



# Hvem jobber fram til og over aldersgrensene, og hvor jobber de?

Pensjonsforum, seminar 16. oktober 2015

Tove Midtsundstad , Roy A. Nielsen & Åsmund Hermansen

# Fafo-prosjekt

1. Oppsummering av eksisterende kunnskap
2. Analyse av yrkesaktivitet rundt 67 og 70 år (registerdata og surveydata fra tidligere studier)
3. Analyse av hva som kjennetegner virksomheter som har eldre ansatt; herunder holdninger til eldre arbeidstakere og en aldrende arbeidsstokk (data fra virksomhetssurvey).
4. Kartlegging av tillitsvalgtes kunnskap, holdninger og erfaringer med aldersgrensene (3 spørsmål i Fafos tillitsvalgtspanel)
5. Kartlegging av personallederes holdninger til de vedtatte endringene i aldersgrensene (10 informantintervjuer)

T. Midtsundstad (1-4), Roy A. Nielsen (2) og Åsmund Hermansen (3)  
J. M. Hippe (5) og Anne Inga Hilsen (5).

# Problemstillinger

- Hva viser tidligere norsk forskning om hvem som jobber fram til, og over hhv. 67 og 70 år?
- Hvor mange jobber fram til, og over hhv. fylte 67 og 70 år iflg. SSB registrerte sysselsettingstall for ansatte for perioden 2000-2012?
  - Er det variasjon etter kjønn, utdanningsnivå ?
  - Hvor stort er «fallet» i sysselsetting ved hhv. fylte 67 og 70 år?
  - Har det vært endringer over tid?
- Er avgangen fra fylte 67 og 70 år frivillig eller ufrivillig?
- Hvilke holdninger har virksomhetene til eldre arbeidskraft, og er det forskjeller mellom sektorer og bransjer?

# Litt fra tidligere forskning

# Undersøkelse i LO-NHO-området fra 2000/2001

3 kohorter av eldre arbeidstakere (født i hhv. 1933, 1934 og 1935), som alle hadde vært yrkesaktive som 60-åring, ble intervjuet når de var 65-69 år gamle. Utvalget som var født i 1933, og var 68 år på intervjutidspunktet, utgjorde 433 personer; hvorav 80 prosent menn og snaut 20 prosent kvinner.

Når disse var 66 år var drøyt 30 prosent av dem fortsatt i arbeid. De fleste sluttet ved fylte 67 år, men 8,4 prosent av alle var fortsatt i arbeid som 67-/68-åring, hvorav seks av ti, kombinerte arbeid og pensjon.

Andelen som fortsatt var i arbeid var tilnærmet lik for kvinner og for menn.

Det var i yrkesgruppen akademikere og ufaglærte hvor flest var i arbeid som 67-/68-åring (snaut 20 prosent av dem som var yrkesaktive som 60-åring, var da fortsatt i arbeid). Færrest fortsatt etter fylte 67 år blant håndverkerne.

# Undersøkelse i LO-NHO-området fra 2000

Ser vi på grunnene de selv oppga for fortsatt å være yrkesaktive i en så høy alder la den største andelen vekt på at:

- de fortsatt fant jobben interessant og givende (over 87 pst)
- de trivdes godt i lag med arbeidskameratene (over 87 pst)
- de fremdeles hadde god helse, og ikke følte seg spesielt slitne (66 pst)
- **arbeidsgiver hadde behov for dem** (40 pst)
- de trengte inntektene fra arbeidet (40 pst)

For tradisjonelle arbeidergrupper som jobbet så lenge var det god helse og det å trives i lag med arbeidskameratene som ble vektlagt av flest. Blant akademikerne var det at jobben fortsatt ble oppfattet som interessant og givende, det sosiale miljøet, og god helse.

# Undersøkelse i KS sitt tariffområde i 2012

Surveyundersøkelse blant 3 kohorter (født i hhv. 1943, 1946 og 1949), hvor alle hadde vært yrkesaktive som 55-åring.

400 i utvalget var født i 1943 og var dermed 68/69 år når de ble intervjuet i august 2012. Ved fylte 67 år gamle var 36 % helt/delvis yrkesaktive (39 % av kvinnene og 31 % av mennene).

Den største andelen i arbeid var å finne blant diverse høgskolegrupper (80 %) og blant pleiemedhjelpere, renholdere og assistenter (41 %), og den laveste blant ledere, lærere, fagarbeidere, sykepleiere/hjelpepleiere (20-30 %).

Da de var 68/69 år gamle, var fremdeles 17 prosent i jobb; tilnærmet lik andel blant menn og kvinner.

Fremdeles var det flest yrkesaktive igjen blant pleiemedhjelperne, renholderne, assistenter og diverse høgskolegrupper (30%), samt blant kontoransatte (28%). Færrest yrkesaktive var det blant diverse fagarbeidere (6 %), lærere (8 %), sykepleiere og hjelpepleiere (14 %) og ledere (15 %).

# Undersøkelse i KS sitt tariffområde i 2012

Ser vi på grunnene de selv oppga for fortsatt å være yrkesaktive la den største andelen vekt på at:

- de fortsatt fant jobben interessant og givende (over 80 pst)
- **arbeidsgiver hadde behov for dem** (58 pst)
- de fremdeles hadde god helse, og ikke følte seg slitne (54 pst)
- de trengte inntektene fra lønnet arbeid (26 pst)
- de hadde stor fleksibilitet i forhold til arbeidstid (21 pst)
- de hadde mer ferie og fritid (22 pst)

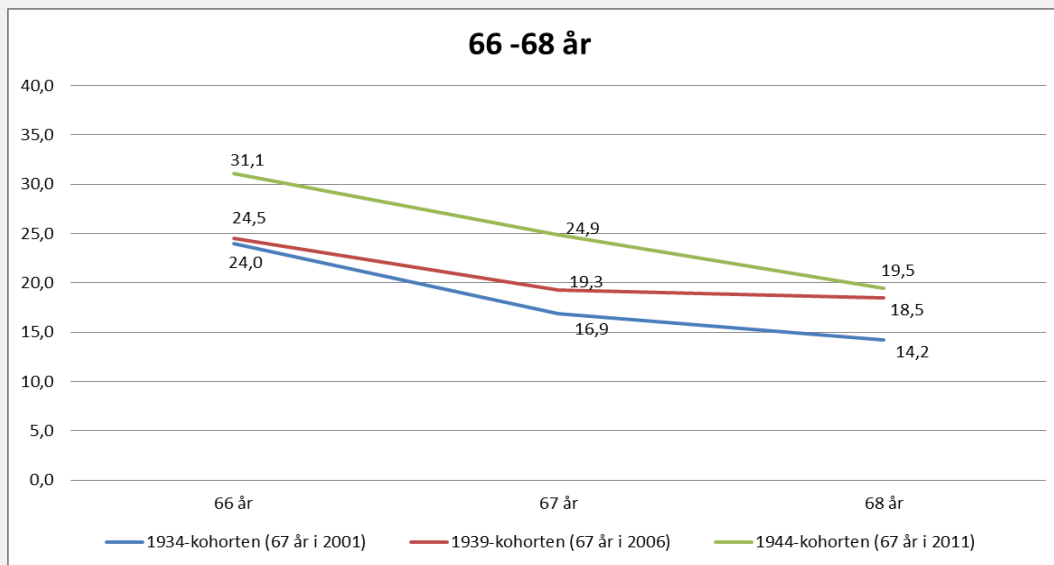
Begge kjønn vektla en interessant og givende jobb, at arbeidsgiver ønsket dem og at helsa var god. Kvinner la imidlertid noe mer vekt på økonomien enn menn – dvs. at de trengte inntektene arbeidet ga, mens mennene la noe mer vekt på muligheten for fleksibel arbeidstid og at ektefellen fremdeles var yrkesaktiv.



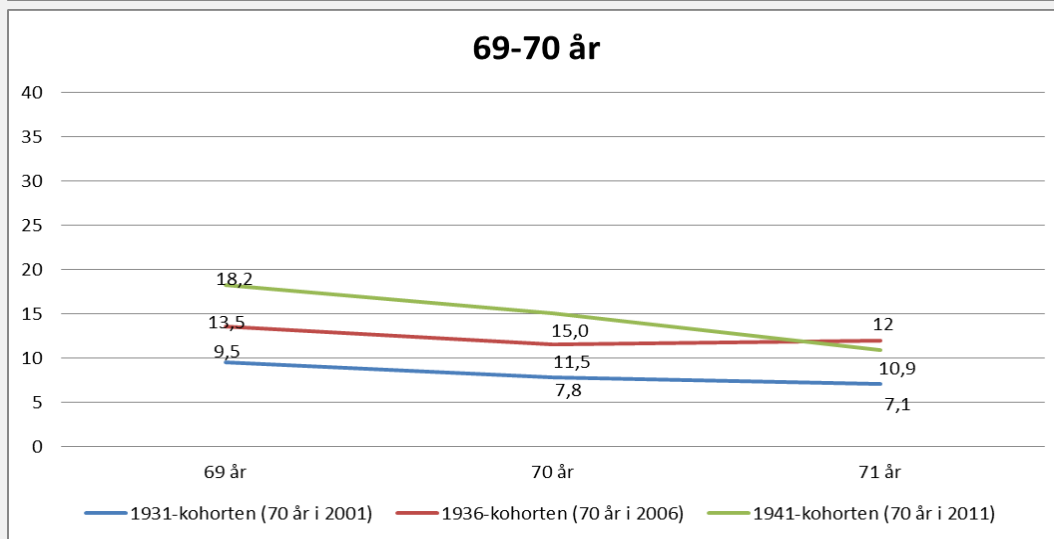
# Avgang ved fylte 67 og 70 år (foreløpige analyser, basert på SSB registerdata)

# «Fallet» i yrkesaktivitet i aldersintervallet 66-68 år og i aldersintervallet 69-71 år for ulike kohorter. Arbeidstakere samlet.

	1934- kohorten (2000-2001)	1939- kohorten (2005-2006)	1944- kohorten (2010-2011)
%-poeng endring fra 66 til 67 år	7,1	5,2	6,2
%-endring fra 66 til 67 år	29,6	21,2	19,9

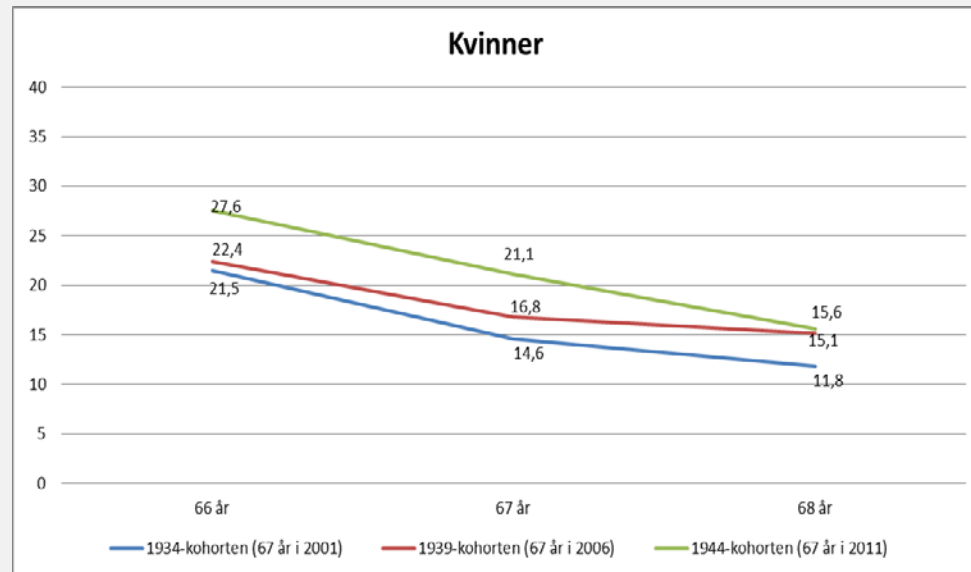
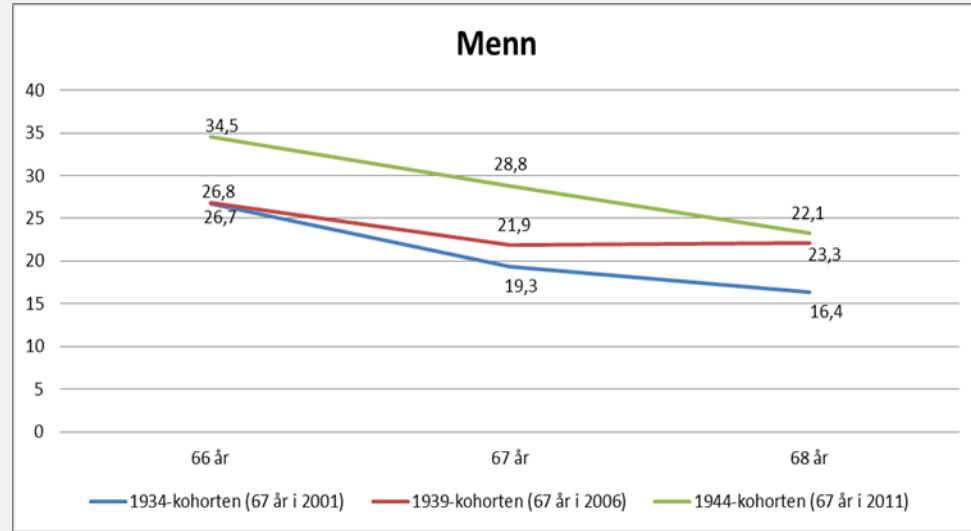


	1931- kohorten (2000-2001)	1936- kohorten (2005-2006)	1941- kohorten (2010-2011)
%-poeng endring fra 69 til 70 år	1,7	2,0	3,2
%-endring fra 69 til 70 år	17,9	14,8	17,6



# «Fallet» i yrkesaktivitet ved fylte 67 år i 2001, 2006 og 2011, fordelt etter kjønn.

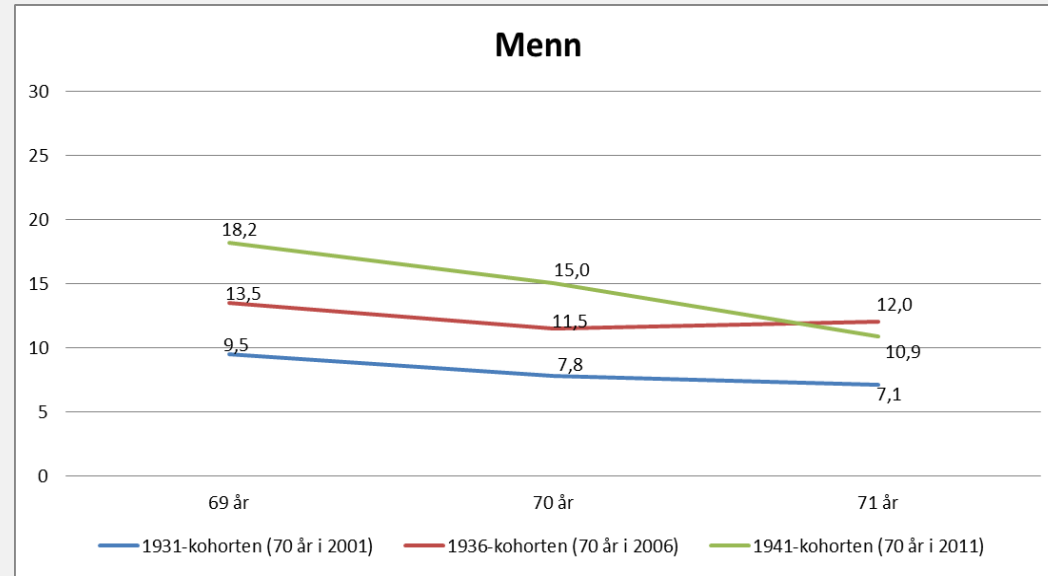
	1934-kohorten (2000-2001)	1939-kohorten (2005-2006)	1944-kohorten (2010-2011)
%-poeng endring fra 66 til 67 år	7,4	4,9	5,7
%-endring fra 66 til 67 år	27,7	18,3	16,5



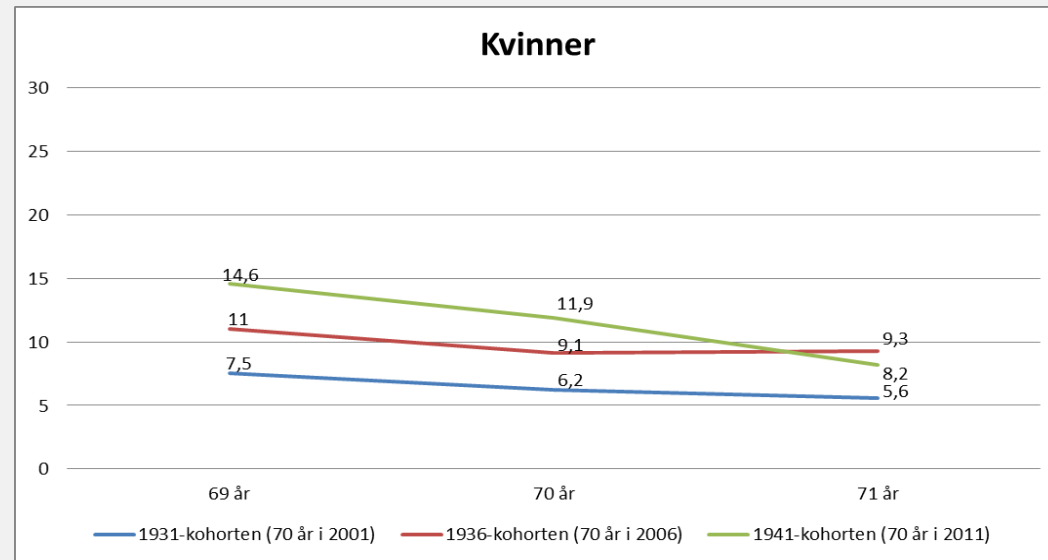
	1934-kohorten (2000-2001)	1939-kohorten (2005-2006)	1944-kohorten (2010-2011)
%-poeng endring fra 66 til 67 år	6,9	5,6	6,5
%-endring fra 66 til 67 år	32,1	25,0	23,6

# «Fallet» i yrkesaktivitet ved fylte 70 år i 2001, 2006 og 2011, fordelt etter kjønn.

	1931-kohorten (2000-2001)	1936-kohorten (2005-2006)	1941-kohorten (2010-2011)
%-poeng endring fra 69 til 70 år	1,7	2,0	3,2
%-endring fra 69 til 70 år	17,9	14,8	17,6



	1931-kohorten (2000-2001)	1936-kohorten (2005-2006)	1941-kohorten (2010-2011)
%-poeng endring fra 69 til 70 år	1,3	1,9	2,7
%-endring fra 69 til 70 år	17,3	17,3	18,5

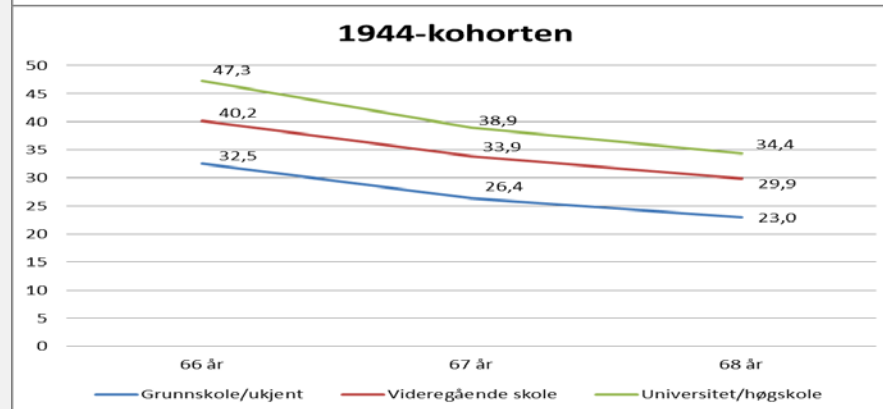
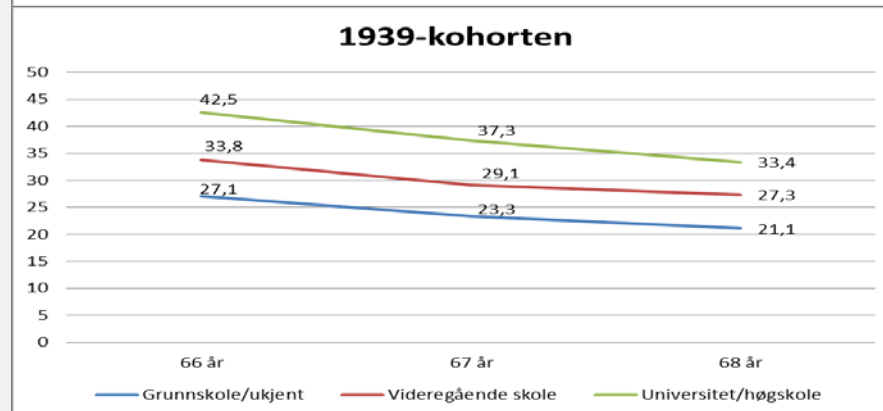
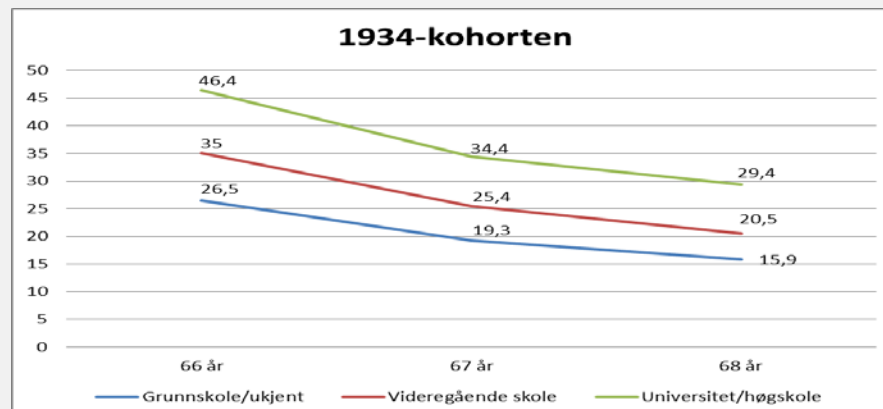


# «Fallet» i yrkesaktivitet ved fylte 67 år i 2001, 2006 og 2011, fordelt etter utdanningsnivå.

	Grunnskole/ ukjent	Videregående	Universitet /høgskole
%-poeng endring fra 66 til 68 år	7,2	9,6	12,0
%-endring fra 66 til 68 år	27,2	27,4	25,9

	Grunnskole/ ukjent	Videregående	Universitet /høgskole
%-poeng endring fra 66 til 68 år	3,8	4,7	5,2
%-endring fra 66 til 68 år	14,0	13,9	12,2

	Grunnskole/ ukjent	Videregående	Universitet /høgskole
%-poeng endring fra 66 til 68 år	6,1	6,3	8,4
%-endring fra 66 til 68 år	18,8	15,7	17,8

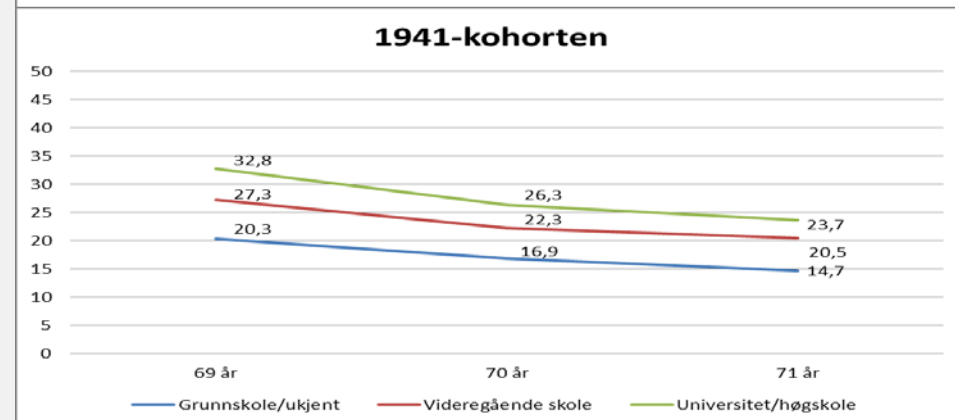
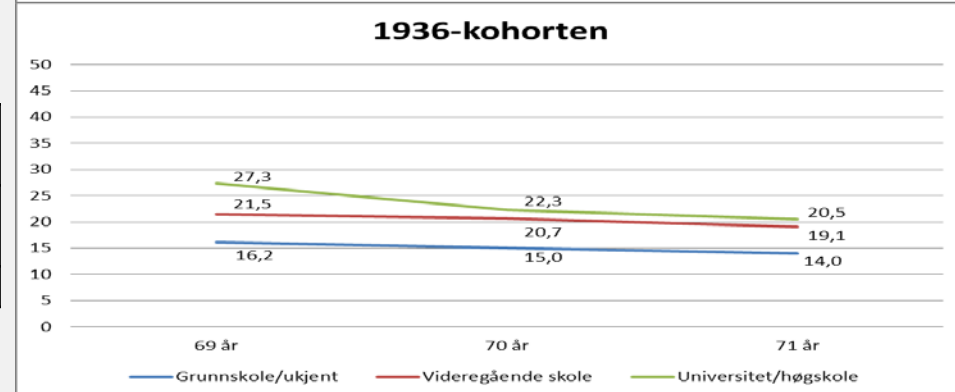
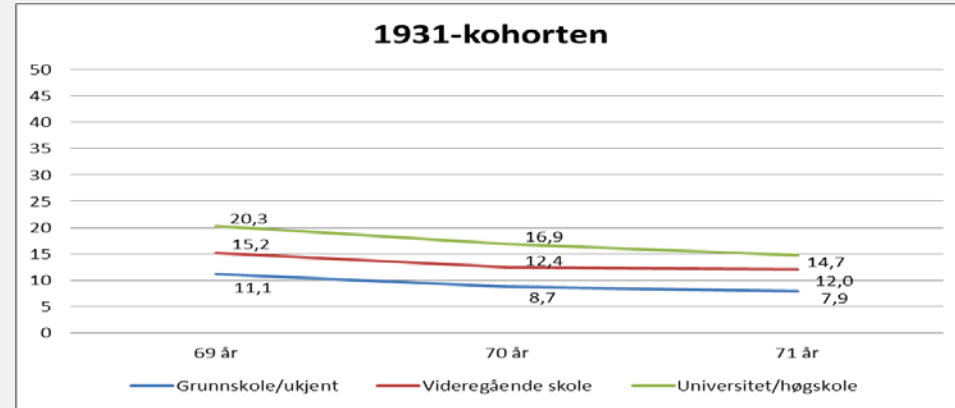


# «Fallet» i yrkesaktivitet ved fylte 70 år i 2001, 2006 og 2011, fordelt etter utdanningsnivå.

	Grunnskole /ukjent	Videregående	Universitet /høgskole
%-poeng endring fra 69 til 70 år	2,4	2,8	3,4
%-endring fra 69 til 70 år	21,6	18,4	16,7

	Grunnskole /ukjent	Videregående	Universitet/høgskole
%-poeng endring fra 69 til 70 år	1,2	0,8	5,0
%-endring fra 69 til 70 år	7,4	3,7	18,3

	Grunnskole/ukjent	Videregående	Universitet/høgskole
%-poeng endring fra 69 til 70 år	3,4	5,0	6,5
%-endring fra 69 til 70 år	16,7	18,3	19,8



# Oppsummert

- **Andelen 66-åringer i arbeid var høyere i 2011 enn i 2001**
  - Andelen har økt for både menn og kvinner
  - Andelen har økt for alle utdanningsgrupper, og særlig for dem med lav og middels utdanning.
- **Færre av de yrkesaktive 67-åringene sluttet i arbeid som 67-åringer i 2011, sammenlignet med 2001**
  - Det gjaldt for begge kjønn, men tendensen var litt sterkere for menn enn for kvinner.
  - Det gjaldt alle utdanningsgrupper, men tendensen var sterkest hos dem med videregående utdanning.

# Oppsummert

- **Andelen 69-åringer i arbeid var høyere i 2011 enn i 2001**
  - Andelen har økt for både menn og kvinner
  - Andelen har økt for alle utdanningsgrupper, og særlig for dem med lav og middels utdanning.
- **Det var en like stor andel av de yrkesaktive 69-åringene som sluttet i arbeid som 70-åringer i 2011, som i 2001**
  - Andelen har økt noe for kvinner, men er tilnærmet stabil for menn.
  - Andelen blant de med høyere utdanning har imidlertid økt noe, mens den er redusert for dem med lav utdanning.



**Frivillig eller ufrivillig avgang?**

# Frivillig eller ufrivillig avgang?

- 17 prosent av LOs tillitsvalgte i privat sektor oppgir at de har hatt én eller flere saker hvor en ansatt har ønsket å fortsette etter fylte 67 år, hvor arbeidsgiver har sagt nei
  - Andelen varierer fra 3 prosent blant tillitsvalgte som har 15 eller færre medlemmer, til 29 prosent blant tillitsvalgte med flere enn 500 medlemmer.
- 10 prosent av LOs tillitsvalgte i privat sektor oppgir at de har hatt én eller flere saker hvor en ansatt har ønsket å fortsette etter fylte 70 år, hvor arbeidsgiver har sagt nei
  - Andelen varierer fra 3 prosent blant tillitsvalgte har 15 eller færre medlemmer, til 26 prosent blant tillitsvalgte med flere enn 500 medlemmer.

# Vil arbeidslivet ha seniorene?

Hvilke konsekvenser vil en økning i ansattes gjennomsnittsalder med fem år i din virksomhet ha for:

- 1) produktiviteten,
- 2) kompetansen,
- 3) arbeidskraftkostnadene,
- 4) mulighetene for forfremmelse/opprykk,
- 5) sykefraværet,
- 6) bruk av ny teknologi, og
- 7) profitt / finansiell bærekraft

Kort oppsummert tror lederne at en «aldring» av arbeidsstokken med fem år ville bedret virksomhetenes kompetanse, men gi økte arbeidskraftkostnader og høyere sykefravær, samtidig som bruken av ny teknologi ville avta, og produktiviteten gå noe ned.

Det store flertallet av lederne antok likevel at situasjonen vil bli den samme som i dag på de fleste av disse områdene.

# Vil arbeidslivet ha seniorenene?

Spør vi personallederne om de mener at en arbeidstaker som er 62 år eller eldre, ville være dyrere å ha ansatt hos dem enn en yngre, sier én av ti at dette vil gjelde i stor grad.

Faktorer som i særlig grad bidrar til dette, er ifølge personallederne lønssystemet og pensjonssystemet.

I tillegg mente drøyt halvparten at utgifter knyttet til seniortiltakene i seg selv er en kostnadsdrivende faktor.

Dertil la 32 prosent vekt på kostnader knyttet til redusert produktivitet og 29 prosent på kostnader knyttet til sykefravær.

# Oppsummering

En økende andel står i jobb opp til, og over 67 år, og færre av de yrkesaktive 66-åringene slutter i arbeid som 67-åringer

Tidligere studier indikerer at de som primært står i arbeid opp til, og over fylte 67 år er de med høyest utdanning/akademikere og de med lavest utdanning/ufaglærte.

Det flest, på tvers av sektor og tid, begrunner yrkesaktiviteten med interessante og givende arbeidsoppgaver, at arbeidsgiver har bruk for en, at helse er god, og/eller at man trenger pengene. Sistnevnte gjelder i større grad de lavere utdannede, og kvinner.

En økende andel står også i jobb opp til, og over 70 år, men her er det ingen endring i andelen 69-åringene som går av som 70-åringer.

# Oppsummering

Vi vet ikke hvor stor andel av avgangen ved fylte 67 og 70 år som er ufrivillig.

Men 17 % av LOs tillitsvalgte i privat sektor har hatt saker hvor arbeidsgiver og ansatt har vært uenige om forlengelse av arbeidsforholdet ut over aldersgrensen på 67 år, og 10 % har hatt saker knyttet til aldersgrensen på 70 år

Virksomhetene satser stadig mer på seniorpolitikk og seniortiltak.

Men én av to ledere mener samtidig at eldre arbeidstakere er dyrere å ha ansatt enn yngre, og en betydelig andel antar at en aldring av arbeidsstokken vil gi økte arbeidskostnader, økt sykefravær, mindre bruk av ny teknologi, og noe lavere produktivitet. Lyspunktet er at de samtidig tror kompetansen vil øke.