



Kvinneres holdninger til tidligpensjonering

av
Hilde H. Holte og Anne Inga Hilsen

AFI-notat 7/2010

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS NOTATSERIE
THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S OCCASIONAL PAPERS

© Arbeidsforskningsinstituttet 2010

© Work Research Institute

© Forfatter(e)/Author(s)

Det må ikke kopieres fra denne publikasjonen ut over det som er tillatt etter bestemmelsene i "Lov om opphavsrett til åndsverk", "Lov om rett til fotografi" og "Avtale mellom staten og rettighetshavernes organisasjoner om kopiering av opphavsrettslig beskyttet verk i undervisningsvirksomhet".

All rights reserved. This publication or part thereof may not be reproduced in any form without the written permission from the publisher.

ISBN 978-82-7609-269-1

ISSN 0801-7816

Arbeidsforskningsinstituttet AS
Pb. 6954 St. Olavs plass
NO-0130 OSLO

Work Research Institute
P.O.Box 6954 St. Olavs plass
NO-0130 OSLO

Telefon: +47 23 36 92 00

Telefax: +47 22 56 89 18

E-post: afi@afi-wri.no

Web: www.afi.no

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS NOTATSERIE THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S OCCASIONAL PAPERS

Temaområde:

Organisasjonsutvikling og innovasjon

Notat nr.:

7/2010

Tittel:

Kvinner holdninger til tidligpensjonering

Dato

2010

Forfatter:

Hilde H. Holte og Anne Inga Hilsen

Antall sider:

46 + vedlegg

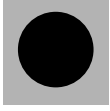
Resymé:

Denne rapporten bygger på en undersøkelse gjennomført blant 1000 yrkesaktive kvinner 50-70 år om hva som påvirker deres ønskede pensjoneringstidspunkt. Rapporten er utarbeidet på oppdrag fra LO, som oppfølging i et større prosjekt om seniorpolitikk i kvinnedominerte bransjer.

Hva som påvirker ønsket pensjoneringstidspunkt varierer med yrkesaktive kvinners alder. Seniorpolitiske tiltak som mer fritid, fysisk og psykisk lettere arbeidsoppgaver og tilgang til tidligpensjonsordninger oppgis oftere av kvinner 50-59 år som viktige for å ønske å pensjonere seg før fylte 67 år (tidlig pensjoneringstidspunkt) enn av yrkesaktive kvinner 62-70 år gamle. Når en overvekt av kvinner under 60 år mener at både forhold i og utenfor arbeidet påvirker ønsket om et tidlig pensjoneringstidspunkt, kan dette være et viktig signal om at seniorpolitikk må starte tidlig, så tidlig at det ikke kan avgrenses til å gjelde bare for seniorer men må inngå i en helhetlig personalpolitikk.

Emneord:

- Seniorpolitikk
- Pensjonering
- Utstøtning



FORORD

Dette notatet er utarbeidet på oppdrag fra LO, som oppfølging i et større prosjekt om seniorpolitikk i kvinnedominerte bransjer. Prosjektet har bestått av en innledende, nasjonal kartleggingsstudie av yrkesaktive kvinner 50 + som bakgrunn for et utviklingsprosjekt i service- og tjenesteytende næring. Utviklingsprosjektet har bestått av to forsøksprosjekter i hotellnæring og helsevesen og har hatt som mål å fremskaffe kunnskap som kan bidra til å snu trenden med høyt sykefravær og tidligutstøting og øke jobbtilfredshet og produktivitet. Prosjektleder for hovedprosjektet har vært Anne Inga Hilsen.

Kartleggingsstudien ble i gjennomført for å gi nødvendige bakgrunnsdata for utviklingsprosjektet, men gir også datagrunnlag for selvstendige analyser. LO var representert i referansegruppen for prosjektet, og har finansiert den oppfølgende analysen av de nasjonale data som ligger til grunn for dette notatet. Vi er takknemlige for denne muligheten til å gå dypere inn i materialet og belyse problemstillinger av interesse i den pågående debatten om hvordan hindre tidligutstøtning fra arbeidslivet og dermed øke reell avgangsalder.

Flere forskere har vært involvert i kartleggingsstudien som dette notatet bygger på. Selve datainnsamlingen ble gjennomført av Opinion. Hilde H. Holte har analysert datamaterialet og vært sentral i tokningen av resultatene. Hun har også bidratt med tekst. Anne Inga Hilsen har bidratt med tekst og analyse i notatets siste fase.

Arbeidsforskningsinstituttet, 2010

Anne Inga Hilsen

Prosjektleder



INNHOLDSFORTEGNELSE

Forord

Sammendrag

1	Introduksjon.....	1
1.1	Bakgrunn	1
1.2	Hypoteser om sammenhenger mellom alder og holdninger til seniorpolitiske tiltak.	3
1.3	Oppbygning av rapporten.	5
2	Metode og utvalget.....	6
2.1	Undersøkelsesopplegget.....	6
2.2	Analysemetoder	8
2.3	Kvinnene som svarte	9
2.4	Sammenligning av kvinnene som deltok i undersøkelsen med kvinner i befolkningen.....	13
3	Resultater.....	15
3.1	Hva kvinnene svarte.....	15
3.2	Sammenhengen mellom holdninger og alder	19
3.3	Effekt av alder etter at flere faktorer er inkludert i analysene.....	26
4	Diskusjon og konklusjoner	34
4.1	Oppsummering av resultatene	34
4.2	Hvilken hypotese bekreftes?.....	39
4.3	Hva betyr resultatene for betydningen av tiltak rettet mot seniorer?.....	41
4.4	Hvilke undersøkelser kan belyse temaet videre?	43
5	Referanser:.....	45

Vedlegg



SAMMENDRAG

Denne rapporten bygger på en undersøkelse gjennomført blant et utvalg av yrkesaktive kvinner 50-70 år om hva som påvirker deres ønskede pensjoneringstidspunkt. Rapporten er utarbeidet på oppdrag fra LO, som oppfølging i et større prosjekt om seniorpolitikk i kvinnedominerte bransjer.

Hva som påvirker ønsket pensjoneringstidspunkt varierer med yrkesaktive kvinners alder. Seniorpolitiske tiltak som mer fritid, fysisk og psykisk lettere arbeidsoppgaver og tilgang til tidligpensjonsordninger oppgis oftere av kvinner 50-59 år som viktige for å ønske å pensjonere seg før fylte 67 år (tidlig pensjoneringstidspunkt) enn av yrkesaktive kvinner 62-70 år gamle. 40-50 prosent av yrkesaktive kvinner 62-70 år gamle svarer at slike forhold er viktig for å ønske et tidlig pensjoneringstidspunkt, men over 70 prosent av de yngste i vår undersøkelse svarer det samme.

70 prosent av de yrkesaktive seniorenne oppgir at å bli sett og verdsatt av nærmeste overordnet, å ha interessante og meningsfulle arbeidsoppgaver og å ha kontroll og mestre egen arbeidssituasjon er viktige for å ønske å fortsette som yrkesaktiv fram til fylte 67 år. Dette er ikke behov som er unike for seniorer, og det understreker igjen betydningen av generell personalpolitikk, ikke bare seniorpolitikk.

Rapporten bygger på en tverrsnittsundersøkelse. Det medfører noen begrensninger. Resultatene i rapporten belyser ikke hva som er utslagsgivende for den yrkesaktive når det kommer til pensjoneringstidspunkt, dvs. hva som faktisk gjør seg gjeldende i valgøyeblikket. Resultatene belyser heller ikke om yrkesaktive skifter holdninger med alder eller om de yrkesaktive kvinnene over 62 år i tverrsnittsundersøkelsen er en spesiell gruppe som alltid har hatt disse holdningene.

Kvinner med dårlig helse svarer oftere at en fysisk belastende jobb og et ønske om mer fritid gjør at de ønsker seg et tidlig pensjoneringstidspunkt. Kvinner med utdanning på universitets- og høghskolenivå svarer oftere at å mestre egen arbeidssituasjon og at å ha en utfordrende og meningsfull jobb utsetter ønsket pensjoneringstidspunkt enn kvinner med lavere utdanning. Kvinner med utdanning på universitets- og høghskolenivå svarer også oftere at et ønske om mer fritid og at arbeidet er psykisk belastende påvirker et ønske om et tidlig pensjoneringstidspunkt. Kvinner som arbeider innenfor undervisningssektoren svarer oftere at en psykisk belastende jobb vil påvirke et ønske om å gå av med pensjon før fylte 67 år enn kvinner i andre næringer.

Yrkesaktive kvinner 60-61 år gamle oppgir oftere enn både yngre og eldre kvinner at å mestre egen arbeidssituasjon og at jobben er psykisk belastende, ikke påvirker deres ønskede pensjoneringstidspunkt. En tolkning er at denne aldersgruppen i mindre grad kan påvirkes av "seniorpolitiske" tiltak.

Undersøkelsen viser at en overvekt av kvinner under 60 år mener at både forhold i og utenfor arbeidet påvirker ønsket om et tidlig pensjonstidspunkt. Dette kan det være et viktig signal om at seniorpolitikk må starte tidlig, så tidlig at det ikke kan avgrenses til å gjelde bare for seniorer men må inngå i en helhetlig personalpolitikk. Resultatet antyder at personalpolitikk kan ha en signaleffekt for de som ennå ikke omfattes av tiltakene og virkemidlene. De yrkesaktive kan påvirkes av både det som skjer med dem selv, men også av hva som skjer med deres kolleger. Hvis unge ansatte vet at det legges til rette for de behov som de ulike ansatte har, uansett om det er helsemessige eller andre behov, kan det bidra til at de tror at det er mulig og ønskelig at også de fortsetter i arbeidslivet fram til de kan gå av med alderspensjon.

At man blir sett og verdsatt av nærmeste leder og at man har omsorgsansvar for familiemedlemmer som er avhengige av en ser ut til å være like viktig for alle yrkesaktive kvinner, og varierer ikke med kvinnenens alder, helse, utdanningsnivå eller hvilken næring kvinnene arbeider i.

1

Introduksjon

1.1 Bakgrunn

I Norge blir alderspensjon innvilget fra fylte 67 år. Å gå av med pensjon tidligere enn dette blir ofte omtalt som tidligpensjonering. Forventet pensjoneringstidspunkt for en 30-årig kvinne var i 2006 59,5 år, mens den var 63 år for en 50-årig kvinne. Forventet pensjoneringstidspunkt var noe høyere for menn (NAV, 2008). Tidligpensjonering skjer hovedsakelig gjennom uførepensjon i hele den yrkesaktive perioden og AFP (avtalefestet pensjon) fra fylte 62 år. I tillegg har en rekke yrker, hovedsakelig i offentlig sektor, særaldersgrenser.

Selv om Norge i europeisk sammenheng har en høy andel yrkesaktive over 60 år, er delmål 3 i IA-avtalen (Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv) å øke reell pensjoneringsalder. Dette er en innsats begrunnet i befolkningsutvikling og forholdet mellom yrkesaktive og pensjonister, og plasserer de norske utfordringene parallelt med europeiske utfordringer og innsats. I tillegg definerer IA-avtalen målet om et arbeidsliv der alle som kan og vil arbeide, skal kunne gjøre det. Tidligutstøtning er et problem for den enkelte som rammes, samtidig som det er et problem for virksomheter som mister nødvendig arbeidskraft og påføres unødvendige pensjonskostnader og det er et samfunnsøkonomisk problem. En god seniorpolitikk på virksomhetsnivå er en personalpolitikk som anerkjenner og utvikler seniorressursene på arbeidsplassen og som til rettelegger for at seniorene skal kunne stå lenge i jobb. Satsing på en mer offensiv seniorpolitikk er nødvendig for å snu holdningene i arbeidslivet fra utstøtning til utvikling.

Samtidig har ikke begrepet *senior* en entydig definisjon. Hvem som regnes som seniorer kan variere fra bedrift til bedrift og fra sektor til sektor. Fafo har gjennomført en studie av hvor virksomme seniorpolitiske tiltak er for å utsette pensjoneringstidspunkt (Bogen og Midtsundstad, 2007). Kommunene som inngår i undersøkelsen innfører noen tiltak for ansatte 62 år eller eldre, for å gi dem et attraktivt alternativ til AFP. Denne alderen, 62 år, kan da oppfattes som nedre grense for hvem som omfattes av en seniorpolitikk. I andre sammenhenger omtales seniorer som yrkesaktive over 50 år, bl.a. var dette definisjonen i Nasjonalt krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet (Krafttaket). Senter for seniorpolitikk definerer seniorer som 45+, en definisjon de deler med Verdens helseorganisasjon (WHO). ILO opererer med en funksjonell definisjon av seniorer som sier at personer som opplever særbehandling på bakgrunn av høy alder er å forstå som seniorer. I noen yrker med særaldersgrense,

som politiyrket, er normal avgangsalder 57¹ år, og seniorpolitikk må derfor omfatte personer under denne alder hvis den skal ha et reelt innhold.

Sammenhengen mellom de yrkesaktives alder og holdninger til seniorpolitiske tiltak er uklar. I mange sammenhenger blir ikke seniorenens alder presisert, og kan gi inntrykk av at alder ikke er viktig for å forklare forskjeller i holdninger til seniorpolitiske tiltak. I denne rapporten ønsker vi å belyse om og hvordan yrkesaktives holdninger til seniorpolitiske tiltak varierer med de yrkesaktives egen alder. Når kommunene velger å rette et tiltak mot arbeidstakere som er 62 år eller eldre, retter de da også tiltaket mot de som oftest mener at dette tiltaket er viktig for at de skal utsette pensjoneringstidspunktet?

I denne rapporten vil vi analysere sammenhengen mellom seniorenens holdninger til hva som påvirker ønsket pensjoneringstidspunkt og kjennetegn ved seniorenene. De viktigste kjennetegnene i analysene vil være de yrkesaktives alder, utdanningsnivå og helse, men også sivilstand og hvilken bransje de arbeider innenfor.

Forskning viser at det er mange ulike forhold som påvirker pensjoneringstidspunkt. Forskningen på feltet er omfattende, både med hensyn på tiltak, men også på pensjoneringsadferd (Steinum et al. 2007). Selv om det kan se ut til at kombinasjonen av faktorer er individuell, finnes det mønstre hvor særlig den yrkesaktives helsesituasjon og utdanningsnivå betyr mye. Dårlig helse fører til tidligere avgang fra arbeidslivet, i hovedsak til uførepensjonering, men også til valg av AFP (Solem 2001; Midsundstad 2002). Høyt utdannede står lenger i jobb enn lavt utdannede (Rønningen 2002). Yrkesaktive i aldersgruppen 62-66 år har høyere utdanning og er i større grad i yrker som krever akademisk utdanning enn de som har forlatt yrkeslivet (Vaage 2003).

Sammenhengen mellom utdanningsnivå og pensjoneringstidspunkt kan bl.a. relateres til helseforskjeller, men også til at ulik utdanning gir tilgang til ulike type jobber med ulike belastninger og utviklingsmuligheter (Midsundstad 2006). Lav utdanning tenderer til å gi slitsomme og rutinepregede yrker som fører til dårligere helse og dermed tidlig avgang fra arbeidslivet (Ugreninov 2005). I tillegg til fravær av negative faktorer øker de positive faktorene, bl.a. stiger andelen som nevner interessante oppgaver med utdanningsnivå (Lien og Grambo 2007). Dette er et resultat vi kjenner igjen fra undersøkelser om omstillinger og utstøtning (Hilsen, Steinum & Gjerberg 2004; Hilsen, Midsundstad & Langvik 2006). Også hvilke næringer de yrkesaktive jobber innenfor vil påvirke

¹ Særaldersgrensen er 60 år, og under 85 årsregelen, dvs. når alder og opptjening i pensjonsordningen til sammen utgjør 85 år kan man gå av opp til tre år før pensjonsalder.

pensjoneringsatferd. En større andel av ansatte i vareproduserende næringer går av med AFP enn ansatte innenfor tjenesteproduserende bransjer (Rønningen 2002).

I prosjektet "På seniorvis – seniorpolitikk i kvinnedominerte bransjer", støttet av programmet FARVE – forsøksmidler i arbeid og velferd, skulle de ansatte i to virksomheter utarbeide tiltak for å øke pensjoneringsalder i virksomhetene. Som en bakgrunn for det lokale arbeidet ble det gjennomført både en lokal og en nasjonal spørreundersøkelse. Den nasjonale undersøkelsen kartla hva 50-70 år gamle yrkesaktive kvinners mener at påvirker deres ønskede pensjoneringstidspunkt. I denne rapporten vil resultater fra analyser av data samlet inn i den nasjonale undersøkelsen bli presentert.

1.2 Hypoteser om sammenhenger mellom alder og holdninger til seniorpolitiske tiltak

Hvis en bedrift ønsker å ta i bruk et seniorpolitisk tiltak, hvem skal tiltaket tilbys til for at det skal være mest mulig effektivt for å utsette de ansattes pensjoneringstidspunkt? Tiltaket kan tilbys alle, eller en gruppe som oftere mener at tiltaket er i tråd med hva som utsetter pensjoneringstidspunktet. Bør en slik gruppe være basert på seniorennes alder eller er det utdanningsnivå og/eller helsetilstand som er viktigst? Hva er de individuelle preferansene når det gjelder tiltak og hva påvirker disse?

Når vi ønsker å fokusere på sammenhengen mellom seniorennes alder og deres holdninger til seniorpolitiske tiltak, er det grunn til å tro at det er en sammenheng? Er andelen som mener at et tiltak påvirker ønsket pensjoneringstidspunkt like stor i alle aldersgrupper over 50 år, eller endres andelen ved 62 år?

Analysene knyttes til tre hypoteser om sammenhenger mellom yrkesaktives alder og holdninger til pensjonering.

Den første hypotesen er at det er ingen sammenheng mellom alder og holdninger til seniorpolitiske tiltak. Hvis seniorer er en ensartet gruppe med hensyn til holdninger vil andelen som mener at redusert arbeidstid med lønnskompensasjon vil utsette ønsket pensjoneringstidspunktet være lik innad i de ulike aldersgrupper. Uavhengig av en sammenheng mellom alder og holdninger kan det likevel være forskjeller mellom grupper av seniorer, for eksempel basert på ulikheter i helse eller utdanningsnivå.

Den andre hypotesen er at jo eldre seniorenne blir, jo større blir andelen som har en positiv holdning til seniorpolitiske tiltak, for eksempel som mener at redusert fysisk og psykisk belastning i arbeidet er

viktig for å utsette pensjoneringstidspunktet. Hvis tiltakene oppleves viktigst av de eldste, kan det berettigede at tiltakene i hovedsak også rettes mot de eldste, de over 62 år. I tillegg viser beskrivelsen av befolkningen et bilde som ytterligere kan berettigede å rette de sterkeste tiltakene mot de eldste yrkesaktive. Statistisk sentralbyrås (SSB) levekårsundersøkelser viser at andelen med dårlig helse eller funksjonshemminger øker med økende alder. I SSBs Arbeidskraftsundersøkelse (AKU) (SSB 2007) kan det se ut som andelen funksjonshemmede øker blant de sysselsatte med økende alder. AKU viser også at andelen sysselsatte synker med stigende alder. Mens 86 prosent av alle 40-54 åringer er sysselsatt, gjelder det bare 49 prosent av 60-66 åringer (SSB 2007).

Den tredje hypotesen om en sammenheng mellom alder og holdninger er at de eldste *sjeldnere* mener at fysisk og psykiske belastninger i arbeidet påvirker dem til å ønske et tidlig pensjoneringstidspunkt. Utgangspunktet for en slik antagelse er seleksjonseffekter, dvs. at det er en spesiell gruppe personer som fortsatt er yrkesaktive etter fylte 62 år. Ettersom utvalget er yrkesaktive kvinner så vil sammensetningen innenfor de ulike alderskohortene variere. Sagt enkelt – kvinnene i 50 årene består både av høyt utdannede kvinner med høy jobbmotivasjon og god helse, men også av kvinner med sviktende helse, lav jobbmotivasjon i ofte belastende yrker som er nær ved å avslutte sin yrkeskarriere. Den siste gruppen har i stor utstrekning forlatt utvalget når de kommer opp i 60 årene. De som fortsatt er yrkesaktive da har i gjennomsnitt blitt mindre eksponert for faktorer som leder dem ut av arbeidslivet eller mer eksponert for faktorer som fremmer arbeidsfastholdelse. Dette kalles seleksjonseffekter. Vi kan altså teoretisk tenke oss at 60 års kvinnene har bedre helse enn 50 års kvinnene på tross av at alderen skulle tilsa noe annet, nettopp pga at de med svakest helse har forlatt arbeidslivet. Denne seleksjonseffekten må tas med i betraktning når dataene skal tolkes. Man kan si at dette forstyrrer analysen. På den annen side reiser denne effekten spørsmål om overfor hvilken aldersgruppe seniorpolitiske tiltak eventuelt er effektive. Når vi vet at mange av kvinnene i 50 årene kommer til å gå av før 67 år, så er det svært verdifullt for utvikling av seniorpolitiske tiltak å studere hvilke faktorer som denne gruppen mener kan påvirke deres beslutninger.

Om det er en sammenheng mellom alder, holdninger til seniorpolitiske tiltak og andre forhold som kan påvirke ønsket pensjoneringstidspunkt, vil bli belyst i denne rapporten. I utgangspunktet er det tre mulige sammenhenger mellom disse faktorene. 1) Ingen sammenheng, dvs. andelen yrkesaktive som mener at et gitt seniorpolitisk tiltak utsetter pensjoneringstidspunkt er det samme uansett alder. 2) Andelen yrkesaktive som mener et gitt seniorpolitisk tiltak utsetter ønsket pensjoneringstidspunkt øker med økende alder. 3) Andelen yrkesaktive som mener et gitt seniorpolitisk tiltak utsetter ønsket pensjoneringsalder er lavere blant yrkesaktive over 62 år (de som har valgt fortsatt arbeidsfastholdelse) enn blant yngre yrkesaktive som ennå ikke har hatt muligheten til å velge tidligpensjonering.

1.3 Oppbygning av rapporten.

I denne beskrivelsen av bakgrunnen for undersøkelsen har vi presentert hypotesene som vil analyseres. I neste kapittel, metodekapitlet, vil en rekke utsagn som inngår i analysene bli gjort rede for.

I resultatkapitlet vil resultatene presenteres ut fra en gruppering av utsagnene etter om de utsetter ønsket pensjoneringstidspunkt eller ikke, og om de er knyttet til arbeidslivet eller privatlivet. Innenfor hver gruppe vil vanligvis et utsagn bli presentert. Allikevel, en drøfting i resultatkapitlet av eventuelle sammenhenger mellom alder og holdninger vil bli omfattende og kan også oppleves som gjentakelser. En drøfting av resultatene gjennomføres derfor først i diskusjonskapitlet.

Rapporten består av denne innledningen, et metodekapittel som beskriver gjennomføringen og der innholdet i datamaterialet presenteres, et resultatkapittel som omfatter de viktigste resultatene, og en diskusjon med oppsummering. Kapitlet med oppsummering og diskusjon vil gi en kort oppsummering av analysene, mens de leserne som ønsker å gjøre seg kjent med analysene mer utførlig bør også lese Resultater. Metodekapitlet gjennomgår det mer tekniske rundt gjennomføringen av undersøkelsen, og er antagelig mindre interessant for de fleste lesere.

2

Metode og utvalget

2.1 Undersøkelsesopplegget

1000 yrkesaktive kvinner mellom 50 og 70 år ble intervjuet over telefon i perioden november-desember 2006 av Opinion på oppdrag fra Arbeidsforskningsinstituttet (AFI). Kvinnene ble trukket fra NAVs Aa-register (Arbeidsgiver-arbeidstaker-registeret).

Spørreskjemaet ble utviklet av AFI i samarbeid med prosjektets referansegruppe og partene i arbeidslivet på bakgrunn av foreliggende forskning om tiltak og forhold som man vet påvirker pensjoneringstidspunkt. Spørreskjema ligger i vedlegg. Utsagnene som ble inkludert omfattet både forhold på arbeidsplassen og forhold i privatlivet. For hvert av utsagnene kunne kvinnene svare om dette var noe som påvirket dem til å fortsette i arbeid fram til 67 år, et sent pensjoneringstidspunkt, påvirket dem til å ønske å gå av før fylte 67 år, et tidlig pensjoneringstidspunkt, eller om det ikke påvirket ønsket i det hele tatt.

Undersøkelsen omfatter i alt 18 utsagn som respondentene skal besvare om påvirker dem til å fortsette å jobbe til 67 år, om det påvirker dem til å gå av med pensjon før fylte 67 år eller om det ikke påvirker dem i det hele tatt. Tolv av utsagnene er knyttet til arbeidssituasjonen, seks er knyttet til forhold utenfor arbeidsplassen. I tillegg er kvinnene bedt om å vurdere utsagn om fem ulike tiltak som kan påvirke et ønske om å fortsette å jobbe fram til 67 år.

Utsagnene fra arbeidssituasjonen kan grupperes etter om de kan antas å påvirke de yrkesaktive til å ønske tidlig pensjoneringstidspunkt eller om de ønsker å fortsette i arbeid fram til alderspensjon.

Utsagn som kan bidra til et ønske om tidlig pensjoneringstidspunkt

- at kravene som stilles til å utføre jobben endrer seg mye
- at arbeidsplassen har planer om å gjennomføre store omorganiseringer
- at arbeidsplassen tar i bruk ny datateknologi
- at jobben er fysisk belastende
- at jobben er psykisk, mentalt eller følelsesmessig belastende
- at jobben krever skiftarbeid eller overtidsarbeid
- at arbeidsmengden er stor
- at lederne forventer at de ansatte skal gå av før fylte 67 år
- at kollegaene forventer at man skal gå av før fylte 67 år

Utsagn som kan bidra til et ønske om å fortsette i arbeidslivet:

- at man har kontroll og mestrer egen arbeidssituasjon
- at man blir sett og verdsatt av sin nærmeste leder
- at arbeidet er utfordrende og meningsfylt

De seks utsagnene utenfor arbeidsplassen som kan bidra til et ønske om tidlig pensjonerings-tidspunkt:

- å ha tilgang til en tidligpensjonsordning (AFP)
- å ha råd til å gå av
- å ha omsorgsansvar for familiemedlemmer som er avhengige av deg
- å ha en partner som har gått av med pensjon
- å ha en omgangskrets som forventer at du skal gå av før fylte 67 år
- å ha et ønske om mer fritid

Fem utsagn om seniorpolitiske tiltak som kan bidra til et ønske om å fortsette i arbeidslivet. Disse utsagnene er stilt hypotetisk, det vil si vi spør om betydningen av disse forholdene, ikke om de selv har opplevd dem.

- Arbeidsplassen vil tilrettelegge mitt arbeid hvis jeg får behov for det, ved for eksempel at de gir meg lettere eller andre arbeidsoppgaver.
- Arbeidsplassen vil gi meg mulighet til å trappe gradvis ned hvis jeg har behov for det, gjennom f.eks. redusert arbeidstid, flere feriedager eller lignende.
- Arbeidsplassen sender klare signaler om at senioren er ønsket bl.a. ved at de får kurs, lønnpålegg, stillingsopprykk eller lignende
- Arbeidsplassen gir senioren nye utfordringer og muligheter for å utvikle seg selv om de har passert 50 år
- Arbeidsplassen kan tilby andre jobber til seniorer som ønsker det uten at de taper økonomisk eller karrieremessig

Alder ble i utgangspunktet kodet 50-54 år, 55-59 år, 60-61 år og 62-70 år. 62 år ble valgt fordi det er det første året de yrkesaktive har anledning til å gå av med AFP.

I tillegg ble kvinnene spurt om hvordan de opplevde sin helse generelt, høyeste fullførte utdanning, sivilstand, husholdningsinntekt.

Fra Aa-registeret var næringskode bevart fra trekkingen av kvinnene til undersøkelsen. Næringskoden er omkodet slik:

01110-64240 Produksjon og tjenester. Omfatter områdene A-I i standard for næringsgruppering: jordbruk, skogbruk, fiske, bergverk, utvinning, industri, kraft- og vannforsyning, bygg- og anleggsvirksomhet, varehandel, hotell og restaurant og transport, lagring og kommunikasjon.

80101-80429 Undervisning. Omfatter området M i standard for næringsgruppering, dvs. førskole, grunnskole, allmennfag og universitet/høgskoler

85111-85200 Helsetjenester. Omfatter deler av område N i standard for næringsgruppering, helsetjenester og veterinærtjenester. Sykehus, fysioterapi, psykolog, laboratorie-, og veterinærtjenester

85311-85340 Sosial og omsorgstjenesten. Omfatter deler av område N i standard for næringsgruppering. Institusjoner for barn, ungdom, rusmiddelbrukere, eldre, hjemmehjelp, barnevern, familieverk, sosialkontor, barnehager, fritidsklubber etc.

65100-75300 og

90010-93020 Administrative næringer. Omfatter områdene J, K, L, O i standard for næringsgruppering, dvs. bl.a. Bank, finans, forsikring, radio, fjernsyn, kunstnerisk virksomhet, museer, sports- og idrettssentre, konsulentvirksomhet, forskning, regnskap, bedriftsrådgivning, ledelse, kontor-service, forretningsmessig tjenesteyting

2.2 Analysemetoder

I analysene av forekomst av ulike holdninger i aldersgrupper vil kjikvadrattesten bli brukt for å undersøke om det er signifikant forskjellig forekomst i de ulike gruppene.

For å identifisere prediktorer i multivariate analyser vil svarene på utsagnene bli omkodet, fra tre til to grupper. En prediktor er kjennetegn ved den yrkesaktive som predikerer en holdning, som er den eller de viktigste faktorene for å forklare variasjon i holdninger. Omkodingen vil skje ved at for utsagn hvor de fleste kvinnene har svart at dette påvirker dem til å ville fortsette i arbeidslivet fram til 67 år, vil de to andre svarmulighetene bli slått sammen til en. Det betyr at svarene fra kvinner som har svart at det ikke påvirker deres pensjoneringstidspunkt slås sammen med svarene fra kvinner som sier at dette påvirker dem til å gå av med pensjon tidlig. På tilsvarende måte vil svarene omkodes for de utsagnene hvor de fleste kvinnene svarer at dette påvirker dem til å ville gå av med pensjon før fylte

67 år. For disse utsagnene vil svarene fra de kvinnene som svarer at dette påvirker dem til å ville fortsette i arbeidslivet fram til 67 år bli slått sammen med de kvinnene som svarer at dette ikke påvirker dem.

I resultatene fra de multivariate analysene med logistisk regresjon er odds ratio og 95 % konfidensintervall oppgitt. Odds-rater viser forholdet mellom oddsen for å ha en egenskap, og oddsen for å ikke ha samme egenskap. Dersom oddsen for å ha en egenskap er like stor som å ikke ha den er odds-raten lik 1. Odds-rater med høyere verdi enn 1 innebærer at oddsen for å ha en gitt egenskap øker med det antall ganger som tilsvarer odds-raten, relativt til å ikke ha egenskapen. Odds-rater under 1 betyr at oddsen for å være i gruppen med egenskapen avtar det antall ganger som tilsvarer odds-raten, relativt til å ikke ha egenskapen. I analyser hvor inntil 10 % av utvalget har den aktuelle egenskapen som undersøkes kan odds-rater leses som direkte endringer i sannsynlighet på den avhengige variabelen (Skog 2004). Odds ratio angir hvor stort avviket fra referansegruppen er. Hvis odds ratio er 2 er sannsynligheten for at en gruppe med dette kjennemerket svarer dette dobbelt så ofte som referanse-kategorien. Hvis odds ratio er 0,5 er det referanse-kategorien som har dobbelt så stor sannsynlighet for å svare det. 95 % konfidensintervall gir det intervallet hvor odds ratio befinner seg, med 95 % sannsynlighet. Kun i et av 20 tilfeller vil odds ratio ligge utenfor dette intervallet. For at odds ratio skal gi et signifikant forskjellig bilde skal konfidensintervallet ikke inneholde 1, da svarer analysegruppen like ofte det sammen som referansegruppen.

I de logistiske regresjonene som er vist i denne rapporten er alle variablene i tabellene med i analysen. Det vil si at i disse analysene er det kontrollert for de andre kjennetegnene som inngår i tabellen. Resultatet som presenteres representerer den sannsynligheten yrkesaktive kvinner med det kjennetegnet har for å ha den analyserte holdningen når de andre kjennetegnene som inngår i analysen holdes konstante. Hvis odds ratio for høyeste utdanningsnivå er 2 når det er kontrollert for helse og alder, betyr det at for grupper hvor helse og alder er lik, vil høyeste utdanning bety en dobling av sannsynligheten for å svare dette i forhold til laveste utdanningsnivå.

2.3 Kvinnene som svarte

Telefonintervjuingen ble gjennomført til 1000 kvinner hadde besvart undersøkelsen. Av disse oppga 36 kvinner en alder som avvek med mer enn tre år fra det fødselsåret som var oppgitt i Aa-registeret. Disse kvinnene ble ekskludert fra analysene. Alder oppgitt av kvinnene selv er benyttet i analysene.

For å kunne gruppere kvinnene etter alder er det gjort analyser av ved hvilken alder det er en endring i andelen som har de ulike holdningene. Resultatene fra analysene viser at forskjellen mellom 50-54-

åringene og 55-59 åringene ikke er signifikant. Disse to aldersgruppene er derfor slått sammen. Analysene vil bli basert på tre grupper; 50-59 år, 60-61 år og 62-70 år.

Tabell 1. Andel yrkesaktive kvinner 50-70 år, etter alder. Prosent.

Alder	Prosent
50-54 år	36,5
55-59 år	35,6
60-61 år	12,8
62-70 år	15,1
Total	100,0
N = 964	

At andelen yrkesaktive kvinner synker med økende alder, bekreftes av Tabell 1. Tabellen kan ikke vise mulige årsaker til dette.

Tabell 2. Andel yrkesaktive kvinner 50-70 år, etter alder og sivilstand. Prosent.

Sivilstand	Aldersgruppe				Total
	50-54 år	55-59 år	60-61 år	62-70 år	
Gift/partner/samboer	74,0	67,3	58,5	47,6	65,6
Enslig/skilt/enke	26,0	32,7	41,5	52,4	34,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	350	342	123	145	960

P= 0,000

Andelen enslige øker med økende alder blant seniorenene. Årsakene kan være flere. En er at enslige oftere fortsetter som yrkesaktive, også når de blir seniorer. En annen kan være at andelen enslige blant alle kvinner øker med økende alder.

Tabell 3. Andel yrkesaktive kvinner 50-70 år etter alder og høyeste avsluttede utdanning. Prosent.

Utdanning	Aldersgruppe, år				Total
	50-54 år	55-59 år	60-61 år	62-70 år	
Grunnskole	12,9	14,0	27,6	24,1	16,9
Gymnas/yrkesskole	29,4	31,6	30,1	34,5	31,0
Univ/høgskole inntil 4 år	30,6	29,5	27,6	23,4	28,8
Univ/høgskole over 4 år	27,1	24,9	14,6	17,9	23,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	350	342	123	145	960

P=0,001

Andelen som har kun grunnskole er spesielt høy for kvinner over 60 år i dette materialet, mens kvinner med lang utdanning utgjør en mindre andel av de over 60. Her kan det være flere ulike forklaringer som skjuler seg bak dette mønsteret. For det første så øker utdanningsnivået generelt med alder. For det andre står personer med høy utdanning lenger i arbeid (Vaage, 2003) og for det tredje så kan personer med lav utdanning (og lav inntekt) ha færre muligheter til å gå av tidlig pga økonomi.

Tabell 4. Andel yrkesaktive kvinner, etter alder og næringskode. Prosent

Næring	Aldersgruppe, år				Total
	50-54 år	55-59 år	60-61 år	62-70 år	
Produksjon og tjenester	19,7	19,9	18,7	20,7	19,8
Undervisning	19,7	24,3	16,3	22,1	21,3
Helsevesen	22,6	19,6	22,8	24,1	21,8
Sosialtjenesten	16,6	13,7	17,1	10,3	14,7
Administrative næringer	21,4	22,5	25,2	22,8	22,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	350	342	123	145	960

Ikke sign, p= 0,7.

Selv om det er store forskjeller i kvinnenes utdanningsnivå etter hvor gamle de er, er det liten forskjell med hensyn på hvilken næring de jobber innenfor (Tabell 4), med unntak for færre yrkesaktive på 62 år eller eldre i sosialtjenester enn i andre næringer.

Kvinner med utdanning utover videregående skole jobber sjeldnere innenfor næringer som driver med produksjon og tjenester, men langt oftere innenfor undervisning og helsevesen. Helsevesenet omfatter også mange kvinner med lavere utdanning, mens få med lav utdanning jobber innenfor undervisning. Innenfor produksjon og tjenester er det hovedsakelig kvinner med utdanning opp til videregående skole som arbeider. Omtrent hver fjerde kvinne, uansett utdanningsnivå jobber innen administrative næringer (ikke vist i tabell).

Tabell 5. Andel yrkesaktive kvinner 50-70 år etter sivilstand og husholdningsinntekt. Prosent.

Husholdningsinntekt	Sivilstand		
	Gift/partner/samboer	Enslig/skilt/enke	I alt
Under 400 000 kroner	7,6	70,6	29,6
400-699 000 kroner	46,8	26,8	39,8
700 000 kroner eller mer	45,7	2,7	30,6
Totalt	100,0	100,0	100,0
N	556	299	855

P= 0,000

Fordelingen av husholdningsinntekt viser hvor viktig det er å skille mellom husholdninger med en eller flere voksne personer. Hvis man i en analyse kun tar inn husholdningsinntekten uten samtidig å ta inn hvor stor husholdningen er, vil resultatene kunne gi feil betydning av inntekten. Mens det er svært sjelden at en enslig yrkesaktiv kvinne tjener kr 700.000.- bor nesten halvparten av de gifte kvinnene i husholdninger som tjener så mye. De fleste, 70 prosent, av de enslige kvinnene tjener under 400 000, mens under 10 prosent av gifte kvinner bor i husholdninger som tjener så lite.

Det ble også stilt spørsmål om selvrapportert generell helse.

Tabell 6. Andel yrkesaktive kvinner 50-70 år, etter alder og selvurdert generell helse. Prosent.

Selvvurdert helse	Alder gruppert				Total
	50-54 år	55-59 år	60-61 år	62-70 år	
Meget god	44,9	38,0	37,4	38,6	40,5
God	46,6	52,0	48,0	53,8	49,8
Ganske dårlig/dårlig	8,6	9,9	14,6	7,6	9,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	350	342	123	145	960

Ikke sign, p=0,2

Kvinner 60-61 år rapporterer oftere enn andre kvinner i denne undersøkelsen at de har ganske dårlig eller dårlig helse, men forskjellene er ikke statistisk signifikante. Vi ser at de eldste (og de yngste) rapporterer god eller meget god helse. Dette har ganske sikkert sammenheng med seleksjons-effekten omtalt tidligere. Det er også en sterk sammenheng mellom kvinnenes utdanningsnivå og helsetilstand. Jo høyere utdanning jo bedre helsetilstand rapporterer kvinnene. Det er særlig kvinner med universitets og høgskoleutdanning på høyeste nivå som rapporterer at de har meget god helse (ikke vist i tabell).

2.4 Sammenligning av kvinnene som deltok i undersøkelsen med kvinner i befolkningen.

Vi har sammenlignet opplysningene om kvinnene som deltok i undersøkelsen med opplysninger om kvinnene i befolkningen, hentet fra Statistisk sentralbyrås hjemmesider (www.ssb.no). Alderssammensetningen blant deltakerne i undersøkelsen og i befolkningen viser at de yrkesaktive kvinnene 60-69 år utgjør omtrent en tredjedel av de yrkesaktive 50-59 år gamle. Kvinnene som deltok i undersøkelsen er følgelig representative for befolkningen med hensyn på alder.

I befolkningen har 3,7 prosent av kvinner 50-59 år universitets eller høgskoleutdanning som har vart mer enn 4 år, og andelen blant 60-66 åringene er 2,5 prosent. Blant kvinnene som deltok i undersøkelsen oppga mellom 15 og 27 prosent at de hadde universitets eller høgskoleutdanning som hadde vart lenger enn 4 år. Resultatet i undersøkelsen viser at yrkesdeltakelsen er markert høyere blant de med høyest utdanningsnivå når den er målt med utdanning på universitets- og høgskolenivå.

I befolkningen 45-66 år gamle oppgir 77 prosent at de har god eller meget god helse, 16 prosent at helse er verken god eller dårlig og 7 prosent at den er dårlig (Ugreninov 2005). Kvinner oppgir oftere dårlig helse enn menn. Andelen som oppgir god eller meget god helse er høyere i undersøkelsen enn i befolkningen. Dette støtter antakelsen om at de yrkesaktive har bedre helse enn befolkningen generelt.

3

Resultater

Bedrifter som gjennomfører tiltak for å heve gjennomsnittlig pensjoneringsalder, seniorpolitiske tiltak, vil trolig oppleve at tiltakene er mer effektive når de er i tråd med de ansattes holdninger til hva som påvirker pensjoneringsalder. Noen seniorpolitiske tiltak rettes mot personer 62 år og eldre. I dette kapitlet vil resultater av analyser om sammenhengen mellom seniorennes alder og deres holdning til hva som påvirker ønsket pensjoneringstidspunkt bli presentert.

Dette resultatkapitlet vil bli delt i tre hoveddeler, der alder har ulik betydning i analysene. Først presenterer vi kvinnenes syn på hva som påvirker pensjoneringstidspunktet. Deretter presenterer vi kvinnenes holdninger fordelt på ulike aldersgrupper. Til slutt vil resultater av multivariate analyser, der flere kjennetegn enn alder inngår i analysene bli presentert. Resultatene indikerer at kvinnenes alder samvarierer med andre kjennetegn ved kvinnene, som utdanningsnivå og sivilstand. Derfor blir analyser som kan identifisere en betydning av alder etter at de andre kjennetegnene er tatt med i analysene, viktig.

Resultater fra alle analysene er viktige for å kunne drøfte eventuelle årsaker til de sammenhengene som fremkommer. I neste kapittel blir resultatene drøftet. Der vil også hvilken av de tre hypotesene om sammenhengen mellom alder og holdninger som ser ut til å bli styrket bli oppsummert.

Først vil resultater som belyser hva som påvirker den yrkesaktive til å ønske å fortsette i arbeidslivet til 67 år bli presentert. Deretter vil faktorer som bidrar til at de yrkesaktive seniorenne vil gå av med pensjon før fylte 67 år presenteres, først forhold i privatlivet som påvirker ønsket pensjoneringsalder, deretter forhold i arbeidslivet.

3.1 Hva kvinnene svarte

3.1.1 Forekomst av holdninger til hva som påvirker pensjoneringstidspunkt.

Tabellene viser de yrkesaktive kvinnenes svar på alle utsagn som inngikk i undersøkelsen. Utsagn knyttet til arbeidsinnhold eller forhold på arbeidsplass vises i tabell 7.

Tabell 7. Andel yrkesaktive kvinner 50-70 år etter holdning til forhold knyttet til arbeidsinnhold eller forhold på arbeidsplass som påvirker ønsket pensjoneringstidspunkt. Prosent

Forhold	Påvirker til å			N
	forsette til 67 år	gå av før 67 år	påvirker ikke	
At arbeidet er utfordrende og meningsfylt	72,2	6,9	20,9	939
At man har kontroll og mestrer egen arbeidssituasjon	76,3	7,7	15,9	938
At kravene som stilles til å utføre jobben endrer seg mye	20,0	47,7	32,3	876
At arbeidsplassen har planer om å gjennomføre store omorganiseringer	10,2	43,2	46,6	876
At arbeidsplassen tar i bruk ny datateknologi	19,1	15,6	65,2	932
At jobben er fysisk belastende	4,3	61,4	34,4	915
At jobben er psykisk, mentalt eller følelsesmessig belastende	5,4	60,1	34,5	927
At jobben krever skiftarbeid eller overtidsarbeid	5,0	47,1	47,9	923
At arbeidsmengden er stor	9,3	54,9	35,9	936
At man blir sett og verdsatt av sin nærmeste leder	75,3	5,7	19,0	932
At lederne forventer at de ansatte skal gå av før 67 år	7,8	37,1	55,1	872
At kollegaene forventer at man skal gå av før fylte 67 år	4,6	36,7	58,7	888

I tillegg til forhold på arbeidsplassen, er det en rekke forhold utenfor arbeidsplassen som er dekket i undersøkelsen. Disse vises i tabell 8.

Tabell 8. Andel yrkesaktive kvinner 50-70 år etter holdning til forhold knyttet til forhold utenfor arbeidsplass som påvirker ønsket pensjoneringstidspunkt. Prosent

Forhold	Påvirker til å...			N
	fortsette til 67 år	gå av før 67 år	påvirker ikke	
Å ha tilgang til en tidligpensjonsordning	9,4	62,3	28,3	903
Å ha råd til å gå av	10,4	68,8	20,8	925
Å ha omsorgsansvar for familiemedlemmer som er avhengige av deg	5,7	60,6	33,7	892
Å ha en partner som har gått av med pensjon	4,5	47,3	48,2	910
Å ha et ønske om mer fritid	4,3	67,8	27,9	925
Å ha en omgangskrets som forventer at du skal gå av før fylte 67 år	2,3	12,8	85,0	928

Av holdninger som påvirker til at de yrkesaktive ønsker å fortsette som yrkesaktive frem til 67 år er det tre som skiller seg ut, og alle tre er knyttet til arbeidssituasjonen. Omtrent 3 av 4 av de yrkesaktive kvinnene 50-70 år mener at det å bli sett og verdsatt av sin nærmeste leder, at arbeidet er meningsfylt og utfordrende og at man har kontroll og mestrer egen arbeidssituasjon, er de forhold som vil påvirke dem til å ønske senere pensjoneringstidspunkt.

Andre forhold som påvirker kvinnene til å fortsette fram til 67 år nevnes av kun noen få (Tabell 7). Allikevel kan de resterende holdningene deles i to grupper. Innføring av ny datateknologi og at kravene som stilles til å utføre jobben endrer seg mye, nevnes av omtrent 20 prosent av kvinnene som grunnlag for at de skal ønske å fortsette til 67 år, mens andre holdninger nevnes kun av omtrent 10 prosent.

Forhold utenfor arbeidslivet påvirker i liten grad kvinner til å ønske å fortsette i arbeidslivet fram til fylte 67 år. Maksimalt 10 prosent av de yrkesaktive kvinnene oppgir dette.

Forhold som påvirker et ønske om å gå av med pensjon før fylte 67 år er som oftest relatert til forhold utenfor arbeidsplassen. De som nevnes av flest kvinner, er at man har tilgang til en tidligpensjonsordning, at man har råd til å gå av, at man har familiemedlemmer som er avhengige av en og at man har ønske om mer fritid. To forhold på arbeidsplassen nevnes like ofte av de yrkesaktive kvinnene som forholdene utenfor arbeidsplassen, og det er at arbeidet er fysisk belastende eller at det er psykisk, mentalt eller følelsesmessig belastende.

For utsagn om at arbeidsplassen tar i bruk ny datateknologi, hvilke forventninger ledere, kolleger eller omgangskrets har til at man skal gå av med pensjon før fylte 67 år, svarer over halvparten av kvinnene at dette ikke påvirker deres ønske om pensjoneringstidspunkt.

3.1.2 Betydning av tiltak på arbeidsplassen

De yrkesaktive kvinnene 50-70 år ble også spurt om hvor viktig en rekke seniorpolitiske tiltak på arbeidsplassen er for et ønske om å fortsette å jobbe fram til fylte 67 år.

Tabell 9. Andel yrkesaktive kvinner 50-70 år etter hvor viktig ulike tiltak er for et ønske om å fortsette å jobbe fram til 67 år. Prosent.

	Svært viktig	Ganske viktig	Ganske uviktig	Ikke viktig i det hele tatt	N
Arbeidsplassen vil tilrettelegge mitt arbeid, f eks lettere eller andre arbeidsoppgaver	49,3	36,5	3,7	10,5	932
Arbeidsplassen vil gi meg mulighet til å trappe gradvis ned, f eks redusert arbeidstid, flere feriedager	57,2	33,8	2,8	6,2	935
Arbeidsplassen sender klare signaler om at seniorene er ønsket bl.a. ved kurs, lønnspålegg, stillingsopprykk	56,5	31,0	4,9	7,6	936
Arbeidsplassen gir seniorene nye utfordringer og muligheter for å utvikle seg	62,3	27,2	4,4	6,2	939
Arbeidsplassen kan tilby andre jobber til seniorer som ønsker det uten at de taper økonomisk eller karrieremessig	50,9	32,0	5,9	11,2	915

Alle faktorene oppfattes som viktige av flertallet av kvinnene. 90 prosent sier at å få utfordringer og utvikling er svært viktig for ønsket om å fortsett i jobb til fylte 67 år. Få kvinner oppgir at tiltakene er lite viktige eller ikke viktige i det hele tatt, mellom 9 og 17 prosent.

3.2 Sammenhengen mellom holdninger og alder

Når vi skal analysere holdningene i de ulike aldersgruppene så må vi huske på seleksjonseffekten omtalt tidligere – den eldste aldersgruppen består i større grad av personer som både har muligheten til og aktivt har valgt å forbli i yrkeslivet. Det er interessant å se hva denne gruppen svarer, men deres svar gir ikke grunnlag for å utforme en seniorpolitikk som hindrer tidlig utstøtning. Vi skal vende tilbake til denne diskusjonen i siste kapittel.

Av de 18 utsagnene om hva som påvirker kvinnene til å fortsette i arbeid fram til 67 år, viser 13 utsagn signifikant forskjellig forekomst i ulike aldersgrupper. De 5 som ikke varierer er: at arbeidet er meningsfullt og utfordrende, at arbeidsplassen har planer om å gjennomføre store omorganiseringer, at arbeidsplassen tar i bruk ny datateknologi, å ha omsorgsansvar for familiemedlemmer som er avhengig av en og at man har en omgangskrets som forventer at man skal gå av før fylte 67. Disse utsagnene vil ikke bli presentert med egne tabeller.

I denne rapporten vil vi fokusere på kvinnes svar på de enkelte holdningene. Derfor blir resultatene fra analyser av ett og ett utsagn presentert. Samtidig er det sannsynligvis også sammenhenger mellom flere av holdningene. Det ligger utenfor rammen av denne analysen å undersøke kombinasjoner av holdninger.

3.2.1 Holdninger til hva som påvirker et ønsket pensjoneringstidspunkt på 67 år.

Over 70 prosent av alle kvinnene oppgir at det *at man har kontroll og mestrer egen arbeidssituasjon, at man blir sett og verdsatt av sin nærmeste leder, og at arbeidet er utfordrende og meningsfylt* påvirker dem slik at de ønsker å fortsette i arbeidslivet fram til fylte 67 år. Ingen andre forhold nevnes like ofte. At arbeidet er utfordrende og meningsfylt varierer ikke med alder, når alder er eneste kjennetegn ved kvinnene som inngår i analysene. Tabell 10 og Tabell 11 viser hvor stor andel kvinner i ulike aldersgrupper som svarer hvordan de to forholdene som påvirker ønsket pensjoneringstidspunkt varierer signifikant med alder.

Tabell 10. Andel yrkesaktive kvinner 50-70 år, som oppgir "at man blir sett og verdsatt av sin nærmeste leder" påvirker ønsket pensjoneringstidspunkt, etter aldersgruppe. Prosent.

	50-59 år	60-61 år	62-70 år	Total
Påvirker, ønsker å jobbe til 67 år	76,0	65,5	80,3	75,3
Påvirker, ønsker å gå av før fylte 67 år	6,4	3,4	4,2	5,7
Påvirker ikke i det hele tatt	17,6	31,1	15,5	19,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
N	675	119	142	936

p = 0,005

Å bli sett og verdsatt av sin nærmeste leder er viktig for en større andel av de eldste kvinnene. Å bli sett og verdsatt av sin nærmeste leder er tilnærmet like viktig for yrkesaktive kvinner 50-59 år. Blant yrkesaktive kvinner 60-61 år er det færrest som oppgir dette som en grunn til å fortsette som yrkesaktiv fram til 67 år, og flest sier at det ikke påvirker ønsket pensjoneringstidspunkt.

Tabell 11. Andel yrkesaktive kvinner 50-70 år som oppgir at "at man har kontroll og mestrer egen arbeidssituasjon" påvirker ønsket pensjoneringstidspunkt, etter aldersgruppe. Prosent.

	50-59 år	60-61 år	62-70 år	Total
Påvirker, ønsker å jobbe til 67 år	77,6	67,2	77,9	76,3
Påvirker, ønsker å gå av før fylte 67 år	8,3	5,9	6,4	7,7
Påvirker ikke i det hele tatt	14,1	26,9	15,7	15,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
N	683	119	140	942

P = 0,011

Få yrkesaktive kvinner oppgir at kontroll og mestring av egen arbeidssituasjon er noe som påvirker ønsket om å gå av med pensjon før fylte 67 år. Det er også like viktig for de yngste og de eldste kvinnene. At de har kontroll og mestrer egen arbeidssituasjon nevnes av færre kvinner 60-61 år gamle som en årsak til at de ønsker å jobbe til 67 år (Tabell 11). En større andel av 60-61 åringene oppgir at dette ikke påvirker ønsket pensjoneringstidspunkt, enn kvinner i andre aldersgrupper.

3.2.2 Forhold utenfor arbeidslivet som påvirker den yrkesaktive til å ville gå ut av arbeidslivet før fylte 67 år, som varierer med alder

De følgende tabellene viser hvordan kvinner i ulike aldersgrupper vurderer hvordan noen forhold utenfor arbeidslivet påvirker ønsket pensjoneringstidspunkt. Andelen kvinner som svarer at *å ha omsorgsansvar for familiemedlemmer som er avhengige de* påvirker ønsket pensjoneringsalder varierer ikke med kvinnenens alder og vises derfor ikke.

Tabell 12. Andel yrkesaktive kvinner 50-70 år som oppgir at "å ha tilgang til en tidligpensjonsordning" påvirker ønsket pensjoneringstidspunkt, etter aldersgruppe. Prosent

	50-59 år	60-61 år	62-70 år	Total
Påvirker, ønsker å jobbe til 67 år	8,9	10,4	10,8	9,4
Påvirker, ønsker å gå av før fylte 67 år	67,1	61,7	40,3	62,3
Påvirker ikke i det hele tatt	24,0	27,8	48,9	28,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
N	653	115	139	907

P = 0,000

For kvinner 50-61 år gamle er tilgang til en tidligpensjonsordning nevnt av omtrent 2 av 3 som noe som påvirker dem til å ønske å gå av med pensjon før fylte 67 år. Blant 62-70 åringene mener omtrent halvparten at tilgang til en slik ordning ikke påvirker deres ønskede pensjoneringstidspunkt. Dette er konsistent med at de som mener at dette påvirker beslutningen, faktisk har sluttet og følgelig ikke er blant respondentene lenger.

Tabell 13. Andel yrkesaktive kvinner 50-70 år som oppgir at "å ha råd til å gå av" påvirker ønsket pensjoneringstidspunkt, etter aldersgruppe. Prosent

	50-59 år	60-61 år	62-70 år	Total
Påvirker, ønsker å jobbe til 67 år	8,2	14,5	17,7	10,4
Påvirker, ønsker å gå av før fylte 67 år	73,6	63,2	50,4	68,8
Påvirker ikke i det hele tatt	18,2	22,2	31,9	20,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
N	671	117	141	929

P = 0,000

Blant de yngste kvinnene, 50-59 år gamle, oppgir 3 av 4 at å ha råd til å gå av før fylte 67 år vil bety at de ønsker en slik løsning. Blant de eldste, 62-70 åringene er det 1 av 2 som oppgir dette. Den største andelen som oppgir at å ha råd til å gå av med pensjon ikke påvirker ønsket pensjoneringstidspunkt finner vi blant 62-70-åringene. Igjen har dette trolig sammenheng med at de som i størst grad mente at økonomi påvirker, faktisk har forlatt arbeidslivet.

Tabell 14. Andel som oppgir at "å ha et ønske om mer fritid" påvirker ønsket pensjoneringstidspunkt, etter aldersgruppe. Prosent

	50-59	60-61	62-70	Total
Påvirker, ønsker å jobbe til 67 år	4,0	3,4	6,3	4,3
Påvirker, ønsker å gå av før fylte 67 år	71,9	63,2	52,8	67,8
Påvirker ikke i det hele tatt	24,1	33,3	41,0	27,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
N	668	117	144	929

P = 0,000

Svarene kvinnene gir om betydningen av et ønske om mer fritid på ønsket pensjoneringstidspunkt tilsvarende svarer på hvordan å ha råd til å gå av påvirker dem. Jo høyere alder jo færre oppgir at ønsket om mer fritid vil påvirke dem til å gå av med pensjon før fylte 67 år, og jo større andel som sier at dette ikke vil påvirke ønsket. Svært få, uansett alder, oppgir at et ønske om mer fritid vil påvirke dem til å fortsette i arbeid fram til 67 år. Igjen – seleksjonseffekten bidrar til å forstå svarfordelingen.

3.2.3 Forhold på arbeidsplassen som påvirker et ønske om tidlig pensjoneringstidspunkt

Tabell 7 viste at fysisk, psykisk, mentalt eller følelsesmessig belastning påvirket ønske om å gå av med pensjon før 67 år for 60 prosent av kvinnene. Her skal vi se hvordan holdningen til dette varierer med alder.

Tabell 15. Andelen yrkesaktive kvinner som oppgir "at jobben er fysisk belastende" påvirker ønsket pensjoneringstidspunkt, etter aldersgruppe. Prosent

	50-59 år	60-61 år	62-70 år	Total
Påvirker, ønsker å jobbe til 67 år	3,0	5,3	9,4	4,3
Påvirker, ønsker å gå av før fylte 67 år	65,7	52,2	48,2	61,4
Påvirker ikke i det hele tatt	31,3	42,5	42,4	34,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
N	665	113	139	917

P = 0,000

Andelen yrkesaktive kvinner som oppgir at en fysisk belastende jobb vil påvirke dem til å ønske å fortsette i arbeid fram til 67 år øker med økende alder. Andelen som sier at dette påvirker dem til å ønske et tidlig pensjoneringstidspunkt år synker med økende alder, men forskjellen er liten mellom de to eldste aldersgruppene. Jo eldre kvinnene blir, jo større andel svarer at om jobben er fysisk belastende ikke vil påvirke deres ønskede pensjoneringstidspunkt.

Tabell 16. Andel yrkesaktive kvinner 50-70 år som oppgir "at jobben er psykisk, mentalt eller følelsesmessig belastende" påvirker ønsket pensjoneringstidspunkt, etter aldersgruppe. Prosent.

	50-59 år	60-61 år	62-70 år	Total
Påvirker, ønsker å jobbe til 67 år	4,9	4,3	8,5	5,4
Påvirker, ønsker å gå av før fylte 67 år	63,2	50,0	53,9	60,1
Påvirker ikke i det hele tatt	32,9	45,7	37,6	34,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
N	673	116	141	930

P = 0,012

Også psykiske, mentale eller følelsesmessige belastninger i jobben oppgis oftere av kvinner mellom 50 og 59 år enn av eldre kvinner som noe som påvirker et ønske om tidlig pensjoneringstidspunkt. Andelen som rapporterer at psykisk, mentale eller følelsesmessige belastninger i jobben ikke vil påvirke deres ønskede pensjoneringstidspunkt er størst blant 60-61 åringene.

3.2.4 Tiltak og tilpasninger i arbeidssituasjonen

Spørreskjemaet inneholdt også utsagn knyttet til hvor viktige ulike typer seniorpolitiske tiltak var for ønsket om å fortsette i arbeid fram til 67 år. Av disse tiltakene er det to der svarene varierer sterkest med alder, og det er *tilrettelegging gjennom lettere eller andre arbeidsoppgaver og at seniorenne tilbys andre jobber uten at de taper økonomisk*.

Tabell 17. Hvor viktig tiltaket: "Arbeidsplassen vil tilrettelegge mitt arbeid, f eks lettere eller andre arbeidsoppgaver" er for å fortsette å jobbe fram til 67 år, etter aldersgruppe. Prosent.

	50-59 år	60-61 år	62-70 år	Total
Svært viktig	52,1	37,0	45,7	49,3
Ganske viktig	36,3	42,0	32,9	36,5
Ganske uviktig	3,1	6,7	4,3	3,7
Ikke viktig i det hele tatt	8,4	14,3	17,1	10,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
N	677	119	140	936

P = 0,002

Kvinnene 50-59 år mener oftest at fysisk tilrettelegging av arbeidet er viktig sammenlignet med eldre kvinner, mens nesten dobbelt så mange 62-70 åringer mener at dette ikke er viktig i det hele tatt, sammenlignet med den yngste aldersgruppen.

Tabell 18. Hvor viktig tiltaket: "Arbeidsplassen kan tilby andre jobber til seniorer som ønsker det uten at de taper økonomisk eller karrieremessig" er for å fortsette i jobben fram til 67 år, etter aldersgruppe. Prosent.

	50-59 år	60-61 år	62-70 år	Total
Svært viktig	52,6	38,3	53,1	50,9
Ganske viktig	31,9	33,0	31,5	32,0
Ganske uviktig	6,2	4,3	5,4	5,9
Ikke viktig i det hele tatt	9,2	24,3	10,0	11,2
Total	673	115	130	918
	100,0	100,0	100,0	100,0

P=0,000

Kvinner 50-59 år og 62-70 år mener like ofte at en ny jobb uten økonomisk tap er viktig for ønsket om å fortsette i jobben fra til fylte 67 år, mens kvinner 60-61 år sjeldnere svarer det. Hver fjerde kvinne 60-61 år synes ikke dette er viktig i det hele tatt, mens det gjelder bare en av ti i de andre aldersgruppene.

3.2.5 Oppsummering av sammenhengen mellom holdninger og alder.

Resultatene vi nettopp har presentert tyder på at det er en sammenheng mellom yrkesaktives kvinners alder og hva som påvirker deres ønskede pensjoneringstidspunkt. Gjennomgående ser det ut til at forhold som bidrar til et tidlig pensjoneringstidspunkt oftere nevnes av kvinner 50-59 år enn av kvinner 62-70 år. Mulige årsaker til dette skal vi drøfte i neste kapittel.

Hva yrkesaktive kvinner i ulike aldersgrupper oftest nevner som noe som påvirker et ønske om å fortsette i arbeid til fylte 67 år vises i Tabell 19. I Tabell 20 vises en tilsvarende oversikt over hva kvinner i de ulike aldersgruppene oftest nevner som noe som påvirker et ønske om tidlig pensjoneringstidspunkt.

Tabell 19. De fem forhold som yrkesaktive kvinner 50-70 år oftest rapporterte som faktorer som ville påvirker dem til å fortsette å jobbe til 67 år. (Prosent).

	50-59 år	60-61 år	62-70 år
At man har kontroll og mestrer egen arbeidssituasjon	78 %	67 %	78 %
At man blir sett og verdsatt av sin nærmeste leder	76 %	66 %	81 %
At arbeidet er utfordrende og meningsfylt	73 %	64 %	76 %
At kravene som stilles til å utføre jobben endrer seg mye	21 %	13 %	22 %
At arbeidsplassen tar i bruk ny datateknologi	20 %	10 %	21 %

For alle utsagnene varierer det som påvirker kvinnene til å ville fortsette i arbeid fram til 67 år lite mellom de yngste og de eldste. Blant 60-61 åringene er det en lavere andel enn blant de to andre aldersgruppene som svarer at disse forholdene vil påvirke deres ønske om å utsette pensjoneringstidspunkt.

Tabell 20. De seks forhold som yrkesaktive kvinner 50-70 år oftest rapporterte som faktorer som ville påvirke dem til å gå av med pensjon før fylte 67 år. (Prosent).

	50-59 år	60-61 år	62-70 år
Å ha råd til å gå av	74 %	63 %	51 %
Å ha et ønske om mer fritid	72 %	63 %	52 %
Å ha tilgang til en tidligpensjonsordning	67 %	62 %	41 %
At jobben er fysisk belastende	66 %	52 %	49 %
At jobben er psykisk, mentalt eller følelsesmessig belastende	63 %	50 %	54 %
Å ha omsorgsansvar for familiemedlemmer som er avhengige av deg	63 %	54 %	56 %

Tabell 20 viser hvordan andelen kvinner som oppgir hva som påvirker deres ønske om et tidlig pensjoneringstidspunkt gjennomgående reduseres med økende alder.

3.3 Effekt av alder etter at flere faktorer er inkludert i analysene.

Resultatene i tabellene 10-18 viser en sammenheng mellom de yrkesaktive kvinnenes alder og deres holdninger til hva som påvirker ønsket pensjoneringsalder. Samtidig vet vi at utdanning blant yrkesaktive også varierer med alder. En sammenheng mellom hva som påvirker ønsket pensjoneringstidspunkt og alder kan skjule at det i stedet er en sammenheng mellom holdningene og utdanningsnivået til kvinnene. Andelen kvinner med dårlig helse var størst blant kvinnene 60-61 år gamle, og det kan også påvirke svarene slik at betydningen av alder svekkes, når også kvinnenes helse inngår i analysene.

I de følgende analysene av kvinnenes holdning til pensjoneringstidspunkt vil vi inkludere alder, utdanningsnivå, helsetilstand og hvilken næring kvinnene arbeider i. Utdanningsnivå omkodes til om kvinnene har universitets- eller høgskoleutdanning eller om de har lavere utdanningsnivå, da dette gjenspeiler det viktigste skillet i analysene av holdninger og utdanningsnivå. Selv om sivilstand og husholdningsinntekt varierer med alder (Tabell 5), viser de ingen sammenheng med svarene på holdninger til pensjoneringstidspunkt. I de resultatene som presenteres her, blir disse kjennetegnene utelatt.

3.3.1 Forhold på arbeidsplassen som påvirker de yrkesaktive til å ønske å jobbe fram til 67 år.

Det er tre utsagn som de fleste kvinnene oppgir at påvirker ønsket om en pensjoneringsalder på 67 år; *at man har kontroll og mestrer egen arbeidssituasjon, at man blir sett og verdsatt av sin nærmeste leder og at arbeidet er utfordrende og meningsfylt.* Av plasshensyn velger vi å presentere resultatene fra analysene av *at man har kontroll og mestrer egen arbeidssituasjon.* Resultatene fra analysene av de andre utsagnene gis i teksten etter tabellen.

Tabell 21. Alder, selvvurdert generell helse, utdanningsnivå og næringskode som prediktorer for "at man har kontroll og mestrer egen arbeidssituasjonen" påvirker til å ønske å fortsette å jobbe til 67 år. Logistisk regresjon. Modellen inkluderer den samtidige (justerte) effekten av faktorene.

	Odds ratio	95 % konfidensintervall
Alder		
50-59 år	Ref	
60-61 år	0,7	(0,4-1,0)
62-70 år	1,0	(0,7-1,6)
Selvvurdert generell helse		
Meget god helse	Ref	
God helse	1,0	(0,7-1,4)
Dårlig/ganske dårlig helse	0,6	(0,4-1,0)
Utdanningsnivå		
Grunnskole/videregående		
Universitet/høgskoleutdanning	1,7	(1,2-2,3)
Næringskode		
Produksjon og tjenester	Ref	
Undervisning	1,8	(1,0-3,1)
Helsevesenet	1,3	(0,8-2,1)
Sosialtjenesten	0,8	(0,5-1,3)
Administrative næringer	1,5	(1,0-2,5)
Konstant	2,7	

Tabell 11 viste at andelen som rapporterer at å ha kontroll og mestre arbeidssituasjonen var like ofte rapportert blant de yngste og de eldste, men sjeldnere blant 60-61 åringene. Resultatene i Tabell 21 bekrefter dette ved at odds ratioen er lavere enn 1, men betydningen av alder er ikke lenger signifikant. Etter at kvinnenes helsetilstand, utdanningsnivå og næringskode, er tatt inn i analysene er det ingen signifikant effekt av alder (95 % konfidensintervallet inneholder 1).

Kvinnenes utdanningsnivå er det eneste kjennetegnet som predikerer at å ha kontroll og mestre egen arbeidssituasjon påvirker ønsket om å utsette pensjoneringstidspunktet. Når alder helse og hvilken næring kvinnene arbeider i holdes konstant, har kvinner med utdanning på universitets- eller høgskolenivå en langt høyere sannsynlighet for å mene at å ha kontroll og mestre egen arbeidssituasjon påvirker ønsket om å fortsette i arbeid fram til 67 år enn kvinner med lavere utdanning.

Kvinner som jobber innenfor undervisningssektoren har også en høy sannsynlighet for å svare at å ha kontroll og mestre egen arbeidssituasjon påvirker ønsket om pensjoneringstidspunkt ved 67 år, men forskjellen er ikke signifikant forskjellig fra kvinner i andre næringer, da konfidensintervallet inneholder 1.

I tillegg til resultatene fra analysene av å ha en utfordrende og meningsfull jobb, viser også resultatene fra analysene av at ny datateknologi innføres samme mønster som Tabell 21. For kvinner med utdanning utover videregående er dette viktige faktorer for at de vil fortsette i arbeid fram til 67 år.

Ingen kjennetegn ved de yrkesaktive er viktige for å forklare betydningen av å bli sett og verdsatt av leder. Dette er en faktor som har like stor betydning for ønsket om å bli stående i arbeid fram til 67 år for alle grupper av yrkesaktive kvinner.

3.3.2 Forhold utenfor arbeidsplassen som påvirker ønsket om tidligere pensjonerings-tidspunkt.

Omtrent 60 prosent av de yrkesaktive kvinnene oppga flere forhold fra privatlivet som noe som ville påvirke dem til å ønske et tidlig pensjoneringstidspunkt. For tre av disse: *å ha tilgang til en tidligpensjonsordning, å ha råd til å gå av og å ha et ønske om mer fritid* viser analysene at det er de samme kjennetegnene ved kvinnene som predikerer disse holdningene. Resultatene fra kun en av disse analysene vil derfor bli presentert her *å ha et ønske om mer fritid*. Resultatene fra analysene av de andre utsagnene gis i teksten etter tabellen.

Tabell 22. Alder, selvvurdert generell helse, utdanningsnivå og næringskode som prediktorer for "at å ha et ønske om mer fritid" påvirker til å ønske å gå av før fylte 67 år. Logistisk regresjon. Modellen inkluderer den samtidige (justerte) effekten av faktorene.

	Odds ratio	95 % konfidensintervall
Alder		
50-59 år	Ref	
60-61 år	0,7	(0,5-1,1)
62-70 år	0,5	(0,3-0,7)
Selvvurdert generell helse		
Meget god helse	Ref	
God helse	1,3	(1,0-1,8)
Dårlig/ganske dårlig helse	1,9	(1,1-3,2)
Utdanningsnivå		
Grunnskole/videregående	Ref	
Universitet/høgskoleutdanning	1,7	(1,3-2,4)
Næringskode		
Produksjon og tjenester	Ref	
Undervisning	0,9	(0,5-1,4)
Helsevesenet	0,7	(0,4-1,0)
Sosialtjenesten	0,5	(0,3-0,8)
Administrative næringer	0,8	(0,5-1,3)
Konstant	1,7	

Resultatene i Tabell 14 viste andelen kvinner som hadde svart at et ønske om mer fritid påvirket ønsket om et tidligere pensjoneringstidspunkt. Blant 50-59 åringene svarte over 70 prosent dette, men bare 63 prosent av 60-61 åringene og 52 prosent av 62-70 åringene. En slik forskjell mellom aldersgruppene bekreftes i Tabell 22 der også kvinnenes helsetilstand, utdanningsnivå og hvilken næring kvinnene arbeider i er inkludert i analysene.

Andre kjennetegn ved de yrkesaktive kvinnene enn alder predikerer også hvem som mener at et ønske om mer fritid til påvirker dem til å ønske et tidlig pensjoneringstidspunkt. Kvinner med dårlig eller ganske dårlig helse rapporterer omtrent dobbelt så ofte som kvinner med god eller meget god helse at et ønske om mer fritid vil gjøre at de ønsker å gå av med pensjon før fylte 67 år. Kvinner med utdanning utover videregående skole rapporterer nesten dobbelt så ofte som kvinner med lavere utdanningsnivå at et ønske om mer fritid vil påvirke dem til å gå av før fylte 67 år.

Kvinner som jobber i sosialtjenesten har en lavere sannsynlighet for at et ønske om mer fritid vil påvirke ønsket om å gå av med pensjon før fylte 67 år, selv om de har samme alder, helsetilstand og utdanningsnivå som kvinner som jobber med produksjon og tjenester.

At et ønske om mer fritid skal påvirke de yrkesaktive kvinnenes ønske om å gå av med pensjon er altså ikke avhengig av bare et enkelt kjennetegn ved kvinnene. Kvinnenes alder, utdanningsnivå,

helse og innenfor hvilken næring de arbeider påvirker alle sammen at kvinnene ønsker et tidlig pensjoneringstidspunkt når de har et ønske om mer fritid.

Resultatene for faktorene å ha tilgang til tidligpensjonsordning og å ha råd til å gå av med pensjon viser det den samme betydningen av alder som i Tabell 22. Når kvinnenes helsesituasjon, utdanningsnivå og hvilken næring de arbeider i også er med i analysene, er det mindre sannsynlig at de eldste kvinnene mener at dette betyr at de ønsker å gå av med pensjon før fylte 67 år, og at det er mindre sannsynlig at kvinner som jobber i sosialtjenesten mener at det påvirker dem til å gå av før fylte 67 år. For utsagnene om å ha tilgang til en tidligpensjonsordning og å ha råd til å gå av er det ingen effekt av kvinnenes utdanningsnivå og helsesituasjon.

3.3.3 Forhold i arbeidslivet som påvirker et ønske om et pensjoneringstidspunkt før fylte 67 år.

Av faktorene i arbeidslivet som påvirker et ønske om tidlig pensjoneringstidspunkt, vil analysene av både at jobben er fysisk belastende og at jobben er psykisk, mentalt eller følelsesmessig belastende bli presentert her.

Tabell 23. Alder, selvurdert generell helse, utdanningsnivå og næringskode som prediktorer for "at jobben er fysisk belastende" påvirker til å ønske å gå av før fylte 67 år. Logistisk regresjon. Modellen inkluderer den samtidige (justerte) effekten av faktorene.

	Odds ratio	95 % konfidensintervall
Alder		
50-59 år	Ref	
60-61 år	0,5	(0,3-0,7)
62-70 år	0,4	(0,3-0,7)
Selvurdert generell helse		
Meget god helse	Ref	
God helse	2,0	(1,5-2,6)
Dårlig/ganske dårlig helse	5,4	(2,9-10,1)
Utdanningsnivå		
Grunnskole/videregående	Ref	
Universitet/høgskoleutdanning	0,8	(0,6-1,1)
Næringskode		
Produksjon og tjenester	Ref	
Undervisning	0,6	(0,4-1,0)
Helsevesenet	0,9	(0,6-1,5)
Sosialtjenesten	0,9	(0,6-1,5)
Administrative næringer	0,7	(0,4-1,1)
Konstant	1,7	

Resultatene i Tabell 15 viste at det var kvinnene 50-59 år som oftest mente at en fysisk belastende jobb ville påvirke dem til å ønske å gå av før fylte 67 år. Mellom kvinner 60-61 og 62-70 år gamle var det små forskjeller, omtrent halvparten av kvinnene rapporterte dette.

Når både alder, helse, utdanningsnivå og hvilken næring kvinnene arbeider i inkluderes i analysene er det kvinner med redusert helse som rapporterer at jobben er fysisk belastende påvirker dem til å ønske å gå av med pensjon før fylte 67 år (tabell 23). Kvinner som rapporterer at de har god helse har en betydelig økning (dobling) av andelen som rapporterer at en fysisk belastende jobb vil påvirke et ønske om å gå av med pensjon før fylte 67 år sammenlignet med kvinner som oppgir å ha meget god helse. Om kvinnene oppgir at helsen er dårlig eller ganske dårlig er det fem ganger så sannsynlig at de rapporterer at en fysisk belastende jobb vil påvirke et ønske om et tidlig pensjoneringsstidspunkt.

Når analysene omfatter både helsetilstand og utdanningsnivå har utdanningsnivået ingen betydning for om kvinnene mener at en fysisk belastende jobb vil påvirke dem til å ønske å gå av før fylte 67 år. Derimot har alder en effekt. Yrkesaktive kvinner 60 år eller eldre har en redusert sannsynlighet for å rapportere at en fysisk belastende jobb vil påvirke dem til å gå av med pensjon før 67 år når de har samme helsetilstand, utdanningsnivå og arbeider i de samme næringene som de yngre kvinnene.

Resultatene fra betydningen av skiftarbeid og overtidarbeid og stor arbeidsmengde er tilsvarende. Kvinner med dårlig helse har en høyere sannsynlighet for å rapportere at dette påvirker dem til å gå av før fylte 67 år, mens kvinner 60 år eller eldre i mindre grad mener at dette vil påvirke dem til å gå av før fylte 67 år. Kvinner i undervisningssektoren rapporterer noe oftere at stor arbeidsmengde gjør at de ønsker å gå av med pensjon før 67 år enn kvinner som jobber i andre næringer.

Tabell 24. Alder, selvvurdert generell helse, utdanningsnivå og næringskode som prediktorer for "at jobben er psykisk, mentalt eller følelsesmessig belastende" påvirker til å ønske å gå av før fylte 67 år. Logistisk regresjon. Modellen inkluderer den samtidige (justerte) effekten av faktorene.

	Odds ratio	95 % konfidensintervall
Alder		
50-59 år	Ref	
60-61 år	0,6	(0,4-0,9)
62-70 år	0,7	(0,5-1,0)
Selvvurdert generell helse		
Meget god helse	Ref	
God helse	1,4	(1,0-1,8)
Dårlig/ganske dårlig helse	1,6	(1,0-2,7)
Utdanningsnivå		
Grunnskole/videregående	Ref	
Universitet/høgskoleutdanning	1,5	(1,1-2,0)
Næringskode		
Produksjon og tjenester	Ref	
Undervisning	2,4	(1,5-3,9)
Helsevesenet	1,2	(0,8-1,8)
Sosialtjenesten	1,1	(0,7-1,8)
Administrative næringer	1,7	(1,1-2,6)
Konstant	1,3	

Resultatene i Tabell 16 viser at det er kvinnene 50-59 år gamle som oftest rapporterer at en psykisk belastende jobb vil påvirke dem til å ønske å gå av med pensjon før fylte 67 år, mens det er kvinnene 60-61 år som sjeldnest rapportere dette, og blant 60-61 åringene er det en stor andel som rapporterer at dette ikke påvirker deres ønske.

Når også kvinnes helse, utdanningsnivå og hvilken næring de arbeider i inkluderes i analysene av om jobben er psykisk, mentalt eller følelsesmessig belastende i tillegg til alder, er betydningen av alder langt mindre enn for fysisk belastende arbeid. Også betydningen av kvinnes helsetilstand er mindre i forhold til den betydningen helsetilstanden hadde for kvinnes holdninger til fysisk belastende arbeid. Kvinner som arbeider med undervisning har en mer enn dobbelt så høy sannsynlighet for å rapportere at psykisk, mentalt og følelsesmessig belastende arbeid vil påvirke dem til å ønske å gå av før fylte 67 år, når vi sammenligner med kvinner som er like gamle, har samme helsetilstand og like høyt utdanningsnivå. I tillegg har kvinner som arbeider innenfor administrative næringer også en nesten doblett sannsynlighet for å rapportere at psykisk, mental eller følelsesmessig belastning vil påvirke deres ønske om et tidlig pensjoneringstidspunkt etter at de andre faktorene er inkludert i analysene.

En svært stor andel av kvinner med utdanning utover videregående skole arbeider innenfor undervisning, særlig de over 62 år (ikke vist). Selv om det er en sterk effekt av at kvinnene arbeider i

undervisningssektoren, er det i tillegg en separat effekt av deres utdanningsnivå. Kvinner med utdanning på universitets- og høgskolenivå har en høyere sannsynlighet for å rapportere at psykisk, mentalt eller følelsesmessig belastende arbeid påvirker et ønske om tidlig pensjoneringstidspunkt.

4

Diskusjon og konklusjoner

I denne rapporten har resultater fra analyser av hva som påvirker yrkesaktive 50-70 år gamle kvinners holdninger til pensjoneringstidspunkt blitt presentert. Sammenheng mellom kvinnenes alder og holdninger har vært det sentrale spørsmålet. I dette kapitlet skal resultatene først oppsummeres, dvs. hvilken sammenheng det er mellom kvinnenes alder og holdninger. Mulige årsaker til de sammenhenger som er funnet vil så bli drøftet. Til slutt vil vi drøfte hva dette kan bety for tilbud og bruk av seniorpolitiske tiltak hvordan dette peker mot videre forskning.

4.1 Oppsummering av resultatene

Undersøkelsen som denne rapporten bygger på inneholder 18 utsagn om forhold som kunne påvirke de yrkesaktive kvinnenes ønskede pensjoneringstidspunkt. Svarene for to av utsagnene viser ingen variasjon med noen kjennetegn ved kvinnene når alle kjennetegnene ved kvinnene inngår i analysene; dette er utsagnene *at man blir sett og verdsatt av sin nærmeste leder og at man har omsorgsansvar for familiemedlemmer som er avhengige av en*. Det betyr at disse forholdene er like viktige for alle, uavhengig av alder, utdanning, sektor med mer. For alle de 16 andre utsagnene viser kvinnenes svar en sammenheng enten med kvinnenes alder, deres utdanningsnivå, deres helse eller hvilken næring de jobber i. For flere av utsagnene er det flere kjennetegn som viser en sammenheng.

Kvinnene i denne undersøkelsen har svart på om forhold nevnt i de ulike utsagnene påvirker deres ønskede/forventede pensjoneringstidspunkt. Hvilket pensjoneringstidspunkt kvinnene faktisk velger og hva som påvirker dem når de velger å pensjonere seg, trenger ikke å være i samsvar med hva de har svart i undersøkelsen. I den konkrete situasjonen kan andre forhold påvirke kvinnene sterkere enn holdningene som er besvart her. Bare en liten andel av kvinnene svarte at det kun var ett utsagn som påvirket ønsket pensjoneringstidspunkt. Når kvinnene oppgir flere forhold som påvirker dem samtidig, er hva som veier tyngst i en beslutningssituasjon uklart. Spørsmålene i undersøkelsen retter seg mot holdninger, og ikke mot beslutninger.

I den videre oppsummeringen vil først sammenhengen mellom kvinnenes alder og deres holdninger til hva som påvirker ønsket pensjoneringstidspunkt bli presentert, deretter kvinnenes helsesituasjon, deres utdanningsnivå og hvilken næring de jobber i.

4.1.1 Alder

Alder er den viktigste variabelen i denne rapporten. Ikke fordi det viser seg å være utslagsgivende, men fordi det i stor grad viser seg å *ikke* ha den betydning man kunne forvente. Hvis det ikke er alder, men andre bakgrunnsvariabler, som betyr mest for holdninger til pensjonering, vil en seniorpolitikk rettet mot ansatte ut fra alder ikke være målrettet. Uansett om man definerer seniorer som 45+, 50+, 60+ eller 62+ finner vi at det ikke er én alder der holdningene faktisk endrer seg signifikant. Holdninger til pensjonering er avhengig av en rekke forhold, og alder ser ut til å være av de mindre viktige. Dette har store konsekvenser for seniorpolitikk både på virksomhetsnivå og samfunnsnivå. Ut fra dette kan det se ut som etter- og videreutdanningsreformen og satsning på livslang læring kan være en av de viktigste seniorpolitiske virkemidlene, heller enn tiltak rettet mot aldersgrupper.

Resultatene i Tabell 10 – 18 viser at det er en sammenheng mellom alder og hva som påvirker ønsket pensjoneringstidspunkt når alder er det eneste kjennetegnet ved kvinnene som inngår i analysene. Når helsetilstand, utdanningsnivå og hvilken næring de arbeider i viser en sammenheng med alder (Tabell 2 – 4, Tabell 6) må disse kjennetegnene også inkluderes i analysene for å undersøke om sammenhengen mellom alder og holdninger fortsatt er tilstede, eller om sammenhengen med alder skyldtes de andre kjennetegn som samvarierte med alder.

Yrkesaktive kvinner 50-59 år svarer oftere at både forhold i privatlivet og i arbeidslivet påvirker dem til å ønske et tidlig pensjoneringstidspunkt, før fylte 67 år, enn eldre kvinner. Disse forholdene er å ha et ønske om mer fritid (Tabell 22), å ha tilgang til en pensjonsordning, å ha råd til å gå av med pensjon, at jobben er fysisk (Tabell 23) eller psykisk, mentalt eller følelsesmessig belastende (**Tabell 24** Tabell 24). I denne aldersgruppen finner vi mange som kommer til å gå av før 67 år. Derfor er disse resultatene viktige.

De fleste kvinnene oppgir at å ha utfordrende arbeidsoppgaver, bli sett og verdsatt av nærmeste overordnet og å kunne mestre arbeidsoppgavene, påvirker dem til å ønske å fortsette i arbeid til 67 år. For disse forholdene er det ikke en betydning av alder når de andre kjennetegnene ved kvinnene inngår i analysene.

I de multivariate analysene har vi lagt vekt på om kvinnene ønsker et tidlig eller sent pensjoneringstidspunkt. Om noe ikke påvirker kvinnenes ønskede pensjoneringstidspunkt blir da ikke et eget resultat. Allikevel viser svarene fra yrkesaktive kvinner 60-61 år at de oftere enn andre at deres ønskede pensjoneringstidspunkt ikke påvirkes av mange av de forhold som inngår i undersøkelsen. Selv tiltak som vanligvis betraktes som viktige for å endre pensjoneringsønsker og utsette tidligpensjonering hos seniorer som nærmer seg 62 år, viser seg å bety mindre for nettopp denne aldersgruppen. Dette bør få konsekvenser for utformingen av seniorpolitikken på virksomhetsnivå.

Selv om analysene viser at kvinner 62-70 år sjeldnere svarer at noe påvirker dem til å ønske et tidlig pensjoneringstidspunkt enn kvinner 50-59 år, er det allikevel 40-50 prosent av dem som svarer at det påvirker et ønske om tidlig pensjoneringstidspunkt.

Når det er en overvekt av kvinner under 60 år som mener at både forhold i og utenfor arbeidet påvirker ønsket om et tidlig pensjonstidspunkt, kan det være et viktig signal om at seniorpolitikk må starte tidlig, så tidlig at det ikke kan forbeholdes seniorer men må inngå i en helhetlig personalpolitikk. Resultatet antyder også hvor viktig signaleffekten av personalpolitikken kan være. De yrkesaktive kan påvirkes av både det som skjer med dem selv, men også av hva som skjer med deres kolleger. Hvis unge ansatte vet at det legges til rette for de behov som de ulike ansatte har, uansett om det er helsemessige eller andre behov, kan det bidra til at de tror at det er mulig og ønskelig at også de fortsetter i arbeidslivet fram til de kan gå av med alderspensjon.

4.1.2 Helse

Yrkesaktive kvinner 50 – 70 år har i all hovedsak god selvrapportert helse. Kun omtrent én av ti rapporterer ganske dårlig eller dårlig helse, og det er ikke signifikante forskjeller mellom de forskjellige aldersgruppene. Dette er interessant fordi det avkrefter en del myter om seniorer i arbeidslivet. Seleksjon gjør at de med dårligst helse sannsynligvis er uføretrygdet før de når denne alderen, og de som "er igjen" i arbeidslivet er de som har helse til å mestre arbeidet sitt. Man kan snakke om "jernkvinesyndromet", dvs. at de eldste også har best helse, høyest utdanning, størst handlingsfrihet i arbeidet og opplever de fleste forhold som berikende, ikke belastende.

Denne seleksjonseffekten forklarer hvorfor vi ikke fant de forventede helsesvekkelsene, selv blant de eldste i denne undersøkelsen (62-70 år). Samtidig har den klare implikasjoner for seniorpolitikken, både på virksomhetsnivå og nasjonalt nivå. Hvis hovedutstøtningen fra arbeidslivet skjer tidligere, blir innsatsen for å redusere uføretilgangen i tidligere aldersgrupper også et viktig seniorpolitisk virkemiddel. Dette understreker hvor gjensidig avhengige de tre delmålene i IA-avtalen er. Innsats for å redusere sykefraværet handler om å få på plass en systematisk personaloppfølging som gjør at man kan fange opp utstøtningsprosesser så tidlig som mulig og gripe inn. Arbeidet for å redusere uføretilgangen er kanskje det samfunnsøkonomiske viktigste innsatsområdet, og det vil også ha konsekvenser for mulighetene til å øke reell avgangsalder i neste omgang. Seniorpolitikk handler om mer enn å hindre tidligutstøtning, men det hjelper lite å sette inn seniortiltak hvis svake grupper allerede er presset ut av arbeidslivet før de når "senioralder".

Yrkesaktive kvinner som oppgir at de har dårlig eller ganske dårlig helse svarer oftere at en fysisk belastende jobb påvirker et ønske om tidlig pensjoneringstidspunkt (tabell 23). Kvinner med dårlig eller ganske dårlig helse oppgir også oftere at et ønske om mer fritid vil påvirke et ønske om tidlig pensjoneringstidspunkt (tabell 22). Disse resultatene er i tråd med tidligere forskning som viser at personer med dårlig helse oftere er både uførepensjonister og AFP-pensjonister enn personer med god helse. Personer med dårlig helse vil være en slik gruppe som man ville anta at ønsker å pensjonere seg tidligst mulig. Det er derfor overraskende at kvinner med dårlig helse ikke oftere svarer at å ha tilgang til en tidligpensjonsordning eller å ha råd til å gå av påvirker et ønske om tidlig pensjoneringstidspunkt enn yrkesaktive kvinner med god helse. Resultatene kan tyde på at de ikke ønsker et tidligst mulig pensjoneringstidspunkt, men tilpasninger for å kunne klare arbeidet med sin dårlige helse. Muligens opplever de at slike tilpasninger ikke finnes i nødvendig omfang.

Forhold i arbeidslivet som påvirker at de yrkesaktive kvinnene ønsker om et sent pensjoneringstidspunkt, viser heller ingen signifikant sammenheng med kvinnenes helsesituasjon (Tabell 22). Det betyr at å ha en utfordrende og meningsfull jobb, å bli sett og verdsatt av nærmeste overordnet og å ha kontroll og mestre arbeidssituasjonen er like viktig for yrkesaktive kvinner med dårlig helse som for kvinner med god helse.

4.1.3 Utdanningsnivå

Yrkesaktive kvinner med utdanning på universitets- og høgskolenivå svarer oftere at å ha kontroll og mestre egen arbeidssituasjon og at å ha en utfordrende og meningsfull jobb påvirker ønsket om et sent pensjoneringstidspunkt enn kvinner med lavere utdanningsnivå (tabell 21). De svarer også oftere at et ønske om mer fritid påvirker et ønske om et tidlig pensjoneringstidspunkt (tabell 22). Selv etter at det er kontrollert for hvilken næring kvinnene arbeider i er det en selvstendig effekt av at kvinner med utdanning utover gymnas svarer at psykisk, mentalt og følelsesmessig belastende arbeid påvirker dem til å ønske et tidlig pensjoneringstidspunkt (Tabell 24). Utdanning ser dermed ut til å være en av de viktigste variablene for å øke reell avgangsalder. Fra andre undersøkelser vet vi at utdanning beskytter mot utstøtning bl.a. i omstillingsprosesser. "Omstilling ser ut til å ramme eldre og kvinner særlig. Dette er gjerne knyttet til andre karakteristika ved disse gruppene, som tilgang til gunstige tidligpensjoneringsordninger for eldre. For kvinner er det først og fremst stillingsandel (større andel kvinner jobber deltid) og type jobber (større andel kvinner i lavtlønnsjobber) som er av betydning" (Hilsen, Steinum & Gjerberg 2004). Nedbemanningen med etter-/videreutdannings sluttpakker benyttes i størst grad av de med høyest utdannelse fra før (Hilsen, Midtsundstad & Langvik 2006). Det betyr at utdannelse er av de viktigste beskyttelsene mot tidligutstøtning i arbeids-

livet. Også i våre analyser finner vi at utdanningsnivå er av de mest meningsbærende variablene, og dermed forklarer hva som skjer med kvinnene i større grad enn alder alene.

Innføring av datateknologi påvirker yrkesaktive kvinner med kun grunnskole til å ønske å gå av med pensjon før fylte 67 år oftere enn kvinner med høyere utdanning. Allikevel svarer de fleste kvinnene at dette ikke påvirker deres ønskede pensjoneringstidspunkt. Dette resultatet tilsvarer ikke resultater fra tidligere undersøkelser. Forklaringene kan være flere. I tidligere undersøkelser kan svarmuligheten at dette ikke påvirker ønsket pensjoneringstidspunkt vært utelatt. En annen forklaring kan være at yrkesaktive har svart hva som vil være den viktigste årsaken, og dette kan være tungen på vektskålen. I tillegg kan datateknologi være lett å sette ord på, mens en kombinasjon av andre grunner kan være vanskeligere å henvise til. Dette resultatet diskuteres i den parallelle rapporten om alder og helse, også basert på samme datamateriale (Gamperiene, Hilsen & Skarpaas, under utgivelse). Her pekes det på at datateknologi kan være et forbigående problem som vil forsvinne med nye generasjoner seniorer som har vokst opp med datateknologien.

Noen bedrifter kan ha brukt AFP-ordningen til en nedbemanning, slik at noen AFP-pensjonister føler seg presset ut av arbeidslivet. For denne gruppen pensjonister kan omorganisering og ny teknologi være det som i realiteten presset dem ut av arbeidslivet, selv om det ikke var noe de yrkesaktive selv mente at påvirket deres ønske om pensjoneringstidspunkt på bakgrunn av sin arbeidssituasjon. Dette er i overensstemmelse med seleksjonseffekten vi har påpekt tidligere. De som er igjen i arbeidslivet i alderen 50 – 70 år er på mange måter "vinnerne" etter at de som ikke mestrer utfordringene har forsvunnet ut på uføretrygd.

Betydningen av kvinnenes utdanningsnivå er i tråd med tidligere forskning, som finner at personer med høyt utdanningsnivå oftere har interessante og meningsfulle jobber.

4.1.4 Næring

Kvinner som arbeider innenfor undervisningssektoren har en langt høyere sannsynlighet for å svare at en psykisk, mental eller følelsesmessig belastende jobb vil påvirke et ønske om å gå av med pensjon før fylte 67 år enn kvinner i andre næringer (Tabell 24). Resultatet kan tyde på at det er viktig i en undersøkelse av holdninger til forhold som påvirker ønsket pensjoneringstidspunkt å finne de spesifikke belastningene kvinnene utsettes for.

Kvinner som arbeider i sosialtjenesten har et annet mønster enn kvinner som arbeider med produksjon og tjenester når det gjelder faktorer i privatlivet som påvirker et ønske om tidlig pensjoneringstidspunkt. Selv om både utdanningsnivå og helsetilstand er inkludert i analysene så har

disse kvinnene en lavere sannsynlighet for å mene at faktorer i privatlivet vil få dem til å ønske å gå av før fylte 67 år. For faktorer som får de yrkesaktive til å ønske å fortsette i arbeidslivet til fylte 67 år er det ingen signifikante forskjeller mellom kvinnene som jobber i ulike næringer.

4.1.5 Kombinasjon av flere kjennetegn ved kvinnene

Tidligere forskning påpeker at ønsket pensjoneringstidspunkt er en kombinasjon av flere forhold og at kombinasjonen ofte er individuell. Særlig resultatene om et ønske om mer fritid som noe som påvirker et ønske om tidligpensjonering (Tabell 22), illustrerer dette. De kvinnene som har høyest sannsynlighet for å svare at et ønske om mer fritid påvirker et ønske om tidlig pensjoneringstidspunkt er kvinner som er 50-59 år gamle, har dårlig eller ganske dårlig helse og har utdanning på universitets og høyskolenivå. Hvorfor fritid er viktigst for disse kvinnene, er et godt spørsmål. De har foreløpig ikke tilgang til tidligpensjonsordninger som AFP, og med dårlig helse, kan de lett tenkes å være i en presset situasjon. I forhold til en livsfaseorientert personalpolitikk snakker man om "de som faller mellom alle stoler". For gammel til å være "ung og lovende", ikke lenger småbarnsforeldre (i hvert fall kvinnene) og for ung til å føle seg som senior ender man opp med å ikke fanges opp av noen gruppeorienterte tiltak. Ønsket om mer fritid og mer slakk kan godt motivere et ønske om tidligpensjonering. Om det dermed også fører til at man reelt bruker tidligpensjonsordninger kan denne undersøkelsen ikke svare på. Fra andre undersøkelser vet vi at holdninger til tidligpensjonering har lett for å endres etter hvert som "sannhetens øyeblikk", det reelle tidspunktet for valget, nærmer seg (f eks Seniorpolitisk Barometer på www.seniorpolitikk.no).

4.2 Hvilken hypotese bekreftes?

I utgangspunktet hadde vi tre hypoteser om sammenhengen mellom kvinnenes alder og deres holdninger til hva som påvirker ønsket pensjoneringstidspunkt:

- 1) Ingen sammenheng, dvs. andelen yrkesaktive som mener at et gitt seniorpolitisk tiltak utsetter pensjoneringstidspunkt er det samme uansett alder.
- 2) Andelen yrkesaktive som mener et gitt seniorpolitisk tiltak utsetter ønsket pensjoneringstidspunkt øker med økende alder.
- 3) Andelen yrkesaktive som mener et gitt seniorpolitisk tiltak utsetter ønsket pensjoneringsalder er lavere blant de eldre yrkesaktive enn blant yngre yrkesaktive.

Hypotese 2) blir ikke bekreftet. For begge de andre hypotesene finnes det analyser som bekrefter disse.

Hypotesen om at det ikke er noen sammenheng mellom alder og holdninger bekreftes av resultatene fra de multivariate analysene av utsagnene som de fleste kvinnene svarte at utsatte deres ønskede pensjoneringstidspunkt: *å bli sett og verdsatt av nærmeste overordnet, ha utfordrende og meningsfulle arbeidsoppgaver og å ha kontroll og mestre arbeidssituasjonen, samt å ha ansvar for familie-medlemmer som er avhengige av en.* For ingen av disse utsagnene er det en sammenheng med alder når alle kjennetegn ved kvinnene inngår i analysene.

Hypotese om at yrkesaktive over 62 år sjeldnere oppgir at noe utsetter ønsket pensjoneringsalder enn yngre kvinner, blir også bekreftet. For utsagn om forhold både i privatlivet og i arbeidslivet som de fleste kvinnene sier at påvirker et ønske om et tidlig pensjoneringstidspunkt blir sjeldnere nevnt av de eldste kvinnene. Analysene kan ikke i seg selv svare på hvorfor yrkesaktive kvinner over 62 år sjeldnere svarer at forhold i privatlivet og belastninger i arbeidet påvirker ønsket om tidlig pensjoneringstidspunkt. At de eldste har andre holdninger enn de yngste kan skyldes at de har endret holdninger, eller at de som har hatt andre holdninger ikke lenger er yrkesaktive eller at sammensetningen av aldersgruppene er ulike pga tidligere omtalt seleksjon. Dette er den tidligere nevnte seleksjonseffekten. De som lar disse forholdene styre pensjoneringstidspunktet har allerede gått av med tidligpensjon.

Metoden som er brukt i denne undersøkelsen gjør at vi ikke kan besvare hvilken av disse forklaringene som er riktig. Årsakene til at kvinnene har endret holdninger kan også være flere. Det kan være at kvinnene skifter holdning med alder, eller at de skifter holdning når valgsituasjon blir reell. I denne undersøkelsen er det en hypotetisk situasjon som kvinnene forholder seg til. At en større andel kvinner 60-61 år svarer at forhold i privatlivet og arbeidslivet sjeldnere påvirker deres ønske, kan tyde på at de er i en situasjon hvor de vurderer det de allerede har av informasjon og at det er en grunn til at de ikke er påvirket. En slik tolkning gir støtte til at det er valgsituasjonen som påvirker de endrede holdningene, ikke alderen.

Yrkesaktive som ikke har tilgang til AFP og heller ikke har et yrke med en lavere aldersgrense for alderspensjon, kan bare forlate arbeidslivet før fylte 67 gjennom en uførepensjon. Da må vedkommende tilfredsstillende kravene til en uførepensjon. Deres holdninger til ønsket pensjoneringstidspunkt vil i liten grad påvirke når de går av med pensjon, fordi de må ha en sykdom, skade eller lyte som nedsetter ervervsevnen.

Forskning har også identifisert en gruppe personer som ikke velger AFP, selv om de ønsker et tidlig pensjoneringstidspunkt. Disse har ofte økonomiske forpliktelser som gjør at de er fast i arbeidslivet selv om de ønsker et tidlig pensjoneringstidspunkt. For denne gruppen vil det sannsynligvis være lite samsvar mellom holdninger og beslutninger om pensjoneringstidspunkt. Dette er det som omtales som "stuck" faktorer (eller *låst* i norsk oversettelse). I forskning om årsakene til tidligpensjonering snakker man gjerne om attraksjons- eller insentivmodeller (pull-faktorer) eller utstøtningsmodeller (push-faktorer) (se Drøpping og Midtsundstad 2003). Det har også blitt koblet inn stay-faktorer, som representerer særlige attraktive forhold ved arbeidet, og stuck-faktorer som "tvinger" personer til å fortsette i arbeid selv om de helst vil og kan gå av med pensjon (Snartland og Øverbye 2003). I norsk oversettelse kan man snakke om dytt og dra, som de faktorer som dytter ut av arbeidslivet (push) eller drar ut (pull), og lyst (stay) og låst (stuck) som de forhold ved arbeidslivet som holder fast.

Tidligere undersøkelser viser at omtrent en fjerdedel av AFP-pensjonistene opplever at de er blitt presset ut av arbeidslivet (Midtsundstad, 2002). Dette er personer som ønsker å fortsette i arbeidslivet, men som ikke kan. Hvordan arbeidstakere i en slik situasjon ville ha besvart spørsmål om hva som påvirker deres ønskede pensjoneringstidspunkt er uklart. Beslutningen om pensjoneringstidspunkt tas uavhengig av deres holdninger.

Videre er det også sannsynlig at seleksjon kan bidra til å forklare disse resultatene. Kvinner med dårlig helse eller dårlig motivasjon kan ha valgt å pensjonere seg hvis de har hatt muligheten til det. De kvinnene som har bra helse, utdanning og er mest motivert, er de som er yrkesaktive etter 62 år. Slike kvinner kan se ut til å påvirkes lite av konvensjonelle seniorpolitiske tiltak.

4.3 Hva betyr resultatene for betydningen av tiltak rettet mot seniorer?

Utgangspunktet for denne rapporten var å undersøke om hvilke seniorpolitiske tiltak som ville være i tråd med holdningene til grupper av yrkesaktive over 50 år. Resultatene fra undersøkelsen gir grunnlag for noen diskusjoner om hvilke grupper blant de yrkesaktive over 50 år ulike seniorpolitiske tiltak bør rettes mot.

Resultatene fra undersøkelsen kan ikke belyse om det er forhold i kvinnenens arbeidssituasjon (arbeidsmiljøvariabler) som faktisk er avgjørende for deres holdninger. Dermed kan det være kjennetegn ved arbeidet som er avgjørende for hvem tiltak skal rettes mot. For eksempel vet vi ikke om det er kvinner med fysisk belastende jobb som oftest svarer at en slik jobb påvirker et ønske om tidlig pensjoneringstidspunkt. Når det er kvinner som jobber med undervisning som oftere enn andre kvinner oppgir at psykisk, mentalt og følelsesmessig belastende arbeid påvirker et ønske om tidlig

pensjoneringstidspunkt, kan det bekrefte en slik hypotese. Arbeidsmiljøundersøkelser viser at lærere oftere enn de fleste andre yrkesgrupper rapporterer psykisk, mental og følelsesmessig belastning (Midtlyng 1997; Holte & Grimsmo 2006).

4.3.1 Tiltak knyttet til fysisk belastning

De yngste, 50-59 åringene, mener oftere at dette påvirker et ønske om tidlig pensjoneringstidspunkt enn eldre kvinner. Allikevel er det om en kvinne har dårlig eller ganske dårlig helse som ser ut til å være avgjørende for viktig dette er. Dermed fremstår tiltak knyttet til fysisk belastning som lite effektive. Andelen med dårlig helse er liten, ca 10 prosent (Tabell 6) i alle aldersgrupper av de yrkesaktive. Når det er de yngste som oftest rapporterer at fysisk belastende jobber som påvirker et tidlig pensjoneringstidspunkt, uavhengig av helse, kan det bety at det er viktig at bedriften viser at de reduserer fysisk belastning for alle med dårlig helse, ikke bare eventuelle seniorer. De yngre yrkesaktive vil da kunne se at det vil være mulig å fortsette i arbeid selv om helsa er redusert.

Dette er et sterkt argument for satsning på en helhetlig personalpolitikk, snarere enn en ren seniorpolitikk. Så lenge seniorer opplever negativ forskjellsbehandling i arbeidslivet (ref. ILOs definisjon) trengs en satsning på seniorpolitikk. Så lenge aldersdiskriminering forekommer trenger vi et særgruppefokus. Samtidig er de viktige tiltakene aldersuavhengig, og det kan ikke være slik at bare "overleverne" i arbeidslivet skal oppleve en tilrettelagt arbeidssituasjon. Hvis vi ønsker et arbeidsliv der alle som kan og vil arbeide, skal kunne det, krever det tilrettelegging for individuelle behov uavhengig av alder.

4.3.2 Tiltak knyttet til mer fritid

Tiltaket å tilby seniorer mulighet for andre jobber uten at de taper økonomisk eller karrieremessig, kan se ut til å være særlig viktig for yrkesaktive med utdanning på universitets- og høgskolenivå. Kvinner med så høyt utdanningsnivå utgjør halvparten av seniorenene. Antagelig vil de utgjøre en stadig stigende andel av seniorenene. Tiltaket fremstår dermed som attraktivt, fordi det er en stor andel av seniorenene som blir berørt og det er i tråd med det de svarer at påvirker pensjoneringstidspunktet.

Det er vanskelig å tolke hva dette betyr. Det kan vise til betydningen av alternative karrierestiger, slik at det er mulig for høyt utdannede seniorer å trappe ned fra lederstillinger uten å tape lønn og anseelse. Dette er en problemstilling vi kjenner fra diskusjoner på virksomhetsnivå. Lederstillinger er gjerne koblet til alder og utdanning, og det kan dermed være vanskelig å etablere reelle alternative karrierestiger, der erfaringskompetanse og ansiennitet verdsettes uten belastningene i en leder-

stilling. Som flere virksomheter har påpekt, det er vanskelig å være deltidsleder, så ledere står enten lenge eller går fullt ut av med tidligpensjon.

Det kan også peke på et spørsmål vi *ikke* stilte i undersøkelsen, nemlig om effekten av økonomiske incentiver. Fra kommunal sektor kjenner vi til utstrakt bruk av økonomiske incentiver av typen 80 prosent arbeid for 100 prosent lønn (Steinum, Hilsen & Bull 2007), uten at det er dokumentert om dette tiltaket har en effekt. Det er mulig å tolke vårt spørsmål (at senioren har mulighet for andre jobber uten at de taper økonomisk eller karrieremessig) i retning av en slik ordning. Vi kan ikke si om det ligger en slik tolkning til grunn. En grunn til at vi ikke har stilt spørsmålet om økonomiske incentiver, er at det er vanskelig å forestille seg at økonomiske incentiver ikke skulle score høyt på en undersøkelse. Om det faktisk viser seg å være effektivt for å hindre tidligpensjonering har vi ikke grunnlag for å konkludere. Med endrede økonomiske rammevilkår, som konjunkturedringer, kan dette virkemiddelet lett bli dyrt, uten at man kan påvise at det er effektivt.

Siden vår undersøkelse viste at yrkesaktive kvinner 50+ i dagens arbeidsliv har høyere utdanning enn normalbefolkningen, kan tiltak som retter seg mot de yrkesaktive med høy utdanning være effektive. Eksempler på slike tiltak, basert på resultatene i denne undersøkelsen, er reduksjon av psykisk, mental og følelsesmessig belastning i jobben, og en økning av utfordrende og meningsfulle oppgaver. Dette er interessant at det trekkes frem forhold som kan sies å være kjennetegn på høyt utdannede jobber. Det som kjennetegner jobbene (arbeid i møte med andre mennesker der man bruker seg emosjonelt og utfordrende og meningsfulle oppgaver) er både det som gjør disse jobbene belønnende og som skaper belastningene i dem. God seniorpolitikk på virksomhetsnivå handler om å se at erfaringskompetanse er en styrke og at disse arbeidstakerne ikke ønsker lettere oppgaver, men snarere faglige utfordringer og hjelp til å mestre belastningene i arbeidet. Det er vanskelig å se at dette skulle være rene seniorpolitiske tiltak, men heller tiltak som gjelder alle arbeidstakere i disse typene jobber, også senioren.

4.4 Hvilke undersøkelser kan belyse temaet videre?

Undersøkelsen omfatter kun holdninger til hva som de yrkesaktive mener at vil påvirke dem i deres ønske om pensjoneringstidspunkt. En undersøkelse som følger en gruppe seniorer fra et tidspunkt hvor pensjonering fortsatt er hypotetisk til de har gått av med pensjon, vil kunne gi en innsikt i om holdningene faktisk endrer seg over tid. Resultatene fra en slik undersøkelse vil også gi innsikt i hvilke holdninger som faktisk var avgjørende for beslutningen om pensjonering, med utgangspunkt i hvilke holdninger den yrkesaktive faktisk rapporterte. Dette krever et longitudinelt design, som krever

prioritering av forskningsressurser over en rekke år. Et eksempel på en slik undersøkelse er den pågående NorLag-undersøkelsen². Med fortsatt prioritering av denne langsiktige undersøkelsen kan man over tid besvare spørsmål som ikke kan besvares i en tverrsnittsundersøkelse.

Vår undersøkelse er basert på yrkesaktive kvinner. Særlig faktorene fra privatlivet kan ha en annen betydning for yrkesaktive menn, men også betydning av endringer i arbeidssituasjonen, innføring av datateknologi og kontroll og mestring av egen arbeidssituasjon kan være annerledes. Yrkesaktive kvinner er dårligere dekket i forskningen enn menn, og vår undersøkelse kan tyde på at de er en mer selektert gruppe enn menn i tilsvarende alder. Om dette er et generasjonelt fenomen, er foreløpig vanskelig å besvare, selv om man kan ha grunn til å anta det. Videre forskningsinnsats på dette området vil vise hvilken vei dette utvikler seg.

Resultatene av hvilken næring kvinnene arbeider innenfor viser at de konkrete arbeidsbelastningene antagelig har en effekt for hva de yrkesaktive rapporterer at vil påvirke deres beslutning om pensjoneringstidspunkt. En undersøkelse som omfatter mange av de samme faktorene som denne undersøkelsen, men som i tillegg til kjennetegn ved de yrkesaktive også omfatter kjennetegn ved deres arbeidssituasjon, vil gi viktig innsikt i hvilke tiltak som vil ha størst effekt for å øke pensjoneringsalderen.

² Livsløp, Aldring og Generasjon (LAG) er en norsk del av en større longitudinell undersøkelse.

5

Referanser:

- Bogen, H. og Midtsundstad, T., (2007): *Noen år til? Erfaringer med seniorpolitikk i seks kommuner.* FAFO-rapport 2007:28. Oslo, FAFO.
- Drøpping, J.A. & Midtsundstad, T. (2003): *Forskning og utredning med relevans for Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv.* FAFO rapport 417. Oslo: Fafo
- Gamperiene, M., Hilsen, A.I. & Skarpaas, I. (under utgivelse): *Hvis bare helsa holder...* En kartleggingsstudie av kvinners helse, arbeidsevne og holdninger til pensjonering. AFI-notat. Oslo, Arbeidsforskningsinstituttet.
- Hilsen, AI og Steinum, T. (2006): *Fortell meg at jeg er ønsket!* AFI-rapport 2:2006. Oslo, Arbeidsforskningsinstituttet
- Hilsen, A.I., & Steinum, T. & Gjerberg, E. (2004): *Utredning om omstilling.* AFI notat 2/04. Arbeidsforskningsinstituttet, Oslo.
- Hilsen, A.I., Midtsundstad, T. & Langvik, T.Å. (2006): *Utredning om seniorer og omstilling.* Notat utarbeidet av AFI, Fafo og Østfoldforskning. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Holte, H.H. og Grimsmo, A. (2006): *Arbeidsmiljø i skole og barnehage, en bibliografi for perioden 1995 – 2006.* AFI-notat 5/2006. Arbeidsforskningsinstituttet, Oslo, mai 2006
- Lien, O.C. & Grambo, A.K. (2007). *Pensjonsreform på trappene. Hva vet befolkningen om pensjon?* NAV-rapport nr. 1 2007. Arbeids- og velferdsdirektoratet.
- Midtlyng, E., (1997): *Arbeidsmiljø i skolen.* Rapporter / SSB. Vol. RAPP 1997:4. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Midtsundstad, T. (2006): *Hvordan bidra til lengre yrkeskarrierer?* FAFO-rapport 534. Oslo. FAFO
- Midtsundstad, T. (2002): *AFP-pensjonisten: sliten – eller frisk og arbeidsfør?* Fafo-rapport 385. Oslo, FAFO
- Midtsundstad, T. (2005): *Ikke nødvendigvis sliten En analyse av tidligpensjonering og seniorpolitikk i staten.* FAFO-rapport 482. Oslo. FAFO.
- NAV, (2008). Opplysninger på hjemmesidene om gjennomsnittlig pensjoneringstidspunkt, uføreytelser og AFP.
- Olsen, B og Van, MT (2007): *Funksjonshemmede på arbeidsmarkedet.* Rapport fra tilleggsundersøkelsen til Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) 2. Kvartal 2007. Rapporter /SSB. RAPP 2007/40 Oslo-Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå
- Rønningen, D. (2002). *Overganger fra arbeidsmarkedet til trygd, en litteraturoversikt.* SSB 2002/18
- Skog O.J. (2004): *Å forklare sosiale fenomener.* Oslo, Gyldendal akademisk forlag

Snartland, V. & Øverbye, E. (2003). *Skal jeg bli eller skal jeg gå? Pensjonsforventninger hos lærere og ingeniører*. NOVA rapport 21/03

Solem, P.E. (2001). *For gammel?* Kunnskapsstatus om aldring og pensjonering. NOVA rapport 4/01. Oslo, NOVA.

Steinum, T. Hilsen, A.I. & Bull, H., (2007): *Kunnskapsstatus for programmet FARVE (forsøksmidler arbeid og velferd) - Tema: Å øke den gjennomsnittlige avgangsalderen*. AFI-notat 10/2007. Oslo, Arbeidsforskningsinstituttet

Ugreninov, E. (red) (2005): *Seniorer i Norge. Statistiske analyser*. SA 72:2005. Oslo-Kongsvinger, Statistisk sentralbyrå.

Vaage, O. (2003): *Yrkesliv eller pensjonisttilværelse. Levekår og tidsbruk i aldersgruppen 62-66 år*. Oslo-Kongsvinger, Statistisk sentralbyrå.

Spørreskjema Arbeidsforskningsinstituttet
Seniorpolitikk– tiltak for å hindre tidlig avgang
Des 06

Innsamlingsmetode: Telefon

Antall intervju: 1000

REKRUTTERES FRA LISTE FRA KUNDEN – TILFELDIG UTVALG

God dag, mitt navn er, og jeg ringer fra Opinion. Vi holder for tiden på med en undersøkelse for Arbeidsforskningsinstituttet. I den forbindelse vil jeg gjerne snakke med [SETT INN RIKTIG NAVN FRA LISTE].

Til rett person: Ny presentasjon:

Vi gjennomfører for tiden en undersøkelse om hva kvinner over 50 år mener er de viktigste grunnene til at de vurderer tidlig avgang fra arbeidslivet eller ønsker å fortsette i arbeid helt fram til pensjonsalderen (fylte 67 år).

I den forbindelse vil jeg gjerne stille noen spørsmål. Intervjuet vil ta ca. [SETT INN MINUTTER] minutter.

Spørsmål 1

Er du yrkesaktiv?

1. ja FORTSETT
2. nei AVSLUTT

Spørsmål 2

Hva er ditt yrke?

_____ (Noter!)

Spørsmål 3

Hvor mange ganger har du skiftet yrke siden du ble yrkesaktiv? (til intervjuer: ref svar spørsmål 2. Her mener vi yrket generelt, ikke spesifikk jobb, Ikke sommer- /helgejobber)

_____ Antall (skriv inn)

Spørsmål 4

Tatt i betraktning de pensjonsreglene som finnes i dag, hvor lenge regner du med å jobbe før du går av med pensjon?

1. Alder _____ (skriv inn)
2. Vet ikke (IKKE LES OPP)

Spørsmål 5

Hvis du kunne velge helt fritt, ved hvilken alder kunne du tenke deg å gå av med pensjon?

1. Alder _____ (skriv inn)
2. Vet ikke (IKKE LES OPP)

Spørsmål 6

Er du i dag deltidspensjonert eller delvis uføretrygdet?

LES OPP

1. Ja, delvis uføretrygdet
2. Ja, har delvis pensjon (AFP)
3. Nei

Spørsmål 7

Har du, på det nåværende tidspunktet, aktivt vurdert tidlig pensjonering?

1. Ja
2. Nei

Spørsmål 8

Hvilke av følgende forhold i din jobb vil påvirke til at du fortsetter å jobbe til du er 67 år eller vil påvirke til at du går av med pensjon før fylte 67 år eller vil ikke påvirke i det hele tatt?

- a) At arbeidet er utfordrende og meningsfylt
- b) at man har kontroll og mestrer egen arbeidssituasjon
- c) at kravene som stilles til å utføre jobben endrer seg mye
- d) at arbeidsplassen har planer om gjennomføre store omorganiseringer
- e) at arbeidsplassen tar i bruk ny datateknologi
- f) at jobben er fysisk belastende
- g) at jobben er psykisk, mentalt eller følelsesmessig belastende
- h) at jobben krever skiftarbeid eller overtidsarbeid
- i) at arbeidsmengden er stor

- j) at man blir sett og verdsatt av sin nærmeste leder
- k) at lederne forventer at de ansatte skal gå av før 67 år
- l) at kollegaene forventer at man skal gå av før fylte 67 år

SKALA (LES OPP):

Påvirker til at jeg ønsker å jobbe til 67 år

Påvirker til at jeg ønsker å gå av med pensjon før fylte 67 år

Påvirker ikke i det hele tatt

Vet ikke (IKKE LES OPP)

Spørsmål 9

Hvor viktig eller uviktig er følgende tiltak for ditt ønske om å fortsette å jobbe frem til du er 67 år? Bruk følgende skala: svært viktig, ganske viktig, ganske uviktig, ikke viktig i det hele tatt.

- a) Arbeidsplassen vil tilrettelegge mitt arbeid hvis jeg får behov for det, ved for eksempel at de gir meg lettere eller andre arbeidsoppgaver.
- b) Arbeidsplassen vil gi meg mulighet til å trappe gradvis ned hvis jeg har behov for det, gjennom f.eks redusert arbeidstid, flere feriedager eller lignende.
- c) Arbeidsplassen sender klare signaler om at seniorene er ønsket bl.a. ved at de får kurs, lønnpålegg, stillingsopprykk eller lignende
- d) Arbeidsplassen gir seniorene nye utfordringer og muligheter for å utvikle seg selv om de har passert 50 år
- e) Arbeidsplassen kan tilby andre jobber til seniorer som ønsker det uten at de taper økonomisk eller karrieremessig

SKALA (LES OPP):

Svært viktig

Ganske viktig

Ganske uviktig

Ikke viktig i det hele tatt

Vet ikke (IKKE LES OPP)

Spørsmål 10

Hvilke av følgende forhold utenfor din jobb vil påvirke til at du fortsetter å jobbe til du er 67 år eller vil påvirke til at du går av med pensjon før fylte 67 år eller vil ikke påvirke i det hele tatt?

- a) å ha tilgang til en tidlig pensjonsordning (AFP)
- b) å ha råd til å gå av
- c) å ha omsorgsansvar for familiemedlemmer som er avhengige av deg
- d) å ha en partner som har gått av med pensjon
- e) å ha et ønske om mer fritid
- f) å ha en omgangskrets som forventer at du skal gå av før fylte 67 år

SKALA (LES OPP):

Påvirker at jeg ønsker å jobbe til 67 år

Påvirker at jeg ønsker å gå av før 67 år

Påvirker ikke i det hele tatt

Vet ikke (IKKE LES OPP)

Spørsmål 11

Opplever du at din helse generelt sett er...

LES OPP

- 1. Meget god
- 2. God
- 3. Ganske dårlig
- 4. Dårlig

Spørsmål 12

Opplever du at din arbeidsevne akkurat i dag er...

LES OPP

- 1. Meget god
- 2. God
- 3. Ganske dårlig
- 4. Dårlig

Spørsmål 13

Basert på hvordan helsen din er i dag, opplever du at du har fysisk og psykisk helse til å fortsette i jobb frem til fylte 67 år?

1. Ja
2. Nei
3. Usikker

Spørsmål 14 – Multi – noter 1. nevnt, 2. nevnt og 3. nevnt

I denne undersøkelsen har vi spurt deg om en rekke forhold som er viktige eller uviktige for å fortsette i jobb til 67 år eller å gå av med pensjon tidligere. Oppsummeringsvis skal jeg nå lese opp fem forhold for deg. Vennligst ranger de tre viktigste forholdene for at du skal fortsette i jobb fram til 67 år i rekkefølgen viktigst, nest viktigst, tredje viktigst.

LES OPP – ROTER!

1. Helse
2. Økonomi
3. Arbeidssituasjonen
4. Andres forventning om å gå av (alles forventninger, kolleger, venner ektefelle)
5. Mer fritid (også mer tid med familien)

Spørsmål 15

Hva er din høyeste fullførte utdanning?

LES OPP

1. Grunnskole
2. Framholdskole/realskole
3. Gymnas eller yrkesskole
4. Teknisk fagskole
5. Universitet/høyskole, 1-4 år etter gymnaset
6. Universitet/høyskole, mer enn 4 år etter gymnaset

Spørsmål 16

Hva er din alder?

NOTER!

Spørsmål 17

Hva er din sivilstatus?

LES OPP

1. Gift/registrert partnerskap
2. Samboende
3. Enslig
4. Skilt/separert
5. Enke

Spørsmål 18

Hva er husholdningens samlede brutto inntekt (inntekt **før** skatt)? Oppgi nærmeste 100.000 kroner.

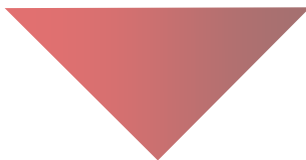
Åpent

(KODELISTE)

1. Opp til kr 200.000
2. 200.000 – 299.000
3. 300.000 – 399.000
4. 400.000 – 499.000
5. 500.000 – 599.000
6. 600.000 – 699.000
7. 700.000 – 799.000
8. Over 800.000 eller mer
9. Vil ikke oppgi
10. Vet ikke

Det var alle spørsmålene i denne undersøkelsen. Tusen takk for hjelpen!

AVSLUTT



Arbeidsforskningsinstituttet

AFI er et tverrfaglig arbeidslivsforskningsinstitutt. Sentrale forskningstema er:

- Inkluderende arbeidsliv
- Utsatte grupper i arbeidslivet
- Konflikthåndtering og medvirkning
- Sykefravær og helse
- Innovasjon
- Organisasjonsutvikling
- Velferdsforskning
- Bedriftsutvikling
- Arbeidsmiljø

Publikasjoner kan lastes ned eller bestilles fra AFIs hjemmeside:
www.afi.no eller direkte fra instituttet.

Pt 6954 St. Olavs plass
NO-0130 OSLO
Besøksadresse:
Stensberggt. 25

Telefon: 23 36 92 00
Fax: 22 56 89 18
E-post: afi@afi-wri.no
www.afi.no