

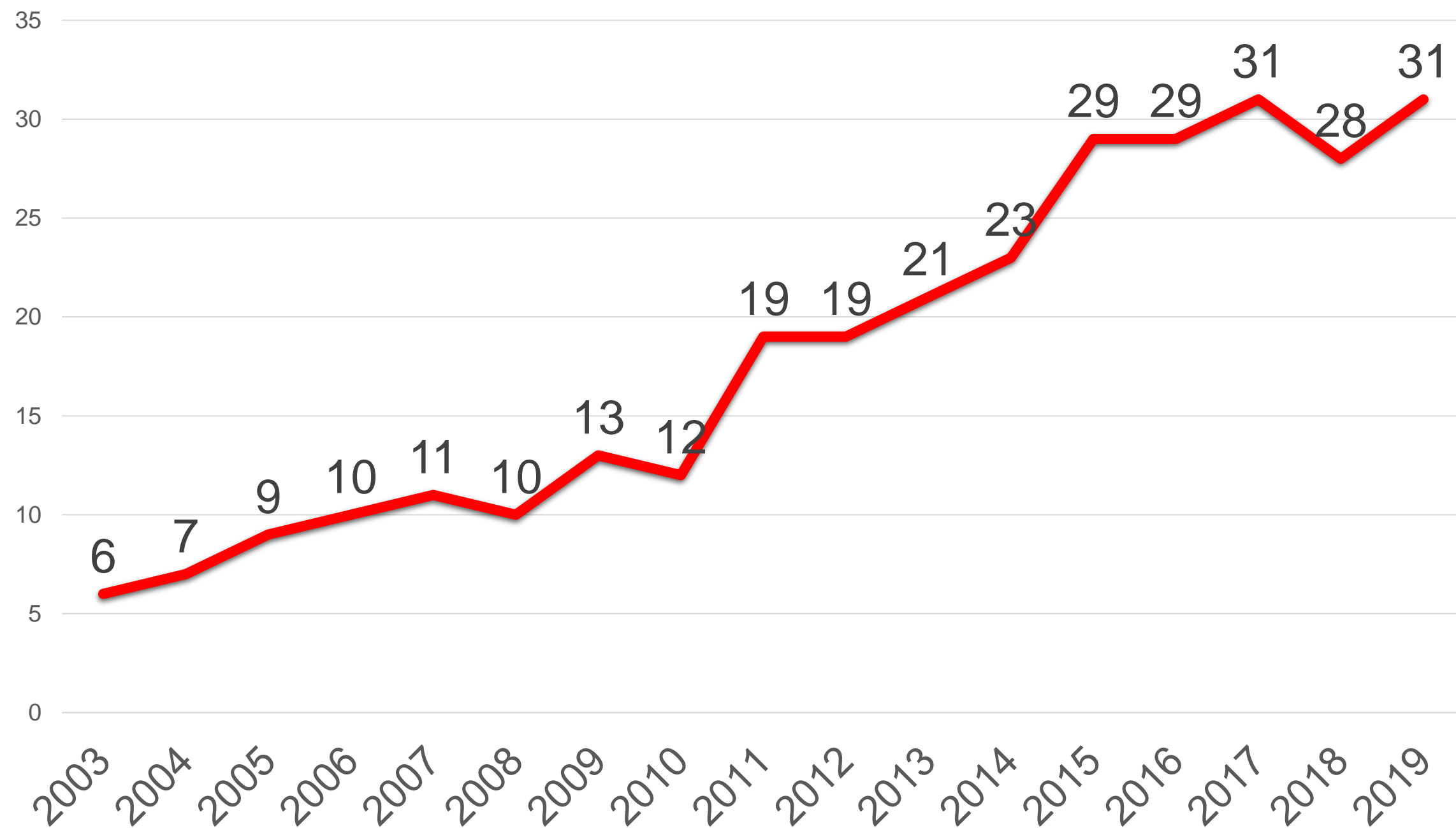
Endringer i interessen for sen yrkesavgang

Per Erik Solem
NOVA, OsloMet

Innlegg på
Senter for seniorpolitikk: Forskningskonferansen 2019
Oslo, 1. november 2019

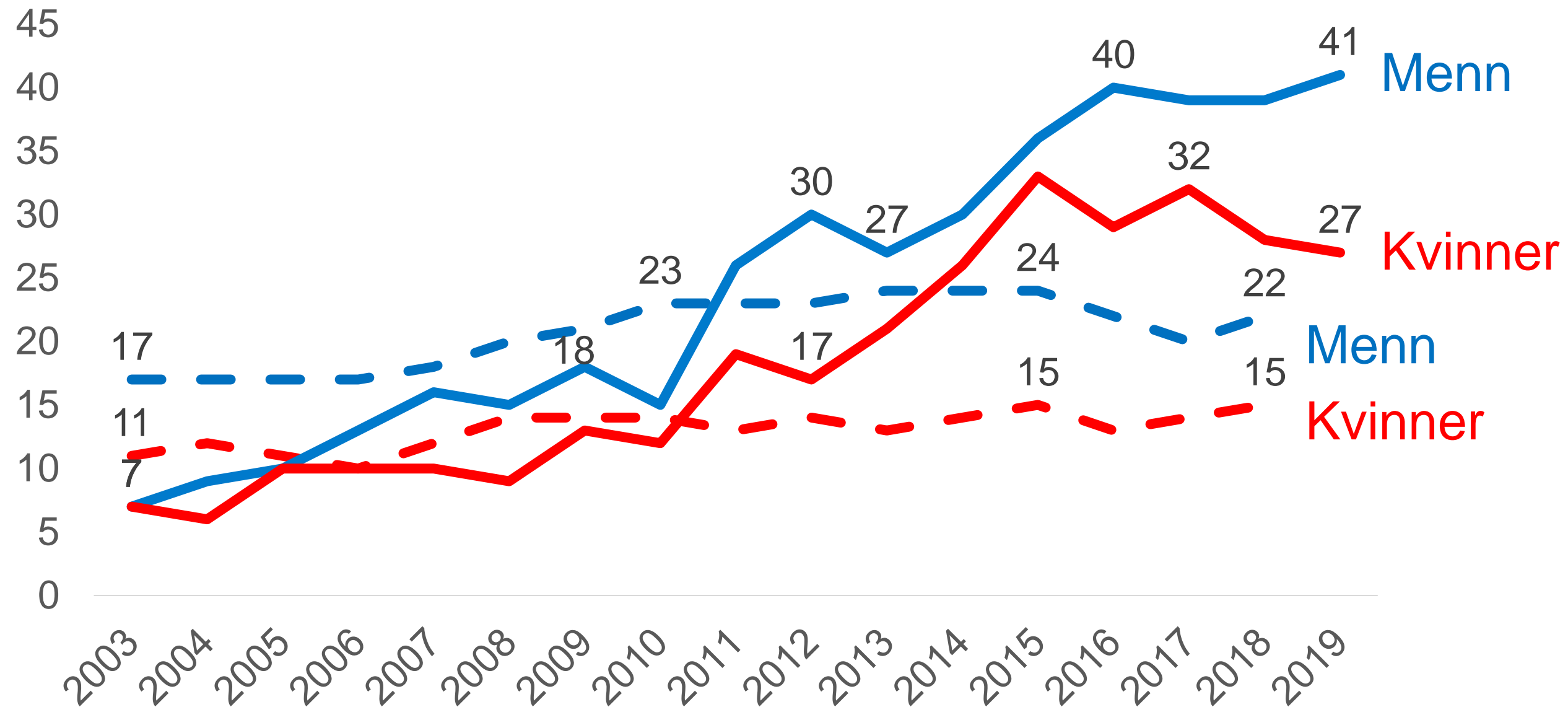
Andel som, hvis de selv kunne velge helt fritt, kunne tenke seg å tre helt ut av arbeidslivet ved 70 eller senere

NSPB yrkesaktive 2003-2019. Prosent (N= ca 1000 hvert år)



Heltrukne linjer: **Kunne tenkt seg å jobbe til 70 eller lenger (NSPB)**
(N ca 870 hvert år)

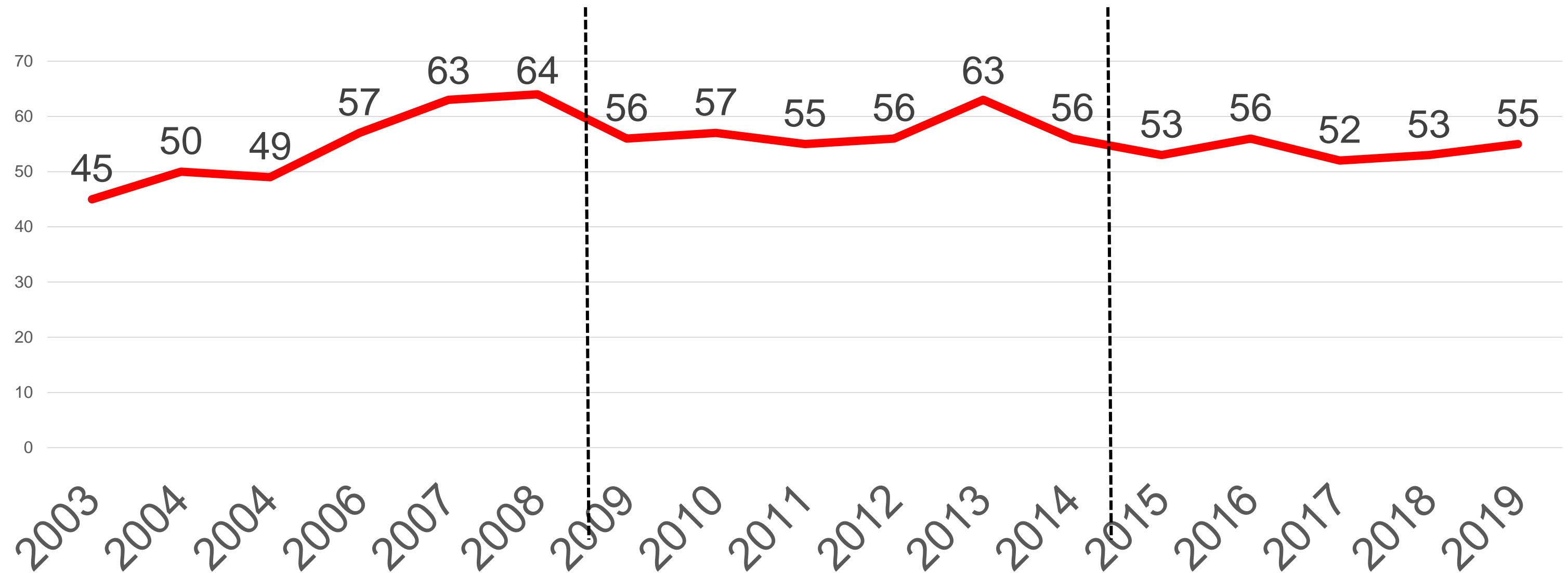
Stiplede linjer: **Syssestelling (SSB AKU 65-74 år)**



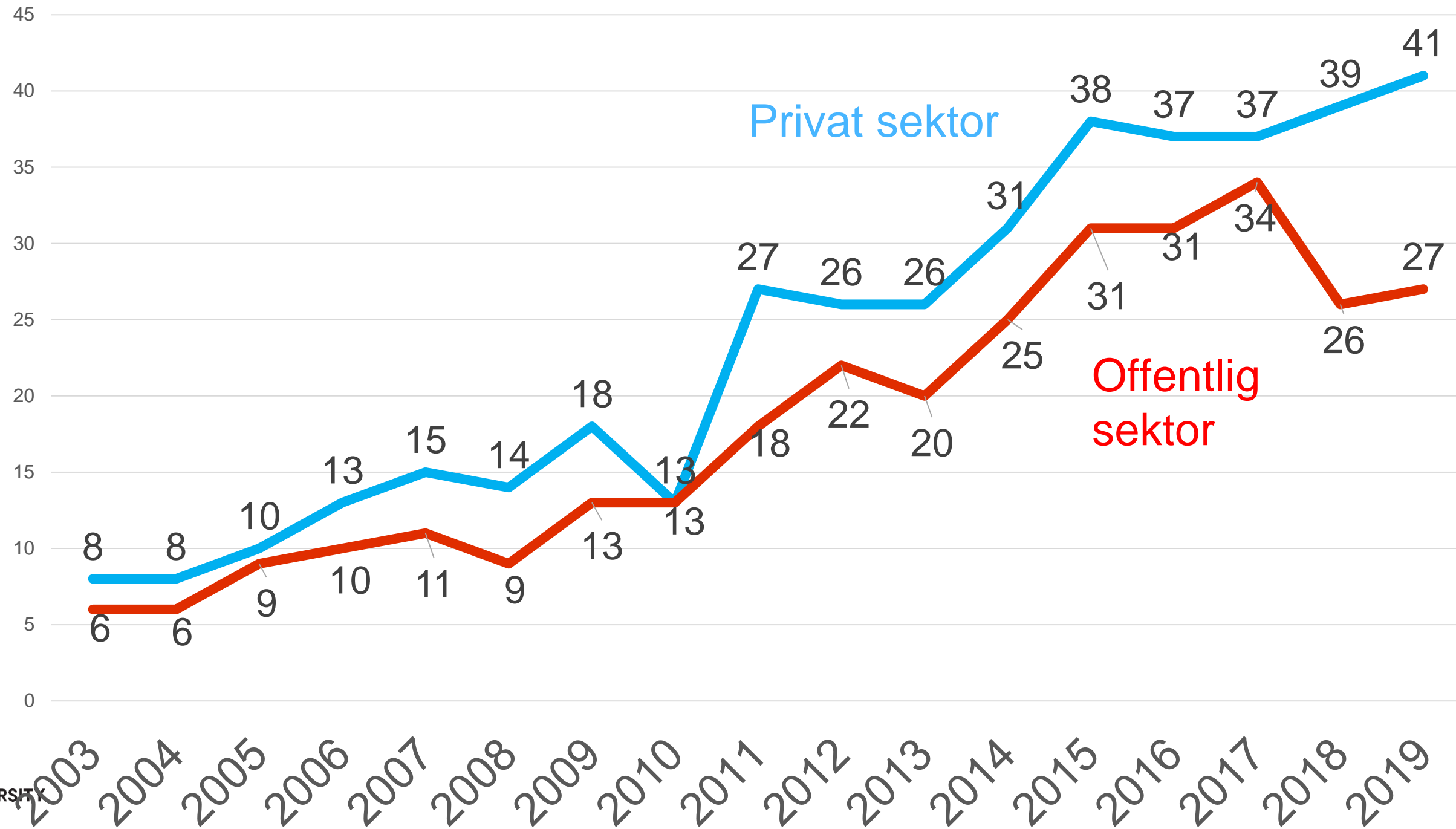
Interessen for å jobbe opp i høy alder har økt betydelig mer enn sysselsettingen i de eldste aldersgruppene. Hva kan det henge sammen med?

- **Yrkesaktive:** «Kunne tenkt seg» er kanskje ikke sterk nok motivasjon for faktisk å fortsette, og kanskje får noen dårligere helse enn de tror på forhånd.
- **Arbeidslivet:** Mulighetene for å jobbe etter 70 år kan være begrenset av et mer krevende arbeidsmiljø og ledernes begrensede interesse for eldre arbeidskraft
- **Pensjonsreformen:** Kanskje skapte pensjonsreformen forventninger om arbeidsmuligheter for eldre, som ikke er innfridd?

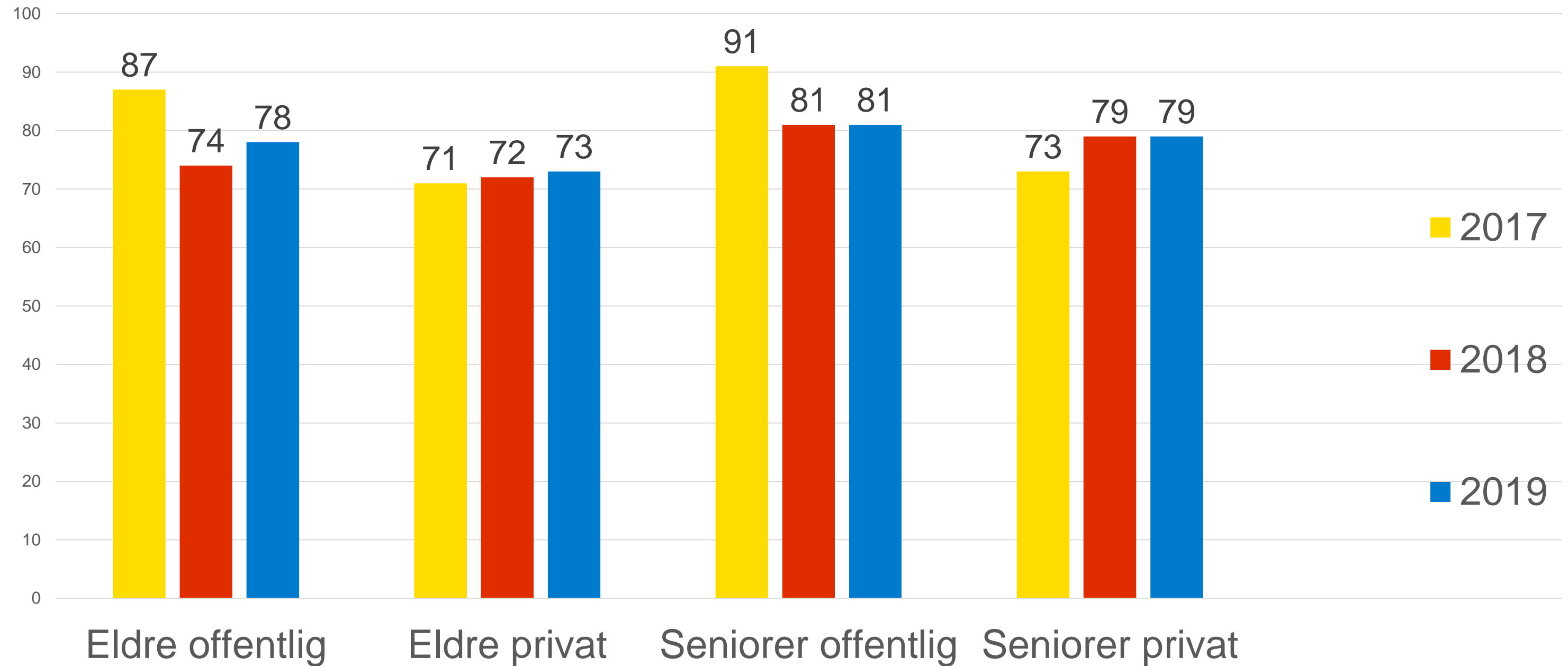
Andel av **ledere** som meget godt eller godt ville like å **ansette** eldre arbeidstakere. NSPB. Prosent (N ca 750 hvert år)



Yrkesaktive i privat og offentlig sektor, som dersom de kunne velge helt fritt, kunne tenke seg å tre helt ut av arbeidslivet først ved 70 år eller senere. NSPB. Prosent. (N ca.870 hvert år, ubesvarte holdt utenfor)



Andel **ledere** i privat og offentlig sektor som meget eller ganske sannsynlig ville ønske å **beholde** seniorer og eldre arbeidstakere ved nedbemanning. Prosent.



Andel som kunne tenke seg yrkesavgang ved 70 år eller senere etter kjønn og sektor 2017-2019 (* p<.05)

	2017	2018	2019	Forskjell 2017-2019
Menn offentlig sektor	42,5	34,7	30,2	- 12,3 *
Kvinner offentlig sektor	28,0	22,3	24,5	- 3,5
I alt i offentlig sektor	33,5	26,4	26,8	- 6,9 *
Menn privat sektor	37,2	40,2	45,7	+ 8,5*
Kvinner privat sektor	36,7	36,5	30,3	- 6,4
I alt i privat sektor	37,0	39,0	40,9	+ 3,9

Andel som kunne tenke seg yrkesavgang ved 70 år eller senere etter bransje 2017-2019 (* p<.05)

	2017	2018	2019	Forskjell 2017-2019
Helse- og sosial (off.)	32,7	21,1	19,3	- 13,4 *
Undervisning, forskning (off.)	31,5	34,5	30,3	- 1,2
Off. adm. forsvar, politi (off.)	39,6	21,4	29,4	- 10,2
Industri, håndverk (priv.)	23,8	34,1	31,4	+ 7,6
Bygg og anlegg (priv.)	30,3	32,3	51,9	+ 21,6**
Varehandel (priv.)	37,0	47,1	33,3	- 3,7

Er det noen forskjeller i arbeidsmiljø
mellom offentlig og privat sektor
som kan forklare
forskjeller i interessen for sen avgang?

Opplevelser av noen arbeidsmiljøfaktorer i offentlig og privat sektor. NSPB 2019. Prosent. Offentlig sektor (N=397), Privat sektor (N=581)

Opplever i stor eller noen grad	Offentlig	Privat	Forskjell
En oppjaget og masete arbeidssituasjon	71,3	60,4	10,9***
Lite varierte arbeidsoppgaver	21,2	32,4	11,2***
Datasystemer som er vanskelig å lære	34,6	23,4	11,2***
Endringer og omstillinger	73,3	55,6	17,7***
Nye krav til kompetanse	77,4	65,7	11,7
Arbeidet er i stor grad preget av:			
Arbeid med mennesker	79,1	60,8	18,3***
Selvbestemmelse på jobben	54,4	60,4	6,0
Mulighet for nye arbeidsoppgaver	27,0	37,7	10,7**

Men det er bare svake sammenhenger mellom arbeidsmiljøfaktorer og interesse for sen avgang

Signifikante korrelasjoner ligger mellom .10 og .17, slik at enkelte arbeidsmiljøfaktorer forklarer fra 1 til 3 prosent av variasjonen i interesse for sen avgang.

Oppsummering

1. Økningen i interessen for sen avgang (70 år eller senere) har stoppet opp
 - Kanskje pga dårlige muligheter for sen avgang?

2. Fra 2017 en nedgang i interessen for sen avgang
 - Særlig blant menn i offentlig sektor
 - Fortsatt økt interesse blant menn i privat sektor
 - Blant kvinner både i offentlig og privat sektor er det stopp i økningen i interessen for sen avgang

- 3 Offentlig ansatte opplever i større grad en del faktorer i arbeidsmiljøet enn ansatte i privat sektor
 - Men disse faktorene i arbeidsmiljøet viser bare svake (dog signifikante) sammenhenger med interessen for sen avgang

4. Subjektiv helse og utdanning viser også svake men signifikante sammenhenger med interesse for sen avgang.

Konklusjon

Mange kan tenke seg å slutte i arbeid ved 70 år eller senere

Spørsmål

Hvordan kan vi støtte den store interessen for sen avgang, for å motvirke at den svekkes?

OSLOMET

Takk