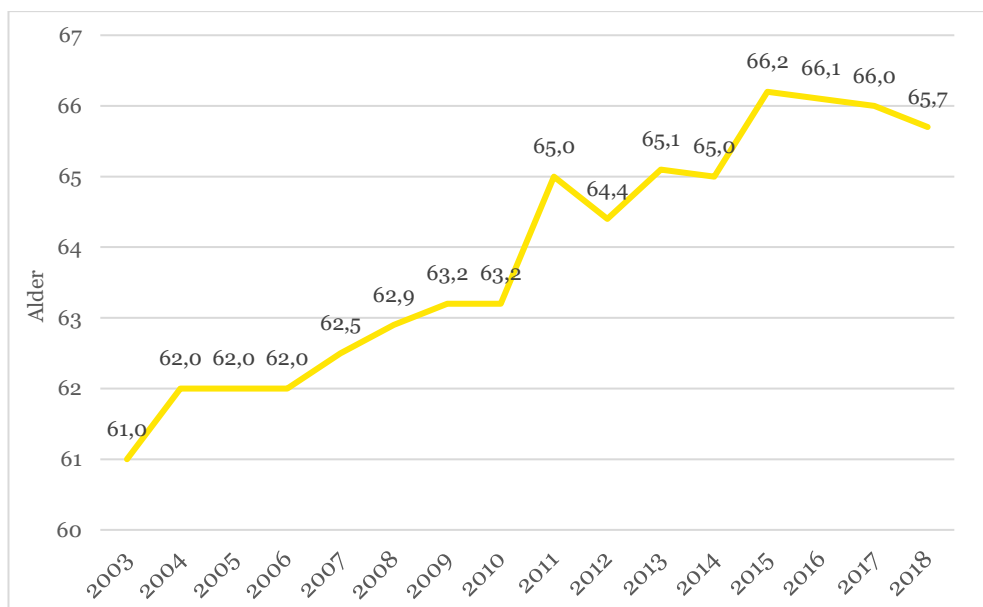
På mange områder har holdningene til seniorer i arbeidslivet og seniorers holdninger til arbeid og pensjon endret seg mye siden 2003.

For yrkesaktive er en av de største endringene hva vi tenker om hvor lenge vi ønsker å jobbe. Hvert år stilles spørsmålet: «Ved hvilken alder kunne du tenke deg å tre helt ut av arbeidslivet dersom du kan velge helt fritt»?

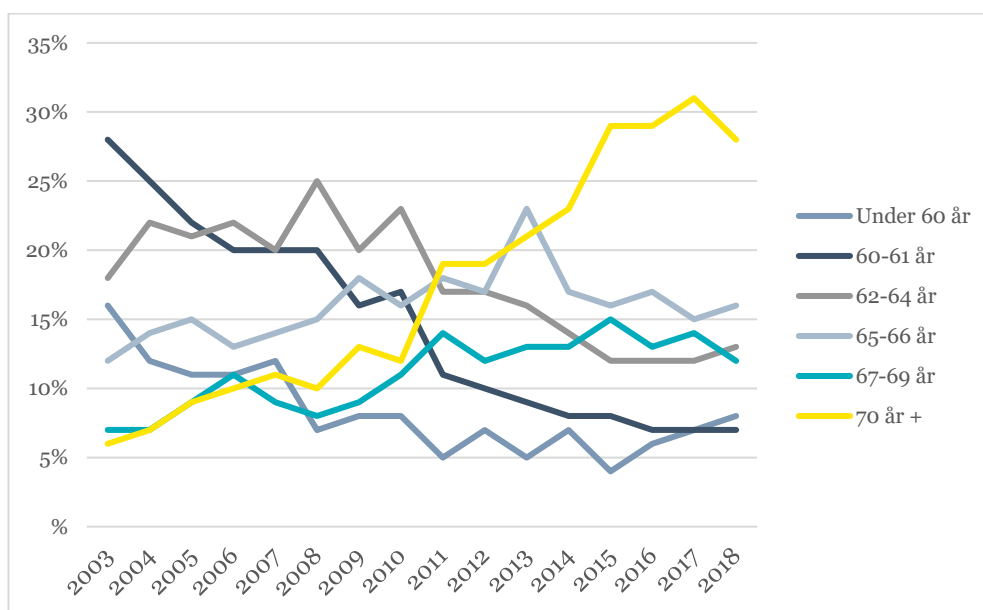
Mens det mest hyppige svaret i 2003 var 60-61 år på spørsmålet om ved hvilken alder man ønsker å tre ut av arbeidslivet dersom man kan velge helt fritt, er det mest hyppige svaret i 2018 at du vil slutte ved 70 år eller eldre! I gjennomsnitt har yrkesaktive svart at de ønsker å gå av ved om lag 66 år de siste årene.

² Utvidet til 1200 svar fra 2018

Spørsmål: Ved hvilken alder kunne du tenke deg å tre helt ut av arbeidslivet hvis du selv kunne velge helt fritt? (2003-2018)



Det er de eldste og de under 30 år som i størst grad svarer at du kunne tenke seg å tre ut av arbeidslivet ved 70 år eller senere.



Selv om det siste år var en nedgang i andelen som svarte 70 år eller eldre og en økning i andelen som svarte under 60 år, er den langsiktige trenden at store og økende andeler ønsker å tre ut av arbeidslivet ved høy alder (Ipsos, 2018)

Oppfatningen av når man begynner å bli regnet som eldre i arbeidslivet kryper også stadig oppover. I gjennomsnitt mener yrkesaktive at man er eldre i arbeidslivet ved 59,4 år i 2018 mot 55 år i 2003. Andelen som svarer 61 år eller mer har økt fra rundt 10 prosent til rundt 30 prosent. I 2003 svarte nesten en av fire 45-50 år på dette spørsmålet, mens det nå er vel en av ti. En interessant observasjon er at en relativt liten andel - også blant de over 60 - tror at arbeidsgiveren opplever dem som eldre i arbeidslivet. Dette kan tolkes som at vi synes andre eller eldre, men ikke oss selv.

Hva tenker ledere om seniorer i arbeidslivet?

Blant de stereotypiske holdningene til eldre er at de har vanskeligere/er mindre motiverte for å lære, at arbeidsprestasjonene blir dårligere med alderen og at seniorer er dyrere å ha ansatt. På spørsmål om læreevne og arbeidsprestasjoner svarer imidlertid ledere stabilt positivt. Ledere som har eldre arbeidstakere ansatt mener i større grad enn andre at eldre arbeidstakere er billigere enn yngre.

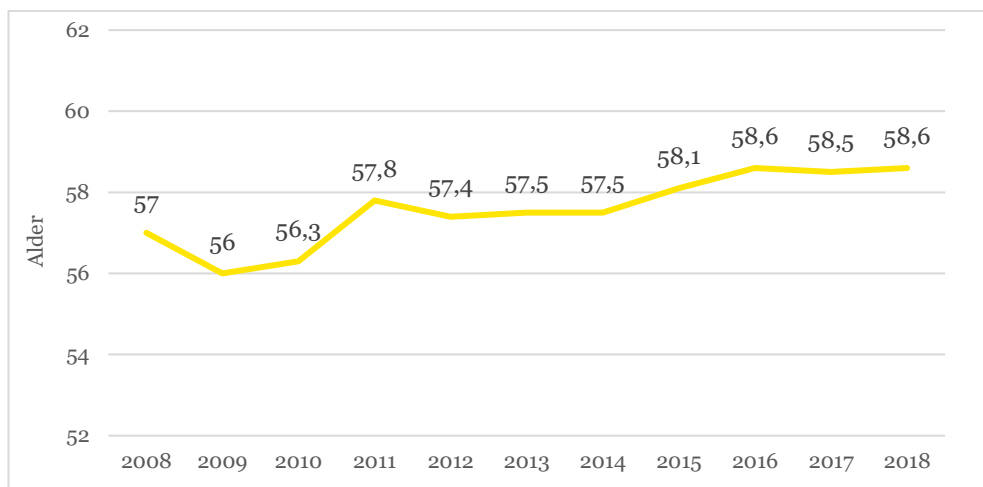
Barometeret viser også at de mest «seniorvennlige» lederne er kvinnelige ledere i offentlig sektor.

Noen trekk bekymrer

Selv om mye går i riktig retning, har vi i barometeret de siste årene sett noen utviklingstrekk som det er grunn til å følge med på. Selvopplevd aldersdiskriminering er på et noe høyere nivå enn tidligere. De siste årene har det også vært tegn til at ansatte hyppigere opplever at yngre blir foretrukket foran eldre når ny teknologi eller nye arbeidsmetoder skal tas i bruk. Barometeret for 2018 viste også en økning i andelen som gleder seg til å gå av med pensjon. Dersom dette skyldes forhold ved arbeidsplassen, er det grunn til bekymring.

En annen utfordring er seniorers sårbarhet i rekrutterings- og nedbemanningsprosesser. Norske ledere nøler med å innkalle kvalifiserte søkere til intervju ved 58-59 årsalderen (noe lavere i privat sektor og noe høyere i offentlig sektor). Dette har heller ikke utviklet seg særlig mye siden spørsmålet ble stilt første gang i 2008, se figur nedenfor.

Ved hvilken alder vil du nøle med å innkalle en kvalifisert søker til intervju pga alder?



Barometeret viser at ledere i stor grad ønsker å beholde seniorer og eldre arbeidstakere dersom virksomheten må nedbemanne, mens ansatte som kan ta ut pensjon har lavere sannsynlighet for å beholde jobben.

Seniorer er også mer sårbare i nedbemanningsprosesser der sluttpakker blir tatt i bruk. SSP-notat nr 3, «hva kan vi lære av naboen» peker også på at nedbemanninger og omstillinger øker andelen som går ut av arbeidslivet på helserelaterte ytelser.

Høyere omstillingstakt, digitalisering og ny pensjonsreform, tilsier at det framover blir enda viktigere å ha et arbeidsliv som gjør det mulig å opprettholde og utvikle kompetansen og som gjør det attraktivt å velge arbeid lenger.

Norsk seniorpolitisk barometer vil også framover være blant våre viktigste kilder til kunnskap om hvordan situasjonen for seniorer i arbeidslivet utvikler seg. Kanskje vil opplegget endre seg noe ettersom andre forhold endrer seg.

Se mer på våre nettsider www.seniorpolitikk.no
Bestill vårt nye kunnskaps-kompendium på ssp@seniorpolitikk.no