

NORSK SENIORPOLITISK BAROMETER LEDERE I ARBEIDSLIVET 6.-15. september 2006

Rapport utarbeidet for
Senter for seniorpolitikk

av Erik Dalen

25. september 2006



Postadresse: Boks 9143 Grønland, 0133 Oslo
Kontoradresse: Christian Krohgs gate 1
Telefon: 22 95 47 00, faks: 22 95 47 01
E-post: firmapost.norge@synovate.com
<http://www.synovate.no>

Innhold

INNLEDNING	1
KOMMENTARER TIL RESULTATENE	3
HOLDNINGER TIL BESKRIVELSER AV ARBEIDSTAKERE (Tabell 7.1-5) ..	3
NÅR BLIR MAN ELDRE I ARBEIDSLIVET? (Tabell 8)	5
DISKRIMINERING I ARBEIDSLIVET (Tabell 9-10)	7
SENIORPOLITISKE HOLDNINGER (Tabell 11)	11
HAR VIRKSOMHETEN BEREGNET GJENNOMSNITTSALDEREN BLANT ANSATTE OM 5 ÅR? (Tabell 12)	20
HAR VIRKSOMHETEN DRØFTET FØLGER AV DEN NYE LOVEN MOT ALDERSDISKRIMINERING? (Tabell 13)	21
KJENNSKAP TIL ORGANISASJONER SOM ARBEIDER MED SENIORPOLI- TIKK I NORGE (Tabell 14-15)	22
6-TIMERS DAG FOR ARBEIDSTAKERE OVER 60 ÅR (Tabell 16-17)	24
TABELLER	27
Feilmarginer ved rent lotterisk utvalg	28

INNLEDNING

Etter oppdrag fra Senter for seniorpolitikk (SSP) har Synovate MMI gjennomført denne undersøkelsen for å kartlegge holdninger til seniorpolitiske spørsmål blant ledere i arbeidslivet. Bakgrunnen for undersøkelsen er SSPs arbeid for å sikre at arbeidstakere som er over en viss alder blir stående i arbeidet lengst mulig og at arbeidsgivere legger forholdene til rette for dette. Derfor er det stilt en rekke spørsmål som har relevans for at disse målsettingene skal kunne nås. Tilsvarende undersøkelse ble gjennomført på samme tidspunkt i 2003, 2004 og 2005 med stort sett de samme spørsmålene, slik at vi har mulighet til å studere endringer over tid. Spørsmålene som ble stilt fremgår av vedlagte spørreskjema, etter tabellene.

Undersøkelsen er en del av Norsk Seniorpolitisk Barometer der den andre delen gjennomføres blant yrkesaktive i befolkningen. At den kalles "barometer" henspiller på at undersøkelsen skal gjennomføres årlig for å kunne avlese holdninger på det seniorpolitiske området og hvordan disse endrer seg over tid.

Undersøkelsen ble gjennomført pr. telefon (CATI) i perioden som fremgår av forsiden av denne rapporten i forbindelse med vår ordinære næringslivsomnibus da vi intervjuet daglige ledere eller deres stedfortreder i et landsrepresentativt utvalg bestående av ca. 600 bedrifter med 10 eller flere ansatte. I tillegg er det intervjuet daglige ledere eller deres stedfortreder i et landsrepresentativt utvalg bestående av ca. 150 offentlige etater innen stat og kommune. Utvalgets sammensetning mhp. aktuelle bakgrunnsvariabler fremgår av tabellhodet i den første tabellen.

Det er ikke foretatt veiting av dataene ved resultatberegningen. Synovate MMI har stått for trekkingen av utvalget som er foretatt fra Telenors databaser.

Fordi dette er en utvalgsundersøkelse, er resultatene beheftet med usikkerhet. Denne usikkerheten kan imidlertid beregnes. Vedlagt bakerst i rapporten finnes en tabell over feilmarginer ved forskjellige utvalgsstørrelser og observasjonsnivåer. Her kan man finne hvor store forskjellene mellom svarene i forskjellige kolonner i tabellene bør være for å være reelle. Som en tommelfingerregel bør forskjeller i totalkolonnen være større enn 4-5 prosentpoeng, og innen undergrupper større enn 7-8 prosentpoeng for å kunne tillegges noen betydning.

Tabellverket inneholder svarfordelingene på spørsmålene i utvalget som helhet, og i undergrupper etter antall ansatte, omsetning/ budsjett i 2005, virksomhetens

geografiske beliggenhet, etter bransjetilhørighet, etter om det er en privat bedrift eller offentlig etat og etter lederens alder og kjønn. Hver tabell går over 2 sider.

Beregningsgrunnlaget for hver kolonne fremgår i linjen for "Antall intervju" som viser netto antall gjennomførte intervju i såvel totalkolonnen som innen hver av de analyserte undergrupper.

Kontaktperson gjennom forberedelser og gjennomføring av dette prosjektet har hos SSP vært Åsmund Lunde. Ansvarlig for planlegging, analyse og rapportering i MMI er direktør Erik Dalen.

KOMMENTARER TIL RESULTATENE

I det følgende skal vi kort kommentere resultatene fra undersøkelsen, slik at man kan tilegne seg disse uten å gå til tabellene. Resultatene vil bli kommentert i den rekkefølge spørsmålene er stilt. Vi vil legge vekt på å presentere alle hovedtall av interesse med grafikk og trekke hovedkonklusjoner. Tabellvedlegget er velegnet for mer inngående studier av de enkelte spørsmål, og bør selvfølgelig studeres for dypere analyser av f.eks. forskjeller i svar mellom undergrupper av spurte.

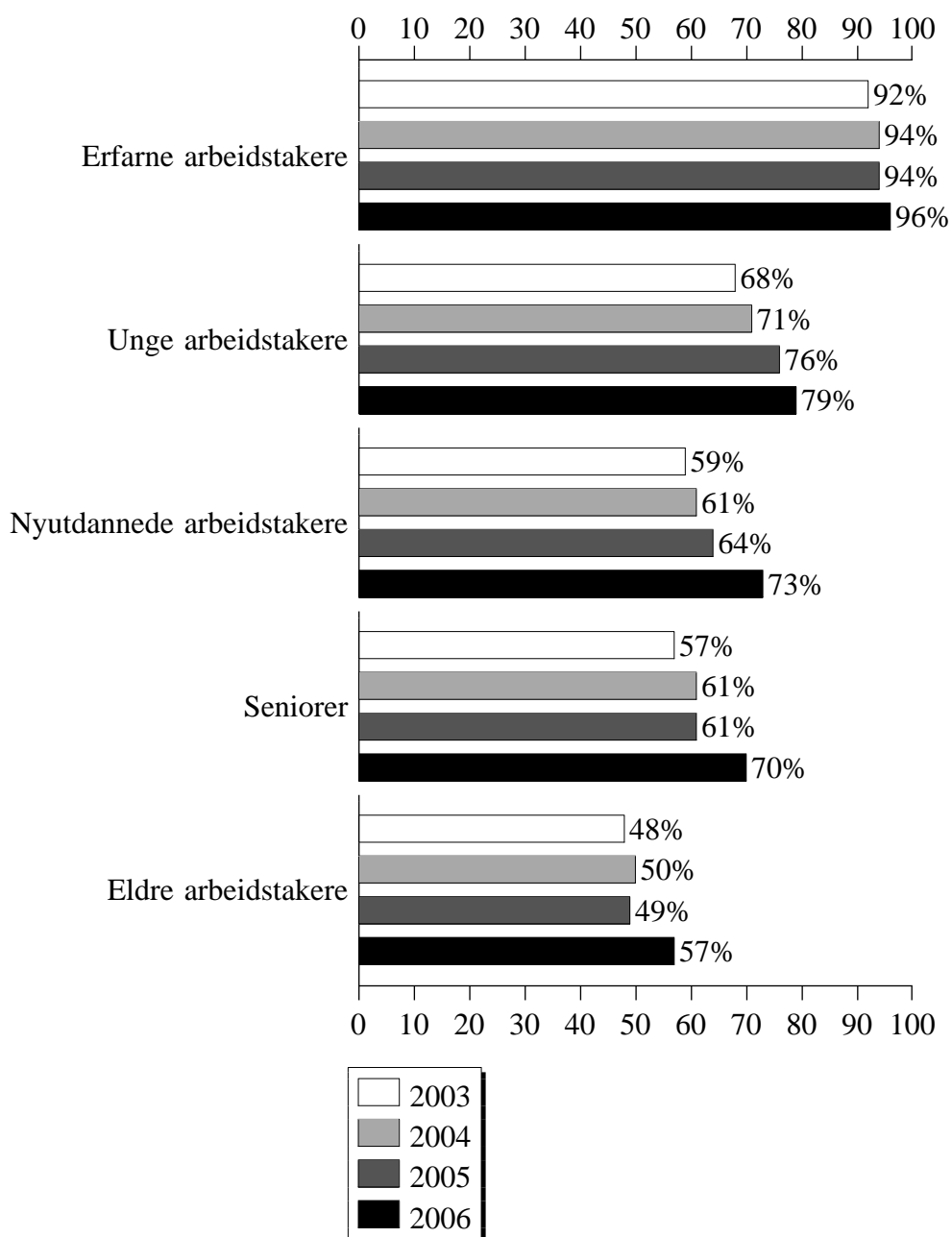
HOLDNINGER TIL BESKRIVELSER AV ARBEIDSTAKERE (Tabell 7.1-5)

Det første spørsmålet i undersøkelsen som vi vil gi en kommentar, er et forsøk på å avdekke hvilke følelser som knytter seg til ulike beskrivelser av arbeidstakere som henspeiler på arbeidstakernes alder. Først og fremst ønsker vi å evaluere beskrivelser som brukes på eldre arbeidstakere, men for å få svarene i perspektiv, måler vi dem opp mot beskrivelser av yngre arbeidstakere. Grunnen til at vi gjør denne målingen er erkjennelsen av at begrepsbruk er meget viktig i opinionsdannende prosesser. Begreper virker som budskapsbærere og forskjellige begreper som brukes på samme fenomen kan bety mye for hvilke oppfatninger som skapes av fenomenet. I seniorpolitisk sammenheng er det selvsagt viktig å bruke egnete begreper når man skal kommunisere seniorpolitiske saker.

I og med at vi spør arbeidsgivere, har vi valgt å foreta målingen ved å spørre om hvor godt man vil like å ansette ulike typer arbeidstakere. I diagrammet nedenfor ser vi hvilke typer arbeidstakere vi spør om, og vi har rangert typene etter preferanse, dvs. summen av spurte som svarer meget eller ganske godt. Det er ingen tvil om at "erfarne arbeidstakere" har meget god klang, faktisk klart bedre enn "unge arbeidstakere".

Hvor godt eller dårlig ville du like å ansette følgende typer arbeidstakere?

Ville du like det meget godt, ganske godt, litt dårlig eller meget dårlig?



Som vi ser, er det klare motsetninger i hvem ledere i arbeidslivet liker å ansette. Den ideelle person skal åpenbart være en som både er ung og erfaren, hvilket trolig ikke er egenskaper som så lett lar seg kombinere. Det er verd å merke seg at eldre

arbeidstakere er minst "populære", mens seniorer er på linje med nyutdannede arbeidstakere.

Forholdet mellom disse begrepene er rangert på samme måte i år som tidligere. Det har imidlertid skjedd endringer ved at vi har fått økte andeler for samtlige begrep. Det er de begreper som hadde størst potensial fra tidligere målinger, som har økt mest. Trolig kan noe av endringene forklares med det gode arbeidsmarkedet vi har nå og det faktum at det ofte er mangel på arbeidskraft. For et år siden så vi at scorene gikk opp for unge og nyutdannede arbeidstakere, mens vi nå ser at scorene går opp også for seniorer og eldre arbeidstakere.

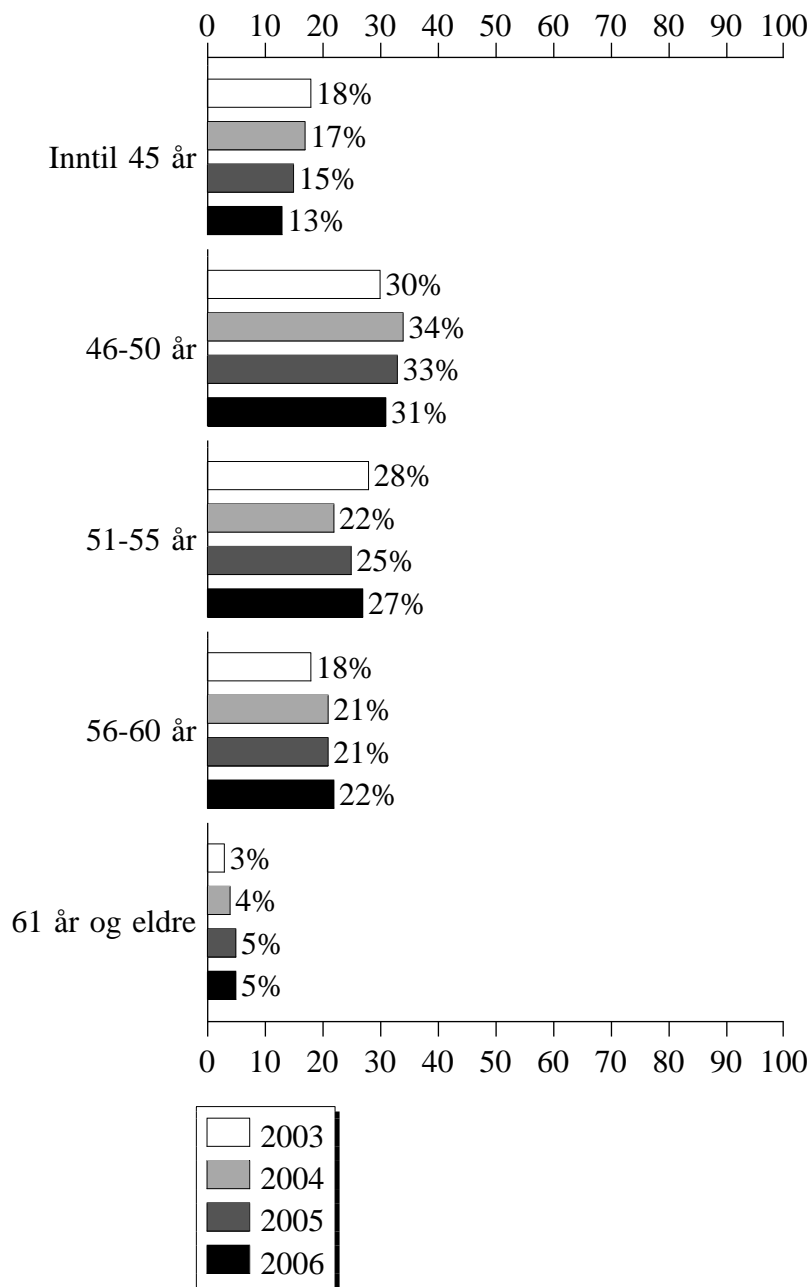
Det er interessant å merke seg at viljen til å ansette alle typer arbeidstakere er større blant de store virksomhetene enn blant de mindre. En tilsvarende forskjell finner vi for offentlige virksomheter som er mer positive til alle typer enn private. Disse forskjellene kan etter vår mening indikere at store virksomheter og virksomheter innen offentlig sektor er mer pragmatiske og fleksible når de etterspør arbeidskraft enn øvrige virksomheter.

NÅR BLIR MAN ELDRE I ARBEIDSLIVET? ***(Tabell 8)***

Et sentralt spørsmål for de som arbeider med seniorpolitiske problemstillinger er å etablere positive holdninger til godt voksne arbeidstakere. I denne forbindelse vil man tro at det bør diskuteres når man er "eldre" i arbeidslivet og påvirke holdninger i den retning at man ikke er "eldre" før man har nådd en forholdsvis høy alder. Bakgrunnen for dette er antagelsen om at det ikke uten videre er positivt å være eldre, noe som er dokumentert i denne og tidligere undersøkelser.

Det synes å være visse variasjoner i oppfatningene om når man er eldre i arbeidslivet, slik vi ser av nedenstående diagram.

Ved hvilken alder vil du anslå at folk begynner å bli regnet som 'eldre' i arbeidslivet?



Gjennomsnitt 53 år.

Som vi ser er det forholdsvis store andeler som svarer aldersgruppene mellom 46 år og 55 år, men mange svarer også 56-60 år. I gjennomsnitt er det alderen 53 år som er grensen for å bli eldre i arbeidslivet. Dette resultatet er samme gjennomsnitt som for et år siden og ett år høyere enn det vi målte ved undersøkelsen i 2004. Det er også

grunn til å bemerke at ledere i arbeidslivet åpenbart setter grensen for å være eldre i arbeidslivet lavere enn arbeidstakerne som i gjennomsnitt svarer 56 år.

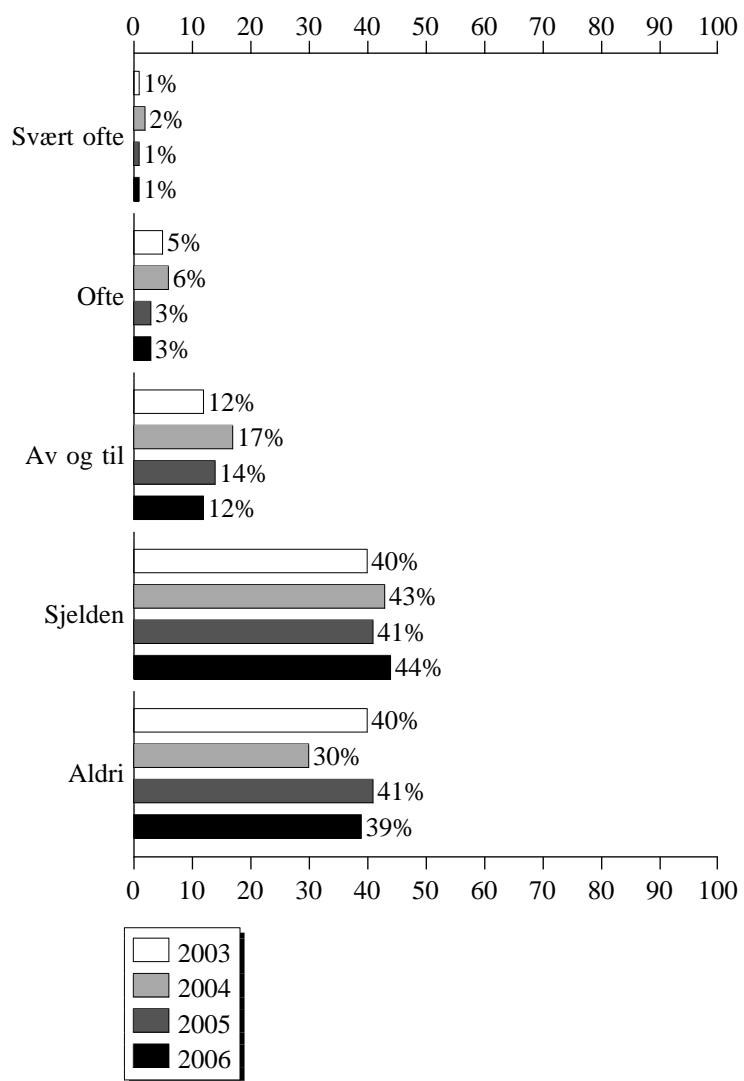
Det er interessant å merke seg at lederne for store virksomheter mener man blir eldre i arbeidslivet senere (54 år) enn lederne for små virksomheter (53 år). Enda større forskjell finner vi mellom offentlig (55 år) og privat virksomhet (53 år).

DISKRIMINERING I ARBEIDSLIVET (Tabell 9-10)

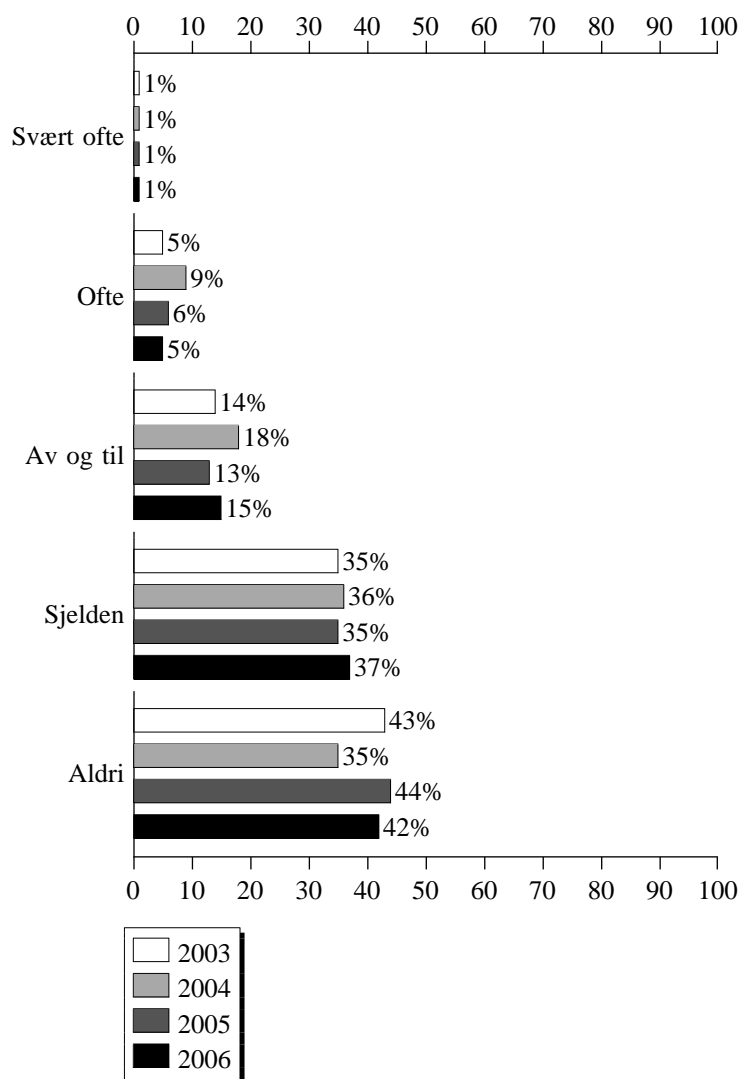
Et viktig mål for seniorpolitikken er å redusere diskriminering av arbeidstakere på grunn av alder. Derfor er det naturlig å registrere i dette seniorpolitiske barometeret hvor utbredt ledere i arbeidslivet opplever at aldersdiskriminering er. Tilsvarende spørsmål er også stilt i befolkningsundersøkelser. Når vi spør om dette, spør vi samtidig om man har opplevd kjønnsdiskriminering, slik at vi har noe å sammenligne svarene med.

Som vi ser av diagrammet nedenfor, er det relativt få som har opplevd henholdsvis kjønns- og aldersdiskriminering ofte eller av og til.

Hvor ofte har du opplevd at det foregår diskriminering i arbeidslivet på grunn av kjønn?



Hvor ofte har du opplevd at det foregår diskriminering i arbeidslivet på grunn av alder?



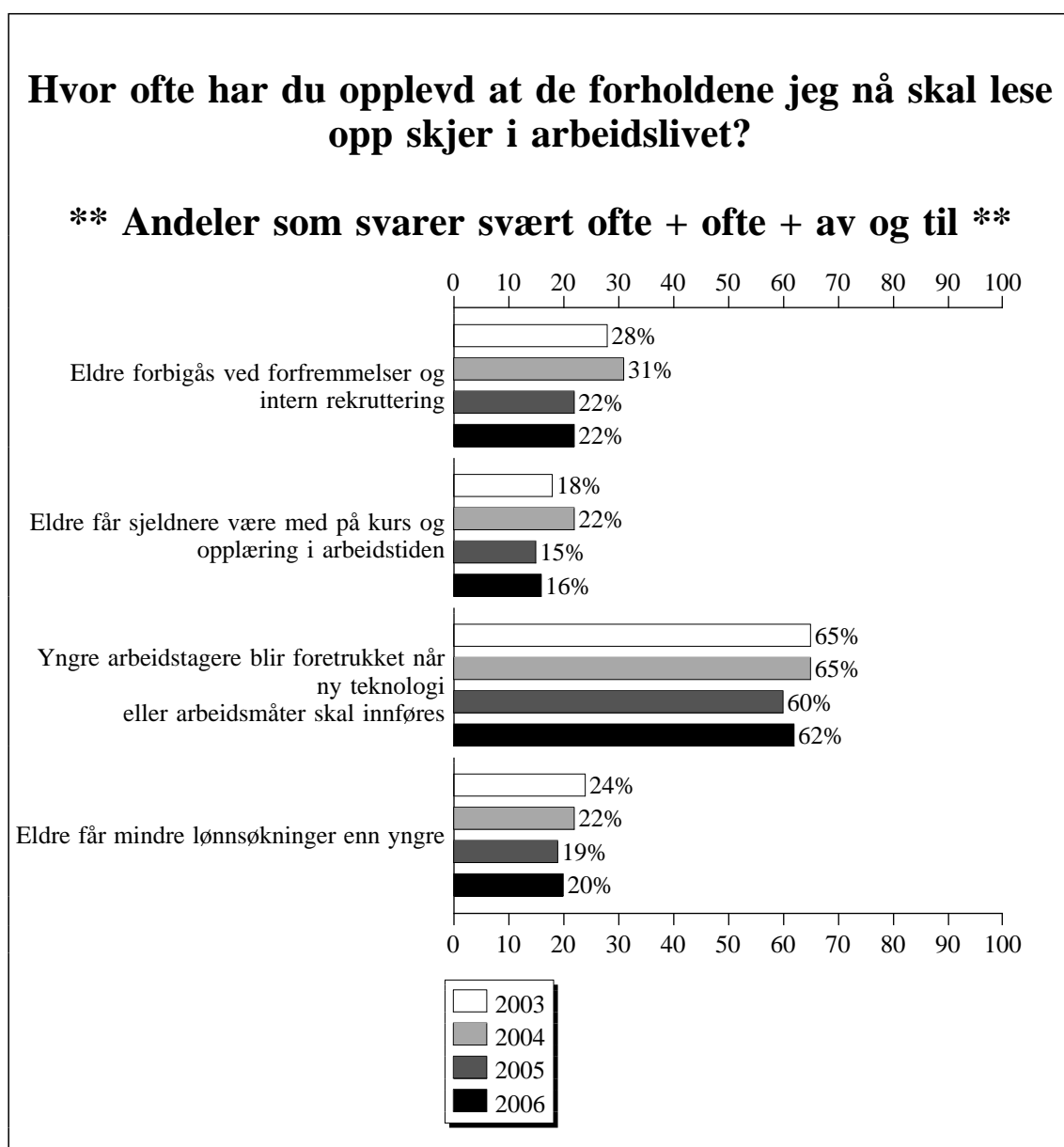
Ut fra resultatene ovenfor, synes ikke aldersdiskriminering å være noe utbredt og hyppig problem, og det synes heller ikke å være mer utbredt enn kjønnsdiskriminering. Tallene for hvor mange som opplever de to former for diskrimineringen ofte eller av og til er ellers forholdsvis stabile over tid, med høyeste andel målt i 2004. Det siste året har ikke dette endret seg nevneverdig.

Vi må her merke oss måten spørsmålet er stilt på. Når vi spør "opplevd at det foregår" vil vi naturlig få et høyere tall enn om vi hadde spurt f.eks. "...selv opplevd å bli diskriminert". Den metoden vi har valgt viser med andre ord hvor utbredt eksponeringen av aldersdiskriminering er, og kan være et like godt mål på arbeidslivets bevissthet rundt fenomenet som andre observasjoner.

Ser vi på svarene i de undergrupper som er analysert, er det ingen åpenbare forskjeller når det gjelder aldersdiskriminering.

Vi stilte også et annet spørsmål om diskriminering for å måle hvor utbredt ulike diskriminerende handlinger var i arbeidslivet. Også dette spørsmålet ble stilt delvis projektivt på den måten at man skulle svare hvor ofte man hadde opplevd at ulike forhold skjer i arbeidslivet. Vi spør altså ikke om hvor ofte man selv har opplevd disse tingene.

Av diagrammet nedenfor fremgår hvilke handlinger vi har spurt om, og vi gjengir hvor mange som har opplevd at forholdene skjer svært ofte, ofte eller av og til. Vi anser disse frekvensene som best egnet til å belyse utbredelsen av forholdene.



Ovenstående resultater viser at alle de fenomenene vi spør om er ganske utbredt. Det er særlig at yngre arbeidstagere blir foretrukket når ny teknologi eller arbeidsmåter skal innføres som mange har opplevd. Ikke bare konstaterer vi at 39% av lederne svarer svært ofte eller ofte. Tar vi med de som svarer av og til, må vi erkjenne at så mange som 62% har opplevd dette. Det som imidlertid er verd å merke seg er at observasjonsnivåene for alle de diskriminerende forholdene vi har målt ikke har endret seg nevneverdig siden i fjor, og faktisk ligger lavere nå enn for to år siden.

Det ser ikke ut til at opplevelsene av disse typene diskriminering varierer mye mellom undergruppene som er analysert. Vi merker oss imidlertid at det synes å være mer utbredt i privat sektor at de ulike formene for aldersdiskriminering finner sted enn i offentlig sektor.

SENIORPOLITISKE HOLDNINGER (Tabell 11)

Gjennom forarbeidet til denne undersøkelsen, ble det drøftet en rekke problemstillinger som har seniorpolitisk betydning. Tre slike problemstillinger ble tatt med for måling i undersøkelsen i 2003, ytterligere to kom med i 2004, tre nye kom med i fjor, mens vi har lagt til en ny i årets undersøkelse. Det ble formulert noen påstander som de spurte skulle uttrykke hvor enige eller uenige de var i. Svarene på påstandene ble avgitt i henhold til en 5-skala med følgende svaralternativ:

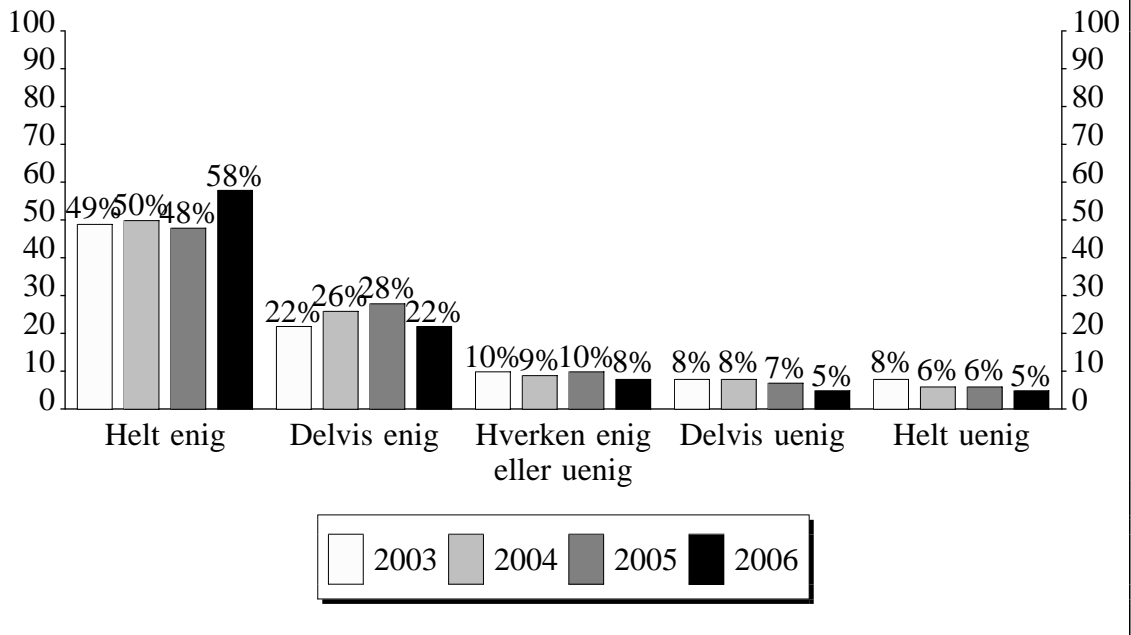
- 1 = Helt enig**
- 2 = Delvis enig**
- 3 = Hverken enig eller uenig**
- 4 = Delvis uenig**
- 5 = Helt uenig**

Før vi ser på resultatene, vil vi henlede oppmerksomheten mot et problem som reises ved bruk av denne spørremetoden. Det viser seg nemlig at folk har en tendens til å si seg mer enig enn de er, spesielt når det dreier seg om påstander om forhold de ikke har særlig sterke meninger om. Denne "enig-effekten" kan vi imidlertid dempe virkningene av ved å formulere påstandene slik at man må si seg uenig for å gi uttrykk for den oppfatningen vi er ute etter å kvantifisere. Dette har vi delvis gjort ved denne målingen på den måten at man måtte si seg uenige for å uttrykke en oppfatning som kan være negativ i forhold til seniorpolitiske målsettinger. Derved vil vi kunne fastslå med stor sikkerhet hvor utbredt slike holdninger virkelig er, uten å ta hensyn til utslag som skyldes måleteknikken. Vi skal selvsagt ikke se bort fra enig-andelene, men bare huske på at de gjennomgående kan være litt for høye.

Den første påstanden lød "**Det er en fordel for vår bedrift/ virksomhet at folk jobber helt frem til normal pensjonsalder**" og skal altså avdekke i hvilken grad det finnes motstand blant virksomhetsledere mot å ha eldre ansatte som står i jobben helt frem til normal pensjonsalder. Som vi ser av nedenstående diagram, er det god tilslutning til påstanden blant norske ledere.

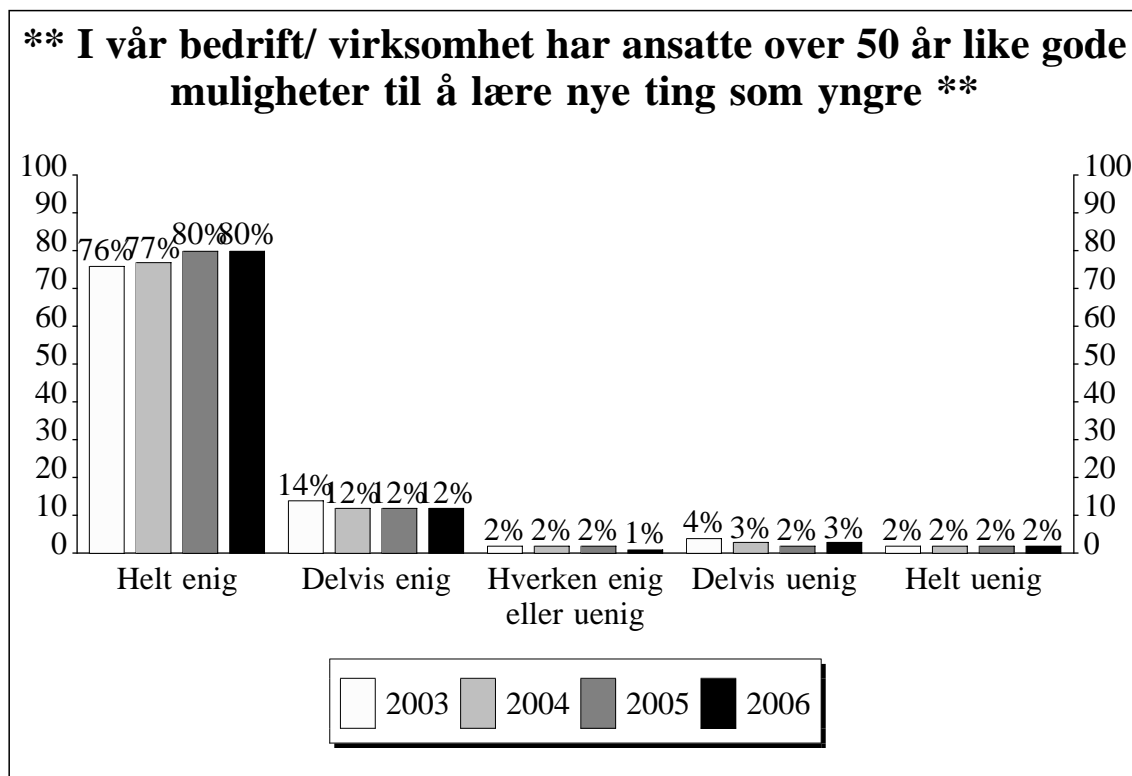
Jeg skal nå lese opp noen påstander og vil at du for hver av dem skal si om du er helt enig, delvis enig, hverken enig eller uenig, delvis uenig eller helt uenig.

**** Det er en fordel for vår bedrift/ virksomhet at folk jobber helt frem til normal pensjonsalder ****



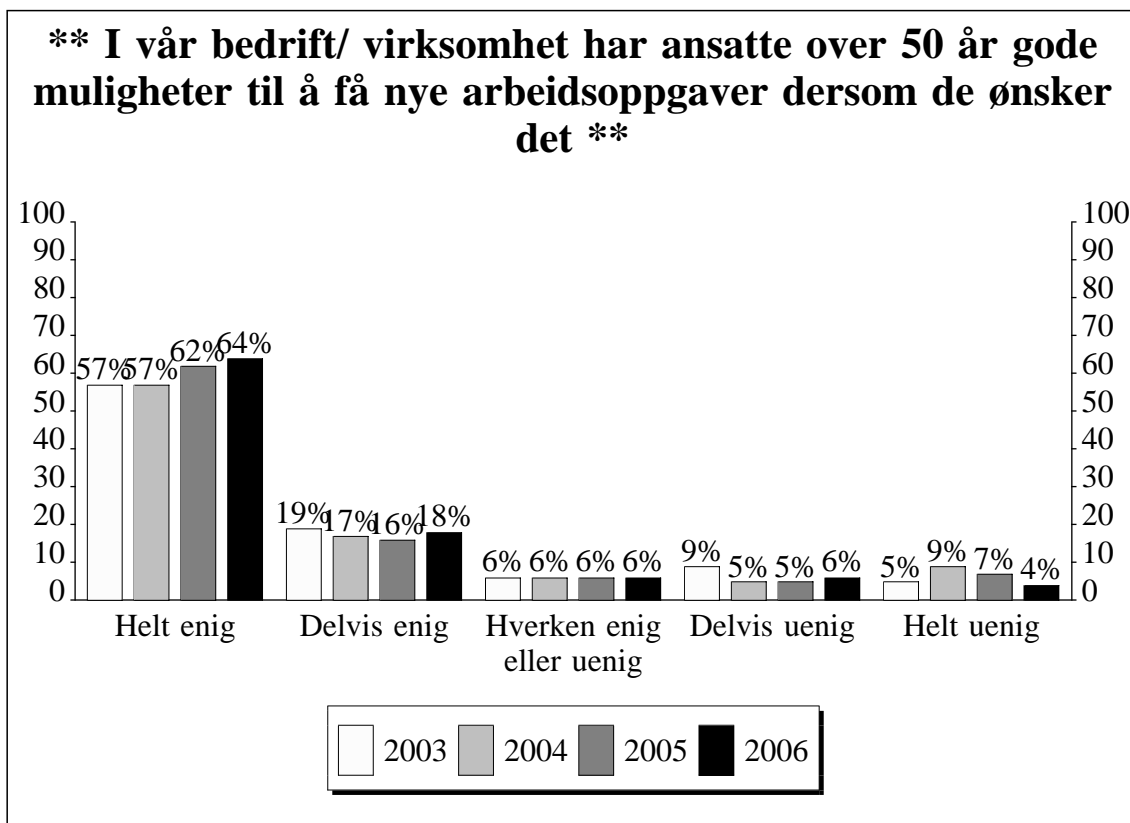
Selv om det er utbredt enighet i denne påstanden, skal vi ikke se bort fra de 10% som erklærer seg uenige i påstanden. Andelen uenige er større i små bedrifter enn i store. Endringene siden i fjor består i at flere nå benytter svaralternativet "helt enig" fremfor andre svar.

Den neste påstanden lød "I vår bedrift/ virksomhet har ansatte over 50 år like gode muligheter til å lære nye ting som yngre". Som vi ser av nedenstående diagram, er det bare 5% av lederne som er uenige i påstanden.



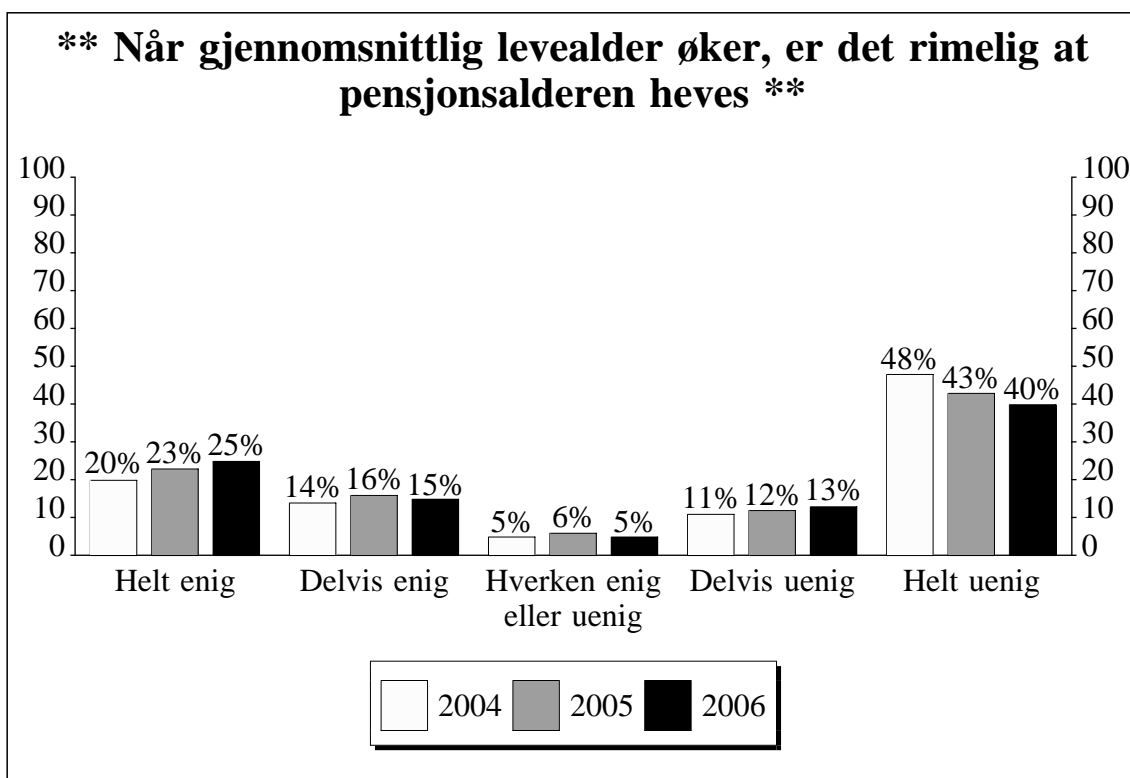
I den grad det er forskjeller i svar mellom undergruppene, måtte det være at andelen uenige er litt større i private bedrifter (5%) enn i offentlige etater (1%) og at jo større bedrift, jo lavere andeler uenige. Eksempelvis er andelen uenige på 6% for de minste bedriftene og 0% for de største. Men det er tross alt grunn til å fastslå at forskjellene er små. I forhold til tidligere undersøkelser kan vi konstatere stor stabilitet for faktoren.

Den neste påstanden lød "I vår bedrift/ virksomhet har ansatte over 50 år gode muligheter til å få nye arbeidsoppgaver dersom de ønsker det". Som vi ser av nedenstående diagram, er det 10% av lederne som er uenige i påstanden.



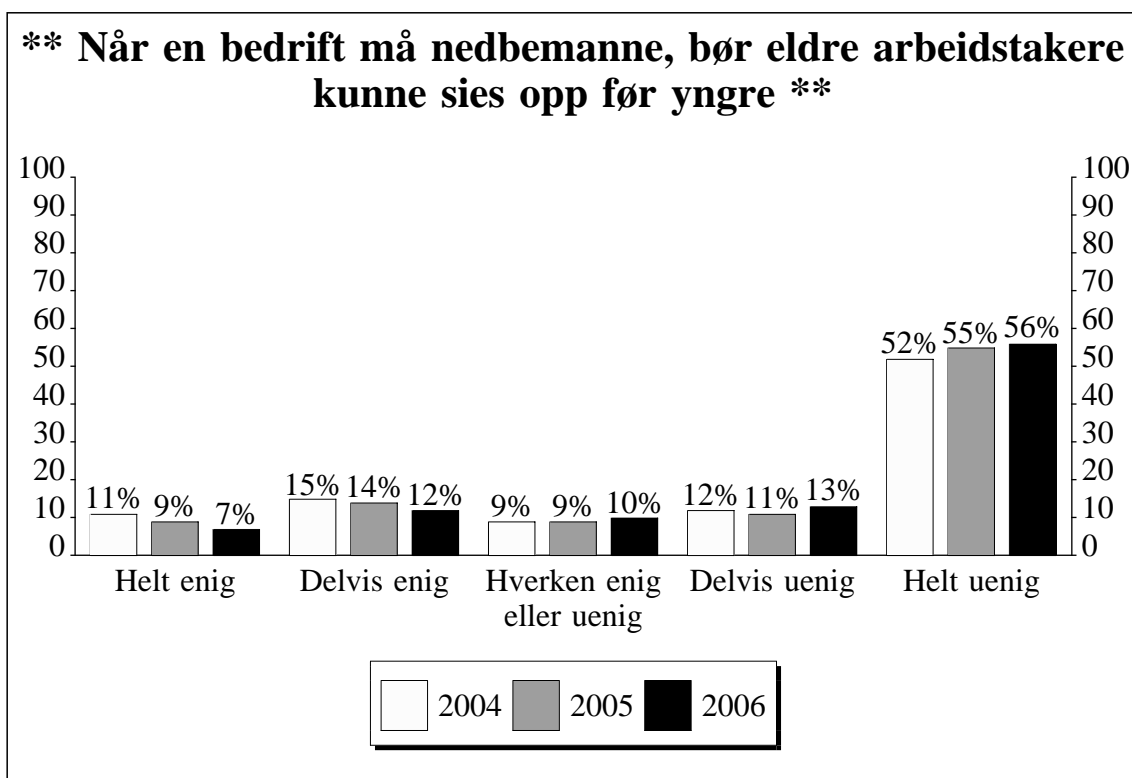
I den grad det er forskjeller i svar mellom undergruppene, måtte det være at andelen uenige er størst i private bedrifter (10%) enn i det offentlige (2%). Det ser ellers ut at det er servicebransjen (19%) som i størst grad påvirker det forholdsvis høye nivået uenige i det private. Blant alle spurte legger uenigandelen seg 2 prosentpoeng lavere nå enn for et år siden.

Den neste påstanden var ny i 2004-undersøkelsen og lød "**Når gjennomsnittlig levealder øker, er det rimelig at pensjonsalderen heves**". Dette er kanskje en litt finurlig påstand i og med at den antyder at det skal være en sammenheng mellom levealder og pensjonsalder, hvilket ikke uten videre er gitt. Som vi ser av nedenstående diagram, er svarene delte. Mens 40% av lederne er enige i påstanden, er det et flertall på 53% som er uenige.



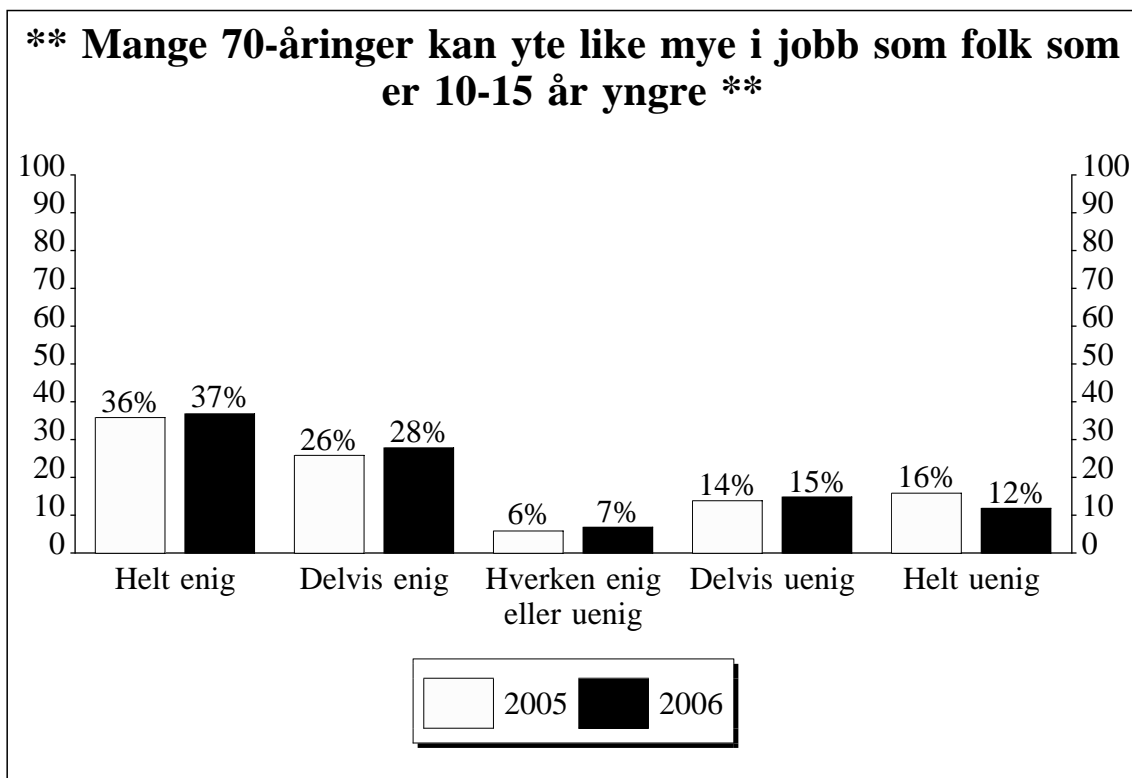
Det er liten utvikling siden i fjor på påstanden, men når vi studerer utviklingen fra første måling i 2004 til i dag, kan det se ut til at påstanden får større tilslutning. Vi finner ingen systematiske forskjeller mellom undergrupper av spurte.

Den neste påstanden var også ny i 2004 og lød "**Når en bedrift må nedbemanne, bør eldre arbeidstakere kunne sies opp før yngre**". Denne påstanden er selvsagt utfordrende mot den eventuelle seniorpolitiske velvilje lederne måtte ha. Men når vi ser på svarene, får vi inntrykk av at et stort flertall er uenige i påstanden. Som vi ser av nedenstående diagram, er svarene delte. Mens 19% av lederne er enige i påstanden, er det et flertall på 69% som er uenige.



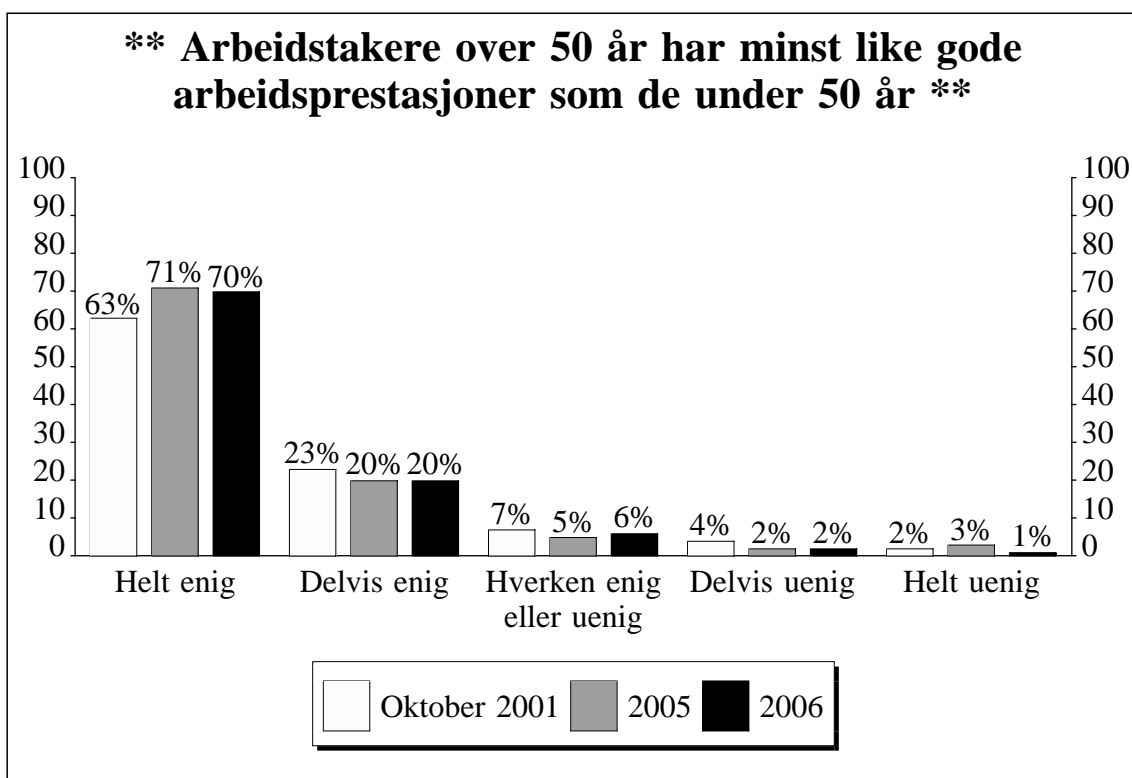
Det er ikke noen tydelige forskjeller mellom undergrupper av spurte, men det kan se ut som om graden av uenighet er noe høyere blant spurte innen offentlig sektor enn innen privat. Samme svake tendens så vi også i fjor. Uenigandelen totalt har økt litt for hvert år vi har målt påstanden, men det er kun snakk om små justeringer (fra 64% i 2004 til 69% uenige nå).

De neste påstandene var nye i fjorårets seniorpolitiske barometer, selv om flere av dem har inngått i andre undersøkelser tidligere. Den første av disse påstandene lød "**Mange 70-åringer kan yte like mye i jobb som folk som er 10-15 år yngre**". Denne påstanden går etter vår mening rett inn i deler av den seniorpolitiske argumentasjon som går på at eldre arbeidstagere er like produktive som yngre. Når vi ser på svarene, får vi inntrykk av at et stort flertall er enige i påstanden. Som vi ser av nedenstående diagram, er 65% enige i påstanden, mens bare 27% er uenige.



Det er ingen systematiske forskjeller mellom undergruppene som er analysert, men vi merker oss at bedriftslederne er noe mer skeptiske til påstanden enn den yrkesaktive befolkning.

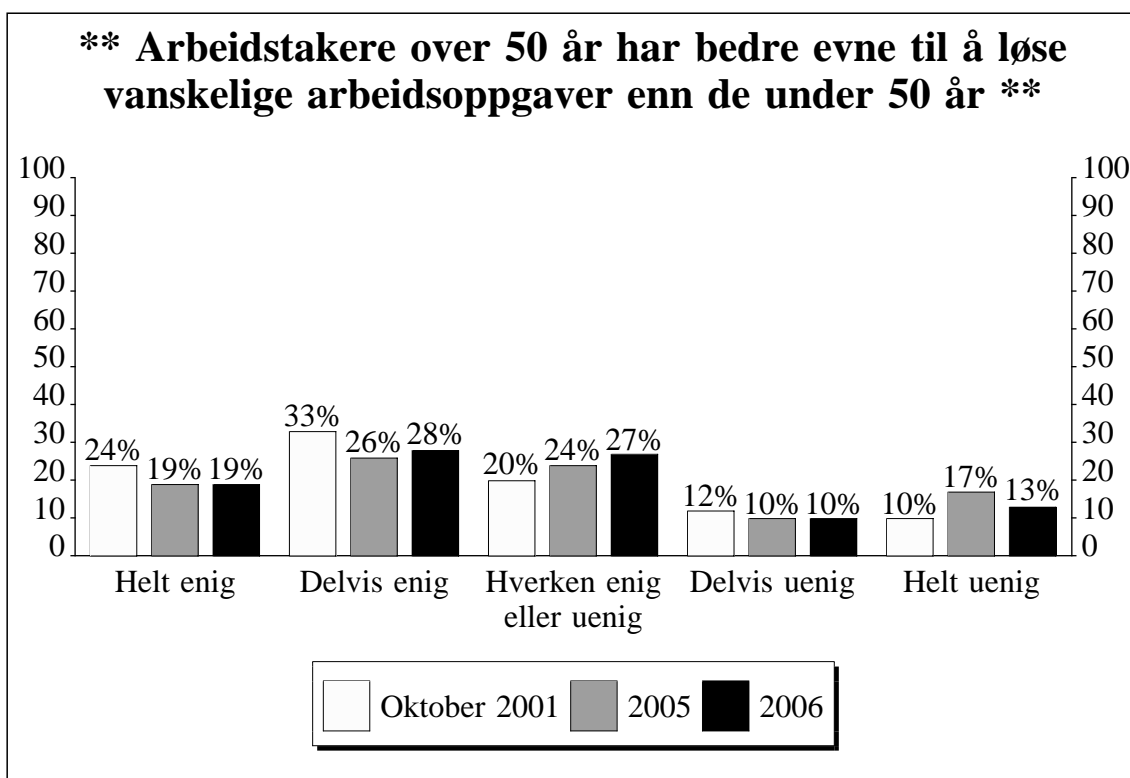
Den neste påstanden var også ny i fjorårets seniorpolitiske barometer, men inngikk i en undersøkelse som ble gjennomført i oktober 2001. Påstanden omhandler også seniorennes prestasjonsevner og lød "**Arbeidstakere over 50 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 50 år**". Som vi ser av nedenstående diagram, er hele 90% enige i påstanden, mens bare 3% er uenige. Også i befolkningsutvalget var enig-andelen på 90%, mens det var en andel på 6% som sa seg uenige i den yrkesaktive befolkningen. Holdningene blant lederne skiller seg m.a.o. ikke fra de ansattes holdninger på dette området.



Svarfordelingen ligger stabilt siden 2005. Endringen gjennom de siste årene fra 2001 er positiv i seniorpolitisk retning, idet det er en svak økning i andelen som er enig. Det kan se ut som om graden av enighet er noe høyere blant ledere over 50 år enn blant de under 50 år. Det er for øvrig bare små forskjeller mellom undergruppene.

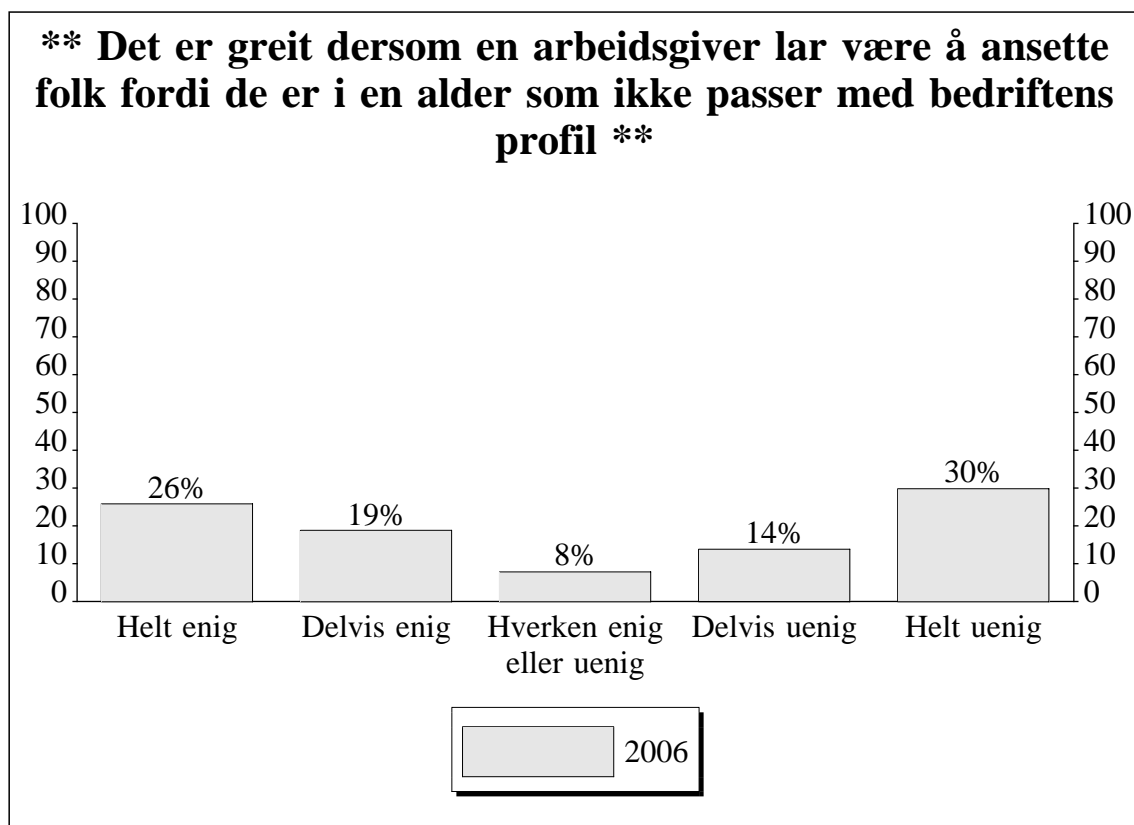
Neste påstand måler oppfatningene av seniorennes evne til å løse vanskelige arbeidsoppgaver i forhold til yngre arbeidstagere. Påstanden lød **"Arbeidstakere over 50 år har bedre evne til å løse vanskelige arbeidsoppgaver enn de under 50 år"**. Også denne påstanden ble benyttet ved undersøkelsen i 2001. Mens vi har sett ovenfor at et klart flertall av de spurte mener seniorenne er på høyde med yngre arbeidstagere når det gjelder arbeidsprestasjoner, kan det her se ut som om det er en viss tvil når det gjelder å løse vanskelige arbeidsoppgaver. Nå skal vi med en gang peke på at påstanden er formulert anderledes, i det vi benytter begrepet "bedre enn" i motsetning til ovenfor der vi brukte begrepet "minst like". Kravet skjerpes med andre ord.

Som vi ser av nedenstående diagram, er det flest (47%) som er enige i påstanden, mens 23% er uenige. Vi vil betegne denne svarfordelingen som positiv sett i et seniorpolitisk perspektiv.



I fjor målte vi en endring på dette spørsmålet som var negativ i seniorpolitisk perspektiv idet det var en klar nedgang i andelen som er enig. Dette har nå justert seg noe opp igjen. Det kan se ut som om graden av enighet er høyere blant ledere i det private næringsliv enn i det offentlige. Dette spørsmålet avdekker etter vår mening holdninger som er utfordrende for de som arbeider med seniorpolitikk.

Siste påstand var ny i årets undersøkelse og den lød **"Det er greit dersom en arbeidsgiver lar være å ansette folk fordi de er i en alder som ikke passer med bedriftens profil"**. Vi ser her at meningene er svært delte om dette. Mens enigandelen er på 45%, er det 44% som er uenige i påstanden. Dette er et område med en tydelig utfordring sett fra et seniorpolitisk perspektiv.

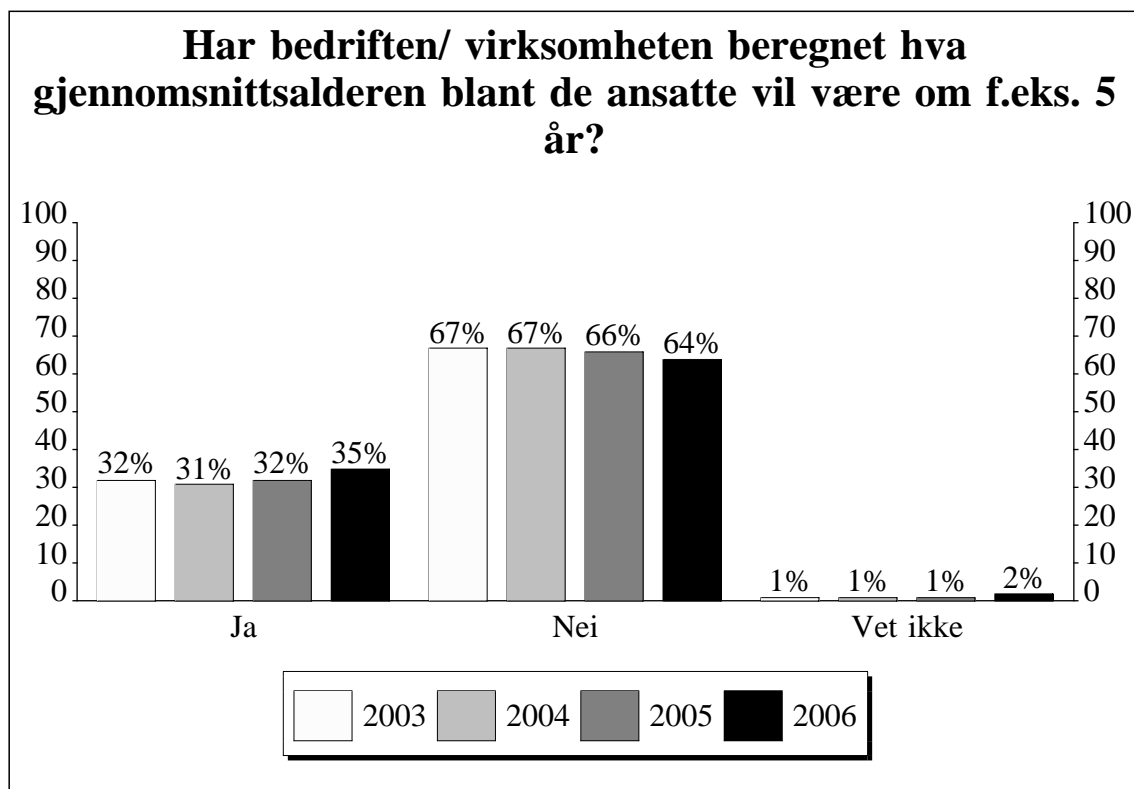


Ledere i de største bedriftene er betydelig oftere uenige enn de fleste andre undergrupper vi analyserer. Det største skillet i holdninger finner vi imidlertid når vi studerer om virksomheten er offentlig eller privat. Mens andelen uenige i det private næringsliv er på 38%, er tilsvarende andel i det offentlige på hele 69%.

HAR VIRKSOMHETEN BEREGNET GJENNOMSNIITTSALDEREN BLANT ANSATTE OM 5 ÅR? (Tabell 12)

Det neste spørsmålet i dette seniorpolitiske barometeret blant ledere i arbeidslivet tar sitt utgangspunkt i at god seniorpolitikk krever god planlegging av tiltak og tilrettelegging for seniorer. Langsiktighet i dette arbeidet krever også at man har et forhold til hvor mange seniorer man vil få i virksomheten inn i fremtiden. Derfor spurte vi om man hadde gjort beregninger av hva gjennomsnittsalderen blant de ansatte ville være om 5 år.

I diagrammet nedenfor ser vi at omtrent 1/3 av lederne bekrefter at de har gjort slike beregninger. Vi tror dette tallet neppe overvurderer utbredelsen av bevisste beregninger av alderssammensetningen i virksomhetene, og mener at tallet ikke er imponerende høyt.



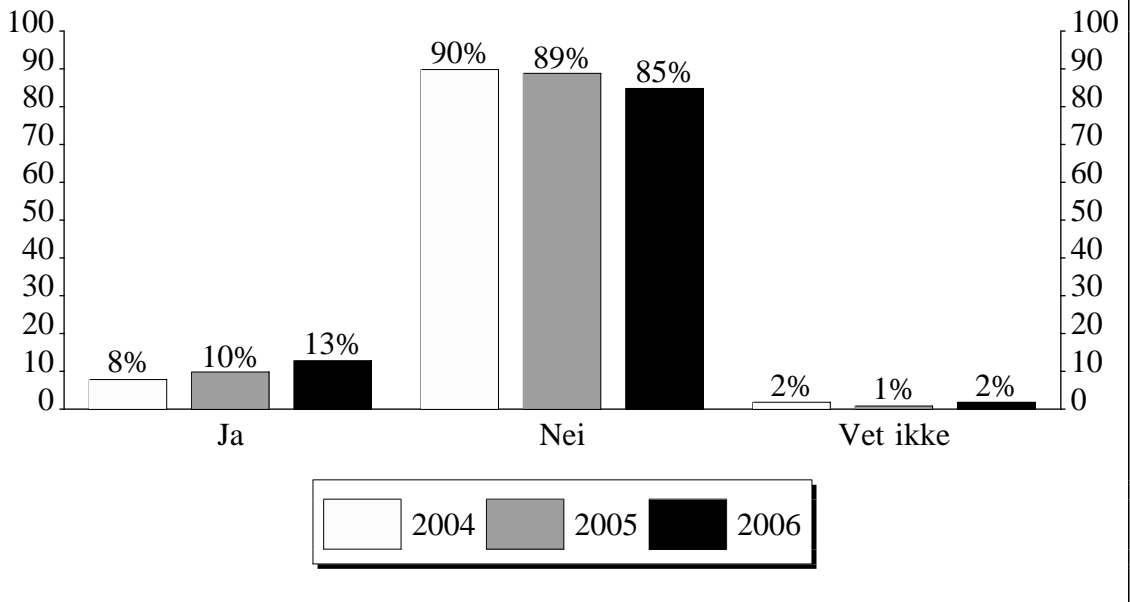
Vi finner at andelen som påstår at de har beregnet gjennomsnittsalderen på de ansatte om 5 år er betydeleg høyere blant ledere i de største bedriftene (54%) enn blant ledere i bedrifter med under 100 ansatte. Jo eldre lederen er selv, jo vanligere er det at man har foretatt beregninger av alderssammensetningen. Over tid er det lite som skjer av utvikling på dette punktet, men det kan tyde på at noen flere foretar slike beregninger nå enn tidligere.

HAR VIRKSOMHETEN DRØFTET FØLGER AV DEN NYE LOVEN MOT ALDERSDISKRIMINERING? (Tabell 13)

Det neste spørsmålet i dette seniorpolitiske barometeret blant ledere i arbeidslivet skal måle oppmerksomheten rundt den nye loven mot aldersdiskriminering som trådte i kraft 1. mai 2004.

I diagrammet nedenfor ser vi at bare 13% bekrefter at de har drøftet følgene av den nye loven. Vi er ikke i tvil om at dette er et uttrykk for at loven har fått liten oppmerksomhet så langt.

Har bedriften/ virksomheten drøftet konkrete følger av den nye loven om forbud mot aldersdiskriminering som trådte i kraft 1. mai 2004?



Vi finner at andelen som påstår at de har drøftet konkrete følger av loven er størst i bedrifter med 100 eller flere ansatte (21%). I mindre bedrifter er andelen på 10-15%. Det er ellers mer vanlig å ha drøftet følger av lovbestemmelsen i offentlige virksomheter (22%) enn i det private næringslivet (11%). Ledere som selv er 60 år eller eldre bekrefter oftere enn yngre ledere at de har drøftet dette. Utviklingen er liten siden første måling i 2004 ved at ja-andelen samlet har økt med 5 prosentpoeng, noe som er lite tilfredsstillende fra et seniorpolitisk perspektiv.

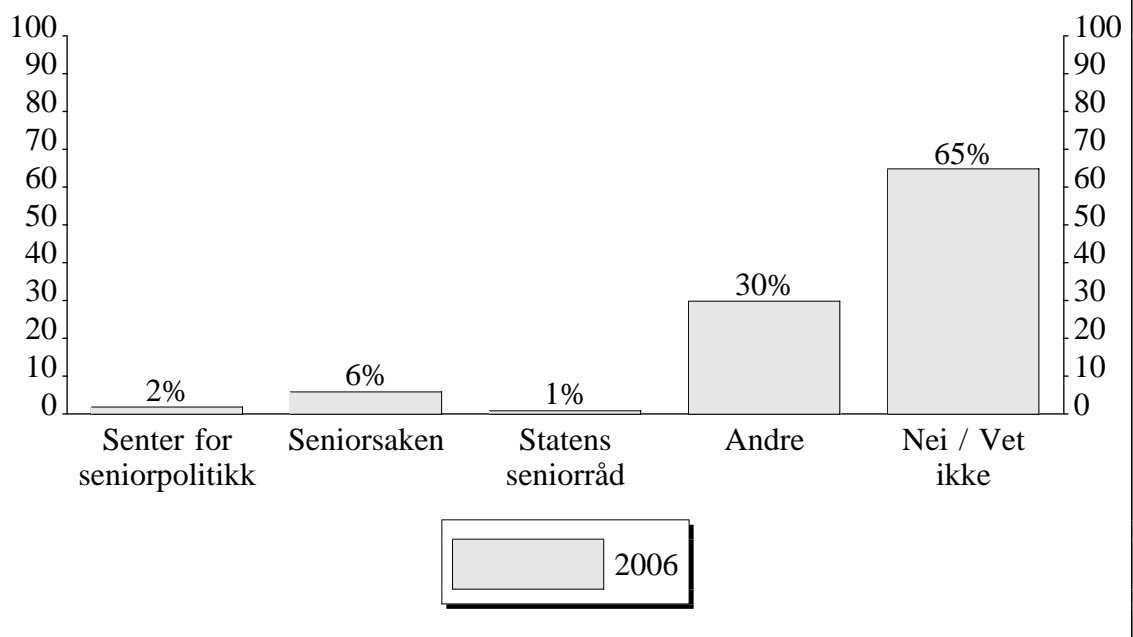
KJENNSKAP TIL ORGANISASJONER SOM ARBEIDER MED SENIORPOLITIKK I NORGE (Tabell 14-15)

De neste to spørsmålene i denne undersøkelsen gjaldt kjennskap til organisasjoner og virksomheter som arbeider med seniorpolitikk i Norge og til Senter for seniorpolitikk spesielt. Dette er nye spørsmål av i år. Som man ser av figuren nedenfor, ble det lest opp en forklaring på hva man mener med seniorpolitikk før det første spørsmålet ble stilt. Vi stilte så et uhjulpent spørsmål om man kunne nevne navnet på organisasjoner eller virksomheter som arbeider med seniorpolitikk i Norge.

Vi ser at hele 65% svarer nei / vet ikke. Av de navnene vi har spesifisert i spørreskjemaet, blir Seniorsaken nevnt av flest (6%), mens Senter for seniorpolitikk nevnes av 2% og Statens seniorråd nevnes av kun 1%. 30% av de spurte nevner andre spesifiserte navn.

Med seniorpolitikk mener vi tiltak for å synliggjøre eldre arbeidstakeres ressurser og utviklingsmuligheter, og å utvikle et godt arbeidsmiljø for alle arbeidstakere i virksomhetene.

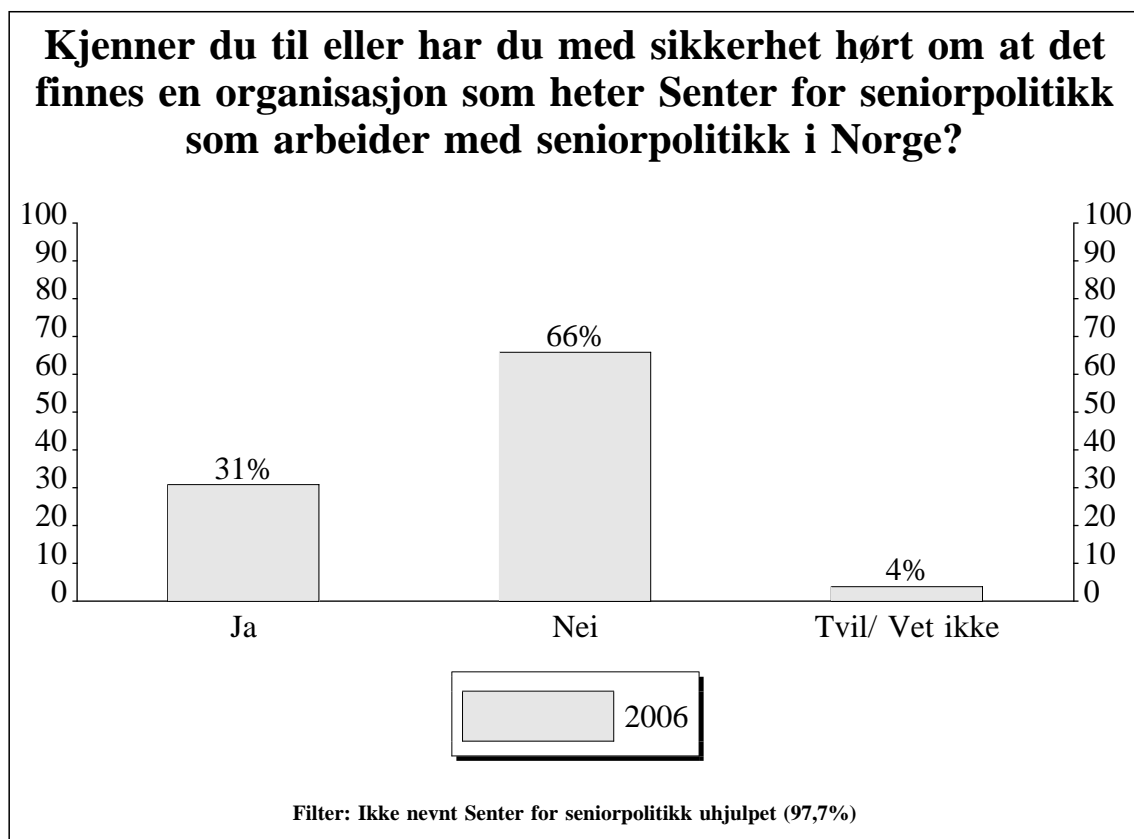
Kan du nevne navnet på organisasjoner eller virksomheter som arbeider med seniorpolitikk i Norge?



Senter for seniorpolitikk er oftest nevnt av store bedrifter (7%). Vi ser ellers at både de spesifiserte svarene og uspesifiserte svar er nevnt hyppigere blant ledere innen offentlige virksomheter enn av ledere i det private næringsliv.

Neste spørsmål er stilt til alle som ikke nevnte Senter for seniorpolitikk i foregående spørsmål. Disse utgjør 97,7% av alle. Her målte vi hjulpet kjennskap til Senter for seniorpolitikk og vi spurte om de med sikkerhet har hørt om at det finnes en organisasjon som heter Senter for seniorpolitikk som arbeider med seniorpolitikk i Norge.

31% av de som ikke nevnte Senter for seniorpolitikk i forrige spørsmål, har likevel hørt om organisasjonen. Når vi legger sammen de som nevnte organisasjonen uhjulpet og de som bekrefter at de kjenner den i det hjulpe spørsmålet, får vi et totalkjennskap på 32% av alle spurte.

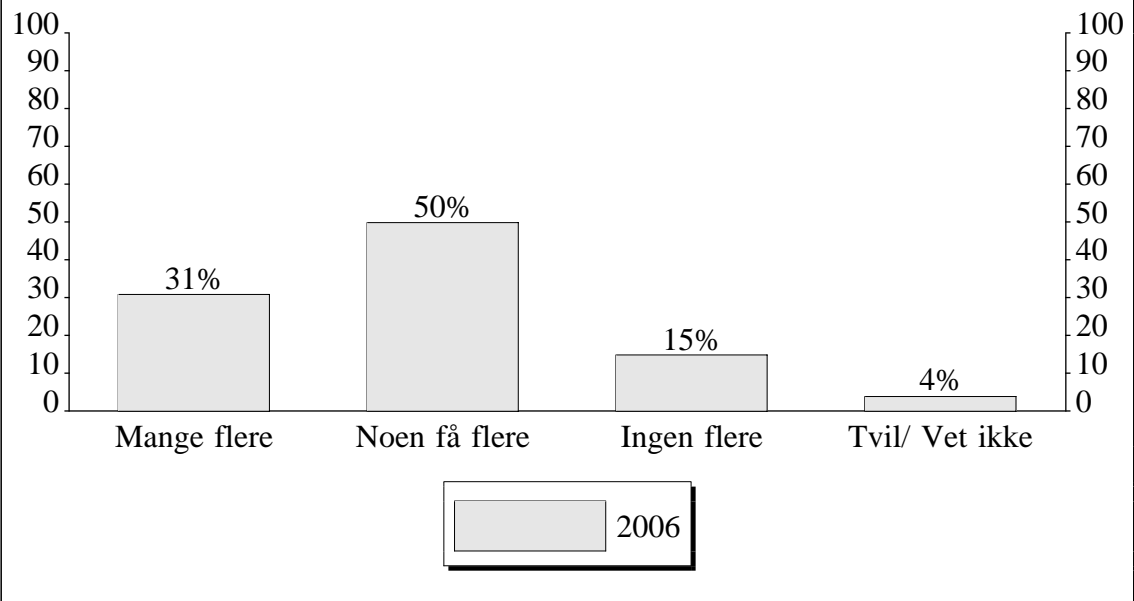


Jo flere ansatte i bedriften / virksomheten, jo flere ledere kjenner Senter for seniorpolitikk. Likeledes er det betydelig høyere kjennskap i offentlige enn i private virksomheter. Disse forholdene fant vi allerede på det uhjulpne spørsmålet.

6-TIMERS DAG FOR ARBEIDSTAKERE OVER 60 ÅR (Tabell 16-17)

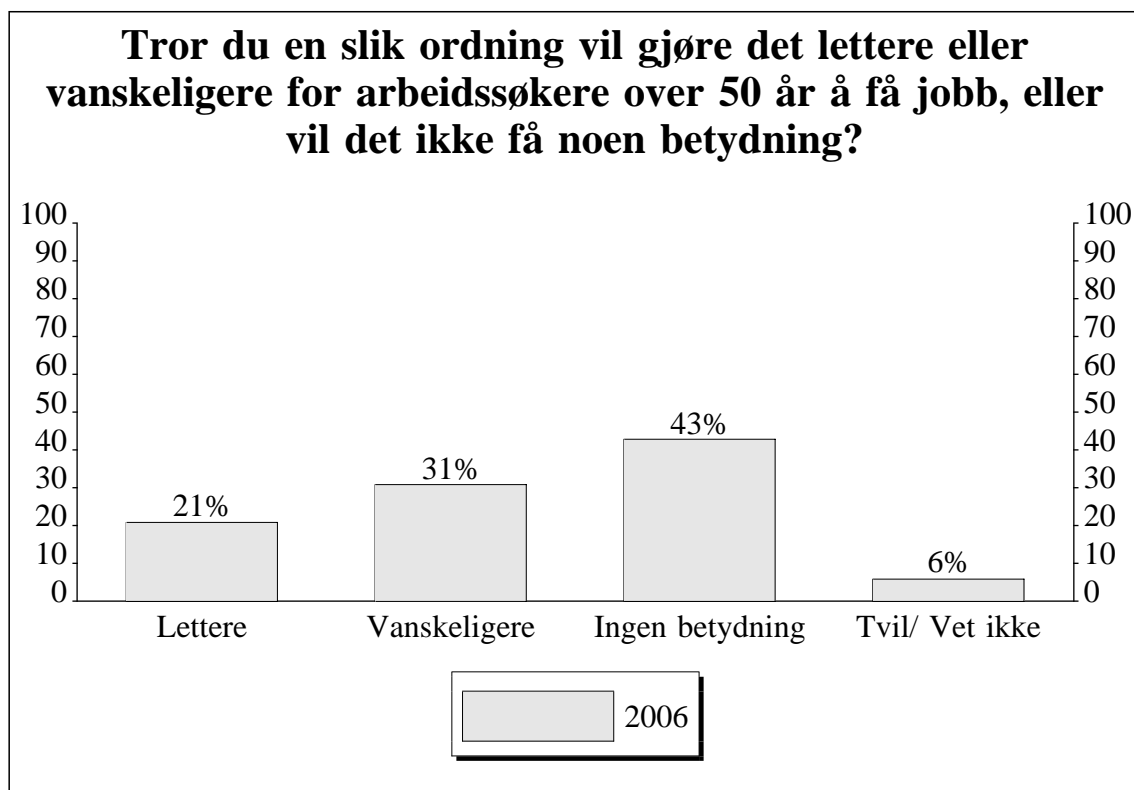
Helt til slutt stilte vi et par spørsmål for å måle holdninger til et politisk forslag om 6-timers dag for arbeidstakere over 60 år. Først ble forslaget beskrevet og man forklarte at dette innebar at man legger opp til at de som velger 6-timers dag, beholder 90% av lønnen. Spørsmålet de i første omgang skulle ta stilling til var om en slik ordning vil gjøre at mange flere enn i dag vil stå i arbeid til de er 67 år, om de tror det vil være noen få flere eller om de tror at ingen flere vil stå i arbeid til de er 67 år på grunn av en slik ordning. Halvparten tror at noen få flere vil velge å være arbeidsaktive til fylte 67 år dersom ordningen kommer igang. Ytterligere 31% tror at mange flere vil velge dette. Kun 15% viser seg å ikke ha noen tro på et slikt tiltak, mens 4% ikke har kunnet svare.

Det er foreslått at arbeidstakere over 60 år skal kunne få arbeide 6 timers dag og at de skal beholde 90% av lønnen. Tror du en slik ordning vil gjøre at mange flere enn i dag vil stå i arbeid til de er 67 år, vil det være noen få flere eller tror du ingen flere vil stå i arbeid til de er 67 år på grunn av en slik ordning?



Det er ingen tydelige forskjeller mellom undergrupper av spurte.

I det siste spørsmålet spurte vi lederne om de tror en slik ordning vil gjøre det lettere eller vanskeligere for arbeidssøkere over 50 år å få jobb eller om det ikke vil få noen betydning. Det er en mer utbredt holdning at en slik særordning for de over 60 år vil gjøre det vanskeligere (31%) for dem enn at ordningen vil gjøre det lettere (21%) for dem å få seg jobb. Det mest hyppige svaret er imidlertid at det får ingen betydning (43%). Med en slik svarfordeling blant lederne, vil en 6-timers dag etter denne ordningen i beste fall ikke styrke arbeidssøkere over 60 år og i verste fall svekke deres muligheter til å få jobb.



Av forskjeller mellom undergrupper, er det lite nevneverdig. Det eneste vi vil nevne, er en tendens til at ledere i det private næringsliv oftere enn ledere i offentlige virksomheter svarer det blir lettere å for jobb. Andelen som tror det blir vanskeligeligere er imidlertid lik innen de to undergruppene. Ledere i det offentlige tror derimot oftere enn de i privat sektor at ordningen ikke vil få noen betydning.

TABELLER

Feilmarginer ved rent lotterisk utvalg

Antall observasjoner	Prosentresultat							
	5/95	10/90	15/85	20/80	25/75	30/70	40/60	50/50
25	8.6	12.0	14.2	16.0	17.4	18.3	19.6	20.0
50	6.2	8.5	10.1	11.3	12.2	13.0	13.9	14.1
75	5.0	6.9	8.2	9.2	10.0	10.6	11.3	11.5
100	4.4	6.0	7.1	8.0	8.7	9.2	9.8	10.0
150	3.6	4.9	5.8	6.5	7.1	7.5	8.0	8.2
200	3.1	4.2	5.0	5.7	6.1	6.5	6.9	7.1
250	2.8	3.8	4.5	5.1	5.5	5.8	6.2	6.3
300	2.5	3.5	4.1	4.6	5.0	5.3	5.7	5.8
400	2.2	3.0	3.6	4.0	4.3	4.6	4.9	5.0
500	1.9	2.7	3.2	3.6	3.9	4.1	4.4	4.5
600	1.8	2.5	2.9	3.3	3.5	3.7	4.0	4.1
700	1.6	2.3	2.7	3.0	3.3	3.5	3.7	3.8
800	1.5	2.1	2.5	2.8	3.1	3.2	3.5	3.5
900	1.5	2.0	2.4	2.7	2.9	3.1	3.3	3.3
1000	1.4	1.9	2.3	2.5	2.7	2.9	3.1	3.2
1200	1.3	1.7	2.1	2.3	2.5	2.6	2.8	2.9
1400	1.2	1.6	1.9	2.1	2.3	2.4	2.6	2.7
1600	1.1	1.5	1.8	2.0	2.2	2.3	2.4	2.5
2000	1.0	1.3	1.6	1.8	1.9	2.0	2.2	2.2
3000	0.8	1.1	1.3	1.5	1.6	1.7	1.8	1.8

Prosentresultatet pluss/minus feilmarginen i tabellen angir et intervall som med 95% sannsynlighet inneholder det sanne resultat.