

# Endringer for seniorer i arbeidslivet fra 2003 til 2008

*Per Erik Solem  
Reidar J. Mykletun*



RAPPORT

NR 20/08

# Endringer for seniorer i arbeidslivet fra 2003 til 2008

PER ERIK SOLEM  
REIDAR J. MYKLETUN

Norsk institutt for forskning om  
oppvekst, velferd og aldring  
NOVA Rapport 20/2009

Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring (NOVA) ble opprettet i 1996 og er et statlig forvaltningsorgan med særskilte fullmakter. Instituttet er administrativt underlagt Kunnskapsdepartementet (KD).

Instituttet har som formål å drive forskning og utviklingsarbeid som kan bidra til økt kunnskap om sosiale forhold og endringsprosesser. Instituttet skal fokusere på problemstillinger om livsløp, levekår og livskvalitet, samt velferds-samfunnets tiltak og tjenester.

Instituttet har et særlig ansvar for å

- utføre forskning om sosiale problemer, offentlige tjenester og overføringsordninger
- ivareta og videreutvikle forskning om familie, barn og unge og deres oppvekstvilkår
- ivareta og videreutvikle forskning, forsøks- og utviklingsarbeid med særlig vekt på utsatte grupper og barnevernets temaer, målgrupper og organisering
- ivareta og videreutvikle gerontologisk forskning og forsøksvirksomhet, herunder også gerontologien som tverrfaglig vitenskap

Instituttet skal sammenholde innsikt fra ulike fagområder for å belyse problemene i et helhetlig og tverrfaglig perspektiv.

© Norsk institutt for forskning om oppvekst,  
velferd og aldring (NOVA) 2009  
NOVA – Norwegian Social Research  
ISBN 978-82-7894-337-3  
ISSN 0808-5013

Illustrasjonsfoto: © Siv-Elin Nærø/seniorpolitikk.no  
Desktop: Torhild Sager  
Trykk: Allkopi

**Henvendelser vedrørende publikasjoner kan rettes til:**

Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring  
Munthesgt. 29 · Postboks 3223 Elisenberg · 0208 Oslo

Telefon: 22 54 12 00  
Telefaks: 22 54 12 01  
Nettadresse: <http://www.nova.no>

# Forord

Hvert år fra 2003 har Senter for seniorpolitikk fått gjennomført Norsk seniorpolitisk barometer. Denne rapporten analyserer svar fra den norske yrkesaktive befolkning til og med 2008. Datainnsamlingen foregår i måneds-skiftet august/september hvert år. I 2008 var den offentlige oppmerksomheten rundt finanskrise og økonomisk tilbakegang ennå ikke slått ut i full blomst da datainnsamlingen foregikk. Eventuelle holdningsendringer som følge av denne oppmerksomheten er derfor ikke fanget opp av barometeret for 2008.

Formålet med rapporten er å studere endringer i seniorennes opplevelse av sin arbeidssituasjon. Vi har tidligere funnet positive endringer i lederes oppfatninger og holdninger til seniorer og eldre arbeidskraft gjennom seniorpolitisk barometer for ledere (Solem 2008). Hovedspørsmålet for denne rapporten er om det har skjedd tilsvarende endringer blant seniorenne.

Arbeidet med rapporten er planlagt i samarbeid mellom Per Erik Solem, NOVA, og Reidar Mykletun, Universitetet i Stavanger, med førstnevnte som hovedansvarlig. Mykletun har hatt hovedansvaret for kapittel 3.8 om tiltak som kan bidra til å forlenge yrkeskarrieren utover første mulighet for pensjonering.

Prosjektet er finansiert av Senter for seniorpolitikk.

Oslo / Stavanger, august 2009

Per Erik Solem

Reidar Johan Mykletun



# Innhold

<b>Sammendrag</b> .....	7
<b>1 Innledning, bakgrunn og problemstillinger</b> .....	13
<b>2 Data og metode</b> .....	19
<b>3 Resultater</b> .....	27
3.1 Oppfatninger om «eldre » i arbeidslivet.....	28
3.1.1 Oppfatninger av hvem som er «eldre» .....	28
3.1.2 Endringer i selvoppfatning som «eldre» i arbeidslivet .....	32
3.1.3 Oppfatning om arbeidsgivers oppfatning.....	37
3.1.4 Sammenlikning mellom oppfatning av hvem som er eldre, selvoppfatning som eldre og det en tror om arbeidsgivers oppfatning .....	39
3.1.5 Oppsummering .....	41
3.2 Oppfatninger om eldre arbeidskraft.....	43
3.2.1 Endringer fra 2005 til 2008 .....	43
3.2.2 Ulike aldersgruppers oppfatninger om eldre arbeidskraft .....	45
3.2.3 Endringer i seniorenene syn på eldre arbeidskraft.....	49
3.2.4 Seniorenene oppfatninger sammenliknet med ledernes oppfatninger .....	50
3.2.5 Oppsummering .....	51
3.3. Endringer i psykososialt arbeidsmiljø .....	53
3.3.1 «Stay»- og «pull»-faktorer i arbeidsmiljøet.....	53
3.3.2 Endringer i perioden 2003 til 2008.....	55
3.3.3 Hva henger ulike arbeidsmiljøfaktorer sammen med blant seniorer?.....	59
3.3.4 Seniorenene sammenliknet med lederens svar .....	60
3.3.5 Oppsummering .....	61
3.4 Oppfatninger om aldersdiskriminering.....	63
3.4.1 Alderisme og aldersdiskriminering .....	63
3.4.2 Endringer fra 2003 til 2008 .....	68
3.4.3 Seniorenene (55 år+) og bakgrunnsvariabler.....	74
3.4.4 Seniorenene sammenliknet med hvordan lederne har svart .....	75
3.4.5 Oppsummering .....	78
3.5 Meninger om seniorpolitikk.....	80
3.5.1 Ansiennitetsprinsippet og øvre aldersgrenser .....	80
3.5.2 Endringer fra 2005 til 2008 .....	82
3.5.3 Oppsummering .....	86
3.6 Jobbtilfredshet, mestring av jobben.....	87
3.6.1 For mye å gjøre? .....	87
3.6.2 Gleder du deg til å gå på jobben? .....	91
3.6.3 Hvor godt en mestrer arbeidsoppgavene.....	94
3.6.4 Oppsummering .....	97
3.7 Holdninger til pensjonering .....	100
3.7.1 Kan du tenke deg å fortsette i arbeid etter at du får rett til pensjon? .....	100
3.7.2 Ved hvilken alder kunne du tenke deg å gå av med pensjon hvis du kunne velge helt fritt?.....	103
3.7.3 Gleder eller gruer du deg til å gå av med pensjon? .....	106
3.7.4 Oppsummering .....	109

3.8 Tiltak og forutsetninger for å ville forlenge arbeidskarrieren ut over første mulighet til å ta ut pensjon .....	112
3.8.1 Innledning .....	112
3.8.2 Bakteppe: tre tidligere norske undersøkelser .....	113
3.8.3 Seniorpolitisk barometer 2008 – hvilke tiltak og forutsetninger prioriteres av ansatte i norsk arbeidsliv .....	119
3.8.4 Sammenhenger mellom valg av tiltak eller forutsetninger, og utvalgte bakgrunnsvariabler .....	123
3.8.5 Sammenhengene mellom tilgang på AFP (Avtalefestet pensjon) og hva som skal til for å arbeide ett år lenger etter mulighetene til å gå av med pensjon.....	129
3.8.6 Oppsummering .....	132
<b>4 Oppsummering, diskusjon .....</b>	<b>135</b>
4.1 Har det skjedd endringer i oppfatningene om aldring og arbeid fra 2003 til 2008? .	136
4.2 Har det skjedd endringer i seniorennes oppfatninger om aldring og arbeid, og har det skjedd endringer i noen grupper av seniorer? .....	137
4.3 Er det forskjeller i ulike aldersgruppers oppfatninger om aldring og arbeid? .....	139
4.4 Er det forskjeller i oppfatninger om aldring og arbeid mellom ulike undergrupper av seniorer? .....	144
4.5 Hvordan henger endringer i seniorennes oppfatninger sammen med endringer i lederes oppfatninger om aldring og arbeid? .....	146
4.6 Hva skal til for å fortsette? .....	149
<b>Summary .....</b>	<b>151</b>
<b>Referanser .....</b>	<b>155</b>
<b>Vedleggstabeller .....</b>	<b>159</b>
<b>Vedlegg: Spørsmålene som er stilt i seniorpolitisk barometer.....</b>	<b>177</b>

# Sammendrag

Denne rapporten er basert på analyser fra Norsk seniorpolitisk barometer for yrkesaktive for årene fra 2003 til og med 2008. Nokså nøyaktig 1000 yrkesaktive i alle aldre er intervjuet hvert år. De temaene som belyses gjelder oppfatninger om hvordan «eldre» defineres i arbeidslivet, oppfatninger om eldres arbeidsprestasjoner og egenskaper, oppfatninger om forekomsten av aldersdiskriminering, meninger om seniorpolitiske spørsmål, beskrivelse av psykososialt arbeidsmiljø, arbeidsglede og opplevd mestring av jobben, og preferanser for tidlig eller sen pensjonering. Hovedformålet er å studere endringer av betydning for seniorer og eldre arbeidstakere på disse områdene.

Fra 2003 til 2008 har vi registrert positive endringer i lederes oppfatninger (Solem 2008, Dalen 2008b), som kan være av betydning for seniorer i arbeidslivet. I denne rapporten diskuterer vi eventuelle sammenhenger mellom endringer i lederes holdninger og endringer i seniorennes syn på sin arbeidssituasjon og andre forhold av betydning for arbeid i senioralderen. Vi ser også på forskjeller mellom ulike gruppers oppfatninger av eldre og arbeid. Er det forskjeller i oppfatningene til ulike grupper av seniorer? Er det ulike oppfatninger i ulike aldersgrupper, og er oppfatningene så ulike at det er grunnlag for motsetninger mellom generasjonene på arbeidsplassen? Men først ser vi på om det har skjedd endringer i yrkesaktives oppfatninger om forhold av betydning for arbeid i senioralderen.

## Endringer

Den tydeligste endringen vi finner er at flere i 2008 enn i 2003 ønsker å fortsette i arbeid utover den alder når de får rett til pensjon. Det gjelder både blant yngre og eldre yrkesaktive, men særlig blant dem (i alderen 55–61 år) som står nærmest muligheten for pensjonering. Hele 52 prosent i 2008 mot 35 prosent i 2003 sier de kan tenke seg å fortsette. Det er også en tydelig økning (fra 61,4 til 62,9 år) i den alderen en kunne tenke seg å slutte om en fikk velge helt fritt. Yrkesaktives ønsker om pensjonsavgang har med andre ord beveget seg tydelig i den retning som er i nedfelt i målsettinger for



pensjonsreformen, i IA-avtalen og i Senter for seniorpolitikks kampanjer. Siden vi også i samme periode har sett en økt yrkesdeltakelse i eldre år og en høyere gjennomsnittlig avgangsalder, har det åpenbart skjedd en endring i eldres interesse for arbeid.

Den økte interessen kan ha sammenheng med offentlige signaler om behovet for eldre arbeidskraft, men kan også reflektere en økning av sysselsettingen generelt. Eldre er med i den generelle økningen i sysselsettingen i perioden. Resultatene tyder også på at eldre har styrket sin posisjon og anseelse på arbeidsmarkedet. En viss økning i oppslutningen om ansienhetsprinsippet ved oppsigelser og en tydelig økt motstand mot øvre aldersgrenser vitner om en styrket – og sterk – posisjon for eldre i 2008.

Ellers finner vi små endringer i oppfatningene om eldres kvaliteter som arbeidskraft, i jobbtilfredshet og i oppfatningene om hvor ofte det forekommer aldersdiskriminering i arbeidslivet. De endringene vi ser går i positiv retning, f.eks. ser vi et mer positivt syn på eldres evne til å mestre data og PC.

Psykososiale arbeidsmiljøfaktorer oppfattes også generelt omtrent på samme måte i 2008 som i 2003, men når vi ser spesielt på seniorennes svar, er det tegn på et mer inkluderende arbeidsmiljø med bedre muligheter for å lære, mer selvbestemmelse og bedre muligheter for nye arbeidsoppgaver.

## Forskjeller mellom ulike gruppers oppfatninger

Yngre og eldre yrkesaktive har dels svært ulike oppfatninger om eldre og arbeid, og dels ganske like oppfatninger. Vi finner med andre ord ikke et entydig mønster med ulike oppfatninger og derav følgende mulige motsetninger mellom generasjonene i arbeidslivet. Men når det gjelder oppfatningene om eldres arbeidsprestasjoner, er oppfatningene så ulike at de kan gi grunnlag for at eldre kan føle at de ikke blir verdsatt etter fortjeneste. Eldre har mer positive oppfatninger om sine kvaliteter enn det yngre aldersgrupper har. Det er ikke gitt at eldre på alle måter har rett og yngre på alle måter tar feil, men undersøkelser av arbeidsprestasjoner i ulike aldersgrupper tyder på at det er små aldersforskjeller, men at alderens betydning varierer med yrke og går i ulike retninger.

Også når det gjelder jobbtilfredshet finner vi det mest positive bildet blant de eldre. Særlig i alderen 62–66 år er det mange som alltid gleder seg til

å gå på jobben. Dette henger dels sammen med at flere i den alderen arbeider deltid, men deltid forklarer bare noe av den større arbeidsgleden. Kanskje er det de med størst arbeidsglede som fortsetter å jobbe etter 62 år, og kanskje får de som velger å jobbe, også forsterket arbeidsgleden gjennom sitt aktive valg av fortsatt arbeid.

På ett område er de eldste og de yngste mest like. Begge grupper er mer interessert i å jobbe etter første mulighet til pensjonering og ønsker senere pensjonering enn de mellom 30 og 50 år. Dobbeltarbeid med barn og familie i den midterste aldersgruppen kan være en forklaring på at de ønsker å slutte tidlig. Vi har ikke informasjon om faktiske dobbeltarbeid i utvalget, men det er små kjønnsforskjeller i ønskene om pensjonering. Det er ikke slik at kvinner i den alderen der dobbeltarbeid er mest vanlig, ønsker tidligere pensjonering enn menn i samme alder.

Bortsett fra i ytterpunktene, de under 30 år og de over 67, er det små aldersforskjeller i oppfatningen av hvem som er eldre i arbeidslivet. Gjennomsnittet ligger på 56 år, og det er ingen tydelig tendens til å ville skyve grensen foran seg. Det kan tyde på at det å defineres som eldre i arbeidslivet ikke oppfattes som spesielt truende. På den annen side er det bare omtrent halvparten av dem over 56 år som selv opplever seg som eldre. Og i ingen aldersgruppe er det mer enn halvparten som tror at arbeidsgiveren oppfatter dem som eldre. Det tyder på at det også blant eldre er en tendens til å ville unngå å bli regnet til gruppen «eldre i arbeidslivet».

Det er også små aldersforskjeller i synet på forekomsten av aldersdiskriminering og stor enighet om at det foregår diskriminering av eldre i arbeidslivet – i det minste av og til. Det kan tyde på at det er synlig for alle at slik diskriminering foregår, eller når eldre selv ikke oftere sier det foregår diskriminering av eldre, kan det bety at også eldre baserer sitt syn på hva de har hørt og ikke på hva de selv har opplevd. I alderen 62–66 (afp-alderen) år er det imidlertid flere enn i andre aldersgrupper som mener eldre sjeldnere får være med på kurs og opplæring, oftere forbigås ved forfremmelser og sjeldnere får lønnsøkninger. På disse områdene kan det derfor være grunn for arbeidsgivere til å være oppmerksom på at seniorer i afp-alderen kan inkluderes bedre.

Behovet for større oppmerksomhet på læringsmuligheter synes også å gjelde for seniorer generelt, ved at de i mindre grad en yngre sier de får læringsmuligheter på jobben.

De eldres posisjon og anseelse på arbeidsmarkedet synes, som nevnt, sterk. Svar fra alle aldersgrupper tyder på det. Det er imidlertid særlig i alderen over 50 år at mange er motstander av at eldre bør kunne sies opp før yngre ved nedbemanning, mens det særlig er de under 50 år, men også de aller eldste (67 år og over), som er motstandere av øvre aldersgrenser i arbeidslivet. De eldstes motstand kan bunne i deres interesse for å arbeide i høy alder. De yngres motstand mot øvre aldersgrenser kan henge sammen med at yngre generasjoner er mindre innstilt på kollektive løsninger, slik som felles øvre aldersgrenser.

*Blant seniorenne* er det de som har høy utdanning, høy inntekt og lang ukentlig arbeidstid, som i størst grad opplever inkluderende forhold i arbeidsmiljøet. Dette kan inkludere som gode muligheter for å lære, selvbestemmelse og muligheter for nye arbeidsoppgaver. Dermed kan det være særlig grunn til å satse på læringsmuligheter, selvbestemmelse og nye arbeidsoppgaver også for seniorer med lavere utdanning og lavere inntekt, kort sagt seniorer lavere ned i hierarkiet.

Seniorer med høy utdanning, høy inntekt og som jobber minst full arbeidsuke, har også oftest opplevd at det foregår aldersdiskriminering. Det virker paradoksalt at de gruppene som i størst grad opplever et inkluderende arbeidsmiljø, også i størst grad opplever at det forekommer aldersdiskriminering. De inkluderende faktorene gjelder imidlertid hva en selv opplever, mens aldersdiskriminering gjelder oppfatning av i hvilken grad det skjer i arbeidslivet. Det er med andre ord fullt mulig å oppleve seg inkludert selv og samtidig mene at eldre generelt er utsatt for diskriminering. Men samtidig betyr dette at vi ikke kan fastslå forekomsten av aldersdiskriminering ut fra spørsmålene i seniorpolitisk barometer. En grunn til at det særlig er de med lav utdanning som sjeldnere mener det skjer aldersdiskriminering, kan være at disse selv er mindre intressert i kurs og opplæring og derfor i mindre grad sier seg enig i at «eldre får sjeldnere være med på kurs og opplæring...». De kan mene at om eldre deltar mindre på kurs og opplæring, er det mer fordi de ikke selv vil, enn fordi de ikke får være med.

## Sammenhenger mellom endringer i lederes holdninger og endringer i seniorennes arbeidssituasjon

Vi har sett etter årsakssammenhenger mellom endringer i topplederens holdninger til seniorer i arbeidslivet (jf. Solem 2008) og endringer i seniorennes situasjon på to måter. Dels har vi sammenliknet svarene til ledere og seniorer der det er mulig, og dels har vi diskutert hvordan de endringer vi ser i seniorennes situasjon, kan stemme med de holdningsendingene vi har sett hos lederne.

Vi finner ulike mønstre i forholdet mellom endringer hos lederne og endringer hos seniorenne. I oppfatningene om hvem som er «eldre i arbeidslivet» ser det ut til at lederne henger etter oppfatningen til seniorenne og til yrkesaktive generelt.

Et annet mønster finner vi i oppfatningene om eldres kvaliteter som arbeidskraft. Seniorennes og ledernes oppfatninger synes å ha beveget seg i motsatt retning. Fra mer positive oppfatninger blant seniorenne enn blant lederne i 2005 har oppfatningene blir mer like i 2008. Tendensene til mer like oppfatninger mellom seniorer og ledere kan tolkes som et resultat av offentlig oppmerksomhet rundt seniorer i arbeidslivet. Dette kan ha ført til mer nyanserte oppfatninger i begge grupper. På spørsmål om oppsigelse av eldre framfor yngre ved nedbemanning, er det stabil og bred oppslutning både blant ledere og seniorer. Ansiennitetsprinsippet synes å stå sterkt i begge grupper.

På spørsmål om forekomst av aldersdiskriminering har ledernes oppfatninger om forekomst endret seg slik at de mener det forekommer sjeldnere, mens seniorennes oppfatninger ikke har endret seg i perioden. Hvorvidt det faktisk har skjedd endringer i aldersdiskriminering slik ledernes svar peker i retning av, er med andre ord usikkert. Muligens kan lederne ha blitt mer bevisst på aldersdiskriminering enn før og mer innstilt på å gjøre noe med det etter at det ble forbudt i 2004. Men når det ikke gjenspeiler seg i seniorennes oppfatninger, kan det tyde på at ledernes eventuelle intensjoner om bedring ikke har fått merkbart gjennomslag i praksis.

Ingen av de mønstrene vi har funnet i sammenhenger mellom ledernes og seniorennes svar på samme spørsmål, gir støtte til at endringer i ledernes holdninger har forårsaket endringer på de samme områdene i seniorennes oppfatninger.

Hva så med spor holdningsendringer hos lederen kan ha satt i seniorenes arbeidssituasjon? Holdningsendringene hos lederne er i hovedsak positive. De positive endringer vi ser hos seniorenene, er for det første at de ønsker senere pensjonering. Det kan være en følge av at de opplever mer positive signaler fra sine ledere. Det er likevel usikkert om det er noen direkte årsakssammenheng. Vi finner for eksempel ikke særskilte endringer i seniorenes opplevelse av det psykososiale arbeidsmiljøet. Dessuten er seniorenes jobbtilfredshet omtrent på samme nivå i 2008 som i 2003. Ønske om senere pensjonering synes derfor ikke å være påvirket av holdningsendringer hos lederne via endringer i det psykososiale arbeidsmiljøet eller i jobbtilfredsheten hos seniorenene.

Alt i alt finner vi altså ikke klare tegn til effekter av holdningsendringer hos lederne på seniorenes arbeidssituasjon. Det er mest nærliggende å se på endringene i ledernes holdninger til eldre i arbeidslivet og seniorenes økende interesse for sen avgang som parallelle uttrykk for endringer i arbeidslivet. Det betyr ikke at ledernes oppfatninger og atferd er uten betydning for seniorenes atferd. Lederne vil f.eks. være de nærmeste til å påvirke arbeidsmiljøet for seniorenene, f.eks. deres læringsmuligheter og kompetanseutvikling. Men direkte sammenhenger mellom leders holdninger og seniorenes atferd er antakelig tydeligere når det gjelder samspillet mellom den enkelte senior og dennes nærmeste leder. I seniorpolitisk barometer for ledere er det toppledere som er spurt. Direkte meldinger fra nærmeste leder om at «vi trenger deg» virker trolig sterkere enn generelle policyutsagn fra toppledelsen om behovet for eldre arbeidskraft.

Et spørsmål om hva som skal til for å få intervjupersonen til å jobbe ett år lenger, viser stor variasjon i svarene. Det er åpenbart ikke ett tiltak som er svaret. Ledere har muligheter for å påvirke mange av de faktorene som nevnes, f.eks. høyere lønn, ekstra ferie, skape trivsel og arbeidslyst, få seniorenene til å føle seg nyttig, arbeidets innhold og tilrettelegging. Forebygging av helsesvikt er også viktig ut fra svarene i seniorpolitisk barometer. Hva som kan virke for den enkelte senioren vil variere etter flere kjennetegn, som f.eks. utdanning og type arbeid.

# 1 Innledning, bakgrunn og problemstillinger

Hvert år fra 2003 har Senter for seniorpolitikk engasjert Markeds- og media-instituttet (fra 2007 under navnet Synovate) til å gjennomføre målinger av oppfatninger og holdninger blant ledere og yrkesaktive generelt. På den måten ønsker senteret å ta situasjonen for seniorene i norsk arbeidsliv på pulsen. Senteret ønsker å følge med i de endringer som skjer for på den måten å få innspill til sitt arbeid med å utvikle god seniorpolitikk og bedre situasjonen for seniorer i arbeidslivet. Kan det gjennom årlige målinger spores endringer i tråd med formålene for senteret? Og kan endringer i konjunktorene være med på å forklare endringer i oppfatninger om eldre i arbeidslivet og om seniorpolitikk?

I observasjonsperioden fra 2003 til og med 2008 har det vært stor offentlig oppmerksomhet om behovet for å bruke eldre arbeidskraft bedre og for at flere pensjonerer seg senere enn i dag. Denne oppmerksomheten viser seg i pensjonsreformen (NOU 2004:1, Ot.prp. nr. 37 (2008–2009)), i Krafttaket for seniorpolitikk i arbeidslivet og VinnVinn-kampanjen, begge deler i regi av Senter for seniorpolitikk ([www.seniorpolitikk.no](http://www.seniorpolitikk.no)), og i Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) ([www.nav.no/page?id=260](http://www.nav.no/page?id=260)). Et felles siktepunkt for disse tiltakene er å øke sysselsettingen blant seniorer og bidra til at flere står lenger i arbeid før de pensjoneres, eventuelt også at de fortsetter (noe) i arbeid etter at de mottar pensjon. I tillegg til disse reformene og kampanjene vil seniorennes sysselsetting og pensjoneringsmønster påvirkes av endringer på arbeidsmarkedet med lavere arbeidsledighet (i perioden 2003–2008) og økt behov for arbeidskraft. Sysselsettingen har økt i alle aldersgrupper særlig fra 2005 og til 2008, og arbeidsledigheten har gått ned i samme periode ([www.ssb.no/statistikkbanken](http://www.ssb.no/statistikkbanken)). Finanskrisa som slo til med tendenser til lavkonjunktur og økende arbeidsløshet fra høsten 2008, vil i liten grad kunne fanges opp av seniorbarometeret fram til 2008 (august), som denne rapporten omhandler.

Det er ikke enkelt å avgjøre hvilke av disse faktorene som teller mest i de endringer som seniorbarometeret viser, men det er, som vi skal komme tilbake til, klare indikasjoner i datamaterialet på at endringer i arbeidsmarkedet spiller en betydelig rolle.

Indikasjoner på endringer i arbeidsmarkedet finner vi også i ledernes oppfatninger av eldre arbeidskraft, som har endret seg i positiv retning (Solem 2008). Vi skal gi en kort gjennomgang av resultatene fra seniorbarometrene for ledere. Lederutvalget består av toppledere fra de private næringene og fra offentlig sektor.

Lederne mener man blir «eldre» i arbeidslivet senere enn før. De ser mer positivt på eldres evne til å mestre data og PC, og et klart flertall av lederne mener arbeidstakere over 50 år presterer minst like bra i jobben som yngre.

Ledernes følelse av å ville like å ansette eldre arbeidstakere og seniorer har også blitt mer utbredt i perioden, men det har også viljen til å ansette unge og nyutdannede. Overlegent mest populære er «erfarne arbeidstakere». De «erfarne» synes ikke å være særlig gamle, de forbindes mest med arbeidstakere under i alle fall 50 år, kanskje enda yngre. Minst populære er kategorien «eldre arbeidstakere». Det gjelder alle årene fra 2003 til 2008. Seniorer er litt mer populære, men ligger klart bak de «unge» i popularitet.

Flere ledere i 2008 enn i 2003 mener at det er en fordel for deres bedrift/virksomhet at folk jobber helt fram til normal pensjonsalder. Lederne i 2008 beskriver også et mer positivt arbeidsmiljø for seniorene, ved at flere mener at ansatte over 50 år har like gode muligheter som yngre til å lære nye ting og at ansatte over 50 år har gode muligheter til å få nye arbeidsoppgaver dersom de ønsker det.

Indirekte indikatorer på lederens atferd overfor eldre viser også positive tendenser i perioden, selv om få fortsatt rapporterer om handlinger som å beregne framtidig gjennomsnittsalder på arbeidsstokken. Det er flere som etter hvert har diskutert følgene av lovbestemmelsen mot aldersdiskriminering fra 2004, men fortsatt ikke mange som har tatt tak i dette. Oppfatningene av hvor ofte det foregår aldersdiskriminering i arbeidslivet, synes å være i mindre endring enn mange av de andre oppfatningene. Men også på dette feltet ser vi endringer i positiv retning.

Det er store variasjoner mellom ulike deler av arbeidslivet i holdningene til eldre. Generelt er holdningene mest positive i offentlig sektor. Ledere i denne sektoren er mer interessert i arbeidskraft og har særlig økt interessen for nyutdannede de senere årene. I holdningene til eldre arbeidskraft har offentlig sektor gått foran, og privat sektor har etter hvert nærmet seg ved å få mer positive holdninger overfor eldre.

Det er noe mer positive holdninger til eldre i store virksomheter. Kanskje merker lederne i store virksomheter oftere at de har problemer med å skaffe nok folk og søker derfor mer i retning av de eldre. Eldre ledere er også mer positive enn yngre. De synes å gå foran og trekke yngre ledere med seg i mer positive oppfatninger av eldre arbeidskraft. Oppfatningen om eldres evne til å mestre data og PC er et unntak. Ledere over 60 år har minst tro på eldres dataevner.

Et hovedspørsmål for denne rapporten er om, og i tilfelle hvordan, endringer i ledernes holdninger har nedfelt seg i de yrkesaktive seniorenas arbeidsmiljø og i deres tilknytning til arbeid gjennom holdninger til arbeid og pensjonering. Endringer i yrkesaktives oppfatninger om eldre i arbeidslivet, om deres arbeidsevne, og hvordan de ser på egen mestring og tilfredshet med jobben, vil også kunne ha sammenheng med endringer i ledernes holdninger. Det er ikke lett å fastslå slike sammenhenger, særlig kan det være problematisk å skille effekter av lederes holdninger fra virkninger av observasjonsårenes (2003–2008) gode konjunkturer og fra innsatsen i form av aksjoner og oppmerksomheten rundt pensjonsreformen, for å få eldre til å stå lenger i arbeid.

Vi vil beskrive endringer på sju temaområder og diskutere hva endringene kan ha sammenheng med.

#### *Sju temaområder om aldring og arbeid:*

1. Oppfatninger om «eldre» og aldring i arbeidslivet
2. Oppfatninger om eldres arbeidsevne
3. Kjennetegn ved det psykososiale arbeidsmiljøet
4. Oppfatninger om aldersdiskriminering
5. Meninger om seniorpolitikk
6. Jobbtfredshet, mestring av jobben
7. Ønsker om pensjonering og fortsatt arbeid.



For hvert av disse tema vil vi diskutere følgende spørsmål:

- A. Har det skjedd endringer i oppfatningene om aldring og arbeid fra 2003 til 2008?*
- B. Har det skjedd endringer i seniorennes oppfatninger om aldring og arbeid, og har det skjedd endringer i noen grupper av seniorer?*
- C. Er det forskjeller i ulike aldersgruppers oppfatninger om aldring og arbeid?*
- D. Er det forskjeller i oppfatninger om aldring og arbeid mellom ulike undergrupper av seniorer?*
- E. Hvordan henger endringer i seniorennes oppfatninger sammen med endringer i ledernes oppfatninger om aldring og arbeid?*

Et åttende tema tar utgangspunkt i temaområdet sju der vi analyserer endringer i ønsker om pensjoneringstidspunkt og arbeid etter første mulighet for pensjonering. Vi går i det åttende tema videre på hva de yrkesaktive sier skal til for at de skal jobbe ett år lenger. På dette spørsmålet har vi ikke mulighet til å se på endringer over perioden, men analyserer svarene fra 2008 og ser dem i forhold til andre tidligere undersøkelser om samme tema.

### Hvem er seniorer i arbeidslivet?

Det er ingen klare grenser for når en regnes som eldre eller som senior i arbeidslivet. Tidligere var «eldre arbeidstakere» en vanlig betegnelse og var gjerne avgrenset til de over 45 år (WHO 1993, Aronsson & Kilbom 1996) eller 50 år (Daatland & Solem 1977, Senter for seniorpolitikk's krafttaksplan fra 2001). Seniorpolitikkenes målgruppe har også vært definert ulikt, til alderen 45 år og over av Senter for seniorplanlegging i 1996. I St.meld. nr. 6 (2006–2007) om seniorpolitikk, valgte man å konsentrere oppmerksomheten til aldersgruppen 55–66 år. Noen seniorpolitiske tiltak blir tilgjengelige først fra 60 år (ekstra ferie) eller 62 år (f.eks. lokale bonusordninger), slik at definisjonen av seniorer i disse tilfellene blir henholdsvis 60 og 62 år.

I seniorpolitisk barometer er hele den yrkesaktive befolkningen spurt, fra 15 til 79 år. Når det spørres om oppfatninger om eldre, er eldre oftest avgrenset til yrkesaktive over 50 år. Det er også spurt om hvem man oppfatter som eldre. Som vi skal komme tilbake til, ligger gjennomsnittet i 2008

på 56,4 år. De fleste svarer imidlertid med et rundt tall, og omtrent like mange sier 50, 55 og 60 år.

I analysene av seniorennes holdninger har vi valgt å avgrense seniorenne til de over 55 år. I spørsmål om holdninger til pensjonering har vi også avgrenset gruppen oppover til 61 år, fordi de fleste kan velge avtalefestet pensjon (AFP) fra fylte 62 år. Vi ser da på en gruppe «yngre seniorer» i alderen 55–61 år, og skiller ut seniorenne i alderen 62–66 år (afp-alderen) som en egen gruppe.

For språklig variasjon bruker vi betegnelser som «eldre» og «seniorer» om hverandre. Eldre er imidlertid en mer upresis betegnelse vi kan bruke når vi ikke trenger en eksakt aldersavgrensning. Mange oppfattes som eldre også før de er 55 år. Grensene, verken for «eldre» eller for «seniorer», er klare i folks oppfatning. Det er derfor i overensstemmelse med den faktiske situasjon at vi også bruker upresise begreper. Når vi for analysene av seniorennes holdninger avgrenser seniorenne til dem over 55 år, er det av praktiske hensyn. Vi har valgt 55 fordi det er det runde tallet som ligger nærmest gjennomsnittsoppfatningen i befolkningen. Det betyr ikke at vi mener at praktisk seniorpolitikk bør avgrenses til personer over 55 år.



## 2 Data og metode

Data er hentet fra Norsk seniorpolitisk barometer som gjennomføres hvert år av Synovate for Senter for seniorpolitikk (SSP). Det startet i 2003 som et ledd i Krafttaket for seniorpolitikk i arbeidslivet som ble satt i gang ved SSP i 2001. I 2003 var det Markeds- og mediainstituttet (MMI Univero) som gjennomførte undersøkelsen. Fra 2007 er MMI overtatt av Synovate. Seniorpolitisk barometer har hele tiden hadde samme ansvarlige person ved MMI / Synovate, Erik Dalen.

Formålet med Norsk seniorpolitisk barometer var å måle endringer som kunne gi innspill til Senter for seniorpolitikks arbeid med Krafttaket for seniorpolitikk i arbeidslivet. SSPs kampanjer har etter at Krafttaket var fullført i 2005, vært videreført med ytterligere bevilgninger, senest til VinnVinn-kampanjen ([www.vinnvinn.org](http://www.vinnvinn.org)) fra 2007.

Seniorbarometeret gjennomføres i to deler, én måling på den yrkesaktive befolkningen (ca. 1000 intervjupersoner), og én egen måling på ledere i arbeidslivet (ca. 750 intervjupersoner). Analyser av data fra lederdelen de fem første årene (2003, 2004, 2005, 2006 og 2007) er publisert i NOVA-rapport 12/08 (Solem 2008). Den foreliggende rapporten analyserer resultatene fra seniorbarometeret for yrkesaktive for årene fra 2003 til og med 2008. Resultater fra lederdelen (Solem 2008, Dalen 2008b) trekkes inn i diskusjon.

De temaene som belyses i seniorpolitisk barometer for yrkesaktive gjelder oppfatninger om hvordan «eldre» defineres i arbeidslivet, oppfatninger om Eldres arbeidsprestasjoner og egenskaper, oppfatninger om forekomsten av aldersdiskriminering, meninger om seniorpolitiske spørsmål, beskrivelse av psykososialt arbeidsmiljø, arbeidsglede og opplevd mestring av jobben, og preferanser for tidlig eller sen pensjonering.

Seniorbarometeret samler data gjennom «computer-assisterte» telefonintervjuer (CATI) med et landsrepresentativt utvalg hvert år på ca. 1000 yrkesaktive i alle aldre. I praksis er spredningen fra 15 til 83 år, men de aller fleste (98,3 prosent) er mellom 18 og 67 år. Yrkesaktivitet defineres slik: ... vi vil gjerne stille noen spørsmål til den personen i husstanden som har fylt femten år, *som har inntektsgivende arbeid på heltid eller deltid*, og som sist hadde fødselsdag».

Det er trukket nye utvalg hvert år, slik at vi får en tidsserie med sammenliknbare utvalg. Intervjuene ble foretatt i en periode på to–tre uker i slutten av august hvert år. Annethvert år faller intervjuperioden sammen med slutten av valgkampen for kommunevalget (2003 og 2007) og stortingsvalget (2005). Om det er spesielle utslag i svarene noen av disse årene vil det kunne diskuteres i forhold til valgkamptema som var særlig framme i den perioden.

Undersøkelsen har ikke paneldata, det vil si at det ikke er foretatt gjentatte intervjuer med de samme personene hvert år, og vi kan derfor ikke se hvordan de samme personene eventuelt har endret holdninger og oppfatninger, har opplevd endringer i arbeidsmiljø eller har endret preferanser for pensjonering. Vi sammenlikner med andre ord ulike personer hvert år, men så lenge personene hvert år representerer yrkesaktive i Norge, kan vi spore endringer over tid blant yrkesaktive i Norge.

Usikkerheten er større når det slik som her trekkes nye utvalg hvert år. Formålet er imidlertid å følge endringer i de holdninger, oppfatninger og intensjoner yrkesaktive har. Da er det viktig at utvalget er representativt hvert år og ikke vesentlig om det er de samme individene som svarer. Dessuten er det også feilkilder ved å følge de samme personene i et panel. Vi må f.eks. forvente noe frafall som kan være selektivt og gi skjevheter. De som ikke ønsker å være med lenger er kanskje minst interessert i seniorpolitikk og vi kan i så fall få et for positivt bilde av situasjonen. Samtidig kan de som blir med lengst, bli mest utsatt for de positive forventninger som måtte ligge i undersøkelsens formål og dermed i økende grad gi «politisk korrekte» svar. Politisk korrekthet kan selvsagt også påvirke svarene til de nye utvalg som trekkes hvert år. Hvis temaet får økende offentlig oppmerksomhet kan det politisk korrekte også få økende tyngde i nye utvalg.

Det finnes med andre ord ingen undersøkelsesdesign som kan gjenspeile virkeligheten akkurat slik den er. Resultatene må tolkes og enhver tolkning kan gjøres til gjenstand for diskusjon. Usikkerheten kan reduseres ved å beregne sannsynligheten for at svarfordelingene fremkommer som et resultat av tilfeldige utvalgsfeil. Slike feil vil det alltid være ved utvalg. De treffer ikke 100 prosent. Statistiske signifikansberegninger er et hjelpemiddel til å gi sannsynligheter for at resultatene skyldes tilfeldige utvalgsfeil. En vanlig vitenskapelig norm er å tillate en fem prosents sjanse for at vi konkluderer med at det er en forskjell, mens det ikke er en forskjell i den populasjonen utvalget

representerer. Eller med andre ord at sannsynligheten for at fordelingen skyldes tilfeldige utvalgsfeil er mindre enn fem prosent. Vi rapporterer tre signifikansnivåer i tabellene; \*: fem prosent ( $p < 0,05$ ), \*\*: en prosent ( $p < 0,01$ ) og \*\*\*: en promille ( $p < 0,001$ ). Dessuten rapporterer vi forskjeller og endringer som nærmer seg signifikans etter den vanlige femprosentnormen. I slike tilfeller er sannsynlighet for at fordelingen skyldes utvalgsfeil på mindre enn ti prosent, og vi setter stjernen i parentes: (\*) ( $p < 0,10$ ).

I tillegg til statistiske utvalgsfeil der sannsynligheten kan beregnes, kan resultatene påvirkes av mange andre feilkilder, f.eks. om spørsmålene oppfattes likt av alle og på samme måte alle årene, eller om spesielle hendelser, f.eks. en heftig offentlig debatt om seniorpolitikk foregikk i intervjuperioden (her månedsskiftet august–september) ett bestemt år, slik at politisk korrekte svar ble mer aktualiserte – eller at det ble større åpenhet for ikke politisk korrekte meninger i en periode mens debatten pågikk. Hvis debatten førte til varige endringer i yrkesaktives holdninger er debatten på den annen side ingen «feilkilde», men en årsak til endring.

Det kan også være *systematiske* utvalgsfeil som er vanskelig å beregne, f.eks. at yrkesaktive som er lite interessert i det aktuelle tema avslår å svare eller at spesielle grupper av yrkesaktive ikke var tilgjengelig den aktuelle perioden for intervjuing.

### *Endringer i de uavhengige variablene*

Når vi skal studere endringer over tid, er det også viktig at utvalgene fra de ulike årene ikke er systematisk forskjellige fra hverandre. På flere av de uavhengige variablene er utvalgene svært like (tabell 1). Det gjelder først og fremst landsdel, der sannsynlighet for at det ikke er utvalgskjeller mellom observasjonsårene er beregnet til 1. Men også for kommunetype, kjønn, sivilstand og sektor (privat, kommunal, statlig) er utvalgets sammensetning i stor grad stabilt fra år til år.

På de andre bakgrunnsvariablene er det signifikante utvalgskjeller mellom noen av årene. Det gjelder utdanning, inntekt, arbeidstid pr. uke, alder og bransje.

### *Utdanning*

Når det gjelder utdanning har andelen med ungdomsskole eller lavere som allmennutdanning gått ned fra 13 prosent i 2003 til 8 prosent i 2008, mens

andelen med universitets- eller høyskoleutdanning har økt fra 48 prosent til 57 prosent. Antallet har økt fra 482 til 571 personer, tilsvarende 18 prosent. På landsbasis viser SSBs statistikkbank ([www.ssb.no/statistikkbanken](http://www.ssb.no/statistikkbanken), nedlastet 11. juni 2009) en økning i antall med universitets- eller høyskoleutdanning fra 2003 til 2007 på 14 prosent. I utvalget for seniorpolitisk barometer er økning fra 2003 til 2007 på 12 prosent. SSBs tall gjelder befolkningen over 16 år som en helhet, altså ikke bare yrkesaktive. Tallene er derfor ikke helt sammenliknbare. Likevel synes endringen i utdanning i utvalget for seniorpolitisk barometer å reflektere at det har skjedd en reell endring i befolkningens utdanningsnivå i perioden.

### *Inntekt*

Inntekten har, siden det ikke er justert for pris- og lønnsøkninger i perioden, forskjøvet seg i retning høyere inntektsgrupper. I 2003 hadde 107 personer i utvalget over 500 000 i årsinntekt, mot 238 personer i 2008, en økning på 122 prosent. Det var en nedgang på 163 prosent i andel med inntekt under 300 000. Vi har ikke funnet noen offisiell statistikk som gjengir inntektsendringer etter den kategorisering som brukes i seniorpolitisk barometer. Men gjennomsnittlig månedslønn for ansatte har økt fra 27 000 i 2003 til 34 000 i 2008, en økning på 26 prosent ([www.ssb.no/statistikkbanken](http://www.ssb.no/statistikkbanken), nedlastet 11.6.09). Vi kan som nevnt ikke sammenlikne dette med endringen i utvalget for seniorpolitisk barometer, men det viser at det har skjedd en betydelig lønnsutvikling som vil kunne ha slike utslag som endringen i utvalget viser.

Ideelt sett burde vi justert lønnskategoriene med lønnsøkningen i samfunnet. Det har vi ikke mulighet til fordi vi ikke har den enkeltes eksakte inntekt, bare plasseringen i grove kategorier. Spørreteknisk gjør grove kategorier det lettere å svare enn om en skal oppgi eksakt inntekt. Det er altså god grunn til å spørre på den måten det er gjort, men det gjør at det er vanskelig å justere personenes plassering i kategoriene på bakgrunn av lønnsutviklingen i samfunnet. Problemet med å bruke kategoriene uten justering for lønnsnivået, er at plassering rangeringsmessig betyr noe annet i 2008 enn i 2003. Mer enn 500 000 i inntekt innebærer mindre «rikdom» i 2008 enn i 2003, mens inntekter under 300 000 tilsvarende tilsier noe lavere levestandard i 2008 enn i 2003. Dette må vi bare leve med, men kan ta det i betraktning i kommentarene når vi finner ulike endringsmønstre i holdninger, oppfatninger og arbeidsmiljø, i de ulike inntektstgruppene.

Tabell 1. Seniorbarometer 2003–2008. Yrkesaktive. Antall svar (N) på uavhengige variabler\*.

	2003 (1001)	2004 (1001)	2005 (1006)	2006 (1005)	2007 (1001)	2008 (1001)
<b>Kjønn</b> P= ,72						
Menn	473	485	468	464	455	453
Kvinner	528	516	538	541	546	548
<b>Sivilstand</b> P = ,13						
Gift/sambo	715	744	702	736	695	721
Ikke gift/sambo	284	257	304	269	303	280
<b>Utdanning</b> P= ,001						
Ungdomsskolenivå	128	120	102	106	91	84
Videregående nivå	391	377	363	404	366	345
Universitet / høgkolenivå	482	504	539	495	542	571
<b>Sektor</b> P= ,34						
Privat sektor	552	559	569	539	529	527
Kommunal sektor	262	266	262	294	280	294
Statlig sektor	177	156	157	148	176	172
<b>Region</b> P=1						
Oslo	121	116	122	118	118	120
Østlandet ellers	398	407	404	409	401	405
Vestlandet	241	235	246	240	244	232
Møre/Trøndelag	138	141	128	131	131	141
Nord-Norge	103	102	106	107	107	103
<b>Kommunetype</b> P= ,44						
Primærnæringskommune	79	97	100	94	100	92
Industrikommune	174	194	164	162	156	172
Tjenesteytingskommune	748	710	741	749	745	737
<b>Inntekt</b> P= ,001						
-299 000	438	389	358	309	241	166
300–399 000	290	317	331	327	322	317
400–499 000	126	138	147	173	197	236
500 000 +	107	125	133	151	193	238
<b>Arbeidstid</b> P= ,01						
1–34 t pr. uke	209	215	230	224	251	218
35–39 timer pr. uke	446	469	436	436	380	408
40 timer pr. uke og mer	338	311	307	333	356	361
<b>Alder</b> P = ,001						
- 29 år	123	91	135	105	103	98
30–39 år	279	276	267	247	248	224
40–49 år	303	288	290	296	272	291
50–54 år	126	135	114	122	132	140
55–61 år	134	167	142	160	168	174
62–66 år	26	38	53	68	70	64
67 år +	10	6	5	7	8	10

\* siden alle utvalgene består av nokså nært 1000 personer, kan antallene i den enkelte celle stort sett leses som prosentener ved å sette et komma foran siste siffer.



### *Arbeidstid*

Det er noe variasjon i fordelingen på arbeidstid over perioden, men det er ingen systematisk vridning fra 2003 til 2008. Fordelingen på disse to årene er ikke systematisk forskjellig ( $p = ,27$ ), selv om det er forskjeller i utvalgene fra år til år som er signifikant ( $p < ,01$ ). I sammenlikninger mellom 2003 og 2008 er ikke utvalgsulikheter noe problem.

### *Alder*

Alderssammensetningen av utvalgene har beveget seg oppover i perioden. Utvalget i 2008 er eldre enn utvalget i 2003. Det er færre under 50 år og flere over 50. Særlig i aldersgruppen 62–66 år er det en betydelig økning. Det har også skjedd en viss aldersforskyvning i Statistisk sentralbyrås arbeidskraftsundersøkelse (AKU). I 2008 var 18 prosent av de yrkesaktive over 55 år, mot 17 prosent i 2003 ([www.ssb.no/statistikkbanken](http://www.ssb.no/statistikkbanken)). Tilsvarende tall for utvalget i seniorpolitisk barometer er 25 prosent i 2008 og 17 prosent i 2003. Det har med andre ord vært en noe større aldersforskyvning i utvalget til barometeret enn i AKU.

### *Bransje*

Det er tre grunner til at bransjevariabelen er problematisk å bruke. For det første har det skjedd en endring i hvordan de yrkesaktive plasserer seg i bransjekategorier over tid. Vi ser det særlig i kategorien «annen bransje» som har økt fra 9 prosent i 2003 til 26 prosent i 2007, en økning på 163 prosent. Det er uklart hva som ligger i denne kategorien. For det andre er noen av kategoriene så små at de ikke gir meningsfylte analyser på seniorenene som gruppe, særlig gjelder det når vi forholder oss til de yngre seniorenene alene (55–61 år). Halvparten av bransjekategoriene har i enkelte år mindre enn ti yrkesaktive i alderen 55–61 år. For det tredje er kategoriene annerledes enn i seniorpolitisk barometer for ledere, der bransjetilhørighet er hentet fra Brønnøysundregisteret. En bransje som skilte seg ut blant lederne, hotell- og restaurant, finnes ikke som egen kategori blant bransjene i seniorpolitisk barometer for yrkesaktive. Dette gjør det ikke mulig å sammenlikne yrkesaktive og ledere innen samme bransje.

Tabell 2. Seniorbarometer 2003–2008. Yrkesaktive. Antall svar (N) på variabelen bransje\*.

	2003 (1001)	2004 (1001)	2005 (1006)	2006 (1005)	2007 (1001)	2008 (1001)
<b>Bransje P= ,001</b>						
Industri og håndverk	210	168	169	172	137	134
Varehandel og butikk	104	81	84	73	64	68
Samferdsel, transport, post, tele	61	64	59	75	35	43
Jordbruk, skogbruk	30	26	28	34	20	24
Helsevesen, sosialomsorg	173	178	196	206	210	191
Undervisning, forskning	133	153	132	117	123	151
Bank, forsikring, finans	33	44	22	33	34	35
Forretningsmessig tjenesteyting	82	94	78	51	61	52
Off. adm., politi, rettsvesen	83	82	85	86	85	83
Annen bransje	92	111	153	158	258	242

\* siden alle utvalgene består av nokså nært 1000 personer, kan antallene i den enkelte celle leses nokså direkte som prosent ved å sette et komma foran siste siffer.

Endringene er for noen bransjers vedkommende betydelige. I tillegg til «annen bransje» tilsvarer endringene i industri, varehandel, samferdsel og forretningsmessig tjenesteyting en nedgang på 30–37 prosent. Bare for primærnæring, helse- og sosialvesen, undervisning, bank/forsikring og offentlig administrasjon, er det rimelig stabilitet over perioden.

Selv om næringsstrukturen i samfunnet er i endring, er endringene på langt nær så store som i utvalgene for seniorpolitisk barometer. Offisiell statistikk om sysselsatte etter næring ([www.ssb/statistikkbanken](http://www.ssb/statistikkbanken), nedlastet 12.3.09) viser ubetydelige endringer i perioden 2003 til 2008; fra 12,4 til 11,5 prosent som er sysselsatt innen industri og bergverk, fra 17,9 til 16,7 som er sysselsatt innen varehandel/hotell og restaurant, fra 6,6, til 6,4 prosent innen transport, og fra 9,9 til 11,5 prosent innen forretningsmessig tjenesteyting. Grupperingen av bransjer kan variere mellom SSB og seniorpolitisk barometer, og vi skal ikke legge for mye vekt på at størrelsen av kategoriene er noe ulik. Endringene er imidlertid små i alle kategoriene i offisiell statistikk. Den viktigste grunnen til at vi har valgt å ikke bruke denne variabelen er at det er så stor økning i andelen som er plassert i kategorien «annen bransje».

Spørsmålene som belyser de problemstillingene vi analyserer presenteres i tilknytning til resultatene. Alle spørsmålene er samlet i vedlegg. Spørsmålene er utarbeidet i samarbeid mellom Erik Dalen (MMI), Åsmund

Lunde (SSP) og Per Erik Solem (NOVA). I noen tilfeller er det hentet inspirasjon fra tidligere undersøkelser, og enkelte spørsmål har identisk utforming som i andre undersøkelser; en undersøkelse i fem bedrifter i tre ulike bransjer (Lyng 1999), en undersøkelse i kommunesektoren (Mykletun m.fl. 2000) og NOVAs NorLAG-undersøkelse (Solem 2003).

## 3 Resultater

I dette kapitlet skal vi gå inn på de åtte temaområdene (jf. kap. 1) for å se på endringer i perioden, endringer i ulike aldersgrupper, og særlig blant seniorenne, og se om vi kan spore noen sammenhenger med de endringer vi har observert i lederes holdninger. Eller med andre ord: gir endringer i lederes holdninger noen spor i hvordan yrkesaktive opplever sitt arbeidsmiljø og i deres preferanser for pensjonering? Dessuten skal vi se på forskjeller mellom aldersgrupper og mellom ulike grupper av seniorer i holdninger og oppfatninger på disse områdene.

Men først litt om framstillingen og analysemetodene: Framstillingen vil følge de åtte temaområdene og de problemstillingene som er gjengitt i kapittel 1. Denne rapporten vil ikke presentere fordelingene på spørsmålene i hele sin bredde. Vi vil f.eks. ofte bruke andel «helt enig» uten å oppgi andeler som er «delvis enig», «verken enig eller uenig», «delvis uenig» eller «helt uenig» (jf. spørsmålene i vedlegg). Hvordan fordelingene ser ut i hele sin bredde framgår av de årlige rapportene fra MMI / Synovate til Senter for seniorpolitikk (Dalen 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008). Hele bredden av svar vil likevel være inkludert i korrelasjonsanalyser (Spearman rangkorrelasjon; rho eller  $r_s$ ) der vi også inkluderer alle årene fra og med 2003 til og med 2008. I analyser av andeler som er «helt enig» (eller «helt uenig») sammenlikner vi ytterpunktene på tidsaksen (2003 og 2008) og beregner statistisk signifikans med Pearsons  $\chi^2$ -kvadrat. På spørsmål med nominalskala (f.eks. Ja/Nei/Vet ikke), eller der fordelingen i praksis er dikotom ved at det nesten utelukkende er brukt bare to svarkategorier, beregnes styrken på sammenhenger med Cramer's V. På spørsmål der vi rapporterer gjennomsnitt (f.eks. gjennomsnittsalder for når folk begynner å regnes som eldre) beregnes signifikans med ANOVA (F-ratio) når alle årene er med i analysen. I tabellene betyr 2003–2008 at alle årene er med i analysen, mens 2003/2008 betyr at vi sammenlikner 2008 med 2003.

## 3.1 Oppfatninger om «eldre » i arbeidslivet

### 3.1.1 Oppfatninger av hvem som er «eldre»

*Ved hvilken alder vil du anslå at folk begynner å regnes som eldre i yrkeslivet?*

Oppfatningen om hvem som er eldre i arbeidslivet har endret seg i perioden fra 2003 til 2008. Grensen for «eldre» har beveget seg oppover. Når vi regner med svarene til alle yrkesaktive har grensen flyttet seg med 1,3 år fra 55,1 år i 2003 til 56,4 år i 2008 (jf. tabell 1.1). En må ha vel ett år mer på baken i gjennomsnitt for å regnes som eldre i 2008 enn 2003. Endringen er ikke helt rettlinjert og ikke stor, selv om den er statistisk signifikant. Det er grunn til å understreke at 55,1 år – 56,4 år er gjennomsnitt og at det ikke er det flertallet svarer. Det er i alle årene en stor variasjon rundt gjennomsnittet. De hyppigste svarene (samlet for årene fra 2003 til 2008) er 50 år (25 prosent har svart det), 55 år (21 prosent) og 60 år (31 prosent). Gjennomsnittet er høyere i 2008 fordi flere i 2008 (34 prosent) enn i 2003 (27 prosent) har anslått grensen til å gå ved 60 år.

*Endringene* er tydeligst i aldersgruppene 40–49 år og 55–61 år. Det er en tendens til at de eldre anser grensen for «eldre» for å ligge høyere enn det de yngre anser. Men tendensen er ikke rettlinjert og den er signifikant bare i 2004 og 2007. Yrkesaktive over 67 år setter imidlertid grensen for «eldre» klart høyest, men i denne aldersgruppen har vi ikke mange nok personer til å kunne vurdere endringer over tid eller forskjeller innen hvert observasjonsår.

*Aldersforskjellene* er små. Også i undersøkelser der det er spurt om grensen for «eldre» generelt, og ikke bare innenfor arbeidslivet, er det små forskjeller mellom aldersgrupper i oppfatningen av hvor grensen for «eldre» går (Daatland m.fl. 2006). Selv om Daatland m.fl. (2006) kan spore en tendens til å ville skyve grensen foran seg, er likevel hovedfunnet at det er små forskjeller i oppfatning mellom aldersgruppene. Det er altså også i arbeidslivet liten uenighet mellom aldersgrupper, om hvor grensen for «eldre» går.

Tabell 1.1. Gjennomsnittssvar på spørsmålet: Ved hvilken alder vil du anslå at folk begynner å regnes som eldre i yrkeslivet? Fordelt etter alder (N= 5466<sup>1</sup>)

	2003 (915)	2004 (922)	2005 (915)	2006 (925)	2007 (879)	2008 (910)	I alt <sup>1</sup> (5466)	Forskjell 03/08
15–29 år (607)	54,0	54,4	55,7	56,7	53,4	54,5	54,8	0,5
30–39 år (1411)	55,5	55,7	56,3	55,3	56,8	56,4	56,0	0,9(*)
40–49 år (1600)	55,1	56,1	56,0	57,0	57,6	57,0	56,4	1,9***
50–54 år (701)	54,9	54,7	55,2	54,7	55,8	56,0	55,2	1,1
55–61 år (845)	54,7	55,1	56,7	56,0	57,4	57,0	56,2	2,3**
62–66 år (268)	57,0	57,8	57,7	54,9	57,0	55,6	56,5	-1,3
67 år+ (34)	-	-	-	-	-	-	60,4	
I alt (15–83 år)	55,1	55,6	56,2	56,0	56,7	56,4	56,0	1,3***
Forskjell 15–29 år/62–66 år	3,0	3,4*	2,0	-1,8	3,6**	1,1	1,7	

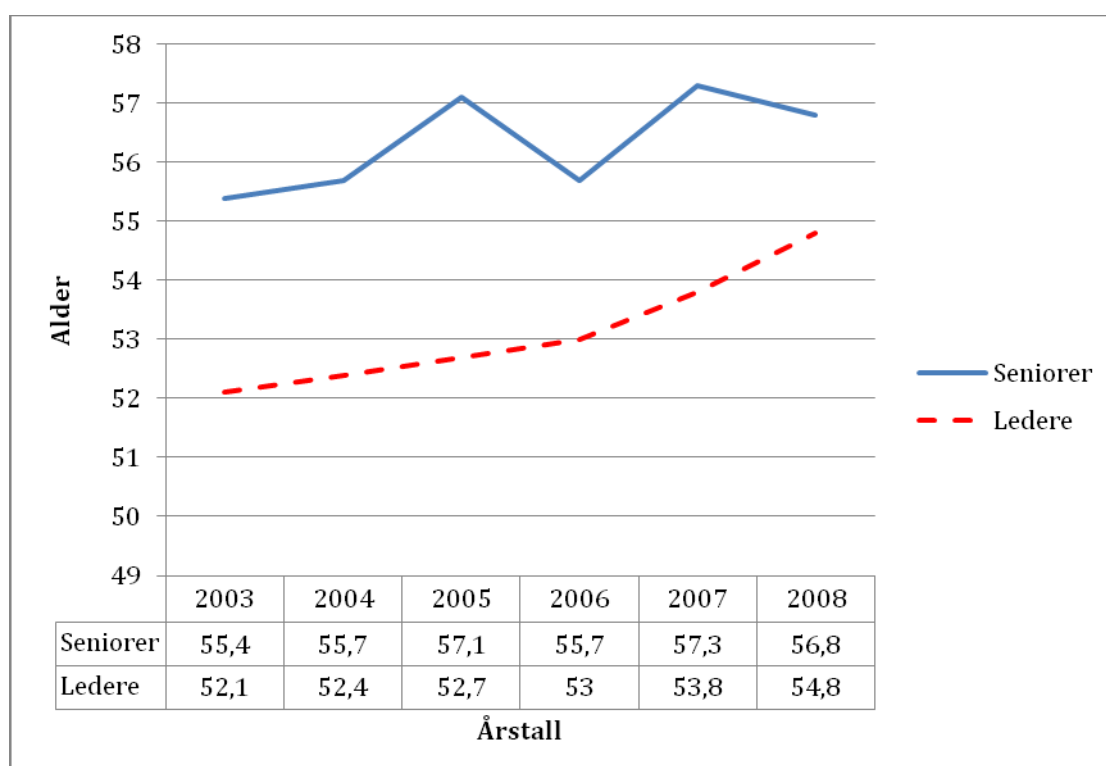
<sup>1</sup> 545 har ikke svart på dette spørsmålet og fire som har svart fra 5 år til 18 år er holdt utenfor - prosent ikke rapportert fordi antallsgrunnlaget er lavere enn 10.

Som nevnt, fant vi også blant lederne (Solem 2008) at oppfatningen av hvem som er «eldre i yrkeslivet» hadde flyttet seg oppover. I figur 1 har vi satt inn fordelingen av ledernes svar sammen med seniorennes svar. Er det noen sammenheng mellom endringer i ledernes oppfatninger og endringer i seniorennes (55 år og over) oppfatninger?

Figur 1.1 viser at endringen er størst blant ledere. Særlig har ledere endret oppfatning etter 2006. Fra 2003 (52,1 år) til 2008 (54,8 år) har grensen for «eldre», slik lederne oppfattet det, flyttet seg med 2,7 år ( $p < ,001$ ). Oppfatningene til de yrkesaktive over 55 år (seniorene) har endret seg fra 55,4 år i 2003 til 56,8 år i 2008, en endring på 1,4 år ( $p < ,10$ ) Det betyr at lederes oppfatning har blitt mer lik den oppfatning seniorenne har. Forskjellen på 3,3 år i 2003 er redusert til 2,0 år i 2008. Lederne synes med andre ord å ha nærmet seg de oppfatninger som seniorenne har. I dette tilfellet ser det ikke ut til at endrete holdninger hos lederne nedfeller seg i seniorennes oppfatninger, men at det snarere er lederne som tilpasser seg oppfatningene hos seniorenne.

Det er ikke uten videre gitt hva det betyr at en setter grensen for «eldre» høyere. Forutsatt at «eldre» er et negativt ladet begrep, betyr det at færre omfattes av det negative når grensen heves. Men hvis det betyr at de som er over grensen er like negativt vurdert som før eller enda mer negativt vurdert, er den negative betydningen av «eldre» ikke borte. Kanskje er de som nå

faller inn under betegnelsen enda dårligere stilt enn før. Dette er nærmere diskutert i forhold til endringer i lederes holdninger til eldre arbeidskraft i rapporten fra seniorpolitisk barometer for ledere (Solem 2008). Resultatene i lederundersøkelsen tyder på at også dem som har passert den nye og høyere grensen for «eldre» omfattes av mer positive holdninger. Ut fra dette kan den høyere grensen for «eldre» tolkes som et tegn på forskyvning i positiv retning når det gjelder oppfatningene av eldre arbeidskraft.



Figur 1.1. Gjennomsnittssvar på spørsmålet: Ved hvilken alder vil du anslå at folk begynner å regnes som eldre i yrkeslivet? (N= 1147seniorer og 4476 ledere)

Det er som vi har sett i tabell 1.1 en tendens til at eldre yrkesaktive setter grensen for eldre noe høyere enn det yngre yrkesaktive gjør. Når vi i figur 1.1 sammenlikner ledere (i alle aldre) og seniorer (over 55 år) kan det tenkes at noe av forskjellen forklares av at lederne da er yngre enn seniorenene. For å undersøke det har vi sammenliknet ledere over 55 år med seniorenene. Resultatet blir i stor grad det samme, men viser enda tydeligere at lederne over 55 år nærmer seg oppfatningene til de yrkesaktive over 55 år. Endringen fra 2003 til 2008 er på 3,4 år ( $p < ,05$ ) mot som nevnt 1,4 år for seniorenene (jf. tabell 1.2). Forskjellen mellom lederne på over 55 år og de yrkesaktive over

55 år er bare på 1,5 år i 2008 (og ikke signifikant), mens den var på 3,5 år og klart signifikant i 2003.

*Tabell 1.2. Gjennomsnittssvar på spørsmålet: Ved hvilken alder vil du anslå at folk begynner å regnes som eldre i yrkeslivet? Ledere over 55 år (N= 907) og seniorer over 55 år (N=1147)*

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	I alt	Forskj. 03-08
Ledere (55 år+)	51,9	<sup>1</sup>	53,0	52,7	54,0	55,3	53,4	3,4*
Seniorer (55 år+)	55,4	55,7	57,1	55,7	57,3	56,8	56,3	1,4 (*)
Differanse	3,5***		3,1***	3,0***	3,3***	1,5	2,9***	

<sup>1</sup>Datafilen mangler fordeling på alder i 2004

Data om ledere er hentet fra Solem (2008) og Dalen (2008b)

### *Nærmere om seniorenene*

Tabell V1 viser gjennomsnitt for seniorenenes anslag for når folk blir eldre i yrkeslivet, etter ulike kjennetegn ved seniorenene. Samlet sett er det en viss tendens til høyere anslag i 2008 enn i 2003. Tendensen er ikke rettlinjert men varierer litt opp og ned fra år til år, hvilket understreker at det ikke er snakk om en klar tendens til endring over tid. For enkelte undergrupper av seniorer er tendensen tydeligere. Det gjelder særlig for menn. De hadde et spesielt lavt anslag for «eldre» i 2003 (53,7 år) og økte anslaget med tre år til 56,7 år i 2008. I 2008 er kjønnsforskjellene borte. Også gifte og samboende har flyttet sin grense for «eldre» oppover, med i gjennomsnitt 1,9 år fra 2003 til 2008, mens det er ingen forskjell for de som ikke er gifte eller samboende.

Den største endringen fra 2003 (54,9 år) til 2008 (58,3 år) finner blant seniorer på Østlandet. Tendensen er den samme i Oslo, men den er ikke statistisk signifikant og i 2008 er det fortsatt seniorer i Oslo som setter alderen for «eldre» i arbeidslivet lavest. Det er med andre ord ikke grunnlag for å anta at spredning av nye oppfatninger om alder i arbeidslivet starter i sentrum og sprer seg utover i periferien etter hvert.

Vi finner med andre ord lite entydige endringer over tid i ulike grupper av senioreners oppfatning av når folk begynner å regnes som eldre i arbeidslivet.

Heller ikke når vi ser på forskjeller innen gruppen av seniorer er det mange tydelige forskjeller. Samlet for alle årene under ett er det ingen forskjeller som er signifikante på fem-prosentnivået. Det er tendens til at



kvinner setter alderen for «eldre» høyere enn menn og at de med lavest inntekt setter alderen for «eldre» høyere. Tendensene for både kvinner og lav inntekt er såpass svake at vi ikke går nærmere inn på om det er kjønn eller inntekt som teller mest.

I enkelte år er det noen signifikante forskjeller mellom seniorennes oppfatninger. Det gjelder særlig i 2006, uten at vi vet om noe spesielt ved det året som kan bidra til å forklare forskjellene. Det siste observasjonsåret (2008) er det bare etter utdanning det er signifikante forskjeller. De med lavest utdanning setter grensen for eldre lavest (54,9 år), hvilket tyder på at man blir tidligere eldre i yrker som krever lav utdanning. Men siden det bare er i 2008 det er slik, vil vi ikke tillegge det noen vekt før det eventuelt gjentar seg i 2009.

### 3.1.2 Endringer i selvoppfatning som «eldre» i arbeidslivet.

#### *Oppfatter du deg selv som «eldre» i arbeidslivet?*

Hvis det har blitt mer positivt å være eldre i arbeidslivet vil vi også vente at flere enn før vil oppfatte seg selv som eldre. En liten slik økning finner vi i totalmaterialet – fra 14 prosent i 2003 til 18 prosent i 2008 (jf. tabell 3). Selv om dette er statistisk signifikant er endringen svært liten. Bare blant de som er yrkesaktive i AFP-alderen 62–66 år har endringen en størrelse av noen betydning (12 prosentpoeng). Men heller ikke i denne gruppen er endringen (fra 58 prosent til 70 prosent) statistisk signifikant ( $p=,19$ ). Endringen har skjedd særlig fra 2007 til 2008, hvilken betyr at den kan være rent midlertidig, og signifikansen tilsier at det ikke er sannsynliggjort at det er noe mer enn en tilfeldig økning i andelen som regner seg selv som eldre. Fra 2003 til 2004 var det en motsatt utvikling, og om vi ser på endringen fra 2004 til 2008 er det hele 23 prosentpoeng flere (fra 47 prosent til 70 prosent) som regner seg som eldre i 2008. Denne endringen er statistisk signifikant ( $p=,02$ ). Det er altså mulig innen denne gruppen av 62–66-åringene å finne endringer i løpet av perioden i retning av at flere oppfatter seg som eldre. Men endringen gjelder ikke rettlinjet over hele perioden og kan fortsatt være midlertidig.

Det er med andre ord ikke entydige tegn i endringer i seniorenas selvoppfatning som kan tas til inntekt for at seniorer i 2008 er vesentlig mer positiv til det å være eldre i arbeidslivet enn det seniorer var i 2003.

Tabell 1.3. Prosent som svarer ja på spørsmålet: Oppfatter du deg selv som «eldre» i arbeidslivet? Fordelt etter alder. (N= 6015)

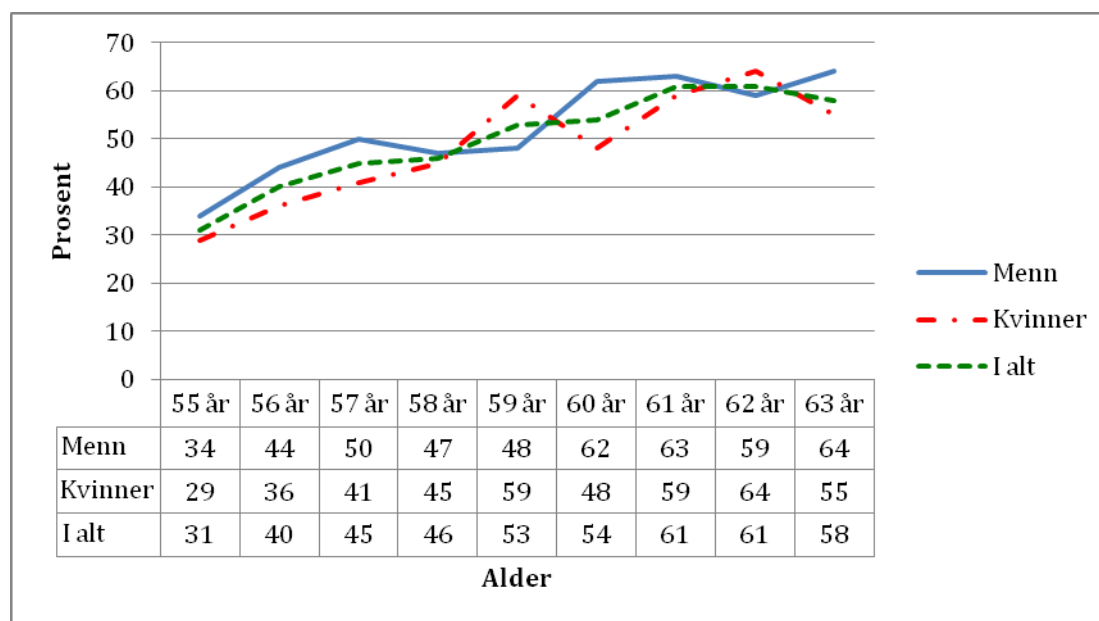
Alder	2003 (1001)	2004 (1001)	2005 (1006)	2006 (1005)	2007 (1001)	2008 (1001)	I alt (6015)	Forskjell 03/08
15–29 (655)	1	1	2	1	0	1	1	0
30–39 (1541)	1	3	1	2	3	2	2	1
40–49 (1740)	8	7	8	5	11	7	8	-1
50–54 (769)	25	21	29	22	25	16	23	-9
55–6 (945)	45	47	46	46	48	47	47	2
62–66 (319)	58	47	47	57	56	70	57	12
67 år+ (46)	-	-	-	-	-	-	50	
I alt (15–83 år)	14	16	16	16	19	18	16	4**
Cramers V	,35***	,35***	,37***	,38***	,36***	,40***	,36***	

- prosent ikke rapportert fordi antallsgrunnet er 10 eller lavere.

Det tabell 1.3 viser tydeligst er at det – rimeligvis – er flere som regner seg som eldre med økende alder. Men selv blant de eldste yrkesaktive er det ikke noe overveldende flertall som regner seg som eldre. Og ikke før i mot slutten av 50-årene eller i begynnelsen av 60-årene er det mer enn halvparten som regner seg som eldre. Vi skal se nærmere på hvor det tipper over 50 prosent som regner seg som eldre. For å få stort nok antall personer (N) vil vi holde oss til det samlede materialet fra hele perioden 2003 til og med 2008 (Figur 1.2). Fordi det er små endringer over tid vil en slik sammenslåing gi et rimelig bilde av den aktuelle situasjonen mot slutten av det første tiåret av det 21. århundret.

Først ved 59- til 60-årsalder er det flere enn 50 prosent som sier de oppfatter seg som eldre. Kjønnsforskjellene er ikke tydelige, og peker i begge retninger. Når andelen som regner seg som eldre har passert 60 prosent, er det tegn til utflating. I hver aldersgruppe over 64 år er det lavt N og en del tilfeldig variasjon. Samlet sett (N=183 i alderen 64–83 år) sier 52 prosent av de yrkesaktive over 64 år at de oppfatter seg som eldre. Det er altså ikke bare en utflating, men heller færre av de eldste som regner seg som eldre i arbeidslivet. Hvordan kan vi forstå det? Kanskje er de eldste som er i arbeid så

spreke at de ikke oppfatter seg som eldre, sammenliknet med sine jevnaldrende pensjonister. Den lavere andelen «eldre» kan da skyldes at de bruker et annet sammenlikningsgrunnlag enn før, f.eks. at de sammenlikner seg med dem som er enda eldre og skrøpeligere (jf. teori om skifte av referanseramme med alderen; Merton 1968, Slagsvold 1982, Tornstam 2005).



Figur 1.2 Andel som oppfatter seg som 'eldre' i arbeidslivet etter kjønn og alder. Samlet for alle årene fra 2003 til 2008. Prosent (N= 1127).

### Nærmere om seniorenene

Blant de vi har definert som seniorenene i denne sammenheng, de over 55 år, er det en svak (men statistisk signifikant) tendens til at flere opplever seg som eldre i arbeidslivet; fra 47 prosent i 2003 til 53 prosent i 2008 (jf. tabell V2 i vedlegg). I tabell V2 har vi også vist forskjeller mellom ulike grupper av seniorer. Det gjelder for kjønn, sivilstand, utdanning, arbeidslivssektor (privat/kommunal/statlig), region, kommunetype, inntekt og arbeidstid (heltid/deltid). Stort sett er det liten systematisk variasjon etter disse variablene. Noe variasjon er det, men oppdelingen av materialet gir grupper som i noen tilfeller er svært små. Dermed blir der mer rom for tilfeldig variasjon og det skal større forskjeller til for å oppnå statistisk signifikans.

Over tid er det tydeligst i kommunal sektor at flere opplever seg som eldre i 2008 enn i 2003. I 2003 var det en klar forskjell ved at yrkesaktive i privat sektor (57 prosent) oftere enn de i kommunal (37 prosent) og statlig

(35 prosent) sektor oppfattet seg som eldre ( $p < ,05$ ). Fram til 2008 har dette utjevnet seg, særlig ved at kommunalt ansatte oftere oppfatter seg som eldre (fra 37 prosent til 58 prosent,  $p < ,05$ ).

Det har over perioden fra 2003 til 2008 blitt flere eldre i arbeidslivet, hvilket kunne vært en forklaring på at flere oppfatter seg som eldre. Men økningen i andel eldre er så liten at dette ikke kan være noen vesentlig forklaring. Gjennomsnittsalderen blant seniorenene i seniorpolitisk barometer var på 59,2 år i 2003 og på 59,7 år i 2008. Økningen i andelen som opplever seg som eldre har i første rekke skjedd i aldersgruppen 62–66 år (jf. tabell 1.3), og i denne gruppen har gjennomsnittsalderen i utvalget sunket fra 63,5 år til 63,2 år. Tilsvarende nedgang gjelder også for kommunalt ansatte i alder 62–66 år. Forklaringen må ligge et annet sted.

Kommunal sektor er den sektoren som tydeligst har markert seg med seniorpolitisk bevissthet og positive holdninger til eldre i arbeidslivet de senere år. Det er ikke gitt at dette skal ha ført til at flere i målgruppen opplever seg som eldre. Men muligens kan mer positive oppfatninger av eldre ha åpnet for at flere kan ha identifisert seg med denne gruppen, og at flere «tør» å kalle seg «eldre». Foreløpig er dette spekulasjoner om mulige årsaker som trenger nærmere analyser og nye data.

For å se nærmere på hvilke faktorer som henger sammen med det å oppleve seg som eldre i arbeidslivet, har vi slått sammen alle årene fra 2003 til og med 2008. Da får vi med i alt 1310 seniorer (55 år+). Av de variablene vi har presentert i tabell V2 er det bare kjønn og inntekt som viser en statistisk signifikant sammenheng med å oppleve seg som eldre. Siden kvinner i gjennomsnitt tjener mindre enn menn kan det være inntektsforskjellen som ligger til grunn for kjønnsforskjellen. Nærmere inspeksjon av datamaterialet viser imidlertid at det særlig er kvinner med lav inntekt som i mindre grad opplever seg som eldre (40 prosent av kvinner med lav inntekt mot 50 prosent av kvinner med høy inntekt). Inntekten spiller ingen rolle for i hvilken grad menn opplever seg som eldre (hhv. 53 prosent og 54 prosent for lav og høy inntekt).

Hele 45 prosent av kvinnene i seniorutvalget har «lav inntekt» (mindre enn 300 000), mot 15 prosent av mennene. Det er nærliggende å tro at dette henger sammen med at kvinner oftere har deltid (37 prosent av kvinner og

14 prosent av menn arbeider mindre enn 35 timer) og blant annet derfor tjener mindre. Men resultatene støtter ikke en antakelse om at kvinner i mindre grad opplever seg som eldre fordi de oftere har deltid. Arbeidstid gir ingen utslag i andel som føler seg eldre, verken for menn eller kvinner. Seniorer i arbeidslivet føler seg ikke eldre av å jobbe mye, f.eks. slik at de blir sliten av å jobbe mye. De føler seg heller ikke eldre når de jobber lite, f.eks. at de jobber lite fordi de føler seg sliten.

Det er altså inntekten som slår ut for kvinner og ikke arbeidstiden. Det kan være andre faktorer som er knyttet til inntekten som spiller inn, som for eksempel type jobb. Seniorpolitisk barometer har ikke svært detaljerte opplysninger om type arbeid. Materialet er for lite til at finglyderte yrkesopplysninger kunne vært analyserbare. Seniorpolitisk barometer inneholder en tidelt bransjevariabel, som også gir lave antall når vi ser separat på menn og kvinner over 55 år.

Dessuten er det betydelige endringer fra 2003 til 2008 i hvordan bransjevariabelen er kodet. Det gjør at vi må være forsiktig i bruken av denne variabelen. Imidlertid har senior yrkesaktive i ulike bransjer ganske like oppfatninger av om de selv er eldre. For begge kjønn samlet varierer det fra 43 prosent i offentlig administrasjon og 45 prosent i helse- og sosialsektoren til 63 prosent i forretningsmessig tjenesteyting ( $p < ,01$ ). Ingen andre forskjeller mellom bransjer er signifikante.

Når vi ser nærmere på kjønnsforskjellene er det særlig i helse og sosialsektoren (42 prosent av kvinner og 66 prosent av menn,  $p < ,05$ ) at færre kvinner opplever seg som eldre. Også i undervisning (49 prosent av kvinner og 59 prosent av menn) og i varehandel er det samme, men ikke signifikante, tendenser (41 prosent av kvinner og 57 prosent av menn). Det synes som om at det er særlig i bransjer med stor andel kvinner at kvinner i mindre grad opplever seg som eldre, eller at menn i slike bransjer i særlig stor grad opplever seg som eldre. En forklaring på det kan være at mannlige seniorer i helse- og sosialsektoren i vårt utvalg er noe eldre enn kvinnelige seniorer i samme sektor (hhv. 61,1 år og 59,8 år). Men denne forskjellen på 1,3 år er neppe tilstrekkelig til å forklare hele forskjellen i opplevelsen av seg selv som eldre.

### 3.1.3 Oppfatning om arbeidsgivers oppfatning

*Tror du at din arbeidsgiver oppfatter deg som «eldre» i arbeidslivet?*

Det er små endringer fra 2003 til 2008 i yrkesaktives oppfatning av hvorvidt arbeidsgiver oppfatter en som «eldre» (jf. tabell 1.4). Bare i 2003 (9 prosent) er det litt færre som mener arbeidsgiver oppfatter en som eldre. Selv om forskjellen til 2008 (13 prosent) er statistisk signifikant, er den liten og det er ingen rettlinjert tendens over tid til at flere mener de blir oppfattet som eldre. Den lille forskjellen er ikke substansielt viktig og kan henge sammen med en økt gjennomsnittsalder, som i seniorpolitisk barometer for 2008 var på 45,3 år, mot 42,7 år i 2003.

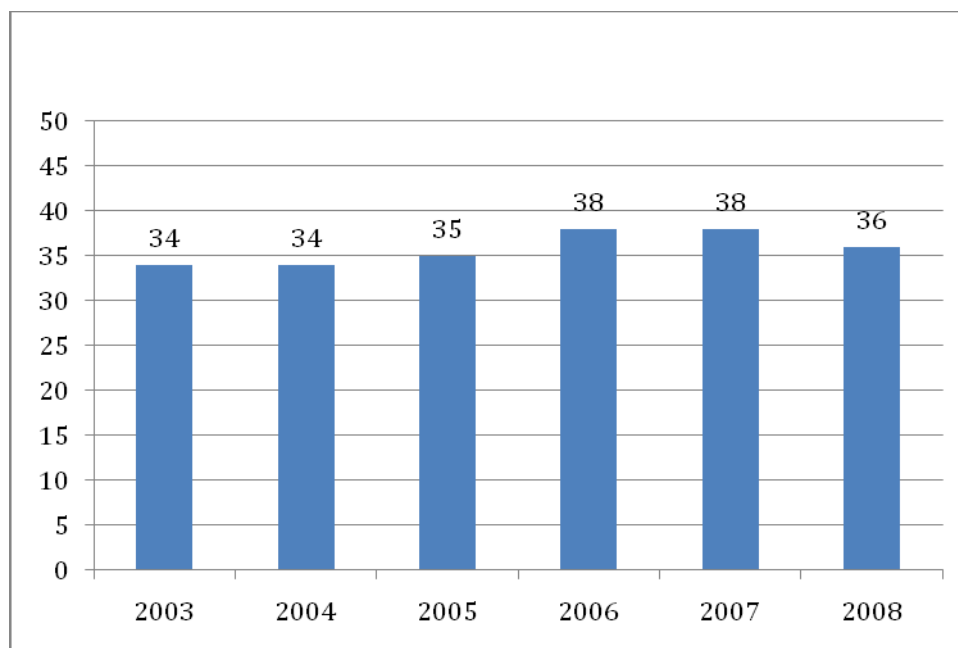
*Tabell 1.4. Andel som svarer ja på spørsmålet: Tror du at din arbeidsgiver oppfatter deg som "eldre" i arbeidslivet? Prosent (N)*

	2003 (1001)	2004 (1001)	2005 (1006)	2006 (1005)	2007 (1001)	2008 (1001)	I alt (6015)	Forskjell 03/08
15–29 år (655)	1	1	0	2	2	1	1	0
30–39 år (1541)	1	3	0	0	2	1	1	0
40–49 år (1740)	4	6	5	5	6	5	4	1
50–54 år (769)	15	19	18	18	21	14	17	–1
55–61 år (945)	33	34	34	37	37	33	35	0
62–66 år (319)	46	40	32	41	40	48	41	2
67 år+ (46)	-	-	-	-	-	-	33	
I alt (15–83 år)	9	12	11	13	14	13	12	4*
Cramers V	,34***	,33***	,35***	,35***	,38***	,35***	,34***	

- prosent ikke rapportert fordi antallsgrunnet er 10 eller lavere.

Aldersforskjellene er selvsagt klare. Jo høyere alder, desto flere tror at arbeidsgiveren oppfatter en som eldre. Men det er likevel forbausende få av de eldste som tror at arbeidsgiver oppfatter dem som eldre. På intet alders-trinn i tabell 1.4 er det mer enn 50 prosent som tror de blir oppfattet som eldre.

*I seniorennes (55 år+) oppfatninger* (tabell V3) er det ingen endringer over tid. Selv om det er noe variasjon mellom undergrupper av seniorenne, er det ikke i noen av de gruppene vi har undersøkt signifikante endringer fra 2003 til 2008. Oppfatningene om hvorvidt arbeidsgiver ser på en som eldre er med andre ord stabile (jf. figur 1.3.)



Figur 1.3. Andel av seniorer (55 år+) som svarer at de tror arbeidsgiver oppfatter dem som eldre. Prosent (N= 1310).

For de enkelte år er det også få signifikante sammenhenger med bakgrunnsvariabler og om seniorene tror arbeidsgiver oppfatter dem som eldre. Den klareste er for inntekt i 2008. Med økende inntekt er det flere som tror arbeidsgiver oppfatter dem som eldre – uten at vi har noen god forklaring på hvorfor det er slik.

I det samlede utvalget for alle årene fra 2003 til og med 2008 er det flere mannlige (39 prosent) enn kvinnelige seniorer (33 prosent) som tror de blir oppfattet som eldre. Det samme gjelder flere med høy utdanning (40 prosent) enn med lavere utdanning (32 prosent) og færre i privat sektor (33 prosent) enn i kommunal (39 prosent) og statlig (42 prosent) sektor.

I seniorpolitisk barometer for ledere (Solem 2008) er det slik at lederne i privat sektor oppfatter arbeidstakere som tidligere «eldre» enn det ledere i offentlig sektor gjør (hhv. 52,5 år og 54,2 år i gjennomsnitt for perioden 2003–2007). På tross av at grensen for eldre settes lavere, er det altså færre av de yrkesaktive i privat sektor som tror at arbeidsgiveren oppfatter dem som eldre. At færre tror lederne oppfatter dem som eldre kan forstås ut ifra at lederne i offentlig sektor er mer positive til eldre (Solem 2008). Dermed kan det være mindre skremmende om arbeidsgiveren oppfatter en som eldre i offentlig sektor enn i privat sektor. Det kan også være mindre behov for å skjerme seg mot en slik oppfatning og for å framstille seg som yngre enn man

er og det kan være lettere å innse at man blir oppfattet som eldre. Likevel er det heller ikke i offentlig sektor mange som opplever at arbeidsgiver ser på dem som «eldre».

Noe av forskjellen mellom privat og offentlig sektor kan også henge sammen med at arbeidsstokken er litt yngre i privat sektor enn i offentlig sektor. Samlet for seniorpolitisk barometer i perioden 2003 til 2008 var gjennomsnittsalderen i privat sektor 43,0 år, mens den var på 45,2 år i offentlig sektor. Mens 25 prosent av arbeidsstokken i offentlig sektor var over 55 år, var det 19 prosent over 55 år i privat sektor. Det at det er færre eldre i privat sektor tilsier ikke med nødvendighet at grensen for eldre settes lavere, men når den settes lavere fører det til at gruppen definert som eldre av lederne blir av omtrent samme størrelse i privat og offentlig sektor. I offentlig sektor er 27 prosent over den alder ledere i offentlig sektor setter som grense (54,2 år), mens 25 prosent av yrkesaktive i privat sektor er over den alder lederne der setter (52,5 år). Den eldste firedelen av arbeidsstokken synes dermed å bli oppfattet som «eldre» – både i offentlig og privat sektor. Dermed synes ikke det at arbeidstakerne er noe yngre i privat sektor å kunne forklare at færre tror lederne oppfatter dem som eldre.

### 3.1.4 Sammenlikning mellom oppfatning av hvem som er eldre, selvoppfatning som eldre og det en tror om arbeidsgivers oppfatning

Det er forbausende små forskjeller mellom gjennomsnittet for når man regner folk som eldre i yrkeslivet (56,0 år), gjennomsnittsalderen blant dem som regner seg selv som eldre (55,8 år) og gjennomsnittsalderen for dem som tror arbeidsgiveren oppfatter dem som eldre (55,9 år) (tabell 1. 5).

*Tabell 1.5. Gjennomsnittsalder for anslag over hvem som er «eldre i yrkeslivet», gjennomsnittsalder på dem som selv regner seg som eldre og på dem som tror arbeidsgiver regner dem som eldre. År (N).*

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	I alt	Forskj. 03-08
Eldre i yrkeslivet fra...(alder) (5466)	55,1	55,6	56,2	56,0	56,7	56,4	56,0	1,3***
Oppfatter seg selv som eldre (986)	54,5	55,1	55,1	57,0	55,7	56,8	55,8	2,3**
Tror arbeidsgiver oppfatter en som eldre (720)	55,1	54,4	56,0	56,9	56,0	56,7	55,9	1,6



Dette tyder på god overensstemmelse i yrkesaktives oppfatning av ulike aspekter av alder i arbeidslivet. Oppfatningene har også endret seg i nokså samme omfang på de tre spørsmålene, men på grunn av lavere antall svar, dvs. færre som tror at arbeidsgiveren oppfatter dem som eldre, er ikke forskjellen på dette spørsmålet statistisk signifikant. Også på spørsmålet om en selv oppfatter seg som eldre er det langt færre svar (færre som oppfatter seg selv som eldre) enn de som har svart på det generelle spørsmålet om fra hvilken alder en regnes som eldre i arbeidslivet. På grunn av de ulike antall som er inkludert er derfor ikke gjennomsnittene umiddelbart sammenliknbare, men tyder likevel på en tendens til at oppfatninger av eldre i arbeidslivet samler seg nært 56 år som gjennomsnitt.

Slike gjennomsnitt kan imidlertid fortegne bildet fordi de ikke tar hensyn til at det er ulike andeler som regner seg selv som eldre og som tror arbeidsgiver regner dem som eldre. Det er flere seniorer som ser på seg selv som eldre i arbeidslivet (49 prosent, tabell V2) enn som tror at arbeidsgiveren ser på dem som eldre (36 prosent, tabell V3). Diskrepansen mellom selvoppfatningen og den oppfatning en tror arbeidsgiver har, er størst i privat sektor (hhv. 52 og 33 prosent) og minst i statlig sektor (hhv. 45 og 42 prosent). Det er ingen umiddelbare og enkle forklaringer på hvordan dette kan henge sammen. Kanskje kan noen som selv opplever seg som eldre ønske å skjule dette for arbeidsgiver og oppleve at de lykkes så bra at de ikke tror at arbeidsgiver oppfatter dem som eldre. Når arbeidsgivere i offentlig sektor er mindre negative til eldre enn arbeidsgivere i privat sektor (Solem 2008), kan det forklare et større behov for å skjule sin selvoppfatning som eldre for arbeidsgiver i privat sektor.

Sammenlikning av på den ene side gjennomsnittsalder for selvoppfatning som eldre og for arbeidsgiver oppfatning av en selv som eldre, og på den andre side av andeler som oppfatter seg som eldre og tror arbeidsgiver oppfatter dem som eldre, gir altså ulike resultater. En tredje sammenlikning kan vi gjøre på individnivå ved å se hvor mange som oppfatter seg selv som eldre og samtidig som de tror arbeidsgiver oppfatter en som eldre. Vi sammenlikner da bare seniorennes oppfatninger fordi vi ved å ta med de yngre får et kunstig høyt samsvar. Det er ikke spesielt interessant at 20- og 30-åringer verken oppfatter seg som eldre eller tror arbeidsgiver oppfatter dem

som eldre. Det er imidlertid et betydelig samsvar også blant seniorenene (55 år+) idet 64 prosent enten; både oppfatter seg selv som eldre og tror arbeidsgiver gjør det (28 prosent) eller; både ikke oppfatter seg som eldre og tror arbeidsgiver heller ikke gjør det (36 prosent). Det er små forskjeller i dette mønsteret mellom privat og offentlig sektor og derfor ikke grunn til detaljerte betraktninger om hva forskjellene kan bunne i.

Alt i alt synes det å være et rimelig samsvar mellom oppfatningene av hvem som er eldre i arbeidslivet, om en selv regner seg som eldre og om en tror arbeidsgiver regner en som eldre. Det er likevel flere, særlig i privat sektor, som oppfatter seg selv som eldre enn som tror arbeidsgiveren oppfatter dem som eldre. Den større diskrepansen kan tyde på at alder er mer problematisk å forholde seg til i privat sektor enn i offentlig sektor.

### 3.1.5 Oppsummering

*A. Har det skjedd endringer i oppfatningene om «eldre» i arbeidslivet fra 2003 til 2008?*

Vi har i dette kapittelet gjennomgått oppfatninger av «eldre» i arbeidslivet; generelt hvor gammel en skal være før en regnes som eldre i arbeidslivet, om en selv regner seg som eldre og om en tror arbeidsgiveren regner en som eldre. På alle disse spørsmålene kan vi spore endringer i retning av at grensen for eldre settes høyere i 2008 enn i 2003. Endringene er imidlertid ikke store og de er minst tydelige i oppfatningene av om arbeidsgiveren anser en som eldre. Når arbeidsgivere (ledere) er spurt om sin oppfatning av hvem som kan kalles «eldre» i arbeidslivet ser vi mye tydeligere endringer fra 2003 til 2008 (Solem 2008). Det ser ut til at lederne følger etter og nærmer seg vanlige yrkesaktives oppfatninger av hvem som er eldre. Når grensen for «eldre» i arbeidslivet settes høyere synes det å være uttrykk for en overveiende positiv utvikling og blant lederne er det forbundet med mer positive holdninger til også de seniorenene som er over grensen for «eldre» (Solem 2008).

*B. Har det skjedd endringer i seniorenenes oppfatninger om «eldre» i arbeidslivet, og har det skjedd endringer i noen grupper av seniorer?*

Også blant seniorenene ser vi den samme utviklingen. De setter grensen for «eldre» høyere i 2008 enn i 2003 og flere av seniorenene regner seg selv som eldre. Men det er bare en ubetydelig endring i andel av seniorenene som tror

arbeidsgiveren oppfatter dem som eldre. Endringene er tydeligst blant seniorenne på Østlandet (utenom Oslo) og blant mannlige seniorer. For mennene har det ført til at de i 2008 gir omtrent nøyaktig det samme anslaget som kvinner, mens det for seniorer på Østlandet har ført til et høyere anslag enn i alle andre landsdeler – og særlig høyere enn i Oslo. Det er vanlig å forvente at sentrale områder leder an i utvikling av nye oppfatninger og at mer perifere områder følger etter. Globaliseringen og elektroniske medier kan ha rokket ved denne sentrum–periferi-dynamikken. I oppfatningen av «eldre» i arbeidslivet ser i alle fall ikke Oslo ut til å ligge foran i utviklingen.

I kommunal sektor er det særlig stor økning i andel av seniorenne som oppfatter seg selv som «eldre», hvilket kan ha sammenheng med at eldre har blitt mer ettertraktet i kommunal sektor enn i privat sektor. Seniorenne kan tenkes å lettere akseptere seg selv som «eldre» når det forbindes noe positivt med «eldre».

### *C. Er det forskjeller i ulike aldersgruppers oppfatning av «eldre» i arbeidslivet?*

Det er små forskjeller mellom ulike aldersgruppers syn på hvem som er «eldre» i arbeidslivet. Mellom ytterpunktene, de aller yngste (under 30 år) og de aller eldste (over 67 år), er det imidlertid klare forskjeller. De yngste setter grensen ved ca. 55 år og de eldste setter den ved ca. 60 år. Mellom disse ytterpunktene er det stor enighet på tvers av alder om at man regnes som eldre fra et sted mellom 55,2 og 56,5 år – og i gjennomsnitt for alle aldersgrupper: 56,0 år.

Det er rimeligvis mer vanlig å oppleve seg selv om eldre med økende alder. Det samme gjelder å tro at arbeidsgiveren oppfatter en som eldre. Først ved 59 år er det over halvparten som opplever seg selv som «eldre i arbeidslivet», mens det i ingen aldersgruppe er over halvparten som tror at arbeidsgiveren oppfatter dem som eldre. Så selv om oppfatningene av «eldre» har endret seg i positiv retning, synes det fortsatt ikke å være spesielt populært å bli oppfattet som eldre. Det kan henge sammen med at holdningene til eldre og aldring er så gjennomsyret negative i vår kultur (jf. Levy 2003) at noen små forskyvinger i oppfatningene av eldre arbeidskraft ikke gjør det vesentlig mer ettertraktet å bli oppfattet som «eldre» – heller ikke i arbeidslivet.

*D. Er det forskjeller i oppfatninger om «eldre» i arbeidslivet mellom ulike undergrupper av seniorer?*

Det er lite variasjon mellom grupper av seniorer i hvor de setter grensen for eldre i arbeidslivet og om de selv oppfatter seg som eldre. Men flere seniorer med høy utdanning, høy inntekt og flere av dem som arbeider i offentlig sektor, tror arbeidsgiveren oppfatter dem som eldre. Aldersforskjellene mellom seniorenene i offentlig og privat sektor, mellom seniorer med ulike inntekt og utdanning, er så små at årsaken til at arbeidsgiver oppfatter flere i disse gruppene som eldre, neppe kan skyldes at de faktisk er eldre enn de som har høy inntekt, høy utdanning og jobber i offentlig sektor. I offentlig sektor kan det som nevnt være at det å bli oppfattet som eldre er mer positivt enn i privat sektor.

*E. Hvordan henger endringer i seniorenens oppfatninger sammen med endringer i lederes oppfatninger av «eldre» i arbeidslivet?*

I oppfatningene om eldre i arbeidslivet ser det som nevnt ut til at lederne henger etter yrkesaktive generelt. De satte grensen for «eldre» relativt lavt i 2003, men har endret seg mer i positiv retning enn yrkesaktive. Det ser altså ut til at lederne på denne måte følger etter de yrkesaktive. Ledere vil vanligvis forventes å ligge foran de man leder. Motviljen mot eldre arbeidskraft har kanskje vært tydeligere i ledersjiktet, eller de har vurderinger av arbeidskraften mer bevisst for seg, slik at de lettere svarer på bakgrunn av slike (negative) vurderinger enn yrkesaktive generelt. I så fall kan endringer i behovet for eldre arbeidskraft og i offentlig oppmerksomhet om eldre arbeidstakeres gode sider, ha endret disse negative vurderingene.

## 3.2 Oppfatninger om eldre arbeidskraft

### 3.2.1 Endringer fra 2005 til 2008

Seniorpolitisk barometer for yrkesaktive har seks spørsmål om eldres arbeids-evne, arbeidsprestasjoner og interesse for å lære. Disse spørsmålene ble stilt første gang i 2005. Det er derfor en kortere observasjonsperiode enn for de fleste andre spørsmålene og derfor mindre sannsynlig at det kan ha skjedd endringer.

Tre av disse spørsmålene er også stilt i seniorpolitisk barometer for ledere og gir grunnlag for sammenlikninger med ledernes svar.

Vi skal først presentere resultatene for de yrkesaktive på de seks spørsmålene, deretter for hvert spørsmål fordelt på alder, så se på variasjoner mellom seniorenne (55 år+) og dessuten sammenlikne seniorennes svar med svarene fra lederne der slik sammenlikning er mulig.

*Tabell 2.1 Andel som er helt enig i seks utsagn om eldre arbeidskraft. Prosent (N)*

	2005 (987)	2006 (992)	2007 (986)	2008 (981)	Forskjell 05/08	Spearman r. 05-08
Arbeidstakere over 50 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 50 år	73	67	69	68	- 5*	-,03*
Arbeidstakere over 50 år er minst like interessert i å lære noe nytt som de under 50 år	40	41	43	41	1	,04*
Arbeidstakere over 50 år har bedre evne til å løse vanskelige arbeidsoppgaver enn de under 50 år	15	16	16	14	- 1	-,01
Arbeidstakere over 50 år har dårligere evne til å mestre data og PC enn yngre ansatte	30	24	24	19	11***	,07***
Arbeidstakere over 50 år er bedre enn yngre ansatte til å lede andre	24	21	22	18	- 6**	-,02
Mange 70-åringene kan yte like mye i jobb som folk som er 10–15 år yngre	46	44	47	46	0	,03(*)

– indikerer endring i negativ retning (flere enig negativt utsagn eller færre enig i positivt utsagn)

Det er små endringer i yrkesaktives oppfatninger av eldres arbeidsevne fra 2005 til 2008 (tabell 2.1). De små endringene går i begge retninger og er tydeligst når det gjelder en mer positiv (eller mindre negativ) oppfatning av 50-åringenes evne til å mestre data og PC. På noen av de andre spørsmålene er det signifikante forskjeller selv med små eller ingen forskjeller i andel som er «helt enig». Da er det tydeligere forskjeller i andre deler av den 5-trinns skalaen fra helt enig til helt uenig. Spearman's rangkorrelasjon tar hensyn til endringer over hele skalaen.

Vi fant heller ikke store endringer i ledernes svar på tre av de samme spørsmålene (Solem 2008, Dalen 2008b). Vi skal ikke legge for mye i de relativt svake tendensene vi har observert over den korte perioden fra 2005 til 2008. For lederne har vi hatt mulighet til å sammenlikne med en tidligere undersøkelse (fra 2001) og fant da tydeligere positive endringer over den

lengre perioden (Solem 2008). For yrkesaktive har vi ikke tilsvarende undersøkelse å sammenlikne med.

### 3.2.2 Ulike aldersgruppers oppfatninger om eldre arbeidskraft

Det er i alle aldersgrupper bare små endringer i oppfatningene om eldre arbeidskraft. Blant de yngste (under 29 år) og de yngste seniorenne (55–61 år) (tabell 2.2) nærmer forskjellene seg signifikans. Det er imidlertid i alle år tydelige aldersforskjeller ved at de yngste har minst tiltro til eldres arbeidsprestasjoner.

Tabell 2.2. Andel som er helt enig i at arbeidstakere over 50 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 50 år, etter alder. Prosent (N)

	2005 (1006)	2006 (1005)	2007 (1001)	2008 (1000)	I alt (4012)	Forskjell 2005/08	Spearman r 05-08
15–29 år (441)	61	47	44	53	52	– 8	– ,08(*)
30–39 år (986)	70	60	68	62	65	– 8(*)	– ,04
40–49 år (1148)	69	71	63	68	68	– 1	– ,03
50–54 år (508)	81	79	82	77	80	– 4	– ,02
55–61 år (644)	85	73	77	74	77	– 11*	– ,07(*)
62–66 år (255)	83	78	81	77	80	– 6	– ,07
67 år+ (30)	-	-	-	-	90		
I alt (15–83 år)	73	67	69	68	69	– 5*	– ,03*
Spearman r	,17***	,19***	,20***	,16***	,18***		

Spearman r beregnet uten vet ikke (alt 57 dvs. 1,4 prosent), prosentene er beregnet inkl. vet ikke – prosent ikke rapportert fordi antallsgrunnlaget er 10 eller lavere.

Det er heller ikke store endringer i noen aldersgruppe i synet på eldres evne til å lære (tabell 2.3). Samlet sett er det en litt mer positiv oppfatning ( $r = ,04$ ), men ubetydelig flere som er helt enig (41 prosent i 2008 og 40 prosent i 2005) i at arbeidstakere over 50 år er minst like interessert i å lære noe nytt som de under 50 år. Den signifikante forskjellen framkommer ved at flere har blitt delvis enig (hhv. 38 prosent i 2008 og 33 prosent i 2005), mens færre har blitt helt uenig (hhv. 3 prosent i 2008 og 8 prosent i 2005).

Det er en tydelig alderforskjell i synet på eldres interesse for å lære nytt. Særlig ser aldersgruppen 62–66 år positivt på eldres interesse for å lære. Når vi ser alle årene under ett er hele 64 prosent i denne aldergruppen (tabell 2.3.) helt enig i at arbeidstakere over 50 år er minst like interessert i å lære nytt som de under 50 år.

Tabell 2.3. Andel som er helt enig i at arbeidstakere over 50 år er minst like interessert i å lære noe nytt som de under 50 år, etter alder. Prosent (N)

	2005 (1006)	2006 (1005)	2007 (1001)	2008 (1000)	I alt (4012)	Forskjell 2005/08	Spearman r 2005-08
15–29 år (441)	37	21	27	37	31	0	,01
30–39 år (986)	33	27	31	31	30	–2	,01
40–49 år (1148)	35	41	35	35	37	0	,05
50–54 år (508)	53	56	54	44	51	–9	–,03
55–61 år (644)	51	55	55	56	54	5	,04
62–66 år (255)	64	67	69	56	64	–8	–06
67 år+ (30)	-	-	-	-	50		
I alt (15–83 år)	40	41	43	41	41	1	,04*
Spearman r	,15***	,30***	,26***	,19***	,23***		

Spearman r beregnet uten vet ikke (alt 57 dvs. 1,4 prosent), prosentene er beregnet inkl. vet ikke – prosent ikke rapportert fordi antallsgrunnlaget er 10 eller lavere.

Over perioden fra 2005 til 2008 er det ingen endring i noen aldergrupper i andel som er helt enig i at eldre er bedre til å løse vanskelige oppgaver (tabell 2.4).

Det er færre som er helt enig at arbeidstakere over 50 år har bedre evne til løse vanskeligere arbeidsoppgaver enn de under 50 år enn som er helt enig i at eldre har minst like gode arbeidsprestasjoner. Spørsmålet om *bedre* evne til å løse vanskelige arbeidsoppgaver innebærer sterkere positiv vurdering av eldre arbeidskraft og gir som forventet lavere andel helt enige (tabell 2.4.) enn på spørsmålet om eldre har *minst like gode* arbeidsprestasjoner (tabell 2.2).

Tabell 2.4. Andel som er helt enig i at arbeidstakere over 50 år har bedre evne til å løse vanskelige arbeidsoppgaver enn de under 50 år, etter alder. Prosent (N)

	2005 (1006)	2006 (1005)	2007 (1001)	2008 (1000)	I alt (4012)	Forskjell 2005/08	Spearman r 2005-08
15–29 år (441)	7	11	14	9	10	2	,05
30–39 år (986)	9	6	7	6	7	–3	–,01
40–49 år (1148)	15	14	14	14	14	–1	,00
50–54 år (508)	19	25	23	20	22	1	,00
55–61 år (644)	22	24	23	17	21	–5	–,03
62–66 år (255)	28	27	33	25	28	–3	–,05
67 år+ (30)	-	-	-	-	33		
I alt (15–83 år)	15	16	16	14	15	–1	,01
Spearman r	,21***	,25***	,25***	,19***	,23***		

Spearman r beregnet uten vet ikke (alt 57 dvs. 1,4 prosent), prosentene er beregnet inkl. vet ikke – prosent ikke rapportert fordi antallsgrunnlaget er 10 eller lavere.

Også på dette spørsmålet er det klare aldersforskjeller ved at de eldste ser mest positivt på eldres evner. Andelen som er helt enig varierer fra 7 prosent (30–39 år) til 33 prosent (67 år og over) (tabell 2.4).

*Tabell 2.5. Andel som er helt enig i at arbeidstakere over 50 år har dårligere evne til å mestre data og PC enn yngre ansatte, etter alder. Prosent (N)*

	2005 (1006)	2006 (1005)	2007 (1001)	2008 (1000)	I alt (4012)	Forskjell 2005/08	Spearman r 2005–08
15–29 år (441)	33	24	35	24	29	9	,01
30–39 år (986)	24	22	20	18	21	6	,04
40–49 år (1148)	31	22	21	14	22	17***	,10***
50–54 år (508)	28	33	21	18	24	10(*)	,11**
55–61 år (644)	37	25	28	23	28	14**	,09*
62–66 år (255)	36	22	24	27	27	9	,00
67 år+ (30)	-	-	-	-	47		
I alt (15–83 år)	30	24	24	19	24	11***	,07***
Spearman r	–,03	,00	,05(*)	,01	,01		

Spearman r beregnet uten vet ikke (alt 57 dvs. 1,4 prosent), prosentene er beregnet inkl. vet ikke.  
– prosent ikke rapportert fordi antallsgrunnlaget er 10 eller lavere.

Oppfatningen av eldres evne til å mestre data har endret seg i positiv retning over de tre årene fra 2005 til 2008 (tabell 2.5). Det kan henge sammen med at nye årskull av eldre som har erfaring med data og PC stadig kommer opp i gruppen av arbeidstakere over 50 år. På tre år er det imidlertid ikke grunn til å tro at det har skjedd så store endringer i årskullene. Det kan heller være at eldre faktisk lærer å beherske data og PC bedre, også etter at de har kommet opp i seniorenens rekker. Det er særlig i alderen 40 til 61 år at yrkesaktives holdninger til eldres dataevner har endret seg i positiv retning, mens både yngre og 62–66-åringene i mindre grad har endret oppfatning. Kanskje kan dette reflektere at det er de middelaldrende og yngre seniorenne, som i størst grad har lært seg å beherske datateknologien. Nesten halvparten (47 prosent) av de eldste (over 67 år) er helt enig i at de over 50 år har dårligere evner til å mestre data og PC, mot fra 21 til 29 prosent i de andre aldersgruppene. Dette tyder også på at de eldste henger noe etter i anvendelsen av data/PC.

Det er forbausende små forskjeller mellom aldersgruppene i synet på 50-åringenes dataevner. Bare i ett av årene (2007) nærmer aldersforskjellen seg signifikans ved at de yngste da ser mest negativt på eldres dataevner. De andre årene og alle årene under ett, er det ingen tendenser til sammenhenger



med alder. Oppfatningen om eldre begrensede mestring av data deles med andre ord av eldre selv, men særlig i aldersgruppen 40 til 61 år synes det å være positive endringer på gang.

Det er små endringer i yrkesaktives oppfatninger av eldre lederevner sammenliknet med yngre (tabell 2.6). Tendensen går i retning av mer negative oppfatninger og i aldersgruppen 55–61 år (unge seniorer) er forskjellen betydelig og klart signifikant. Det er klart færre unge seniorer som i 2008 synes eldre er bedre til å lede, sammenliknet med hva unge seniorer mente i 2005. Det var i 2005 en særlig stor andel av 55–61-åringene (44 prosent) som var helt enig i at eldre er bedre enn yngre til å lede andre. Selv om andelen helt enig er betydelig redusert, er aldersgruppen 55–61 år fortsatt mer positive (25 prosent helt enig i 2008) enn det yrkesaktive under 40 år er (8 og 9 prosent helt enig). Eldre har i alle årene mer positive oppfatninger enn yngre av eldre lederegenskaper.

*Tabell 2.6. Andel som er helt enig i at arbeidstakere over 50 år er bedre enn yngre ansatte til å lede andre, etter alder. Prosent (N)*

	2005 (1006)	2006 (1005)	2007 (1001)	2008 (1000)	I alt (4012)	Forskjell 2005/08	Spearman r 2005–08
15–29 år (441)	21	14	22	8	17	– 13**	,03 <sup>1</sup>
30–39 år (986)	14	11	13	9	12	– 5	– ,01
40–49 år (1148)	20	19	18	18	19	– 2	– ,03
50–54 år (508)	28	28	25	21	25	– 7	– ,06
55–61 år (644)	44	34	33	25	34	– 19***	– ,11**
62–66 år (255)	32	32	36	33	33	1	,03
67 år+ (30)	-	-	-	-	27		
I alt (15–83 år)	24	21	22	18	21	– 6**	– ,02
Spearman r	,21***	,20***	,16***	,20***	,19***		

Spearman r beregnet uten vet ikke (alt 57 dvs. 1,4 prosent), prosentene er beregnet inkl. vet ikke – prosent ikke rapportert fordi antallsgrunnlaget er 10 eller lavere.

<sup>1</sup> korrelasjonen går i positiv retning selv om andelen helt enig går i negativ retning. Denne motsetningen skyldes at det er flere som er delvis enig i 2008 sammenliknet med 2005.

Tabell 2.7 viser en tendens i positiv retning, men tydelig bare i aldersgruppen 30–39 år, der 50 prosent i 2008 er helt enig i at mange 70-åringene kan yte like mye som folk som er 10–15 år yngre. Det er ingen aldersforskjeller av betydning, selv om vi finner den høyeste andelen (70 prosent) som er helt enig blant dem over 67 år, der noen også selv er over 70 år og fremdeles i arbeid. De synes åpenbart at de kan yte like mye som 55–60-åringene.

Tabell 2.7. Andel som er helt enig i at mange 70-åring kan yte like mye i jobb som folk som er 10–15 år yngre, etter alder. Prosent (N)

	2005 (1006)	2006 (1005)	2007 (1001)	2008 (1000)	I alt (4012)	Forskjell 2005/08	Spearman r 2005–08
15–29 år (441)	52	43	39	42	44	– 10	– ,07
30–39 år (986)	43	47	53	50	48	7	,08*
40–49 år (1148)	45	43	42	46	44	1	,04
50–54 år (508)	45	44	42	45	44	0	,05
55–61 år (644)	47	40	49	39	44	– 8	– ,02
62–66 år (255)	55	52	60	48	54	– 7	,03
67 år+ (30)	-	-	-	-	70		
I alt (15–83 år)	46	44	47	46	46	0	,03(*)
Spearman r	,01	,02	– ,02	,02	,01		

Spearman r beregnet uten vet ikke (alt 57 dvs. 1,4 prosent), prosentene er beregnet inkl. vet ikke – prosent ikke rapportert fordi antallsgrunnlaget er 10 eller lavere.

Men hovedtendensen i oppfatningene av 70-åringenes arbeidsprestasjoner er små endringer over tid og små forskjeller mellom oppfatningene til yrkesaktive med ulik alder. Nesten halvparten er helt enig i at mange 70-åring kan yte like mye som de som er 10–15 år yngre.

### 3.2.3 Endringer i seniorene syn på eldre arbeidskraft

Som for andre aldersgrupper er det også små endringer i seniorenes (55 år+) oppfatninger om eldre arbeidskraft i (den korte) observasjonsperioden fra 2005 til 2008. Det tydeligste er mindre negative oppfatninger om eldres evne til å mestre data og PC i aldersgruppene fra 40 til 61 år (tabell 2.5). De yngre seniorene (55–61 år) har også blitt mindre positive til eldres evne til å lede andre (tabell 2.6).

Vi skal se nærmere på den variabelen der endringene er tydeligst; Hvilke grupper av seniorer har endret syn på eldres evne til å mestre data og PC? (tabell V4). For det første har mannlige seniorer i større grad endret syn i positiv retning enn sine kvinnelige jamnaldringer. Mennene hadde et mer negativt syn i 2005 og i 2008 er det ingen kjønnsforskjeller. Det er også mer positiv endring blant de høyest utdannede, som i alle årene har hatt de mest positive oppfatningene av eldres dataevner. Det er også større endring i privat enn i offentlig sektor, men fortsatt mest positive oppfatninger i kommunal sektor. Endringene blant seniorene er ellers tydeligst på Østlandet (utenom Oslo), i tjenesteytingskommuner, blant seniorer med midlere inntekter og middels lang ukentlig arbeidstid.

Like interessant som i hvilke grupper det har skjedd størst endringer, er det i hvilke grupper holdningene er positive eller negative til eldres dataevner. Når vi ser på forskjellene mellom ulike grupper av seniorer etter at endringene har skjedd, det vil si i 2008 (tabell V4), finner vi at det er blant de med høy utdanning, de som ikke er gifte eller samboende og ansatte i kommunal sektor, som er minst negative til eldres evne til å mestre data og PC. Logistisk regresjon med dikotomisert avhengig variabel (helt enig/ ikke helt enig i at eldre har dårligere dataevner) viser at det, med samtidig kontroll for disse variablene, bare er utdanning som gir signifikant bidrag til å forklare variasjon i seniorennes syn på eldres dataevner (tabell ikke vist). De med høy utdanning er i minst grad enig i at arbeidstakere over 50 år har dårligere evne enn yngre til å mestre data og PC. Det er rimelig at seniorer med høy utdanning også har mest erfaring med data og PC og mestrer dette bedre enn seniorer med lavere utdanning.

### 3.2.4 Seniorenes oppfatninger sammenliknet med ledernes oppfatninger

På de spørsmålene som både ledere og seniorer har fått i perioden fra 2005 til 2008 er andelen som er helt enig akkurat lik i 2008 (tabell 2.8). Oppfatningene var ulike i 2005 og etter det har lederne og seniorenne beveget seg i motsatt retning og fått like oppfatninger.

Tabell 2.8. Andel av ledere<sup>1</sup> og seniorer (55 år+) som er helt enig i påstander om eldre arbeidstakere. Prosent. N ledere = 3019, N seniorer = 929.

	2005	2006	2007	2008	Forskj. 05/08
<i>Arbeidstakere over 50 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 50 år</i>					
Ledere	71	70	75	76	5*
Seniorer	85	74	79	76	-9*
Forskjell	14***	4	4	0	
<i>Arbeidstakere over 50 år har bedre evne til å løse vanskelige arbeidsoppgaver enn de under 50 år</i>					
Ledere	19	19	20	20	1
Seniorer	24	25	26	20	-4
Forskjell	5	6*	6*	0	
<i>Mange 70-åringene kan yte like mye i jobb som folk som er 10-15 år yngre</i>					
Ledere	36	37	41	44	8**
Seniorer	50	44	52	44	-6
Forskjell	14***	7(*)	11*	0	

<sup>1</sup>Data om ledere er hentet fra Solem (2008) og Dalen (2008b)

Kanskje kan de mer like oppfatningene hos ledere og seniorer skyldes økt offentlig oppmerksomhet om seniorer i arbeidslivet i perioden slik at begge grupper har blitt mer realistiske i sine oppfatninger. I så fall hadde lederne overdrevne negative oppfatninger om seniorer før, mens senioren hadde litt oppblåste positive oppfatninger om seg selv eller sin egen gruppe. Dermed kan vi ikke si at oppfatningene i dag representerer det som er mest realistisk. Men resultatene kan være et tegn på at oppmerksomhet har bidratt til å nyansere begge gruppers syn noe. Det er imidlertid bare på spørsmålet om arbeidsprestasjonene til arbeidstakere over 50 år at vi ser statistisk signifikante endringer over tid i begge grupper.

### 3.2.5. Oppsummering

*A. Har det skjedd endringer i oppfatningene om eldre arbeidskraft fra 2003 til 2008?*

Det har skjedd signifikante endringer fra 2005 til 2008 på fire av de seks variablene som handler om arbeidsevne, arbeidsprestasjoner og interesse for læring. Endringene er imidlertid små. Den tydeligste endringen er at færre mener at arbeidstakere over 50 år har dårligere evne til å mestre data og PC enn yngre. Oppfatningene av eldres dataevner har dermed blitt mer positive over den korte observasjonsperioden fra 2005 til 2008. Disse positive endringene har særlig skjedd i alderen fra 40 til 61 år. De minst positive oppfatningene om eldres dataevner finnes blant yrkesaktive over 67 år. Dette kan bety at yngre seniorer mestrer data bedre enn før, mens de aller eldste henger etter.

*B. Har det skjedd endringer i seniorennes oppfatninger om eldre arbeidskraft, og har det skjedd endringer i noen grupper av seniorer?*

Det er også små endringer i seniorennes oppfatninger om eldre arbeidskraft. Det tydeligste er også her en utvikling i retning av mindre negative oppfatninger om eldre evne til å mestre data og PC.

*C. Er det forskjeller i ulike aldersgruppers oppfatning om eldre arbeidskraft?*

Eldre og yngre arbeidstakere har på noen områder svært ulike oppfatninger om eldre arbeidskraft. De yngre har mest negative oppfatninger og de eldre selv er mest positive. Uansett hvem som måtte ha de «riktigste» oppfatningene er oppfatningene ulike slik at de kan gi grunnlag for at eldre kan føle at de ikke

blir verdsatt etter fortjeneste. Undersøkelser av arbeidsevne i ulike aldersgrupper tyder ellers på at det generelt er små forskjeller i arbeidsprestasjoner knyttet til alder, men at dette varierer med yrke (jf. Solem 2007, 2008b).

Yngre og eldre er uenige på den måten at eldre er mer enige i at eldres arbeidsprestasjoner er minst like gode som yngres, i at eldre er minst like interessert i å lære, i at de over 50 år har bedre evne til å løse vanskelig arbeidsoppgaver og i at de over 50 er bedre enn yngre til å lede andre. På den annen side er det ingen tydelige forskjeller mellom eldre og yngre i synet på eldres evne til å mestre data og PC og heller ikke i synet på om mange 70-åringer kan yte like mye i jobben som de som er 10–15 år yngre. Men de aller eldste yrkesaktive, de over 67 år, er de som i størst grad mener at 70-åringer kan yte like mye som yngre. Som på de andre spørsmålene der eldre ser mest positivt på eldre arbeidskraft, kan det være en selvtjenende skjev vurdering som ligger til grunn, at en tror best om den gruppen en selv tilhører. Men det kan også være at de over 67 år som er i arbeid faktisk gjør en like god jobb som yngre kolleger. Det er kanskje blant annet derfor at de er i arbeid.

Det kan også være at de over 50 år, som er i arbeid, faktisk mener at de er like interessert i å lære som før og kanskje derfor også minst like interessert, sammenliknet med de som i dag er under 50 år. Det samme kan gjelde oppfatningen om arbeidsprestasjoner, evne til å løse vanskelige arbeidsoppgaver og evne til å lede andre. Hvis det er dekning for disse oppfatningene, er det de yngre som feilvurderer eldre arbeidskraft. Gjennomgående overdrevne negative forestillinger om aldring i vår kultur (Levy 2003, Palmore 2005) kan i så fall forklare de yngres feilvurderinger. Levy (2003) mener imidlertid at kulturens negative forestillinger om aldring i stor grad deles av eldre selv. Resultatene fra seniorpolitisk barometer tyder på at dette kan gjelde forestilinger om eldres evne til å meste data og PC, men ikke på de andre områdene det er spurt om i seniorpolitisk barometer.

#### *D. Er det forskjeller i oppfatninger om eldre arbeidskraft mellom ulike undergrupper av seniorer?*

Vi har bare sett nærmere på den variabelen der det er tydeligst endring over tid, og finner at det særlig er utdanning som gir utslag i oppfatningen av evne til å mestre data og PC. De med høy utdanning er i minst grad enige i at de over 50 år er dårligere enn yngre til å mestre data og PC.

*E. Hvordan henger endringer i seniorennes oppfatninger sammen med endringer i lederes oppfatninger om eldre arbeidskraft?*

Seniorennes og ledernes oppfatninger synes å ha beveget seg i motsatt retning fra 2005 til 2008. Fra mer positive oppfatninger blant seniorenne enn blant lederne i 2005 har oppfatningene blir mer like i 2008. Det betyr at lederne har endret seg i positiv retning mens seniorenne har fått mer negative oppfatninger. Det er imidlertid få spørsmål som gir grunnlag for direkte sammenlikning, og på andre spørsmål er det bare små endringer eller også slik at seniorenne har fått mer positive oppfatninger. Som nevnt, har seniorenne fått mer positive oppfatninger om eldres evne til mestre data og PC. De tendenser til mer like oppfatninger mellom seniorer og ledere kan imidlertid tolkes som et resultat av offentlig oppmerksomhet rundt seniorer i arbeidslivet og at dette har ført til mer nyanserte oppfatninger i begge grupper.

### 3.3. Endringer i psykososialt arbeidsmiljø

#### 3.3.1 «Stay»- og «pull»-faktorer i arbeidsmiljøet

Arbeidsmiljøet kan ha betydning for eldres yrkesdeltakelse på flere måter. To hovedmekanismer ligger i for det første faktorer i arbeidsmiljøet som sliter ned og presser ut eldre («push»-faktorer) og for det andre i faktorer som stimulerer eldre til å bli lenge i arbeid («stay»-faktorer). Ved å motvirke pushfaktorer og styrke stayfaktorer kan en bidra til å heve avgangsalderen fra arbeidslivet. Et begrenset antall arbeidsmiljøfaktorer er tatt med i seniorpolitisk barometer. En har konsentrert seg om psykososiale arbeidsmiljøfaktorer som i tidligere undersøkelser har vist seg å være av betydning (jf. Solem 2007). Det er inkludert sju ulike arbeidsmiljøfaktorer i seniorpolitisk barometer for yrkesaktive. Spørsmålene er med alle seks årene fra 2003 til 2008.

Spørsmålene er som følger:

*I hvor stor grad er arbeidet ditt preget av følgende?*

- *En oppjaget og masete arbeidssituasjon*
- *Lite varierte arbeidsoppgaver*
- *Datasystemer som er vanskelige å lære*

*I hvor stor grad opplever du følgende i ditt arbeid?*

- *Kollegaer spør deg områd*
- *Du får mulighet til å lære nye ting*
- *Du har selvbestemmelse i jobben*
- *Mulighet til å få nye arbeidsoppgaver hvis du ønsker det*

Til alle sju spørsmålene er svarskalaen: *I stor grad / I noen grad / I liten grad / Slett ikke.*

Spørsmålene er i utgangspunktet gruppert som henholdsvis belastende og inkluderende elementer i arbeidsmiljøet. Faktoranalyse kommer imidlertid ikke ut med to, men med tre faktorer (tabell 3.1). Analysen gir dermed ikke støtte til at de spørsmålene om arbeidsmiljø som er med i undersøkelsen, danner to grupper av henholdsvis belastende (push) og inkluderende (stay) elementer. I den første faktoren inngår tre inkluderende elementer: mulighet for å lære nye ting, selvbestemmelse i jobben og mulighet for å få nye arbeidsoppgaver. Denne faktoren kan vi kalle inkluderende eller «stay» (jf. Solem 2007). Den andre faktoren består av oppjaget og masete arbeidssituasjon og kollegaer spør om råd. Dette er elementer som i ulike undersøkelser kommer ut som både inkluderende og belastende eller som enten inkluderende eller belastende. Empirien er med andre ord sammensatt når det gjelder effektene av disse elementene på avgang fra arbeidslivet. (Solem & Mykletun 1996, Lahn 1996, Blekesaune & Solem 2005). Vi kan kalle faktoren: «stay/push». Den tredje faktoren består av lite varierte arbeidsoppgaver og datasystemer som er vanskelig å lære. Dette er elementer som flere undersøkelser har vist fremmer tidlig avgang (Jf. Midtsundstad 2006, Solem 2007) og vi kan kalle faktoren «push».

*Tabell 3.1. Faktorstrukturen i arbeidsmiljøspørsmålene. Prinsipal komponentanalyse med varimax rotasjon. N= 5880*

	Stay	Stay/push	Push
Du får mulighet til å lære nye ting	,70		
Du har selvbestemmelse i jobben	,68		
Mulighet til å få nye arbeidsoppgaver hvis du ønsker det	,76		
En oppjaget og masete arbeidssituasjon		,84	
Kollegaer spør deg om råd		,66	
Lite varierte arbeidsoppgaver			,65
Datasystemer som er vanskelig å lære			,80

Koeffisienter lavere enn ,40 er utelatt.

Tilsvarende faktoranalyse for seniorenne i materialet (55 år+, N=1272) viser samme faktorstruktur med ganske like faktorladninger på de ulike spørsmålene (tabell ikke vist). Kolleger spør om råd, lader imidlertid også litt på stay-faktoren (.45) og litt lavere på stay/push-faktoren (.58) enn i totalmaterialet. Det at kolleger spør om råd kan derfor synes å ha noe større positiv vekt for seniorenne enn for yngre.

Denne faktorinndelingen og de navnene vi har gitt dem støttes av faktorenes sammenheng med ønsket pensjoneringsalder. Kort tid før mulig pensjonering (i alderen 55–61 år) er korrelasjonene ( $\eta$ ) med ønsket pensjoneringsalder på ,15 ( $p = ,02$ ) for stay, på ,09 ( $p = ,34$ ) for stay/push, og på –,15 ( $p = ,004$ ) for push. De som beskriver sitt arbeid som i stor grad preget av muligheter for å lære, av selvbestemmelse og av mulighet for nye arbeidsoppgaver (stay), ønsker senere pensjonering enn de som har arbeid som i liten grad er preget av stay. De som har lite varierte arbeidsoppgaver og datasystemer som er vanskelig å lære (push) ønsker tidligere pensjonering enn de som har mer variasjon og ikke vanskelige datasystemer. Den sammensatte faktoren av både stay og push oppfører seg også i tråd med forventningene ved at det ikke er noen signifikant sammenheng mellom stay/push-faktoren og ønsket pensjoneringsalder.

### 3.3.2 Endringer i perioden 2003 til 2008.

Vi skal se på endringer på disse variablene fra 2003 til 2008, både på variablene enkeltvis og på tre indekser som laget av de spørsmålene som inngår i henholdsvis stay-, stay/push- og push-faktorene. Først endringene på hver av enkeltspørsmålene fra 2003 til 2008 blant seniorenne (tabell 3.2).

Tabell 3.2 viser små endringer over tid. Endringene går i både positiv og negativ retning, men er bare i ett tilfelle statistisk signifikant på minst 5-prosentnivået. Flere seniorer opplever i 2008 enn i 2003 at de har mulighet for å få nye arbeidsoppgaver hvis de ønsker det. Det er også en tendens til at flere opplever at de har selvbestemmelse i jobben. Begge deler er positive endringer i elementer som inngår i stay-faktoren. Men er slike endringer spesielt for seniorenne? Når vi ser på yrkesaktive under 55 år (tabell 3.3) ser vi at det også blant yngre bare er små endringer og at den tydeligste endringen også i denne aldersgruppen er at flere opplever å ha mulighet for å få nye



oppgaver. Det er små forskjeller mellom seniorerne og de yngre i endringenes størrelse, selv om de blant de yngre er statistisk signifikante (på grunn av flere observasjoner, det vil si større N).

*Tabell 3.2. Andel som sier at deres arbeidsmiljø i stor grad er preget av .../i stor grad opplever...? Seniorerne (55 år+). Prosent (N)*

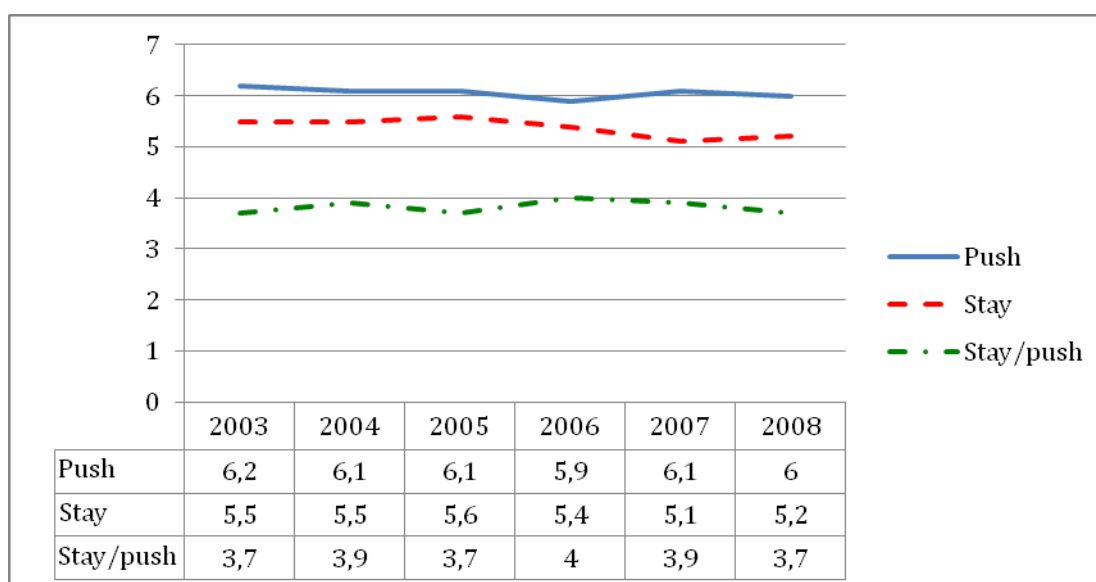
	2003 (170)	2004 (211)	2005 (200)	2006 (235)	2007 (243)	2008 (247)	I alt (1306)	Forskj 03/08	Spear man r. 03-08
Mulighet til å lære	41	43	38	44	45	46	43	5	,04
Selvbestemmelse	65	57	63	63	79	67	65	2	,05(*)
Nye oppgaver	27	27	31	31	39	34	32	7	,08**
Oppjaget og masete	31	22	28	22	24	26	25	-5	-,04
Kolleger spør om råd	42	35	46	37	42	46	41	4	,05
Lite variasjon	9	11	18	19	13	16	15	7(*)	,03
Vanskelige datasystemer	7	6	5	8	9	8	7	1	-,00

Når vi sammenlikner seniorerne (tabell 3.2) med de yngre (tabell 3.3) og ser på alle årene under ett, finner vi at seniorerne i mindre grad synes å ha muligheter for å lære nytt (hhv. 43 prosent og 52 prosent som sier at de i sitt arbeid i stor grad har mulighet til å lære noe nytt). Det er særlig etter 50 år mulighetene for å lære oppleves som mindre (tabell ikke vist). Flere seniorer enn yngre opplever i stor grad selvbestemmelse i jobben (hhv. 65 prosent og 59 prosent). Forskjellen i selvbestemmelse er imidlertid ikke stor, selv om den er statistisk signifikant. Det er særlig yrkesaktive under 30 år som opplever mindre selvbestemmelse i jobben (45 prosent sier at de i stor grad opplever selvbestemmelse, tabell ikke vist).

*Tabell 3.3. Andel som sier at deres arbeidsmiljø i stor grad er preget av/i stor grad opplever? Yngre arbeidstakere (-54 år). Prosent (N)*

	2003 (829)	2004 (790)	2005 (806)	2006 (768)	2007 (749)	2008 (749)	I alt (4691)	Forskj 03/08	Spear man r.
Mulighet til å lære	50	48	51	51	56	54	52	4(*)	,05***
Selvbestemmelse	57	59	57	61	61	60	59	3	,03*
Nye oppgaver	31	33	34	39	41	35	36	4(*)	,08***
Oppjaget og masete	28	26	26	26	26	22	26	-6***	-,04**
Kolleger spør om råd	41	40	43	44	46	43	42	2	,04*
Lite variasjon	11	10	17	10	14	10	12	-1	,03*
Vanskelige datasystemer	5	4	5	5	6	5	5	0	,04**

Når vi skal se nærmere på endringer i ulike undergrupper av seniorer, skal vi holde oss til tre indekser som vi har laget av de spørsmålene som inngår i de tre faktorene som kom ut av faktoranalysen. Vi har kalt de tre faktorene: Stay (muligheter for å lære, selvbestemmelse og muligheter for nye oppgaver), Stay/push (oppjaget og masete arbeid og kolleger spør om råd) og Push (lite variasjon og vanskelige datasystemer). Indeksene er laget ved enkel summering, slik at de har en variasjonsbredde fra 2 (i stor grad) til 8 (slett ikke) for Stay/push- og Push-indeksene og fra 3 (i stor grad) til 12 (slett ikke) for Stay-indeksen. Resultatene er gjengitt i tabeller i vedlegg (V5,V6, V7). Figur 3.1 viser seniorennes gjennomsnitt på indeksene for stay, stay/push og push.



Figur 3.1. Gjennomsnitt på arbeidsmiljøindeksene stay, stay/push og push for seniorenne (55 år +) hvert år fra 2003 til 2008. (N=1310).

Indeksen for stay viser en nesten signifikant forskjell ( $p < ,10$ ) mellom årstall, slik at de siste årene 2007 og 2008 har en tendens til et mer inkluderende (stay-) arbeidsmiljø enn årene før (jf. figur 3.1 og tabell V5). Tendensen er svak og ikke rettlinjert. Forskjellen mellom ytterpunktene 2003 (5,5) og 2008 (5,2) er ikke en gang «nesten» signifikant. Vi har beregnet signifikans for endringer over hele perioden og uansett retning, og dessuten også for forskjellen mellom ytterpunktene. I noen tilfeller finner vi signifikante endringer over hele perioden, men ikke signifikante forskjeller mellom ytterpunktene. Det motsatte forekommer også. Det som ofte har foregått er at det

har skjedd endringer som har toppet seg midt i perioden og som så har endret seg tilbake i retning av slik utgangspunktet var i 2003. I slike tilfeller kan de totale endringene over perioden bli signifikante, mens forskjellen mellom ytterpunktene ikke er det.

I noen undergrupper av seniorer er det klarere forskjeller enn i det samlede datamaterialet. Endringene har særlig skjedd etter 2005. Særlig i privat sektor synes det å ha skjedd en positiv utvikling i de inkluderende arbeidsmiljøfaktorene (stay-faktorene), mens det er ingen tydelig endring i statlig og kommunal sektor. Mot slutten av perioden (2007 og 2008) er det kommunal sektor som skiller seg ut med noe dårligere vurdering av stay-faktorene, mens det er små forskjeller mellom privat og statlig sektor (tabell V5).

Ellers har menn opplevd bedring i stay-faktorene. Det samme gjelder gifte og samboende og de med videregående utdanning. Det er også tegn til bedring i industrikommuner, samt på Vestlandet og fra 2005 også på Østlandet.

*Indeksen for stay/push* viser signifikante forskjeller etter årstall ( $p < ,05$ , tabell V6), men ikke som systematisk lineær endring over tid (jf. figur 3.1.). Intervjupersonene opplevde i størst grad jag, mas/ spørsmål om råd fra kolleger i 2006, mens det var ingen forskjell mellom 2003 og 2008. Stay/push-faktoren preget i økende grad arbeidet fra 2003 til 2006, men deretter i mindre grad slik at en var tilbake til 2003-nivået i 2008. Vi finner de samme tendensene i alle de undergruppene der det er signifikante forskjeller mellom årstall (ved høy utdanning, ved lav inntekt og ved deltidsarbeid), og stort sett også de samme tendensene der det er nesten signifikante forskjeller (jf. tabell V6). Det er vanskelig å si om endringene i positiv og negativ retning er positive eller negative for eldres yrkesdeltakelse. Dette henger sammen med at jag og mas og spørsmål fra kolleger, som nevnt, ikke har entydig positive eller negative virkninger på når en ønsker å pensjoneres.

*Indeksen for push* har ikke endret seg signifikant i det samlede utvalget (figur 3.1, tabell V7). I noen undergrupper kan vi se signifikante endringer fra 2003 til 2008. De går alle i retning av at det har blitt flere som opplever lite variasjon i arbeidsoppgaver og/eller datasystemer som er vanskelige å lære, altså i negativ retning. Endringene er imidlertid ikke så store år for år at de gir utslag i signifikans når alle årene tas med i beregningen, som i F-ratioen.

Ytterpunktene (2003 og 2008) blir likevel signifikant forskjellig i noen tilfeller. Det gjelder for statsansatte, seniorer med middels utdanning, seniorer i industrikommuner og for seniorer som arbeider deltid. Særlig i staten, for deltidsansatte og for seniorer med middels utdanning, kan det være grunn til å legge vekt på mer variasjon i arbeidsoppgavene og på god dataopplæring. Siden det også er tendens til mindre variasjon og vanskeligere datasystemer for seniorer i industrikommuner, kan det være grunn til å vise dette oppmerksomhet også i industrien. Men når det er sagt, må vi også gjenta at hovedfunnet er stor grad av stabilitet over tid i pushfaktoren, hvilket tilsier at det trengs en bred oppmerksomhet på pushfaktoren rundt om i virksomhetene for å få til en bedring.

### 3.3.3 Hva henger ulike arbeidsmiljøfaktorer sammen med blant seniorer?

Uavhengig av årstall gir inntekt og utdanning utslag i om senioren opplever stayfaktorer i arbeidet (tabell V5). Desto høyere inntekt og utdanning, desto mer inkluderende oppleves arbeidsmiljøet. Lang arbeidstid virker i samme retning og menn opplever oftere stayfaktorer enn kvinner. Stay-faktorer nevnes også oftere i stor grad i statlig sektor og i tjenesteytingskommuner. Multivariat analyse (OLS) med disse uavhengige variablene viser at inntekt, utdanning og arbeidstid gir omtrent samme selvstendige bidrag til variasjonen i stay-faktoren, mens effekten av kjønn, sektor og kommunetype forklares av inntekt, utdanning og arbeidstid (tabell ikke vist). Det er med andre ord variabler som er nært knyttet til yrke som predikerer om en opplever inkluderende stayfaktorer i jobben. Det er ikke overraskende at høy utdanning, høy inntekt og lang ukentlig arbeidstid øker sannsynligheten for å oppleve inkluderende faktorer som gode muligheter for å lære, selvbestemmelse og muligheter for nye arbeidsoppgaver.

Stay/push-faktoren (jag, mas og bli spurt om råd) oppleves i størst grad av dem med høy inntekt, lang utdanning og som arbeider mer enn deltid (tabell V6). Effekten av arbeidstid viser seg med andre ord på et lavere antall ukentlige arbeidstimer enn for stay-faktoren. Stay/push-kombinasjonen oppleves også oftere i offentlig sektor og i tjenesteytingskommuner. Multivariate analyser (OLS) viser at stay/push-faktoren i særlig grad forklares av inntekt,

men også av arbeidstid (tabell ikke vist). Når offentlig/privat sektor tas med som uavhengig variabel forsvinner effekten av utdanning. Utdanningsnivået blant seniorenne er vesentlig høyere i offentlig enn i privat sektor. I dette datamaterialet har 64 prosent av de offentlig ansatte seniorenne utdanning på universitets-/høgskolenivå mot 37 prosent av seniorenne i privat sektor. Det er altså i større grad arbeid i offentlig sektor enn utdanning som forklarer større grad av stay/push-faktoren. Fordi stay/push-faktoren synes å inneholde både positive og negative elementer, er det ikke umiddelbart klart hva det betyr i praksis at disse elementene er mest utbredt ved høy inntekt, ved minst full arbeidstid og i offentlig sektor, og dessuten i tjenesteytingskommuner. Men når stay/push-faktoren oppfører seg annerledes i multivariate analyser enn den rene stay-faktoren, bekrefter det at variabelen har et annet innhold og en mer sammensatt karakter.

Push-faktoren (lite variasjon og vanskelige datasystemer) er noe oftere nevnt i statlig sektor enn i kommunene og i privat sektor. Ellers er det ubetydelige forskjeller etter de variablene vi har tilgang til. Tabell V7 viser et par signifikante forskjeller enkelte år, men forskjellene er ikke konsistent over flere år.

### 3.3.4 Seniorenne sammenliknet med lederens svar

Arbeidsmiljøspørsmålene er ikke stilt til ledere. Sammenlikning med ledernes atferd og holdninger må baseres på vurderinger. Resultatene for ledere fra 2003 til 2007 (Solem 2008) og 2008 (Dalen 2008b) viser at det har skjedd endringer i ledernes oppfatninger, følelser og atferdstendenser overfor seniorer i arbeidslivet. Endringen i opplevd arbeidsmiljø for de yrkesaktive viser, som vi har sett i dette kapitlet, ikke like systematiske positive endringer. Dels er endringene mindre enn i ledernes holdninger og dels følger de et mønster med en positiv utvikling fram til 2005/2006 og en tendens til reversering fra 2007. Tendensen er svak, og vi vil avvente resultatene fra 2009 for å se om den holder seg. I så fall kan det være en effekt av økonomisk tilbakegang og finanskrise som var på gang allerede i 2007 og som slo ut i full blomst etter datainnsamlingen for seniorpolitisk barometer i 2008. Kanskje er endringer i seniorennes opplevelse av arbeidsmiljøet en mer sensitiv indikator enn endringer i ledernes holdninger til seniorenne. Foreløpig

kan vi bare spekulere om dette. Men vi finner i alle fall ikke noen klare sammenhenger ved at endringer i ledernes holdninger kan spores i effekter på seniorenas arbeidsmiljø. Det kan de ikke.

### 3.3.5 Oppsummering

*A. Har det skjedd endringer i psykososiale arbeidsmiljøfaktorer fra 2003 til 2008?*

Det har skjedd små endringer i de psykososiale arbeidsmiljøfaktorene som det er spurt om i denne undersøkelsen. Det gjelder både blant seniorenas og i yngre aldersgrupper. Den tydeligste endringen, både blant seniorenas og de som er yngre, er at flere i 2008 enn i 2003 sier at de i stor grad har mulighet til å få nye arbeidsoppgaver hvis de ønsker det. Størrelsen på endringene på de ulike elementene og retningen på endringene er også stort sett de samme for seniorenas som for yrkesaktive under 55 år. Det tyder på at de endringer som har skjedd ikke har skjedd spesielt for seniorenas og at endringer i lederes holdninger til seniorer ikke har hatt tydelige direkte effekter på denne gruppen av yrkesaktive.

*B. Har det skjedd endringer i seniorenas psykososiale arbeidsmiljø, og har det skjedd endringer i noen grupper av seniorer?*

Ved hjelp av faktoranalyse er de seks psykososiale arbeidsmiljøfaktorene gruppert i tre indekser; stay (mulighet for å lære, selvbestemmelse og mulighet for nye arbeidsoppgaver), stay/push (jag og mas, kolleger spør om råd) og push (lite variasjon, vanskelige datasystemer). Stay-indeksen tyder på et noe mer inkluderende arbeidsmiljø for seniorenas i 2007 og 2008 enn tidligere, men uten at det er en rettlinjert endring fra 2003 til 2008. Like lite rettlinjert er endringen i stay/push-indeksen. Det var flest av seniorenas som opplevde stor grad av denne faktoren i 2006, hvoretter retningen snudde slik at nivået i 2008 er det samme som i 2003. Push-faktoren viser stor grad av stabilitet over tid og endrer seg verken rettlinjert eller i bølger når vi ser hele utvalget under ett.

Seniorer i privat sektor har opplevd en positiv utvikling i stay-faktoren fra 2003 til 2008. I stay/push-faktoren er det små endringer fra 2003 til 2008, selv om det i flere grupper er en del endringer fram og tilbake, som i utvalget samlet. I push-faktoren synes det å ha skjedd en negativ utvikling for

seniorer med middels utdanning, for seniorer i statlig sektor og for seniorer som arbeider deltid. Særlig for disse gruppene, men også i arbeidslivet generelt, trengs det innsats for å redusere forekomsten av push-elementene.

*C. Er det forskjeller i ulike aldersgruppers psykososiale arbeidsmiljø?*

Yrkesaktive over 50 år opplever dårligere muligheter for å lære enn yngre, mens det er flere seniorer enn yngre som opplever i stor grad selvbestemmelse i jobben. Det er særlig yrkesaktive under 30 år som opplever mindre selvbestemmelse i jobben. En utfordring for seniorpolitikken framover er derfor å sikre seniorenne bedre læringsmuligheter. Læring og utvikling er viktig for jobbutførelsen helt fram til den siste dag på jobben.

*D. Er det forskjeller i psykososialt arbeidsmiljø mellom ulike undergrupper av seniorer?*

De som har høy utdanning, høy inntekt og lang ukentlig arbeidstid, er de som i størst grad opplever inkluderende faktorer i arbeidsmiljøet, som gode muligheter for å lære, selvbestemmelse og muligheter for nye arbeidsoppgaver. Dette viser at positive arbeidsmiljøfaktorer henger sammen med andre positive faktorer som utdanning og inntekt. Det gir grunn til å utvikle læringsmuligheter, selvbestemmelse og nye arbeidsoppgaver også for seniorer med lavere utdanning og lavere inntekt, kort sagt seniorer lavere ned i hierarkiet. Det er også grunn til å peke på at det kan være lett å overse at også seniorer som ikke jobber full tid kan ha behov for opplæring, for å kunne velge nye arbeidsoppgaver og for selvbestemmelse.

Den blandete stay/push-faktoren (jag og mas og bli spurt om råd) henger også sammen med høy inntekt og arbeidstid (over 35 timer). De med høy utdanning opplever også i stor grad denne faktoren, men ved samtidig kontroll for offentlig/privat sektor viser det seg at det er ansatte i offentlig sektor som i størst grad opplever stay/push-faktoren. Seniorenne i offentlig sektor har høyere utdanning enn seniorenne i privat sektor og det er sektortilknytningen mer enn utdanningen som forklarer opplevelsen av stay/push. Utfordringen i forhold til stay/push-faktoren er å finne den rette balansen i jag og mas og spørsmål om råd, slik at maset ikke blir for stort og spørsmålene ikke blir forstyrrende.

Denne undersøkelsen kan ikke fastslå hvor balansen ligger, men resultatene tyder på at det kan bli både for mye og for lite av jag og mas og av spørsmål. Blir det for lite, kan det være et tegn på at senioren er lite ansett, at han eller hun behandles som en potensiell pensjonist på vei ut og dermed utsettes for å overses og ekskluderes. Blir det for mye, kan det forstyrre og avspore i utførelsen av egne oppgaver og på den måten være en belastning.

Pushfaktoren (lite variasjon og vanskelige datasystemer) viser som nevnt lite variasjon over tid. Det er også små forskjeller mellom grupper. Når vi ser alle årene under ett, er det bare statlig sektor som skiller seg ut med noe flere seniorer som opplever push. Det har, som nevnt, også skjedd endringer i negativ retning i statlig sektor, noe som understreker at variasjon i jobben og IT-opplæringen for seniorenene er noe ledere i statlig sektor bør være særlig oppmerksom på.

*E. Hvordan henger endringer i psykososialt arbeidsmiljø sammen med endringer i lederes holdninger?*

Seniorpolitisk barometer gir ikke mulighet for direkte sammenlikning av hvordan lederes og yrkesaktive generelt opplever endringer i arbeidsmiljøet. Seniorpolitisk barometer for ledere viser positive endringer i lederes holdninger til eldre arbeidskraft over perioden. Disse endringene gir ikke direkte eller entydige effekter på seniorenenes opplevelse av de psykososiale arbeidsmiljøfaktorene som de yrkesaktive er spurt om.

## 3.4 Oppfatninger om aldersdiskriminering

### 3.4.1 Alderisme og aldersdiskriminering

Vi skal i dette kapitlet se på endringer i yrkesaktives oppfatninger av hvor ofte det forekommer diskriminering av eldre i arbeidslivet. Etter en innledning der vi plasserer aldersdiskriminering i forhold til et bredere begrep som alderisme og tar et raskt blikk på tidligere forskning, presenterer vi de seks spørsmålene som inngår i seniorpolitisk barometer fra 2003 til 2008.

Aldersdiskriminering i arbeidslivet er aktualisert av at det fra 1. mai 2004 ble innført en bestemmelse i arbeidsmiljøloven med forbud mot diskriminering på bakgrunn av alder. Innføringen var en reaksjon på et EU-direktiv som påla medlemslandene å innføre lovgivning mot aldersdiskriminering



i arbeidslivet senest innen utgangen av 2006. Direktivet var basert på oppfatninger om at diskriminering av eldre var et problem i EU. Det var nok også en reaksjon på at mange EU-lands sjenerøse tidligpensjonsordninger trakk for mange ut av arbeidslivet for tidlig. I «Lisboa-strategien» for økonomisk vekst og sysselsetting som EU vedtok i 2000, inngår en målsetting om sysselsetting på over 50 prosent i aldersgruppen 50–64 år i 2010. Samlet har EU nådd 45 prosent i 2007, mens Norge ligger på 74 prosent. Nasjonal lovgivning i EU-landene mot aldersdiskriminering i arbeidslivet forventes å støtte opp om økt sysselsetting i eldre aldersgrupper.

Lovbestemmelsen i arbeidsmiljøloven dekker også diskriminering av unge (og middelaldrende) på grunn av alder. Denne rapporten dreier seg om eldre eller seniorer i arbeidslivet og ser derfor ikke nærmere på diskriminering av unge (også kalt jeunisme, eller også adultisme).

Vi tar utgangspunkt i aldersdiskriminering som innvevd i holdninger til eldre. Holdninger består, etter den tredelte modellen til Rosenberg & Hovland (1960), av kunnskaper og oppfatninger om eldre som for eksempel svake og avleggs eller som kompetente og kunnskapsrike (kognitivt innhold). Holdningene består videre av følelser i form av bevisst eller ubevisst tiltrekning eller motvilje, om en liker eldre eller synes de er motbydelige (affektivt innhold). Det tredje elementet i holdninger er en handlingsberedskap (atferdsaspektet). Atferden, den manifeste diskrimineringen, er det som har størst praktisk relevans. Atferden påvirkes av hvilke oppfatninger en har av eldre og av hvilke følelser eldre vekker – og selvfølgelig av mye annet, som den totale sosiale og materielle kontekst atferden inngår og aktørens forventinger om kontroll, m.v., men det er ikke tema her.

Diskriminerende atferd kan tjene den funksjon å beskytte den som diskriminerer mot å bli minnet om aldringen. Følelseselementet i holdninger er antakelig det som er minst tilgjengelig for endringer. Særlig er det lite tilgjengelig når følelsene stikker dypt og når følelsene kommer indirekte til uttrykk, f.eks. gjennom spøk og ironi («seniluka») (Levy 2003).

Oppfatningene av eldre er overdrevent negative. Folk flest tror eldre er skrøpeligere, mer glemske, mer ensomme og at de har dårligere råd enn det er dekning for i virkeligheten (Daatland & Solem 2000, Tornstam 2005). I arbeidslivet kan overdrevene negative oppfatninger om eldres arbeidsevne,

læringsevne og omstillingsevne gi grunnlag for negative forventinger fra arbeidsgiver og kolleger – det kan oppstå «forventinger å leve ned til».

Når oppfatningene og følelsene henger sammen med diskriminerende atferd overfor eldre, snakker vi om alderisme (Butler 1969, Nelson 2005, Palmore m.fl. 2005). Alderisme kan sammenliknes med «rasisme» og «sexisme», men med den viktige forskjellen at vi alle beveger oss i retning av å bli en del av «de andre» som diskrimineres på grunn av høy alder. Når det gjelder kjønn og etnisk tilhørighet er vi plassert i en kategori med svært begrensede muligheter for å bli definert i en annen kategori. En type diskriminering som kan likne mer på aldersdiskriminering er diskriminering etter seksuell legning. Her er grensene mer flytende, og angst for å ble regnet i en «feil» kategori, homofobi, kan forklare noe av diskrimineringen. Liknende mekanismer kan tenkes i forhold til gerontofobi og aldersdiskriminering. Angst for eldre, for egen alderdom og død kan inngå i dynamikken bak alderismen. Dette er én måte å forstå alderisme på.

En annen forståelse ligger i det som kalles medfølende alderisme (Binstock 1983) hvor vi føler så sterkt med de «stakkars» gamle at vi overlesser dem med passiviserende medfølelse og overdreven hjelp, beskytter dem og setter dem til side. Dette er ikke nødvendigvis bare negativt, men viser også at holdningene til eldre kan være sammensatte – både positive og negative. Respekt og medfølelse er eksempler på følelser som kan oppleves positivt av både giver og mottaker. Men når positive affektive komponenter kombineres med overdrevent negative oppfatninger, kan det føre til nedlatende atferd. I arbeidslivet kan det komme til uttrykk gjennom seniorpolitikk der tiltakene utelukkende består av lettelser og tilpasninger som begrunnes i alder og skrøpeligheit.

I tråd med forståelsen av alderisme som grunnet i gerontofobi ligger også teorien om skrekkhåndtering (Solomon m.fl. 2004). Den bunner i at vi trenger forsvar mot skrekken for egen død og at samfunnet bygger opp strukturer som tjener dette forsvaret. Dette er ikke bare religiøse institusjoner men også en sosial orden, et sosialt system å tilhøre og en felles mening, kulturelle verdier som gir stabilitet og varighet der døden representerer brudd. Etter denne teorien innordner vi oss sosiale systemer for å oppnå tilknytning og mening som beskytter mot dødsangst. Men de gamle – som er

nærmest døden – kan gi oss påminnelser om vår egen forgjengelighet og død, og vi ønsker å holde avstand til dem (Greenberg m.fl. 2002).

Alderisme er definert på mange ulike måter. I en gjennomgang og begrepsdiskusjon av Iversen m.fl. (2009) refereres 20 ulike varianter som grupperes etter fire ulike dimensjoner; 1: Stereotypier (kognitivt), fordommer (affektivt), diskriminering (atferd), 2: Mikro-, messo- og makro-nivå (individ, gruppe, samfunn), 3: Eksplisitt/implisitt alderisme, 4: Negativ/positiv alderisme.

### *Forekomst av aldersdiskriminering*

Tidligere forskning om aldersdiskriminering i arbeidslivet internasjonalt, tyder på at de fleste i alle aldre mener det foregår diskriminering av eldre (Walker 1993, Ilmarinen 1999), mens det er få som sier at de selv har opplevd å bli diskriminert på grunn av alder. Flere undersøkelser der det både er spurt om alders- og kjønnsdiskriminering viser en forekomst omtrent på samme nivå. Fire–fem prosent sier de har opplevd å bli diskriminert i arbeidslivet på grunn av alder – flest eldre sier det. Det er også fire–fem prosent som sier at de har opplevd å bli diskriminert i arbeidslivet på grunn av kjønn – flest kvinner sier det.

Diskriminering på grunn av alder i arbeidslivet kan skje ved ansettelse, under ansettelsen (f.eks. forfremmelser, lønnsøkning og kompetanseutvikling) og det kan skje ved oppsigelser eller annen avslutning av arbeidsforhold. For eksempel har likestillings- og diskrimineringsombudet uttalt at tilbud om sluttpakker til eldre arbeidstakere som nærmer seg pensjonsalderen kan være ulovlig ([www.ldo.no/no/Alder/Pensjon2/](http://www.ldo.no/no/Alder/Pensjon2/)). Slike sluttpakker kan oppfattes både som diskriminering av eldre (press om å slutte) og som diskriminering av yngre (som ikke får noen gavepakke). Dessuten kan øvre aldersgrenser i arbeidslivet, selv om de er fullt lovlige, være en form for strukturell diskriminering på samfunnsnivå. Noen land (USA, New Zealand) har forbud mot øvre aldersgrense. Danmark har innført sterkere begrensninger på øvre aldersgrenser enn Norge. Øvre aldersgrenser må i Danmark være avtalt på forhånd og aldri lavere enn 70 år. Hvis det ikke er noen avtale på forhånd kan ikke eldre sies opp på grunn av alder (Herlofsen 2009), med andre ord heller ikke når de er 70 år.

Spørsmål om diskriminering ved avslutning av arbeidsforhold er stilt i seniorpolitisk barometer i forhold til om man synes eldre bør kunne sies opp før yngre ved nedbemanning, om man synes det bør være øvre aldersgrenser i arbeidslivet. Svarene på disse spørsmålene vil vi gå gjennom i neste kapittel om seniorpolitiske holdninger.

### *Spørsmålene om aldersdiskriminering*

I dette kapittelet vil vi presentere resultatene fra spørsmål som gir et inntrykk av hvor ofte yrkesaktive har opplevd at det foregår diskriminering på grunn av alder og hvor ofte det foregår ulike former for diskriminering under ansettelsesforhold. I tillegg til spørsmålene om aldersdiskriminering er det, for å ha et sammenlikningsgrunnlag, stilt et spørsmål om kjønnsdiskriminering. De samme spørsmålene er også stilt i seniorpolitisk barometer for ledere.

Spørsmålssekvensen åpner med:

*Hvor ofte har du opplevd at det foregår diskriminering i arbeidslivet på grunn av kjønn? (Svært ofte/oftelav og tilsjelden/aldrig/ingen formening)*

Det første spørsmålet om aldersdiskriminering har samme formulering:

*Hvor ofte har du opplevd at det foregår diskriminering i arbeidslivet på grunn av alder? (Svært ofte/oftelav og tilsjelden/aldrig/ingen formening)*

Slik spørsmålene er formulert gir de ikke noe direkte anslag over forekomst av aldersdiskriminering i arbeidslivet. Da måtte det spørres om personen selv har blitt utsatt for diskriminering innefor en avgrenset tidsperiode, f.eks. siste år. En slik type spørsmål er brukt i tidligere undersøkelser MMI (Synovate) har gjennomført for Senter for seniorpolitikk (Helle og Dalen 2002). Den gang var det fire prosent av heltids yrkesaktive (13 prosent av dem over 60 år) som sa at de selv har opplevd å ikke bli ansatt, bli forbigått eller likende på grunn av alder. Det var også fire prosent (sju prosent av kvinner) som sa at de noen gang hadde opplevd å ikke bli ansatt, bli forbigått eller liknende på grunn av kjønn.

Seniorpolitisk barometer for ledere viste i 2008 at 14 prosent svært ofte, ofte eller av og til hadde «opplevd at det foregår» diskriminering i arbeidslivet

på grunn av kjønn. Like mange, 14 prosent, svarte at dette også gjaldt for diskriminering på grunn av alder (Dalen 2008b). Også andre undersøkelser internasjonalt viser forekomster av diskriminering på grunn av alder og på grunn av kjønn i arbeidslivet, som er av noenlunde samme størrelse (jf. Solem 2007).

Vi har som nevnt også spurt både om alder og kjønn i det seniorpolitiske barometeret for yrkesaktive som rapporteres her. I 2008 svarte 24 prosent at de har opplevd svært ofte, ofte eller av og til at det foregår diskriminering i arbeidslivet på grunn av kjønn, mens 21 prosent svarte det samme for alder.

Selv om vi alt i alt ikke kan fastslå hvor ofte det forekommer diskriminering i arbeidslivet på grunn alder, er det grunn til å tro at forekomsten ikke er svært ulik, eller ikke oppfattes som svært ulik, forekomsten av diskriminering på grunn av kjønn. I det følgende skal vi se nærmere på endringer over tid og forskjeller etter alder, kjønn og andre bakgrunnsvariabler når det gjelder aldersdiskriminering i arbeidslivet

Det er som nevnt stilt fem spørsmål; ett generelt om diskriminering på grunn av alder (jf. ovenfor), og fire som gjelder ulike typer diskriminering:

*Hvor ofte har du opplevd at de forholdene jeg nå skal lese opp skjer i arbeidslivet? (Svært ofte/oftelav og tillsjelden/aldrig/ingen formening)*

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

### 3.4.2 Endringer fra 2003 til 2008

Vi skal rapportere svarfordelingen på alle disse spørsmålene, men først skal vi se på resultatene fra en indeks der alle fem spørsmålene er summert til den andel som svarer at de har opplevd (svært ofte, ofte eller av og til) at det skjer aldersdiskriminering på minst én av de fem variablene (tabell 4.1.).

Tabell 4.1. Andel som har opplevd svært ofte, ofte eller av og til at det foregår minst én form for aldersdiskriminering i arbeidslivet etter alder? Prosent (N)

	2003 (1001)	2004 (1001)	2005 (1006)	2006 (1005)	2007 (1001)	2008 (1000)	I alt (6014)	Forskj. 03/08
15–29 år (654)	72	60	58	71	62	66	65	– 6
30–39 år (1541)	69	61	69	67	65	69	67	0
40–49 år (1740)	65	60	58	66	64	66	63	1
50–54 år (769)	69	62	61	66	69	65	65	– 4
55–61 år (945)	70	68	63	70	69	63	67	– 7
62–66 år (319)	65	66	49	74	70	69	66	4
67 år+ (46)	-	-	-	-	-	-	72	
I alt (15–83 år)	68	62	61	68	66	66	65	– 2
Cramers V	,06	,07	,11(*)	,06	,05	,05	,03	

– prosent ikke rapportert fordi antallsgrunnlaget er 10 eller lavere.

Hovedinntrykket av situasjonen for aldersdiskriminering, når vi bedømmer den ut fra i hvilken grad yrkesaktive har opplevd at det kan skje (tabell 4.1), er at den er uforandret i 2008 i forhold til i 2003. Det er bare ubetydelige forskjeller fra 2003 til 2008 i andel som sier at de har opplevd minst én form for aldersdiskriminering i arbeidslivet. I 2004 og 2005 indikerer svarene noe lavere forekomst enn de andre årene. Både 2004 og 2005 er signifikant forskjellig fra 2003 og 2006. Muligens kan yrkesaktive ha opplevd at noe ble bedre i disse to årene, og kanskje som følge av at lederne viste aldersdiskriminering større oppmerksomhet. I seniorpolitisk barometer for ledere fant vi nemlig høyere «forekomster» i 2004 enn de andre årene (Solem 2008) og knyttet det til at lovbestemmelsen mot aldersdiskriminering i arbeidslivet ble iverksatt fra 1.5.2004. Om det er noen sammenheng mellom lederne større oppmerksomhet om aldersdiskriminering i 2004 og de yrkesaktives opplevelse av lavere forekomst i 2004 og 2005, er imidlertid høyst usikkert.

Det er også svært små aldersforskjeller i opplevelsen av at aldersdiskriminering foregår i arbeidslivet (tabell 4.1). Oppfatningene om aldersdiskriminering synes å være allmenne oppfatninger. Hvis aldersdiskriminering var svært utbredt er det rimelig å anta at flere i de aldersgrupper som utsettes for diskriminering ville rapportert at det foregår. Spørsmålet gjelder riktignok ikke om en selv har opplevd å bli utsatt for diskriminering. Det gjelder diskriminering en har hørt mer eller mindre konkret om, men også diskriminering en selv har opplevd på kroppen. Den faktiske forekomsten kan som nevnt ikke utledes slik spørsmålene er stilt. Spørsmålene er stilt indirekte

fordi vi ønsker å ha mulighet til å sammenlikne svarene fra yrkesaktive med svarene fra ledere. På grunn av fare for feilrapportering hvis vi spør ledere direkte om de opptrer på måter som er aldersdiskriminerende, er en indirekte formulering valgt for begge kategorier. Spesielt etter 2004 da diskriminering på grunn av alder ble eksplisitt forbudt, ville direkte spørsmål om hva lederne selv gjør, kunne ført til underrapportering av forekomst.

#### *Ulike former for aldersdiskriminering*

Det indeksbaserte målet på opplevelse av at minst én form for diskriminering foregår, i det minste av og til, viser altså ingen klare forskjeller verken over tid eller etter alder (tabell 4.1). Vi skal også se på de enkelte delmålene som inngår i indeksen.

Når det gjelder *den generelle oppfatningen av om det foregår diskriminering på grunn av alder* i arbeidslivet er det også små forskjeller (tabell 4.2). Det er en tendens til at færre har opplevd at diskriminering foregår i 2008 (21 prosent) enn i 2003 (25 prosent), men det er 2003 som skiller seg fra de andre årene, og det er ingen trend over tid fra 2004. Det er ikke signifikante endringer i noen aldersgruppe, men en tendens til at de yngste opplever at det skjer mindre diskriminering, mens de eldre i alderen 62–66 år (afp-alderen) heller opplever at det skjer mer aldersdiskriminering. Vi ser med andre ord antydninger til ulike endringsmønstre blant yngre og eldre. Disse antydningene er, som vi skal se, tydeligere på noen av de mer konkrete spørsmålene om diskriminering av eldre.

*Tabell 4.2. Andel som har opplevd svært ofte, ofte eller av og til at det foregår diskriminering i arbeidslivet på grunn av alder, etter alder. Prosent (N)*

	2003 (1001)	2004 (1001)	2005 (1006)	2006 (1005)	2007 (1001)	2008 (1001)	I alt (6015)	Forskj. 03/08
15–29 år (655)	28	17	22	27	18	18	22	– 10
30–39 år (1541)	25	17	18	17	21	20	20	– 5
40–49 år (1740)	25	21	18	21	23	21	21	– 4
50–54 år (769)	18	24	21	18	25	22	21	4
55–61 år (945)	26	20	17	20	20	19	20	– 7
62–66 år (319)	19	18	23	28	27	30	25	11
67 år+ (46)	-	-	-	-	-	-	20	
I alt (15–83 år)	25	20	19	21	22	21	21	– 4(*)
Cramers V	,08	,06	,06	,08	,06	,06	,03	

– prosent ikke rapportert fordi antallsgrunnlaget er 10 eller lavere.

Det er også antydninger til forskjeller i hva eldre og yngre synes, men med motsatt fortegn i 2003 og 2008. Aldersforskjellene på dette generelle spørsmålet er imidlertid ikke statistisk signifikant, verken noe enkelt år eller for alle årene samlet.

*Forbigåelse av eldre ved forfremmelser og intern rekruttering* (tabell 4.3) synes heller ikke å oppleves verken sjeldnere eller oftere i 2008 enn i 2003. Men det er en tendens til at yngre (under 40 år) sjeldnere har opplevd at slik diskriminering av eldre foregår. I afp-alderen (62–66 år) er det en antydning til en motsatt tendens, slik det også var på det generelle spørsmålet (tabell 4.2).

*Tabell 4.3. Andel som har opplevd svært ofte, ofte eller av og til at eldre forbigås ved forfremmelser og intern rekruttering, etter alder. Prosent (N)*

	2003 (1001)	2004 (1001)	2005 (1006)	2006 (1005)	2007 (1001)	2008 (1001)	I alt (6015)	Forskj. 03/08
15–29 år (655)	24	17	15	23	14	14	18	– 10(*)
30–39 år (1541)	34	25	24	28	21	27	27	– 7(*)
40–49 år (1740)	32	23	24	31	30	33	29	1
50–54 år (769)	27	28	28	34	39	30	31	3
55–61 år (945)	38	35	33	36	36	34	35	– 4
62–66 år (319)	35	42	34	43	40	41	40	6
67 år+ (46)	-	-	-	-	-	-	28	
I alt (15–83 år)	32	26	25	32	29	30	29	– 2
Cramers V	,09	,15***	,13**	,11*	,19***	,14**	,12***	

– prosent ikke rapportert fordi antallsgrunnlaget er 10 eller lavere.

Alle årene fra 2004 er det imidlertid klart flere av de eldre enn av de yngre som har opplevd at det skjer diskriminering av eldre ved forfremmelser og intern rekruttering. Samlet for hele perioden er det en rettlinjert sammenheng fra 18 prosent av de yngste til 40 prosent i alderen 62–65 år som har opplevd at eldre forbigås ved forfremmelser og intern rekruttering. «Eldre» er ikke definert i spørsmålet, men de aller fleste som selv oppfatter seg som «eldre» er over 50 år (jf. tabell 1. 3 ), og det er flest i gruppen 62–66 år som opplever seg selv som eldre. De som er nærmest den gruppen spørsmålet gjelder (de eldre) er de som oftest har opplevd at eldre forbigås ved forfremmelser og intern rekruttering. De kan også ha opplevd det selv. Fordelingen etter alder av hvor mange som har opplevd at forbigåelser av eldre skjer, styrker antakelsen om at det virkelig forekommer. Vi kan likevel ikke si noe om hvor ofte det forekommer, slik spørsmålet er stilt.



Tabell 4.4. Andel som har opplevd svært ofte, ofte eller av og til at eldre sjeldnere får være med på kurs og opplæring i arbeidstiden, etter alder. Prosent (N)

	2003 (1001)	2004 (1001)	2005 (1006)	2006 (1005)	2007 (1001)	2008 (1000)	I alt (6014)	Forskj. 03/08
15–29 år (654)	19	10	15	18	17	8	15	– 11*
30–39 år (1541)	24	17	16	18	20	14	18	– 10**
40–49 år (1740)	25	15	16	22	16	19	19	– 6
50–54 år (769)	25	17	18	24	24	16	21	– 9*
55–61 år (945)	23	19	25	21	23	21	22	– 2
62–66 år (319)	19	29	23	35	39	27	30	8
67 år+ (46)	-	-	-	-	-	-	20	
I alt (15–83 år)	24	17	18	21	21	17	20	– 7***
Cramers V	,05	,10	,10	,11(*)	,14**	,12*	,08***	

- prosent ikke rapportert fordi antallsgrunnet er 10 eller lavere.

Det er signifikant færre som har opplevd *at eldre sjeldnere får være med på kurs og opplæring* i 2008 (17 prosent) enn i 2003 (24 prosent) (tabell 4.4). Dette kan tyde på en bedring av den faktiske situasjonen for deltakelse i kurs og opplæring for eldre. Opplevelsen av bedring for eldre er likevel tydeligst blant de yngste (under 40 år) og i aldersgruppen 50–54 år. I afp-alderen (62–66 år) er det ingen signifikant endring. Fra 2006 er det imidlertid 62–66-åringene som skiller seg ut med flest som sier at de har opplevd at eldre sjeldnere får være med på kurs og opplæring. Samlet for hele perioden er det 30 prosent av 62–66-åringene som sier dette mot 15–22 prosent i de andre aldersgruppene ( $p < ,001$ ). Dette kan være et uttrykk for at det satses mindre på opplæring i afp-alderen og at det ikke har blitt bedre fra 2003 til 2008.

Det er påstanden om at *yngre blir foretrukket ved innføring av ny teknologi og nye arbeidsmåter* som flest er enig i. Halvparten av de spurte mener det forekommer i det minste av og til (tabell 4.5). Det er stor enighet på tvers av alder og små endringer over tid i opplevelsen av dette. I aldersgruppen 50–61 år er det en tendens til bedring, ved at færre har opplevd dette i 2008 enn i 2003. I andre aldersgrupper er det små forskjeller. Det kan derfor ha skjedd en mulig bedring ved at grupper av eldre i mindre grad opplever at yngre blir foretrukket, men i afp-alderen er det ingen slike tegn.

Tabell 4.5. Andel som har opplevd svært ofte, ofte eller av og til at yngre arbeidstakere blir foretrukket når ny teknologi eller nye arbeidsmåter skal innføres., etter alder. Prosent (N)

	2003 (1001)	2004 (1001)	2005 (1006)	2006 (1005)	2007 (1001)	2008 (1000)	I alt (6014)	Forskj. 03/08
15–29 år (654)	58	51	47	62	53	54	54	– 4
30–39 år (1541)	55	49	54	61	54	56	54	1
40–49 år (1740)	50	52	42	53	53	53	50	3
50–54 år (769)	56	44	49	56	55	45	51	– 11(*)
55–61 år (945)	58	50	49	57	55	47	53	– 11(*)
62–66 år (319)	42	47	36	59	53	50	49	8
67 år+ (46)	-	-	-	-	-	-	57	
I alt (15–83 år)	54	50	47	57	54	51	52	– 3
Cramers V	,07	,07	,11(*)	,08	,03	,08	,04	

– prosent ikke rapportert fordi antallsgrunnlaget er 10 eller lavere.

På det siste spørsmålet om aldersdiskriminering, at *eldre får mindre lønnsøkninger enn yngre*, er det samlet sett ingen endring fra 2003 til 2008 (jf. tabell 4.6). I aldersgruppen 50–54 år er det likevel klart færre i 2008 som har opplevd at eldre får mindre lønnsøkninger. Vi kan også observere en økning fra 19 prosent i 2003 til 33 prosent i 2008 av svarerne i *afp*-alderen som sier at eldre får mindre lønnsøkninger. Forskjellen er imidlertid ikke statistisk signifikant og det er dermed usikkert om det generelt er flere yrkesaktive i alderen 62–66 år som i 2008 mener at eldre får mindre lønnsøkninger enn yngre.

Det er tendenser til at eldre i større grad en yngre mener eldre får mindre lønnsøknings. Når vi ser alle årene under ett, er aldersforskjellen statistisk signifikant.

Tabell 4.6. Andel som har opplevd svært ofte, ofte eller av og til at eldre får mindre lønnsøkninger enn yngre, etter alder. Prosent (N)

	2003 (1001)	2004 (1001)	2005 (1006)	2006 (1005)	2007 (1001)	2008 (1000)	I alt (6014)	Forskj. 03/08
15–29 år (654)	16	8	13	15	16	14	14	– 2
30–39 år (1541)	20	15	14	17	17	19	17	– 1
40–49 år (1740)	22	15	19	18	18	21	19	– 1
50–54 år (769)	32	21	20	25	24	21	24	– 11*
55–61 år (945)	25	20	25	21	27	22	23	– 3
62–66 år (319)	19	21	21	28	33	33	27	14
67 år+ (46)	-	-	-	-	-	-	28	
I alt (15–83 år)	22	16	18	20	21	21	20	– 1
Cramers V	,11*	,10(*)	,10	,09	,13**	,10	,09***	

– prosent ikke rapportert fordi antallsgrunnlaget er 10 eller lavere.

På de enkelte spørsmålene om aldersdiskriminering (tabell 4.2–4.6) er det, som i samleindeksen i tabell 4.1, også små endringer over tid. Endringene går i retning av mindre opplevd diskriminering i 2008 enn i 2003. På ett av spørsmålene (deltakelse på kurs og opplæring i arbeidstiden) er endringen statistisk signifikant. I noen aldersgrupper er det signifikante eller nesten signifikante endringer på flere av spørsmålene. Det gjelder dels de som er under 40 år og dels aldersgruppen 50–61 år. Ikke i noe tilfelle gjelder det yrkesaktive i afp-alderen (62–66 år). I denne aldersgruppen er tendensen heller motsatt, men ikke så tydelig motsatt at vi kan konkludere sterkere enn at yrkesaktive i afp-alderen er en gruppe som ikke har opplevd at det skjer mindre diskriminering av eldre i 2008 enn i 2003. Dette er den aldersgruppen som i minst grad har opplevd positive endringer i form av mindre aldersdiskriminering. Det kan tyde på at arbeidsgivere betrakter yrkesaktive i afp-alderen som mindre aktuelle for kurs og opplæring, forfremmelser og lønnsøkninger enn andre aldersgrupper. Eller det kan i det minste bety at yrkesaktive i denne alderen opplever at arbeidsgiveren ser på dem som mindre aktuelle å satse på.

### 3.4.3 Seniorene (55 år +) og bakgrunnsvariabler

Det er, som i andre aldersgrupper, heller ikke noen endringer fra 2003 til 2008 i andel av seniorene som har opplevd at det foregår diskriminering av eldre i arbeidslivet. Vi kan observere variasjon i endringer mellom undergrupper, men bare i ett tilfelle nærmer endringen seg statistisk signifikans (jf. tabell V8). Det gjelder seniorer med mellom 300 000 og 399 000 kroner i årsinntekt, uten at det er noe systematisk mønster i endringene etter inntekt.

Derimot er det en klar tendens til at seniorer med høy inntekt oftere har opplevd at det foregår diskriminering (75 prosent) og at seniorer med lav inntekt sjeldnere har opplevd dette (63 prosent). Tilsvarende forskjeller finner vi også etter arbeidstid, utdanning og kjønn (tabell V8). Menn, seniorer med høy utdanning, de som har lang arbeidstid og som nevnt de som har høy inntekt, sier at de oftere opplever at det foregår diskriminering av eldre. Ett år (2004) var det også signifikant forskjell etter kommune type ved at det dette året var særlig få seniorer i primærnæringskommuner (44 prosent) som hadde opplevd at det foregår diskriminering av eldre. Siden det

ikke er noen systematisk tendens alle årene under ett, og ikke åpenbart hva det kan henge sammen med i 2004, er det ikke grunnlag for antakelser om hva det er med kommunetype som kan ha betydning for opplevelse av diskriminering av eldre.

De fire variablene som gir utslag i andel som har opplevd at det foregår diskriminering (høy utdanning, høy inntekt, lang arbeidstid og menn), har en viss samvariasjon og multivariat analyse (logistisk regresjon) viser at det først og fremst er utdanning som gir utslag og delvis også kjønn (tabell ikke vist).

Hvorfor seniorer med høy utdanning oftere har opplevd at det foregår diskriminering, kan dels være at de er mer innstilt på å pensjoneres sent og dermed lettere møter vansker med det, dels kan det også være at de med høy utdanning i større grad observerer problemer andre seniorer måtte ha med å bli diskriminert. Vi kan ikke fastslå ut fra disse resultatene at det er seniorer med høy utdanning som i særlig grad selv blir utsatt for diskriminering på grunn av alder. Men det kan altså være at de oftere blir eksponert for diskriminering fordi de i større grad er interessert i å jobbe mye og lenge.

#### **3.4.4 Seniorene sammenliknet med hvordan lederne har svart**

Mens seniorene i liten grad har endret oppfatning av hvor ofte det foregår aldersdiskriminering, er det klare positive endringer å spore blant lederne (tabell 4.7). Ut fra dette er det vanskelig å fastslå om det faktisk har skjedd endringer i arbeidslivet i retning av at eldre i mindre grad er utsatt for diskriminering i 2008 enn i 2003. Lederne synes å tro det. De er kanskje mer bevisst på hva som måtte foregå av aldersdiskriminering etter at dette ble forbudt i 2004 (fire måneder før intervjuingen i 2004). De forsøker kanskje også å forbedre seg, men uten at det når helt fram til seniorene selv. Det tydeligste skillet mellom enkeltår går mellom 2004 og 2005, hvilket kan være en liten og noe forsinket reaksjon på innføringen av lovforbudet mot aldersdiskriminering.

Tabell 4.7. Andel av ledere<sup>1</sup> og seniorer (55 år+) som har opplevd svært ofte, ofte eller av og til at det foregår ulike former for diskriminering av eldre i arbeidslivet etter alder? Prosent. N ledere = 4556, N seniorer = 1310.

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Forskj. 03-08
<i>Diskriminering pga alder</i>							
Ledere	20	27	20	21	17	14	- 6**
Seniorer	24	19	18	22	22	22	-2
Forskjell	4(*)	- 8**	- 2	1	5**	8**	
<i>Eldre forbigås ved forfremmelser og intern rekruttering</i>							
Ledere	29	31	23	22	21	19	- 10***
Seniorer	37	37	33	39	36	35	- 2
Forskjell	8(*)	6(*)	10**	17***	15***	16***	
<i>Eldre får sjeldnere være med på kurs og opplæring</i>							
Ledere	18	22	16	17	15	13	- 5*
Seniorer	23	21	24	25	27	22	- 1
Forskjell	5(*)	- 1	8*	8*	12**	9**	
<i>Yngre blir foretrukket ved ny teknologi</i>							
Ledere	65	66	60	62	61	55	- 10***
Seniorer	55	51	46	58	54	48	- 7
Forskjell	- 10*	- 15***	- 14***	- 4	- 7*	- 7*	
<i>Eldre får mindre lønnsøkninger enn yngre</i>							
Ledere	24	22	19	20	18	18	- 6**
Seniorer	25	20	24	23	28	25	0
Forskjell	1	- 2	5	3	10**	7*	

<sup>1</sup>Data om ledere er hentet fra Solem (2008) og Dalen (2008b)

Det er usikkert hvordan vi kan tolke de ulike mønstre for ledere og yrkesaktive generelt. Usikkerheten henger dels sammen med at det ikke er ledere og seniorer i de samme virksomheter som er intervjuet. Vi vet ikke noe om i hvilken grad oppfatningene innenfor enkeltbedrifter er i overensstemmelse.

En annen feilkilde er at verken lederne eller seniorenne uttaler seg om direkte erfaringer med å opptre diskriminerende selv (lederne) eller med å ha blitt utsatt for diskriminering selv (seniorenne). Det er som tidligere nevnt, gode grunner til å stille spørsmålene slik de er stilt i seniorpolitisk barometer. Mer direkte formuleringer kunne ventes å gi større feilkilder, i alle fall i svarene fra ledere som hvis de skulle si at de har opptrådt diskriminerende, samtidig måtte innrømme lovbrudd.

Forskjellen mellom ledernes oppfatning og seniorennes oppfatning kan også ha noe sammenheng med at lederne, i de tilfeller aldersdiskriminering

skjer, i større grad er utøvere av diskriminering enn det seniorer er. Det er ikke urimelig at utøvere av noe negativt vil vurdere forekomsten lavere enn ofrene for det negative.

Det er også mulig at lederne, som potensielle utøvere av diskriminering, er mer påvirket av sosial ønskerdighet (politisk korrekthet) i sine svar og tilpasser sine svar bevisst til det «korrekte». I så fall har det blitt gradvis mindre politisk korrekt å diskriminere eldre i arbeidslivet. Det kan være positivt i seg selv, dersom det etter hvert fører til faktiske endringer. Ut fra seniorennes svar ser det ut til å ha skjedd i liten grad gjennom den observerte femårsperioden.

I tillegg til at det er mer positive endringer å spore i ledernes opplevelse av aldersdiskriminering, er det også forskjeller mellom ledernes og seniorennes opplevelse av hvor ofte ulike typer aldersdiskriminering foregår. Flere av seniorenne enn av lederne har opplevd at det foregår diskriminering på grunn av alder. I 2008 sa 22 prosent av seniorenne og 14 prosent av lederne at de hadde opplevd at eldre diskrimineres i det minste «av og til» (tabell 4.7). Også når det gjelder at eldre forbigås ved forfremmelser og intern rekruttering, at eldre sjeldnere får være med på kurs og opplæring, og at eldre får mindre lønnsøkning enn yngre, er det flere av seniorenne enn av lederne som har opplevd at slik diskriminering foregår.

På det området der flest har opplevd aldersdiskriminering, at yngre blir foretrukket ved innføring av ny teknologi, går forskjellen i motsatt retning. Seniorenne har i mindre grad opplevd at dette foregår. En mulig forklaring kan være at mange seniorer kan betrakte seg som mindre kompetente på ny teknologi eller være lite interessert i å bli trukket inn i arbeid med ny teknologi, og at de derfor ikke opplever det som diskriminering at yngre blir foretrukket. Forskjellen mellom ledernes og seniorennes oppfatninger er imidlertid ikke store og også halvparten av seniorenne har opplevd at yngre foretrekkes.

Størst forskjell i oppfatning er det når det gjelder at eldre forbigås ved forfremmelser og intern rekruttering. Langt flere seniorer (35 prosent) enn ledere (19 prosent) har opplevd at det foregår. Seniorenne tilhører den gruppen som kan utsettes for aldersdiskriminering. Dermed er de kanskje nærmest til å vurdere om gruppen faktisk diskrimineres. I så fall er det, i tillegg

til at yngre foretrekkes ved innføring av ny teknologi, det at eldre forbigås ved forfremmelser og intern rekruttering, som er det mest utbredte problemet (av det som det er spurt om i seniorpolitisk barometer). Som nevnt, kan imidlertid ikke andelene, verken av ledere eller seniorer, som har opplevd at de ulike formene for diskriminering foregår, tas som uttrykk for den faktiske forekomsten av slik diskriminering. Men svarene gir en indikasjon på den relative utbredelsen av de formene det er spurt om. Og da er lederne og seniorenene enige om rekkefølgen mellom de ulike formene for diskriminering av eldre.

### 3.4.5 Oppsummering

*A. Har det skjedd endringer i oppfatningene om aldersdiskriminering fra 2003 til 2008?*

Når vi summerer alle de fem spørsmålene om aldersdiskriminering til en indeks som angir andel som har svart at de har opplevd at det foregår diskriminering av eldre svært ofte, ofte eller av og til på minst ett av spørsmålene, er det ingen signifikant forskjell mellom 2003 (68 prosent) og 2008 (66 prosent). På de enkelte spørsmålene er det tydelige endringer bare når det gjelder oppfatningen av at eldre sjeldnere får være med på kurs og opplæring. Færre opplever at eldre diskrimineres på denne måten i 2008 enn i 2003.

*B. Har det skjedd endringer i seniorennes oppfatninger, og har det skjedd endringer i noen grupper av seniorer?*

Som i andre aldersgrupper er det ikke signifikante forskjeller mellom seniorennes oppfatning i 2003 og 2008. Heller ikke på det enkeltspørsmålet som viste positiv endring samlet sett (eldre får sjeldnere være med på kurs og opplæring), gir seniorenene uttrykk for en slik positiv utvikling. Særlig i alderen 62–66 år er mangelen på positiv endring tydelig. Blant seniorenene (55 år+) er det ingen av de undergrupper vi har undersøkt som viser tydelige endringer i oppfatninger over tid.

*C. Er det forskjeller i ulike aldersgruppers oppfatning av forekomsten av aldersdiskriminering?*

Tallene viser at det er et klart flertall på ca. 2/3 i alle aldersgrupper som har opplevd at det, i det minste av og til, foregår diskriminering av eldre i

arbeidslivet. Det er ubetydelige forskjeller mellom aldersgruppene, og med andre ord stor enighet på tvers av alder at det, idet minste av og til, foregår diskriminering av eldre i arbeidslivet. Dette kan tolkes som et uttrykk for at det i stor grad er synlig for alle at det foregår diskriminering av eldre. På den annen side kunne vi forvente at den gruppen som er gjenstand for diskriminering, de eldre, ville se slik diskriminering oftere enn de som ikke selv er gjenstand for den. Når de eldre ikke oftere har opplevd at det foregår diskriminering av eldre i arbeidslivet, slik det måles med indeksen, kan det skyldes at også eldres oppfatninger mer er basert på hva de har hørt enn hva de selv har opplevd.

Men på noen områder opplever eldre likevel oftere at eldre diskrimineres. Det gjelder ved at eldre, særlig i AFP-alderen (62–66 år), i større grad enn yngre mener at eldre sjeldnere får være med på kurs og opplæring. Flere av 62–66-åringene mener også at eldre forbigås ved forfremmelser og intern opplæring og at eldre får mindre lønnsøkninger enn yngre. Dette kan tyde på at de eldre i AFP-alderen er mest utsatt for diskriminering, eller for visse former for diskriminering. På den annen side finner vi ikke noen slik tendens når det gjelder at yngre blir foretrukket ved innføring av ny teknologi og nye arbeidsmåter, eller på det generelle spørsmålet om diskriminering på grunn av alder. Som nevnt viser heller ikke indeksen som summerer alle fem spørsmålene om aldersdiskriminering noen aldersforskjeller i oppfatninger av forekomst.

#### *D. Er det forskjeller i oppfatninger om aldersdiskriminering mellom ulike undergrupper av seniorer?*

Når vi ser alle årene under ett finner vi at det særlig er blant seniorer som er menn, har høy utdanning, høy inntekt og som arbeider minst full arbeidsuke, at mange har opplevd at det foregår aldersdiskriminering. Ved samtidig kontroll av disse variablene er det særlig utdanning som gir utslag, og i litt mindre grad også kjønn. Sammenhengen med utdanning kunne tolkes som et resultat av at de med høy utdanning oftere ønsker å fortsette lenge i arbeid og derfor lettere kommer i kontakt med hindringer mot å fortsette. Men vi finner ikke entydige forskjeller etter utdanning i ønsker om å fortsette (jf. kap. 7), og må søke andre forklaringer, som foreløpig ikke kan bli annet enn spekulasjoner. Det kan f.eks. være at seniorer med utdanning i større grad er



opptatt av forfremmelser, lønnsøkninger og kurs, og at de derfor fanger opp tendenser til diskriminering raskere enn seniorer med mindre utdanning.

*E. Hvordan henger endringer i seniorennes oppfatninger sammen med endringer i lederes oppfatninger av aldersdiskriminering?*

Mens seniorennes oppfatninger som nevnt ikke har endret seg i perioden, har lederes oppfatninger om forekomst av aldersdiskriminering endret seg i positiv retning. Lederne i 2008 mener i mindre grad enn lederne i 2003, at det foregår diskriminering av eldre i arbeidslivet. Ut fra denne uoverensstemmelsen er det vanskelig å fastslå om det faktisk har skjedd endringer slik lederes svar kan tyde på. Muligens kan lederne ha blitt mer bevisst på aldersdiskriminering enn før og mer innstilt på å gjøre noe med det etter at det ble forbudt i 2004. Men når det ikke gjenspeiler seg i seniorennes oppfatninger, tyder det ikke på at lederes eventuelle intensjoner om bedring har fått merkbart gjennomslag i praksis.

## 3.5 Meninger om seniorpolitikk

### 3.5.1 Ansiennitetsprinsippet og øvre aldersgrenser

Seniorpolitisk barometer stiller spørsmål om noen aktuelle seniorpolitiske oppfatninger, som bruk av aktuariske prinsipper i det offentlige pensjonssystemet, heving av pensjonsalderen, kjennskap til lovbestemmelsen om aldersdiskriminering i arbeidslivet, synet på øvre aldersgrenser og på oppsigelse av eldre ved nedbemanning. Noen av disse spørsmålene var tenkt som innspill i debatten om pensjonsreformen og er, siden reformen nå er vedtatt, mindre aktuelle. Siden de heller ikke er stilt hvert år, skal vi bare i begrenset grad redegjøre for svar på slike seniorpolitiske spørsmål i denne rapporten. De spørsmålene vi skal redegjøre for er:

*Når en bedrift må nedbemanne, bør eldre arbeidstakere kunne sies opp før yngre. (Helt enig, delvis enig, verken enig eller uenig, delvis uenig, helt uenig)*

*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? (Ja/ Nei / Vet ikke)*

Begge spørsmålene er stilt i perioden 2005 til 2008, altså med fire observasjoner over tre år. Spørsmålet om ansiennitetsprinsippet er også stilt i seniorpolitisk barometer for ledere de samme årene.

Disse spørsmålene kan betraktes i lys av kapitlet om aldersdiskriminering. De kan ses som indirekte indikatorer på aldersdiskriminerende oppfatninger. De sier imidlertid mindre om forekomster enn kapitel 3.4. om aldersdiskriminering.

Det første spørsmålet sier noe om holdninger til ansiennitetsprinsippet ved oppsigelser i arbeidslivet. Dette prinsippet sier at den som sist er ansatt skal sies opp først ved nedbemanninger. Selv om det ikke er den ansattes alder som teller, innebærer prinsippet i praksis oftest at yngre skal sies opp før eldre. Prinsippet er ikke lovfestet, men er nedfelt i avtaleverket mellom partene. Ansiennitetsprinsippet gjelder i følge rettspraksis også i virksomheter som ikke er bundet av tariffavtaler (Kjeldsberg 2009). Prinsippet kan fravikes gjennom drøftinger, f.eks. for nøkkelpersoner og for ansatte med særlige behov for å beholde jobben. Det å si seg enig i at eldre bør kunne sies opp før yngre bryter dermed ikke nødvendigvis i alle tilfeller med ansiennitetsprinsippet slik det praktiseres.

Hvis det er stor enighet om at eldre bør kunne sies opp før yngre, vil det imidlertid kunne tolkes som at eldre har en svak posisjon i forhold til det som ligger i ansiennitetsprinsippet. Og hvis det har skjedd endring i svarfordelingen, kan det tolkes som endring i eldres posisjon og anseelse i arbeidslivet, uten at det nødvendigvis ligger noe diskriminerende i en svak posisjon. Men fordi anseelsen knyttes til et generelt uttrykk som «eldre» kan oppfatningen henge sammen med stereotypier og fordommer om «eldre» og på den måten disponere for diskriminering.

Spørsmålet om øvre aldersgrenser berører det som ofte kalles strukturell aldersdiskriminering. Det er lover og regler som krever eller tillater forskjellsbehandling på grunn av kronologisk alder eller med andre ord på grunn av hvilket år man er født. Øvre aldersgrenser har en relativt kort historie. Det er en ordning som tilhører industrialismen, moderniteten og innføringen av pensjonsordninger. Øvre aldersgrenser har legitimitet i kraft av å være knyttet til en pensjonsordning, at man gjennom tvungen avgang ikke mister muligheten til livsopphold. Øvre aldersgrenser har derimot ikke legitimitet i

forskning om aldring. Det er ikke mulig å sette en fast alder for når menneskets arbeidsevne er utilstrekkelig. Når øvre aldersgrenser i arbeidslivet er opphevet bare i noen få land, har det nok sammenheng med det vi kan kalle bekvemmelighetshensyn. For arbeidsgiver er det bekvemmelig å slippe å si opp eldre som ikke lenger greier jobben tilstrekkelig godt. Man tenker seg også at det er best for arbeidstaker å slippe å slutte når man er på vei nedover, men at man kan slutte ved aldersgrensa med æren i behold. Det kan hevdes mange argumenter for og imot systemet med øvre aldersgrenser i arbeidslivet. Det er imidlertid hevet over tvil at mange opplever det som aldersdiskriminering å måtte slutte når de gjør en fullverdig jobb og gjerne vil fortsette.

### 3.5.2 Endringer fra 2005 til 2008

#### *Bør eldre arbeidstakere kunne sies opp før yngre?*

Vi kan ikke vente store endringer i oppslutningen om ansiennitetsprinsippet over den korte perioden fra 2005 til 2008. Oppslutningen er stor i 2008 idet 70 prosent er helt eller delvis *uenig* i at eldre bør kunne sies opp før yngre. Og det er flere som er uenig i 2008 enn i 2005 (60 prosent). Det har altså skjedd en endring som ikke er ubetydelig og som er statistisk signifikant ( $p < ,001$ ). Eldre synes å ha en solid posisjon i forhold til ansiennitetsprinsippet og posisjonen synes styrket fram til 2008.

I tabell 5.1 har vi gjengitt andel som er helt uenig i at eldre bør kunne sies opp før yngre. Disse utgjør 52 prosent i 2008 mot 48 prosent i 2005. Forskjellen mellom 2005 og 2008 er nesten signifikant ( $p < ,10$ ), men klart signifikant når vi tar med hele variasjonsbredden over alle fire årene i Spearman's rangkorrelasjon. Korrelasjonen er imidlertid lav, men tilsier at ansiennitetsprinsippet har fått økende oppslutning i den yrkesaktive befolkningen.

Vi skal se nærmere på hvilke grupper av yrkesaktive som har endret oppfatning. Først ser vi i tabell 5.1. på aldersforskjellene i andel som er helt uenig i at eldre skal kunne sies opp før yngre. Det er ikke store endringer i noen aldersgrupper. Når vi deler opp datamaterialet på denne måten og får mindre grupper, blir det også bare én gruppe der endringen er signifikant; aldersgruppen 40–49 år. Før 40 år er endringene mindre.

Ser vi alle observasjonsårene under ett er det særlig i alderen over 50 år at mange er helt uenig i at eldre bør kunne sies opp før yngre. Det kan være et element av egeninteresse i dette. Men også blant de yngste (15–29 år) er

flertallet (58 prosent) helt eller delvis uenig i at eldre skal kunne sies opp før yngre. De yngre synes ikke i særlig grad å gi den egne aldersgruppen fortrinn framfor de eldre.

Tabell 5.1. Andel som er helt uenig i at når en bedrift må nedbemanne, bør eldre arbeidstakere kunne sies opp før yngre, etter alder. Prosent (N)

	2005 (1006)	2006 (1005)	2007 (1001)	2008 (1001)	I alt (4013)	Forskjell 2005/08	Spearman r 2005–08
15–29 år (441)	42	37	36	44	40	2	,02
30–39 år (986)	48	49	52	47	49	– 1	,03
40–49 år (1149)	42	50	46	48	47	6	,07*
50–54 år (508)	57	53	52	61	56	4	,05
55–61 år (644)	54	48	44	57	51	3	,06
62–66 år (255)	53	60	61	59	59	6	,05
67 år+ (30)	-	-	-	-	63		
I alt (15–83 år)	48	49	48	52	49	4(*)	,05**
Spearman r	,06*	,06(*)	,04	,11***	,07**		

Spearman r er beregnet uten vet ikke (alt 27 vet ikke), prosentene er beregnet inkl. vet ikke – prosent ikke rapportert fordi antallsgrunnlaget er 10 eller lavere.

Heller ikke *blant seniorenne (55 år +)* er det store endringer i oppfatningene om oppsigelse av eldre ved nedbemanning. Det gjelder også når vi ser på undergrupper av seniorer (tabell V9), med ett unntak; gifte/samboende synes å ha blitt litt mer uenig i at eldre bør kunne sies opp før yngre. Vi har ikke noen god forklaring på hvorfor. Det er også svake tendenser i Nord-Norge og i tjenesteytende næringer, men igjen, vi har ingen gode forklaringer, dersom dette skulle holde i et større utvalg. Men tendensen går i alle disse tilfellene i retning av større oppslutning om ansiennitetsprinsippet.

Det er ingen undergruppe av seniorenne som skiller seg ut i synet på om eldre bør kunne sies opp før yngre. Det synes med andre ord å være bred enighet om ansiennitetsprinsippet.

Spørsmålet om oppsigelse av eldre ved nedbemanning er også stilt til ledere (Solem 2008). Ledere og seniorer svarer svært likt, bortsett fra i 2007 (tabell 5.2). Vi har ingen forklaring på hvorfor seniorer akkurat det året er mindre skeptisk til at eldre kan sies opp før yngre. I 2008 er imidlertid seniorenne og lederne ganske enige om at det ikke bør være slik at eldre kan sies opp først. Dette tyder på en stabil oppslutning om ansiennitetsprinsippet for oppsigelser i brede grupper av ledere og yrkesaktive seniorer.

Tabell 5.2. Andel av ledere<sup>1</sup> og seniorer (55 år+) som er helt uenig i at når en bedrift må nedbemanne, bør eldre arbeidstakere kunne sies opp før yngre. Prosent. N ledere = 3019, N seniorer = 929.

	2005	2006	2007	2008	Forskj. 05/08
Ledere	55	56	59	57	2
Seniorer	54	52	49	58	4
	1	4	10**	-1	

<sup>1</sup>Data om ledere er hentet fra Solem (2008) og Dalen (2008b)

*Bør det være en øvre aldersgrense for hvor lenge en arbeidstaker skal ha rett til å fortsette i yrkeslivet?*

Hele 50 prosent av utvalget i 2008 mener det ikke bør være en slik øvre aldersgrense, mot 38 prosent i 2005 (Tabell 5.3). Det har med andre ord vært en betydelig økt motstand mot øvre aldersgrenser blant yrkesaktive. Tilsvarende har den andelen som mener det bør være en øvre aldersgrense gått ned fra 41 prosent i 2003 til 31 prosent i 2008. Resten (20–21 prosent) har ingen mening om dette. I 1985 ble det samme spørsmålet stilt til yrkesaktive i Statistisk sentralbyrås arbeidskraftundersøkelse. Den gang var det hele 61 prosent som mente det burde være en øvre aldersgrense, mens 25 prosent var mot (Solem 1989). Det har med andre ord skjedd en betydelig holdningsendring til dette spørsmålet over de siste 20 årene.

Tabell 5.3. Andel som mener at det ikke bør være en øvre aldersgrense for hvor lenge en arbeidstaker skal ha rett til å fortsette i yrkeslivet, etter alder. Prosent (N)

	2005 (1006)	2006 (1005)	2007 (1001)	2008 (1001)	I alt (4013)	Forskjell 2005/08	Cramer's V 2005–08
15–29 år (441)	43	38	47	56	46	13*	,11(*)
30–39 år (986)	43	39	54	57	48	14*	,11***
40–49 år (1149)	39	40	46	52	44	13**	,09*
50–54 år (508)	27	34	44	50	39	23***	,15***
55–61 år (644)	34	34	48	39	39	5	,09(*)
62–66 år (255)	28	44	53	38	42	10	,13
67 år+ (30)	-	-	-	-	70		
I alt (15–83 år)	38	38	49	50	44	12***	,08***
Cramer's V	,13***	,08	,10	,13***	,09***		

– prosent ikke rapportert fordi antallsgrunnlaget er 10 eller lavere.

Endringen i holdninger til øvre aldersgrenser er tydeligst i aldersgruppene under 55 år. I to av årene (2005 og 2008), og i alle fire årene under ett, er

yngre mest uenig i behovet for øvre aldersgrenser (tabell 5.3). Yngres større motstand kan henge sammen med verdiendringer i samfunnet der nye generasjoner er mer preget av individualistiske verdier og selvbestemmelse framfor kollektive og tradisjonsorienterte verdier (Slagsvold & Strand 2005). Øvre aldersgrenser der alle mister retten til arbeid ved en gitt felles alder, representerer en kollektiv og tradisjonell tilnærming. Men også blant de aller eldste i dette utvalget, yrkesaktive over 67 år, mener mange (hele 70 prosent) at det ikke bør være en øvre aldersgrense. Dette er mennesker som ønsker å arbeide i høy alder og som kan se aldersgrenser som en trussel mot deres mulighet for å være i jobb. De har egeninteresse av å ikke bli oppsagt på grunn av alder. Utvalget over 67 år er lite (30 personer), men forskjellen i synet på øvre aldersgrenser er statistisk signifikant forskjellig ( $p < ,01$ ) fra det yrkesaktive i alderen 62–66 år mener (39 prosent mot øvre aldersgrenser).

*Blant seniorenne (55 år +)* er det ikke, samlet sett, noen endring i holdningene til øvre aldersgrenser (tabell V10). Bare i én undergruppe er det en signifikant endring, Det gjelder seniorer på Vestlandet, som i større grad er motstandere i 2008 (43 prosent) enn i 2005 (23 prosent). Seniorenne på Vestlandet skiller seg ut med få motstandere av øvre aldersgrenser i 2005. De andre årene skiller de seg ikke ut fra gjennomsnittet. Det er også en tendens til flere motstandere i kommunal sektor, der det imidlertid fortsatt i 2008 er betydelige færre motstandere enn i privat sektor.

I alle årene fra 2005 til 2008 er det særlig tydelig flere av seniorenne i privat sektor som mener at det ikke bør være en øvre aldersgrense. Menn er mer mot øvre aldersgrenser enn kvinner, og de som jobber mye (over 40 timer pr. uke) er også oftere mot. Det er mulig kollektive verdier, som øvre aldersgrenser kan være et uttrykk for, står sterkere i offentlig enn i privat sektor og blant kvinner enn blant menn. Kvinner er i følge Norsk monitor (Hellevik 1996) noe mer tradisjonalistisk orienterte enn menn.

Enkelte år er det også andre signifikante sammenhenger, f.eks. i 2007 er det flest motstandere blant dem med høyest utdanning, mens tendensen i 2005 er at de med middels utdanning oftest er motstandere. Sammenhengen med utdanning er dermed noe usystematisk. 2007 skiller seg i mange tilfeller ut som et år med mange motstandere av øvre aldersgrenser. Det gjelder særlig for seniorenne, mens det i andre aldersgrupper også var mange motstandere i

2006. At det ikke er så mange motstandere blant seniorenene i 2008 kan tyde på at holdningsendringer i synet på øvre aldersgrenser kanskje har stoppet opp. Det kan vi få bekreftet eller avkreftet i 2009.

Multivariat logistisk regresjon blant seniorenene (N=929) med kjønn, sektor og arbeidstid som prediktorer, viser at både kjønn (odds ratio 1,38\*) og sektor (odds ratio 0,53\*\*\*) bidrar til å forklare holdning til øvre aldersgrenser, mens arbeidstid ikke gir noe selvstendig bidrag (tabell ikke vist). Sterkest effekt har det at seniorer i privat sektor oftere mener at det ikke bør være noen øvre aldersgrense. Det er relativt flere menn i privat sektor, men menn bidrar også, uavhengig av hvor de jobber, til å trekke andelen som er mot øvre aldersgrenser opp.

### 3.5.3 Oppsummering

#### *A. Har det skjedd endringer i seniorpolitiske holdninger fra 2005 til 2008?*

I den korte perioden fra 2005 til 2008 har det skjedd merkbare endringer både ved større oppslutning om ansiennitetsprinsippet ved oppsigelser og i motstanden mot øvre aldersgrenser. Eldre synes å ha styrket sin posisjon og anseelse på arbeidsmarkedet.

#### *B. Har det skjedd endringer i seniorenenes holdninger til seniorpolitiske spørsmål, og har det skjedd endringer i noen grupper av seniorer?*

De merkbare endringen er ikke store nok til å gi signifikans i små grupper som seniorenene. Det er imidlertid ikke noe som tyder på at seniorenenes oppfatninger har endret seg annerledes enn i andre aldersgrupper. I enkelte grupper av seniorer har det skjedd signifikante endringer, ved at gifte/samboende har blitt mer imot at eldre skal kunne sies opp før yngre og ved at seniorer på Vestlandet har blitt mer motstander av øvre aldersgrenser. I begge tilfeller har endringene medført at disse gruppene svarer mer likt som ugifte/ikke samboende og som seniorer i andre deler av landet.

#### *C. Er det forskjeller i ulike aldersgruppers seniorpolitiske holdninger?*

Det er særlig i alderen over 50 år at mange er uenig i at eldre bør kunne sies opp før yngre, mens det i større grad er yngre som er motstandere av øvre aldersgrenser. Det første kan ha sammenheng med egeninteresse som eldre, mens det andre mer kan knyttes til generasjonsforskjeller i synet på kollektive

løsninger og individualisme. Forskjellene er imidlertid ikke store. Også flertallet av de yngste (–29 år) er helt eller delvis uenig i at eldre bør kunne sies opp før yngre ved nedbemanning. Og de aller eldste (67 år+) er de som i størst grad er motstander av øvre aldersgrenser.

*D. Er det forskjeller i seniorpolitiske holdninger mellom ulike undergrupper av seniorer?*

Det er ingen undergrupper av seniorer som skiller seg ut i synet på oppsigelse av eldre framfor yngre. Motstanden mot øvre aldersgrenser er sterkest blant seniorer i privat sektor og blant mannlige seniorer. Dette kan henge sammen med at kollektive og tradisjonelle verdier står sterke i offentlig sektor og blant kvinner.

*E. Hvordan henger endringer i seniorennes holdninger sammen med endringer i lederes seniorpolitiske holdninger?*

Det er bred og stabil oppslutning blant ledere og seniorer om ansiennitetsprinsippet. Når det gjelder spørsmålet om holdninger til øvre aldersgrenser finnes ikke det i seniorpolitisk barometer for ledere. Vi kan derfor ikke sammenlikne endringer hos ledere og yrkesaktive generelt. Men i 2007 og 2008 er det spurt om lederposisjon i seniorpolitisk barometer for yrkesaktive. Her viser topplederne en klart mer negativ holdning til øvre aldersgrenser (72 prosent uenig) enn mellomledere (49 prosent uenig) og ikke-ledere (47 prosent uenig). Uten at vi har opplysninger om endring i holdningene over tid, kan det se ut til at topplederne går foran i motstanden mot øvre aldersgrenser.

## 3.6 Jobbtilfredshet, mestring av jobben

### 3.6.1 For mye å gjøre?

I utlysningen fra Senter for seniorpolitikk spørres det om analyse av eventuelle endringer i seniorarbeidstakernes tilknytning til arbeidet, f.eks. vist gjennom arbeidsglede og ved hvilken alder en ønsker å pensjoneres. I dette kapittelet skal vi se nærmere på den delen av arbeidstilnytningen som kan belyses av arbeidsglede, passelig arbeidsmengde og opplevd mestring av arbeidsoppgavene. Dette er indikatorer på jobbtilfredshet. Tilknytning til



jobben belyst gjennom ønsket alder for pensjonering og om en kan tenke seg å fortsette ut over første mulighet for pensjonering, analyseres i neste kapittel.

Seniorpolitisk barometer har tre spørsmål som kan tolkes som uttrykk for hvordan en trives på jobben og mestrer jobben:

– *Har du for mye, passelig eller for lite å gjøre i din nåværende jobb?*

*(for mye/ passelig/ for lite/ varierer)*

– *Gleder du deg til å gå på jobben?*

*(ja, alltid/ ja, av og til/ sjelden/ nei, aldri/ vet ikke)*

– *Hvor godt føler du at du mestrer arbeidsoppgavene som du har?*

*(meget godt/ ganske godt/ verken godt eller dårlig/ litt dårlig/ meget dårlig/ vet ikke)*

I den samme bolken i intervjukjemaet er det også et spørsmål om en gleder eller gruer seg til å gå av med pensjon. Det kan nok i noen tilfeller gi indikasjoner om hvor godt en trives i jobben. Men det er en stor gruppe (44 prosent) som både gleder seg til å gå på jobben og samtidig gleder seg til å gå av med pensjon. Det er også en god del (13 prosent), mest av yngre, som svarer at ikke har tenkt på om de gleder eller gruer seg til å gå av med pensjon. Vi kommer tilbake til dette spørsmålet i neste kapittel.

*Tabell 6.1. Fordeling på spørsmål om en har for mye, passelig eller for lite å gjøre. Prosent (N).*

	<b>2003</b> (1001)	<b>2004</b> (1001)	<b>2005</b> (1005)	<b>2006</b> (1005)	<b>2007</b> (1000)	<b>2008</b> (1001)	<b>I alt</b> (6013)	<b>Forskjell</b> <b>2003/2008</b>
For mye	34	32	34	35	37	33	34	– 1
Passelig	59	59	60	57	57	61	59	2
For lite	4	3	3	4	2	3	3	– 1
Variierer	3	6	4	5	4	4	4	1
Sum	100	100	100	100	100	100	100	

Det er ingen tendens til endringer i opplevelsen av å ha for mye eller for lite å gjøre over det tidsrommet vi har studert (tabell 6.1). Samlet for hele perioden synes flertallet (59 prosent) at de har passelig å gjøre på jobben, men en tredel (34 prosent) synes de har for mye. Det er svært få som synes de har for lite å gjøre, også få som sier at det varierer om de har for lite, for mye eller passelig å gjøre. Siden det ikke er tydelig endring å spore skal vi ikke

presentere grundige analyser av endring. Men vi skal se på mulige endringer i ulike aldersgrupper og for seniorenne spesielt. Verken blant seniorenne (alle over 55 år) (tabell 6.2), blant yngre seniorer (55–61 år) eller seniorer i afp-alderen (62–66 år) (tabell 6.3), er det tydelige endringer i andel som har for mye å gjøre på jobben. Ikke i noen aldersgrupper er det signifikante endringer fra 2003 til 2008.

*Tabell 6.2. Fordeling på spørsmål om en har for mye, passelig eller for lite å gjøre. Seniorenne (55 år+). Prosent (N).*

	2003 (170)	2004 (211)	2005 (200)	2006 (235)	2007 (246)	2008 (248)	I alt (1310)	Forskjell 2003/2008
For mye	33	30	30	33	35	38	33	5
Passelig	58	61	64	58	58	57	59	- 1
For lite	4	3	4	2	1	2	3	- 2
Varierer	5	7	4	7	5	3	5	- 2
Sum	100	100	100	100	100	100	100	

*Tabell 6.3. Andel som sier de har for mye å gjøre på jobben, etter alder. Prosent (N)*

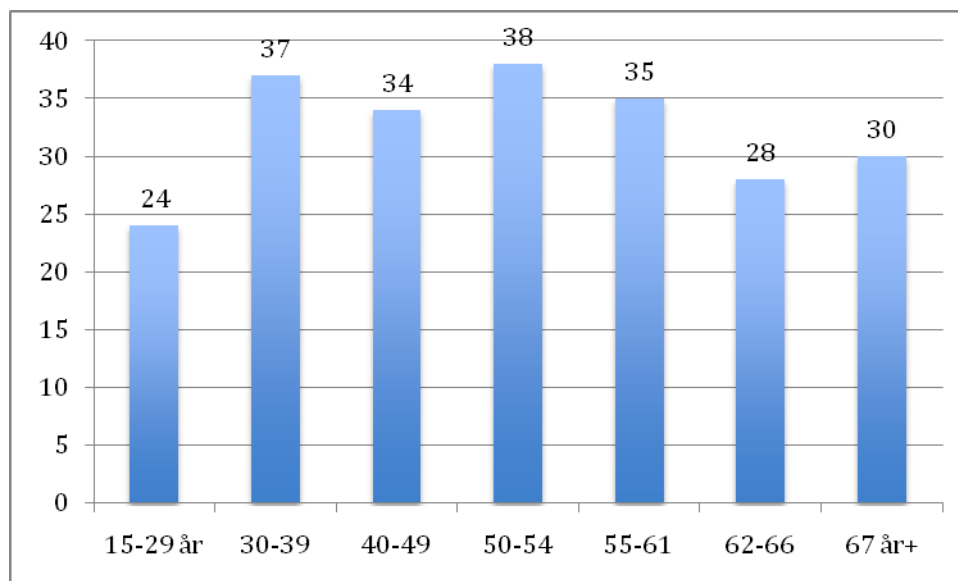
	2003 (1001)	2004 (1001)	2005 (1005)	2006 (1005)	2007 (1000)	2008 (1001)	I alt (6013)	Forskjell 03/08
15–29 år (655)	27	15	25	25	26	20	24	- 7
30–39 år (1540)	42	30	37	39	40	34	37	- 8
40–49 år (1739)	28	35	39	35	35	31	34	3
50–54 år (769)	37	46	30	39	43	34	38	- 3
55–61 år (945)	36	31	30	33	41	39	35	3
62–66 år (319)	23	26	26	28	26	36	28	13
67 år+ (46)	-	-	-	-	-	-	30	
I alt (15–83 år)	34	32	34	35	37	33	34	- 1
Cramers V	,13**	,16***	,11(*)	,12*	,12*	,10(*)	,09***	

- prosent ikke rapportert fordi antallsgrunnlaget er 10 eller lavere.

Det er heller ikke undergrupper av seniorenne som viser tydelige endringer (tabell V11), men det er en nesten signifikant endring i andel som har for mye å gjøre blant ansatte i staten og blant de som jobber deltid. Relativt få statsansatte hadde for mye å gjøre i 2003 og de har tatt igjen kommunalt ansatte og yrkesaktive i privat sektor. I 2003 var det også spesielt få deltidsansatte som hadde for mye å gjøre.

Deltidsansatte har i alle årene i mindre grad hatt for mye å gjøre enn heltidsansatte og enn de som vanligvis jobber mer enn full tid. Det kan synes rimelig at man faktisk har mindre å gjøre når man jobber deltid, men det kan også hevdes at de som jobber deltid får gjort mer pr. tidsenhet enn de som jobber heltid eller mer. Seniorer som reduserer arbeidstiden i den samme jobben som før, kan tenkes å ta med seg mye av de samme oppgavene, slik at de den tiden de er på jobb, kan få en mer hektisk arbeidsdag. Vi ser ikke spor av et slikt fenomen i disse dataene. Arbeidsmengden til de seniorenene som har deltid synes bedre tilpasset arbeidstiden enn arbeidsmengden til de som jobber heltid og i særlig grad bedre enn de som vanligvis jobber mer enn full arbeidstid. Ved siden av at arbeidsmengden kan være bedre tilpasset ved kort arbeidstid, kan det også være at arbeidsmengden i mindre grad oppleves som belastende fordi en ved deltid har mer fritid til å ta seg igjen på. Og uansett om arbeidsmengden er tilpasset den tiden man jobber, kan det å jobbe mange timer og utover full tid i seg selv være en belastning og bety at det er «for mye å gjøre».

Det er de yngste (under 30 år) og de eldste (over 62 år) som i minst grad synes de har for mye å gjøre (tabell 6.3 og figur 6.1). Mønsteret er det samme alle årene. Forskjellen mellom de yngre seniorenene (55–61) år og seniorenene i AFP-alderen (62–66 år) er statistisk signifikant ( $p < ,05$ ). Seniorenene i AFP-alderen arbeider oftere deltid (34 prosent) enn de yngre seniorenene (22 prosent deltid). De som jobber deltid synes i mindre grad de har for mye å gjøre, og samtidig kontroll for alder og deltid viser at AFP-alderen da mister sitt signifikante bidrag til å forklare lavere andel som har for mye å gjøre (logistisk regresjon, tabell ikke vist). Med andre ord, seniorer i AFP-alderen opplever i mindre grad at de har for mye å gjøre fordi de oftere arbeider deltid.



Figur 6.1. Andel av yrkesaktive i ulike aldersgrupper som synes de har for mye å gjøre på jobben. Samlet for årene 2003-2008. Prosent (N = 6013).

### Seniorene

Blant seniorenne (55 år +) er de det med høy utdanning, de som jobber i kommunal sektor, de som jobber full tid eller mer, og de som har inntekt over den laveste firedelen, som i størst grad rapporterer at de har for mye å gjøre på jobben (tabell V11). Multivariat analyse (tabell ikke vist) viser at det er de som arbeider over 40 timer i uka vanligvis og de som arbeider i kommunal sektor som tydeligst er preget av at de har for mye å gjøre.

### 3.6.2 Gleder du deg til å gå på jobben?

Andelen som gleder seg til å gå på jobben er høy og stabil over perioden fra 2003 til 2008. (tabell 6.4.). To av tre gleder seg alltid til å gå på jobben og bare fem prosent sier at de sjelden eller aldri gleder seg. Dette er stabilt i alle aldersgrupper (tabell 6.6), også blant seniorenne (tabell 6.5).

Tabell 6.4. Fordeling på spørsmål om en gleder seg til å gå på jobben. Prosent (N).

	2003 (1001)	2004 (1001)	2005 (1006)	2006 (1005)	2007 (1001)	2008 (1001)	I alt (6015)	Forskjell 2003/2008
Ja. alltid	66	73	64	66	68	65	67	- 1
Ja, av og til	29	23	31	29	26	29	28	0
Sjelden	3	2	3	3	3	4	3	1
Nei, aldri	2	2	2	2	3	2	2	0
Vet ikke	1	1	1	0	1	0	1	0
Sum	100	100	100	100	100	100	100	

Tabell 6.5. Fordeling på spørsmål om en gleder seg til å gå på jobben. Seniorene (55 år+). Prosent (N).

	2003 (170)	2004 (211)	2005 (200)	2006 (235)	2007 (246)	2008 (248)	I alt (1310)	Forskjell 2003/2008
Ja. Alltid	73	74	68	72	73	70	72	- 3
Ja, av og til	21	23	26	25	23	25	24	4
Sjelden	4	1	6	2	2	3	3	1
Nei, aldri	2	1	1	0	1	2	1	0
Vet ikke	0	1	0	1	2	1	1	1
Sum	100	100	100	100	100	100	100	

Andelen som gleder seg til å gå på jobben øker imidlertid med alderen (tabell 6.6). Når vi ser alle observasjonsårene under ett, øker andelen fra 57 prosent som gleder seg blant de yngste (under 30 år) til 77 prosent og 85 prosent i de to eldste gruppene. De eldste som er i arbeid liker tydeligvis å jobbe. De fleste av dem er da heller ikke nødt til å jobbe av økonomiske hensyn, siden de har tilgang til AFP fra 62 år (76 prosent av seniorene i alderen 55–61 år har tilgang til AFP i 2008) og fra 67 år har alle mulighet for å velge alderspensjon i folketrygden. For mange av de yngste (15–29 år) er nok jobben en økonomisk nødvendighet for å opprettholde en god levestandard samtidig som de studerer. I alderen 30 til 61 år er det små aldersforskjeller i andelen som alltid gleder seg til å gå på jobben (figur 6.2).

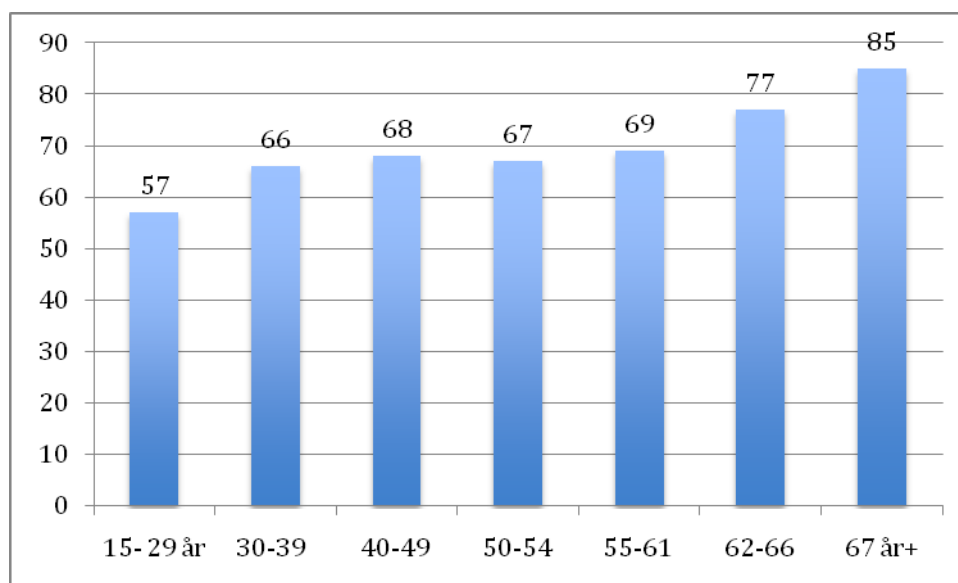
Tabell 6.6. Andel som alltid gleder seg til å gå på jobben, etter alder. Prosent (N)

	2003 (1001)	2004 (1001)	2005 (1006)	2006 (1005)	2007 (1001)	2008 (1001)	I alt (6015)	Forskjell 03/08
15–29 år (655)	54	67	58	52	58	52	57	- 2
30–39 år (1541)	66	71	67	64	65	61	66	- 5
40–49 år (1740)	66	75	61	69	69	70	68	4
50–54 år (769)	65	75	65	63	70	63	67	- 2
55–61 år (945)	74	72	63	70	71	66	69	- 8
62–66 år (319)	62	84	79	78	74	78	77	15
67 år+ (46)	-	-	-	-	-	-	85	
I alt (15–83 år)	66	73	64	66	68	65	67	- 1
Cramers V	,12*	,08	,12*	,13*	,11(*)	,13**	,10***	

– prosent ikke rapportert fordi antallsgrunnlaget er 10 eller lavere.

Forskjellen mellom de yngre seniorene (55–61 år) (69 prosent gleder seg alltid) og seniorene i afp-alderen (77 prosent gleder seg alltid) er statistisk

signifikant ( $p < ,01$ ). Høyere andel med deltid i alderen 62–66 år forklarer noe av forskjellen, men aldersforskjellen er statistisk signifikant også etter kontroll for arbeidstid (logistisk regresjon, tabell ikke vist). Yrkesaktive i afp-alderen gleder seg i større grad enn litt yngre seniorer til å gå på jobben, uansett om de jobber deltid eller deltid.



Figur 6.2 Andel av yrkesaktive i ulike aldersgrupper som alltid gleder seg til å gå på jobben. Samlet for årene 2003-2008. Prosent (N= 6015).

### Seniorene

Blant seniorene er det som nevnt en stabil andel som sier de alltid gleder seg til å gå på jobben; 73 prosent i 2003 og 70 prosent i 2008. Det er imidlertid noe mer variasjon i noen grupper av seniorer. I to grupper er det signifikant færre som gleder seg til å gå på jobben. Det er seniorer i Nord-Norge og seniorer i Staten. For Nord-Norges del henger det sammen med at det var ekstremt mange som gledet seg til jobben i 2003 (100 prosent) og i 2008 er ikke seniorene i Nord-Norge vesentlig forskjellig fra seniorer i andre deler av landet. For seniorer i staten er det imidlertid en tendens til at de i 2008 gleder seg mindre til å gå på jobben enn seniorer i kommunene og i privat sektor (tabell V12).

Uavhengig av årstall er det små forskjeller i hvor mye ulike grupper av seniorer gleder seg til å gå på jobben. Det tydeligste er at de som jobber deltid i noe større grad gleder seg. Det er 78 prosent av deltidsansatte mot 70 prosent av dem med heltid eller mer som alltid gleder seg til å gå på jobben (tabell V12).

### 3.6.3 Hvor godt en mestrer arbeidsoppgavene

Opplevd mestring av jobben er et mål på subjektive arbeidsprestasjoner. Disse har en tendens til å holde seg bedre med alderen enn subjektiv arbeidssevne (Solem 2008b). Det er med andre ord en forskjell på arbeidsprestasjoner og arbeidsevne. Man kan bevare gode arbeidsprestasjoner og mestring selv om arbeidsevnen skulle svekkes med alderen. Opplevelse av at man mestrer arbeidsoppgavene, eller har gode arbeidsprestasjoner, gir grunnlag for å trives i jobben. Om man ikke synes man får det til på jobben, gir det grunnlag for å søke seg bort – til en annen jobb eller til pensjonering. Flertallet (55 prosent, samlet for alle årene, tabell 6.7) synes de mestrer jobben meget godt og nesten alle synes de mestrer jobben meget godt eller ganske godt (98 prosent). Arbeidslivet synes å fungere bra på den måten at de fleste mestrer den jobben de har. Dette kan både skyldes at arbeidstakere i stor grad finner fram til jobber de mestrer, og at arbeidsgivere greier å tilpasse jobber og arbeidstakere til hverandre på en bra måte. Det kan også være noe sosial ønskverdighet (politisk korrekthet) i svarene slik at noen rapporterer bedre mestring enn de opplever til daglig. På denne bakgrunn kan det være en del av dem som mestrer jobben mindre bra som svarer at de mestrer den «ganske godt». Vi har ikke grunnlag for å uttale oss om hvor utbredt dette kan være. Uansett er dette en variabel med liten spredning, og derfor er det heller ikke å vente at vi kan finne stor variasjon med bakgrunnsvariabler eller store endringer over tid.

Tabell 6.7. Fordeling på spørsmål om hvor godt en mestrer arbeidsoppgavene. Prosent (N).

	2003 (1001)	2004 (1001)	2005 (1006)	2006 (1005)	2007 (1001)	2008 (1001)	I alt (6015)	Forskjell 03/08
Meget godt	56	57	51	57	55	53	55	-3
Ganske godt	42	41	48	40	42	45	43	3
Verken godt eller dårlig	2	1	1	2	2	1	2	0
Litt dårlig	0	0	0	0	0	0	0	0
Meget dårlig	0	0	0	0	0	0	0	0
Sum	100	100	100	100	100	100	100	

Tabell 6.8. Fordeling på spørsmål om hvor godt en mestrer arbeidsoppgavene. Seniorene (55 år+). Prosent (N).

	2003 (170)	2004 (211)	2005 (200)	2006 (235)	2007 (246)	2008 (248)	I alt (1310)	Forskjell 03/08
Meget godt	59	63	50	60	63	60	59	1
Ganske godt	38	36	49	38	35	38	39	0
Verken godt eller dårlig	1	1	1	2	0	1	1	0
Litt dårlig	0	0	1	0	1	0	0	0
Meget dårlig	1	0	0	0	0	0	0	-1
Sum	100	100	100	100	100	100	100	

Vi finner da heller ikke noen systematisk endring over tid (tabell 6.7) heller ikke blant seniorene (tabell 6.8). Det går litt opp og ned fra år til år, og i 2005 synes noen færre å oppleve at de mestrer jobben. Svarene i 2005 skiller seg signifikant ( $p < ,01$ ) fra naboårene, men det kan likevel være tilfeldig. Vi kjenner ikke til noe spesielt ved 2005 som skulle tilsi at færre mestrer jobben «meget godt» akkurat da.

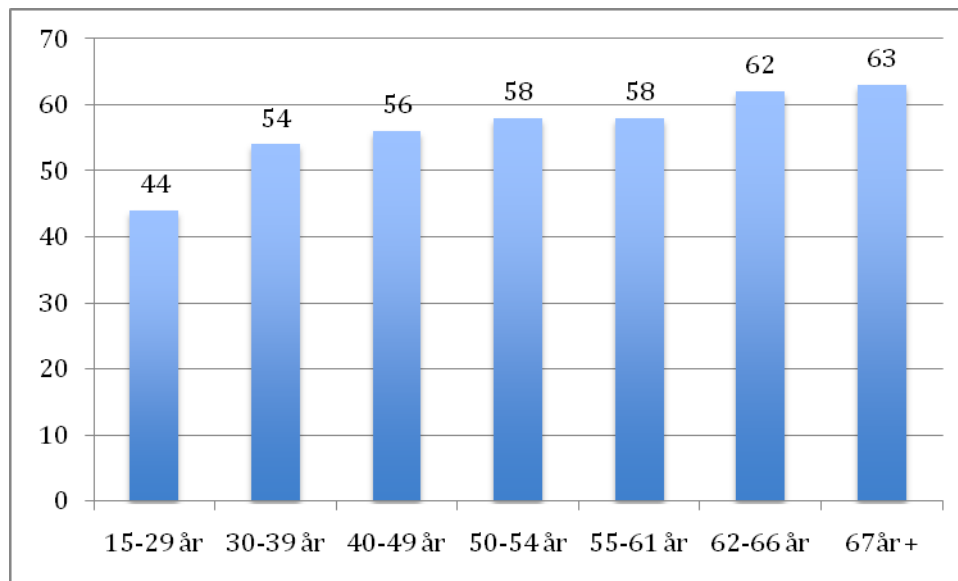
Når vi deler opp i flere aldersgrupper, finner vi imidlertid noen endringer fra 2003 til 2008 (tabell 6.9). Det gjelder særlig blant yrkesaktive i alderen 30–39 år som mestrer arbeidsoppgavene dårligere i 2008 enn i 2003. Den samme tendensen ser vi også i aldersgruppen 50–54 år, men ikke blant seniorene (55 år+).

Tabell 6.9. Andel som føler at de mestrer de arbeidsoppgavene de har meget godt, etter alder. Prosent (N)

	2003 (1001)	2004 (1001)	2005 (1006)	2006 (1005)	2007 (1001)	2008 (1001)	I alt (6015)	Forskjell 03/08
15–29 år (655)	44	54	42	44	36	47	44	3
30–39 år (1541)	56	59	54	52	53	47	54	-9*
40–49 år (1740)	55	55	56	62	55	54	56	-1
50–54 år (769)	65	54	47	62	63	54	58	-11(*)
55–61 år (945)	58	66	44	58	63	59	58	1
62–66 år (319)	62	53	62	63	66	61	62	-1
67 år+ (46)	-	-	-	-	-	-	63	
I alt (15–83 år)	56	57	51	57	55	53	55	-3
Cramers V	,11*	,09	,12*	,13*	,16***	,10	,09***	

– prosent ikke rapportert fordi antallsgrunnlaget er 10 eller lavere.





Figur 6.3. Andel av yrkesaktive i ulike aldre som føler at de mestrer de arbeidsoppgavene de har meget godt. Prosent (N = 6015). Figur 6.3. Andel av yrkesaktive i ulike aldre som føler at de mestrer de arbeidsoppgavene de har meget godt. Prosent (N = 6015).

Uavhengig av årstall finner vi klare aldersforskjeller ved at andelen som mestrer arbeidsoppgavene meget godt stiger med alderen (figur 6.3). Det er særlig de yngste (under 30 år) som skiller seg ut med relativ få som sier de mestrer jobben meget godt. Dette er yrkesaktive som har kort erfaring og som for manges del ennå ikke har funnet sin rette plass i arbeidslivet. Noen er også studenter som jobber deltid ved siden av studiene og som kanskje ikke legger like mye innsats i jobben som de legger i studiene.

På den andre siden av aldersskalaen er det de over 62 år som skiller seg ut med flest som opplever meget god mestring. Blant disse er det mange som kunne valgt pensjon, og de som ikke føler at de mestrer jobben kan antas å velge pensjon oftere enn de som mestrer jobben. Det er imidlertid ingen tendens i data til at de (i alderen 55–61 år) som sier de mestrer jobben meget godt, oftere enn de som mestrer jobben dårligere, sier at de vil fortsette utover første mulighet til å få pensjon (hhv. 43 og 42 prosent kan tenke seg å fortsette), eller at de ønsker å pensjoneres senere (hhv. 63,6 og 63,4 år). Antakelsen om at de som ikke føler at de mestrer jobben «meget godt» oftere velger pensjon støttes heller ikke av at forskjellen i opplevd mestring av jobben mellom de yngre seniorene 55–61 år og de yrkesaktive i afp-alderen (62–66 år) er ikke stor nok til å være statistisk signifikant ( $p = ,20$ ). En grunn

til manglende støtte for antakelsen kan være at variabelen har for liten spredning og at skillet mellom meget og ganske god mestring ikke fanger opp de som velger pensjon fordi de ikke synes de mestrer jobben godt nok.

Det er altså ikke tydelige forskjeller i mestring mellom seniorer i ulike alder. Det er de yngste som skiller seg ut med dårligere subjektiv mestring enn andre aldersgrupper.

### *Seniorene*

Vi fant som nevnt ingen endringer fra 2003 til 2008 i mestring blant seniorene (55år +). Heller ikke i noen av undergruppene av seniorer finner vi signifikante endringer fra 2003 til 2008 i andel som mestrer arbeidsoppgavene sine meget godt (tabell V13).

Når vi ser alle årene under ett, er det noen forskjeller mellom undergrupper av seniorer. Det er færrest av seniorene i Nord-Norge (48 prosent), i primæringskommuner (50 prosent), industrikommuner (50 prosent), seniorer med lav inntekt (53 prosent) og i kommunal sektor (54 prosent) som sier de mestrer arbeidsoppgavene meget godt. Flest med meget god mestring er det blant den sjettedelen som har høyest inntekt (67 prosent) og blant seniorer i Oslo (66 prosent) (tabell V13).

Det er ingen tydelige utdanningsforskjeller. Men inntekten spiller altså en rolle, hvilket kan forstås som enten at en blir belønnet etter fortjeneste – at de som mestrer jobben best tjener best – eller motsatt at en opplever god mestring fordi en har god inntekt. Gjennomsnittsinntekten blant seniorene i seniorpolitisk barometer er imidlertid høyere i tjenesteytingskommuner enn i andre kommunetyper og lavere i kommunal sektor enn i statlig og privat sektor og lavere i Nord-Norge enn i andre landsdeler. Multivariat analyse (logistisk regresjon) viser at effekten av inntekt forklares av bedre mestring i tjenesteytingskommuner og dårligere mestring i kommunal sektor og i Nord-Norge (tabell ikke vist). Det synes med andre ord ikke å være inntekten som gir seg utslag i hvordan seniorene opplever å mestre jobben.

### **3.6.4 Oppsummering**

Vi har i dette kapitlet analysert tre spørsmål som belyser jobbtilfredshet og tilknytning til arbeidet. Vi oppsummerer resultatene under de samme overskrifter som i de andre kapitlene:

*A. Har det skjedd endringer i jobbtilfredshet fra 2003 til 2008?*

Når vi ser alle aldersgrupper under ett har det ikke skjedd tydelige endringer verken i andel som sier de har for mye eller passelig å gjøre på jobben, i andel som alltid gleder seg til å gå på jobben, eller i andel som mestrer jobben meget godt. Andel som mestrer arbeidsoppgavene meget godt har imidlertid blitt noe lavere i aldersgruppen 30–39 år, til dels også i aldersgruppen 50–54 år, men ikke blant seniorenene.

*B. Har det skjedd endringer i seniorenenes jobbtilfredshet, og har det skjedd endringer i noen grupper av seniorer?*

Ikke på noen av disse spørsmålene har det skjedd endringer i seniorenenes opplevelse av jobbtilfredshet eller tilknytning til jobben. Blant dem over 55 år er det en stabilt høy andel som synes de har passelig å gjøre, som alltid gleder seg til å gå på jobben og som mestrer arbeidsoppgavene meget godt. Heller ikke i undergrupper av seniorer er det mange tydelige endringer. Vi finner et par tendenser til at flere statsansatte seniorer og flere deltidsarbeidende seniorer har for mye å gjøre i 2008, men i begge tilfeller var andelen med for mye å gjøre spesielt lav i 2003. I samme retning finner vi at færre statsansatte seniorer i 2008 sier at de alltid gleder seg å gå på jobben. Færre gleder seg til å gå på jobben samtidig som det er en tendens til at flere synes de har for mye å gjøre. Men dette gjelder altså bare blant seniorer i staten. Vi har ikke grunnlag for si noe om hva som kan ligge til grunn for dette, men det tilsier at ledere i staten bør være oppmerksom på å ta vare på seniorenenes arbeidsglede. At også seniorer i Nord-Norge i mindre grad gleder seg til å gå på jobben i 2008 enn i 2003, har vi ingen god forklaring på.

*C. Er det forskjeller i ulike aldersgruppers jobbtilfredshet*

Uavhengig av årstall (observasjonsår) er det de middelaldrende som i størst grad synes de har for mye å gjøre, mens andelen som alltid gleder seg til å gå på jobben og andelen som mestrer arbeidsoppgavene meget godt øker med alderen. I senioralderen er det et skille mellom 61 og 62 år. Det er særlig de over 62 år som i mindre grad synes de har for mye å gjøre på jobben og som alltid gleder seg til å gå på jobben. I noen grad henger det sammen med at flere i den alderen arbeider deltid, men kontroll for arbeidstid «tar bort» den signifikante aldersforskjellen mellom 55–61 år og 62–66 år bare når det

gjelder at en har for mye å gjøre. Deltid forklarer noe av den større arbeidsgledden i alderen 62–66 år, men den forklarer ikke alt. Hva annet det er ved alder som kan forklare høyere arbeidsglede særlig i afp-alderen kan vi ikke si sikkert. Men i afp-alderen har flere av de yrkesaktive aktivt valgt å ville jobbe framfor å pensjoneres. Det er ikke urimelig at det medfører at de som jobber har større arbeidsglede, fordi de med størst arbeidsglede fortsetter å jobbe, men kanskje også fordi de som velger å jobbe får forsterket arbeidsgledden gjennom sitt aktive valg.

*D. Er det forskjeller i jobbtilfredshet mellom ulike undergrupper av seniorer?*

Det er gjennomgående ikke store forskjeller i barometerets indikatorer på jobbtilfredshet mellom ulike kategorier av seniorer. Men noen forskjeller er det. De seniorenene som har for mye å gjøre på jobben arbeider noe oftere mer enn full tid. For noen av disse kan det å utvide arbeidstiden være en måte å ta inn det som er *for* mye å gjøre på. Ellers synes kommuneansatte seniorer i større grad at de har for mye å gjøre enn statsansatte og de som arbeider i privat sektor.

Ved siden av at deltidsansatte seniorer i mindre grad synes at de har for mye å gjøre, gleder de seg også oftere til å gå på jobben. Deltidsarbeid kan for noen synes å være en bra måte å tilpasse seg på når man synes man har for mye å gjøre eller av andre grunner ikke alltid gleder til å gå på jobben.

Ved siden av at kommuneansatte oftere synes de har for mye å gjøre, synes de sjeldnere at de mestrer arbeidsoppgavene sine meget godt. Seniorenene i Nord-Norge synes også sjeldnere enn seniorer i andre landsdeler, at de mestrer jobben meget godt.

*E. Hvordan henger endringer i seniorenenes oppfatninger sammen med endringer i lederes oppfatninger?*

Endringene i jobbtilfredshet er som nevnt små, og gjenspeiler derfor ikke de positive endringene vi har observert i ledernes holdninger til eldre arbeidskraft (Solem 2008, Dalen 2008b). Ledernes holdningsendringer har ikke gitt målbare effekter på seniorenenes jobbtilfredshet. Selv om vi ikke finner tydelige endringer blant seniorenene generelt, er det tegn på at seniorer i staten og i Nord-Norge i mindre grad gleder seg til å gå på jobben i 2008 enn i 2003. I seniorpolitisk barometer for ledere er utvalget noe mindre og ledere i Nord-

Norge er ikke brukt som en egen kategori i analysene (Solem 2008, Dalen 2008b). Det er også få (20–55 de enkelte årene) statlige ledere i utvalget og ingen tydelige tendenser til at statlige ledere har endret sine holdninger i negativ retning på en måte som kunne forklare at seniorer i staten i mindre grad gleder seg til å gå på jobben. Men grunnlaget for å kunne konkludere om sammenhenger mellom lederholdninger og jobbtillfreds i Nord-Norge og i staten er spinkelt.

### 3.7 Holdninger til pensjonering

Holdninger til pensjonering og holdninger til arbeid er ikke nødvendigvis to sider av samme sak. Som nevnt i forrige kapittel kan man godt glede seg til å gå på jobben, samtidig som man også gleder seg til å bli pensjonist, og man kan grue seg til å bli pensjonist samtidig som man synes man har for mye å gjøre på jobben eller selv om man ikke synes man mestrer jobben «meget godt». Holdninger til arbeid og holdninger til pensjonering representerer dermed to innfallsvinkler til spørsmål rundt arbeid og pensjonering i senioralderen. I dette kapittelet gjelder det holdninger til pensjonering.

Det er tre spørsmål i seniorbarometeret som gjelder holdninger til pensjonering:

- *Kan du tenke deg å fortsette i arbeid etter at du får rett til pensjon?  
(Ja / Nei / Vet ikke, kommer an på)*
- *Ved hvilken alder kunne du tenke deg å gå av med pensjon hvis du kunne velge helt fritt?*
- *Gleder eller gruer du deg til å gå av med pensjon?  
(Gleder meg mye / Gleder meg litt / Verken gleder eller gruer meg /  
Gruer meg litt / Gruer meg mye / Har ikke tenkt på det ennå)*

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

Det første spørsmålet gjelder holdningen til å arbeide etter at man får rett til pensjon. Spørsmålet er stilt uten henvisning til noen bestemt alder fordi det vil variere noe. For de fleste (76 prosent av seniorenne i følge seniorpolitisk barometer for 2008, Dalen 2008) vil det være mulig å velge pensjonering med AFP fra 62 år.

Tabell 7.1. Fordeling på spørsmål om en kan tenke seg å fortsette i arbeid etter at man får rett til pensjon. Prosent (N).

	2003 (1001)	2004 (1001)	2005 (1006)	2006 (1005)	2007 (1001)	2008 (1001)	I alt (6015)	Forskjell 03/08***
Ja	35	34	38	38	45	45	39	10
Nei	44	40	37	36	34	30	37	- 14
Vet ikke	21	26	25	26	21	25	24	4
Sum	100	100	100	100	100	100	100	

\*\*\* Det er signifikant ( $p < ,001$ ) flere «ja» og færre «nei» i 2008 enn i 2003

Det er en tydelig økning fra 35 prosent til 45 prosent ( $p < ,001$ ) i andelen av yrkesaktive som kan tenke seg å fortsette i arbeid etter at de får rett til pensjon (tabell 7.1). Siden 62 år er den alderen som gir de fleste rett til pensjon har vi i den aldersinndelte tabellen (tabell 7.2.) delt ved 61/62 år. Etter 62 år er det mange som ønsker å fortsette (63 prosent i alderen 62–66 og 89 prosent etter 67 år). De fleste av disse har allerede valgt å fortsette og det er små endringer over tid i alderen over 62 år. I det følgende skal vi se bort fra disse som allerede (for de flestes del) har hatt muligheten for å velge pensjon og som siden de er i arbeid har valgt å fortsette.

I aldersgruppene under 62 år er det en gjennomgående økning i andelen som ønsker å fortsette etter første mulighet for å slutte. Unntaket er aldersgruppen 30–39 år, som ennå har lenge igjen til de har mulighet til å velge pensjon. Men de som er enda yngre (15–29 år) og dermed har lenger igjen til mulig pensjonering, har blitt mer positive til å fortsette. De yngste er dessuten like positive til å fortsette som de som har fra mindre enn ett til sju år igjen til de kan velge (aldersgruppen 55–61 år). Vi har ingen umiddelbar forklaring på denne aldersforskjellen. Men vi ser også at det er midtgruppene, de mellom 30 og 49 år som i minst grad kan tenke seg å fortsette. De som er midt i livet kan oftere ha dobbeltarbeid med både jobb og små barn og vil derfor i større grad kunne ønske å slippe jobben så snart de kan. Vi skal i tabell 7.3. komme tilbake til om vi kan finne kjønnsforskjeller som kan støtte en antakelse om betydningen av dobbeltarbeid.

Når vi ser bort fra den gruppen der flertallet allerede har valgt å fortsette (de fra 62 år og over) og som i størst grad sier at de kan tenke seg å fortsette, er aldersforskjellene mindre. Aldersforskjellene er likevel stort sett klart signifikante alle år, men altså med de yngste og eldste som de som er mest

interessert i å fortsette. I 2008 er det 51 prosent av de yngste (15–29 år) og 52 prosent av de eldste (55–61 år) som kan tenke seg å fortsette, men det er færrest som kan tenke seg å fortsette i aldersgruppene 30–39 år (35 prosent) og 40–49 år (41 prosent).

*Tabell 7.2. Andel som kan tenke seg å fortsette i arbeid etter at de får rett til pensjon, etter alder. Prosent (N)*

	<b>2003</b> (1001)	<b>2004</b> (1001)	<b>2005</b> (1006)	<b>2006</b> (1005)	<b>2007</b> (1001)	<b>2008</b> (1001)	<b>I alt</b> (6015)	<b>Forskjell</b> <b>03/08</b>
15–29 år (655)	40	42	45	42	44	51	44	11**
30–39 år (1541)	33	28	33	34	40	35	34	2
40–49 år (1740)	32	32	34	32	37	41	35	9**
50–54 år (769)	37	30	40	36	49	48	40	11*
55–61 år (945)	35	37	40	41	46	52	42	17**
62–66 år (319)	58	63	59	63	71	59	63	1
67 år+ (46)	-	-	-	-	-	-	89	
I alt (15–83 år)	35	34	38	38	45	45	39	10***
Cramers V (15–61 år)	,09* (935)	,11** (957)	,12*** (948)	,09(*) (930)	,12*** (923)	,14*** (927)	,10*** (5650)	

– prosent ikke rapportert fordi antallsgrunnet er 10 eller lavere.

Hvorfor er det færre av midtgruppene (30–49 år) som kan tenke seg å fortsette? Vi har vært inne på dobbeltarbeid som en mulig forklaring. Hvis det har noe for seg bør kvinner i denne aldersgruppen være noe mindre interessert i fortsatt arbeid enn menn. Og det er de; 39 prosent av menn og 30 prosent av kvinner kan tenke seg å fortsette, når vi analyserer alle årene under ett ( $p < ,001$ ). Men vi finner også de samme kjønnsforskjellene i de andre aldersgruppene hvor små barn er mindre vanlig (tabell 7.3). Mangelen på aldersvariasjon i kjønnsforskjellene styrker ikke hypotesen om at særlig grad av dobbeltarbeid for kvinner i alderen 30–49 år ligger til grunn for denne gruppens svakere interesse for fortsatt arbeid etter 62 år. Menn i alderen 30–49 år er også mindre interessert i arbeid etter 62 år enn yngre og eldre menn. Kanskje kan også «moderne menn», som tar mer ansvar for barn og hjem (Slagsvold m.fl. 2005), være preget av familiens samlede ansvar for arbeid og hjem, barn og fritid når de er i 30–40-årsalderen og derfor ønske å pensjoneres så snart det er mulig.

Tabell 7.3. Andel som kan tenke seg å fortsette i arbeid etter at de får rett til pensjon, etter kjønn og alder (15–61 år). Samlet for hele perioden 2003–2008. Prosent (N).

	15–29 år (655)	30–39 år (1541)	40–49 år (1740)	50–54 år (769)	55–61 år (945)	I alt 15–61 år (5650)
Menn (2630)	50	39	39	46	47	43
Kvinner (3020)	38	29	31	35	38	33
Forskjell	12**	10***	8***	11*	9*	10***

### *I hvilke grupper av seniorer er det størst endring i interessen for å fortsette?*

Vi ser bare på yngre seniorer (55–61 år) fordi de fleste, som nevnt, kan velge pensjon fra 62 år. Det er stor økning i denne gruppens interesse for å fortsette i arbeid (tabell 7.2.) og denne økningen finner vi igjen i mange undergrupper av yngre seniorer (tabell V14). Det er klart tydeligere økning i interessen blant menn enn blant kvinner. Det er større økning i privat sektor og i statlig sektor enn i kommunal sektor. Ellers har interessen økt mest blant dem som jobber mye. Særlig de som jobber utover normal arbeidstid kan i større grad i 2008 enn i 2003, tenke seg å jobbe utover første mulighet for pensjonering.

Det er mer usystematiske sammenhenger med utdanning og inntekt, men en tendens til at de med lavest utdanning i størst grad har økt interesse for å fortsette. De med middels eller noe lavere inntekt og de med høy inntekt, har også økt interessen mer enn de med lav og de noe over middels inntekt. Det er små endringer i Møre/Trøndelagsregion og i Oslo og stor endring i tjenesteytingskommuner (utenom Oslo).

Endringene i ulike kategorier av yrkesaktive seniorer i alderen 55–61 år har skjedd på den måten at det ikke har oppstått vesentlige forskjeller mellom ulike kategorier i 2008. Menn er likevel mer interessert i fortsatt arbeid enn kvinner, også i 2008, og interessen for fortsatt arbeid er minst i primærnæringskommuner og størst i tjenesteytingskommuner.

### 3.7.2 Ved hvilken alder kunne du tenke deg å gå av med pensjon hvis du kunne velge helt fritt?

Gjennom dette spørsmålet kan vi også få informasjon om yrkesaktives intensjoner i forhold til tidlig eller sen avgang. I det andre spørsmålet, som vi akkurat har behandlet, om en kan tenke seg å fortsette etter at en får rett til



pensjon, er svaret knyttet opp mot en bestemt grense, som for de fleste er på 62 år. De ulike måtene å spørre på, som er brukt i de to spørsmålene, gjør det ikke meningsfylt å kombinere dem til en indeks. Dessuten skal vi se at de to spørsmålene oppfører seg forskjellig i forhold til noen bakgrunnsvariabler. De dekker dermed ulike aspekter ved intensjoner om tidlig eller sen pensjonering som ikke alltid peker i samme retning.

Men det er likevel en tydelig sammenheng mellom dem. Yrkesaktive i alderen 55–61 år, som sier de kan tenke seg å fortsette etter at de får rett til pensjon, sier i gjennomsnitt at de kunne tenke seg å pensjoneres ved 65,6 års alder, mot 61,7 år for dem som ikke kan tenke seg å fortsette ( $p < ,001$ , tabell ikke vist).

Her skal vi se nærmere på ønsket alder for pensjonering som i perioden fra 2003 til 2008 har økt fra et gjennomsnitt på 61,4 år til 62,9 år, med andre ord en økning på 1,5 år (tabell 7.4). Da er yrkesaktive i alle aldre, også de over 62 år regnet med. I disse aldersgruppene er det mange som har gått av med pensjon og som dermed ikke blir spurt om ønsket alder for pensjonering. Sannsynligvis ønsker de i gjennomsnitt en betydelig tidligere pensjonering en de over 62 år som fortsatt er i arbeid og som er spurt i denne undersøkelsen av yrkesaktive. Når vi ser bort fra dem over 62 år blir gjennomsnittlig ønsket alder for pensjonering på 61,2 år i 2003 og 62,6 år i 2008, en statistisk signifikant økning på 1,4 år.

*Tabell 7.4. Gjennomsnittssvar på spørsmålet: Ved hvilken alder kunne du tenke deg å gå av med pensjon hvis du kunne velge helt fritt? Fordelt etter alder (N= 5172<sup>1</sup>)*

	2003 (866)	2004 (858)	2005 (863)	2006 (875)	2007 (860)	2008 (850)	I alt <sup>1</sup> (5172)	Forskj. 03/08
15–29 år (497)	62,3	59,9	62,5	62,2	61,2	63,4	62,0	1,1
30–39 år (1291)	60,3	60,5	61,1	60,9	61,3	62,1	61,0	1,8 **
40–49 år (1489)	60,5	61,5	62,2	61,5	61,9	62,2	61,6	1,7 ***
50–54 år (685)	61,5	62,3	62,5	62,9	62,3	62,5	62,3	1,0(*)
55–61 år (890)	62,8	63,4	63,3	63,9	64,2	63,5	63,6	0,7(*)
62–66 år (288)	65,0	66,0	66,1	66,9	65,7	65,7	66,0	0,7
67 år+ (32)	-	-	-	-	-	-	72,8	
I alt 15–83 år	61,4	61,8	62,4	62,5	62,5	62,9	62,2	1,5***
I alt 15–61 år	61,2	61,6	62,2	62,0	62,2	62,6	61,9	1,4***
F <sup>2</sup> (15–61 år)	6,8***	7,9***	3,8**	7,8***	6,6***	2,8*	30,6***	

<sup>1</sup> 843 har ikke svart på dette spørsmålet

– prosent ikke rapportert fordi antallsgrunnlaget er lavere enn 10.

<sup>2</sup> F-ratio (ANOVA)

Resultatene viser økning i alle aldersgrupper, tydeligst i aldersgruppen 30–49 år. Blant dem som står nærmest første mulighet for pensjonering (55–61 år) er økningen på 0,7 år fra 62,8 til 63,5 år. Det høyeste gjennomsnittet i denne aldersgruppen finner vi i 2007 med 64,2 år. Det er for tidlig å si om nedgangen fra 2007 til 2008 kan være et tegn på at trenden til å ønske senere pensjonering er i ferd med å snu. Neste datainnsamling i september 2009 vil kunne bekrefte eller avkrefte en eventuell tendens til reversering.

Det er i alle observasjonsårene klare aldersforskjeller i ønsket pensjoneringsalder. Det er seniorene (55 år+) og de yngste (– 29 år) som ønsker senest pensjonering. I 2008 lå gjennomsnittet blant de yngste på 63,4 år og blant de eldste (som ikke har fylt 62 år) på 63,5 år. I aldersgruppene fra 30 til 54 år varierer gjennomsnittet fra 62,1 til 62,5 år. Vi finner med andre ord det samme mønstret etter alder som i ønskene om å fortsette etter første mulighet til å gå av med pensjon (tabell 7.2). Tidsklemme med dobbeltarbeid i de midterste aldersgruppene kan være en forklaring. Men som på det forrige spørsmålet, finner vi det kurvilineære mønstret i aldersforskjellene uavhengig av kjønn. Både menn og kvinner i 30–40-årsalderen ønsker tidligere pensjonering enn andre aldersgrupper. Dette innebærer som nevnt, at støtten til dobbeltarbeidshypotesen er tvilsom. Enda mer tvilsom blir den fordi det er menn i 30-årsalderen som ønsker tidligst pensjonering (tabell 7.5).

*Tabell 7.5. Gjennomsnittssvar på spørsmålet: Ved hvilken alder kunne du tenke deg å gå av med pensjon hvis du kunne velge helt fritt? Fordelt etter alder (15–61 år) og kjønn (N= 4852)*

	15–29 år (497)	30–39 år (1291)	40–49 år (1489)	50–54 år (685)	55–61 år (890)	I alt 15–61 år (4852)
Menn (2290)	61,5	60,3	61,3	62,3	63,5	61,6
Kvinner (2562)	62,5	61,6	61,9	62,3	63,6	62,2
Forskjell	1,0	1,3***	0,6*	0	0,1	0,6***

*I hvilke grupper av seniorer er det størst endring i ønsket alder for pensjonering?*

Vi begrenser oss her til den aldersgruppen som står nærmest reelle muligheter for pensjonering, de mellom 55 og 61 år. Vi holder dem over 62 år utenfor, fordi vi ikke har opplysninger om ønskene til dem som allerede har sluttet. Som vist i tabell 7.4. er det en tendens til ønske om senere pensjonering også i denne aldersgruppen

Økningen er statistisk signifikant bare blant seniorer som vanligvis jobber mer enn full uke og blant dem som bor i kommuner preget av tjenesteyting (tabell V15). Det har også skjedd positive endringer blant seniorer med høy inntekt, i privat sektor, blant seniorer med videregående utdanning og på Østlandet. Men disse endringene har ikke medført at det har blitt vesentlig forskjeller mellom gruppene i 2008.

Samlet sett, når vi ser bort fra endring, det vil si at vi ser på alle årene under ett, er det bare signifikante forskjeller mellom ulike landsdeler, med ønske om sen avgang i Oslo og tidlig avgang i Nord-Norge. Slik er det også i 2008 da de yngre senioren i Oslo kunne tenke seg å gå av ved 66,1 år i gjennomsnitt, mot 61,6 år i Nord-Norge, en forskjell på hele 4,5 år. De andre landsdelene, også Østlandet utenom Oslo, befinner seg midt i mellom og senioren der ønsker pensjonering ved ganske lik alder i gjennomsnitt.

### 3.7.3 Gleder eller gruer du deg til å gå av med pensjon?

Det er som nevnt i kapittel 3.6, mange som både gleder seg til å gå på jobben og som samtidig gleder seg til å gå av med pensjon. Dermed er det heller ikke nødvendigvis slik at de som gleder seg til å gå av med pensjon vil foretrekke å gå av så snart det er mulig. Men når vi kjører de to variablene mot hverandre er det likevel en klar sammenheng (Cramers  $V = ,34^{***}$ ). Tre av fire (73 prosent) av dem som gleder seg mye til å gå av sier de ikke kan tenke seg å forsette etter første mulighet for å slutte (tabell 7.6) og 85 prosent av dem som gruer seg mye til å gå av, sier de kan tenke seg å fortsette. De som *gruer seg litt* kan også i samme grad (83 prosent) tenke seg å fortsette. På den annen side er det bare 44 prosent av de som *gleder seg litt* til pensjonering som ikke kan tenke seg å fortsette.

Det å grue seg til pensjonering synes dermed å ha sterke konsekvenser i form av et ønske om å fortsette i arbeid, mens det å glede seg til pensjonering ikke i samme grad har konsekvenser for at man vil slutte ved første anledning. De som gruer seg til pensjonering vil gjerne fortsette å jobbe lenger en de må, mens det av dem som gleder seg (litt) til pensjonering både er mange som kan tenke seg å jobbe lenger og mange som helst vil slutte.

Tabell 7.6. Andel av dem som gleder eller gruer seg til å gå av med pensjon som kan tenke seg å fortsette i arbeid etter at en får rett til pensjon. Yngre seniorer (55–61 år). Prosent (N).

	Kan tenke seg å fortsette	Kan ikke tenke seg å fortsette	Vet ikke	Sum
Gleder meg mye til pensjonering	16	73	12	100 (239)
Gleder meg litt	38	44	18	100 (250)
Verken gleder eller gruer meg	52	27	22	100 (223)
Gruer meg litt	83	6	12	100 (69)
Gruer meg mye	85	12	4	100 (26)
Har ikke tenkt på det ennå	53	20	27	100 (138)
I alt	42	40	18	100 (945)

Denne innledningen til resultatene på spørsmål om en gleder eller gruer seg til å gå av med pensjon, understreker at svarene på dette spørsmålet ikke kan tas direkte til inntekt for den enkeltes motivasjon for å slutte tidlig eller sent. Om en gruer seg mye eller litt kan i større grad predikere ønske om å forsette enn det å glede seg (litt) kan predikere at en vil slutte tidlig. Det å glede seg og det å grue seg fungerer dermed på ulike måter, og ikke som rene motsetninger når det gjelder konsekvenser for pensjoneringsatferd.

#### *Endringer i om en gleder eller gruer seg*

Det er små og ikke signifikante forskjeller over perioden fra 2003 til 2008 i andel som gleder eller gruer seg til å gå av med pensjon (tabell 7.7). De fleste har enten ikke tenkt på om de gleder eller gruer seg (i alt: 34 prosent), eller de verken gleder eller gruer seg (16 prosent). Det er klart flere som gleder seg (19+ 20= 39 prosent) enn som gruer seg (8+3=11 prosent)

Tabell 7.7. Fordeling på spørsmål om en gleder eller gruer seg til å gå av med pensjon. Prosent (N).

	2003 (1001)	2004 (1000)	2005 (1006)	2006 (1005)	2007 (1001)	2008 (1001)	I alt (6014)	Forskjell 03/08
Gleder meg mye	20	19	19	18	20	18	19	-2
Gleder meg litt	18	22	19	21	19	22	20	4
Verken gleder eller gruer meg	13	18	16	17	18	16	16	3
Gruer meg litt	9	6	9	9	8	8	8	-1
Gruer meg mye	3	3	3	2	3	3	3	0
Har ikke tenkt på det ennå	37	33	35	33	32	34	34	-3
Sum	100	100	100	100	100	100	100	

Det er rimelig at flere har tenkt mer på pensjonering desto nærmere en kommer første mulighet for å velge pensjon, og blant seniorenne er det 13 prosent som ikke har tenkt på det ennå (tabell 7.8.). Men heller ikke her er det signifikante endringer fra 2003 til 2008.

*Tabell 7.8. Fordeling på spørsmål om en gleder eller gruer seg til å gå av med pensjon. Seniorer (55år +). Prosent (N).*

	2003 (170)	2004 (210)	2005 (200)	2006 (235)	2007 (246)	2008 (248)	I alt (1309)	Forskjell 03/08
Gleder meg mye	29	24	30	22	21	20	24	- 9
Gleder meg litt	22	27	20	27	19	27	24	5
Verken gleder eller gruer meg	25	26	27	29	28	28	27	3
Gruer meg litt	7	11	9	10	9	7	9	0
Gruer meg mye	4	2	4	1	5	5	3	1
Har ikke tenkt på det ennå	14	11	11	12	18	15	13	1
Sum	100	100	100	100	100	100	100	

Det er ikke signifikante endringer i noen aldersgruppe (tabell 7.9). Derimot er det alle årene klare forskjeller etter alder. Andel som gleder seg til pensjonering øker med alderen fram til de yngre seniorenne (55–61 år). Deretter blir det færre som gleder seg. Yrkesaktive over 62 år har i stor grad selv valgt å ikke la seg pensjonere og det er rimelig at det i denne gruppen er noen færre som gleder seg til pensjonering.

*Tabell 7.9. Andel som gleder seg mye eller litt til å gå av med pensjon, etter alder. Prosent (N)*

	2003 (1001)	2004 (1000)	2005 (1006)	2006 (1005)	2007 (1001)	2008 (1001)	I alt (6014)	Forskjell 03/08
15–29 år (655)	26	24	24	27	36	30	28	4
30–39 år (1541)	32	32	32	33	35	32	33	0
40–49 år (1740)	41	41	39	37	38	42	40	1
50–54 år (769)	41	40	45	45	45	44	45	3
55–61 år (945)	54	53	56	53	45	51	52	- 3
62–66 år (319)	54	45	38	38	29	42	39	- 8
67 år+ (46)	-	-	-	-	-	-	20	
I alt (15–83 år)	38	40	38	39	39	41	39	3
Cramers V	,17***	,17***	,18***	,16***	,13***	,18***	,15***	

- prosent ikke rapportert fordi antallsgrunnet er 10 eller lavere.

Blant de yngre seniorenne er det klare endringer fra 2003 til 2008 i grupper med ulik vanlig arbeidstid (tabell V16). De som jobber deltid gleder seg mer i 2008 enn i 2003 til å gå av med pensjon, mens de som jobber mer enn full tid gleder seg mindre enn i 2003. Det er ikke lett å se hvilke endringer i perioden 2003–2008 som skal kunne forklare at de med liten tilknytning til arbeidet gjennom kort arbeidstid gleder seg mer enn før til å slutte og at de med lang arbeidstid gleder seg mindre enn før. I 2003 var det en klar forskjell ved at de som jobbet lite også gledet seg lite til å slutte, mens de som jobbet mye gledet seg mye til å slutte. Det kan være en rimelig forklaring at mye arbeide kan oppleves som mer belastende enn lite arbeid som også kan kombineres med en deltids pensjonisttilværelse. Men denne forskjellen er ikke lenger til stede i 2008. Da gleder disse to gruppene seg i like stor grad til å pensjoneres.

Den samme tendensen, men ikke like klar, ser vi også når det gjelder utdanning. De med lav utdanning gledet seg i liten grad til å slutte i 2003, men gleder seg i 2008 i samme grad som de med høyere utdanning. Og motsatt, yngre seniorer med høy utdanning gledet seg i stor grad i 2003, men svarer som de andre i 2008. Noe tilsvarende, men svakere, ser vi også blant de med høy inntekt. De gledet seg i stor grad til å slutte i 2003, men svarer som de andre i 2008.

### 3.7.4 Oppsummering

#### *A. Har det skjedd endringer i holdninger til pensjonering fra 2003 til 2008?*

Yrkesaktive ønsker i gjennomsnitt senere pensjonering i 2008 enn i 2003. Det er 10 prosentenheter flere (hhv. 35 og 45 prosent) som vil fortsette etter at de får muligheten til å slutte og gjennomsnittlig ønsket pensjoneringsalder er 1,5 år høyere. Men det er verken flere eller færre som gleder seg til å gå av med pensjon. Det å glede seg til pensjonering er ikke en refleksjon av et ønske om tidlig pensjonering. På den annen side kan det å grue seg til pensjonering være en indikator på at man ønsker å utsette pensjoneringen. Men det er heller ikke flere som gruer seg.

#### *B. Har det skjedd endringer i seniorennes holdninger til pensjonering, og har det skjedd endringer i noen grupper av seniorer?*

De fleste har mulighet for å slutte når de fyller 62 år, og de yrkesaktive over 62 år som er med i utvalget har dermed vist at de ikke foretrekker så tidlig

pensjonering. Derfor er de over 62 holdt utenfor i analysene av seniorennes holdninger til fortsatt arbeid eller pensjonering. Det er de yngre seniorenne (55–61 år) vi analyserer her. De har på en måte endret seg mer enn andre aldersgrupper med 17 prosentpoengs økning i andel som ønsker å fortsette (fra 35 til 52 prosent), men de har endret seg heller mindre enn andre aldersgrupper i gjennomsnittlig ønsket pensjoneringsalder (0,7 år mot 1,4 år for alle mellom 15 og 61 år).

Endringene i andel som kan tenke seg å fortsette er relativt store og de finnes i mange grupper av yngre seniorer. Menn har i større grad enn kvinner endret oppfatninger i retning av at flere kan tenke seg å fortsette i 2008 enn i 2009. Yrkesaktive i privat sektor har endret seg mer enn ansatte i kommunal sektor. Større oppslutning om å fortsette i arbeid finner vi også blant seniorenne på Østlandet, i tjenesteytingskommuner og blant seniorer med høy inntekt og som jobber mer enn deltid.

Endringene i gjennomsnittlig ønsket alder for pensjonering er mindre og finnes også igjen i færre kategorier av seniorer. De tydeligste endringene i retning av ønske om senere pensjonering ser vi i tjenesteytingskommuner og blant dem som vanligvis arbeider mer enn full tid. I flere kategorier seniorer har det imidlertid vært en signifikant økning fram til 2007, med påfølgende nedgang i 2008. Det gjelder også i det samlede materialet (tabell V15). Om dette er begynnelsen på en ny nedadgående trend i nedgangstider kan vi få belyst gjennom nye data i 2009.

### *C. Er det forskjeller i ulike aldersgruppers holdninger til pensjonering?*

De fleste årene og i det samlede materialet er det en kurvilineær sammenheng mellom alder og om en kan tenke seg å fortsette i arbeid og mellom alder og ønsket pensjoneringsalder. De yngste og de eldste ønsker i størst grad å fortsette og de ønsker senest pensjonering. Noe av forklaringen kan ligge i aldersgruppene imellom ytterpunktene. Dobbeltarbeid i de aldersgrupper der begge i parforhold med små barn har en yrkeskarriere, kan gi belastninger i hverdagen som gjør pensjonering forlokkende. Mønsteret i aldersforskjellene er det samme for menn og kvinner. Ut fra den forutsetning at yrkesaktive kvinner med barn og et hovedansvar for hjemmet, vil føle dobbeltpresset sterkest, ville vi forventet at mønsteret var tydeligst for kvinner. Men det kan også tenkes at menn i økende grad kan være preget av familiens samlede

ansvar for arbeid og hjem, barn og fritid og at kjønnsforskjellene i holdninger til pensjonering dermed blir mindre.

Nivået på kjønnsforskjellene i hvor mange som ønsker å fortsette og i ønsker pensjoneringsalder kompliserer bildet. Menn i alle aldre ønsker i større grad enn kvinner å fortsette etter at de får mulighet til pensjonering. På den annen side ønsker yngre menn tidligere pensjonering enn yngre kvinner. Hvis belastning fra dobbeltarbeid var en sterk faktor i ønsker om avgang tilsier det at disse yngre mennene opplever sterkere belastning fra dobbeltarbeid enn kvinner. Siden de to spørsmålene peker i ulik retning er det vanskelig å avgjøre hva som ligger til grunn. Flere faktorer må antas å påvirke preferansene for fortsatt arbeid utover mulig pensjonering og preferansene for pensjoneringsalder.

*D. Er det forskjeller i holdninger til pensjonering mellom ulike undergrupper av seniorer?*

Resultatene viser få forskjeller i nivået av holdningene til pensjonering mellom ulike kategorier av seniorer. I andel som kan tenke seg å fortsette finner vi bare signifikante forskjeller mellom menn og kvinner. Menn i yngre senioralder (55–61 år) ønsker i større grad enn kvinner i samme alder å fortsette i arbeid etter at de får mulighet for pensjonering. I ønsket alder for pensjonering er det på den annen side ingen kjønnsforskjell. Holdningene til arbeid og pensjonering er dermed ikke entydig forskjellig mellom menn og kvinner. Siden de to spørsmålene oppfører seg ulikt i forhold til bakgrunnsvariablene er det åpenbart at de dekker ulike aspekter ved holdninger til pensjonering.

Det er også ulike resultater når det gjelder landsdel, som er den eneste variabelen som gir signifikant utslag på ønsket pensjoneringsalder. Seniorer i Oslo ønsker sen pensjonering, mens seniorer i Nord-Norge ønsker tidlig pensjonering. Samtidig er det ingen tydelige forskjeller mellom landsdeler i andel som kan tenke seg å fortsette etter at de får rett til pensjon.

*E. Hvordan henger endringer i seniorennes holdninger til pensjonering sammen med endringer i lederes holdninger?*

De positive endringene i lederes holdninger til seniorer i arbeidslivet som vi har sett i seniorpolitisk barometer for ledere (Solem 2008, Dalen 2008b), kan ha påvirket ønskene om senere pensjonering som vi har sett blant seniorenne.



Det er likevel usikkert om det er noen direkte årsakssammenheng. Endringene i ledernes holdninger til eldre i arbeidslivet og seniorennes økende interesse for sen avgang kan være parallelle uttrykk for endringer i arbeidslivet.

## 3.8 Tiltak og forutsetninger for å ville forlenge arbeidskarrieren ut over første mulighet til å ta ut pensjon

### 3.8.1 Innledning

Vi har i forrige kapittel sett at det fra 2003 til 2008 har vært en klar økning andelen som ønsker å fortsette i arbeid etter at de får mulighet til pensjon. Her skal vi se nærmere på hva intervjupersonene mener som skal til for at de skal fortsette. Alle er spurt, enten de har sagt de kan tenke seg å fortsette eller ikke. Innledningsvis redegjør vi for tre tidligere undersøkelser som berører det samme spørsmålet, og som derved kan brukes som en innramning av resultatene fra seniorpolitisk barometer. Sammenlignet med de andre undersøkelsene er en av fordelene med seniorpolitisk barometer at det har svar fra et tilfeldig utvalg av norske yrkesaktive, inklusive ledere på dette viktige spørsmålet. Spørsmålet lyder:

*Hva tror du skal til for å få deg til å jobbe ett år lenger?*

Spørsmålet kommer umiddelbart etter spørsmålet: «Ved hvilken alder kunne du tenke deg å gå av med pensjon hvis du selv kunne velge helt fritt?» Det er derfor rimelig at spørsmålet tolkes som «... ett år lenger enn det jeg helst vil».

Resultatene presenteres først som svarfrekvenser i 28 kategorier samt «vet ikke». Deretter utvikles indekser som samler svarene i tematisk like grupper, som så analyseres i forhold til bakgrunnsfaktorer som kjønn, alder, sivilstand, utdanning, arbeidsinntekt, ukentlig arbeidstid, stilling med og uten lederansvar, kommunetype og region. Til sist analyseres også valgene den enkelte ville ta ut fra spørsmålet om personen har tilgang til AFP eller ikke i sin nåværende jobb. Siden gruppen som har svart «vet ikke» er stor på noen av spørsmålene blir disse analysert spesielt for å lete etter mulige systematiske forskjeller mellom denne gruppen som er usikre på hva de skal svare, og de som har uttalt seg med større sikkerhet. Siden få svar er avgitt for hvert av svaralternativene har det ikke vært hensiktsmessig å analysere data for undergrupper som f. eks. aldersgruppen 55 + (seniorene). Tallene blir i de fleste tilfellene så små at de ikke gir pålitelige resultat. Bare ni av de 28 svar-

kategoriene er det mer enn 10 seniorer som har nevnt, og av disse ni kategoriene er det signifikante forskjeller mellom seniorene og yngre arbeidstakere bare i tre tilfeller. Seniorene nevner noe oftere «lettere arbeidsoppgaver» (hhv. 4 prosent av yngre og 8 prosent av seniorene), sjeldnere at «trivsel» er en forutsetning (hhv. 8 og 5 prosent) og oftere at de ønsker å jobbe uansett (hhv. 2 og 5 prosent). Selv om disse forskjellene er statistisk signifikante er de i alle tilfeller små. Dette er årsakene til at analysene er gjort på det samlede materialet og ikke for seniorene separat.

### 3.8.2 Bakteppe: tre tidligere norske undersøkelser

*Virksomheter – fra ekskludering til inkludering (Midtsundstad 2007)*

De praktiske mulighetene for svarpersonene til å velge hvilke tiltak eller forutsetninger de kan gå inn for om de skulle forlenge sin arbeidskarriere ut over første mulighet til pensjon, påvirkes trolig av hvordan arbeidslivet i Norge faktisk framstår med hensyn til praktisk seniorpolitikk. En landsomfattende studie av norske virksomheter har gitt en del informasjon om hva som er aktuelle alternativ (Midtsundstad 2007). Virksomheter som inngår IA-avtale og forplikter seg til å jobbe med delmål 3 (øke den reelle pensjoneringsalderen) vil naturlig nok sette seniorpolitikk på dagsorden og arbeide med å forlenge de ansattes yrkeskarriere og bidra til å heve pensjoneringsalderen. Ved utgangen av 2005 hadde 65 prosent av alle norske virksomheter med mer enn ti ansatte inngått IA-avtale, og nær halvparten av disse igjen hadde forpliktet seg i forhold til delmål 3. Hver femte av disse virksomhetene – og flest i offentlig sektor – hadde satt opp målsettinger for sin seniorpolitikk, og av disse hadde to av tre formulert heving av pensjoneringsalderen som mål. Det innebærer at bare 13 prosent av alle virksomheter har en seniorpolitikk med økt pensjonsalder som mål. Åttito prosent av virksomhetene med seniorpolitiske målsettinger – tilsvarende 16 prosent av alle virksomheter – har formulert som hovedmål å beholde kompetanse som eldre arbeidstakere var bærere av. Virksomhetene er altså totalt sett i liten grad med på formelt å kommunisere begrunnelser for at eldre arbeidstakere skal fortsette i arbeidet etter første mulighet til å ta ut pensjon. Blant de som gjør forsøk på å kommunisere dette er den virksomhetsinterne målsettingen oftere nevnt enn samfunnets offisielle og overordnede målsetting om behovet for at flere arbeider lenger av nasjonaløkonomiske årsaker.

Virksomheter som har forpliktet seg i forhold til delmål 3 i IA-avtalen og startet seniorpolitiske program har en lang rekke av mulige tiltak å velge mellom. Midtsundstad (2007) skiller mellom kompetanse- og karriereutvikling, forebyggende helsetiltak, helsekompenserende tiltak, og tiltak for å beholde arbeidstakere etter fylte 62 år. Omlag 27 prosent av arbeidstakerne over 62 år tilgodeses av denne siste gruppen av tiltak, som omfatter tilrettelegging av arbeidet/arbeidsplassen, redusert arbeidstid (inkludert ekstra ferie), kombinasjon arbeid og trygd, prosjekter og spesielle arbeidsoppgaver, bonusordninger og en uspesifisert gruppe av andre tiltak (Midtsundstad 2007).

Vi må konkludere med at de fleste virksomheter ikke er svært aktive i utviklingen av seniorpolitiske tiltak. De fleste arbeidstakere vil derfor ha jobb i virksomheter som ikke har satset på seniorpolitikk med utgangspunkt i IA-avtalens delmål 3. De virksomhetene som har bidratt *har* utviklet mange praktiske løsninger som ofte er forankret i virksomhetens strategiske målsettinger mer enn i samfunnets og den individuelle arbeidstakers behov. Et spørsmål som reiser seg er da hvilket erfaringsgrunnlag svarpersoner bruker når de svarer på seniorpolitisk barometers spørsmål om hva som skal til for å jobbe ett år lenger. Mange vil trolig svare uten å ha førstehåndskjennskap til spørsmålet gjennom erfaring, observasjon og diskusjon i egen virksomhet.

*Holdninger til alder og arbeid blant medarbeidere i kommunesektoren  
(Mykletun, Mykletun & Solem 2000)*

Mykletun, Mykletun & Solem (2000) undersøkte ansatte i kommunesektorens holdninger til avgangsalder, herunder tidlig avgang på uføretrygd og med AFP (KLP-studien). Resultatene oppsummeres slik:

*Passende pensjonsalder* vurderes gjennomsnittlig til å være 61 år, altså betydelig lavere enn den generelle pensjonsalderen på 67 år, også lavere enn tidligste pensjonsalder i AFP-ordningen, og også lavere enn gjennomsnittlig foretrukket pensjoneringsalder på 62,9 år i Seniorpolitisk barometer i 2008 som presenteres i denne rapporten. I KLP-studien i 2000 fant en at lav pensjonsalder foretrekkes særlig av ansatte i alderen 30–39 år. Med økende alder er det gradvis færre som foretrekker en lav pensjonsalder. I aldersgruppen 50–59 år vurderes gjennomsnittlig 61 år som passende, mens 60–69-åringene

lander på 63 år<sup>1</sup>. Noe av årsaken til aldersforskjellen kan ligge i selektivt frafall ved at de som ønsker lav pensjonsalder faller fra tidligere og dermed er underrepresentert i utvalget av de eldste. Dette vil i første rekke gjøre seg gjeldende i aldersgruppen 60–69 år, mens det er betydelig mindre avgang i aldersgruppen 50–59 år. En annen grunn kan være kohortforskjeller ved at de yngre er mer fritidsorientert og mindre arbeidsorientert enn eldre kohorter. I så fall vil presset i retning lavere pensjonering øke i årene framover, men utviklingen har som nevnt, gått i motsatt retning de seneste årene. En tredje grunn kan være at holdningene endrer seg underveis i yrkeskarrieren; at jo nærmere en kommer pensjonering, desto mer ser en verdien av å være i arbeid. I så fall vil det kunne være et betydelig potensial for å holde de ansatte lenger i arbeid, dersom en legger forholdene til rette for det og motvirker nedsliting og andre forhold som hindrer fortsatt yrkesdeltakelse.

- De som ønsker en tidlig pensjonsalder har oftere kortere utdanning.
- De er forholdsvis unge, i gruppen 30–39 år er det svært mange som ønsker en tidlig pensjonsalder for seg og sin yrkesgruppe.
- Videre har de ofte dårlig forventet arbeidsevne. Spesielt unge arbeidstakere som vurderer sin arbeidsevne om 2 år som dårlig ønsker en tidlig pensjonsalder.
- Arbeidstakere i sektorer som arbeider med barn og pasienter, samt vedlikehold, anlegg, transport og renhold, har ønsker om en tidlig pensjonsalder.
- Blant ledere er det mange som ønsker en tidlig pensjonsalder for seg og sin yrkesgruppe.
- De som ønsker tidlig pensjonsalder fremholder ofte kognitive og sosiale ferdigheter som viktige for å utføre arbeidet, og de mener at disse egenskapene blir bedre med alderen.

På spørsmål om en kan tenke seg å *fortsette i arbeid utover den alder det er mulig å få førtidspensjon, dersom lønns- og arbeidsforholdene blir lagt til rette for det*, er det stor usikkerhet. En av fire vil avgjort ikke (10 prosent) eller svært tvilsomt (14 prosent) fortsette, mens 14 prosent svært gjerne vil fortsette. Det synes dermed å være et potensial for å utsette yrkesavgang gjennom tilrettelegging for en stor gruppe av ansatte som «ville vurdere» å fortsette (32

---

<sup>1</sup> Eksakte gjennomsnitt er henholdsvis 61,3 og 62,9 år. Independent samples t-test p=,000.

prosent), eller som er usikker (30 prosent). Til sammenligning er det i Seniorpolitisk barometer 2008 45 prosent som kan tenke seg å fortsette i arbeid etter oppnådd pensjonsalder, mens 25 prosent er i tvil og 30 prosent er ikke interessert i en slik løsning (se kapittel 3.7). Verken utvalgene, spørsmålene eller svarkategoriene er like i de to undersøkelsene og det er derfor vanskelig å fastslå at det har skjedd endringer fra 2000 til 2008. I Seniorpolitisk barometer 2003 var det 35 prosent som ville fortsette å arbeide etter oppnådd pensjonsalder, hvilket viser en positiv endring i det minste fra 2003 til 2008 (jf. kap. 3.7). Forskjellene mellom Seniorpolitisk barometer i 2003 og resultatene fra KLP-studien kan også bunne i at sistnevnte ikke hadde med privat sektor, og spesielt kommunesektoren, som er sentral i KLP-studien, har ligget i forkant i utviklingen av seniorpolitikken i norsk arbeidsliv (Midtsundstad 2007).

I KLP-studien i 2000 har medarbeidere som stiller seg avvisende<sup>2</sup> til å fortsette utover alder for førtidspensjon følgende kjennetegn:

- De *vektlegger ikke* faglig utvikling og anerkjennelse som motivasjonsfaktor for å fortsette i arbeidet utover alder for førtidspensjon, og de har sjelden tatt en lengre, formelt kompetansegivende utdanning de siste tre årene.
- De *vektlegger* arbeidstid og lønn. Vi har altså et lite paradoks her; de som mener at arbeidstid og lønn kunne få dem til å forsette i arbeidet (utover alder for førtidspensjon) er også blant de mest avvisende til å fortsette utover alder for førtidspensjon.
- De som stiller seg avvisende har også nylig erfart forfremmelser og overføringer til andre deler av organisasjonen.
- De mener videre man tidlig er å regne som en eldre arbeidstaker i jobben, og de ser ikke positivt på framtiden i arbeidet.
- Arbeidstakere som har arbeidet med de samme arbeidsoppgavene i mange år er blant de som stiller seg mest avvisende til å arbeide utover alder for førtidspensjon, mens arbeidstakerens alder er av mindre betydning.
- Helse har også betydning, spesielt endringer i livs- og arbeidsopplevelse og forventningene til framtidig arbeidsevne.

---

<sup>2</sup> Dette inkluderer altså gruppen som *avgjort ikke* vil fortsette, samt gruppen som svarer at de *svært tvilsomt* vil fortsette utover alder for førtidspensjon. Til sammen utgjør disse gruppene 24 %.

Seks av ti arbeidstakere er usikre i spørsmålet om de tror de vil fortsette utover alder for førtidspensjon dersom det blir tilrettelagt for dette. Det er særlig muligheter for å lære noe nytt, få oppmuntring og anerkjennelse og få oppgaver med veiledning av yngre medarbeidere som gir utslag i mindre avvising av fortsatt arbeid. Og de som har tatt en kompetansegivende utdanning de siste årene er også mer innstilt på å fortsette.

Andre former for tilrettelegging synes å trekke i motsatt retning. De som svarer at de ville legge særlig vekt på arbeidstid og lønn ved vurdering av om de vil fortsette er *mindre* innstilt på å fortsette enn de som legger mindre vekt på arbeidstid og lønn. Dette kan tolkes på flere måter. En mulighet er at selv om de ville legge vekt på slike tilbud, kan det hende at arbeidstakerne stiller seg tvilende til hvorvidt lønns- og arbeidstidsrelaterte tilbud kommunene kan tilby virkelig kan konkurrere med alternativene som er tilgjengelige. En annen forklaring kan være at disse er mindre motivert av arbeidets innhold, at deres primære motivasjon for å jobbe er knyttet til lønn og gunstige arbeidstidsordninger. Medarbeidere som er motivert primært av slike ytre faktorer kan være vanskeligere å motivere for å fortsette utover første mulighet til å slutte, og det er mulig at de i større grad enn kolleger som er motivert av indre faktorer som arbeidet i seg selv, må «betales» ekstra for å fortsette.

Forfremmelser og overføring til annen del av organisasjonen kan være et tveegget sverd. Det synes vanligere at dette fører til redusert motivasjon for å fortsette enn til økt motivasjon. Dette kan henge sammen med at det ofte blir økte belastninger og økt lederansvar ved forfremmelser. Dette peker på betydningen av at en i medarbeidersamtaler er sensitiv for medarbeiderens reelle ønsker og ikke «presser» den ansatte til å ta mer ansvar enn han eller hun innerst inne er innstilt på. Overføring til annen del av organisasjonen vil i noen tilfeller kunne oppfattes som at arbeidsgiver ønsker den ansatte vekk, som en tilsidesettelse. I så fall er det et signal som lett kan stimulere tanker om å slutte helt – så snart det er mulig.

På den annen side er det en klar sammenheng mellom hvor lenge en har arbeidet med de samme arbeidsoppgaver og hvor innstilt en er på å slutte tidlig. Dette peker på betydningen av å skifte jobbinnhold og ikke bli hengende fast for lenge i de samme oppgavene. Men å skifte over i en annen del av virksomheten synes som nevnt å virke motsatt.

*Holdninger til alder og arbeid blant ledere i KLP-området (Furunes, Mykletun & Solem, 2005)*

Furunes, Mykletun & Solem (2005) undersøkte lederes holdninger til eldre arbeidstakere i KLP-området (kommuner, fylkeskommuner og statlige helseforetak). Generelt var lederne forholdsvis positive til eldre arbeidstakere, men skepsis, fordommer og negative holdninger forekom. Ansvar for seniorpolitikken var ikke klart plassert, og lederne rapporterte selv om diskriminering av eldre medarbeidere innen sin organisasjon. Lederne klaget også over for lite handlingsrom for seniorpolitikk, spesielt var det budsjettmessige vansker og vanskelig å effektivisere driften samtidig som en skulle redusere belastninger for eldre arbeidstakere. En del av lederne var fullstendig villige til å bruke uførepensjonering og AFP for å løse eventuelle overtallighetsproblem, og eldre medarbeidere ville langt fra alltid bli beskyttet ved en nedbemanning. Lederes innstilling til egen planlagte avgangsalder var av betydning for både deres holdninger til eldre arbeidstakere og hvordan de vurderte muligheter og løsninger for sine eldre medarbeidere (Furunes, Solem & Mykletun 2009, Furunes, Mykletun & Solem 2009). Et av temaene i studien var lederes vurderinger av hvilke tiltak som de mente kunne bidra til å øke avgangsalder og utsette uttak av pensjon. Følgende tiltak vil etter lederes mening være virkemidler for å hindre at medarbeidere velger AFP (prosent angir andel av ledere som mener dette ville være funksjonelt i forhold til å forlenge arbeidskarrieren):

- kortere arbeidsdag med samme lønn: 94 prosent
- varig høyere pensjon ved utsatt pensjonering: 90 prosent
- større innflytelse: 90 prosent
- deltidsarbeid med delvis pensjonering og delvis lønn: 89 prosent
- oppmuntre seniorer: 86 prosent
- lengre ferie: 86 prosent
- muligheter til nye og spennende arbeidsoppgaver: 83 prosent
- bonus der arbeid etter fylte 62 år premieres: 82 prosent
- mindre psykisk arbeidsbelastning: 78 prosent
- lette den fysiske belastningen: 76 prosent
- tildelte veiledningsoppgaver: 72 prosent

- varig lavere pensjon ved tidlig pensjonering: 68 prosent
- tildeling av spesialistfunksjon: 64 prosent
- høyere lønn: 64 prosent
- mer varierte arbeidsoppgaver: 63 prosent
- andre arbeidsoppgaver: 62 prosent
- bedre muligheter til å lære nye ting: 61 prosent
- begrenset ansvar: 59 prosent
- omplassering til annet arbeid: 48 prosent
- utvidet ansvar: 37 prosent

Mykletun, Furunes og Solem (2009) bearbeidet resultatene med faktoranalyse og fant at de grupperte seg i fem faktorer som ble kalt 1) Forkorting av arbeidstid; 2) Reduksjon av arbeidsbelastning; 3) Lønn og bonus; 4) Utvikling og opplæring; og 5) Omplassering og nye oppgaver (rekkefølgen indikerer hvilken tiltro lederne hadde til tiltakene).

Samlet sett viser dette begrensede utvalget av norske studier at det er utviklet en god del ideer, kunnskap og erfaring om seniorpolitiske tiltak i norsk arbeidsliv, men at utbredelsen av dem har vært begrenset. Ingen av disse studiene er imidlertid basert på et tilfeldig utvalg av norske arbeidstakere, som altså er en av fordelene med seniorpolitisk barometer.

### 3.8.3 Seniorpolitisk barometer 2008 – hvilke tiltak og forutsetninger prioriteres av ansatte i norsk arbeidsliv

I seniorpolitisk barometer for yrkesaktive ble det i 2007 og 2008 spurt om hva som «skal til for å få deg til å jobbe ett år lenger». Spørsmålet er stilt åpent med noen definerte kategorier i skjemaet for å hjelpe intervjueren til å plassere svarene. I 2008 var det flere kategorier som var listet opp i skjemaet enn i 2007, hvilket gjør at svarfordelingene ikke er helt sammenliknbare. For eksempel er det i 2007 15 prosent «andre svar», mot 1,5 prosent i 2008. Derfor har vi brukt dataene fra 2008 i analysene. Fordelingen av svarene framgår av tabell 8.1. rangert i rekkefølge etter svarfrekvens.



Tabell 8.1. Andel som har nevnt ulike kategorier av hva som kan få en til å arbeide ett år lenger (ut over ordinær pensjonsalder). Fordeling av svar rangert etter hvor mange som har svart bekreftende på den enkelte dimensjon Prosent. (n = 1001).

Kategori svar	Prosent positive svar	Omgruppert til ny variabel med følgende navn
Høyere lønn	25,0	Økonomiske fordeler
Helse	12,3	Egen helse
Mer interessante arbeidsoppgaver	10,1	Arbeidets innhold
Redusert arbeidstid	9,1	Redusert arbeidstid, fri
Trivsel	8,4	Ledelse og arbeidsmiljø
Ekstra ferie	6,1	Redusert arbeidstid, fri
Tilrettelagt arbeidsplass	5,3	Praktisk tilrettelegging
Lettere / mer fleksibel arbeidstid	4,9	Tilrettelegging
Lettere arbeidsoppgaver	4,2	Tilrettelegging
Redusert arbeidstid med full lønn	3,6	Redusert arbeidstid, fri
God avtale / ikke tape pensjon	3,5	Økonomiske fordeler
Ingen ting / ønsker å jobbe lenger	2,4	Ledelse og arbeidsmiljø
Større utfordringer	1,5	Arbeidets innhold
Mer selvbestemmelse	1,4	Arbeidets innhold
Mulighet for hjemmekontor	0,2	Tilrettelegging
Godt arbeidsmiljø	2,2	Ledelse og arbeidsmiljø
Arbeidslyst / motivasjon	2	Arbeidets innhold
Føle meg nyttig / det er behov for meg	1,7	Ledelse og arbeidsmiljø
Annet	1,7	(ikke omgruppert)
Økonomiske fordeler / skatt	1,5	Økonomiske fordeler
Ikke aktuelt / kan ikke jobbe lenger	1,1	(ikke omgruppert)
Oppfordring fra nærmeste leder	1	Ledelse og arbeidsmiljø
Bonusordning	1	Økonomiske fordeler
Bedre arbeidsvilkår / avtaler	1	Redusert arbeidstid, fri
Avhenger av familiesituasjon	0,5	(ikke omgruppert)
Mindre stress	0,4	Arbeidets innhold
Bedre hjelpemidler / utstyr	0,1	Tilrettelegging
Flere ansatte	0	(ikke omgruppert)
Vet ikke	17,2	Usikker / vet ikke
Sum <sup>1</sup>	129,4	

<sup>1</sup> Tabellen summerer seg til mer enn 100 prosent fordi noen har gitt svar innen mer enn én kategori.

Svarene må forstås på bakgrunn av at de aller fleste – 78 prosent – sa seg helt enige i at de følte seg verdsatt på jobben, 87 prosent sa seg helt enige i at arbeidslivet trengte dem, og 75 prosent sa seg helt enige i at arbeidet gav dem livsglede. Det er med andre ord i hovedsak en gruppe arbeidstakere som føler seg verdsatt i arbeidslivet som er intervjuet her. Vi vet også at 45 prosent av

de som har svart kan tenke seg å fortsette i arbeid etter oppnådd pensjonsalder, mens 25 prosent er i tvil og 30 prosent ikke er videre interessert i en slik løsning (kap. 3.7). Videre vil spørsmålenes aktualitet trolig varierer med svarpersonens alder, refleksjonsnivå i sin alminnelighet og livssituasjon i øyeblikket, og slik sett kan det ha vært vanskelig for mange å gi gjennomtenkte svar på et spørsmål om hva som skal til for at de skal kunne arbeide ett år ut over første mulighet til å gå over i pensjon. Men det framkommer likevel noen klare tendenser i materialet.

Som det framgår av tabellen er økonomiske insentiver de tiltakene som har størst gjennomslag som et mulig enkelttiltak for å forlenge yrkeskarrieren, etterfulgt av forutsetningen om at en har en god nok helse til å stå videre i arbeidet. Til sammen er disse to kategoriene nevnt av 37 prosent. Om vi legger til ytterligere fire kategorier; tilgang på interessante arbeidsoppgaver, redusert arbeidstid / mer fritid, trivsel og ekstra ferie, har vi dekket 71 prosent av de svarene som er gitt. Ønsker om tilrettelegging av arbeidsplassen er ikke blant disse oftest nevnte tiltakene.

Siden de fleste av svaralternativene er nevnt av få, har vi bearbeidet dataene med å gruppere dem i indekser basert på tematisk likhet (se høyre kolonne i tabell 8.1). Noen av temaene er relativt enkle å bestemme fordi de valgte alternativene er svært like. Eksempler på det er tiltak som gir tilgang på økonomiske goder. Vi har kalt denne gruppen *Økonomiske fordeler*. Denne nye variabelen består av tiltak i form av «god avtale / ikke tape pensjon», «høyere lønn», «bonusordning» og «økonomiske fordeler / skatt». I alt 286 (28,6 prosent) har nevnt minst en av disse kategoriene, og økonomiske fordeler er derved det som er oftest nevnt av det som skal til for å få en til å fortsette.

Svarene som uttrykker ønske om mer fritid er også lette å avgrense. Vi har kalt denne indeksen *Reduksjon av arbeidstid eller mer fritid (Redusert arbeidstid)*. Denne nye variabelen består av ønske om « redusert arbeidstid », « redusert arbeidstid med full lønn », « ekstra ferie » og « bedre arbeidsvilkår / arbeidsavtaler ». I alt 162 nevnte ett av disse tiltakene, 16 har nevnt to av dem og en har nevnt tre av dem. Totalt består denne variabelen av 179 positive valg, og er altså også en stor gruppe av mulige tiltak som i henhold til svarpersonene kan forlenge yrkeskarrieren.

Noe vanskeligere å avgrense var gruppen *Ledelse og arbeidsmiljøets kvalitet*. Denne indeksen består av tiltak i form av «arbeidslyst og motivasjon», «må føle meg nyttig / at det er behov for meg», «oppfordring fra nærmeste leder», «mindre stress», «trivsel», «godt arbeidsmiljø» og «ønsker å jobbe lenger – trenger ingen spesielle tiltak». I alt 166 nevnte et av disse tiltakene og syv har nevnt to av dem. Totalt har 173 (17,3 prosent) nevnt alternativer innen denne variabelen, og den er altså en betydelig faktor for utforming av tiltak for å forlenge yrkeskarrieren.

*Selve innholdet i arbeidet (Arbeidets innhold)* er en indeks basert på svar som tematisk og trolig også i praksis ligger nær opp til forrige variabel – Ledelse og arbeidsmiljøets kvalitet. Vi har likevel valgt å skille disse ut som egen indeks ettersom de mer eksplisitt fokuserer på kvaliteter i selve arbeidsoppgavene. Den nye indeksen består av utsagn som «mer interessante arbeidsoppgaver», «større utfordringer» og «mer selvbestemmelse i arbeidet». I alt 116 nevnte et av disse tiltakene, fem har nevnt to av dem og en har nevnt tre av dem. Totalt har 122 (12 prosent) nevnt alternativ innen denne variabelen.

Den siste gruppen av variabler er samlet til en indeks fordi de uttrykker ønske om særlig tilrettelegging av arbeidet. Vi har kalt denne nye variabelen *Tilrettelegging av arbeidsvilkårene*. Denne nye indeksen inneholder uttrykte ønsker om «bedre tilrettelegging» av egen arbeidsplass, «bedre hjelpemidler og utstyr», «lettere arbeidsoppgaver», «mulighet for hjemmekontor», og «lettere eller mer fleksibel arbeidstid». I alt 122 nevnte et av disse tiltakene, og 12 har nevnt to av dem. Totalt teller denne variabelen 135 svar (13,5 prosent).

I tillegg er *Helse* og *Vet-ikke* tatt med som enkeltstående variabler i de videre analysene fordi de var store i antall (hhv. 122 og 171 svar) og vanskelige å gruppere sammen med de andre variablene til meningsfulle indekser. Alternativene «annet» (17 svar), «ikke aktuelt / kan ikke jobbe lenger» (11 svar), «avhengere av familiesituasjonen» (5 svar) og «flere ansatte» (0 svar) er tatt ut av de videre analysene ettersom de utgjorde få respondenter og var vanskelige å gruppere sammen med andre variabler.

### 3.8.4 Sammenhenger mellom valg av tiltak eller forutsetninger, og utvalgte bakgrunnsvariabler

Det er en del sammenhenger mellom de valg eller prioriteringer svarpersonene har uttrykt med hensyn til tiltak eller forutsetninger for å arbeide ett år ut over tiden for mulig avgang med pensjon, og de ulike bakgrunnsvariablene i undersøkelsen (tabell 8.2). Flest sammenhenger er det mellom valgene foretatt og svarpersonenes utdanningsnivå, hvilken sektor de arbeider i og deres inntektsnivå. Også svarpersonens kjønn er av betydning, arbeidstid per uke, stilling som leder / ikke-leder er av betydning. Av de analyserte bakgrunnsvariablene er det bare personens sivile status og kommunetype som er absolutt uten betydning.

Det er en viss likhet i valgene av tiltak eller forutsetninger som rapporteres her og funn fra tidligere studier. Av gjengangerne er preferansen for økonomiske fordeler for å stå lenger i arbeid. Denne faktoren var imidlertid tvetydig i KLP 2000-studien (nevnt oftest av de som likevel svarte at de ikke ville fortsette i arbeid ut over pensjonsalder), men lederne framholdt økonomiske tiltak som anbefalt løsning i KLP 2005-studien, og praksis har vist at mange virksomheter har implementert denne formen for tiltak (Midtsundstad 2007). I seniorpolitisk barometer 2008 er det tilsynelatende ikke en slik tvetydighet i valget av økonomiske fordeler, og dette er det alternativet som er valgt oftest av alle. Dette kan gjenspeile flere forhold. For det første er kompetansebevaring målsettingen for seniorpolitikk i de fleste virksomhetene som har en offisiell målformulering (Midtsundstad 2007), og dette kan ha påvirket innstillinger hos noen arbeidstakere ettersom det nå er de eldre arbeidstakerne som er bærere av denne verdifulle kompetansen, og de vil ha betalt for den. I tillegg kan det være en gryende bevissthet om pensjonskostnadene for virksomhetene ved tidlig avgang (spesielt gjelder dette AFP), og ansatte som da sparer penger for virksomhetene ved å fortsette i arbeid ser en mulighet til å be om en del av denne fordelen for sin egen del. Et tredje fenomen kan være at bruken av bonusordninger for å stå i arbeid ut over mulig pensjonsalder i mange virksomheter har smittet i norsk arbeidsliv. En skulle forvente at fagforeningene var «smittebærere» mellom virksomheter i så måte, ettersom deres legitimering bl.a. er arbeidstakernes beste. En fjerde forklaring kan være at arbeidstakere

er blitt mer selvbevisste, jamfør den høye andelen arbeidstakere som i seniorpolitisk barometer 2008 svarte at deres arbeidsinnsats var verdifull.

Et annet tema som gjenkjennes er redusert arbeidstid som forutsetning for å fortsette i jobben. Tilsvarende finner en også at noen uttrykker ønske om tilrettelegging av arbeidet eller arbeidsforholdene. Disse alternativene framkom særlig i KLP 2005 som ledernes alternativ, og praktiseres i virksomhetene (Midtsundstad 2007). Det er imidlertid verdt å legge merke til at disse alternativene nevnes av henholdsvis 17,9 og 13,5 prosent, mens 28,6 prosent nevnte økonomiske fordeler. 12,2 prosent nevnte arbeidets innhold, og 17,3 prosent la vekten på arbeidsmiljøet, mens 12,2 prosent nevnte egen helse som en betingelse for å fortsette. Resultatene for redusert arbeidstid og tilrettelegging av arbeidet uttrykker trolig behov for en mindre gruppe medarbeidere som forutser eller faktisk opplever reduksjon i sin arbeidsevne, og ser at det ville være nyttig med lettere arbeidspres. Det vil være nyttig for både individ og arbeidsgiver å imøtekomme slike ønsker. Om en ser bort fra gruppen «vet ikke / usikre» har flertallet av arbeidstakerne uttrykt andre prioriteringer.

To tema glimrer imidlertid med sitt fravær i resultatene fra seniorpolitisk barometer, sammenlignet med spesielt Midtsundstad (2007) sin undersøkelse av hva virksomhetene tilbyr. De to temaene er spørsmål som berører kompetanse, kompetanseutvikling og kompetanseoverføring, og helseforebyggende arbeid. I henhold til Midtsundstad ser virksomheten på disse tiltakene som viktige bidrag til utvikling av praktisk seniorpolitikk i virksomhetene. Virksomhetene begrunner oftest sin seniorpolitikk nettopp i kompetansespørsmålene (Mykletun og Furunes, 2009). Kompetansetemaet peker seg ut som et område for videre forskning. Tilsvarende er arbeidstakernes manglende prioritering av helsefremmende arbeid et tema som blir interessant både i et teoretisk og i et praktisk perspektiv på seniorpolitikk. Imidlertid er metodene i denne og de andre to studiene så ulike at en ikke kan trekke sikre slutninger her.

Tabell 8.2. Andel som har nevnt de ulike variablene. Sammenhenger testet med kji-kvadrat. Prosent. (N = 992).

	Tilrette- legging av arbeidet	Arbei- dets innhold	Redusert arbeids- tid	Ledelse/ arbeids- miljø	Økono- miske fordeler	Helse	Vet ikke
<b>Andel nevnt</b>	13,5	12,2	17,9	17,3	28,6	12,2	17,1
<b>Kjønn</b>	**			**		**	
Menn	10,2	13,9	15,7	20,8	28,3	8,8	19,0
Kvinner	16,5	10,9	20,0	14,6	29,3	15,2	15,7
<b>Alder</b>		(*)	(*)	*		*	
16–37 år	16,7	10,9	15,5	21,3	29,1	7,8	19,4
38–45 år	12,2	16,8	15,1	20,2	30,7	11,3	15,1
46–54 år	10,8	12,4	18,9	11,6	31,7	14,1	18,9
55–70 år	14,7	9,4	22,9	15,9	23,7	16,3	15,5
<b>Sivilstand</b>							
Gift / samboer	14,1	13,0	19,0	16,2	28,2	12,9	16,2
Ikke gift / sambo	12,2	10,4	15,5	20,5	30,6	10,8	19,8
<b>Allmennutdanning</b>	*	***	**				**
Ungdomsskole	14,5	8,4	13,3	13,3	26,3	13,3	22,9
Videregående skole	9,6	7,3	13,7	17,7	32,0	14,8	21,8
Universitet/høgskole	16,0	16,0	21,5	17,7	27,3	10,6	13,7
<b>Sektor</b>	***		***	***			**
Offentlig	18,6	11,0	23,4	12,3	31,0	10,4	13,9
Privat	9,2	13,6	13,2	22,0	27,2	13,8	20,1
<b>Region</b>		*					
Oslo	6,7	20,2	16,8	18,5	31,1	9,2	12,6
Østland	13,3	12,0	19,3	16,8	29,8	12,0	17,8
Vestland	15,2	8,7	16,9	17,7	26,0	13,4	18,2
Møre / Trøndelag	15,1	14,4	17,3	18,0	34,2	10,8	18,0
Nord-Norge	17,5	9,7	18,4	17,5	24,3	16,5	17,5
<b>Kommunetype</b>							
Primærnæring	19,6	8,7	17,4	19,6	31,5	13,0	19,6
Industri	12,9	8,2	17,0	14,4	29,2	15,8	16,4
Tjeneste mindre	12,1	12,5	15,8	18,2	29,3	12,5	19,2
Tjeneste store	13,7	14,6	20,1	17,8	27,8	10,6	15,7
<b>Inntekt</b>		***	*			*	*
-299.000	15,4	4,9	11,7	21,6	34,0	17,9	15,4
3–399.000	14,3	8,6	19,4	15,0	29,6	8,6	21,2
4–499.000	16,6	12,3	23,8	16,6	30,2	11,9	13,2
500.000 +	9,3	23,6	16,5	20,3	23,2	13,1	14,3
<b>Arbeidstid</b>		***				**	
1–34 t /uke	15	6,1	14,0	18,2	30,8	16,8	18,2
35–37 t /uke	14,4	9,4	17,7	16,2	30,0	9,7	18,8
38–39 t /uke	14,7	13,2	24,8	14,0	34,9	6,2	14,7
40 t + /uke	11,7	17,0	18,1	19,2	24,5	13,9	16,4
<b>Leder / ikke-leder</b>		***		*			
Leder / mellomleder	14,2	16,0	17,0	20,7	26,4	13,0	15,0
Ikke-leder	13,2	9,9	18,7	15,3	30,3	11,8	18,9

Hva en ser som forutsetninger for å forlenge arbeidskarrieren har i noen grad sammenheng med kjønn. Kvinner velger oftere enn menn både tilrettelegging av arbeidsplass / -oppgaver og forutsetningen om egen helse god nok til å fortsette i arbeidet. Dette er sannsynligvis et uttrykk for at kvinner oftere enn menn har tungt arbeid og er – kanskje blant annet derfor – opptatt av egen helse mer enn hva menn vanligvis er. Menn velger oftere enn kvinner ledelse og arbeidsmiljø som forutsetning, noe som kan gjenspeile at menn oftere enn kvinner jobber i privat sektor der arbeidsmiljø fokuseres oftere enn blant offentlig ansatte som en forutsetning for å forlenge karrieren (se nedenfor). En kan heller ikke se bort fra at kjønnsforskjellene i noen grad også gjenspeiler forskjell i lønn mellom kvinner og menn (se nedenfor).

Sivilstand viser ingen signifikante sammenhenger med hva en ser som forutsetning for å fortsette i arbeid ut over lavest mulige pensjonsalder. Derimot viser alder slike sammenhenger. Jo høyere alder personen har, jo mer sannsynlig er det at han / hun har tatt forbehold om at helsen er god nok til å fortsette i arbeidslivet. Alder har også sammenheng med å forutsette god ledelse og godt arbeidsmiljø, og her er det de yngste arbeidstakerne som oftest har nevnt denne forutsetningen. Det er også en tendens til at jo eldre en er, jo oftere vil en sette redusert arbeidstid som en forutsetning, men sammenhengen er bare marginalt signifikant. Det er også en marginalt signifikant sammenheng mellom alder og det å sette arbeidets innhold som en forutsetning, og her er det de yngste og eldste arbeidstakerne som sjeldnest har nevnt denne faktoren. Sammenliknet med aldersforskjellene i holdninger til pensjonering (kap. 3.7), er aldersforskjellene i hva som skal til for å fortsette, få og svake. Det tyder på at det er noe annet enn holdninger til pensjonering som påvirker hva som skal til for å fortsette. Arbeidsmotivasjon kan være en slik annen faktor, uten at vi har mulighet for å teste dette i seniorpolitisk barometer. Det betyr at det i så fall er generell arbeidsmotivasjon som gir utslag, f.eks. om en er indre motivert for arbeid vil en, uansett alder, legge mer vekt på arbeidets innhold enn om en er ytre motivert og legger mer vekt på økonomiske fordeler.

Utdanning har sammenheng med hva som skal til for å fortsette. Prioritering av tilrettelegging av arbeidsplassen er sjeldnest etterspurt av yrkesaktive med utdanning på videregående skoles nivå, og oftest etterspurt

av dem med bare grunnskole og dem med universitets- eller høgskole- utdanning. De med lengst utdanning har også oftere nevnt arbeidets innhold og redusert arbeidstid som tiltak eller forutsetninger for å forlenge arbeidskarrieren, og de er den gruppen som virker mest sikre i sine valg og prioriteringer, ved at de i minst grad har svart «vet ikke». At personer med høy utdanning prioriterer arbeidets innhold kan gjenspeile behov for å få nyttete kunnskaper og erfaringer helt fram til den dagen de slutter i sitt arbeid. Lang utdanning kan også gi fordeler som at en er mer oppdatert om alternativer og deres virkninger, og at det derfor også er færre med høy utdanning i gruppen som ikke vet hva som skal til for at de skal jobbe ett år til.

Stillingsnivå har sammenheng med preferanser for ulike tiltak og forutsetninger for å tenke seg en arbeidskarriere ut over vanlig pensjonsalder. Personer i lederstillinger prioriterer oftere enn kollegene i ikke ledende stillinger både arbeidets innhold og kvaliteten av arbeidsmiljøet og ledelsen som forutsetninger for forlenget arbeidskarriere. Resultatet kan ha implikasjoner for valg av strategier for virksomhetens seniorpolitikk.

Også årlig inntekt har sammenheng med valg av tiltak eller forutsetninger. Jo høyere inntekt, jo mer sannsynlig er det at personen vil prioritere arbeidets innhold som betingelse for å fortsette ut over mulig pensjonsalder. Dette kan virke rimelig i den forstand at høy inntekt har sikret et økonomisk grunnlag som gir rom for å prioritere andre verdier. Redusert arbeidstid velges oftere jo høyere inntekt personen har, men bare opp til 4–500.000 kroner i årsinntekt. Ved høyere inntekt er dette et noe sjeldnere valg. Resultatet kan gjenspeile at høy inntekt gir økonomisk rom for redusert arbeidstid eventuelt med redusert lønn, mens høyere inntekter er knyttet opp mot jobber der redusert arbeidstid er mindre realistisk. Egen helse er oftest nevnt av dem som har lavest inntekt, og sjeldnest av dem som tjener 3–400.000 kroner i året. Det kan tyde på at den første av disse gruppene har erfart at helsen svikter og at dette ligger bak deres lave inntekt. Gruppen med inntekt på 3–400.000 har også oftest svart at de ikke vet hvilke tiltak de skal prioritere. Sammenhengen mellom inntekt og hva som skal til for å fortsette, er med andre ord ikke systematisk og rettlinjert.

Det er også sammenhenger mellom offentlig eller privat sektor på den ene siden, og valgene/prioriteringene av tiltak eller forutsetninger som



svarpersonene har uttrykt. Offentlig ansatte har oftere enn ansatte i privat sektor prioritert tilrettelegging av arbeidsplassen / -oppgavene og redusert arbeidstid, mens ansatte i privat sektor oftere har prioritert ledelse og arbeidsmiljø, og uttrykker oftere at de ikke vet hva de ønsker å velge eller prioritere. Det siste kan tenkes å gjenspeile en generelt høyere usikkerhet om framtidutsiktene i privat enn i offentlig sektor, samt generelt et sterkere fokus på arbeidsmiljøet i privat sektor. Offentlig ansatte kan være mer innstilt på at deres arbeidsplass består, at miljøet uansett ikke lar seg forbedre, og mer vant til regler og forordninger som redskap for å løse utfordringer – i dette tilfelle et underliggende ønske om eller behov for reduksjon i eksponering for arbeidsbelastninger både i tid og i type. Ut over dette er det usikkert hva som kan ligge bak de observerte sammenhengene.

Arbeidstid har sammenheng med prioritering av tiltak og forutsetninger. Jo lengre ukentlig arbeidstid (også godt ut over 40 timer / uke), jo mer opptatt er personen av arbeidets innhold som en forutsetning for å fortsette karrieren ut over laveste pensjonsalder. Dette indikerer indre motivasjon bygget opp omkring et for personen interessant arbeid som drivkraft i en lang karriere. Egen helse nevnes oftest som forutsetning for de med kortest og lengst arbeidsuke. Det kan tenkes å gjenspeile bakenforliggende forhold av diametralt motsatt karakter. Personer med kort ukentlig arbeidstid har trolig i større grad enn andre, helseproblem som de ser kan redusere mulighetene deres for en lang arbeidskarriere, mens personer med ekstra lang ukentlig arbeidstid kan være bekymret for at nettopp den lange arbeidstiden kan gå ut over deres helse og derved redusere mulighetene for en lang karriere. Personer med «vanlig» arbeidsuke (35–39 timer per uke) har sjeldnest uttrykt helse som forutsetning, og det kan være i denne gruppen at en finner dem med de beste forutsetningene for en lang karriere.

Til sist må det nevnes at geografisk region har sammenheng med valg av tiltak eller forutsetninger for forlenget arbeidskarriere på et område – arbeidets innhold. Personer i Oslo-regionen har oftere enn i andre regioner valgt arbeidets innhold som forutsetning, mens personer på Vestlandet og i Nord-Norge har sjeldnere valgt dette alternativet. En rimelig forklaring kan være knyttet opp mot typen av virksomheter i de ulike regionene. Oslo har mange kunnskapsintensive virksomheter og trekker derved til seg høyt

kompetente arbeidstakere, noe som igjen setter forventningsnivået høyere også for det å forlenge egen arbeidskarriere. Det omvendte forholdet kan gjelde for Vestlandet og Nord-Norge.

Det eneste valget av tiltak eller forutsetninger for å jobbe lengre som ikke har spesielle sammenhenger med noen av bakgrunnsvariablene er *økonomiske fordeler*, som også var det oftest valgte tiltaket eller forutsetningen. Ønsket om å bytte arbeidsinnsats ut over første mulighet til å ta ut pensjon med økonomiske fordeler er altså det mest populære alternativet uansett bakgrunnsforhold, og kan antas å være en sikker strategi for å heve den faktiske avgangsalderen overfor fra 1/4 til 1/3 av de yrkesaktive. På den andre siden finner en at den forutsetningen som er relatert til det høyeste antall av bakgrunnsvariabler er *arbeidets innhold*, som har sammenheng med utdanningsnivå, inntekt, stillingsnivå, arbeidstid og geografisk region. Fordeling av interessante arbeidsoppgaver kan derved også være et virkemiddel for ledelsen om en ønsker å beholde eldre arbeidstakere ut over første mulighet til å gå av med pensjon, selv om dette tiltaket nevnes relativt sjelden av de eldste arbeidstakerne.

### 3.8.5 Sammenhengene mellom tilgang på AFP (Avtalefestet pensjon) og hva som skal til for å arbeide ett år lenger etter mulighetene til å gå av med pensjon

Adgang til AFP (Avtalefestet pensjon) har vært en viktig faktor i utviklingen av den faktiske pensjonsalderen. En kan tenke seg muligheten av at ansatte som har adgang til å slutte med AFP ved fylte 62 vil kunne ha mer overskudd og krefter til å fortsette i arbeidet etter dette tidspunkt, sammenlignet med dem som ikke har slik adgang og må fortsette i arbeidet til fylte 67 år. Et spørsmålet er da om det er sammenheng mellom deres viten om en slik mulig tilgang og deres prioriteringer eller valg av tiltak eller forutsetninger for å forlenge arbeidskarrieren ett år ut over første mulighet til å gå av med pensjon. I det følgende analyseres slike sammenhenger i forhold til tiltakene og forutsetningene som er oppgitt i undersøkelsen. AFP har først og fremst vært tilgjengelig for ansatte i offentlig sektor, og forskjeller mellom offentlig og privat sektor vil derfor i noen grad bli gjenspeilet i disse analysene.

I alt har 63 prosent av utvalget svart at de har tilgang på AFP i sitt nåværende arbeid, 21 prosent mener at de ikke har slik tilgang, og 17 prosent svarer at de er usikre på om de har tilgang på AFP. I alderen 55–61 år, de som står nærmest en mulig avgang ved 62 år, er det 76 prosent som sier de har tilgang til AFP, 18 prosent svarer nei og 5 prosent vet ikke.

Det er sammenheng mellom det å vite at en har tilgang på AFP og valget av tilrettelegging av arbeidsforholdene eller arbeidsplassen som forutsetning for å arbeide videre etter å ha oppnådd mulig pensjonsalder (Tabell 8.3). Av gruppen som har tilgang på AFP er det flere som har nevnt tilrettelegging av arbeidsplassen enn det er i gruppen som ikke har tilgang. Gruppen som er usikre / ikke vet om de har tilgang på AFP svarer omtrent likt med de som ikke har AFP-tilgang.

Det er også sammenheng mellom det å vite at en har tilgang på AFP og valg av redusert arbeidstid som tiltak eller forutsetning for å arbeide videre etter å ha oppnådd mulig pensjonsalder. Av gruppen som har tilgang på AFP er det flere som ville velge redusert arbeidstid enn det er i gruppen som ikke har tilgang. Gruppen som er usikre / ikke vet om de har tilgang på AFP svarer omtrent likt med de som ikke har AFP-tilgang. Tilsvarende er det sammenheng mellom det å vite at en har tilgang på AFP og prioritering av ledelse og arbeidsmiljø som tiltak eller forutsetning for å arbeide videre etter å ha oppnådd mulig pensjonsalder. Men i motsetning til resultatene for tilrettelegging og redusert arbeidstid er det i gruppen som ikke har tilgang på AFP flere som ville velge redusert arbeidstid enn det er i gruppen som har slik tilgang. Gruppen som er usikre / ikke vet om de har tilgang på AFP svarer omtrent likt med de som ikke har AFP-tilgang. Videre er det sammenheng mellom det å vite at en har tilgang på AFP og vektlegging av egen helse som forutsetning for å arbeide videre etter å ha oppnådd mulig pensjonsalder. Men i motsetning til resultatene for tilrettelegging og redusert arbeidstid er det her flere i gruppen som har ikke har tilgang på AFP at det er prioriteringen av egen helse er mest uttalt. Gruppen som er usikre / ikke vet om de har tilgang på AFP svarer omtrent likt med de som har AFP-tilgang.

Det er ikke sammenheng mellom det å vite at en har tilgang på AFP og prioritering av arbeidets innhold som forutsetning for å arbeide videre etter å ha oppnådd mulig pensjonsalder. Det er heller ikke sammenheng mellom det

å vite at en har tilgang på AFP og prioritering av økonomiske fordeler som tiltak eller forutsetning for å arbeide videre etter å ha oppnådd mulig pensjonsalder. Videre er det ikke sammenheng mellom det å vite at en har tilgang på AFP og prioritering av økonomiske fordeler som tiltak eller forutsetning for å arbeide videre etter å ha oppnådd mulig pensjonsalder.

Tabell 8.3. Andel av respondenter som har nevnt de ulike variablene etter om en har tilgang til AFP. Sammenhenger testet med *kji*-kvadrat. (N = 992).

	Tilrette- legging av arbeidet	Arbeidets innhold	Redusert arbeidstid	Ledelse og arbeids- miljø	Økono- miske fordeler	Helse	Vet ikke
Tilgang til AFP	***		***	***		*	
Ja	16,4	11,7	22,8	14,0	28,6	10,6	16,7
Nei	11,0	12,2	9,8	23,4	32,2	18,0	17,6
Vet ikke	13,4	14,6	10,4	23,2	25,6	11,6	18,9

Sammenfattende kan en si at det er noen grad av sammenheng mellom tilgang på AFP i nåværende arbeidsforhold og prioriteringer eller valg av tiltak eller forutsetninger for å fortsette i arbeidet etter oppnådd mulig pensjonsalder. Men sammenhengene er ikke entydige. I to av analysene (tilrettelegging av arbeidet / arbeidsplassen og redusert arbeidstid) er det personer med tilgang på AFP som oftest nevner tiltakene som prioriterte løsninger for sitt vedkommende. I to av analysene (prioritering av ledelse og arbeidsmiljø og vektlegging av egen helse) er det de uten tilgang til AFP som oftest nevner disse løsningene. De som er usikre på om de har tilgang på AFP svarer stort sett likt med de som ikke har tilgang. I tre av de syv analysene (prioritering av arbeidets innhold, vektlegging av økonomiske fordeler, og usikkerhet i valg av tiltak eller forutsetninger) er det imidlertid ingen slike sammenhenger. Resultatene antyder at ansatte med tilgang til AFP i større grad enn andre er opptatt av å redusere belastningene i arbeidet gjennom bedre tilrettelegging og kortere eksponering i forhold til arbeidets krav, mens ansatte uten AFP-tilgang har mer fokus på et godt miljø og oppmuntring fra egen leder samt god helse. Ut over dette er det vanskelig å lage vidtrekkende konklusjoner om hvilken rolle tilgang på AFP kan ha for valg eller prioritering av tiltak eller forutsetninger for å fortsette i arbeidet ut over første mulighet til avgang med pensjon.

### 3.8.6 Oppsummering

Økonomiske fordeler, særlig høyere lønn, er det som nevnes av flest som en forutsetning for å jobbe ett år til (29 prosent nevner det). Det er ingen spesielle grupper som legger mer vekt på økonomiske fordeler enn andre. Redusert arbeidstid (f.eks. ekstra ferie) nevnes av 18 prosent, mest av de med høy utdanning og i offentlig sektor, av ansatte med middels høy inntekt, og i økende grad med økende alder. Ledelse og arbeidsmiljø (f.eks. trivsel, arbeidslyst, å føle seg nyttig) nevnes av 17 prosent, mest av menn, unge medarbeidere, i privat sektor og av ledere. Tilrettelegging av arbeidet nevnes av 14 prosent, mest av kvinner, blant medarbeidere med enten lav eller høy utdanning, og i offentlig sektor. Arbeidets innhold nevnes av 12 prosent, særlig av folk i alderen 38–45 år, med høy utdanning, høy inntekt og lang arbeidstid, og av ledere. Helse nevnes også av 12 prosent, oftere med økende alder, av kvinner, av medarbeidere med lav inntekt og kort arbeidstid. Så er det også en stor gruppe som svarer at de ikke vet hva som kunne få dem til å fortsette ett år lenger. De utgjør 17 prosent og finnes særlig blant dem med middels eller lavere utdanning og i privat sektor, og med årlige inntekter mellom 300.000 og 399.000 kroner.

Flere bakgrunnsvariabler har sammenheng med hva medarbeiderne anser som forutsetninger for å ville arbeide ett år ut over første mulighet til å ta ut pensjon. Noen av disse er knyttet til arbeidsplassen og organisering av arbeid, mens noen er særtrekk ved personen.

Mest i øyenfallende er forskjellene mellom privat og offentlig sektor, hvor tilrettelegging og redusert arbeidstid er oftest nevnt i offentlig sektor, mens kvaliteten av ledelse/arbeidsmiljø er oftest nevnt i privat sektor, og størst usikkerhet finnes også blant medarbeidere i privat sektor. Andre faktorer knyttet til arbeidsplassen har også sammenheng med hvilke forutsetninger som nevnes. Arbeidets innhold nevnes oftere jo høyere inntekt personen har, mens helse nevnes oftere av dem med lavest inntekt og sjeldnest av dem med inntekt mellom 300.000 og 399.000 kroner, og denne gruppen står også for den høyeste forekomsten av usikkerhet om forutsetninger. Redusert arbeidstid er oftest nevnt av medarbeidere med 400.000–499.000 kroner, og sjeldnest av dem med lavest inntekt. Arbeidets innhold nevnes oftere jo flere timer en arbeider per uke, og helse oftest av de som har kortest arbeidstid per uke og sjeldnest for dem med fulltids arbeidsuke.

Ledere nevner oftere arbeidets innhold og kvaliteten av ledelse og arbeidsmiljø som forutsetninger for å fortsette i arbeid ett år ut over tidligst mulige pensjonsalder. Tilgang til avtalefestet pensjon (AFP) er også et særtrekk ved noen jobber, og forekommer oftere i offentlig enn i privat sektor. Det er sammenheng mellom forutsetninger og hvor vidt personen svarer at han / hun kjenner til at de har / ikke har, eller ikke vet om de har adgang til AFP i nåværende jobb. De som bekrefter at de vet at de har adgang til AFP nevner oftere enn resten av gruppen tilrettelegging av arbeid og redusert arbeidstid som forutsetninger, men sjeldnere enn de som ikke har adgang til AFP at de forutsetter god helse og god ledelse og godt arbeidsmiljø.

Kjønn og alder er også av betydning. Kvinner nevner oftere enn menn tilrettelegging og helse som forutsetning, mens menn oftere nevner ledelse og arbeidsmiljø. Med økende alder nevnes oftere helse og redusert arbeidstid som forutsetning, mens arbeidets innhold oftest er nevnt av yngre middelaldrende og sjeldnere av eldre medarbeidere, og ledelse / arbeidsmiljø nevnes ofte av de yngste aldersgruppene. Utdanningsnivå har også sammenheng med hvilke forutsetninger som nevnes. Arbeidets innhold nevnes oftere jo høyere utdanning personen har, og redusert arbeidstid nevnes oftest av de med høyskole- og universitetsutdanning. Tilrettelegging av arbeid nevnes oftest av de med lavest og høyest utdanning, og usikkerhet («vet ikke») er oftest nevnt av de med lavere utdanning. Sivilstand har ikke sammenheng med hvilke forutsetninger som blir nevnt. Region og kommunetype har liten eller ingen sammenheng med forutsetninger for å jobbe lengre.

Det er med andre ord mange forhold som kan bidra til å få folk til å velge senere pensjonering. Tidligere undersøkelser har vist at type motivasjon for arbeid spiller en viktig rolle når det gjelder hvilke tiltak som kan virke. Yrkesaktive med ytre motivasjon for jobben vil påvirkes av økonomiske fordeler, mens de med indre motivasjon vil påvirkes mer av arbeidets innhold, trivsel og å føle seg nyttig. Økonomiske insentiver synes å kunne påvirke en stor gruppe. Hvor sterk påvirkningen vil være avhenger selvsagt av insentivenes størrelse, hvor mye høyere lønn en får hvis en fortsetter. Men det kan også være at høyere lønn i seg selv signaliserer at arbeidsgiver setter pris på arbeidstakeren og ønsker at han fortsetter. I så fall er det ikke størrelsen på lønnsøkningen som er avgjørende.



## 4 Oppsummering, diskusjon

Denne studien av endringer i ulike sider ved seniorennes plass på arbeidsmarkedet er basert på tidsserier fra seniorpolitisk barometer 2003 til 2008. I denne perioden har det vært stor offentlig oppmerksomhet rundt behovet for eldre arbeidskraft og for at flere jobber lenger før de tar ut pensjon. Oppmerksomheten har dels vært knyttet til pensjonsreformen, dels til IA-avtalen og dels til Senter for seniorpolitikks kampanjer (Krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet og VinnVinn-kampanjen). Samtidig (tydeligst fra 2005) har sysselsettingen økt i alle aldersgrupper og arbeidsledigheten har gått ned. Fram til høsten 2008 har det med andre ord vært en gunstig situasjon på arbeidsmarkedet.

I seniorpolitisk barometer fra 2003 til 2008 har vi registrert mange positive trekk for seniorer i arbeidslivet. Vi har sett det i seniorpolitisk barometer for ledere (Solem 2008, Dalen 2008b) og vi ser slike trekk også i denne analysen av seniorpolitisk barometer for yrkesaktive. I denne rapporten har vi, ved siden av endringer over perioden, også sett på forskjeller mellom ulike gruppers oppfatninger av eldre og arbeid. Det er i første rekke ulike aldersgruppers oppfatninger vi er interessert i. Er oppfatningene så ulike at det er grunnlag for motsetninger mellom generasjonene på arbeidsplassen? Vi ser også på seniorennes oppfatninger spesielt og hvordan ulike grupper av seniorer kan se ulikt på spørsmål om aldring og arbeid.

Denne rapporten dekker åtte temaområder som handler om aldring og arbeid:

1. Oppfatninger om «eldre» og aldring i arbeidslivet
2. Oppfatninger om eldres arbeidsevne
3. Kjennetegn ved det psykososiale arbeidsmiljøet
4. Oppfatninger om aldersdiskriminering
5. Meninger om seniorpolitikk
6. Jobbtilfredshet, mestring av jobben
7. Ønsker om pensjonering og fortsatt arbeid.
8. Hva som skal til for å jobbe ett år lenger



Det åttende temaet ble med først de siste to årene og bare resultatene fra 2008 analyseres. For hvert av de sju første temaene vil vi diskutere følgende spørsmål:

- A. Har det skjedd endringer i oppfatningene om aldring og arbeid fra 2003 til 2008?*
- B. Har det skjedd endringer i seniorennes oppfatninger om aldring og arbeid, og har det skjedd endringer i noen grupper av seniorer?*
- C. Er det forskjeller i ulike aldersgruppers oppfatninger om aldring og arbeid?*
- D. Er det forskjeller i oppfatninger om aldring og arbeid mellom ulike undergrupper av seniorer?*
- E. Hvordan henger endringer i seniorennes oppfatninger sammen med endringer i lederes oppfatninger om aldring og arbeid?*

#### **4.1 Har det skjedd endringer i oppfatningene om aldring og arbeid fra 2003 til 2008?**

Når vi ser på endringer i det samlede materialet (alle aldersgrupper) har det først og fremst skjedd en endring ved at yrkesaktive ønsker seg senere pensjonering i 2008 enn i 2003. Det er 10 prosentenheter flere (hhv. 35 og 45 prosent) som vil fortsette etter at de får muligheten til å slutte og gjennomsnittlig ønsket pensjoneringsalder er 1,5 år høyere. Disse endringene er positive i forhold til målsettingene i pensjonsreformen, IA-avtalen og de seniorpolitiske kampanjene. Det er ikke dermed sagt at de observerte endringene er en direkte effekt av disse tiltakene. Pensjonsreformen er ikke en gang iverksatt i perioden. Den kan likevel ha påvirkningskraft gjennom den offentlige oppmerksomhet og diskusjon den har blitt gjenstand for. De yrkesaktive kan ha tatt til seg signalene om at det er behov for at eldre fortsetter lenger i arbeid. Det har jo også i samme periode skjedd en økning i sysselsettingen blant seniorenne, men ikke spesielt blant seniorenne. De har vært med i den generelle økningen i sysselsettingen i perioden.

Over den korte perioden fra 2005 (første observasjonsår for noen av spørsmålene) til 2008 har det skjedd merkbare endringer både ved større oppslutning om ansiennitetsprinsippet ved oppsigelser og i motstanden mot øvre aldersgrenser. I 2008 mente 50 prosent av alle yrkesaktive at det ikke

bør være en øvre aldersgrense for hvor lenge en arbeidstaker skal ha rett til å fortsette i yrkeslivet, mot 38 prosent i 2003. Eldre synes å ha styrket sin posisjon og anseelse på arbeidsmarkedet.

Endringene i oppfatningene om eldre arbeidstakers kvaliteter er ikke store, men de går mest i positiv retning. Den tydeligste endringen er at færre mener at arbeidstakere over 50 år har dårligere evne til å mestre data og PC enn yngre. Oppfatningene av eldres dataevner har dermed blitt mer positive over den korte observasjonsperioden fra 2005 til 2008. I samme positive retning peker også at grensen for hvem som kalles eldre i arbeidslivet har forskjøvet seg oppover fra i gjennomsnitt 55,1 år i 2003 til 56,4 år i 2008.

Vi kan bare spore små endringer i de psykososiale arbeidsmiljøfaktorene som det er spurt om i seniorpolitisk barometer. Det tydeligste er at flere opplever at de i stor grad har mulighet til å få nye arbeidsoppgaver om de ønsker det. Det er små forskjeller etter alder og blant senioren var det 27 prosent i 2003 og 34 prosent i 2008 som i stor grad hadde mulighet for nye arbeidsoppgaver.

Vi finner stort sett ingen endring fra 2003 til 2008 når det gjelder aldersdiskriminering. Stort sett svarer de yrkesaktive det samme i 2008 som i 2003, men det er litt færre som har opplevd at eldre sjeldnere får være med på kurs og opplæring i arbeidstiden. Den lille endringen vi finner, går med andre ord i positiv retning. Heller ikke i indikatorer på jobbtfredshet finner vi tydelige endringer i perioden.

Alt i alt er endringene fra 2003 (eller 2005) til 2008 små, men de endringene som er tydelige går stort sett i positiv retning.

## **4.2 Har det skjedd endringer i seniorennes oppfatninger om aldring og arbeid, og har det skjedd endringer i noen grupper av seniorer?**

Endringene i seniorennes svar følger i stor grad mønsteret for andre aldersgrupper. Det er små endringer i seniorennes oppfatninger om eldre arbeidskraft, men som i yngre aldersgrupper en tydelig mer positiv oppfatning av eldres evne til å mestre data og PC. Også seniorenne setter grensen for hvem som er eldre i arbeidslivet høyere i 2008 (56,8 år) enn i 2003 (55,4 år). Men i tillegg er det blant seniorenne en større andel som selv regner seg som eldre,

særlig ser vi det i kommunal sektor der henholdsvis 37 (2003) og 58 prosent (2008) regnet seg selv som eldre i arbeidslivet. Dette kan ha sammenheng med at eldre har blitt mer ettertraktet i kommunal sektor enn i privat sektor. Seniorene kan tenkes å lettere akseptere seg selv som «eldre» når det forbindes noe positivt og ettertraktet med eldre i arbeidslivet.

Seniorene viser det samme mønsteret som yngre også når det gjelder oppfatninger av hvor ofte det foregår aldersdiskriminering i arbeidslivet. Heller ikke blant dem som tilhører gruppen av eldre som kan være offer for slik diskriminering det spørres om, er det dermed endringer å spore i perioden fra 2003 til 2008 – verken til det bedre eller til det verre.

Det er heller ikke noe som tyder på at seniorennes holdninger til å kunne si opp eldre før yngre ved nedbemanning eller til øvre aldersgrenser i arbeidslivet, har endret seg annerledes enn i yngre aldersgrupper. Oppslutningen om ansiennitetsprinsippet og motstanden mot øvre aldersgrenser synes å ha økt også blant seniorenne.

Seniorennes jobbtilfreds og tilknytning til jobben synes, som i yngre aldersgrupper, ganske uforandret over perioden. Vi finner et par tendenser til at flere statsansatte seniorer synes de har for mye å gjøre i 2008 enn i 2003, og samtidig at færre statsansatte gleder seg til å gå på jobben. Vi har ikke grunnlag for si noe om hva som kan ligge til grunn for dette, men det tilsier at ledere i staten bør være oppmerksom på seniorennes arbeidsmengde og ta vare på deres arbeidsglede.

For å se nærmere på seniorennes opplevelse av sitt psykososiale arbeidsmiljø har vi gruppert arbeidsmiljøspørsmålene i tre indekser; stay (mulighet for å lære, selvbestemmelse og mulighet for nye arbeidsoppgaver), stay/push (jag og mas, kolleger spør om råd) og push (lite variasjon, vanskelige data-systemer). Stay-indeksen tyder på et noe mer inkluderende arbeidsmiljø for seniorenne i 2007 og 2008 enn tidligere, men uten at det er en rettlinjert endring fra 2003 til 2008. På den mer tvetydige stay/push-indeksen med både positive og negative elementer, var det flest av seniorenne som opplevde stor grad av denne faktoren i 2006, hvoretter retningen snudde slik at nivået i 2008 var det samme som i 2003. Push-faktoren (utstøtning) viser stor grad av stabilitet over tid og endrer seg verken rettlinjert eller i bølger når vi ser alle seniorenne under ett.

Seniorer i privat sektor har opplevd en positiv utvikling i stay-faktoren fra 2003 til 2008. I push-faktoren synes det å ha skjedd en negativ utvikling for seniorer med middels utdanning, for seniorer i statlig sektor og for seniorer som arbeider deltid. Særlig for disse gruppene trengs det innsats for å redusere forekomsten av push-elementene (lite variasjon og vanskelige data-systemer). Mye av løsningen på dette vil kunne ligge i opplæringen av seniorenne, slik at en ikke fastner i gamle arbeidsmåter og får mulighet til å utvikle seg ut fra egne forutsetninger i forhold til nye datasystemer.

### 4.3 Er det forskjeller i ulike aldersgruppers oppfatninger om aldring og arbeid?

Er holdningene til eldre mer positive blant eldre selv? I så fall kanskje det ligger en selvtjenende skjev vurdering til grunn – at eldre overvurderer sine egenskaper. Eller er de mer positive fordi de kjenner sine egne og andre eldres kvaliteter bedre enn yngre – og er mer realistiske. De yngre kan være mer preget av de generelt ganske negative oppfatningene av eldre i vår kulturkrets (Palmore 2005). De eldres holdninger til eldre kan også være mer negative enn yngres holdninger, kanskje fordi også eldre har overtatt samfunnets overdrevne negative oppfatninger av eldre og aldring (Levy 2003), eller fordi de kjenner egne og andre eldres svakheter bedre enn yngre – og er mer realistiske. Vi kan ikke teste disse forklaringene i dette materialet, men kan få innspill til om det er aldersforskjeller som trenger forklaring, og som kan være av praktisk betydning i forholdet mellom yngre og eldre i arbeidslivet.

Resultatene viser ulike mønstre. Dels er det mer positive oppfatninger om aldring og om situasjonen for eldre i arbeidslivet blant eldre selv, dels mer negative oppfatninger og dels svært små aldersforskjeller i oppfatningene.

*Eldre er mest positive til eldres arbeidsprestasjoner og mest tilfreds med jobben*

Eldre er mer enige i at eldres arbeidsprestasjoner er minst like gode som yngres, i at eldre er minst like interessert i å lære, i at de over 50 år har bedre evne til å løse vanskelig arbeidsoppgaver og i at de over 50 er bedre enn yngre til å lede andre. På den annen side er det ingen tydelige forskjeller mellom

eldre og yngre i synet på eldres evne til å mestre data og PC og heller ikke i synet på om mange 70-åringer kan yte like mye i jobben som de som er 10-15 år yngre. Men de aller eldste yrkesaktive, de over 67 år, er de som i størst grad mener at 70-åringer kan yte like mye som yngre. Som på de andre spørsmålene der eldre ser mest positivt på eldre arbeidskraft, kan det være en selvtjenende skjev vurdering som ligger til grunn, at en tror best om den gruppen en selv tilhører. Men det kan også være at de over 67 år som er i arbeid faktisk gjør en like god jobb som yngre kolleger. Det er kanskje blant annet derfor at de er i arbeid.

Det kan også være at de over 50 år, som er i arbeid, faktisk mener at de er like interessert i å lære som før og kanskje derfor også minst like interessert, sammenliknet med de som i dag er under 50 år. Det samme kan gjelde oppfatningen om arbeidsprestasjoner, evne til å løse vanskelige arbeidsoppgaver og evne til å lede andre. Hvis det er dekning for disse oppfatningene, er det de yngre som feilvurderer eldre arbeidskraft. Gjennomgående overdrevne negative forestillinger om aldring i vår kultur (Levy 2003, Palmore 2005) kan i så fall forklare de yngres feilvurderinger. Levy (2003) mener imidlertid at kulturens negative forestillinger om aldring i stor grad deles av eldre selv. Resultatene fra seniorpolitisk barometer tyder på at dette generelle negative bildet bare deles av eldre aldersgrupper når det gjelder forestillinger om eldres evne til å mestre data og PC, men ikke på de andre vurderingene av eldre arbeidskraft.

Uansett hvem som måtte ha de «riktigste» oppfatningene, er oppfatningene så ulike at de kan gi grunnlag for at eldre kan føle at de ikke blir verdsatt etter fortjeneste. Om det kan gi grunnlag for direkte generasjonskonflikter er mer tvilsomt.

Undersøkelser av arbeidsprestasjoner i ulike aldersgrupper tyder på at det generelt er små forskjeller i arbeidsprestasjoner knyttet til alder, men at dette varierer med yrke (jf. Solem 2007, 2008b). Dermed synes eldres oppfatninger av eldres arbeidsprestasjoner å ligge nærmere det forskningen viser om aldersforskjeller i arbeidsprestasjoner.

Også når det gjelder jobbtilfredshet finner vi det mest positive bildet blant de eldre. Riktignok er det både de yngste og de eldste som i minst grad synes de har for mye å gjøre, men andelen som alltid gleder seg til å gå på

jobben og andelen som mestrer arbeidsoppgavene meget godt, øker med alderen. Det er særlig de over 62 år som i mindre grad synes de har for mye å gjøre på jobben og som alltid gleder seg til å gå på jobben. I noen grad henger det sammen med at flere i den alderen arbeider deltid, men deltid forklarer bare noe av den større arbeidsgleden i alderen 62–66 år. Hva annet det er ved alder som kan forklare høyere arbeidsglede særlig i AFP-alderen kan vi ikke si sikkert. Men i AFP-alderen har flere av de yrkesaktive aktivt valgt å ville jobbe framfor å pensjoneres. Det er ikke urimelig at det medfører at de som jobber har større arbeidsglede fordi de med størst arbeidsglede fortsetter å jobbe, men kanskje også fordi de som velger å jobbe får forsterket arbeidsgleden gjennom sitt aktive valg.

### *I holdninger til pensjonering er de yngste og de eldste mest like*

De fleste årene og i det samlede materialet er det en kurvilineær sammenheng mellom alder og om en kan tenke seg å fortsette i arbeid og mellom alder og ønsket pensjoneringsalder. De yngste og de eldste ønsker i størst grad å fortsette og de ønsker senest pensjonering. Noe av forklaringen kan ligge i aldersgruppene imellom ytterpunktene. Dobbeltarbeid i de aldersgrupper der begge i parforhold med små barn har en yrkeskarriere, kan gi belastninger i hverdagen som gjør pensjonering forlokkende. Mønstrer i aldersforskjellene er det samme for menn og kvinner. Ut fra den forutsetning at yrkesaktive kvinner med barn og et hovedansvar for hjemmet, vil føle dobbeltpresset sterkest, ville vi forventet at mønsteret var tydeligst for kvinner. Vi finner med andre ord ingen tydelig støtte for hypotesen om at dobbeltarbeid medfører ønske om tidligere pensjonering. Men det kan også tenkes at menn i økende grad kan være preget av familiens samlede ansvar for arbeid og hjem, barn og fritid (dobbeltarbeid) og at kjønnsforskjellene i holdninger til pensjonering dermed blir mindre.

Når interessen for å fortsette øker med økende alder kan det ha sammenheng med en tendens til foretrekke arbeid når «sannhetens øyeblikk» med pensjonering nærmer seg (Solem 1989). Dette gjelder de som har ambivalente (både positive og negative) følelser i forhold til pensjonering. Det positive (tiltrekningen) vil ofte være sterkest når en er langt fra sannhetens øyeblikk, mens det negative (frastøtningen) ofte vil være sterkest

når datoen for pensjonering nærmer seg. Yngres mer positive holdninger til sen pensjonering trenger en annen forklaring. Kanskje har de yngste fanget opp kulturelle endringer med mer positive holdninger til sen pensjonering. Uansett er det lenge til det blir aktuelt for de yngste å bestemme seg for når de skal pensjoneres. Mye kan ha endret seg til da.

### *Små aldersforskjeller i definisjonen av «eldre i arbeidslivet» og i oppfatninger om forekomst av aldersdiskriminering*

Det er svært små forskjeller mellom ulike aldersgruppers syn på hvem som er «eldre» i arbeidslivet. Mellom ytterpunktene, de aller yngste (under 30 år) og de aller eldste (over 67 år) er det imidlertid klare forskjeller. De yngste setter grensen ved ca. 55 år og de eldste setter den ved ca. 60 år. Mellom disse ytterpunktene er det stor enighet på tvers av alder om at man regnes som eldre fra et sted mellom 55,2 og 56,5 år – og i gjennomsnitt for alle aldersgrupper: 56,0 år. I den største gruppen av yrkesaktive (mellom 30 og 66 år) synes dermed oppfatningen av hvem som er eldre å være relativt uavhengig av ens egen alder. Vi ser ingen tydelig tendens til å ville skyve grensen foran seg. Dette kunne tolkes som at det å bli oppfattet som eldre i arbeidslivet ikke er spesielt truende.

Men selv om det rimeligvis er mer vanlig å oppleve seg selv om eldre med økende alder, er det blant dem vi har definert som seniorer, de over 55 år, bare omtrent halvparten som oppfatter seg selv som eldre i arbeidslivet. Når det er stor enighet på tvers av alder, om grensen for eldre i arbeidslivet, kan det henge sammen med at mange av dem som er over denne grensen ikke selv regner seg som eldre. Det tyder på at det også blant eldre selv er en tendens til å ville unngå å bli regnet i denne gruppen. Det samme inntrykk får vi av om en tror at arbeidsgiveren oppfatter en som eldre. I ingen aldersgruppe er det over halvparten som tror at arbeidsgiveren oppfatter dem som eldre. Så selv om oppfatningene av «eldre» har endret seg i positiv retning, synes det fortsatt ikke å være spesielt populært å bli oppfattet som eldre. Det kan henge sammen med at holdningene til eldre og aldring er så gjennomsyret negative i vår kultur (jf. Levy 2003) at noen små forskyvninger i oppfatningene av eldre arbeidskraft ikke gjør det vesentlig mer ettertraktet å bli oppfattet som «eldre» – heller ikke i arbeidslivet.

Det er også små forskjeller mellom ulike aldersgruppers oppfatning av hvor ofte det foregår diskriminering av eldre i arbeidslivet. Et klart flertall på ca. 2/3 i alle aldersgrupper har opplevd at det, i det minste av og til, foregår diskriminering av eldre i arbeidslivet. Det er ubetydelige forskjeller mellom aldersgruppene, og med andre ord stor enighet på tvers av alder om at det foregår diskriminering av eldre i arbeidslivet. Dette kan tolkes som et uttrykk for at det i stor grad er synlig for alle at det foregår diskriminering av eldre. På den annen side kunne vi forvente at den gruppen som er gjenstand for diskriminering, de eldre, ville se slik diskriminering oftere enn de som ikke selv er gjenstand for den. Når de eldre ikke oftere har opplevd at det foregår diskriminering av eldre i arbeidslivet, kan det skyldes at også Eldres oppfatninger mer er basert på hva de har hørt enn hva de selv har opplevd.

Men på noen områder opplever eldre likevel oftere at eldre diskrimineres. Det gjelder ved at eldre, særlig i afp-alderen (62–66 år), i større grad enn yngre mener at eldre sjeldnere får være med på kurs og opplæring. Flere av 62–66-åringene mener også at eldre forbigås ved forfremmelser og intern rekruttering og at eldre får mindre lønnsøkninger enn yngre. Dette kan tyde på at de eldre i afp-alderen er mest utsatt for diskriminering, eller for visse former for diskriminering. På den annen side finner vi ikke noen slik tendens når det gjelder at yngre blir foretrukket ved innføring av ny teknologi og nye arbeidsmåter, eller på det generelle spørsmålet om diskriminering på grunn av alder. Heller ikke indeksen som summerer alle fem spørsmålene om aldersdiskriminering viser noen aldersforskjeller i oppfatninger av forekomst.

### *Blandete mønstre for aldersforskjeller i psykososialt arbeidsmiljø og seniorpolitiske holdninger*

Psykososiale arbeidsmiljøfaktorer viser dels ingen aldersforskjeller (push-faktoren og stay/push-faktoren), dels at senioren i større grad opplever selvbestemmelse i jobben og dels at de i mindre grad enn yngre opplever å få muligheter til å lære nye ting (stay-faktoren). En utfordring for seniorpolitikken framover er derfor å sikre senioren bedre læringsmuligheter. Dette understrekes også at eldre som nevnt, og særlig i afp-alderen (62–66 år), i større grad enn yngre mener at eldre sjeldnere får være med på opplæring.



Læring og utvikling er viktig for jobbutførelsen helt fram til den siste dag på jobben (Solem 2008b).

Det er også blandete resultater når det gjelder ulike aldersgruppers seniorpolitiske holdninger. Det er særlig i alderen over 50 år at mange er uenig i at eldre bør kunne sies opp før yngre, mens det i større grad er yngre som er motstandere av øvre aldersgrenser. Det første kan ha sammenheng med egeninteresse som eldre, mens det andre mer kan knyttes til generasjonsforskjeller i synet på kollektive løsninger og individualisme. Forskjellene er imidlertid ikke store. Også flertallet av de yngste (– 29 år) er helt eller delvis uenig i at eldre bør kunne sies opp før yngre ved nedbemanning. Og de aller eldste (67 år+) er de som i størst grad er motstander av øvre aldersgrenser. Hele to tredeler av de aller eldste er mot øvre aldersgrenser. Ved å være yrkesaktive har de vist interesse for å arbeide i høy alder og denne interessen kan trues av at det finnes øvre aldersgrenser.

#### **4.4 Er det forskjeller i oppfatninger om aldring og arbeid mellom ulike undergrupper av seniorer?**

Forskjellene vi finner mellom seniorer i oppfatninger om aldring og arbeid følger i første rekke variabler som utdanning, inntekt og arbeidstid. Noen forskjeller er det også mellom seniorer i offentlig og privat sektor og mellom regioner.

Mens det er lite variasjon mellom grupper av seniorer i hvor de setter grensen for eldre i arbeidslivet og om de selv oppfatter seg som eldre, er det flere seniorer med høy utdanning, høy inntekt og som arbeider i offentlig sektor, som tror at arbeidsgiveren oppfatter dem som eldre. I offentlig sektor kan det kanskje være at det å bli oppfattet som eldre er mer positivt enn i privat sektor. Hvorfor flere av seniorenene med høy utdanning og høy inntekt tror arbeidsgiver oppfatter dem som eldre, er vanskelig å si. Derimot synes det rimelig at seniorer med høy utdanning har mer tiltro til eldres evne til å mestre data og PC. De har antakelig selv mer erfaring med informasjonsteknologi.

De som har høy utdanning, høy inntekt og lang ukentlig arbeidstid, er de som i størst grad opplever inkluderende faktorer i arbeidsmiljøet, som

gode muligheter for å lære, selvbestemmelse og muligheter for nye arbeidsoppgaver. Dette viser at positive arbeidsmiljøfaktorer henger sammen andre positive faktorer som utdanning og inntekt. Dermed kan det være særlig grunn til å satse på læringsmuligheter, selvbestemmelse og nye arbeidsoppgaver også for seniorer med lavere utdanning og lavere inntekt, kort sagt seniorer lavere ned i hierarkiet. Det er også grunn til å peke på at det kan være lett å overse at også seniorer som ikke jobber full tid kan ha behov for opplæring, for å kunne velge nye arbeidsoppgaver og for selvbestemmelse.

Den blandete stay/push-faktoren (jag og mas og bli spurt om råd) henger også sammen med høy inntekt og arbeidstid over 35 timer. Seniorene i offentlig sektor opplever også denne faktoren mer enn seniorene i privat sektor. Utfordringen i forhold til stay/push-faktoren er å finne den rette balansen i jag og mas og spørsmål om råd. Denne undersøkelsen kan ikke fastslå hvor balansen ligger, men resultatene tyder på at det kan bli både for mye og for lite av jag og mas og spørsmål. Blir det for lite, kan det være et tegn på at senioren er lite ansett, at han eller hun behandles som en potensiell pensjonist på vei ut og dermed utsettes for å overses og ekskluderes. Blir det for mye, kan det forstyrre og avspore i utførelsen av egne oppgaver og på den måten være en belastning.

I pushfaktoren (lite variasjon og vanskelige datasystemer) er det små forskjeller mellom seniorene. Når vi ser alle årene under ett, er det bare statlig sektor som skiller seg ut med noe flere seniorer som opplever push. Det har, som nevnt, også skjedd *endringer* i negativ retning i statlig sektor, noe som understreker at variasjon i jobben og IT-opplæringen for seniorene er noe ledere i statlig sektor bør være særlig oppmerksom på.

Også når det gjelder oppfatning om hvor ofte det foregår aldersdiskriminering i arbeidslivet er det seniorer med høy utdanning, høy inntekt og som jobber minst full arbeidsuke, som skiller seg ut. Disse gruppene har oftest opplevd at det foregår aldersdiskriminering. Ved samtidig kontroll av disse variablene er det særlig utdanning som gir utslag. Sammenhengen med utdanning kunne tolkes som et resultat av at de med høy utdanning oftere ønsker å fortsette lenge i arbeid og derfor lettere kommer i kontakt med hindringer mot å fortsette. Men vi finner ikke entydige forskjeller etter utdanning i ønsker om å fortsette, og må søke andre forklaringer. Det kan f.eks. være at seniorer med utdanning i større grad er opptatt av forfrem-

melser, lønnsøkninger og kurs, og at de derfor fanger opp tendenser til diskriminering raskere enn seniorer med mindre utdanning.

Ellers er det få og små forskjeller mellom grupper av seniorer. Men motstanden mot øvre aldersgrenser er sterkest blant seniorer i privat sektor og blant mannlige seniorer. Dette kan henge sammen med at kollektive og tradisjonelle verdier står sterkere i offentlig sektor og blant kvinner. Kommuneansatte seniorer synes i større grad enn seniorer i staten og i privat sektor å ha for mye å gjøre. Samtidig synes de kommuneansatte sjeldnere at de mestrer arbeidsoppgavene sine meget godt.

Deltidsarbeid synes å være en bra måte å tilpasse seg på om man har for mye å gjøre. De på deltid synes i mindre grad de har for mye å gjøre og de gleder seg i større grad til å gå på jobben.

Forskjeller mellom regioner består i at seniorer i Oslo oftere ønsker sen pensjonering, mens seniorer i Nord-Norge oftere ønsker tidlig pensjonering og sjeldnere enn seniorer i andre landsdeler synes at de mestrer jobben meget godt.

#### **4.5 Hvordan henger endringer i seniorennes oppfatninger sammen med endringer i lederes oppfatninger om aldring og arbeid?**

Vi er her ute etter å se spor etter årsakssammenhenger mellom endringer i ledernes holdninger til seniorer i arbeidslivet og endringer i seniorennes situasjon, i form av blant annet arbeidsmiljø, arbeidsglede og oppfatninger om forekomst av aldersdiskriminering. Vi søker spor fordi vi ikke vil kunne påvise direkte årsakssammenhenger. Det kan være mange grunner til endringer i seniorennes situasjon, f.eks. en mer gunstig situasjon på arbeidsmarkedet over perioden fra 2003 til 2008 og større oppmerksomhet rundt behovet for eldre arbeidskraft og utsatt pensjonering.

Vi har sett etter spor på to måter, dels ved å sammenlikne svarene til ledere og seniorer der det er mulig, og dels ved å diskutere hvordan de endringer vi ser i seniorennes situasjon kan stemme med de holdningsendringene vi har sett hos lederne.

Vi finner ulike mønstre i forholdet mellom endringer hos lederne og endringer hos seniorenne. I oppfatningene om hvem som er «eldre» i arbeids-

livet ser det ut til at lederne henger etter oppfatningen til seniorenene og til yrkesaktive generelt. Lederne satte grensen for «eldre» relativt lavt i 2003, men har endret seg mer i positiv retning enn seniorenene. Det ser altså ut til at lederne på denne måte følger etter seniorenene (og yrkesaktive generelt). Ledere vil vanligvis forventes å ligge foran de man leder. Motviljen mot eldre arbeidskraft har kanskje vært tydeligere i ledersjiktet, og endret seg mer med økende oppmerksomhet om behovet for eldre i arbeidslivet.

Et annet mønster finner vi i oppfatningene om eldres kvaliteter som arbeidskraft. Seniorenene og lederne oppfatninger synes å ha beveget seg i motsatt retning. Fra mer positive oppfatninger blant seniorenene enn blant lederne i 2005 har oppfatningene blir mer like i 2008. Det betyr at lederne har endret seg i positiv retning mens seniorenene har fått mer negative oppfatninger. Det er imidlertid få spørsmål om eldres egenskaper som arbeidskraft som gir grunnlag for direkte sammenlikning, og på andre spørsmål er det bare små endringer eller også slik at seniorenene har fått mer positive oppfatninger. Tendensene til mer like oppfatninger mellom seniorer og ledere kan imidlertid tolkes som et resultat av offentlig oppmerksomhet rundt seniorer i arbeidslivet og at dette kan ha ført til mer nyanserte oppfatninger i begge grupper.

På et annet spørsmål, om oppsigelse av eldre framfor yngre ved nedbemanning, er det stabil og bred oppslutning både blant ledere og seniorer. Ansiennitetsprinsippet synes å stå sterkt i begge grupper. Når det gjelder synet på øvre aldersgrenser er ikke det spørsmålet stilt i barometeret til ledere, men i 2007 og 2008 er yrkesaktive generelt spurt om de har en lederposisjon. Her viser topplederne en klart mer negativ holding til øvre aldersgrenser (72 prosent uenig) enn mellomledere (49 prosent) og ikke-ledere (47 prosent). Uten at vi har opplysninger om endring i holdningene over tid, kan det se ut til at topplederne går foran i motstanden mot øvre aldersgrenser. Topplederne synes ikke å være engstelig for å bli hengende med eldre som klamrer seg til jobben etter at de ikke lenger mestrer den godt nok, eller for å bli nødt til å si dem opp. Kanskje har dette fått en for stor plass hos mange, som argument for øvre aldersgrenser.

På spørsmål om forekomst av aldersdiskriminering har lederne oppfatninger om forekomst endret seg slik at de mener det forekommer sjeldnere,

mens seniorennes oppfatninger ikke har endret seg i perioden. Ut fra denne uoverensstemmelsen er det vanskelig å fastslå om det faktisk har skjedd endringer slik lederne svar kan tyde på. Muligens kan lederne ha blitt mer bevisst på aldersdiskriminering enn før og mer innstilt på å gjøre noe med det etter at det ble forbudt i 2004. Men når det ikke gjenspeiler seg i seniorennes oppfatninger, tyder det ikke på at lederne eventuelle intensjoner om bedring har fått merkbart gjennomslag i praksis. Det kan også være at spørsmålet er såpass generelt stilt at det skal relativt store endringer til for å fange opp endring.

Ingen av de mønstrene vi har funnet i sammenhenger mellom lederne og seniorennes svar på samme spørsmål, gir støtte til at endringer i lederne holdninger har ført til endringer på de samme områdene i seniorennes oppfatninger. Hva så med spor holdningsendringer hos lederne kan ha satt i seniorennes arbeidssituasjon? Holdningsendringene hos lederne er i hovedsak positive. De ser mer positivt på å ansette eldre og seniorer i 2008 enn i 2003. Flere ledere mener også at det er en fordel for bedriften/virksomheten at folk jobber helt fram til normal pensjonsalder, og de har – på noen områder – mer positive oppfatninger av eldres kvaliteter som arbeidstakere.

De positive endringer vi ser hos seniorenne er for det første at de ønsker senere pensjonering. Det kan være en følge av at de opplever mer positive signaler fra sine ledere. Det er likevel usikkert om det er noen direkte årsaks-sammenheng. Vi finner ikke tilsvarende sammenhenger mellom lederne holdningsendring og seniorennes opplevelse av det psykososiale arbeidsmiljø. Bare på ett felt ser vi signifikante endringer ved at seniorenne opplever å ha bedre muligheter for å få nye oppgaver i 2008. Det mener lederne også at seniorenne har fått, når vi sammenlikner lederne svar i 2003 og 2008. Lederne mener også at seniorenne har fått bedre muligheter til å lære nye ting, men her ser vi ikke en tydelig bedring i seniorennes svar.

Ledernes mer positive holdninger til senior arbeidskraft synes ikke å ha gitt synlige spor i seniorennes jobbtilfredshet, som er omtrent på samme nivå i 2008 som i 2003. Ønske om senere pensjonering synes derfor ikke å være påvirket av holdningsendringer hos lederne via endringer i det psykososiale arbeidsmiljøet eller i jobbtilfredsheten hos seniorenne.

Vi finner altså ikke, verken ved å sammenlikne lederes og seniorers svar på samme spørsmål eller ved å se på hvordan endringer i senioren arbeidsmiljø og jobbtilfredshet samsvarer med endringer i ledernes holdninger, noen tydelige tegn til effekter av holdningsendringer hos lederne på senioren arbeidssituasjon. Men det er flere eldre som ønsker å stå lenger i arbeid enn før. Det er imidlertid mest nærliggende å se på endringene i ledernes holdninger til eldre i arbeidslivet og senioren økende interesse for sen avgang som parallelle uttrykk for endringer i arbeidslivet. Det betyr ikke at ledernes oppfatninger og atferd er uten betydning for senioren atferd. Lederne vil f.eks. være de nærmeste til å påvirke arbeidsmiljøet for senioren, f.eks. deres læringsmuligheter og kompetanseutvikling. Men direkte sammenhenger mellom ledernes holdninger og senioren atferd er antakelig tydeligere når det gjelder samspillet mellom den enkelte senior og dennes nærmeste leder. I seniorpolitisk barometer for ledere er det toppledere som er spurt og sammenhengen fra toppledernes holdninger til senioren atferd kan, ut fra tidligere forskning (Hilsen & Steinum 2006, Huuthanen & Piispa 1999, Midtsundstad 2006, Taylor & Walker 1994), forventes å være svakere enn sammenhengen med nærmeste leders holdninger. Direkte meldinger fra nærmeste leder om at «vi trenger deg» kan forventes å virke sterkere enn generelle policyutsagn fra toppledelsen om behovet for eldre arbeidskraft.

Sammenfatningsvis kan vi si at senioren ønsker senere pensjonering i 2008 enn i 2003, og at over den samme perioden har lederne vist mer positive holdninger til seniorer i arbeidslivet. Det er mer usikkert om det er noen direkte sammenheng fra holdningsendringer hos lederne til økt interesse for sen pensjonering hos senioren. Endringene blant lederne og blant senioren kan være parallelle uttrykk for endringer i arbeidslivet med økende behov for eldre arbeidskraft.

## 4.6 Hva skal til for å fortsette?

Siden den offentlige oppmerksomheten om aldring og arbeid i stor grad dreier seg om å få senioren til å jobbe lenger før de tar ut pensjon, har vi tatt med et spørsmål i seniorpolitisk barometer der de yrkesaktive er spurt om hva som skal til for å få dem til å jobbe ett år lenger. Spørsmålet gir ikke

grunnlag for en uttømmende analyse av hvilke faktorer som virker inn på valg av arbeid framfor pensjon. Det er ment å gi et inntrykk av hva de yrkesaktive selv umiddelbart oppfatter som virksomme tiltak. Svarene viser stor variasjon. Det er åpenbart ikke ett tiltak som er svaret. Økonomiske fordeler, særlig høyere lønn, er imidlertid det som nevnes av flest som en forutsetning for å jobbe ett år til (29 prosent nevner det). Det er ingen spesielle grupper som legger mer vekt på økonomiske fordeler enn andre. Redusert arbeidstid (f.eks. ekstra ferie) nevnes av 18 prosent, mest av de med høy utdanning og i offentlig sektor. Ledelse og arbeidsmiljø (f.eks. trivsel, arbeidslyst, å føle seg nyttig) nevnes av 17 prosent, mest av menn, i privat sektor og av ledere. Tilrettelegging av arbeidet nevnes av 14 prosent, mest av kvinner, og i offentlig sektor. Arbeidets innhold nevnes av 12 prosent, særlig av folk med høy utdanning, høy inntekt og lang arbeidstid, og av ledere. Helse nevnes også av 12 prosent, mest av kvinner. Så er det også en stor gruppe som svarer at de ikke vet hva som kunne få dem til å fortsette ett år lenger. De utgjør 17 prosent og finnes særlig blant dem med middels eller lavere utdanning og i privat sektor.

Det er med andre ord mange forhold som kan bidra til å få folk til å velge senere pensjonering. Tidligere undersøkelser har vist at type motivasjon for arbeid spiller en viktig rolle når det gjelder hvilke tiltak som kan virke. Yrkesaktive med ytre motivasjon for jobben vil påvirkes av økonomiske fordeler, mens de med indre motivasjon vil påvirkes mer av arbeidets innhold, trivsel og å føle seg nyttig. Økonomiske insentiver synes å kunne påvirke en stor gruppe. Hvor sterk påvirkningen vil være avhenger selvsagt av insentivens størrelse, hvor mye høyere lønn en får hvis en fortsetter. Men det kan også være at høyere lønn i seg selv signaliserer at arbeidsgiver setter pris på arbeidstakeren og ønsker at han fortsetter. I så fall er det ikke størrelsen på lønnsøkningen som er avgjørende.

# Summary

## Changes for seniors in working life 2003-2008

In this report we analyze results from the Norwegian Senior Policy Barometer among employed persons. MMI/Synovate interviewed one thousand persons of all ages for Centre for Senior Policy each year from 2003 to 2008. A new sample was drawn each year. The questions included opinions about older workers, age discrimination, psychosocial working environments, job satisfaction and preferences for timing of retirement. The main aim is to study changes of significance for seniors and older workers over the study period.

The most obvious change is that more workers in 2008 than in 2003 want to continue work after the first option for retirement. This is particularly true for the age group 55-61 years, who is close to the first option of voluntary exit at 62 years. In 2008, 52 per cent in this age group said they wanted to continue, compared to 35 per cent in 2003. The average preferred or ideal age of exit increased from 61,4 to 62,9 years. The increased interest for work may reflect signals from the authorities about the need for seniors to remain in work. It may also reflect a general increase in employment rates and need for labour. Older workers seems to be included the general increase in employment rates over the period from 2003 to 2008. The results also indicate that older workers have a stronger position on the labour market in 2008 than in 2003. A higher support for the seniority principle by lay offs, and a clear increase in the opposition against rules allowing mandatory retirement, give evidence for a strong and strengthened position of older workers.

Apart from this, we find only small changes in perceptions on the qualities and work ability of older workers, and in the experience of how often age discrimination takes place in working life. The psychosocial working environment is also conceived in about the same way in 2008 as in 2003. However, in the age group above 55 years, there are signs of a more



including environment with better options for learning at the job, more autonomy and better prospects for getting new tasks.

Partly, younger and older workers have quite different opinions about work and ageing, and partly they have similar opinions. The disparity in opinions seems not to be clear enough to cause strong generation conflicts in working life. However, seniors conceive 'older workers' in more positive ways than younger workers do. Studies on work performance in different age groups indicate that age differences are small, but vary according to profession. Thus, a less than perfect agreement on the qualities of older workers may cause older workers to feel underestimated by their younger workmates.

Older workers, on average, report higher job satisfaction than younger workers. Particularly many of the 62-66 years olds look forward to go to the job.

Apart from the polarities, those under 30 years of age and those above 67, there is a broad agreement on the definition of 'older workers'. The mean is 56 years. However, only about 50 percent of those above 56 years conceive of themselves as 'older workers', and at all ages less than 50 percent believe that their employer consider them to be 'older workers'. The majority of older workers don't seem to be happy to be counted as 'older'.

Those among the seniors who report the highest degree of including factors in their working environments, are those having high education, high income and who are working long hours each week. Such including factors are options for learning new things, autonomy at work and prospects for new tasks. Policy recommendations would be to improve options for learning, autonomy and prospects for new tasks even for senior workers with low education and low income, in other words seniors lower in the hierarchies at work or with jobs requiring little or no education.

Seniors with high education, high income and working at least full time, more often has experienced that age discrimination occurs in working life. It may seem paradoxical that the groups more often reporting about an including work environment, also more often report about age discrimination. However, while the including factors refer to the workers own

situation, respondents reporting age discrimination has not necessarily themselves been exposed to discrimination.

Comparisons between changes among leaders (Solem 2008) and senior employees show different patterns. First, changes in definitions of 'older workers' have started earlier among seniors, and leaders have approached the higher age limits set by seniors. Second, perceptions of the qualities of older worker and their work performance are very similar among seniors and leaders in 2008. However, the two groups have reached this agreement from different starting positions. The seniors had much more positive conceptions than the leaders of the performance of older workers, and have become more negative. The leaders have become more positive. Perhaps public attention to senior workers in this period has resulted in more nuances in both groups and more realistic views on older workers. A third comparison between leaders and senior workers indicate that leaders have changed their view on the prevalence of age discrimination and report age discrimination less often in 2008, while seniors' opinions not have changed. Possibly, the legislation against age discrimination implemented in Norway in 2004 has alerted leaders to try to avoid age discrimination. Since seniors don't seem too see any improvements, leaders may have to increase their efforts to avoid discrimination of older workers.

This study concludes that changes in leaders' attitudes toward older workers and the increased interest among older workers to remain in work for more years probably are parallel expressions of changes on the labour marked. Older workers are increasingly needed in the labour marked over the study period. However, we see no direct links between leaders attitudes and older workers intention to remain in work. Probably such links are more apparent in the interaction between senior workers and their supervisor. Messages from the supervisor to individual senior workers that 'we need you' are expected to be more appealing than general policy statements from the top management on the need for senior workforce. In the leader section of the Senior Policy Barometer (Solem 2008), the sample is drawn from top managers.

The answers are diverse to a question on what would incite the worker to remain in work for one more year than initially intended. Obviously, one

single measure would not suffice to keep a significant number of workers for one extra year. However, most of the issues mentioned are in the control of managers; higher pay, longer holidays, to improve job satisfaction and love of work, interesting tasks, to feel needed, and practical adaptations. Prevention of health problems is also of importance, according to the answers. This may require long term measures whit broader target groups than seniors.

# Referanser

- Aronsson, G., Kilbom, Å. (1996). *Arbete etter 45*. Solna: Arbetslivsinstitutet.
- Binstock, R. H. (1983). The aged as scapegoat. *The Gerontologist*, 23(2), 136–143.
- Blekesaune, M., Solem, P. E. (2005). Working conditions and early retirement: A prospective study of retirement behavior. *Research on Aging*, 27(1), 3–30.
- Butler, R. N. (1969). Age-ism: Another form of bigotry. *The Gerontologist*, 9(4), 243–246.
- Daatland, S.O., Solem, S.O. (1977). *Arbeid etter aldersgrensen*. Rapport nr. 6-1977. Oslo: Norsk gerontologisk institutt.
- Daatland, S. O., Solem, P.E. (2000). *Aldring og samfunn. En innføring i sosialgerontologi*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Daatland, S. O., Solem, P.E., Valset, K. (2006). Subjektiv alder og aldring. In B. Slagsvold, Daatland, S.O. (Ed.), *Eldre år, lokale variasjoner. Resultater fra Den norske studien av livsløp, aldring og generasjon (NorLAG) – runde 1*. (Vol. 15/06, pp. 137–160). Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.
- Dalen, E. (2003). *Norsk seniorpolitisk barometer yrkesaktiv befolkning 26. august-5. september 2003. Rapport utarbeidet for Senter for seniorpolitikk*. Oslo: MMI Univero.
- Dalen, E. (2003). *Norsk seniorpolitisk barometer yrkesaktiv befolkning 26. august - 5. september 2003. Rapport utarbeidet for Senter for seniorpolitikk*. Oslo: MMI Univero.
- Dalen, E. (2004). *Norsk seniorpolitisk barometer yrkesaktiv befolkning 24. august - 5. september 2004. Rapport utarbeidet for Senter for seniorpolitikk*. Oslo: MMI Univero.
- Dalen, E. (2005). *Norsk seniorpolitisk barometer yrkesaktiv befolkning 22. august - 2. september 2005. Rapport utarbeidet for Senter for seniorpolitikk*. Oslo: MMI Univero.
- Dalen, E. (2006). *Norsk seniorpolitisk barometer yrkesaktiv befolkning 21– 31. august 2006. Rapport utarbeidet for Senter for seniorpolitikk*. Oslo: synovate MMI.
- Dalen, E. (2007). *Norsk seniorpolitisk barometer yrkesaktiv befolkning 20. – 30. august 2007. Rapport utarbeidet for Senter for seniorpolitikk*. Oslo: synovate MMI.
- Dalen, E. (2008). *Norsk seniorpolitisk barometer yrkesaktiv befolkning 18–29 august 2008. Rapport utarbeidet for Senter for seniorpolitikk*. Oslo: synovate.

- Dalen, E. (2008b). *Norsk seniorpolitisk barometer. Ledere i Arbeidslivet 3.–11. september 2008. Rapport utarbeidet for Senter for seniorpolitikk*. Oslo: synovate.
- Furunes, T., Mykletun, R.J., Solem, P.E. (2005). *Lederes holdninger til eldre arbeidstakere i KLP-området*. Oslo/Stavanger: KLP forsikring / Universitetet i Stavanger, avd. Norsk hotellhøgskole.
- Furunes, T., Mykletun, R.J., Solem, P.E. (2009). Age management in the public sector. Exploring managers' decision latitude. *International Journal of Human Resource Management*. (Accepted for publication).
- Furunes, T., Solem, P.E., Mykletun, R.J. (2009). Age discrimination as a barrier to employment of older workers. (Submitted).
- Greenberg, J., Schimel, J., Martens, A. (2002). Ageism: Denying the face of the future. In T. D. Nelson (Ed.), *Ageism: Stereotyping and prejudice against older persons* (pp. 27–48). Cambridge, Massachusetts: MIT Press.
- Helle, M., Dalen, E. (2002). Kartlegging av arbeidsglede. Grafikkrapport for Senter for seniorpolitikk. MMI.
- Hilsen, A. I., Steinum, T. (2006). *Fortell meg at jeg er ønsket. Sluttrapport fra Livsfaseprosjektet i trygdeetaten, et prosjekt under Nasjonalt krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Huuthanen, P., Piispa, M. (1999). Attitudes towards early retirement and work. In J. Ilmarinen, Louhevaara, V. (Ed.), *FinnAge – Respect for the aging: Action programme to promote health, work ability and well-being of aging workers 1990–96* (pp. 19–30). Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- Ilmarinen, J. (1999). *Ageing workers in the European Union. Status and promotion of work ability, employability and employment*. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- Iversen, T. N., Larsen, L., Solem, P.E. (2009). A conceptual analysis of ageism. *Nordic Psychology*, 61(3) (in press).
- Kjeldsberg, C. F. (2009). Oppsigelse av arbeidsforhold. Retrieved 25. June, 2009, from <http://www.jusstorget.no/article.asp?Key=1&FagKey=3&ArtKey=161>
- Lahn, L. C. (1996). Aldring og arbeidsmiljø. Notat 4/96. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Levy, B. R. (2003). Mind matters: Cognitive and physical effects of aging self-stereotypes. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences*, 58B(4), P203–P211.
- Lyng, K. (1999). *Oppfatninger av eldre arbeidstakeres yrkeskompetanse og omstillingsevne*. NOVA-rapport 10/99. Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.

- Merton, R. (1968). *Social theory and social structure*. New York: Free Press.
- Midtsundstad, T. (2006). *Hvordan bidra til lengre yrkeskarriere? Erfaringer fra norsk og internasjonal forskning om tidligpensjonering og seniortiltak*. Fafo-rapport 534. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T. (2007). *Fra utstøting til inkludering? En kartlegging av norske virksomheters arbeidskraftstrategier overfor eldre arbeidstakere*. Fafo-rapport 2007:37. Oslo: Fafo.
- Mykletun, A., Mykletun, R.J., Solem, P.E. (2000). *Holdninger til alder og arbeid i kommunesektoren. Muligheter for å motvirke tidlig yrkesavgang. En oppdragsrapport til KLP forsikring.* Oslo: KLP forsikring.
- Mykletun, R. J., Furunes, T. (2009). Promoting health and workability in Vattenfall AB Nordic, Sweden. In M. Kumashiro (Ed.), *Promotion of work ability towards productive aging. Selected papers of the 3rd International Symposium on Work Ability, Hanoi, Vietnam, 22–24 October 2007* (pp. 169–176). London: CRC / Taylor & Francis.
- Mykletun, R. J., Furunes, T., Solem, P. E. (2009). Managers' beliefs about measures to retain senior workforce. (submitted).
- Nelson, T. M. (2005). Ageism: Prejudice against our feared future self. *Journal of Social Issues*, 61(2), 207–221.
- NOU (2004: 1). *Modernisert folketrygd. Bærekraftig pensjon for framtida*.
- Ot.prp.nr. (37(2008–2009)). *Om lov om endringer i folketrygdloven (ny alderspensjon)*.
- Palmore, E. (2005). Facts on aging quiz. In E. Palmore, Branch, L., Harris, D.K. (Ed.), *Encyclopedia of ageism* (pp. 136–138). New York: Haworth Press.
- Palmore, E., Branch, L., Harris, D.K. (2005). *Encyclopedia of ageism*. New York: Haworth Press.
- Rosenberg, M. J., Hovland, C. I. (1960). Cognitive, affective, and behavioral components of attitudes. In C. I. Hovland, Rosenberg, M, J. (Ed.), *Attitude organization and change* (pp. 1–14). New Haven: Yale University Press.
- Slagsvold, B. (1982). Hvorfor trives eldre når de ikke "har det godt"? In P. E. Solem, Guntvedt, O.H., Beverfelt, E. (Ed.), *Norsk gerontologisk institutt 25 år 1957–1982* (pp. 98–103). Oslo: Norsk gerontologisk institutt.
- Slagsvold, B., Strand, N.P. (2005). Morgendagens eldre – blir de mer kravstore og mindre beskjedne? In B. Slagsvold, Solem, P. E. (Ed.), *Morgendagens eldre. En sammenlikning av verdier, holdninger og atferd blant dagens middelaldrende og eldre*.

NOVA-rapport 11/05 (pp. 23–50). Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.

Slagsvold, B., Herlofson, K., Sørensen, A. (2005). Endrete kjønnsroller: nye kvinner og nye menn? In B. Slagsvold, Solem, P.E. (Ed.), *Morgendagens eldre. En sammenlikning av verdier, holdninger og atferd blant dagens middelaldrende og eldre*. NOVA Rapport 11/05 (pp. 97–115). Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.

Solem, P. E. (1989). *Enighet og tvisyn. Om yrkesaktives holdninger til øvre aldersgrenser i arbeidslivet*. Rapport 3–1989. Oslo: Norsk gerontologisk institutt.

Solem, P. E., Mykletun, R. (1996). *Arbeidsmiljø og yrkesavgang. Effekter av arbeidsmiljø på sannsynligheten for tidlig avgang fra yrkeslivet*. Rapport nr. 2/1996. Oslo: Norsk gerontologisk institutt.

Solem, P. E. (2003). *Forskningsinstrumentene i NorLAG. En oversikt*. Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.

Solem, P. E. (2007). *Seniorer i arbeidslivet. Kunnskap om aldring og arbeid. Rapport 16/07*. Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.

Solem, P. E. (2008). *Endringer i lederes holdninger til eldre arbeidskraft. Rapport nr 12/08*. Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.

Solem, P. E. (2008b). Age changes in subjective work ability. *International Journal of Ageing and Later Life*, 3(2), 43–70. doi:<http://dx.doi.org/10.3384/ijal.1652-8670.083243>

Solomon, S., Greenberg, J., Pyszczynski, T. (2004). The cultural animal. Twenty years of terror management theory and research. In J. Greenberg, Koole, S. L., Pyszczynski, T. (Ed.), *Handbook of Experimental Existential Psychology* (pp. 13–34). New York: Guilford.

St.meld. nr. 6 (2006–2007). Om seniorpolitikk.

Taylor, P., Walker, A. (1994). The ageing workforce: Employers' attitudes towards older people. *Work, Employment and Society*, 8(4), 569–591.

Tornstam, L. (2005). *Åldrandets socialpsykologi, Sjunde upplagan*. Stockholm: Norstedts Akademiska Förlag.

Walker, A. (1993). *Age and attitudes. Main results from a Eurobarometer survey*. Brussels: Commission of the European Communities.

WHO (1993). *Aging and working capacity*. Technical Report Series; 835. Geneva: World Health Organization.

# Vedleggstabeller

Vedleggstabellene gjelder «seniorer» definert som yrkesaktive over 55 år eller «yngre seniorer» definert som yrkesaktive i alderen 55–61 år.

Statistisk signifikans for forskjeller mellom 2003 (2005) og 2008 er beregnet med kji-kvadrat. Endringer der alle årene er med er beregnet med Spearman rangkorrelasjon eller ANOVA (F-ratio).

Signifikansnivåer: (\*)  $p < ,10$ , \*  $p < ,05$ , \*\*  $p < ,01$ , \*\*\*  $p < ,001$

- betyr at antallet (N) i cellen er for lavt ( $N < 10$ ) til å rapportere prosent eller gjennomsnitt.



Tabell V1. Gjennomsnittssvar på spørsmålet: Ved hvilken alder vil du anslå at folk begynner å regnes som eldre i yrkeslivet? Seniorer (55 år+). (N)

	2003 (146)	2004 (184)	2005 (180)	2006 (207)	2007 (211)	2008 (219)	I alt (1147)	Forskj. 03/08	F-ratio 03–08
<b>I alt</b>	55,4	55,7	57,1	55,7	57,3	56,8	56,4	1,4(*)	2,8*
<b>Kjønn</b>	***			(*)			(*)		
Menn (563)	53,7	55,9	56,7	54,9	57,8	56,7	56,1	3,0**	4,6***
Kvinner (584)	57,3	55,5	57,5	56,5	56,8	56,8	56,7	– 0,5	1,0
<b>Sivilstand</b>									
Gift/sambo (817)	55,0	55,7	57,1	55,5	57,4	56,9	56,3	1,9*	3,2**
Ikke gift/sambo (329)	56,8	55,8	57,1	56,5	57,4	56,3	56,7	– 0,5	0,5
<b>Allmennutdanning</b>				(*)		*			
Ungdomsskolenivå (196)	54,4	56,5	57,6	57,1	57,8	54,9	56,3	0,5	1,5
Videregående (357)	56,6	55,4	56,4	56,5	57,2	58,2	56,7	1,6	1,1
Univ./høgkole (591)	55,1	55,6	57,5	54,8	57,3	56,6	56,2	1,5	3,1**
<b>Sektor</b>				**					
Privat (542)	55,7	55,4	57,1	54,9	57,4	56,5	56,2	0,8	2,0(*)
Kommunal (393)	55,3	55,5	57,1	55,8	57,4	56,4	56,3	1,1	1,2
Statlig (182)	55,1	56,8	57,5	56,4	57,1	58,2	57,0	3,1(*)	0,9
<b>Region</b>				*		(*)			
Oslo (123)	53,0	55,1	57,1	57,1	56,9	54,8	55,5	1,8	0,9
Østlandet (488)	54,9	55,7	56,5	54,2	57,1	58,3	56,1	3,4**	4,4***
Vestlandet (258)	56,2	55,4	57,9	58,0	57,5	56,1	56,8	0,4	1,3
Møre/Trøndelag (158)	55,3	56,5	59,0	55,8	58,0	56,4	56,8	1,1	1,1
Nord-Norge (120)	58,6	56,1	55,9	57,2	57,2	56,4	56,9	– 2,2	0,4
<b>Kommunetype</b>									
Primærnæring (107)	-	56,4	56,7	56,1	58,0	58,0	56,9	-	0,4
Industri (213)	56,2	56,2	57,4	57,2	56,6	56,5	56,7	0,3	0,2
Tjenesteyting (827)	55,3	55,4	57,1	55,4	57,4	56,7	56,3	1,4(*)	2,9*
<b>Inntekt</b>				*			(*)		
–299 000 (317)	56,1	56,9	57,2	57,2	58,4	57,8	57,1	1,7	0,7
3–399 000 (352)	54,2	55,4	57,3	54,1	57,3	56,2	55,8	2,0	2,7*
4–499 000 (222)	53,8	54,0	57,1	55,9	57,3	57,0	56,3	3,2(*)	1,7
500 000 + (206)	54,5	55,2	58,0	54,4	57,0	57,0	56,2	2,5	1,8
<b>Arbeidstid</b>									
1–34 t pr. uke (282)	56,2	56,5	56,9	56,5	58,6	57,2	57,1	1,0	0,9
35–39 t (518)	55,1	55,1	57,6	55,7	56,6	56,7	56,2	1,6	2,1(*)
40 t. + (327)	55,3	56,3	56,5	55,8	56,9	56,6	56,3	1,3	0,4

Tabell V2. Andel som svarer ja på spørsmålet: Oppfatter du deg selv som «eldre» i arbeidslivet? Seniorer (55 år+). Prosent (N)

	2003 (170)	2004 (211)	2005 (200)	2006 (235)	2007 (246)	2008 (248)	I alt (1310)	Forskj. 03/08
<b>I alt</b>	47	47	48	49	50	53	49	7*
<b>Kjønn</b>							*	
Menn (628)	53	49	54	51	53	55	53	2
Kvinner (682)	39	45	42	47	48	51	46	12
<b>Sivilstand</b>								
Gift/sambo (932)	46	44	43	50	50	54	48	8
Ikke gift/sambo (377)	49	52	57	45	51	51	51	2
<b>Allmennutdanning</b>								
Ungdomsskolenivå (232)	35	47	52	50	58	52	49	17
Videregående (410)	50	51	46	37	46	57	48	7
Univ./høgkole (664)	49	44	47	56	50	51	50	2
<b>Sektor</b>	*							
Privat (628)	57	47	55	50	49	52	52	- 5
Kommunal (445)	37	52	43	44	51	58	49	21*
Statlig (206)	35	37	38	58	51	48	45	13
<b>Region</b>								
Oslo (142)	65	57	39	59	40	49	51	- 16
Østlandet (551)	45	46	47	52	48	47	48	2
Vestlandet (296)	37	51	44	40	50	57	48	20
Møre/Trøndelag (180)	50	44	54	54	57	55	53	5
Nord-Norge (141)	47	36	57	38	61	65	51	18
<b>Kommunetype</b>								
Primærnæring (126)	44	44	63	59	48	62	55	18
Industri (244)	44	51	53	44	50	51	49	7
Tjenesteyting (940)	47	46	44	49	51	52	48	5
<b>Inntekt</b>		*					*	
-299 000 (378)	44	42	41	40	46	52	43	8
3-399 000 (393)	49	49	57	55	57	54	54	5
4-499 000 (248)	36	56	47	56	42	54	49	18
500 000 + (224)	58	56	46	55	54	52	53	- 6
<b>Arbeidstid</b>								
1-34 t pr. uke (331)	45	42	43	54	58	61	52	16
35-39 t (578)	51	54	52	44	45	48	49	- 3
40 t. + (376)	41	44	42	55	53	53	50	12

Tabell V3. Andel som svarer ja på spørsmålet: Tror du at din arbeidsgiver oppfatter deg som "eldre" i arbeidslivet? Seniorer (55 år+). Prosent (N)

	2003 (170)	2004 (211)	2005 (200)	2006 (235)	2007 (246)	2008 (248)	I alt (1310)	Forskj. 03/08
<b>I alt</b>	34	34	35	38	38	36	36	2
<b>Kjønn</b>							*	
Menn (628)	41	35	37	44	38	40	39	- 1
Kvinner (682)	27	33	32	33	38	33	33	6
<b>Sivilstand</b>								
Gift/sambo (932)	36	33	34	35	39	38	36	2
Ikke gift/sambo (377)	29	37	36	45	38	31	36	2
<b>Allmennutdanning</b>						*	*	
Ungdomsskolenivå (233)	30	30	31	33	42	26	32	- 4
Videregående (410)	29	34	31	33	29	33	32	4
Univ./høgkole (664)	40	36	36	43	42	41	40	1
<b>Sektor</b>							*	
Privat (628)	32	32	32	37	32	31	33	- 1
Kommunal (445)	43	36	38	39	41	38	39	- 5
Statlig (206)	28	40	38	44	49	46	42	18
<b>Region</b>				*				
Oslo (142)	35	38	33	50	40	24	36	- 11
Østlandet (551)	34	38	37	36	34	34	35	0
Vestlandet (296)	32	31	33	28	32	43	33	11
Møre/Trøndelag (180)	44	28	19	56	43	41	40	- 3
Nord-Norge (141)	29	28	48	25	58	39	39	10
<b>Kommunetype</b>						*		
Primærnæring (126)	-	22	33	41	33	27	33	
Industri (244)	41	38	40	41	50	33	40	- 9
Tjenesteyting (940)	32	34	34	37	36	39	35	7
<b>Inntekt</b>				*		**		
-299 000 (378)	33	34	30	30	37	22	32	- 11
3-399 000 (393)	41	36	37	45	38	30	37	- 11
4-499 000 (248)	32	33	35	31	37	44	37	12
500 000 + (224)	35	39	39	53	39	47	43	12
<b>Arbeidstid</b>								
1-34 t pr. uke (331)	34	38	37	39	44	33	38	- 1
35-39 t (578)	37	34	32	38	39	35	35	- 2
40 t. + (376)	31	30	34	38	34	39	35	8

Tabell V4. Andel som er helt enig i at arbeidstakere over 50 år har dårligere evne til å mestre data og PC enn yngre ansatte, etter alder. Seniorer (55 år+). Prosent (N).

	2005 (200)	2006 (235)	2007 (246)	2008 (248)	I alt (929)	For- skjell 2005/08	Spear- man r. 2005-08
<b>I alt (929)</b>	37	25	28	24	28	13*	,06(*)
<b>Kjønn</b>	*	(*)	**		**		
Menn (435)	44	28	37	25	33	19(*)	,11*
Kvinner (494)	31	23	18	23	24	8	,03
<b>Sivilstand</b>				***	*		
Gift/sambo (663)	40	24	28	27	29	13(*)	,03
Ikke gift/sambo (265)	31	27	26	16	25	15	,15*
<b>Allmennutdanning</b>	(*)	**	*	***	***		
Ungdomsskolenivå (153)	41	41	36	38	39	3	,02
Videregående (279)	47	33	29	37	37	10	,08
Univ./høgkole (494)	28	14	25	14	20	14*	,05
<b>Sektor</b>	*		(*)	*	***		
Privat (434)	49	28	37	28	35	21*	,09(*)
Kommunal (327)	24	25	18	18	21	6	,02
Statlig (147)	25	17	22	28	23	-3	-,02
<b>Region</b>			(*)				
Oslo (98)	33	18	20	24	24	9	-,02
Østlandet (388)	40	29	26	20	29	20*	,12*
Vestlandet (207)	35	23	41	20	30	15	,07
Møre/Trøndelag (137)	27	26	23	36	29	-9	-,09
Nord-Norge (99)	43	17	19	30	26	13	,09
<b>Kommunetype</b>			**		**		
Primærnæring (99)	33	27	44	19	31	14	,02
Industri (164)	43	33	37	41	38	2	,01
Tjenesteyting (666)	36	23	23	20	25	16*	,09*
<b>Inntekt</b>		**			**		
-299 000 (225)	34	34	33	37	34	-3	-,04
3-399 000 (277)	43	25	30	21	30	22*	,17**
4-499 000 (199)	29	26	18	23	23	6	,00
500 000 + (180)	31	10	29	19	22	12	,04
<b>Arbeidstid</b>							
1-34 t pr. uke (235)	43	24	23	29	29	14	,06
35-39 t (401)	33	26	27	22	27	11	,10*
40 t. + (272)	36	24	28	22	27	14	,01

Tabell V5. Gjennomsnittsskåre<sup>1</sup> på arbeidsmiljøindeksen Stay (muligheter for å lære, selvbestemmelse og muligheter for nye oppgaver). Seniorer (55 år+). (N)

	2003 (168)	2004 (210)	2005 (198)	2006 (233)	2007 (239)	2008 (248)	I alt (1296)	Forskj. 03/08	F- ratio 03-08
<b>I alt</b>	5,5	5,5	5,6	5,4	5,1	5,2	5,4	0,3	2,1(*)
<b>Kjønn</b>				**	**	**	***		
Menn (621)	5,4	5,3	5,6	5,1	4,8	4,9	5,1	0,5*	3,1**
Kvinner (675)	5,6	5,7	5,6	5,7	5,5	5,5	5,6	0,1	0,3
<b>Sivilstand</b>									
Gift/sambo (921)	5,5	5,5	5,7	5,4	5,0	5,1	5,3	0,4	2,7*
Ikke gift/sambo (374)	5,4	5,5	5,5	5,5	5,4	5,4	5,5	0	0,5
<b>Allmennutdanning</b>	***	**	***	***	*	**	***		
Ungdomsskolenivå (229)	5,9	6,3	6,5	6,4	5,9	5,9	6,1	0	0,7
Videregående (408)	5,9	5,1	6,0	5,6	5,1	5,4	5,5	0,5	3,4**
Univ./høgkole (656)	4,9	5,4	5,1	4,9	5,0	4,9	5,0	0	1,6
<b>Sektor</b>					***		**		
Privat (624)	5,7	5,4	5,8	5,3	4,8	5,1	5,3	0,6*	4,3***
Kommunal (441)	5,4	5,7	5,6	5,7	5,7	5,4	5,6	0	0,6
Statlig (200)	5,1	5,2	5,1	5,1	5,0	4,9	5,0	0,2	0,2
<b>Region</b>									
Oslo (141)	5,7	5,0	5,2	5,0	5,2	5,0	5,2	0,7	0,5
Østlandet (545)	5,2	5,5	5,8	5,3	5,0	5,3	5,4	-0,1	2,1(*)
Vestlandet (290)	5,9	5,8	5,4	5,8	5,2	5,0	5,5	0,9*	2,0(*)
Møre/Trøndelag (179)	5,1	5,7	5,4	5,6	5,3	5,3	5,4	-0,2	0,3
Nord-Norge (141)	5,9	5,0	5,7	5,0	5,3	5,2	5,3	0,7	0,9
<b>Kommunetype</b>	(*)		(*)		*		**		
Primærnæring (126)	6,0	5,4	5,3	6,0	5,8	5,4	5,6	0,6	0,5
Industri (239)	6,1	5,8	6,4	5,2	5,3	5,3	5,6	0,8(*)	2,8*
Tjenesteyting (931)	5,3	5,4	5,5	5,4	5,0	5,2	5,3	0,1	1,7
<b>Inntekt</b>	**	***	*	***	***	***	***		
-299 000 (375)	6,0	6,0	6,0	6,2	5,9	6,5	6,1	-0,5	0,4
3-399 000 (391)	5,3	5,0	5,6	5,1	5,4	5,4	5,3	-0,1	0,9
4-499 000 (243)	5,3	5,2	5,2	4,7	4,9	5,2	5,1	0,1	0,8
500 000 + (221)	4,7	4,8	4,8	4,7	4,3	4,4	4,5	0,3	0,8
<b>Arbeidstid</b>	(*)	*		***	**	**	***		
1-34 t pr. uke (327)	6,0	5,6	6,0	6,4	5,7	5,6	5,9	0,4	1,2
35-39 t (573)	5,5	5,7	5,5	5,3	5,1	5,4	5,4	0,1	1,0
40 t. + (372)	5,1	4,9	5,3	4,8	4,7	4,6	4,9	0,5(*)	1,5

<sup>1</sup>Variasjonsbredde fra 3 (i stor grad) til 12 (slett ikke). Endring fra 2003 til 2008 som går i substansielt negativ retning (dårligere muligheter for å lære osv.) er symbolisert med - (minus): En høyere tallverdi på gjennomsnittet i 2008 enn i 2003 betyr med andre ord at mulighetene for å lære har blitt dårligere.

Tabell V6. Gjennomsnittsskåre<sup>1</sup> på arbeidsmiljøindeksen Stay/push (jag og mas og kolleger spør om råd). Seniorer (55 år+). (N)

	2003 (170)	2004 (211)	2005 (199)	2006 (235)	2007 (242)	2008 (246)	I alt (1303)	Forskj. 03/08	F- ratio 03-08
<b>I alt</b>	3,7	3,9	3,7	4,0	3,9	3,7	3,8	0	2,5*
<b>Kjønn</b>									
Menn (624)	3,6	3,8	3,6	3,9	3,9	3,7	3,8	-0,1	1,5
Kvinner (679)	3,8	3,9	3,8	4,0	3,9	3,7	3,9	0,1	1,4
<b>Sivilstand</b>									
Gift/sambo (926)	3,7	3,8	3,7	4,0	3,9	3,7	3,8	0	1,3
Ikke gift/sambo (376)	3,9	4,0	3,7	4,1	4,0	3,5	3,9	0,4	1,9(*)
<b>Allmennutdanning</b>	***	**		**		*	***		
Ungdomsskolenivå (231)	3,8	4,3	4,0	4,5	4,1	3,8	4,1	0	2,0(*)
Videregående (408)	4,2	3,9	3,9	4,0	4,0	3,9	4,0	0,3	0,4
Univ./høgkole (661)	3,3	3,6	3,6	3,8	3,8	3,5	3,6	-0,2	2,5*
<b>Sektor</b>							**		
Privat (622)	3,9	3,9	3,9	4,1	4,0	3,8	3,9	0,1	0,9
Kommunal (445)	3,5	3,8	3,5	3,9	3,8	3,6	3,7	-0,1	1,1
Statlig (205)	3,6	3,8	3,7	3,8	3,9	3,4	3,7	0,2	0,9
<b>Region</b>									
Oslo (141)	3,7	3,9	4,0	3,9	4,2	3,5	3,8	0,2	0,9
Østlandet (548)	3,7	3,8	3,6	3,8	3,9	3,6	3,8	0,1	0,7
Vestlandet (294)	3,7	3,9	3,7	4,0	3,8	3,7	3,8	0	0,5
Møre/Trøndelag (179)	3,9	3,6	4,2	4,2	3,8	3,6	3,9	0,3	1,4
Nord-Norge (141)	3,7	4,3	3,5	4,3	4,1	3,8	4,0	-0,1	2,0(*)
<b>Kommunetype</b>	(*)		*	*			***		
Primærnæring (125)	4,0	3,8	3,8	4,0	4,1	3,8	3,9	0,2	0,2
Industri (242)	4,2	4,0	4,3	4,5	4,1	3,7	4,1	0,5	1,9(*)
Tjenesteyting (936)	3,6	3,8	3,6	3,9	3,8	3,6	3,7	0	1,9(*)
<b>Inntekt</b>	*	***		**	***		***		
-299 000 (377)	4,0	4,3	3,9	4,4	4,5	4,0	4,2	0	2,4*
3-399 000 (391)	3,7	3,6	3,8	3,9	3,9	3,6	3,7	0,1	0,9
4-499 000 (246)	3,5	3,4	3,5	3,6	3,8	3,6	3,6	-0,1	0,6
500 000 + (223)	3,2	3,3	3,3	3,7	3,5	3,4	3,4	-0,2	0,7
<b>Arbeidstid</b>	**	*		***	*		***		
1-34 t pr. uke (330)	4,2	4,2	4,0	4,7	4,2	3,8	4,2	0,4(*)	3,3**
35-39 t (576)	3,6	3,7	3,6	3,8	3,9	3,6	3,7	0	1,0
40 t. + (372)	3,5	3,8	3,7	3,8	3,7	3,6	3,7	0,1	0,8

<sup>1</sup>Variasjonsbredde fra 2 (i stor grad ) til 8 (slett ikke): - (minus) foran forskjellen 03/08 innebærer endring i retning mindre jag og mas, mindre spørsmål fra kolleger.

Tabell V7. Gjennomsnittsskåre<sup>1</sup> på arbeidsmiljøindeksen Push (lite variasjon og vanskelige datasystemer). Seniorer (55 år+). (N)

	2003 (167)	2004 (206)	2005 (200)	2006 (231)	2007 (243)	2008 (245)	I alt (1292)	Forskj. 03/08	F- ratio 03-08
<b>I alt</b>	6,2	6,1	6,1	5,9	6,1	6,0	6,1	0,2	0,80
<b>Kjønn</b>				(*)					
Menn (623)	6,2	6,0	6,0	5,8	6,0	6,0	6,0	0,2	0,96
Kvinner (669)	6,1	6,1	6,2	6,1	6,2	6,0	6,1	0,1	0,33
<b>Sivilstand</b>		*							
Gift/sambo (923)	6,3	5,9	6,0	6,0	6,2	5,9	6,0	0,4(*)	1,15
Ikke gift/sambo (368)	6,0	6,4	6,3	5,8	6,0	6,1	6,1	-0,1	1,22
<b>Allmennutdanning</b>									
Ungdomsskolenivå (224)	5,9	6,3	6,5	6,4	5,9	5,9	5,9	0	0,79
Videregående (404)	6,3	5,9	6,3	5,8	6,2	5,7	6,0	0,6*	1,78
Univ./høgkole (661)	6,1	6,3	6,1	6,0	6,1	6,1	6,1	0	0,35
<b>Sektor</b>						(*)	*		
Privat (621)	6,2	6,2	6,2	6,1	6,2	6,1	6,1	0,1	0,19
Kommunal (436)	6,1	6,0	6,2	5,8	6,0	6,1	6,0	0	0,68
Statlig (205)	6,3	5,9	5,5	5,8	6,1	5,5	5,8	0,8*	1,31
<b>Region</b>									
Oslo (141)	5,9	6,3	6,3	6,0	5,7	6,1	6,0	-0,2	0,49
Østlandet (546)	6,1	6,2	6,3	6,0	6,3	6,1	6,1	0	0,64
Vestlandet (294)	6,4	5,8	6,0	5,8	6,1	6,0	6,0	0,4	0,85
Møre/Trøndelag (176)	6,6	6,0	5,9	5,9	6,4	6,0	6,1	0,6	0,76
Nord-Norge (135)	6,2	6,1	5,6	5,7	5,7	5,6	5,8	0,6	0,61
<b>Kommunetype</b>									
Primærnæring (124)	6,1	6,2	5,9	6,0	5,9	5,8	5,9	0,3	0,16
Industri (236)	6,6	5,7	5,9	5,8	6,1	5,9	5,9	0,7*	1,36
Tjenesteyting (932)	6,1	6,2	6,2	6,0	6,1	6,0	6,1	0,1	0,50
<b>Inntekt</b>									
-299 000 (365)	6,2	6,0	5,9	6,1	65,2	5,9	6,0	0,3	0,43
3-399 000 (389)	6,0	5,9	6,2	5,8	6,1	5,8	6,0	0,2	0,61
4-499 000 (247)	6,5	6,2	6,4	5,7	6,2	6,0	6,1	0,5	1,15
500 000 + (224)	6,3	6,4	6,2	6,3	6,1	6,2	6,2	0,1	0,19
<b>Arbeidstid</b>					*				
1-34 t pr. uke (322)	6,4	5,9	6,3	6,2	5,9	5,8	6,0	0,6*	1,54
35-39 t (572)	6,2	6,1	6,0	5,8	6,0	6,0	6,0	0,2	0,70
40 t. + (373)	6,1	6,1	6,1	5,8	6,5	6,1	6,1	0	1,68

<sup>1</sup>Variasjonsbredde fra 2 (i stor grad) til 8 (slett ikke): - (minus) foran forskjellen 03/08 innebærer endring i positiv retning av mindre grad av lite variasjon og mindre grad av vanskelige datasystemer

Tabell V8. Andel som har opplevd svært ofte, ofte eller av og til at det foregår minst én form for diskriminering av eldre i arbeidslivet. Seniorer (55 år+) Prosent (N)

	2003 (170)	2004 (211)	2005 (200)	2006 (235)	2007 (246)	2008 (248)	I alt (1310)	Forskj. 03/08
<b>I alt</b>	69	68	59	72	69	65	67	- 4
<b>Kjønn</b>					*		***	
Menn (628)	72	72	65	77	76	68	72	- 4
Kvinner (682)	67	63	53	67	63	62	63	- 5
<b>Sivilstand</b>								
Gift/sambo (932)	70	68	61	71	70	65	68	- 5
Ikke gift/sambo (377)	67	67	54	73	67	64	65	- 3
<b>Allmennutdanning</b>	***					**	***	
Ungdomsskolenivå (233)	46	61	45	72	75	43	58	- 3
Videregående (410)	71	73	59	70	61	61	66	- 10
Univ./høgkole (664)	80	67	63	72	72	73	71	- 7
<b>Sektor</b>								
Privat (628)	71	65	62	77	75	67	74	- 4
Kommunal (445)	72	66	55	68	63	60	63	- 12
Statlig (206)	59	77	54	61	66	74	66	15
<b>Region</b>								
Oslo (142)	78	81	67	77	72	61	72	- 17
Østlandet (551)	72	61	55	75	67	62	65	- 10
Vestlandet (296)	68	65	51	68	73	67	66	- 1
Møre/Trøndelag (180)	61	80	69	74	60	74	71	13
Nord-Norge (141)	59	76	67	54	74	57	65	- 2
<b>Kommunetype</b>		*						
Primærnærings (126)	-	44	63	86	67	58	64	
Industri (244)	56	76	63	77	63	67	68	11
Tjenesteyting (940)	73	68	57	68	71	65	67	- 8
<b>Inntekt</b>				(*)			**	
-299 000 (378)	63	64	56	68	65	56	63	- 7
3-399 000 (393)	76	70	60	72	67	61	67	- 15(*)
4-499 000 (248)	59	74	62	72	68	70	68	11
500 000 + (224)	81	72	62	85	77	69	75	- 12
<b>Arbeidstid</b>	**						**	
1-34 t pr. uke (331)	50	62	51	65	67	64	61	14
35-39 t (578)	72	69	64	71	66	64	68	- 8
40 t. + (376)	78	72	57	75	75	66	71	- 12



Tabell V9. Andel som er helt uenig i at når en bedrift må nedbemanne, bør eldre arbeidstakere kunne sies opp før yngre, etter alder. Seniorer (55 år+). Prosent (N).

	2005 (200)	2006 (235)	2007 (246)	2008 (248)	I alt (929)	Forskjell 2005/08	Spear- man r. 2005-08
<b>I alt (929)</b>	54	52	49	58	53	4	,05
<b>Kjønn</b>							
Menn (435)	56	51	51	58	54	2	
Kvinner (494)	52	52	46	58	52	6	,05
<b>Sivilstand</b>							
Gift/sambo (663)	51	49	51	57	52	6*	,08*
Ikke gift/sambo (265)	60	61	44	61	56	1	
<b>Allmennutdanning</b>							
Ungdomsskolenivå (153)	52	57	44	60	54	8	,00
Videregående (279)	57	50	49	61	54	4	
Univ./høgkole (494)	54	51	50	56	53	2	
<b>Sektor</b>		(*)	(*)				
Privat (434)	55	55	52	63	56	8	,05
Kommunal (327)	50	56	50	52	52	2	
Statlig (147)	58	39	39	61	49	3	
<b>Region</b>							
Oslo (98)	67	64	48	67	61	0	
Østlandet (388)	51	50	55	54	52	3	
Vestlandet (207)	58	51	41	54	51	-4	
Møre/Trøndelag (137)	50	56	50	57	54	7	,08
Nord-Norge (99)	52	46	42	74	53	22	,18(*)
<b>Kommunetype</b>							
Primærnæring (99)	58	50	44	65	55	7	
Industri (164)	63	44	57	47	52	-16	-,03
Tjenesteyting (666)	51	54	47	60	53	9*	,07(*)
<b>Inntekt</b>					(*)		
-299 000 (225)	45	45	41	48	44	3	
3-399 000 (277)	58	57	59	64	60	6	
4-499 000 (199)	71	56	54	61	60	-10	-,01
500 000 + (180)	42	55	39	57	49	15(*)	,12
<b>Arbeidstid</b>							
1-34 t pr. uke (235)	57	43	48	51	49	-6	,02
35-39 t (401)	55	57	47	64	56	9	,07
40 t. + (272)	55	52	52	57	54	2	

Tabell V10. Andel som mener at det ikke bør være en øvre aldersgrense for hvor lenge en arbeidstaker skal ha rett til å fortsette i yrkeslivet, etter alder. Seniorer (55 år+). Prosent (N).

	2005 (200)	2006 (235)	2007 (246)	2008 (248)	I alt (929)	Forskjell 2005/08
<b>I alt</b> (929)	34	37	50	40	41	6
<b>Kjønn</b>			***		***	
Menn (435)	39	42	63	44	48	5
Kvinner (494)	29	34	37	36	34	7
<b>Sivilstand</b>			,12			
Gift/sambo (663)	35	36	53	38	41	3
Ikke gift/sambo (265)	31	40	42	43	39	12
<b>Allmennutdanning</b>	(*)		*			
Ungdomsskolenivå (153)	28	46	36	41	39	13
Videregående (279)	41	37	44	49	43	8
Univ./høgkole (494)	29	35	57	35	40	6
<b>Sektor</b>	**		**	**	***	
Privat (434)	46	45	57	54	51	8
Kommunal (327)	19	28	52	31	33	12 (*)
Statlig (147)	29	33	29	28	30	-1
<b>Region</b>						
Oslo (98)	39	50	44	49	46	10
Østlandet (388)	35	31	53	42	40	7
Vestlandet (207)	23	45	50	43	41	20*
Møre/Trøndelag (137)	42	41	47	31	39	-11
Nord-Norge (99)	33	33	48	26	36	-7
<b>Kommunetype</b>						
Primærnæring (99)	42	32	56	39	42	-3
Industri (164)	27	39	52	33	38	5
Tjenesteyting (666)	34	38	49	42	41	8
<b>Inntekt</b>			(*)			
-299 000 (225)	36	38	39	48	39	12
3-399 000 (277)	28	37	57	41	41	13
4-499 000 (199)	38	33	46	39	40	1
500 000 + (180)	35	35	61	36	43	1
<b>Arbeidstid</b>		(*)	**		**	
1-34 t pr. uke (235)	27	44	42	40	39	13
35-39 t (401)	34	27	43	38	35	4
40 t. + (272)	39	47	61	42	49	3

Tabell V11 Andel som synes de har for mye å gjøre på jobben. Seniorer (55 år+). Prosent (N)

	2003 (170)	2004 (211)	2005 (200)	2006 (235)	2007 (246)	2008 (248)	I alt (1310)	Forskj. 03/08
<b>I alt</b>	33	30	30	33	35	38	33	5
<b>Kjønn</b>						*		
Menn (628)	31	27	25	36	37	30	31	-1
Kvinner (682)	35	33	33	31	34	44	35	9
<b>Sivilstand</b>								
Gift/sambo (932)	33	28	28	32	34	36	32	3
Ikke gift/sambo (377)	33	34	33	34	39	42	36	9
<b>Allmennutdanning</b>		***					***	
Ungdomsskolenivå (233)	30	7	24	24	25	41	25	11
Videregående (410)	28	29	26	31	42	27	31	-1
Univ./høgkole (664)	39	41	33	37	35	42	38	3
<b>Sektor</b>	(*)	*					*	
Privat (628)	31	23	28	31	33	34	30	3
Kommunal (445)	44	41	34	35	39	39	38	-5
Statlig (206)	21	27	29	36	32	41	32	20(*)
<b>Region</b>				*				
Oslo (142)	26	38	33	27	16	27	28	1
Østlandet (551)	31	28	32	40	40	40	36	9
Vestlandet (296)	45	31	28	21	36	31	32	-14
Møre/Trøndelag (180)	28	28	27	41	40	45	37	17
Nord-Norge (141)	29	28	24	17	29	44	28	15
<b>Kommunetype</b>								
Primærnæring (126)	11	39	17	27	30	31	27	20
Industri (244)	30	28	30	41	35	47	36	17
Tjenesteyting (940)	35	29	32	32	36	36	33	1
<b>Inntekt</b>		*					***	
-299 000 (378)	30	20	25	31	22	30	26	0
3-399 000 (393)	27	37	30	42	38	34	35	7
4-499 000 (248)	50	37	32	31	40	46	40	-4
500 000 + (224)	39	44	39	25	43	38	38	-1
<b>Arbeidstid</b>	***		(*)	*	*	**	***	
1-34 t pr. uke (331)	8	22	20	20	22	22	20	14(*)
35-39 t (578)	38	31	28	33	41	39	35	1
40 t. + (376)	43	37	41	43	42	48	43	5

Tabell V12. Andel som alltid gleder seg til å gå på jobben Seniorer (55 år+). Prosent (N)

	2003 (170)	2004 (211)	2005 (200)	2006 (235)	2007 (246)	2008 (248)	I alt (1310)	Forskj. 03/08
<b>I alt</b>	73	74	68	72	73	70	72	- 3
<b>Kjønn</b>								
Menn (628)	73	74	65	67	73	71	71	- 2
Kvinner (682)	73	74	71	77	72	69	72	- 4
<b>Sivilstand</b>								
Gift/sambo (932)	71	73	68	72	74	71	72	0
Ikke gift/sambo (377)	78	76	69	73	70	67	72	- 11
<b>Allmennutdanning</b>								
Ungdomsskolenivå (233)	78	67	66	80	67	74	73	- 4
Videregående (410)	69	75	67	73	69	73	71	4
Univ./høgkole (664)	73	76	70	69	76	67	72	- 6
<b>Sektor</b>						(*)		
Privat (628)	69	78	70	75	77	74	74	5
Kommunal (445)	72	69	68	67	71	72	70	0
Statlig (206)	83	77	58	72	63	57	68	- 26*
<b>Region</b>	(*)							
Oslo (142)	78	71	56	77	52	67	67	- 11
Østlandet (551)	70	76	63	67	78	69	71	- 1
Vestlandet (296)	63	63	79	81	73	69	71	6
Møre/Trøndelag (180)	72	84	69	72	73	81	76	9
Nord-Norge (141)	100	80	76	75	71	61	76	- 39**
<b>Kommunetype</b>								
Primærnæring (126)	89	78	75	68	78	73	75	- 16
Industri (244)	67	68	73	77	72	63	70	- 4
Tjenesteyting (940)	73	76	66	72	72	71	72	- 2
<b>Inntekt</b>				*		(*)		
-299 000 (378)	72	74	66	76	69	56	71	- 16
3-399 000 (393)	69	73	69	58	71	76	70	7
4-499 000 (248)	68	74	74	82	75	62	72	- 6
500 000 + (224)	77	67	69	78	77	76	75	- 1
<b>Arbeidstid</b>	*						**	
1-34 t pr. uke (331)	87	78	76	80	74	79	78	- 8
35-39 t (578)	73	74	68	68	66	65	69	- 8
40 t. + (376)	62	70	66	74	78	69	71	7

Tabell V13. Andel som føler at de mestrer de arbeidsoppgavene de har meget godt, etter alder? Seniorer (55 år+). Prosent (N)

	2003 (170)	2004 (211)	2005 (200)	2006 (235)	2007 (246)	2008 (248)	I alt (1310)	Forskj. 03/08
<b>I alt</b>	59	63	50	60	63	60	59	1
<b>Kjønn</b>	(*)	(*)		*				
Menn (628)	66	69	47	52	62	59	59	-7
Kvinner (682)	52	57	52	66	64	61	59	9
<b>Sivilstand</b>				(*)				
Gift/sambo (932)	60	65	47	56	63	62	59	2
Ikke gift/sambo (377)	58	57	57	69	65	55	60	-3
<b>Allmennutdanning</b>				(*)				
Ungdomsskolenivå (233)	65	65	52	67	61	60	62	-5
Videregående (410)	64	69	46	49	60	66	59	2
Univ./høgkole (664)	53	57	53	63	66	58	59	5
<b>Sektor</b>	(*)	(*)	*				**	
Privat (628)	67	67	58	60	63	61	63	-6
Kommunal (445)	48	50	45	58	62	55	54	7
Statlig (206)	55	67	33	56	68	70	60	15
<b>Region</b>	*		(*)				**	
Oslo (142)	61	76	67	68	68	58	66	-3
Østlandet (551)	68	65	54	58	64	69	63	1
Vestlandet (296)	53	51	49	62	54	53	53	0
Møre/Trøndelag (180)	67	68	46	67	63	62	62	-5
Nord-Norge (141)	29	60	34	42	71	48	48	19
<b>Kommunetype</b>	(*)	*		*			***	
Primærnæring (126)	-	61	42	36	59	50	50	
Industri (244)	41	49	37	56	54	57	50	16
Tjenesteyting (940)	63	68	54	63	66	62	63	-1
<b>Inntekt</b>			*				**	
-299 000 (378)	50	57	41	58	59	48	53	-2
3-399 000 (393)	61	66	55	61	60	64	61	3
4-499 000 (248)	59	74	41	64	60	62	60	3
500 000 + (224)	73	61	73	58	73	62	67	-11
<b>Arbeidstid</b>		**						
1-34 t pr. uke (331)	63	48	51	63	65	56	58	-7
35-39 t (578)	55	65	47	63	64	60	59	5
40 t. + (376)	62	76	64	52	60	62	62	0

Tabell V14. Andel som kan tenke seg å fortsette i arbeid etter at de får rett til pensjon. Yngre seniorer (55-61 år). Prosent (N)

	2003 (134)	2004 (167)	2005 (142)	2006 (160)	2007 (168)	2008 (174)	I alt (945)	Forskj. 03/08
<b>I alt</b>	35	37	40	41	46	52	42	17**
<b>Kjønn</b>		(*)		***		*	*	
Menn (460)	32	41	43	53	52	56	47	24***
Kvinner (485)	38	33	37	29	41	48	38	10
<b>Sivilstand</b>								
Gift/sambo (691)	36	36	40	38	43	50	41	14**
Ikke gift/sambo (253)	33	41	41	49	53	57	46	24
<b>Allmennutdanning</b>								
Ungdomsskolenivå (156)	30	40	45	46	39	56	42	26(*)
Videregående (302)	31	41	35	42	50	46	41	15
Univ./høgkole (484)	40	33	43	38	46	54	43	14(*)
<b>Sektor</b>		**						
Privat (439)	30	42	43	43	47	51	43	21**
Kommunal (337)	43	38	34	35	48	48	41	5
Statlig (146)	32	15	47	46	46	61	43	29(*)
<b>Region</b>			*					
Oslo (92)	50	35	64	40	35	47	45	- 5
Østlandet (401)	33	28	30	35	57	57	40	24*
Vestlandet (215)	31	50	59	39	46	51	47	20
Møre/Trøndelag (133)	40	35	43	57	30	45	42	5
Nord-Norge (104)	29	44	29	47	41	53	41	24
<b>Kommunetype</b>						*		
Primærnæring (92)	-	36	44	65	33	21	40	
Industri (182)	43	48	40	40	59	49	47	6
Tjenesteyting (671)	33	34	39	37	45	58	41	25***
<b>Inntekt</b>			(*)	(*)				
-299 000 (264)	39	35	35	42	39	40	38	1
3-399 000 (285)	33	33	31	33	47	54	39	21*
4-499 000 (182)	40	24	58	34	48	50	44	10
500 000 + (167)	25	61	47	63	49	55	50	30**
<b>Arbeidstid</b>				*				
1-34 t pr. uke (202)	37	37	54	44	39	43	42	5
35-39 t (444)	37	34	31	30	51	51	39	14**
40 t. + (280)	30	45	51	56	47	57	48	27*

Tabell V15. Gjennomsnittssvar på spørsmålet: Ved hvilken alder kunne du tenke deg å gå av med pensjon hvis du kunne velge helt fritt? Yngre seniorer (55–61 år). År (N)

	2003 (128)	2004 (158)	2005 (136)	2006 (150)	2007 (156)	2008 (162)	I alt (890)	Forskjell 03/08
<b>I alt</b>	62,8	63,4	63,3	63,9	64,2	63,5	63,6	0,7(*)
<b>Kjønn</b>								
Menn (434)	62,7	63,4	63,4	64,0	63,9	63,7	63,5	1,0
Kvinner (456)	63,1	63,3	63,3	63,8	64,5	63,4	63,6	0,3
<b>Sivilstand</b>				*			(*)	
Gift/sambo (654)	62,9	63,2	63,3	63,6	64,0	63,5	63,4	0,6
Ikke gift/sambo (236)	62,7	63,7	63,3	64,9	64,8	63,7	63,9	1,0
<b>Allmennutdanning</b>	**							
Ungdomsskolenivå (151)	63,6	62,6	62,5	64,1	63,6	63,7	63,4	0,1
Videregående (283)	61,5	63,8	63,6	64,3	64,5	62,8	63,4	1,3(*)
Univ./høgkole (454)	63,4	63,4	63,5	63,6	64,3	63,9	63,7	0,5
<b>Sektor</b>								
Privat (411)	62,3	63,1	63,9	64,3	64,1	63,5	63,6	1,2(*)
Kommunal (324)	62,9	63,4	62,9	63,5	64,2	63,2	63,4	0,3
Statlig (146)	64,1	64,4	62,4	63,6	65,0	64,3	64,1	0,2
<b>Region</b>			*		*	*	**	
Oslo (87)	63,9	62,3	66,2	64,6	64,1	66,1	64,5	2,2
Østlandet (374)	62,6	63,8	62,9	64,0	65,5	63,8	63,8	1,2(*)
Vestlandet (206)	63,0	63,0	63,3	63,1	63,8	63,2	63,3	0,2
Møre/Trøndelag (126)	63,4	63,1	63,7	64,2	63,4	63,1	63,5	–0,3
Nord-Norge (97)	61,4	64,2	62,6	63,6	62,1	61,6	62,6	0,2
<b>Kommunetype</b>								
Primærnæring (92)	-	63,2	63,1	63,9	62,8	62,6	63,3	
Industri (171)	62,4	64,3	63,1	63,9	63,8	63,0	63,5	0,6
Tjenesteyting (632)	62,7	63,1	63,4	63,9	64,5	63,9	63,6	1,2*
<b>Inntekt</b>								
–299 000 (249)	62,5	63,3	63,0	63,9	64,4	63,2	63,3	0,7
3–399 000 (275)	63,4	63,6	63,0	63,7	64,1	63,2	63,5	–0,2
4–499 000 (170)	63,1	62,5	64,1	63,5	64,1	63,4	63,6	0,3
500 000 + (159)	62,7	63,4	64,2	64,6	64,1	64,3	64,0	1,6(*)
<b>Arbeidstid</b>			*	(*)				
1–34 t pr. uke (192)	63,5	62,7	63,5	64,0	63,8	62,6	63,3	–0,9
35–39 t (419)	62,8	63,6	62,7	63,4	64,2	63,8	63,4	1,0
40 t. + (263)	62,4	63,6	64,7	64,6	64,5	63,8	63,9	1,4*

Tabell V16. Andel som gleder seg mye eller litt til å gå av med pensjon? Yngre seniorer (55-61 år). Prosent (N)

	2003 (134)	2004 (167)	2005 (142)	2006 (160)	2007 (168)	2008 (174)	I alt (945)	Forskj. 03/08
<b>I alt</b>	54	53	56	53	45	51	52	- 3
<b>Kjønn</b>		(*)						
Menn (460)	60	60	57	53	43	47	53	-13
Kvinner (485)	47	46	55	53	47	53	50	6
<b>Sivilstand</b>				*			(*)	
Gift/sambo (691)	54	53	58	58	48	52	54	- 2
Ikke gift/sambo (253)	53	55	50	38	38	48	47	- 5
<b>Allmennutdanning</b>	*							
Ungdomsskolenivå (156)	30	67	60	65	39	52	52	22(*)
Videregående (302)	56	47	62	42	50	54	52	- 2
Univ./høgkole (484)	63	53	48	56	45	49	52	- 14(*)
<b>Sektor</b>								
Privat (439)	57	55	53	53	43	53	52	- 4
Kommunal (337)	53	55	58	57	51	51	54	- 2
Statlig (146)	50	45	60	50	39	46	47	- 4
<b>Region</b>		(*)						
Oslo (92)	44	65	36	70	53	53	53	9
Østlandet (401)	55	50	61	51	48	43	51	-12
Vestlandet (215)	59	48	52	61	35	60	52	1
Møre/Trøndelag (133)	47	80	57	52	44	58	56	11
Nord-Norge (104)	57	39	50	41	50	37	45	- 20
<b>Kommunetype</b>							*	
Primærnæring (92)	-	50	56	53	53	58	50	
Industri (182)	43	48	55	40	44	35	43	- 8
Tjenesteyting (671)	60	56	56	57	45	54	54	- 6
<b>Inntekt</b>	(*)							
-299 000 (264)	51	50	57	56	45	55	52	4
3-399 000 (285)	41	54	60	54	40	51	51	10
4-499 000 (182)	67	67	38	53	52	50	53	- 17
500 000 + (167)	67	61	63	48	46	48	53	- 19
<b>Arbeidstid</b>	**			(*)				
1-34 t pr. uke (202)	26	49	46	56	51	60	49	34**
35-39 t (444)	58	58	61	61	36	53	55	- 5
40 t. + (280)	63	50	49	40	53	39	49	- 24*





Vedlegg:  
Spørsmålene som er stilt i seniorpolitisk barometer

---

**X = spørsmål stilt til yrkesaktive L= også stilt til ledere**

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Ved hvilken alder vil du anslå at folk begynner å regnes som eldre i yrkeslivet?	x L	x L	x L	x L	x L	x L
Oppfatter du deg selv som eldre i arbeidslivet? <i>Ja/nei</i>	x	x	x	x	x	x
Tror du at din arbeidsgiver oppfatter deg som eldre i arbeidslivet? <i>Ja/Nei</i>	x	x	x	x	x	x
Arbeidstakere over 50 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 50 år. <i>Helt enig/delvis enig/verken enig eller uenig/delvis uenig/helt uenig</i>			x L	x L	x L	x L
Arbeidstakere over 50 år er minst like interessert i å lære noe nytt som de under 50 år. <i>Helt enig/delvis enig/verken enig eller uenig/delvis uenig/helt uenig</i>			x	x	x	x
Arbeidstakere over 50 år har bedre evne til å løse vanskelige arbeidsoppgaver enn de under 50 år. <i>Helt enig/delvis enig/verken enig eller uenig/delvis uenig/helt uenig</i>			x L	x L	x L	x L
Arbeidstakere over 50 år har dårligere evne til å mestre data og PC enn yngre ansatte. <i>Helt enig/delvis enig/verken enig eller uenig/delvis uenig/helt uenig</i>			x	x	x L	x L
Arbeidstakere over 50 år er bedre enn yngre ansatte til å lede andre. <i>Helt enig/delvis enig/verken enig eller uenig/delvis uenig/helt uenig</i>			x	x	x	x
Mange 70-åringer kan yte minst like mye i jobb som folk som er 10-15 år yngre. <i>Helt enig/delvis enig/verken enig eller uenig/delvis uenig/helt uenig</i>			x L	x L	x L	x L
Når gjennomsnittlig levealder øker, er det rimelig at pensjonsalderen heves			x L	x L	x L	x L
Når en bedrift må nedbemanne, bør eldre arbeidstakere kunne sies opp før yngre			x L	x L	x L	x L
Hvor ofte har du opplevd at det foregår diskriminering i arbeidslivet på grunn av kjønn? <i>Svært ofte/ Ofte/ Av og til/ Sjelden/ Aldri / Ingen formening</i>	x L	x L	x L	x L	x L	x L
Hvor ofte har du opplevd at det foregår diskriminering i arbeidslivet på grunn av alder? <i>Svært ofte/ Ofte/ Av og til/ Sjelden/ Aldri / Ingen formening</i>	x L	x L	x L	x L	x L	x L
Hvor ofte har du opplevd at de forholdene jeg nå skal lese opp skjer i arbeidslivet? <i>Svært ofte/ Ofte/ Av og til/ Sjelden/ Aldri / Ingen formening</i>						
Eldre forbigås ved forfremmelser og intern rekruttering	x L	x L	x L	x L	x L	x L
Eldre får sjeldnere være med på kurs og opplæring i arbeidstiden	x L	x L	x L	x L	x L	x L

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Yngre arbeidstakere blir foretrukket når ny teknologi eller arbeidsmåter skal innføres	x L	x L	x L	x L	x L	x L
Eldre får mindre lønnsøkninger enn yngre	x L	x L	x L	x L	x L	x L
Har du for mye, passelig eller for lite å gjøre i din nåværende jobb	x	x	x	x	x	x
Gleder du deg til å gå på jobben	x	x	x	x	x	x
Hvor godt føler du at du mestrer de arbeidsoppgavene du har?	x	x	x	x	x	x
Gleder eller gruer du deg til å gå av med pensjon?	x	x	x	x	x	x
Jeg føler meg verdsatt i jobben						x
Arbeidslivet trenger meg						x
Å arbeide gir meg livsglede						x
Er arbeidet ditt preget av:						
- en oppjaget og masete arbeidssituasjon?	x	x	x	x	x	x
- lite varierte arbeidsoppgaver?	x	x	x	x	x	x
- datasystemer som er vanskelig å lære	x	x	x	x	x	x
I hvor stor grad opplever du følgende i ditt arbeid?						
Kollegaer spør deg om råd	x	x	x	x	x	x
Du får mulighet til å lære nye ting	x	x	x	x	x	x
Du har selvbestemmelse i jobben	x	x	x	x	x	x
Mulighet til å få nye arbeidsoppgaver hvis du ønsker det	x	x	x	x	x	x
Kan du tenke deg å fortsette i arbeid etter at du får rett til pensjon?	x	x	x	x	x	x
Ved hvilken alder kunne du tenke deg å gå av med pensjon hvis du selv kunne velge helt fritt?	x	x	x	x	x	x
Hva tror du skal til for å få deg til å jobbe ett år lenger?					x	x
Noen mener at de som går av med alderspensjon før vanlig pensjonsalder skal ha lavere pensjon resten av livet. Mener du dette er riktig eller galt eller har du ingen mening om det?	x	x	x	x	x	x
Noen mener at de som fortsette å arbeide etter vanlig pensjonsalder skal ha høyere pensjon resten av livet. Mener du dette er riktig eller galt eller har du ingen mening om det?		x	x	x	x	x
Mener du det bør være en øvre aldersgrense for hvor lenge en arbeidstaker skal ha rett til å fortsette i yrkeslivet, eller har du ikke gjort deg opp noen bestemt mening om dette?			x	x	x	x

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Lang innledning..... Mener du det bør være en felles lav aldersgrense for alle i slike yrker, mener du at yrkesutøvelse bør være basert på tester av helse og arbeidsevne, eller har du ikke noen bestemt mening om dette?					X	X
Hvor godt eller dårlig kjenner du lovbestemmelsen som forbyr aldersdiskriminering i arbeidslivet?				X	X	X
Kjenner du til eller har du med sikkerhet hørt om at det finnes en organisert satsing på seniorpolitikk i Norge?			X			
Ved hvilken alder kunne du tenke deg å gå av med pensjon hvis du kunne arbeide 6-timersdag fra du fylte 60 år, med tilsvarende reduksjon av lønn. Dvs. 80 % av full lønn?				X		
Ved hvilken alder kunne du tenke deg å gå av med pensjon hvis du kunne arbeide 6-timersdag fra du fylte 60 år, men beholde 90 % av full lønn?				X		
Ved hvilken alder kunne du tenke deg å gå av med pensjon hvis du kunne arbeide 6-timersdag fra du fylte 60 år, og beholde full lønn?				X		
... 6-timers dag med 90% lønn; Tror du en slik ordning vil gjøre at mange flere enn i dag vil stå i arbeid til de er 67 år eller ..... ?				X		
Har du inntrykk av at arbeidstakere i 50-årsalderen er meget eller ganske ettertraktet på dagens arbeidsmarked, eller er de lite ettertraktet?					X	
Har du inntrykk av at arbeidstakere i 50-årsalderen er mer eller mindre ettertraktet nå en for 5-6 år siden, eller er de omtrent like ettertraktet? ?					X	
Tror du arbeidstakere er mer ettertraktet nå enn for 5-6 år siden på grunn av generell mangel på arbeidskraft, fordi arbeidsgiverne i større grad ser at 50-åringen er produktive og nyttige eller er det andre grunner?					X	
Landsdel	X	X	X	X	X	X
Bransje	X	X	X	X	X	X
Sektor	X	X	X	X	X	X
Timer pr. uke	X	X	X	X	X	X
Kjønn	X	X	X	X	X	X
Alder	X	X	X	X	X	X
Inntekt	X	X	X	X	X	X
sivilstand	X	X	X	X	X	X
Utdanning	X	X	X	X	X	X

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Har du tjenstepensjonsordning i forbindelse med din nåværende jobb	x	x	x	x		
Har du mulighet til å gå av med AFP ved fylte 62 år der du jobber nå?						x
Har du lederoppgaver i jobben din?					x	x
Er du toppleder eller mellomleder?					x	x
Omtrent hvor mange ansatte, på ett eller flere nivåer under deg, er du overordnet for?					x	x
Har du nå, eller har du tidligere hatt tillitsverv i arbeidstakerorganisasjon?					x	x