

NORSK SENIORPOLITISK BAROMETER

YRKESAKTIV BEFOLKNING

21. - 31. august 2006

Rapport utarbeidet for
Senter for seniorpolitikk

av Erik Dalen

Oslo, 26. 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	2
KOMMENTARER TIL RESULTATENE	4
ARBEIDER MAN I OFFENTLIG ELLER PRIVAT SEKTOR? (Tabell 3)	4
ARBEIDSTID PR. UKE (Tabell 4)	6
HVORDAN HAR MAN DET PÅ JOBBEN? (Tabell 5-8)	8
For mye å gjøre på jobben?	8
Gleder man seg til å gå på jobben?	11
Mestrer man arbeidsoppgavene?	13
Gleder eller gruer man seg til å gå av med pensjon?	15
ER ARBEIDET PREGET AV NEGATIVE FAKTORER? (Tabell 9)	18
OPPLEVELSE AV POSITIVE FAKTORER (Tabell 10)	20
HOLDNINGER TIL PENSJONSALDER (Tabell 11-20)	26
Å BLI ELDRE I ARBEIDSLIVET (Tabell 21-23)	38
DISKRIMINERING I ARBEIDSLIVET (Tabell 24-25)	44
SENIORPOLITISKE HOLDNINGER (Tabell 26)	49
KJENNSKAP TIL LOVBESTEMMELSEN OM ALDERSDISKRIMINERING (Tabell 27)	57
TABELLER	59
Feilmarginer ved rent lotterisk utvalg	60

INNLEDNING

Etter oppdrag fra Senter for seniorpolitikk (SSP) har Synovate MMI gjennomført denne undersøkelsen for å kartlegge holdninger til seniorpolitiske spørsmål 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.

Undersøkelsen er gjennomført på samme tidspunkt og med samme opplegg som den første undersøkelsen i 2003. Direkte sammenligninger av svar mellom undersøkelsene vil derfor kunne gjøres for analyser av endringer i løpet av siste to årene. Spørsmålene som ble stilt fremgår av vedlagte spørreskjema, etter tabellene.

Undersøkelsen er en del av Norsk Seniorpolitisk Barometer der den andre delen gjennomføres blant ledere i arbeidslivet. 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.

Denne undersøkelsen ble gjennomført som en spesialundersøkelse pr. telefon i perioden som fremgår av forsiden på denne rapporten. I denne perioden har vi intervjuet et landsrepresentativt utvalg av den yrkesaktive del av befolkningen som vanligvis utgjør ca. 2/3 av et vanlig befolkningsutvalg. Utvalget består av netto 1005 personer over 15 år.

Ved resultatberegningen er det ikke foretatt noen form for veiing. Vi vet at bruttoutvalget som vi har henvendt oss til er sammensatt omtrent som totalbefolkningens sammensetning. Vi kjenner imidlertid ikke godt nok til sammensetningen av den yrkesaktive befolkningen til at vi har kunnet fastsette et sikkert veiegrunnlag, og har derfor ikke foretatt noen korreksjoner ved resultatberegningene. Utvalgsbeskrivelse med hensyn på viktige sosio-demografiske variabler kan leses ut fra tabellhodet i tabell 1 i tabelldelen. I linjen for Antall intervju vises netto antall intervju totalt og i undergruppene.

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 2-3 prosentpoeng, og innen undergrupper større enn 5-6 prosentpoeng for å kunne tillegges noen betydning.

Tabellsamlingen inneholder svarfordelingene på spørsmålene i utvalget som helhet og i undergrupper for kjønn, alder, inntekt, bosted, utdanning, bransje man arbeider i, om man jobber i offentlig eller privat sektor, hvor mange timer man arbeider pr. uke og etter om man har tjenstepensjonsordning i forbindelse med jobben eller ikke. Hver tabell går over 2 sider.

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

KOMMENTARER TIL RESULTATENE

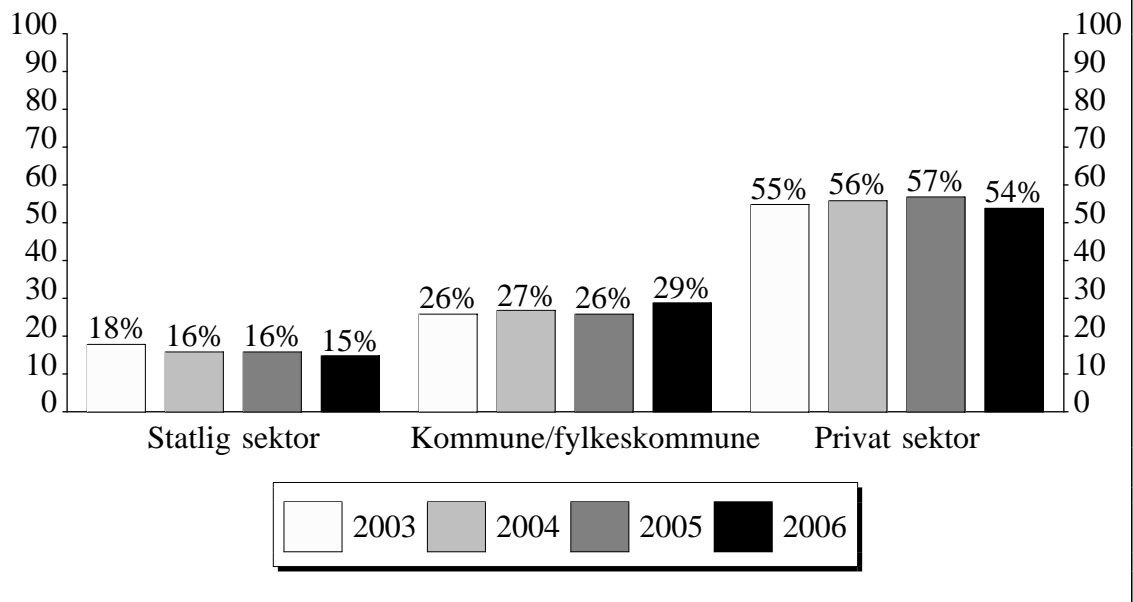
I det følgende skal vi kort kommentere resultatene fra undersøkelsen, slik at man kan tilegne seg disse uten å gå til tabellene. Resultatene vil bli kommentert i den rekkefølge spørsmålene er stilt. Vi vil legge vekt på å presentere alle hovedtall av interesse med grafikk og trekke hovedkonklusjoner. 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.

ARBEIDER MAN I OFFENTLIG ELLER PRIVAT SEKTOR? (Tabell 3)

Det første spørsmålet i undersøkelsen som vi vil gi en kommentar, er om man arbeider i offentlig eller privat sektor. Dette spørsmålet kan være interessant i forhold til om det er forskjeller i arbeidsforhold mellom unge og eldre arbeidstakere mellom de to hovedsektorene.

I diagrammet nedenfor ser vi at noe over halvparten av den yrkesaktive del av befolkningen arbeider i privat sektor, mens hhv. 29% og 15% arbeider i kommunal og statlig sektor.

Arbeider du i statlig sektor, kommune/fylkeskommune eller i privat sektor?



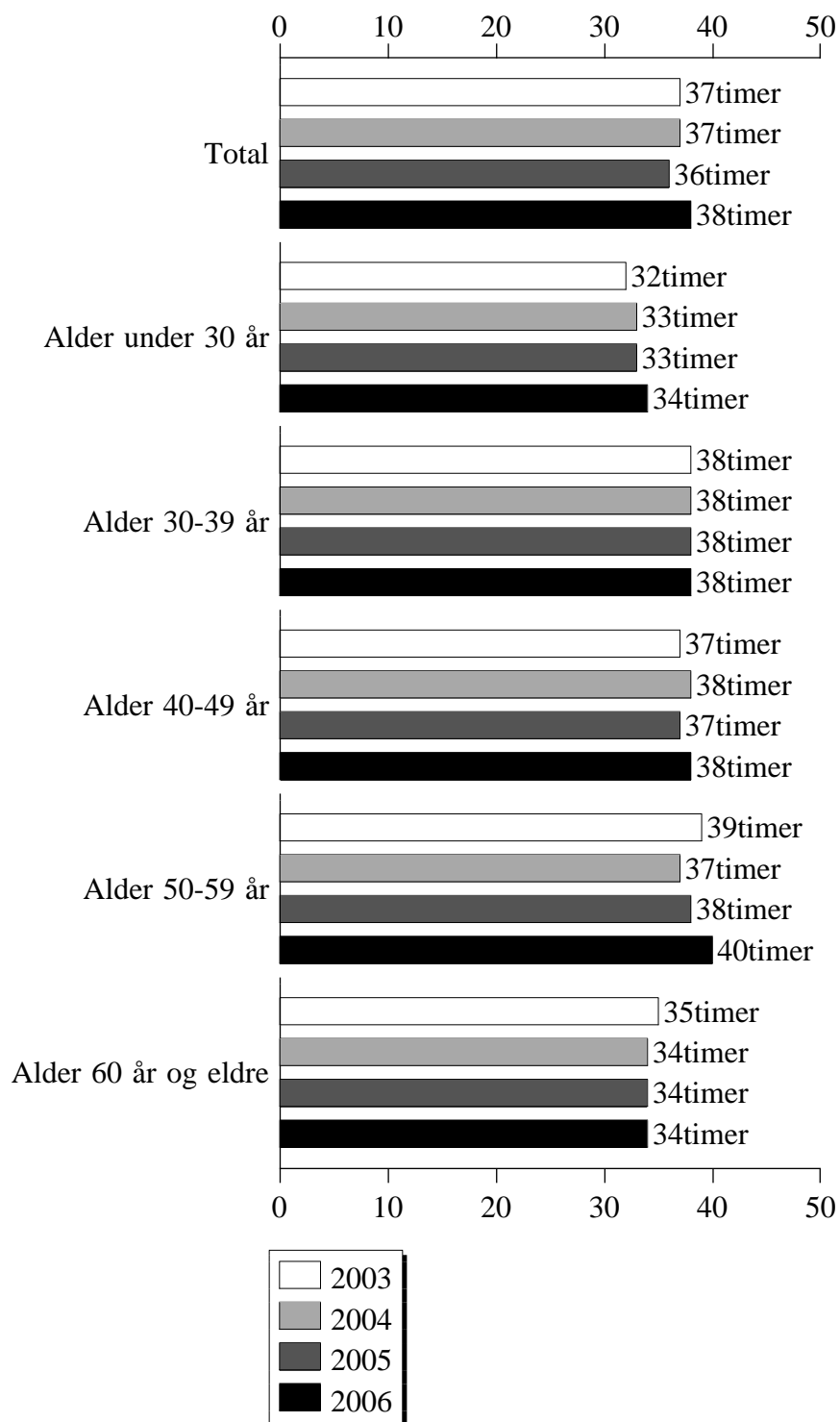
Det som imidlertid er interessant, er å se variasjonene etter alder. Her går det frem at andelen som jobber i privat sektor er høyest (66%) blant arbeidstakere under 30 år, for så å synke gradvis med stigende alder i de tre neste aldersgruppene. De eldste passer ikke helt inn i mønsteret, da denne undergruppen nå har litt høyere andel (54%) i privat sektor enn både de i 40-årene (52%) og de i 50-årene (48%). Omvendt sammenheng finner vi når det gjelder andelene som arbeider i kommunal sektor, der andelen stiger ved stigende alder fra 22% blant de yngste til 35% blant de nest eldste (50-59 år). Også her ser vi at de eldste (60 år +) ikke passer med dette mønsteret. De har en andel i kommunal sektor på 27%, noe som er lavere enn både de i aldersgruppen 40-49 år og de i aldersgruppen 50-59 år. Vi finner ikke slike systematiske sammenhenger for statlig sektor. Vi har i tidligere rapporter antydnet at det kan se ut til at kommunene enten er flinkere til å holde på eldre arbeidstakere enn de øvrige sektorer, eller at eldre arbeidstakere søker seg mot kommunal sektor når de begynner å trekke på årene. Det vi ser i årets undersøkelse, er at dette særlig er tilfelle frem til 60-års alderen, men at det nå er blitt mer vanlig enn før at de aller eldste er ansatt i det private fremfor i kommunene. Vi kan spørre oss om dette er en følge av kommunenes rasjonaliseringer de seneste årene, og kanskje også en følge av det store behovet for arbeidskraft innen privat næringsliv nå. Vi kan naturligvis ikke si noe sikkert om dette ut fra det vi måler i denne undersøkelsen. Det gjenstår ellers å se ved neste måling om dette er en trend eller et forbigående fenomen.

Ikke urimelig finner vi en betydelig høyere andel ansatte i statlig sektor innen Oslos befolkning (23%) enn i andre deler av landet og vi finner den høyeste andelen kommuneansatte i Nord-Norge med sine mange lavt befolkede kommuner.

ARBEIDSTID PR. UKE (Tabell 4)

Det neste spørsmålet var om hvor mange timer man vanligvis arbeider pr. uke. Når denne variabelen er med i undersøkelsen, er det først og fremst for å se om det er sammenheng mellom alder og arbeidstid pr. uke. I diagrammet nedenfor viser vi gjennomsnittlig arbeidstid pr. uke totalt og etter alder.

Hvor mange timer pr. uke arbeider du vanligvis? Dvs. i gjennomsnitt siste fire uker



Som vi ser, er det vanlig at norske arbeidstakere arbeider ca. 38 timer i uken. Den gjennomsnittlige arbeidstiden er lavest blant de yngste, hvilket sannsynligvis skyldes en høyere andel deltidsarbeidende her, og blant de eldste. Høyest antall timer finner vi for de i alderen 50-59 år (40 timer pr uke). Det er vår oppfatning at alder ikke synes

å ha noen sterk innvirkning på hvor lenge man arbeider pr. uke. Vi må her hele tiden huske på at de som er spurt, er de som faktisk er i arbeid. Undersøkelsen sier ingen ting om de som har sluttet å jobbe, men som fortsatt er under vanlig pensjonsalder. Det som imidlertid skiller de spurte på dette punktet, er bransjen de jobber i. Her ser vi at laveste gjennomsnitt finnes innen varehandel og i helsevesenet / sosialomsorgen med sine mange deltidsansatte (hhv. 32 og 33 timer pr uke). Den motsatte ytterligheten finner vi for de som arbeider i jordbruk / skogbruk (49 timer pr uke).

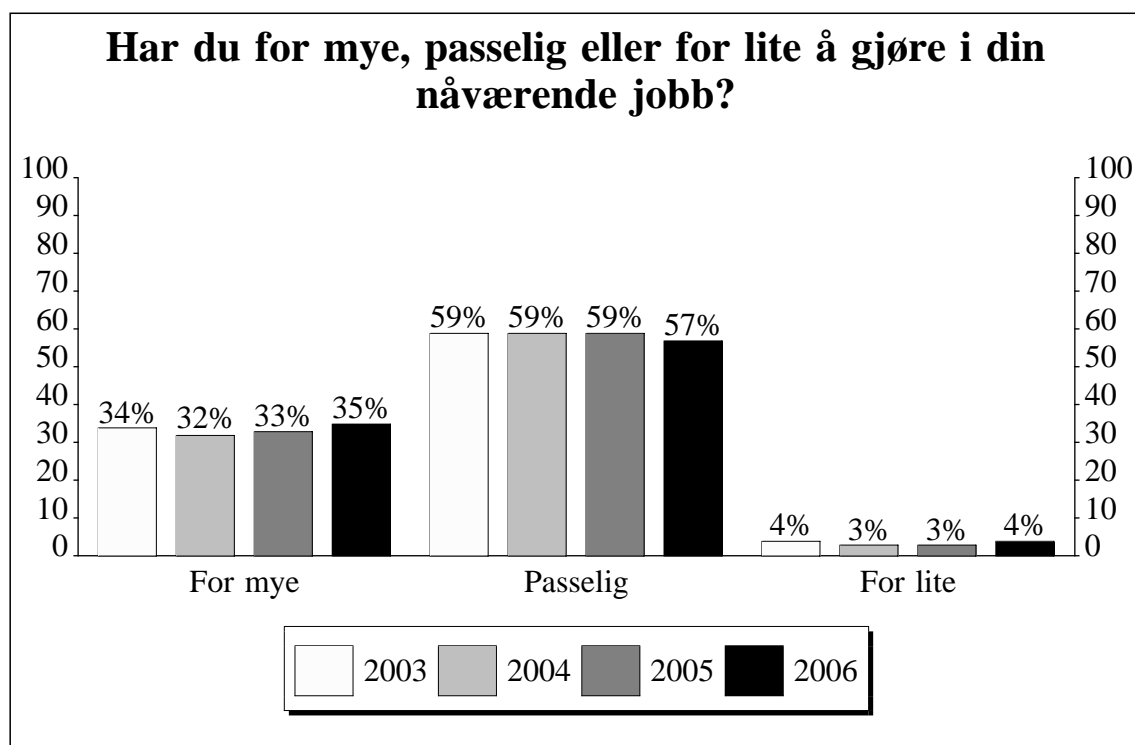
Vi minner om at her er de som arbeider deltid med i beregningen og disse vil naturlig trekke gjennomsnittet ned. Ser vi på de som oppgir at de arbeider 37 timer eller mer i uken, arbeider disse i gjennomsnitt 42 timer pr. uke, dvs. en time mer enn vi målte i fjor.

HVORDAN HAR MAN DET PÅ JOBBEN? (Tabell 5-8)

En rekke faktorer anses viktige når det gjelder å nå de seniorpolitiske målsettingene i arbeidslivet. Gjennom flere spørsmål registrerte vi hvordan arbeidstakerne syntes de har det på jobben i forhold til ulike faktorer som anses viktige. Viktig i denne sammenheng er selvsagt å se svarene i forhold til arbeidstakernes alder.

For mye å gjøre på jobben?

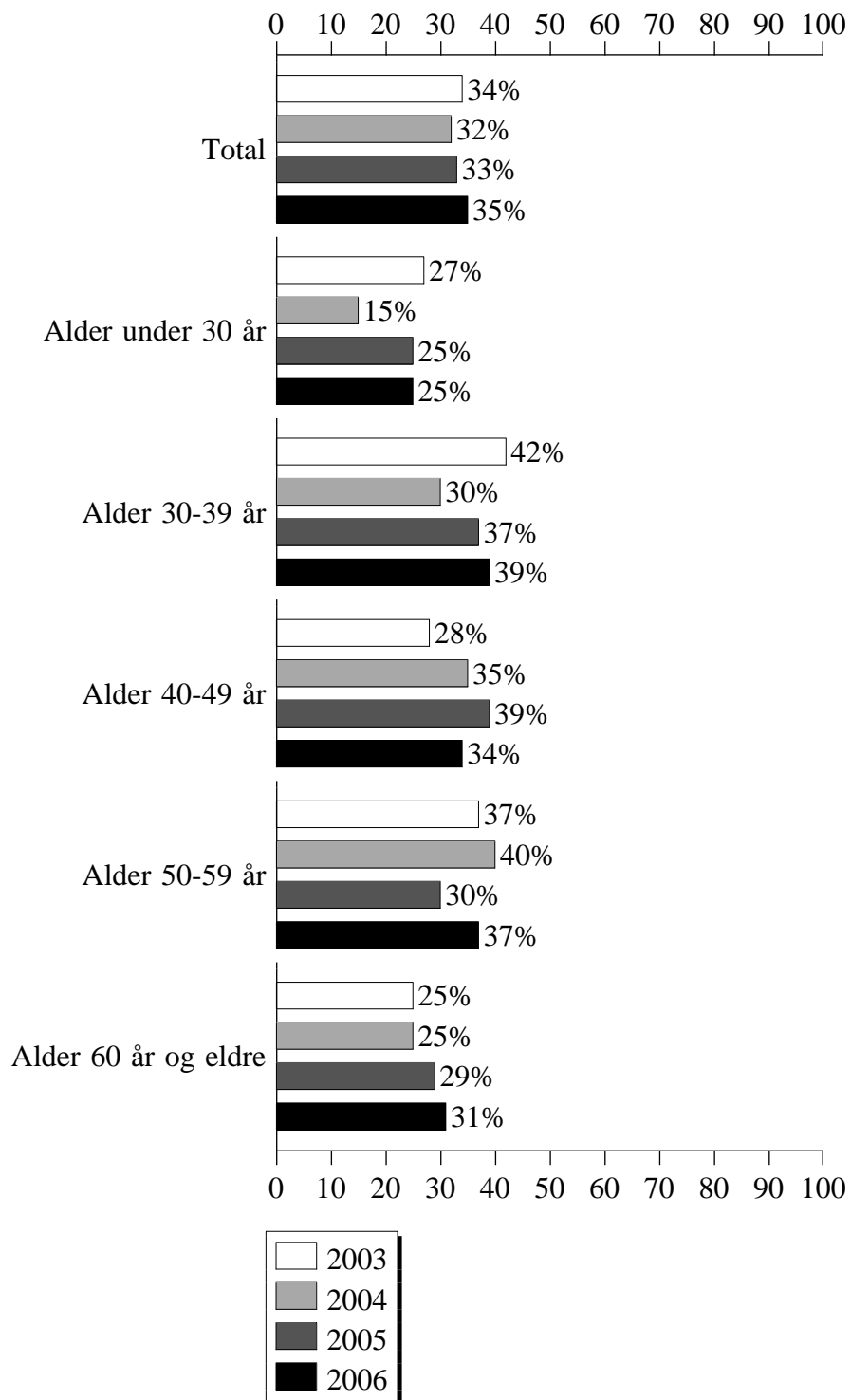
Diagrammet nedenfor viser først at et betydelig flertall av alle spurte mener at de har passelig mye å gjøre i sin nåværende jobb. Gjennomgående er det slik at de som ikke har passe mye å gjøre, har for mye å gjøre.



I den grad det er et problem å ha for mye å gjøre på jobben og man kan anta at stort arbeidspress er et spesielt problem for eldre arbeidstakere, vil det fremkomme av nedenstående diagram der vi viser andelene som har for mye å gjøre etter alder.

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

**** Andeler som har for mye å gjøre ****



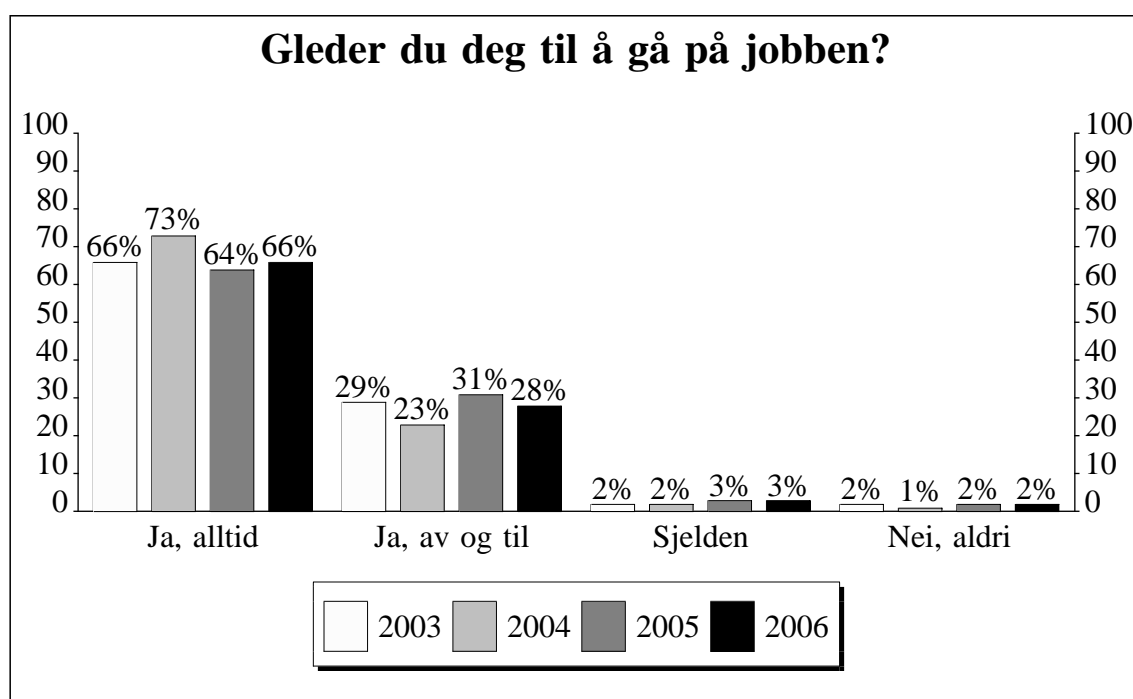
Det synes å være en usystematisk sammenheng mellom alder og å ha for mye å gjøre. Mens de aller yngste arbeidstakere i lavere grad enn gjennomsnittet har for mye å gjøre,

har de i alderen 30-39 år i høyere grad for mye å gjøre. For arbeidstakere over 60 år er det færre som har for mye å gjøre enn gjennomsnittet. Tendensen i materialet over tid er ikke entydig og sier lite om det er noen klar utvikling. Det ser ut til å være helt andre faktorer enn alder som forklarer endringer over tid.

Gleder man seg til å gå på jobben?

Det neste spørsmålet om man gleder seg til å gå på jobben, står sentralt når man studerer seniorpolitiske spørsmål i arbeidslivet. Opplevelse av arbeids glede er trolig helt sentralt med tanke på å få de eldre arbeidstakerne til å utsette sin avgang. Stor arbeids glede blant eldre arbeidstakere er trolig også et uttrykk for at de fungerer godt i jobben og derfor er dette også i arbeidsgivers interesse.

I diagrammet nedenfor viser vi først svarfordelingene for alle spurte.

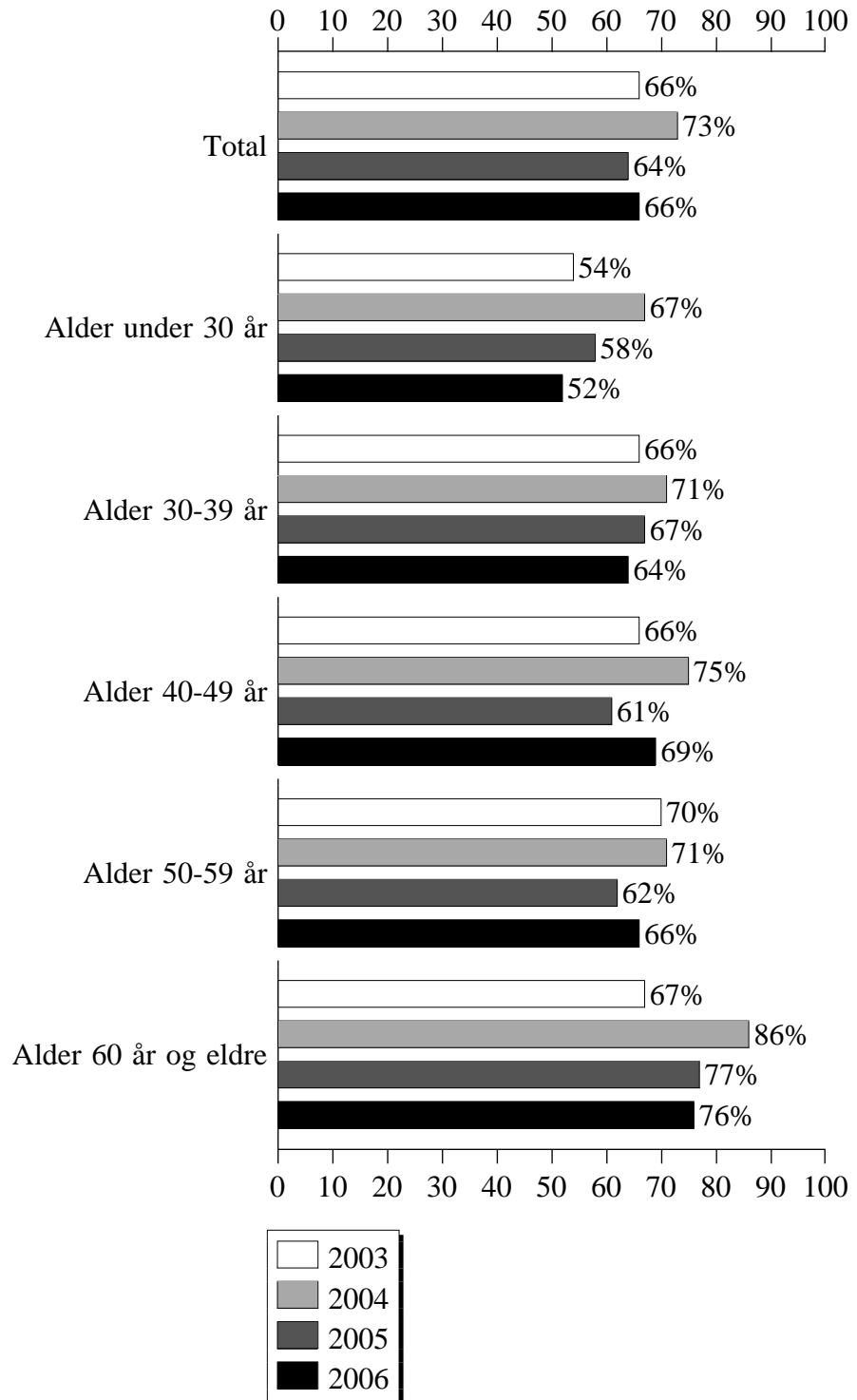


Et dominerende flertall gleder seg til å gå på jobben. Besvarelsen fra år til år variere litt mellom "ja, alltid" og "ja, av og til". Som vi ser ovenfor, går den ene av disse faktorene opp når den andre går ned og motsatt. Det som er verd å legge merke til, er først og fremst at andelene som svarer sjelden eller aldri, er lave og uforandret siden denne undersøkelsen ble gjennomført første gang.

I nedenstående diagram viser vi andelene som alltid gleder seg til å gå på jobb etter alder.

Gleder du deg til å gå på jobben?

**** Andeler som svarer ja, alltid ****

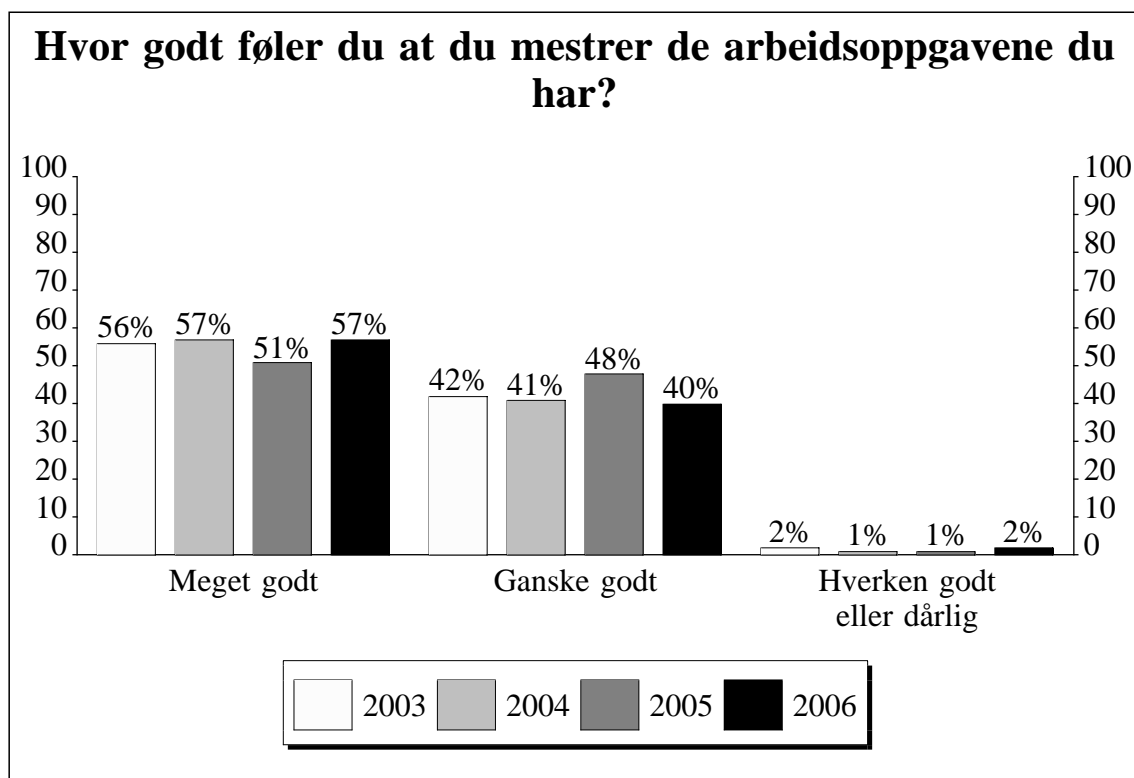


Selv om det ikke er dramatiske variasjoner etter alder, er det ingen tvil at andelen som alltid gleder seg er høyest i eldste aldersgruppe, slik det også var i fjor. Kanskje er dette et uttrykk for at de som står i jobben til de blir gamle er de som har jobber de gleder

seg til å gå til? På den annen side merker vi oss at andelen som alltid gleder seg, har sunket mest blant de aller yngste der kun 52% svarer dette nå. Denne undergruppen gikk også mye ned mellom 2004 og 2005. Også for de i alderen 30-39 år ser vi en jevn nedgang de siste 2 årene, men i svakere grad enn det vi ser for de under 30 år. For de øvrige aldersgrupper måler vi en økning eller stabilitet fra i fjor.

Mestrer man arbeidsoppgavene?

En annen forutsetning for å bli i jobben kan være at man føler at man mestrer de arbeidsoppgavene man får. Nedenstående diagram viser at nesten alle arbeidstakere mener at de mestrer arbeidsoppgavene godt.



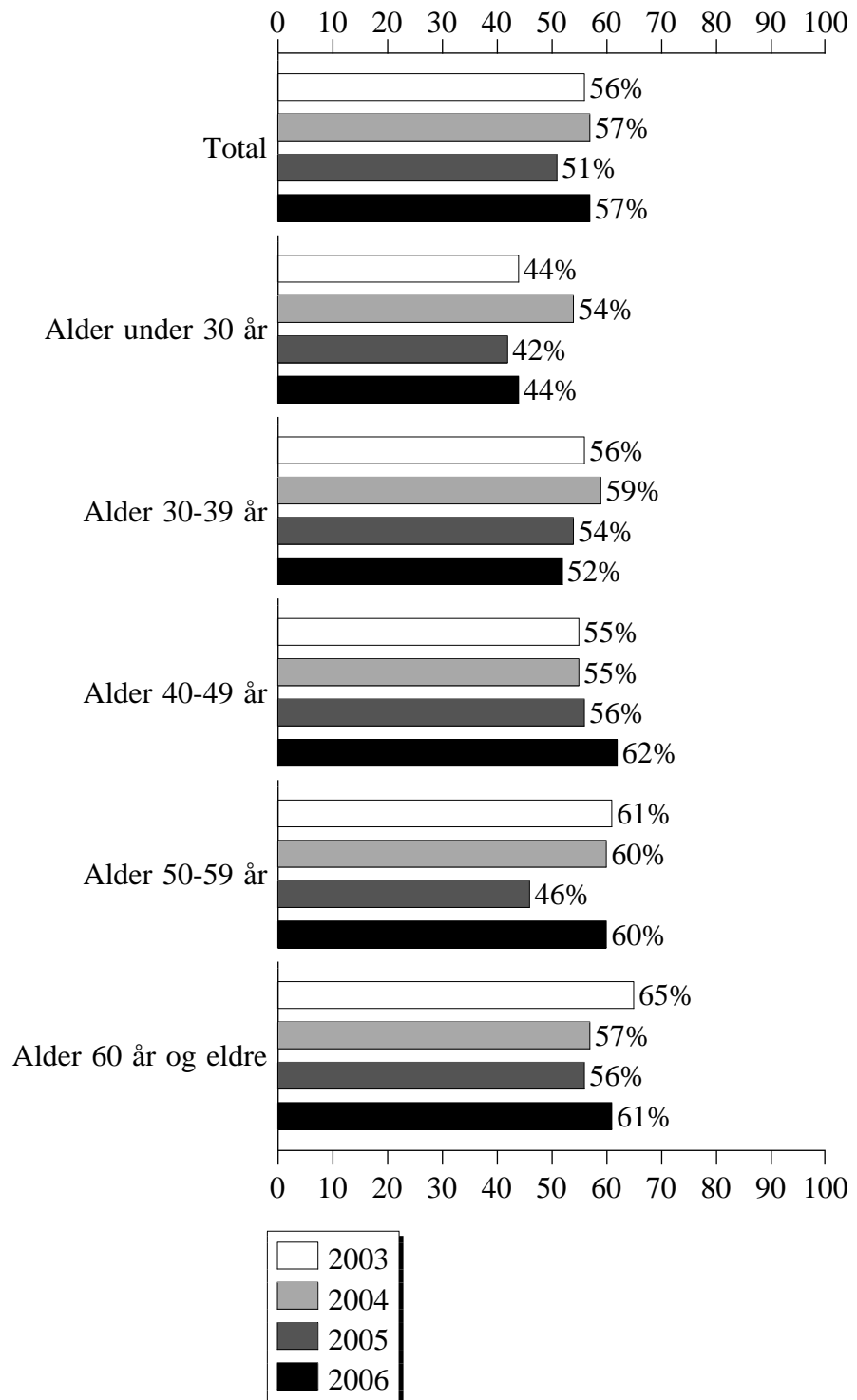
Det er omtrent ingen av de spurte (under 0,5%) som svarer at de mestrer arbeidsoppgavene sine dårlig.

Vi ser at andelen som mener de mestrer arbeidsoppgavene meget godt nå er på 57% og er med dette på samme nivå som for 2 år siden. Variasjonen fra år til år består i små forskjvinger mellom de to positive svarene på skalaen.

I nedenstående diagram viser vi andelene som svarer at de synes de mestrer arbeidsoppgavene meget godt etter alder.

Hvor godt føler du at du mestrer de arbeidsoppgavene du har?

**** Andeler som svarer meget godt ****



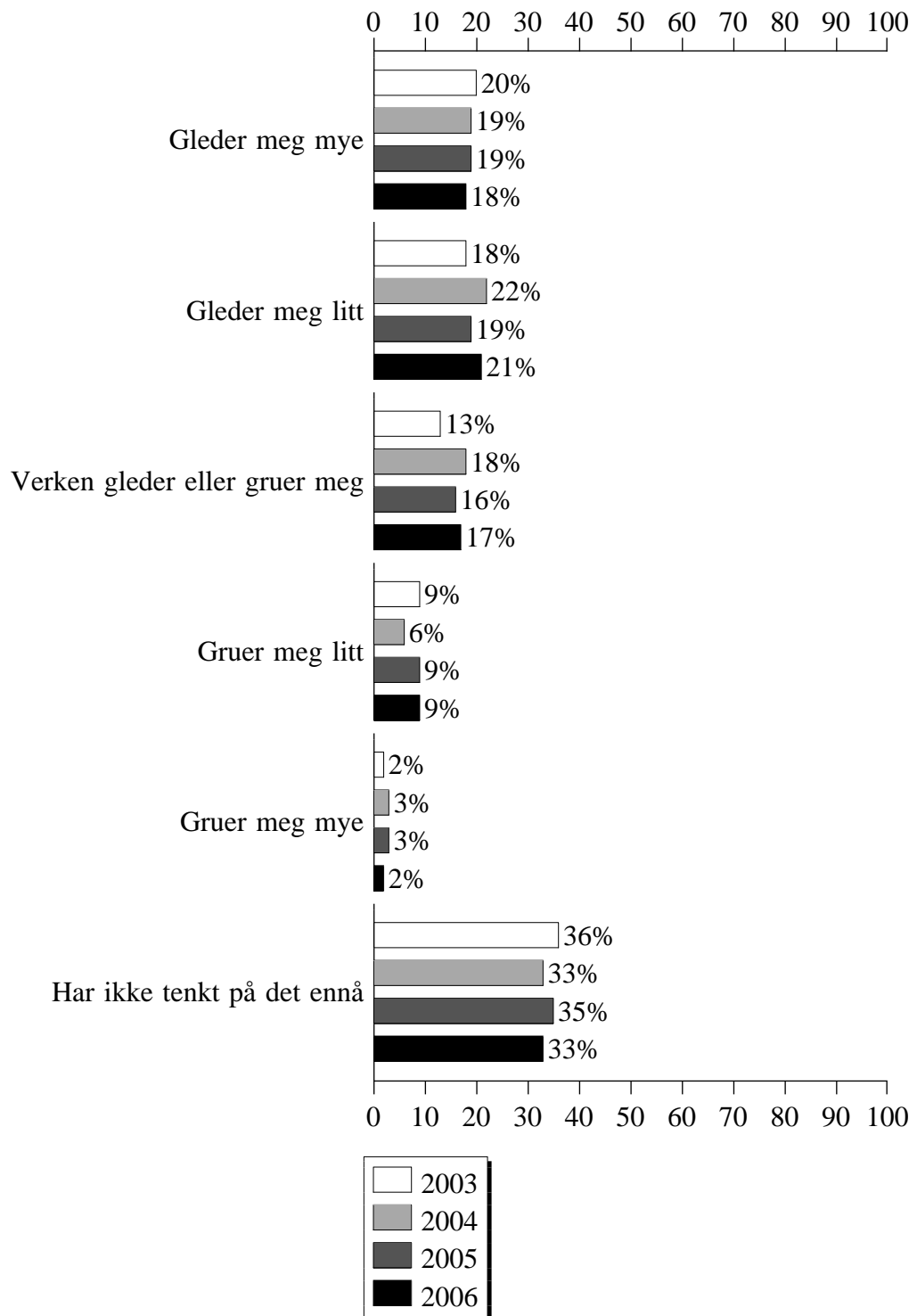
Som vi ser, er det noen usystematiske forskjeller i svar mellom aldersgruppene. Andelene som mener de mestrer sine arbeidsoppgaver meget godt er noe lavere blant

de yngre aldersgruppene, mens forskjellene mellom de øvrige aldersgrupper er små. Variasjonen over tid er ikke systematisk og som vi så i forrige figur, er det stort sett snakk om variasjoner mellom andeler som mestrer arbeidsoppgavene meget godt og ganske godt. Det denne figuren viser kan vi tolke som et uttrykk for flere forhold. Eldre arbeidstakere kommer for det første ikke til kort i forhold til arbeidsoppgavene. For det andre gir svarene trolig støtte til dem som mener at eldre arbeidstakere representerer høy og nødvendig kompetanse. For det tredje at eldre arbeidstakere ikke blir utsatt for mobbing ved å bli tildelt arbeidsoppgaver de ikke mestrer, i hvert fall ikke mer enn andre arbeidstakere.

Gleder eller gruer man seg til å gå av med pensjon?

Dette spørsmålet ble stilt ut fra hypotesen om at eldre arbeidstakere som slutter tidlig ser frem til å gå av med pensjon og at det er en trussel mot å bli stående i jobben at man gleder seg mye til å gå av. Denne undersøkelsen viser for det første at andelen som svarer vet ikke er meget høy blant de yngre arbeidstakerne og synker ikke i betydelig grad før de har passert 50 år. Vi ser videre at de over 50 år oftere enn andre svarer at de "verken gleder eller gruer seg" (25% for de i 50-59 år og 31% for de som er 60 år +). Andelen som gruer seg er lav i alle aldersgrupper, men den høyeste andelen (18%) finner vi faktisk blant de yngste og som jo har lengst avstand i tid til de skal pensjoneres. De som gleder seg mest, er aldersgruppen 50-59 år (49% gleder meg mye + litt), men de eldste ligger ikke så langt unna (44%). Vi kan oppsummere dette slik at det er gjennomgående høyere andeler som gleder seg i de to eldste aldersgruppene, noe som skulle tilsi at problemet med å ikke trives i jobben starter i 50-årene. Det at andelen som gleder seg er større i nest eldste aldersgruppe enn i eldste aldersgruppe, betyr vel at innen sistnevnte aldersgruppe har mange allerede gått av med pensjon. De som ønsker å gå av tidlig er her redusert og vi sitter igjen med høyere andeler som trives i jobben og som oftere verken gleder seg eller gruer seg til å gå av med pensjon.

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

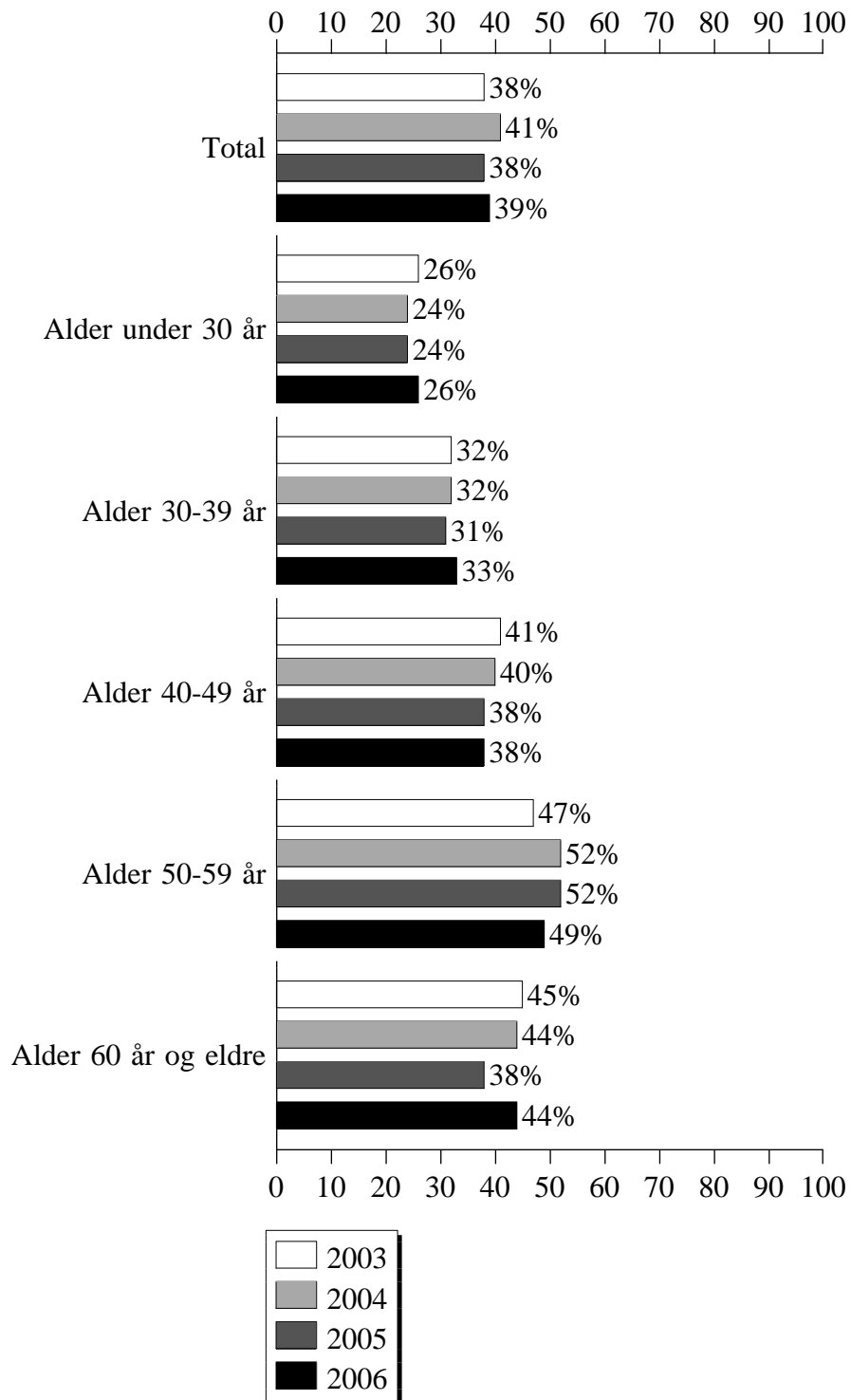


Etter vår mening er det påfallende mange som svarer at de gleder seg til å gå av med pensjon, hvilket i seg selv bør være en tankevekker for arbeidsgiverne. Denne andelen synes dessuten ikke å endre seg særlig over tid.

I nedenstående diagram viser vi andelene som svarer at de gleder seg mye+litt etter alder.

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

**** Andeler som svarer gleder seg mye eller litt ****



Som allerede nevnt, er det påfallende at mens andelene som gleder seg til å gå av med pensjon først stiger ved stigende alder, går den faktisk ned når vi kommer til arbeidstakere over 60 år. Vi finner det naturlig at man kan glede seg til å gå av med

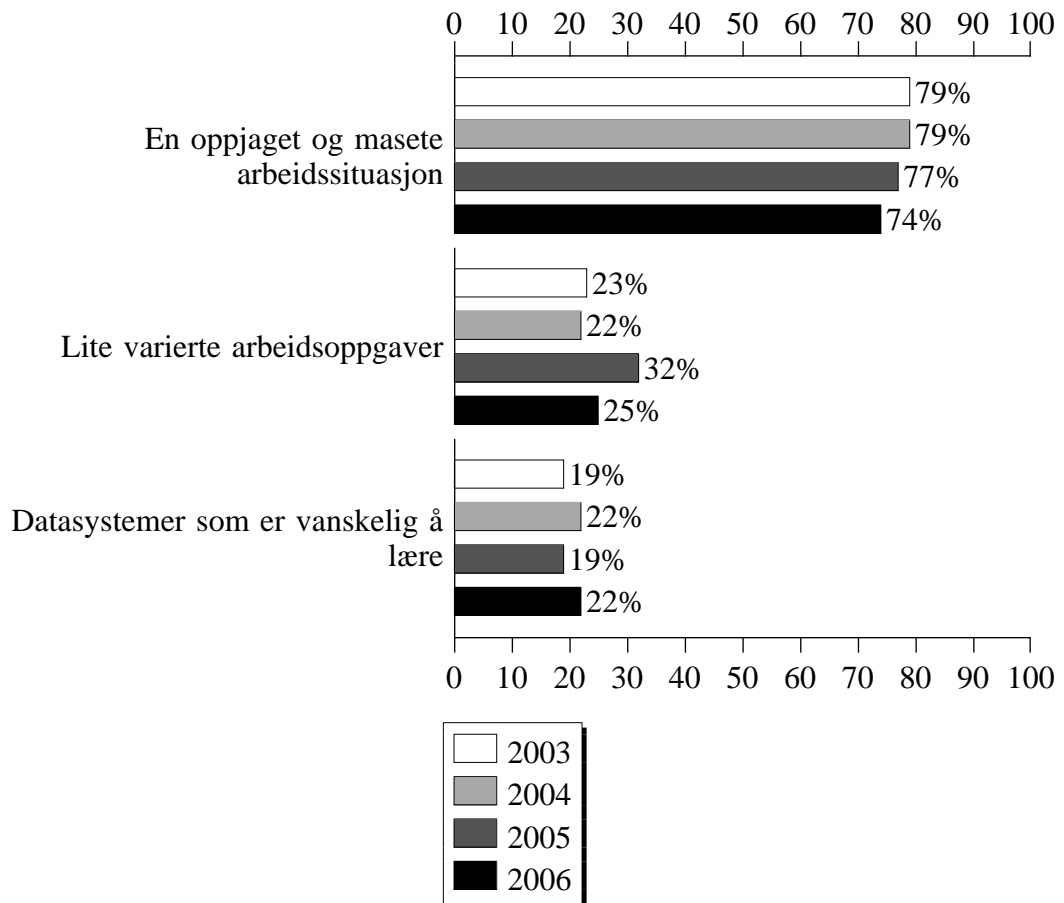
pensjon når man blir eldre, men sammenhengen her tyder på at de som fortsatt står i arbeid når de passerer 60 år, ikke er mer opptatt av det og trolig heller ikke streber spesielt etter å gå av enn andre arbeidstakere, snarere tvert imot.

ER ARBEIDET PREGET AV NEGATIVE FAKTORER? (Tabell 9)

Forskning har vist at eldre arbeidstakere blir mer utsatt for å avslutte sin yrkesperiode tidlig dersom de er utsatt for negative ting i arbeidet sitt. For å måle hvor utbredt disse tingene er, spurte vi hvor ofte arbeidet var preget av hver av tingene. Svarene skulle avgis i henhold til en skala som gikk fra "I stor grad" via "I noen grad" og "I liten grad" til "Slett ikke". Det vil selvsagt bare være de to førstnevnte svaralternativ som kan oppleves som trusler, og i nedenstående diagram viser vi hvor utbredt det er å føle at arbeidet er preget av de tingene vi spør om. Søylene i diagrammet viser summen av andeler som svarer i stor grad og i noen grad. På denne måten kan vi lettere sammenligne svarene mellom de tre måletidspunktene.

I hvor stor grad er arbeidet ditt preget av følgende? Er det i stor grad, i noen grad, i liten grad eller slett ikke?

**** Andeler som svarer i stor + noen grad ****



Vi ser tydelig at en oppjaget og masete arbeidssituasjon er den mest utbredte trusselen. Vi måler en svak nedgang over tid i andelen som mener at arbeidet er preget av dette. Det er adskillig lavere andeler som opplever de andre tingene. 1/4 av de spurte oppgir at arbeidet er preget av lite varierte arbeidsoppgaver, og nesten like mange (22%) at det er reget av datasytemer som er vanskelig å lære. Førstnevnte faktor hadde en oppgang i fjor, men vi er nå nesten nede på samme nivå som for de to foregående årene.

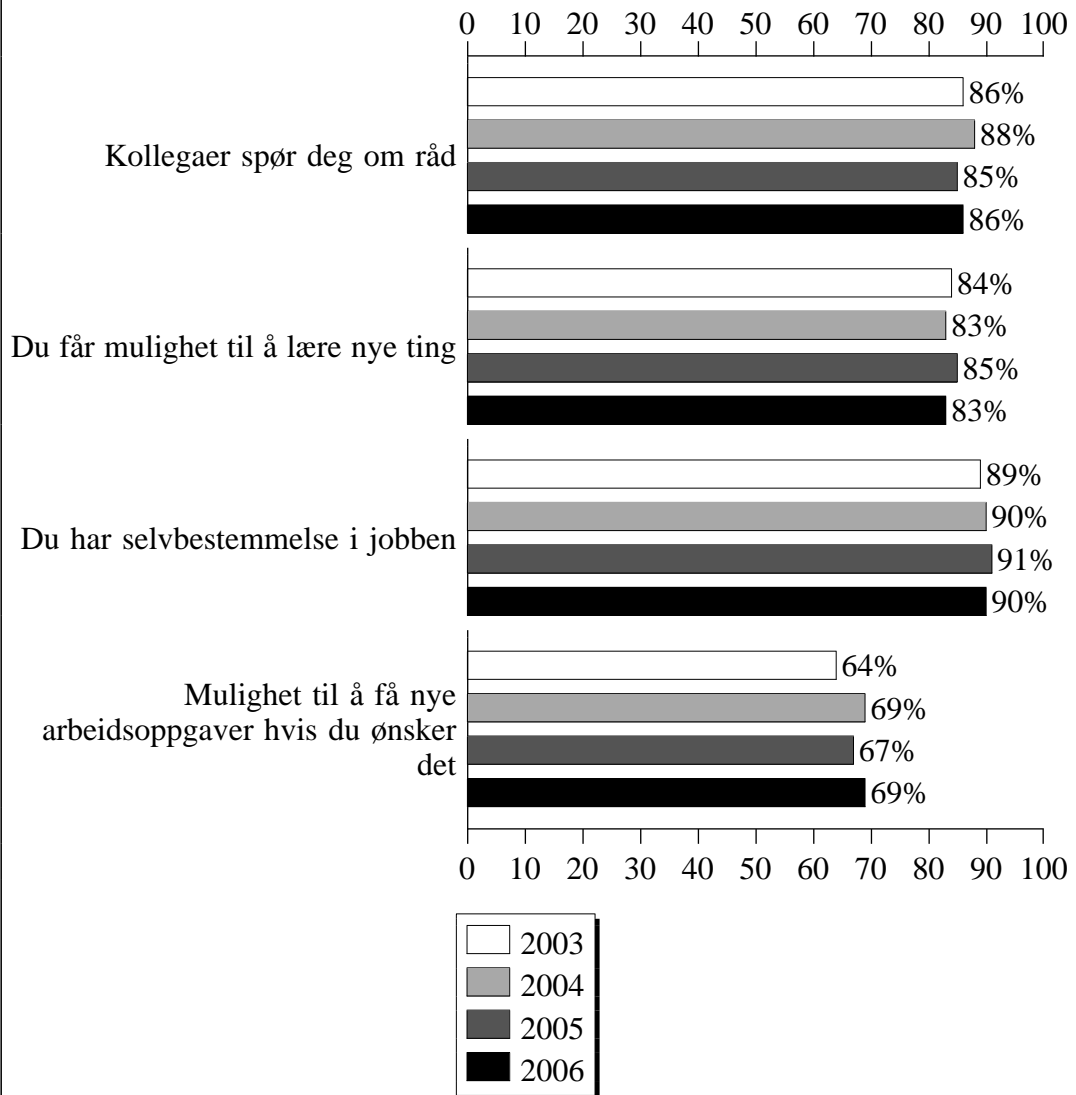
De eldste og de yngste opplever sjeldnere enn andre at arbeidssituasjonen er oppjaget og masete. Vi ser ellers at de to øvrige forhold vi spør om, litt oftere oppleves av de over 50. Forskjeller mellom aldersgruppene er imidlertid små for alle de tre forholdene.

OPPLEVELSE AV POSITIVE FAKTORER (Tabell 10)

Forskning har også vist at eldre arbeidstakere har en tendens til å avslutte sin yrkesperiode senere dersom de opplever positive ting i arbeidet sitt. For å måle hvor utbredt disse tingene er, spurte vi i hvor stor grad man opplever hver av tingene. Svarene skulle avgis i henhold til en skala som gikk fra "I stor grad" via "I noen grad" og "I liten grad" til "Slett ikke". Det vil selvsagt bare være de to sistnevnte svaralternativ som kan oppleves som trusler. Men i nedenstående diagram ser vi at et stort flertall opplever de tingene vi spør om. Også her slår vi sammen andelen som svarer "I stor grad" og "I noen grad" for å vise endring over tid.

I hvor stor grad opplever du følgende i ditt arbeid? Er det i stor grad, i noen grad, i liten grad eller slett ikke?

**** Andeler som svarer i stor + noen grad ****



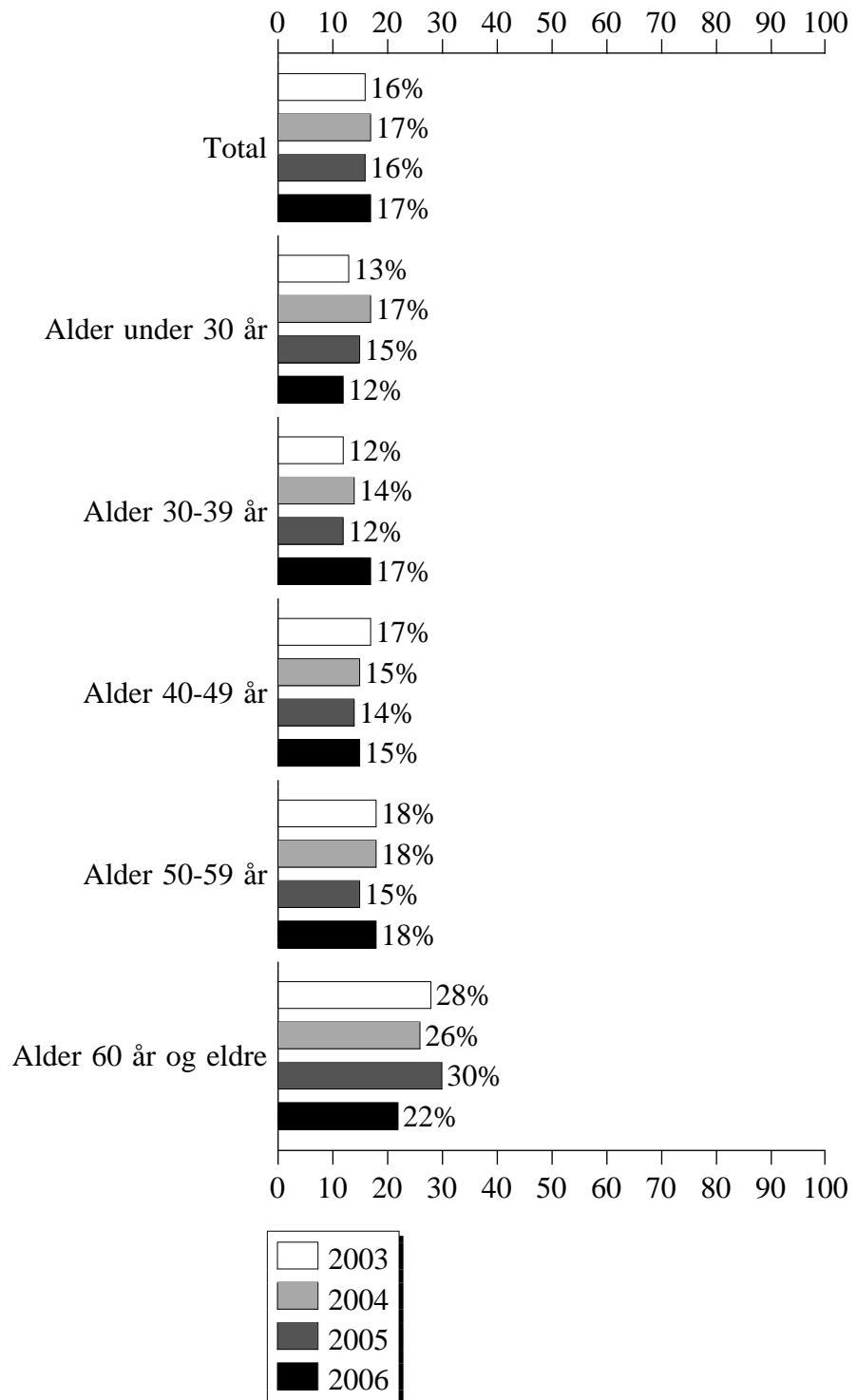
Vi ser tydelig at mulighet til å få nye arbeidsoppgaver hvis du ønsker det oppleves i noe mindre grad enn de øvrige tingene vi spør om. Vi merker oss at opplevelsen av positive faktorer er svært stabil i hele den perioden vi har målt dette.

Sett i forhold til alder, finner vi ikke systematiske variasjoner når det gjelder at "kollegaer spør deg om råd". Allikevel merker vi oss at andelen er noe lavere blant de helt unge under 30 år og de eldste over 60 år enn blant de i de midlere aldersgruppene. Den viktigste forskjellen er nok at de i midlere aldersgrupper oftere svarer "i stor grad" fremfor "i noen grad" enn det som gjelder for de yngste og de eldste. Når det gjelder at "du får mulighet til å lære nye ting" er det en noe lavere andel som opplever det blant de over 60 år enn blant de yngsre. For faktoren "Du har selvbestemmelse i jobben" er det de aller yngste som skiller seg ut med lavere andeler

som opplever selvbestemmelse. De eldste er skiller seg ikke nevneverdig fra de midlere aldersgruppene. Det gjør de heller ikke for siste faktor som lyder "mulighet til å få nye arbeidsoppgaver hvis du ønsker det". Det er bare når vi studerer forskjeller mellom svarene "i stor grad" og "i noen grad", at vi får er skille. Da ser vi at de aller eldste betydelig sjeldnere enn andre svarer "i stor grad". Men når det gjelder at "du får mulighet til å lære nye ting" og "mulighet til å få nye arbeidsoppgaver hvis du ønsker det", er det en noe lavere andel som opplever det blant de eldste enn blant de yngste. I nedenstående diagrammer viser vi summen av andelene som svarer i liten grad eller slett ikke etter alder

I hvor stor grad opplever du følgende i ditt arbeid?

**** Andeler som svarer i liten grad+slett ikke på "Du får mulighet til å lære nye ting" ****

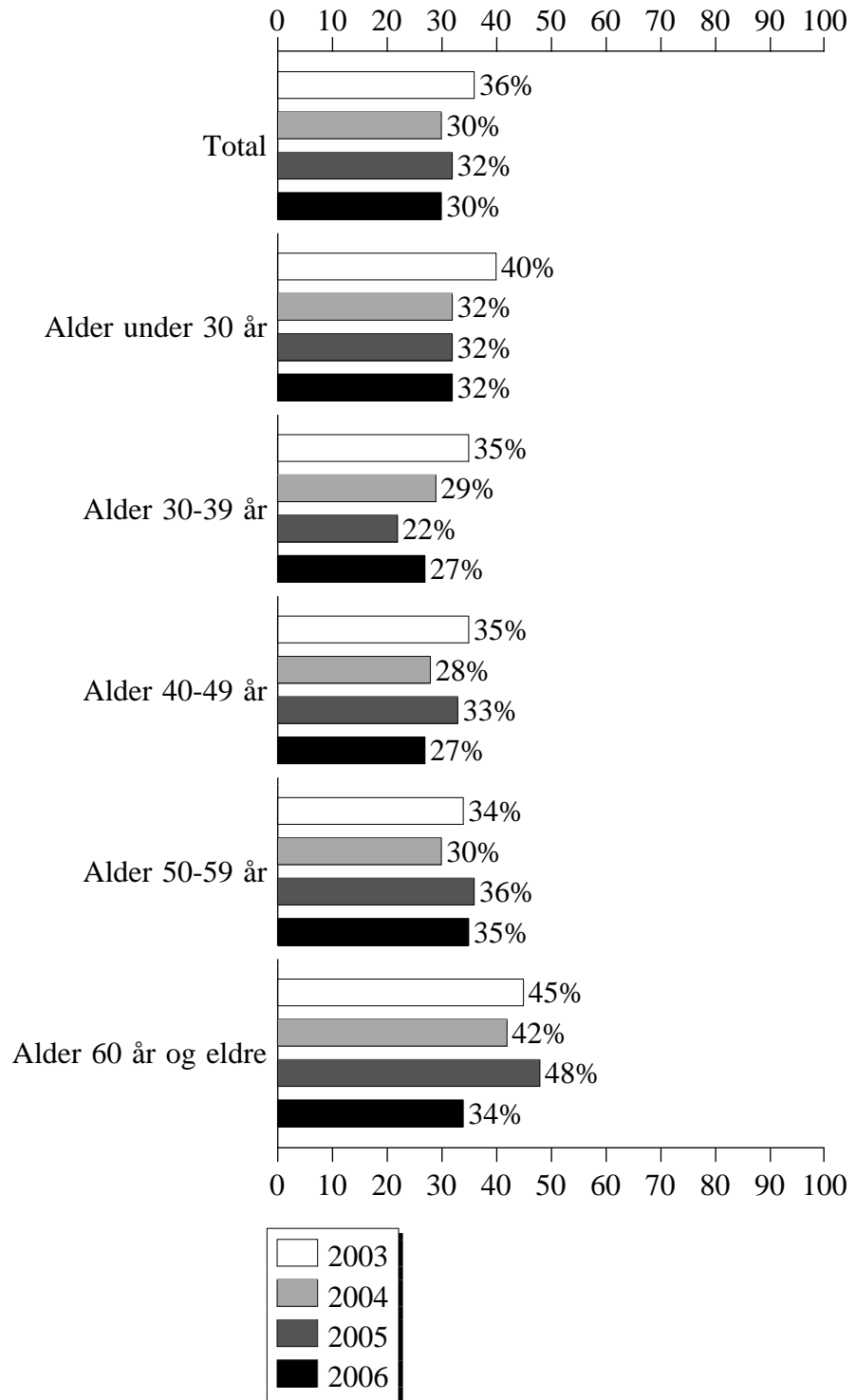


Selv om andelen som opplever dette problemet øker noe ved stigende alder, og er høyest blant de eldste, er det vanskelig å si at problemet er veldig utbredt selv blant de aller eldste.

I nedenstående diagram ser vi andelene som svarer i liten grad eller slett ikke på mulighet til å få nye arbeidsoppgaver hvis du ønsker det, etter alder.

I hvor stor grad opplever du følgende i ditt arbeid?

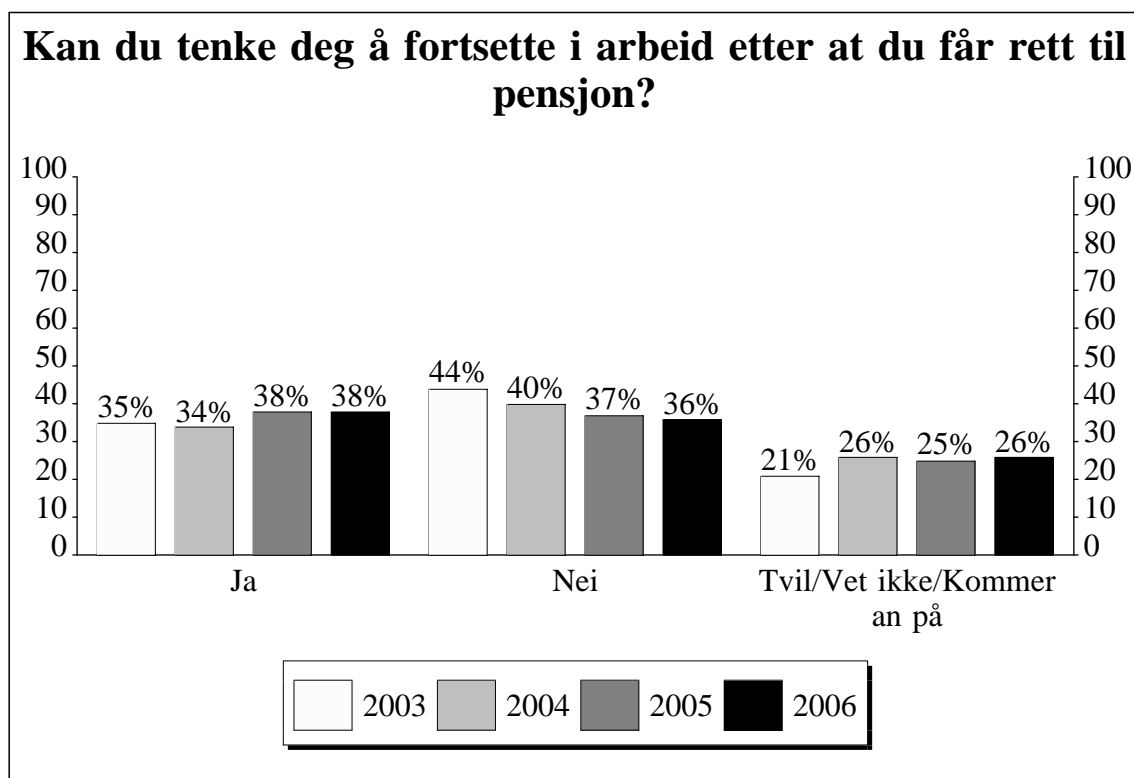
**** Andeler som svarer i liten grad+slett ikke på "Mulighet til å få nye arbeidsoppgaver hvis du ønsker det"**



Her ser vi at andelen som opplever dette problemet er klart høyest innen de to eldste aldersgrupper. Vi måler imidlertid en nedgang på dette problemet innen eldste aldersgruppe. De over 60 år er nå på nivå med aldersgruppen 50-59 år.

HOLDNINGER TIL PENSJONSALDER (Tabell 11-20)

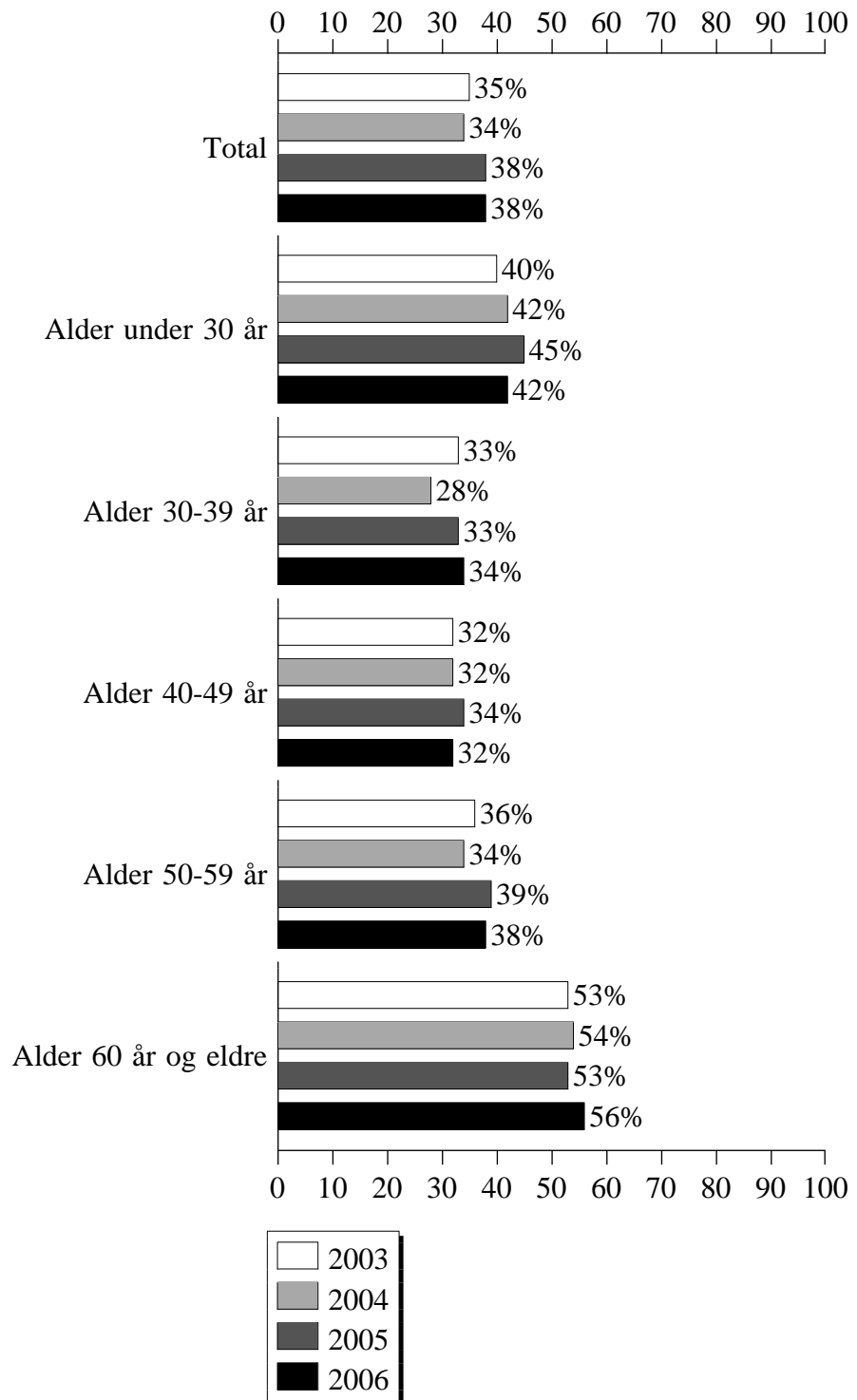
Et av de viktigste siktemålene med denne undersøkelsen er å avdekke hvilke holdninger som knytter seg til å stå i jobben lenge og kanskje helt frem til man har rett til pensjon. Holdningen til når man vil gå av med pensjon har også den siden at noen kanskje ønsker å jobbe etter at de får rett til pensjon. Holdningene til dette spørsmålet fremgår av diagrammet nedenfor.



Det kan kanskje være grunn til å bekymre seg i et seniorpolitisk perspektiv at ikke flere enn 38% av de nåværende yrkesaktive svarer ja på spørsmålet, men andelen er høyere for de to siste årene enn i 2003 og 2004. Det som imidlertid gir grunn til ettertanke, er at hele 56% av arbeidstakere over 60 år svarer ja! Nå skal man huske på at de som står i arbeid i denne aldersgruppen sikkert tilhører den sprekeste og mest vitale delen av befolkningsgruppen over 60 år, men det viser at det åpenbart er et betydelig potensial for norsk arbeidsliv å legge til rette for at de som ønsker det kan fortsette å jobbe utover oppnådd pensjonsalder. Nedenfor viser vi svarene etter alder på de spurte, der vi også ser at det er en økning i ja-andelen innen de to eldste aldersgruppene. De nest eldste økte i fjor og har holdt nivået i år, mens de aller eldste har økt ved årets måling.

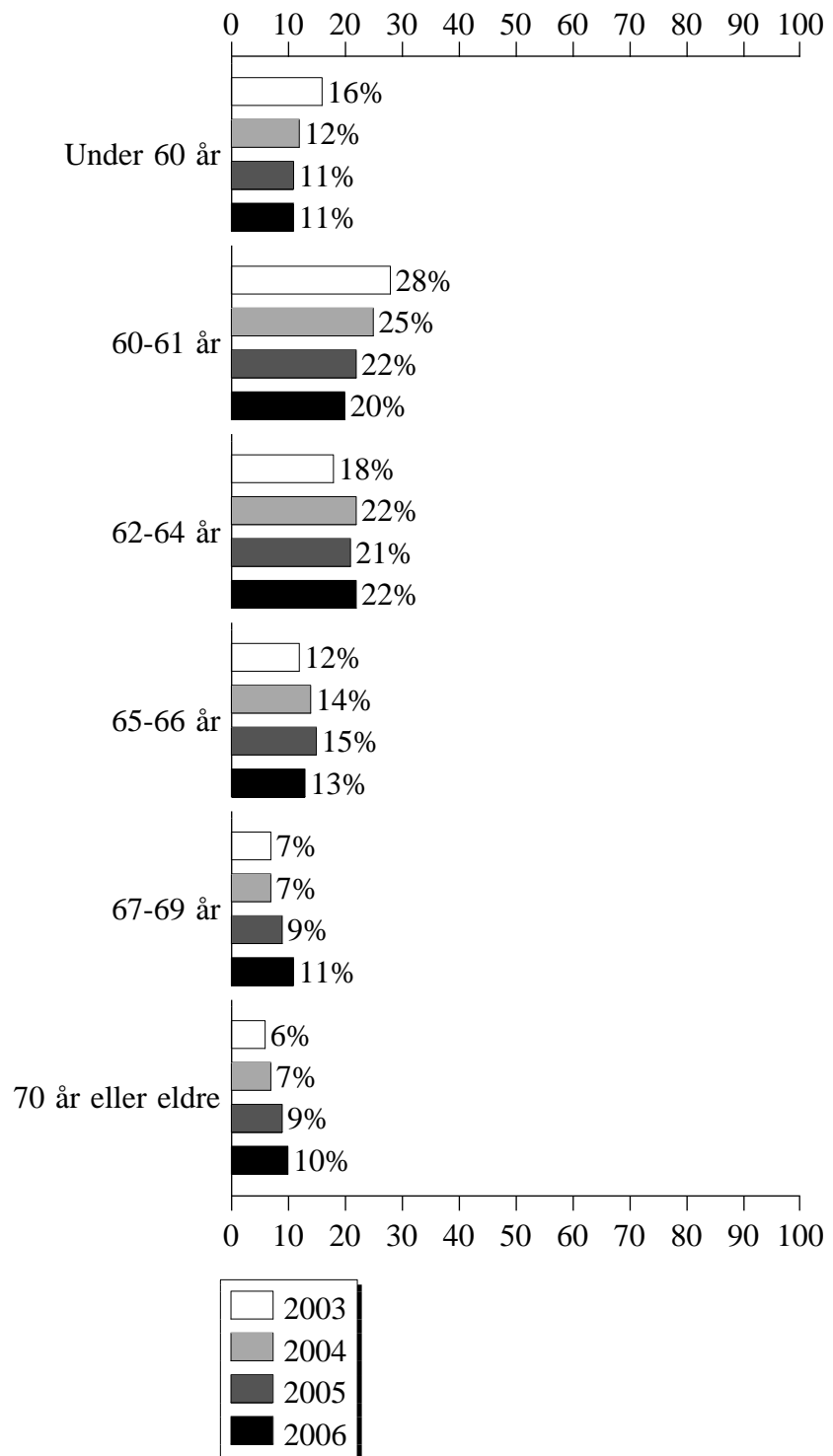
Kan du tenke deg å fortsette i arbeid etter at du får rett til pensjon?

**** Andeler som svarer ja ****



Det inntrykk som beskrives ovenfor gjenspeiler svarene på spørsmålet om når man kunne tenke seg å gå av med pensjon. I nedenstående diagram ser vi at det er betydelig spredning i svar på dette spørsmålet når vi legger hele utvalget til grunn.

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



Gjennomsnitt: 62 år.

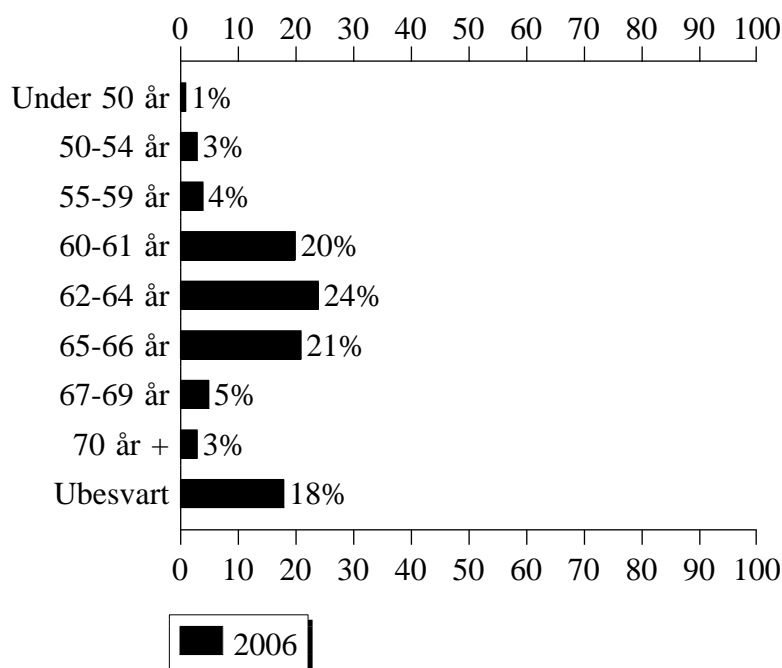
I gjennomsnitt svarer norske yrkesaktive at de kan tenke seg å gå av med pensjon når de er 62 år, hvilket er samme alder som i 2004 og 2005. Denne gjennomsnittsalderen

ligger på 61-63 år blant alle som aldersmessig befinner seg litt på avstand til lovfestet pensjonsalder, men i aldersgruppen over 60 år er gjennomsnittet naturlig nok høyere, nemlig 66 år. Når dette er naturlig, er det fordi vi her har folk som faktisk har passert 60 år, og der mange ikke har umiddelbare planer om å pensjonere seg. Over tid ser det ut til å være en nedgang i andelen som vil gå av tidlig og en tilsvarende økning i andelen som vil gå av ved 67 år eller senere. De som har tjenstepensjon ligger litt lavere (62 i gjennomsnitt) enn de som ikke har tjenstepensjon (63 i gjennomsnitt).

Andelen som har tjenstepensjon er 78% blant alle arbeidstakere. Den er lavest blant de yngste under 30 år (59%), der vi også finner høye andeler med deltidsarbeid, og er høyest blant arbeidstakere i alderen 50-59 år (84%).

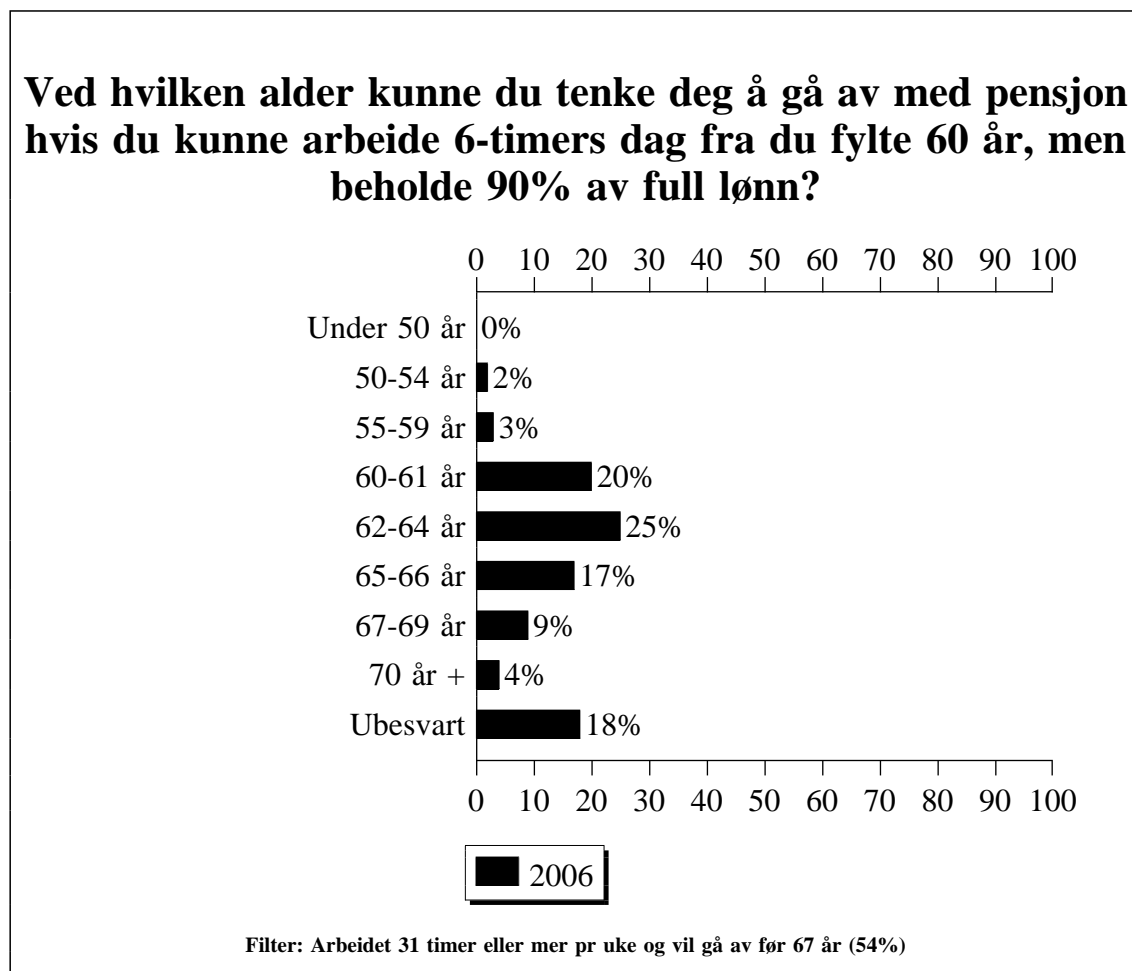
Tre spørsmål som er nye i årets undersøkelse ble stilt til de som arbeider 31 timer eller mer pr. uke (altså 80% av full stilling eller mer) og som svarer at de vil gå av før de er 67 år. Man hadde en hypotese om at betingelsene om arbeidstid og kompensasjon vil kunne påvirke hvor lenge man kan tenke seg å stå i arbeid. I første figur nedenfor viser vi svarfordelingen på hvor lenge man kan tenke seg å være i arbeid dersom man kunne arbeide 6 timers dag fra man fylte 60 år og med tilsvarende reduksjon av lønn, dvs. 80% av full lønn. De fleste svarer mellom 60 år og 66 år, mens gjennomsnittet ligger på 62 år. Siden alle dette spørsmålet er stilt til, allerede har oppgitt at de vil gå av med pensjon før fylte 67 år, kan vi lese av i nedenstående diagram at minst 8% har endret holdning når de får presentert en slik ordning (5% svarer 67-69 år og 3% 70 år +). Dessuten er 18% usikre.

Ved hvilken alder kunne du tenke deg å gå av med pensjon hvis du kunne arbeide 6-timers dag fra du fylte 60 år, med tilsvarende reduksjon av lønn, dvs. 80% av full lønn?



Filter: Arbeidet 31 timer eller mer pr uke og vil gå av før 67 år (54%)

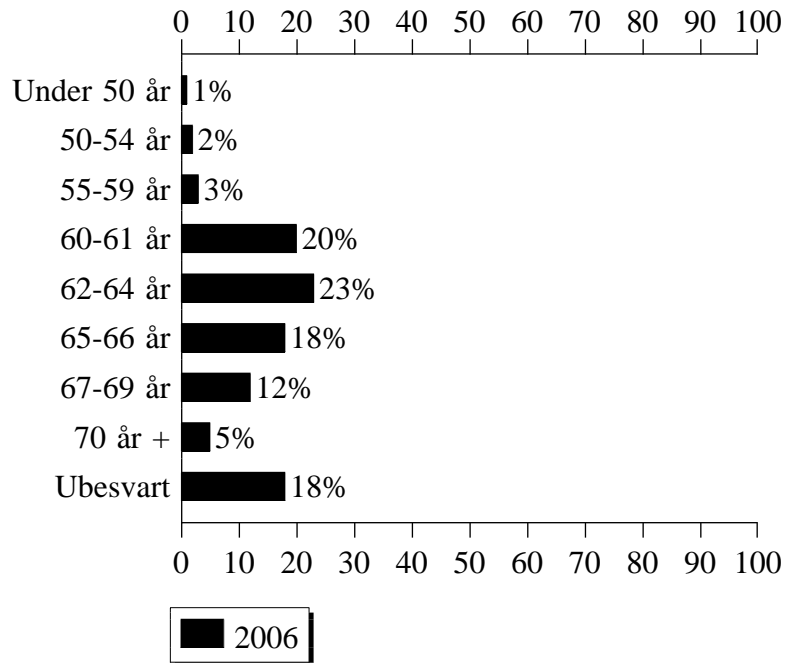
Dersom betingelsene blir litt forbedret på den måten at man fortsatt kan velge å arbeide 6-timers dag fra fylte 60 år, men at man får beholde 90% av full lønn, får vi en litt annen svarfordeling. Når man får beholde litt mer av full lønn, øker gjennomsnittet til en alder av 63 år. Vi ser nedenfor at små justeringer på de ulike alderstrinnene mot høyere alder. Endringene er imidlertid ikke betydelige og de skjer blant arbeidstakere i alle aldre. Andelen som svarer at de vil stå i arbeid minst til de er 67 år, øker med dette fra 8% for forrige alternativ til 13% for dette alternativet.



Siste alternativ de skulle ta stilling til, var om de kunne tenke seg å gå av med pensjon hvis de kunne arbeide 6 timers dag fra de var 60 år og beholde full lønn. Også her er det kun snakk om små justeringer i forhold til de to øvrige. Gjennomsnittet holder seg på 63 år. Andelen som svarer 67 år og eldre er nå oppe på 17%.

Hvis vi studerer de to eldste aldersgruppene, finner vi noen flere som svarer 67-69 år, men justeringene i svarene er så små at de får liten innvirkning på gjennomsnittsalderen. Dette gjelder også for de to eldste aldersgruppene.

**Ved hvilken alder kunne du tenke deg å gå av med pensjon
hvis du kunne arbeide 6-timers dag fra du fylte 60 år og
beholde full lønn?**

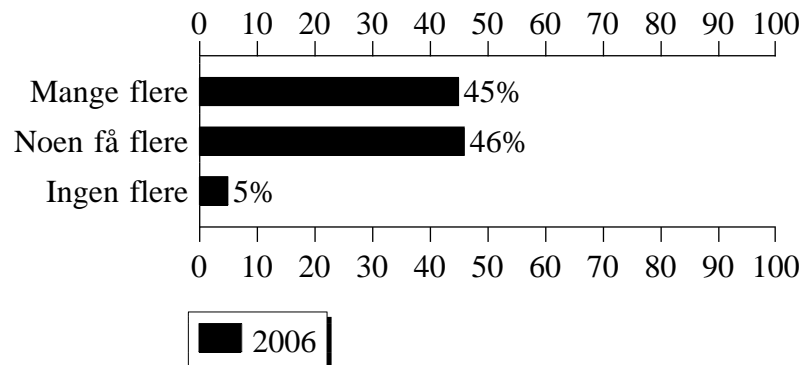


Filter: Arbeidet 31 timer eller mer pr uke og vil gå av før 67 år (54%)

Neste spørsmål er også nytt i år og vi spurte om man tror en slik ordning med redusert arbeidstid vil føre til at mange flere, noen få flere eller ingen flere vil stå i arbeid til de er 67 år. Som vi ser i nedenstående figur, tror nesten alle at ordningen vil ha betydning, men det er delte meninger om man tror det blir mange flere eller bare noen flere som vil benytte seg av ordningen.

Det er foreslått at arbeidstakere over 60 år skal kunne få arbeide 6 timers dag og at de skal beholde 90% av lønnen.

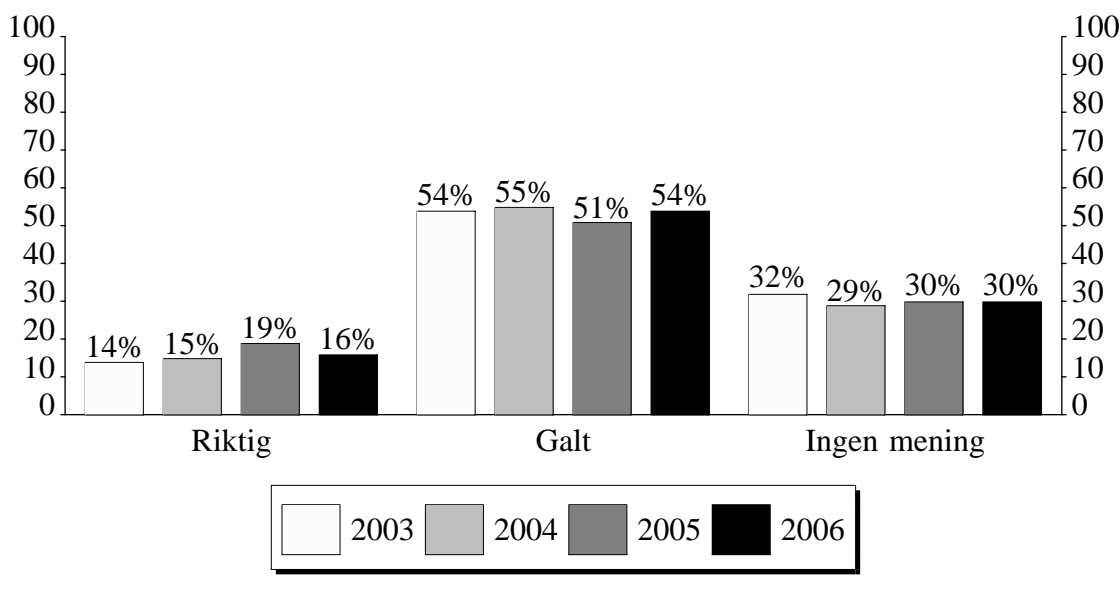
Tror du en slik ordning vil gjøre at mange flere enn i dag vil stå i arbeid til de er 67 år, vil det være noen få flere eller tror du ingen flere vil stå i arbeid til de er 67 år på grunn av en slik ordning?



Vi oppfatter disse svarene som en meget positiv respons på forslaget.

Man kan tenke seg at et motiv for å stå i jobb helt frem til lovfestet pensjonsalder er påvirket av forventninger om pensjonens størrelse. Dette var bakgrunnen for at vi spurte om de som går av med pensjon før vanlig pensjonsalder skal få lavere pensjon. Som vi ser av nedenstående diagram, er meningene først og fremst delte, men de viser også at forholdsvis få har tatt inn over seg at selve grunnlaget for pensjon er at det betales inn pensjonsinnskudd gjennom et langt yrkesliv.

Noen mener at de som går av med alderspensjon før vanlig pensjonsalder skal ha lavere pensjon resten av livet. Mener du dette er riktig eller galt eller har du ingen mening om dette?

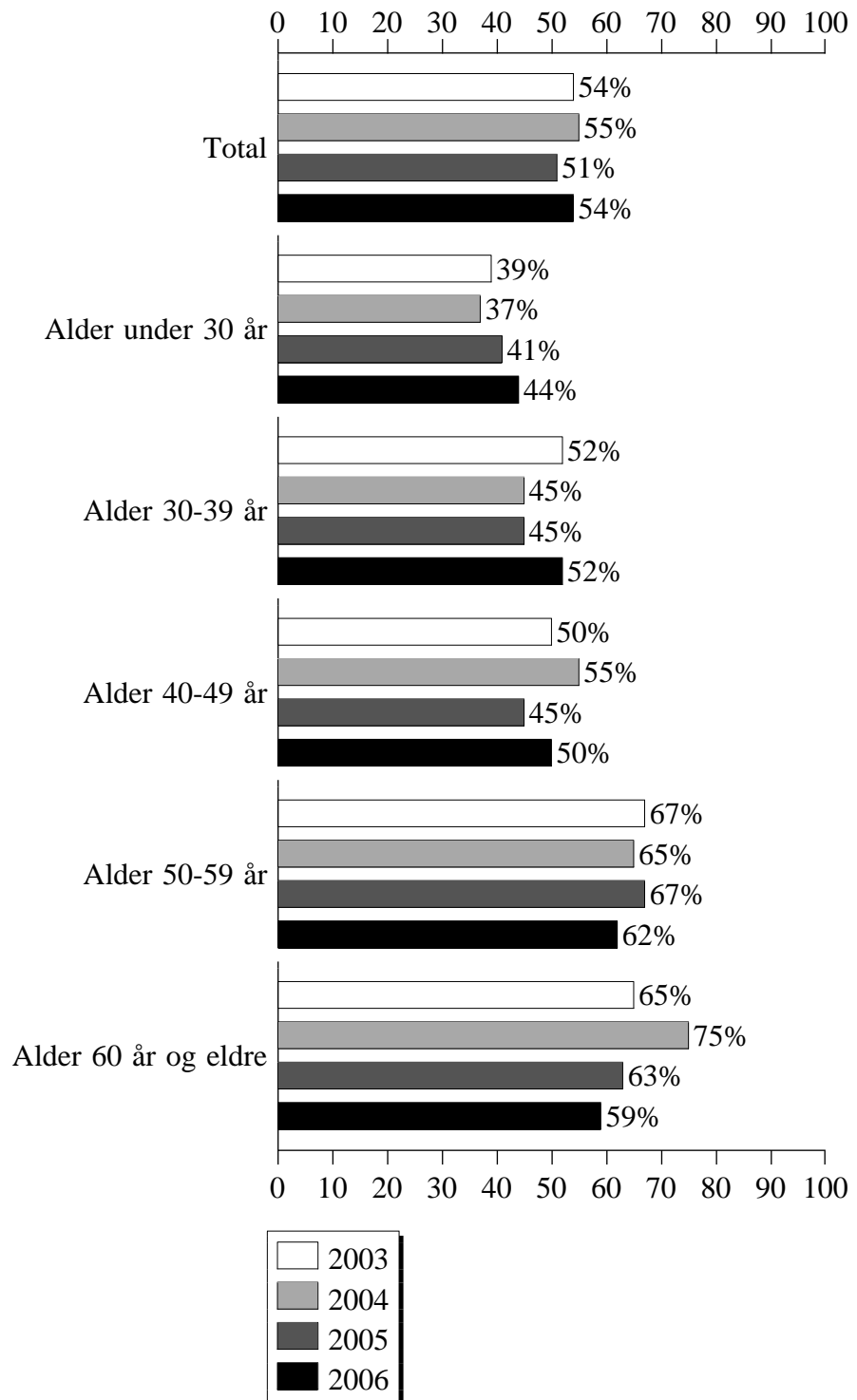


Andelen som mener det er riktig er forholdsvis lav, og etter at denne andelen økte litt i fjor, har den nå gått tilbake til nesten samme nivå som for to år siden.

Etter vår mening avdekker dette spørsmålet betydelig mangel på forståelse for at det kan være en sammenheng mellom hvordan pensjonsgrunnlag opparbeides og størrelsen på pensjonen. Denne manglende forståelsen kan imidlertid være uttrykk for et politisk standpunkt i tråd med den likhetstankegang som preger nordmenn flest. Som vi ser i nedenstående diagram, er det en bekymringsfull stor andel som mener at det er galt at de som går av tidlig skal få lavere pensjon og denne andelen er særlig stor innen de to eldste aldersgruppene. Denne tilsynelatende solidariteten kan virke befordrende på lysten til å gå av med pensjon tidlig.

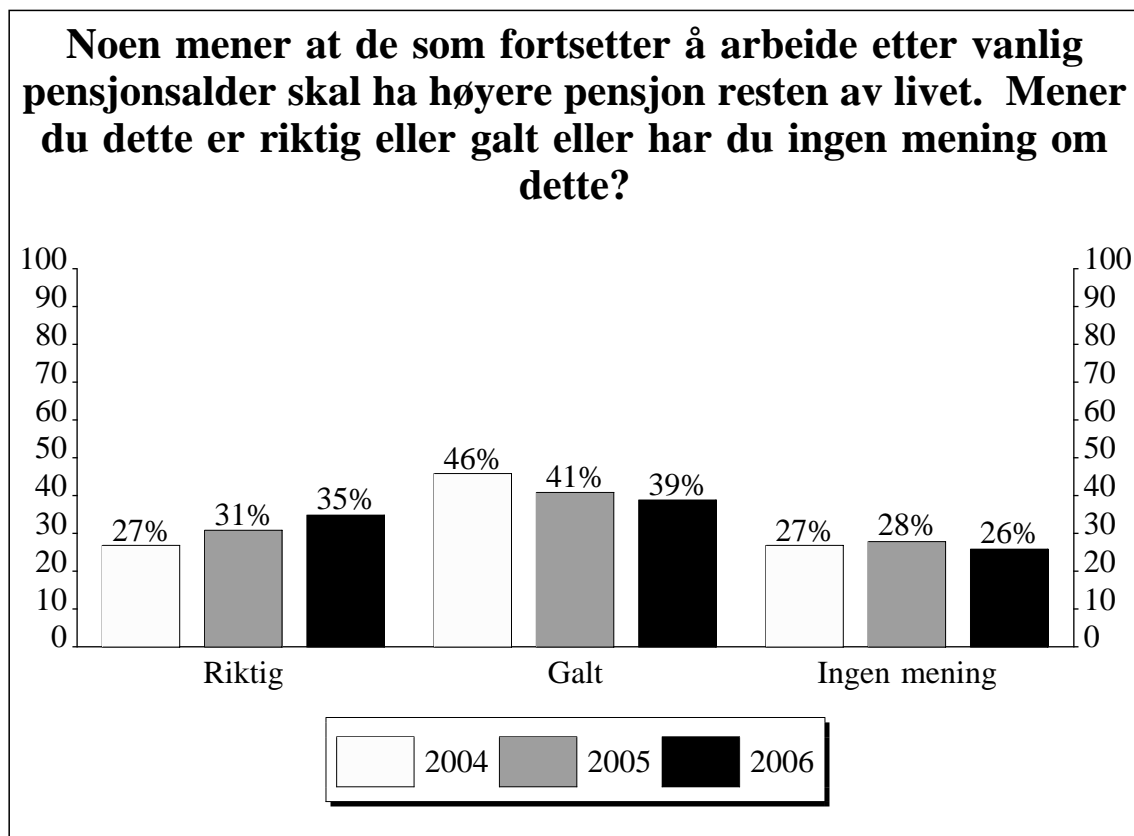
Noen mener at de som går av med alderspensjon før vanlig pensjonsalder skal ha lavere pensjon resten av livet. Mener du dette er riktig eller galt eller har du ingen mening om dette?

**** Andeler som svarer galt ****



Som vi ser, skiller senioren seg ut på dette spørsmålet, selv om det er høye andeler som har denne holdningen innenfor samtlige aldersgrupper. Svarene her avdekker en forståelse som virker imot de seniorpolitiske målsettingene, men andelen er synkende.

Et nytt spørsmål i 2004 måler holdning til effekter på pensjonens størrelse for dem som arbeider utover vanlig pensjonsalder. I diagrammet nedenfor er det interessant at det er mange som mener at de som fortsetter å arbeide skal få høyere pensjon.

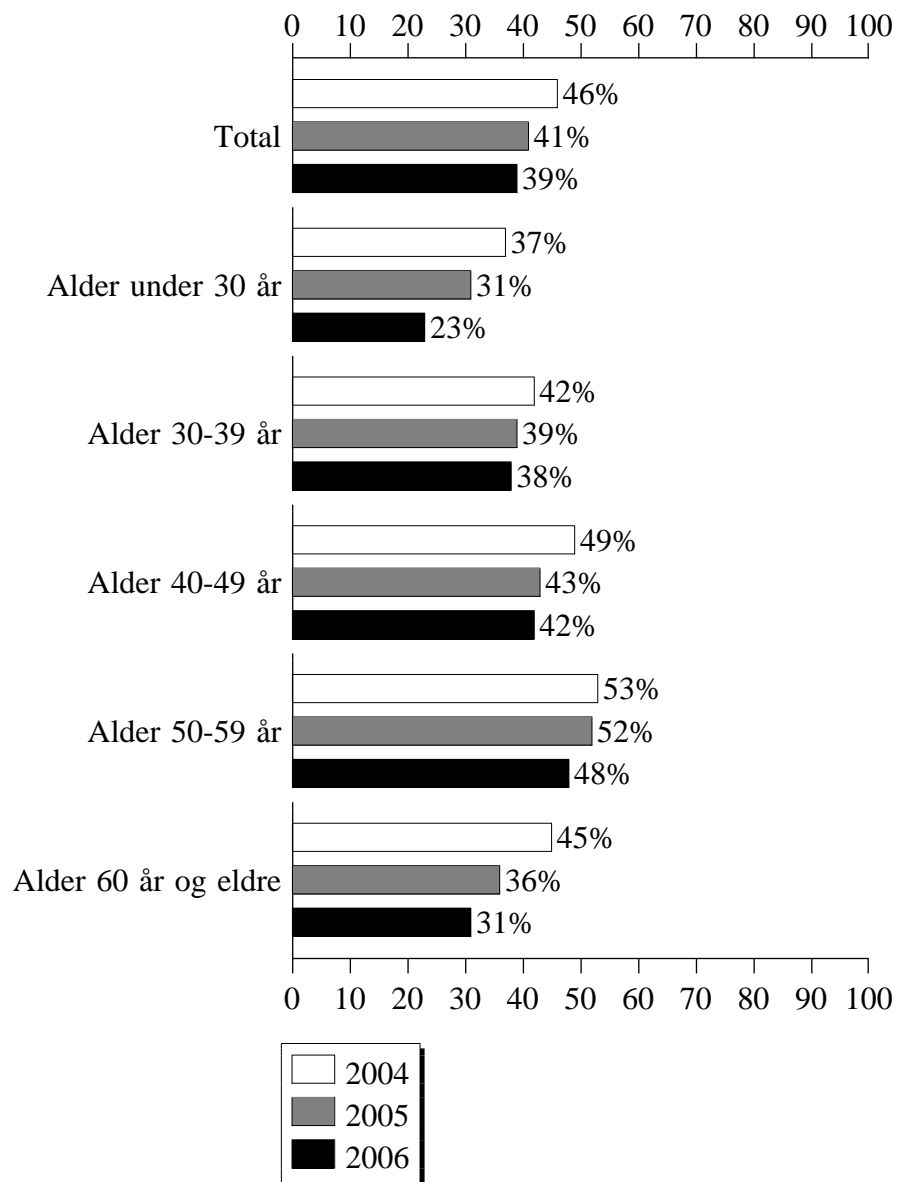


Selv om holdningene til dette spørsmålet er noe anderledes enn til det forrige spørsmålet, avdekker det igjen betydelig mangel på forståelse for at det kan være en sammenheng mellom hvordan pensjonsgrunnlag opparbeides og størrelsen på pensjonen. Endringen over tid er imidlertid positiv dersom man ønsker at de skal ha høyere pensjon.

Som vi ser i nedenstående diagram, er det bemerkelsesverdig små forskjeller i svar mellom aldersgruppene, men siden 2004 har avstanden økt mye mellom de i alderen 50-59 år og de eldste. Mens de i 50-årene ikke har endret så mye holdning, har andelen blant de over 60 år som mener det er galt, gått betydelig ned i perioden siden første måling.

Noen mener at de som fortsetter å arbeide etter vanlig pensjonsalder skal ha høyere pensjon resten av livet. Mener du dette er riktig eller galt eller har du ingen mening om dette?

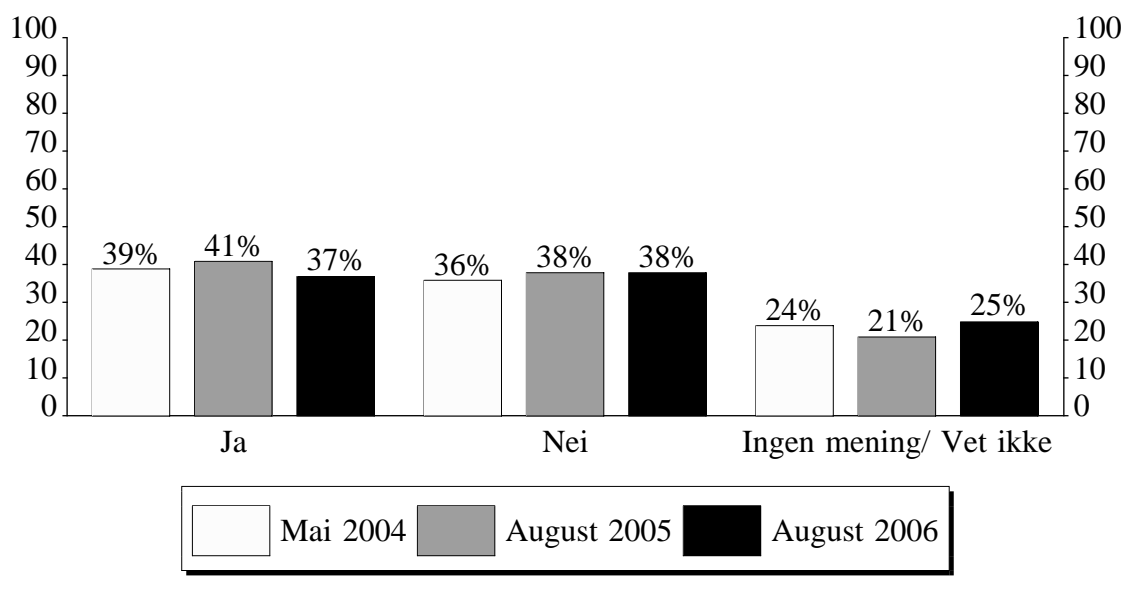
**** Andeler som svarer galt ****



Vi ser at de eldste skiller seg fra flertallet med en lavere andel som mener det er galt.

Vi har også målt holdningen til om det bør være en øvre aldersgrense for hvor lenge en arbeidstaker skal ha rett til å fortsette i yrkeslivet. Dette spørsmålet ble første gang stilt i en omnibusundersøkelse i mai 2004 og det gir oss mulighet til å se holdningene to år tilbake blant dem som er yrkesaktive.

Mener du det bør være en øvre aldersgrense for hvor lenge en arbeidstaker skal ha rett til å fortsette i yrkeslivet, eller har du ikke gjort deg opp noen bestemt mening om dette?



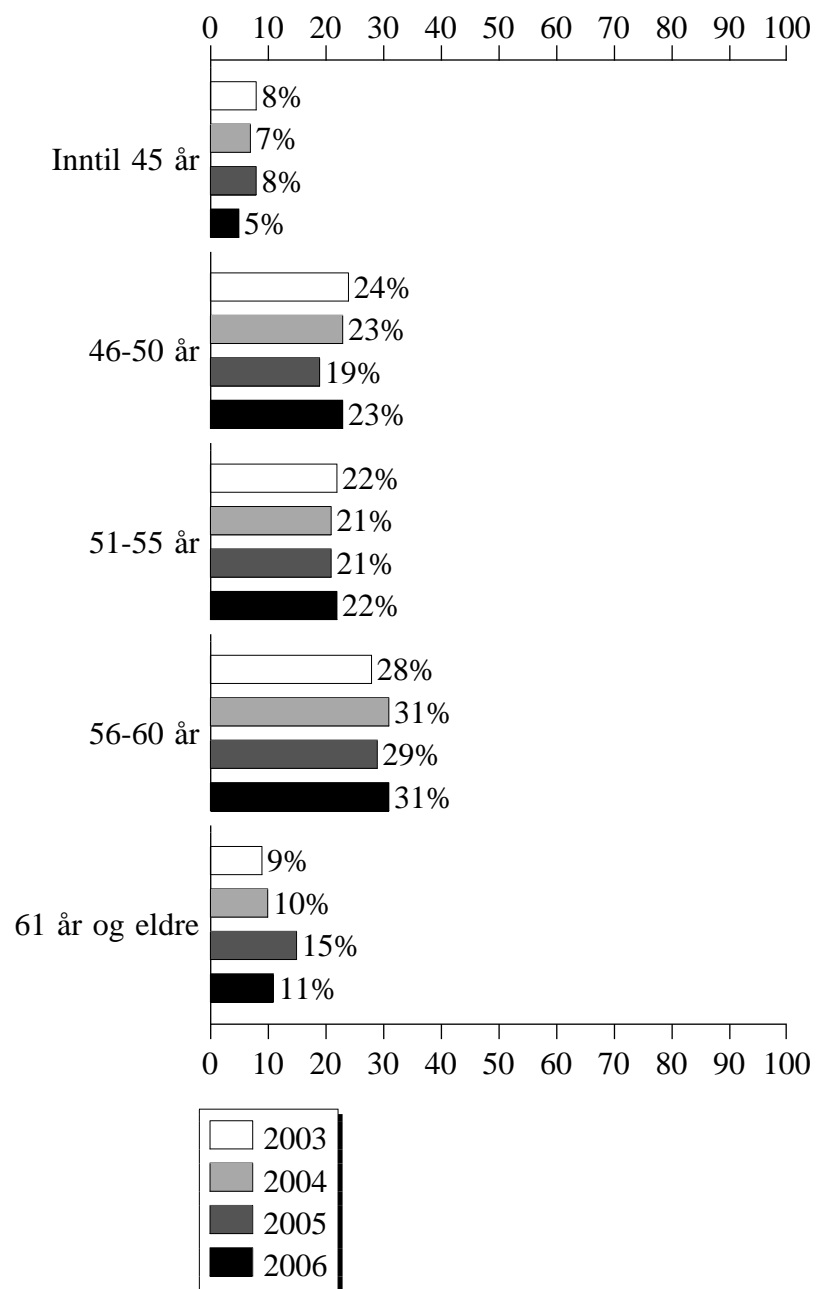
Vi ser at holdningene er stabile i hele 2-årsperioden og at de yrkesaktive er svært delt i spørsmålet. Det er interessant å konstatere at andelen som mener det bør være en øvre aldersgrense, er temmelig lik innen de ulike aldersgruppene. Forskjeller mellom aldersgruppene består i at de aller yngste oppgir litt oftere enn andre at de ikke har noen mening om dette. Dette er trolig nok et uttrykk for at de eldre vi spør er de sprekeste, og at de gjerne vil kunne jobbe så lenge helsen holder.

Å BLI ELDRE I ARBEIDSLIVET (Tabell 21-23)

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 tidligere undersøkelser.

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

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



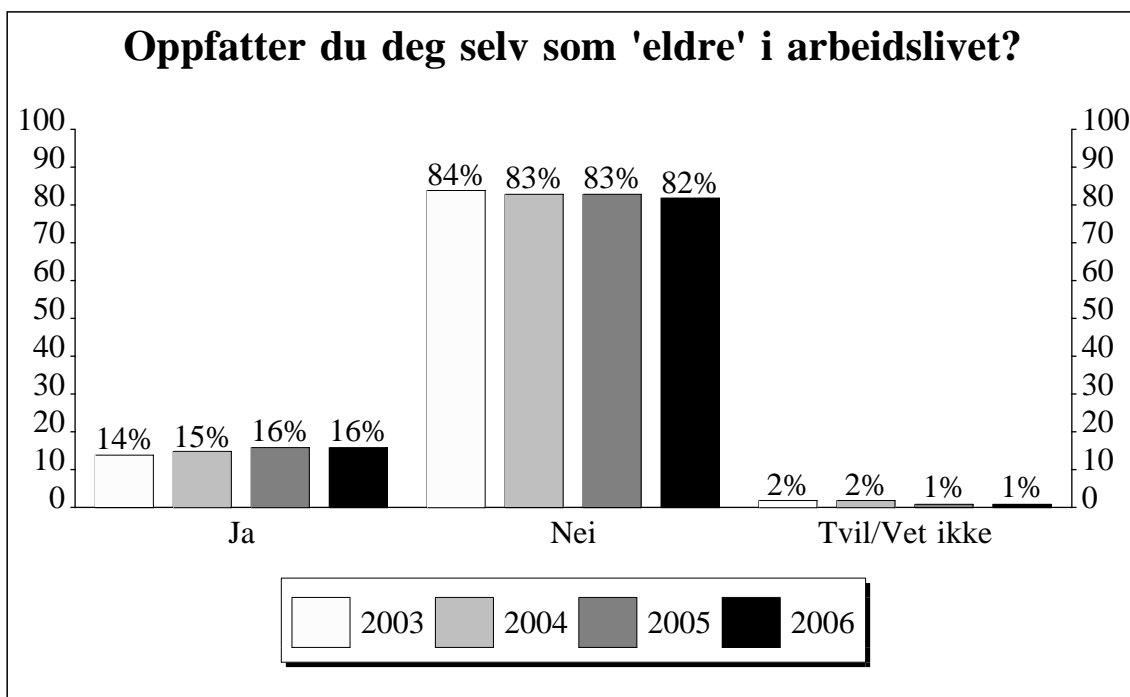
Gjennomsnitt: 56 år.

Som vi ser er det forholdsvis store andeler som svarer aldersgruppene mellom 46 år og 60 år. I gjennomsnitt er det alderen 56 år som er grensen for å bli ansett som eldre i arbeidslivet, hvilket er samme alder som ved målinger både i fjor og for to år siden.

Det er interessant å merke seg at det ikke hersker nevneverdig uenighet om når man blir eldre i arbeidslivet mellom unge og eldre. Også dette fenomenet stemmer overens med det vi fant ved tidligere undersøkelser. Svarene innen de ulike aldersgrupper, gir

ikke noe systematisk forskjell mellom unge og eldre. De aller yngste og de i alderen 40-49 år, har et gjennomsnitt på 57 år, mens de øvrige aldersgruppene har et gjennomsnitt på 55 år.

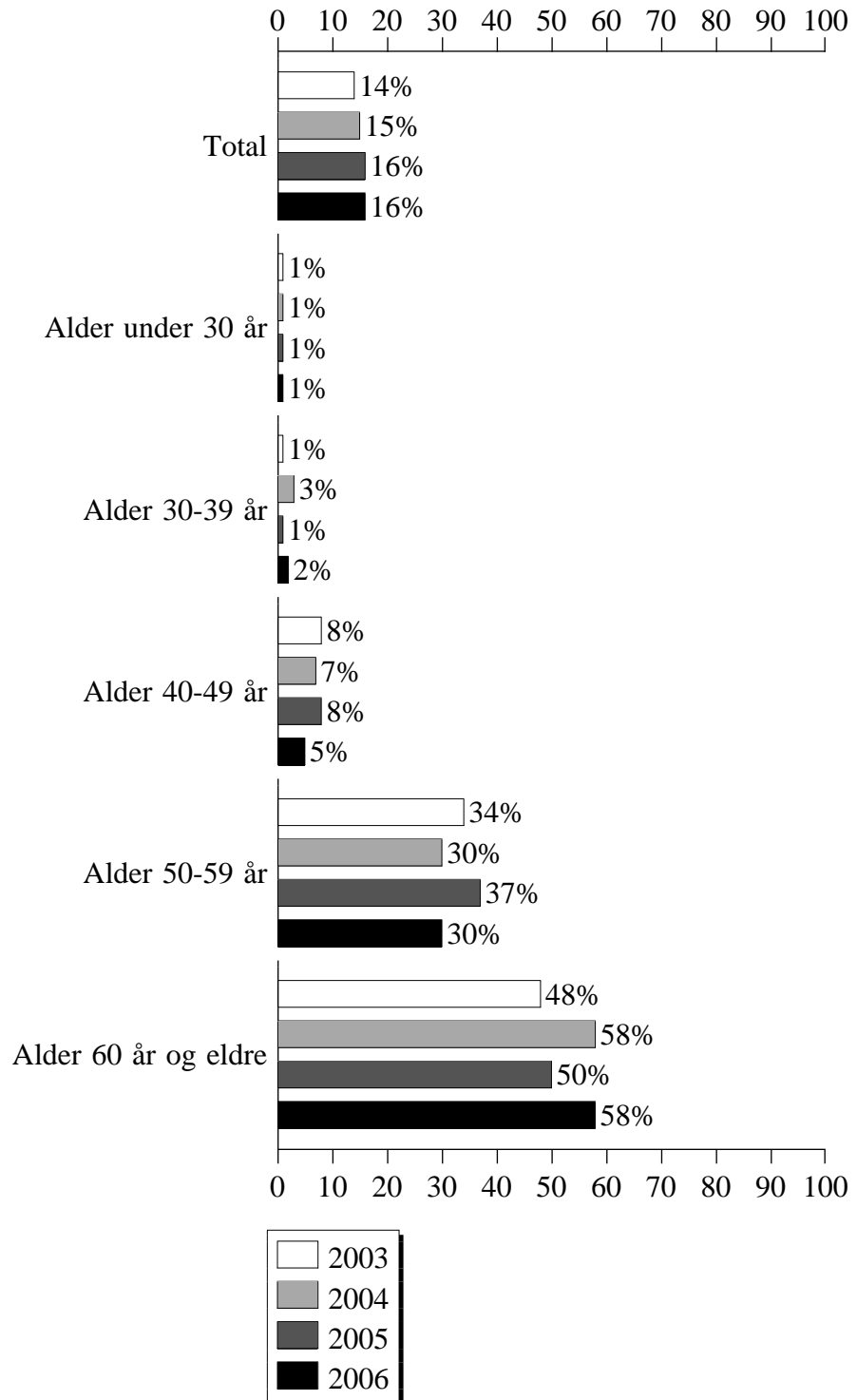
Det neste spørsmålet skulle avdekke utbredelsen av en følelse som kan representere et seniorpolitisk problem, nemlig om man oppfatter seg selv som eldre i arbeidslivet. I nedenstående diagram fremgår at 16% av hele arbeidsstyrken oppfatter seg som eldre. Dette er nøyaktig samme andel som for et år siden og som vi ser, måler vi ikke signifikante endringer over den tiden vi har gjennomført undersøkelsen.



Naturlig nok er det store variasjoner i svar i forhold til hvor gamle de som blir spurt er. Vi vil tro at nedenstående diagram belyser ganske tydelig når følelsen av å være eldre i arbeidslivet inntreffer.

Oppfatter du deg selv som 'eldre' i arbeidslivet?

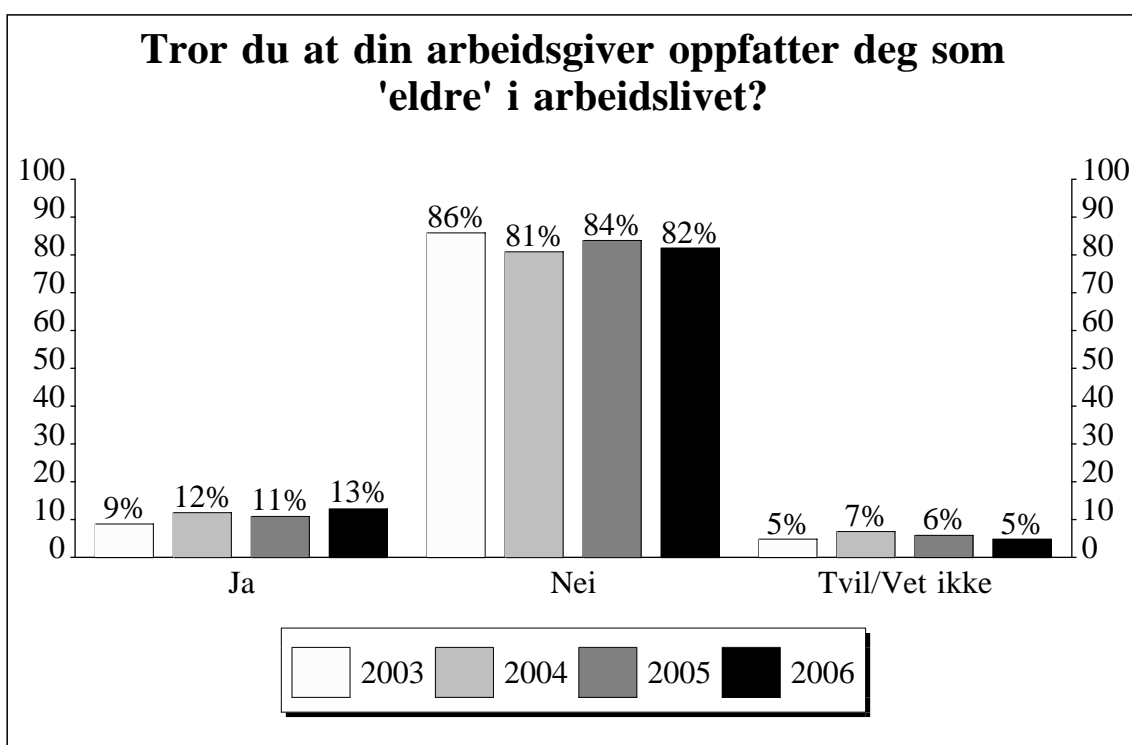
**** Andeler som svarer ja ****



Det som kanskje er overraskende er at ikke flere enn 58% av de som er over 60 år føler seg som eldre i arbeidslivet. Nettopp denne oppfatningen kan være forklaringen på hvorfor de fortsatt står i arbeid. Vi merker oss imidlertid at andelen av de eldste som

føler seg eldre varierer med ca. 10 prosentpoeng fra år til år, men vi minner om at feilmarginene er store innen denne undergruppen.

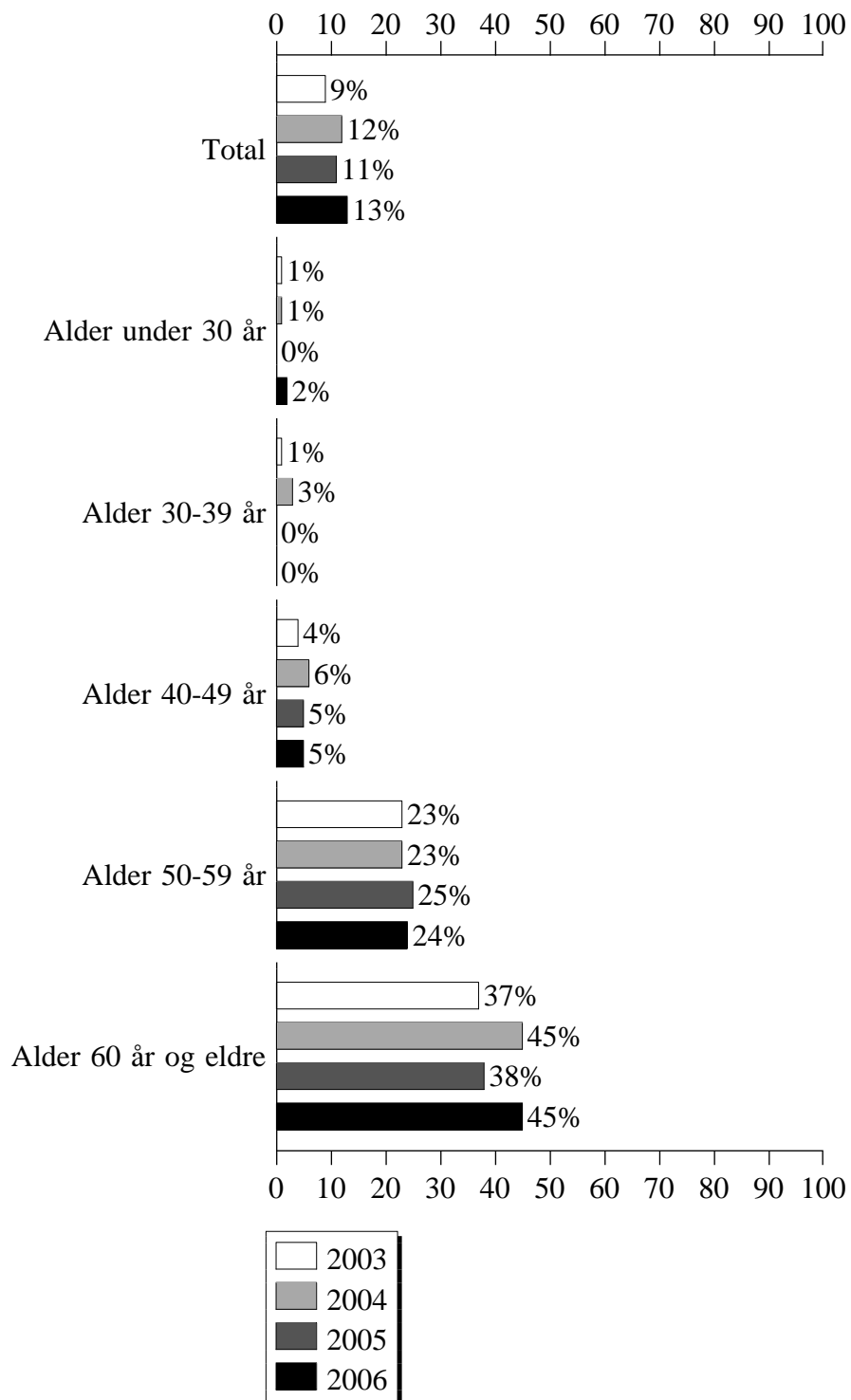
En ting kan kanskje være å føle seg forholdsvis ung i arbeidslivet. Noe annet og sannsynligvis negativt vil det være å tro at arbeidsgiveren oppfatter deg som eldre. Dette vil trolig i mange tilfeller bli oppfattet som et visst press for å slutte i jobben. I nedenstående diagram fremgår at 13% av hele arbeidsstyrken tror at arbeidsgiveren oppfatter dem som eldre i arbeidslivet, altså en lavere andel enn dem som oppfattet seg selv som eldre. Dette er bare 2 prosentpoeng høyere andel enn i fjor og i 2004.



Naturlig nok er det også her store variasjoner i svar i forhold til hvor gamle de som blir spurt er. Av nedenstående diagram ser vi ikke umiddelbart at det er noe utbredt problem at arbeidsgiverne oppfatter arbeidstakerne å være eldre i arbeidslivet.

Tror du at din arbeidsgiver oppfatter deg som 'eldre' i arbeidslivet?

**** Andeler som svarer ja ****



Igjen vil vi uttrykke en viss overraskelse over at "bare" 45% av de eldste tror at arbeidsgiverne oppfatter dem som eldre i arbeidslivet, men vi ser at andelen svinger

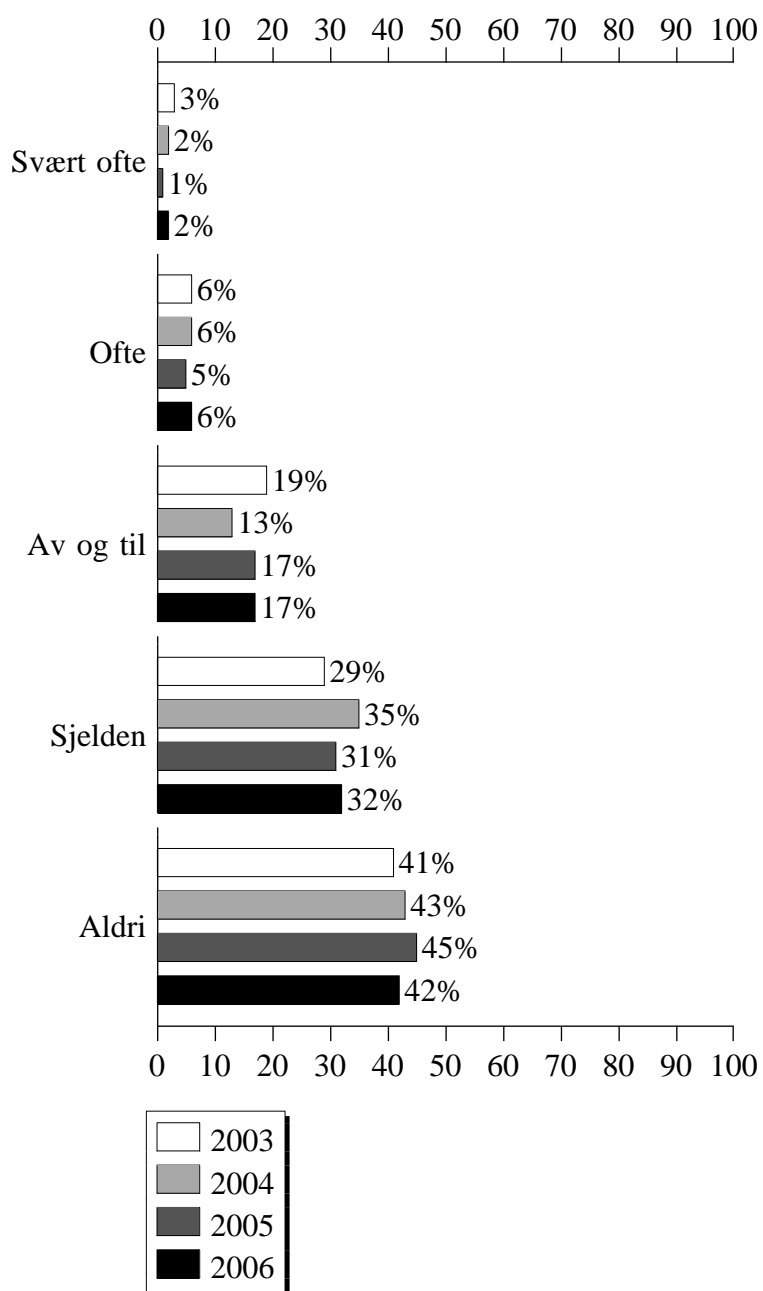
fra år til år. Rent demografisk og relativt sett er det ingen tvil om at alle arbeidstakere over 60 år utgjør den eldste delen av arbeidsstokken. At en 60-åring oppfatter seg som eldre eller at en arbeidsgiver oppfatter en 60-åring som eldre, behøver ikke bety noe sterkt negativt, men snarere en konstatering av et faktum.

DISKRIMINERING I ARBEIDSLIVET (Tabell 24-25)

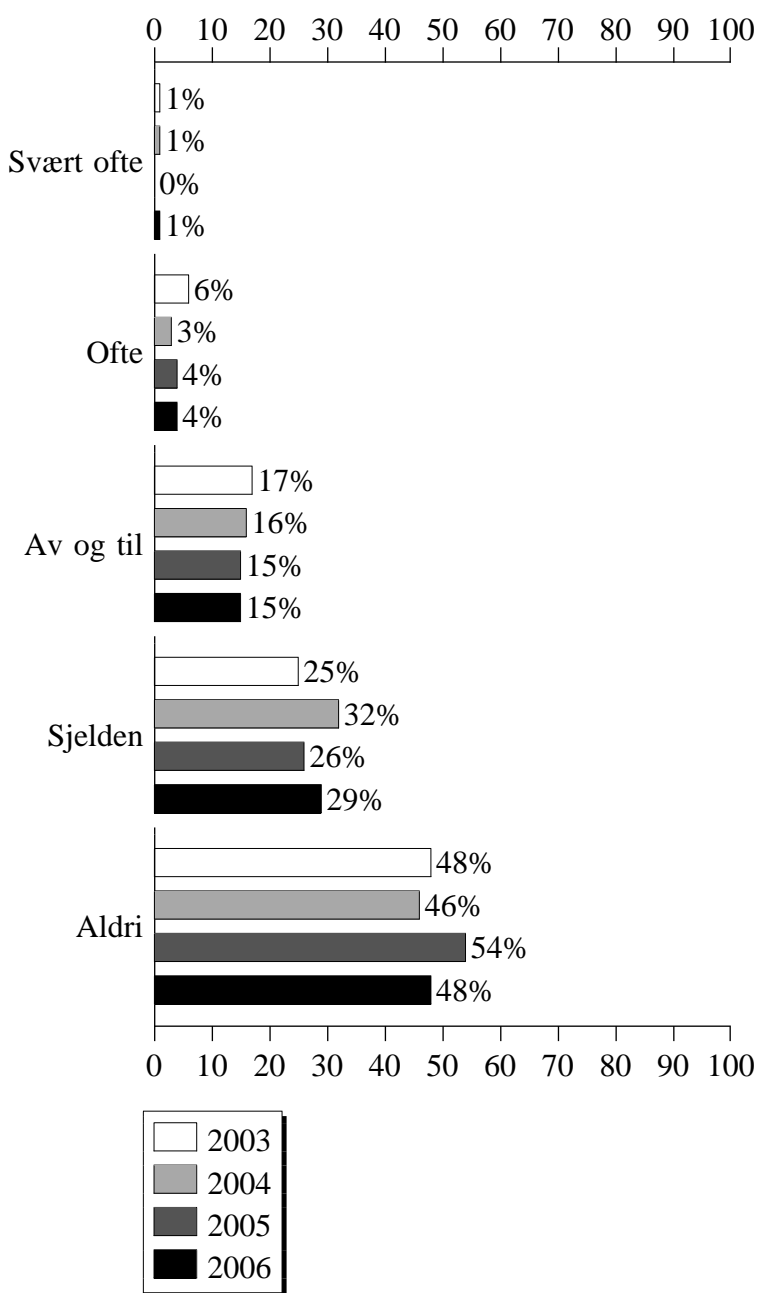
Et viktig mål for seniorpolitikken er å redusere diskriminering av arbeidstakere på grunn av alder. Derfor er det naturlig å registrere i dette seniorpolitiske barometeret hvor utbredt aldersdiskriminering er i arbeidslivet og hvem som opplever det. Når vi spør om dette, spør vi samtidig om man har opplevd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

Som vi ser av diagrammene 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 sterkt utbredt og hyppig problem og det synes heller ikke å være mer utbredt enn kjønnsdiskriminering, snarere tvert imot. Men hvis vi tar med de som har opplevd at slik diskriminering foregår av og til, kan vi fastslå at så mange som 20% av arbeidstakerne har opplevd at aldersdiskriminering foregår. Dette er omtrent det samme vi har målt de to siste årene (20% i 2004 og 19% i fjor). 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. I denne forbindelse kan vi referere til en tidligere undersøkelse MMI gjorde for SSP i mai 2002, der 33% av de yrkesaktive oppga at de tror aldersdiskriminering foregår svært ofte eller ofte.

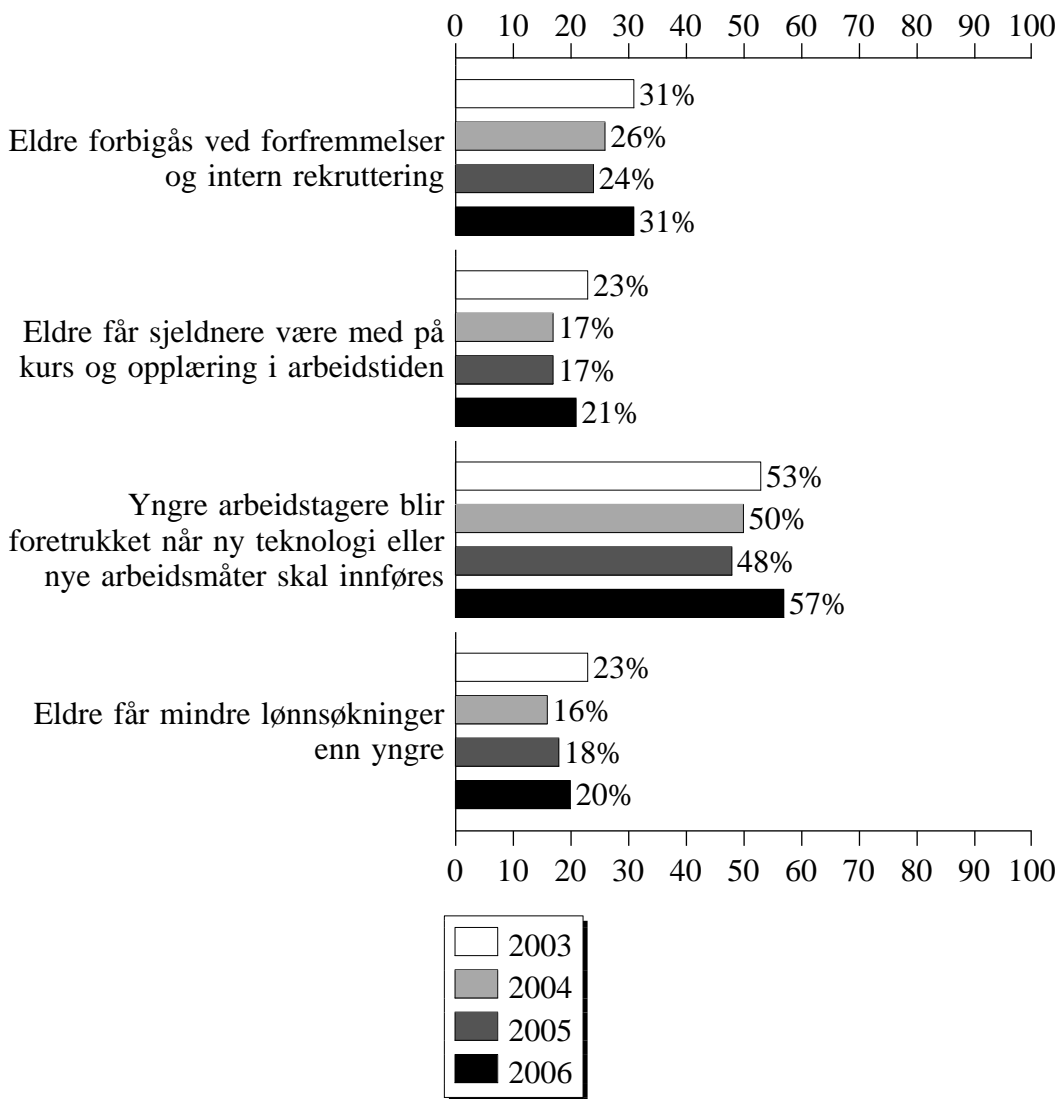
Slik spørsmålet er stilt, er det ingen åpenbar grunn til at svarene skal variere etter alder, skjønt noen vil vel kunne mene at man blir mer vár for aldersdiskriminering når man begynner å trekke på årene. I denne undersøkelsen er det ingen systematiske sammenhenger av denne typen.

Vi stilte et annet spørsmål om diskriminering for å måle hvor utbredt ulike diskriminerende handlinger var. 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.

Hvor ofte har du opplevd at de forholdene jeg nå skal lese opp skjer i arbeidslivet?

**** Andeler som svarer svært ofte + ofte + av og til ****



Ovenstående resultater viser at alle de fenomenene vi spør om er ganske utbredt, og kanskje litt mer utbredt enn i de to foregående årene. Det er særlig at yngre arbeidstagere blir foretrukket når ny teknologi eller nye arbeidsmåter skal innføres som mange har opplevd. Vi konstaterer vi at hele 36% av de yrkesaktive svarer svært ofte eller ofte. Tar vi med de som svarer av og til, må vi erkjenne at så mange som 57% har opplevd dette. På dette spørsmålet er det ingen systematiske forskjeller i svar mellom aldersgruppene.

Når det gjelder de tre øvrige formene for diskriminering, som altså totalt sett er noe mindre utbredt, finner vi en systematikk i svarene på den måten at de eldste arbeidstakerne har opplevd disse noe oftere enn de som er yngre.

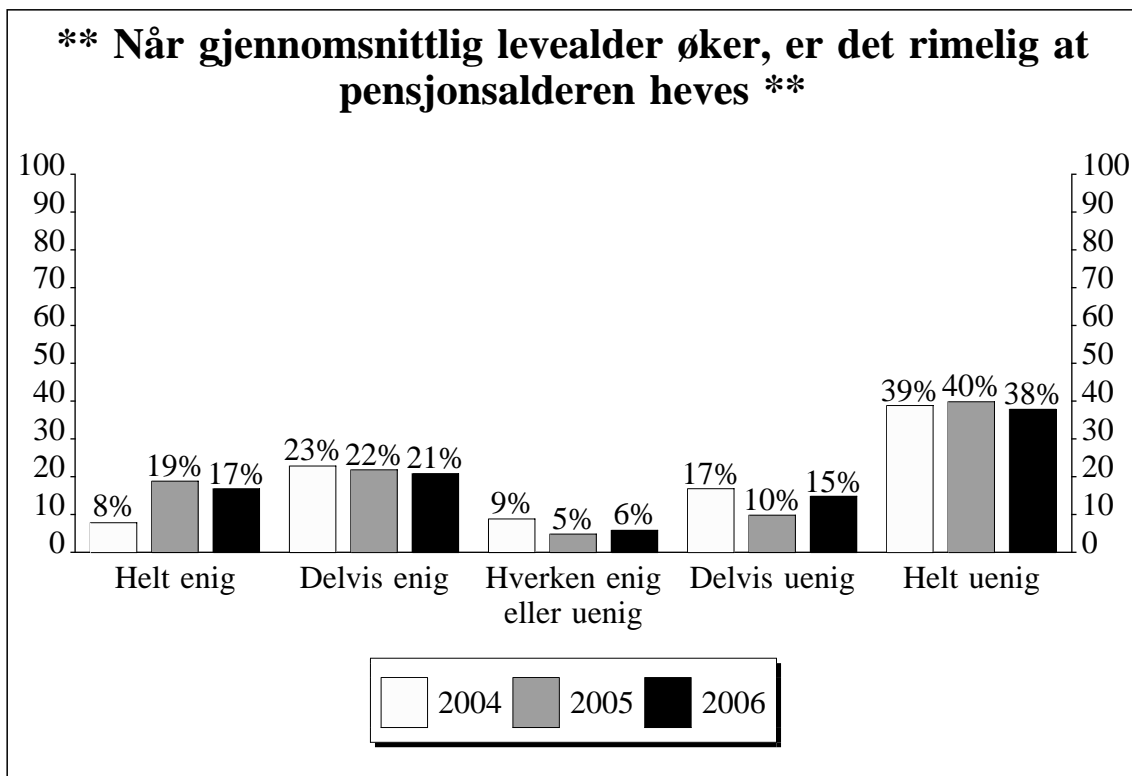
SENIORPOLITISKE HOLDNINGER (Tabell 26)

Gjennom forarbeidet til denne undersøkelsen, ble det drøftet en rekke problemstillinger som har seniorpolitisk betydning. To slike problemstillinger ble tatt med for første gang i 2004 og i 2005-undersøkelsen ble det utvidet med ytterligere noen. 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**

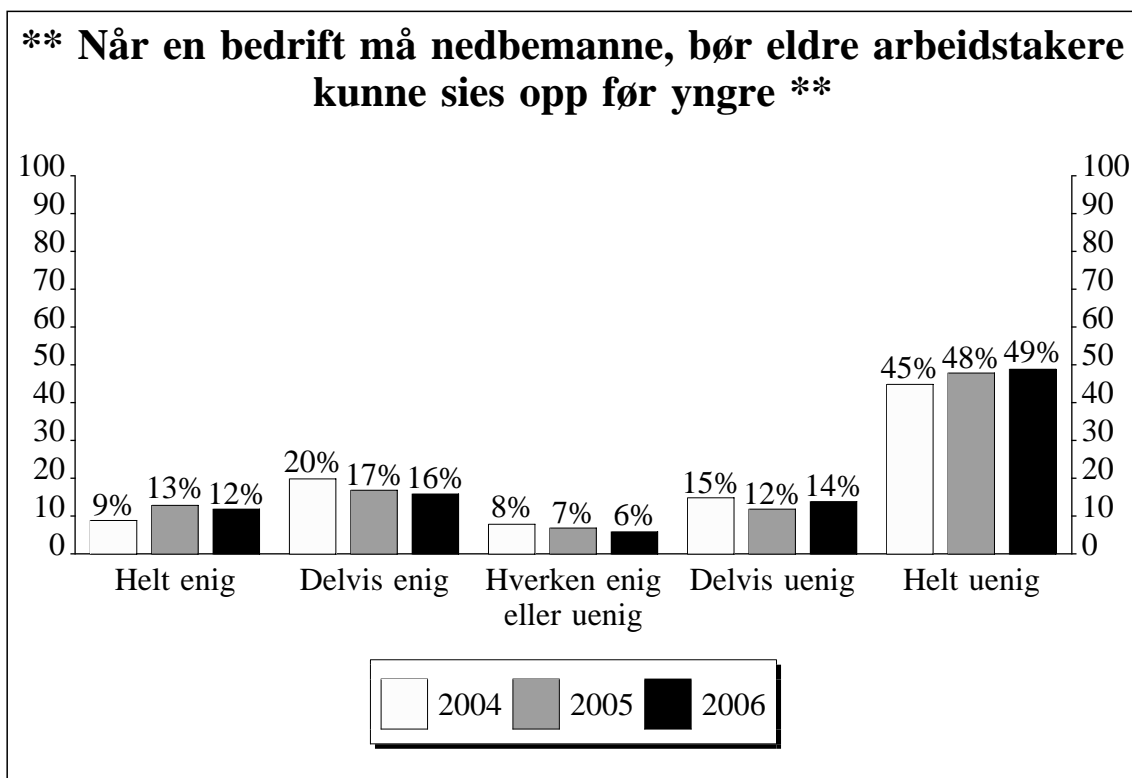
Før vi ser på resultatene, vil vi henlede oppmerksomheten mot et problem som reises ved bruk av denne spørremetoden. Det viser seg nemlig at folk har en tendens til å si seg mer enig enn de er, spesielt når det dreier seg om påstander om forhold de ikke har særlig sterke meninger om. Denne "enig-effekten" 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 "**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. På den annen side vet jo alle fagfolk at økende levealder vil bety forlenget pensjonstilværelse og derved større pensjonsutgifter. Som vi ser av nedenstående diagram, er svarene delte. Mens 38% er enige i påstanden, er det et flertall på 53% som er uenige. Mens vi ifjor så at vi hadde en betydelig holdningsdreining i retning av aksept av påstanden, har vi nå en liten justering tilbake.



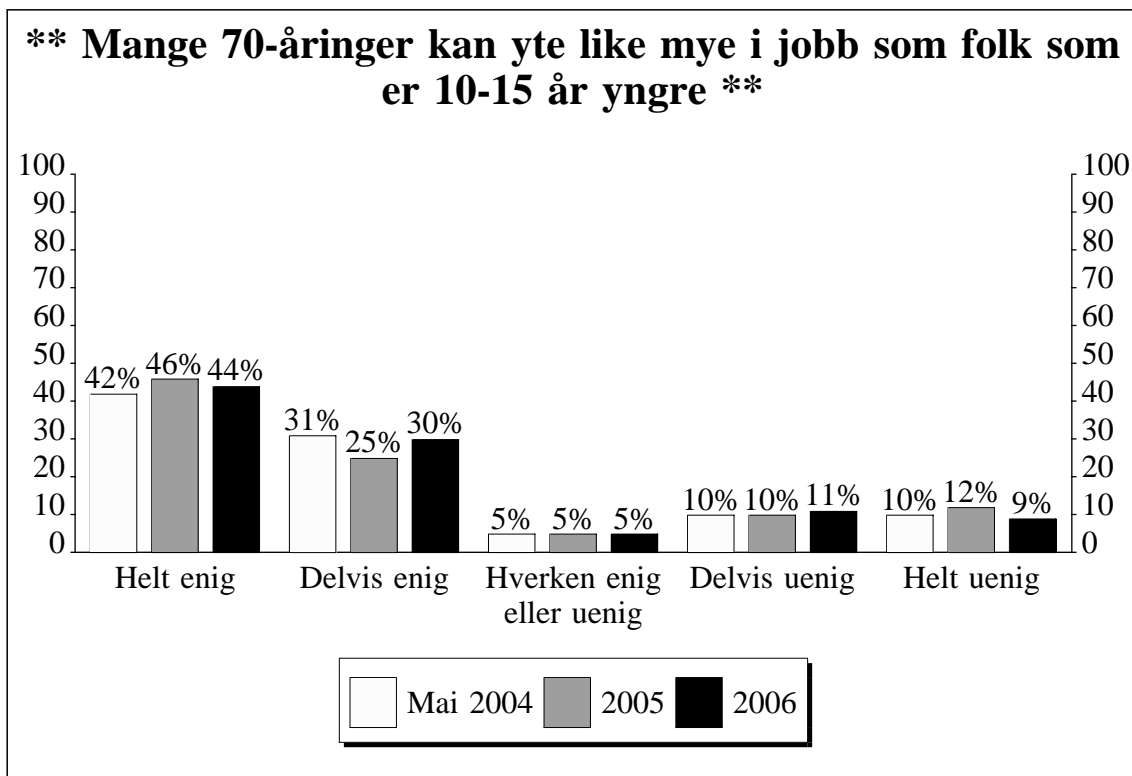
Det er ikke så lett å si om dette resultatet uttrykker nølende seniorpolitiske holdninger. Dersom det er en målsetting i seniorpolitikken å få folk til å arbeide lenger, vil nok bredere tilslutning til påstanden være ønskelig. Det er klare systematiske forskjeller i svar mellom aldersgruppene, på den måten at andelen som er enige synker ved stigende alder. Denne aldersmessige systematikken har vi også sett tidligere.

Den andre påstanden var også ny i 2004-undersøkelsen 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 man måtte ha. Men når vi ser på svarene, får vi inntrykk av at et flertall er uenige i påstanden. Som vi ser av nedenstående diagram, er svarene delte. 28% er enige i påstanden, mens et flertall på 63% er uenige.



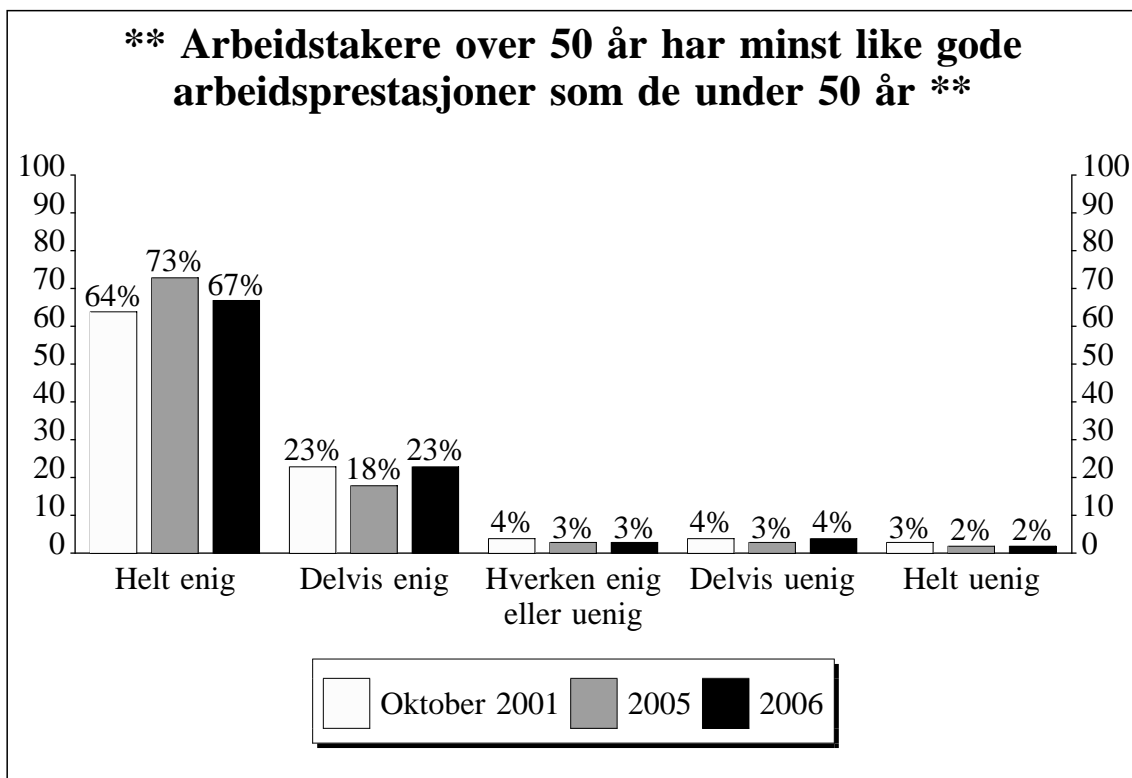
De aller yngste er noe sjeldnere uenige i påstanden enn de som er 30 år og eldre. Dette kan ha noe med at de under 30 som regel ikke vil ha opparbeidet seg ansiennitet. Det vil derfor ofte være denne gruppen som vil bli rammet, dersom ikke de eldste må gå først ved nedbemanninger. I fjor så vi en svak tendens til at graden av uenighet var noe høyere blant de eldste enn blant de som er yngre, noe som kunne skyldes at nettopp disse aldersgruppen er "utsatt" i arbeidslivet på den måten at de er for gamle til å være sikre på at de er attraktive på arbeidsmarkedet. Svarfordelingen innen aldersgruppene viser ikke dette i år.

De neste påstandene var nye i seniorpolitiske barometer i fjor, selv om flere av dem har inngått i andre undersøkelser tidligere. Den første av disse påstandene ble brukt i en undersøkelse i mai 2004 og 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 hele 74% enige i påstanden, mens bare 20% er uenige.



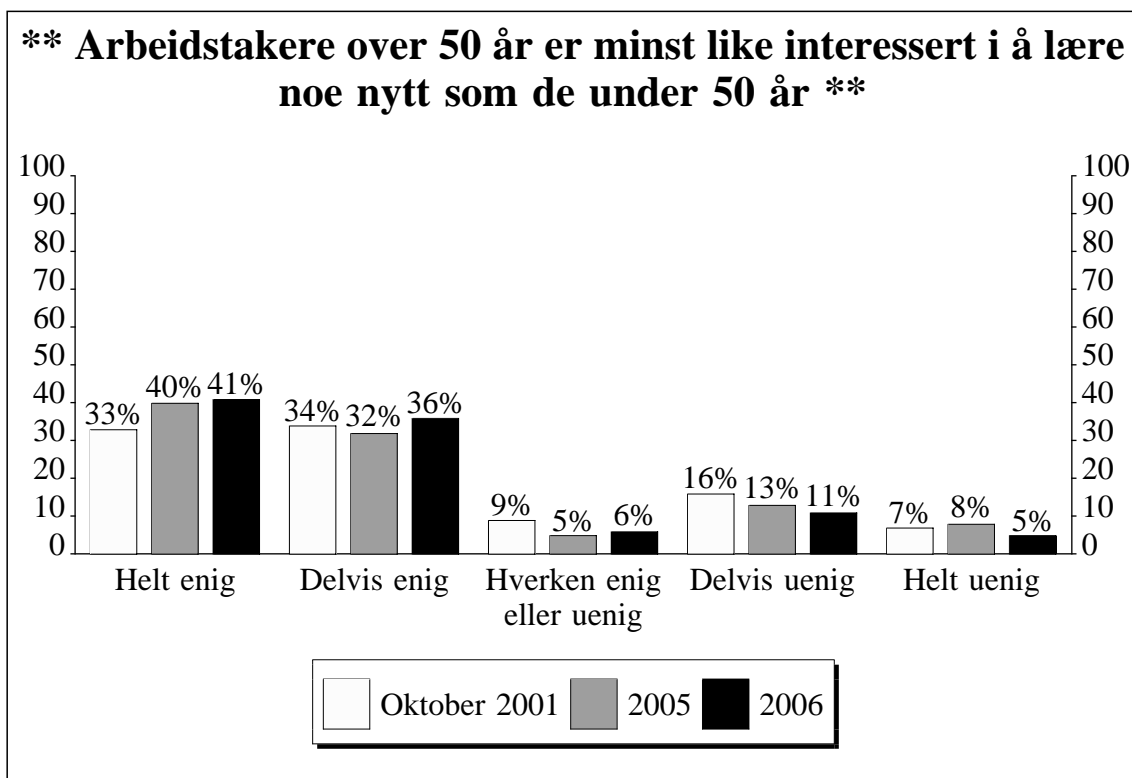
Det er ikke noen systematiske forskjeller i enighet mellom aldersgruppene. Gruppen med lavest andel enige, er de som er i alderen 50-59 år. De eldste har en enig-andel på over gjennomsnittet.

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 6% er uenige.



Endringen fra 2001 til i fjor var positiv i seniorpolitisk retning, idet vi så en svak økning i andelen enige. Som vi ser ovenfor, er samlet enigandel på samme nivå i år som i fjor. Det kan se ut som om graden av enighet er noe høyere blant de over 50 år enn de under 50 år. De som selv er over 50 år tror altså enda bedre om 50+ gruppen enn det de som er under 50 år. Vi må her igjen huske på at det er de som er i arbeid som svarer på spørsmålene.

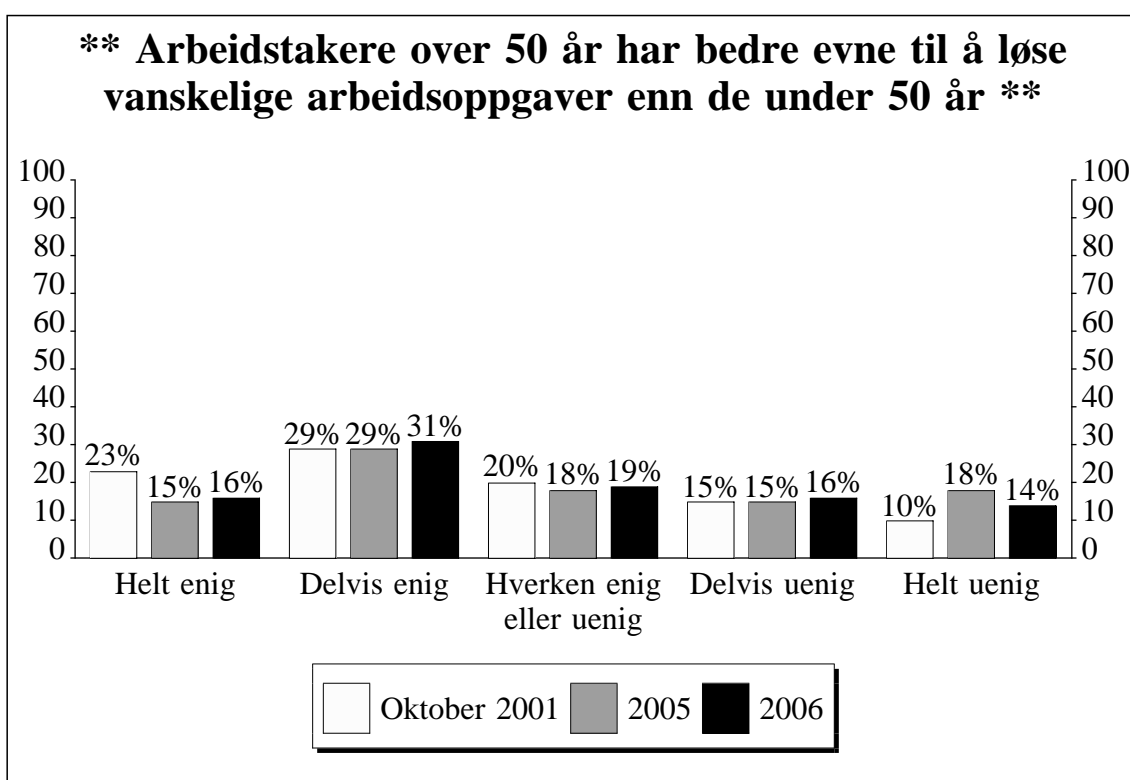
Neste påstand var ment å måle oppfatningene av seniorenas interesse for å lære nye ting. Tror man at de eldre arbeidstagerne ikke er interessert i dette, kan det også påvirke viljen til å lære noe nytt. Påstanden lød "**Arbeidstakere over 50 år er minst like interessert i å lære noe nytt som de under 50 år**". Også denne påstanden ble benyttet ved undersøkelsen i 2001. Som vi ser av nedenstående diagram, er det et stort flertall på 77% som er enige i påstanden, mens 16% er uenige.



Endringen gjennom de siste årene er også på dette spørsmålet positiv i seniorpolitisk retning, idet det er en svak økning i andelen som er enig. I 2001 var enig-andelen på 67%, mens vi målte 72% ifjor og altså 77% nå. Enig-andelen øker med økende alder.

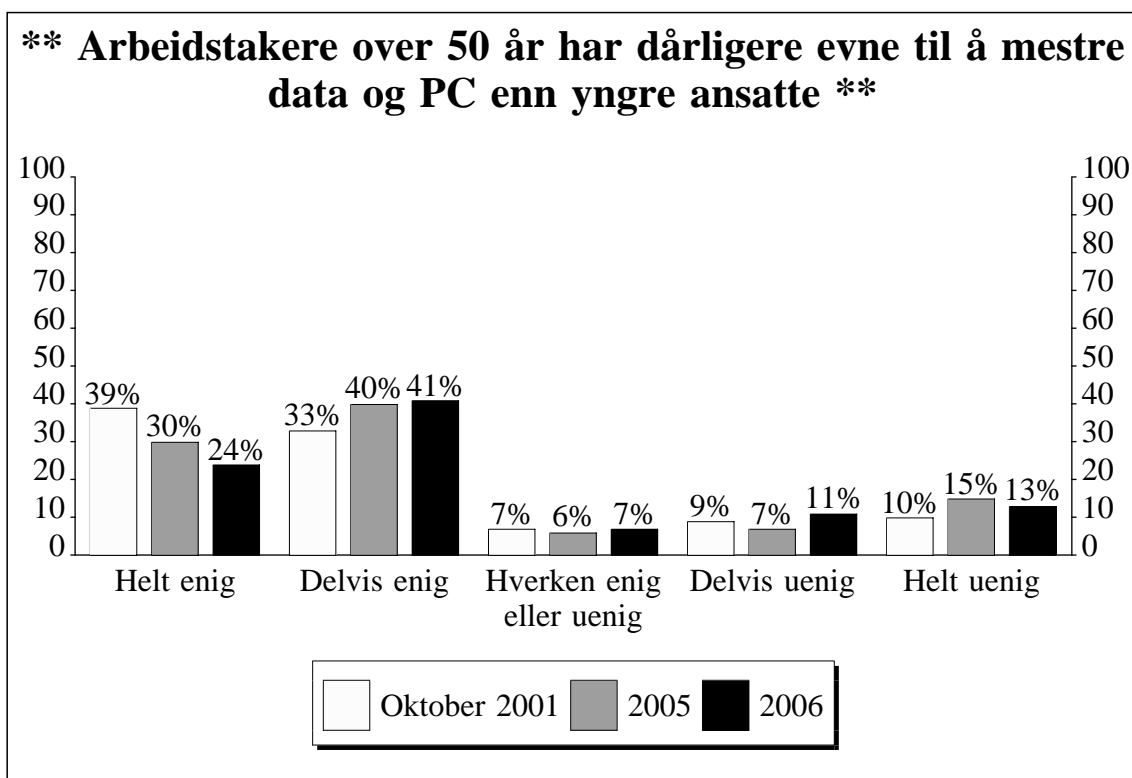
Neste påstand måler oppfatningene av seniorenes evne til å løse vanskelige arbeidsoppgaver i forhold til yngre arbeidstagere. Påstanden lød **"Arbeidstakere over 50 år har bedre evne til å løse vanskelige arbeidsoppgaver enn de under 50 år"**. Også denne påstanden ble benyttet ved undersøkelsen i 2001. Mens vi har sett ovenfor at et klart flertall av de spurte mener seniorenene er på høyde med yngre arbeidstagere når det gjelder arbeidsprestasjoner og interesse for å lære noe nytt, 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 30% er uenige. Vi vil betegne denne svarfordelingen som positiv sett i et seniorpolitisk perspektiv.



Fra 2001 til i fjor målte vi en svak nedgang i andelen som var enige. Dette har nå justert seg litt opp igjen. Denne økningen i enig-adelen er en positiv endring i seniorpolitisk retning. Det kan se ut som om graden av enighet er høyere blant de eldste i utvalget enn blant de yngste. Dette spørsmålet avdekker etter vår mening holdninger og utviklingstrekk som er utfordrende for de som arbeider med seniorpolitikk.

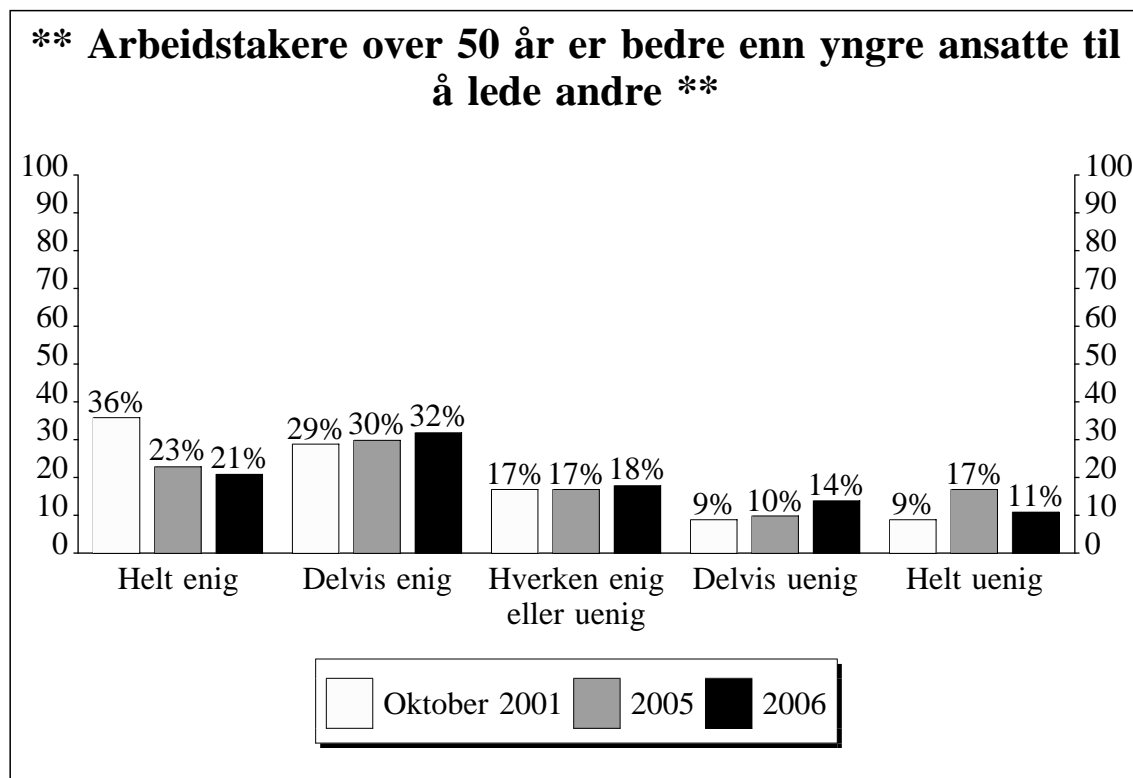
Neste påstand tester hypotesen om at eldre arbeidstagere har problemer med å følge med i den teknologiske utviklingen, spesielt med å mestre data og PC. Derfor ble det formulert en påstand med negativ ladning som lød "**Arbeidstakere over 50 år har dårligere evne til å mestre data og PC enn yngre ansatte**". Også denne påstanden ble benyttet ved undersøkelsen i 2001. Selv om påstanden nok genererer en høyere andel enige enn det holdningene i befolkningen egentlig er, er det bekymringsfullt at så mange som 65% av de spurte er enige. Enda mer bekymringsfullt vil noen si det er at svarene varierer lite etter de spurtes alder. Selv blant de over 60 år er det 65% som er enige i påstanden. Bare 24% av befolkningen er uenige i påstanden.



Om det har funnet sted noen endring gjennom de siste årene på dette spørsmålet, er den i svak positiv retning sett i et seniorpolitisk perspektiv.

Siste påstand måler hvorvidt man mener at senioren er bedre enn yngre til å lede andre. I og med at de fleste ledere har en viss ansiennitet i yrkeslivet, kan man tenke seg at mange ville mene at lang erfaring styrker grunnlaget for å være en god leder. Derfor ble det formulert en påstand med positiv ladning som lød "**Arbeidstakere over 50 år er bedre enn yngre ansatte til å lede andre**". Også denne påstanden ble benyttet ved undersøkelsen i 2001.

Det er tilsynelatende et betydelig flertall i befolkningen som mener at senioren er bedre til å lede andre enn yngre arbeidstagere. 53% av de spurte er enige, mens 25% er uenige i påstanden.



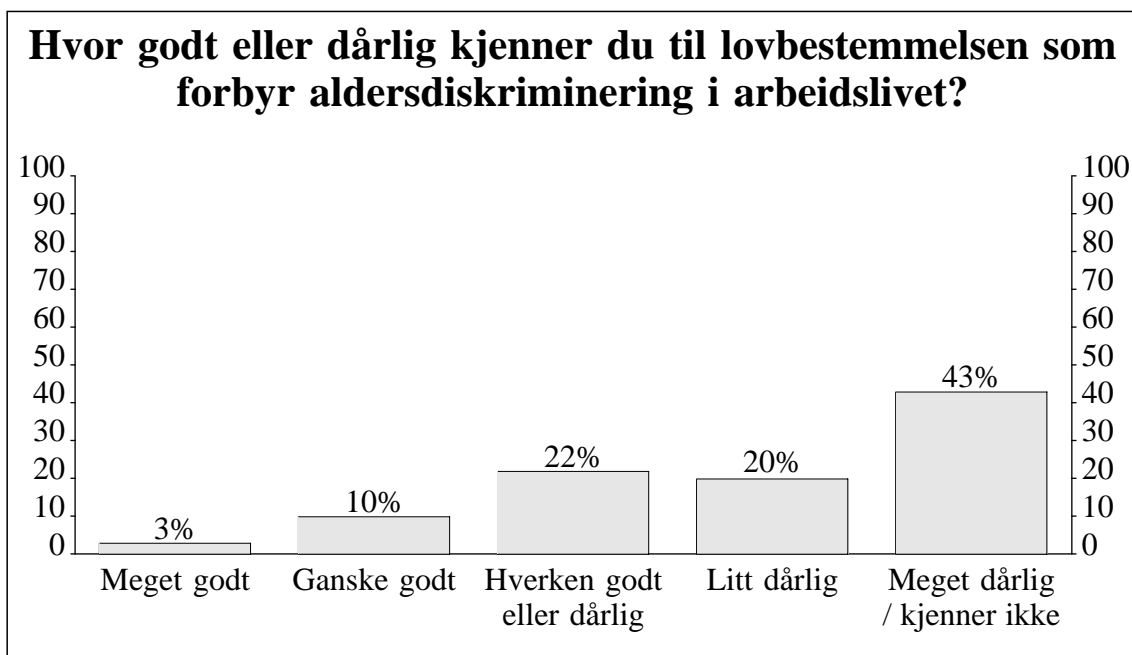
Vi fant en liten nedgang i enig-andelen mellom de to første målingene (mellom 2001 og 2005), noe som er en negativ utvikling sett i et seniorpolitisk perspektiv. Det siste året har det imidlertid ikke skjedd holdningsendringer på dette området.

Ser vi svarene i forhold til alder, finner vi at de som selv er over 50 år betydelig oftere er enige i påstanden.

KJENNSKAP TIL LOVBESTEMMELSEN OM ALDERSDISKRIMINERING (Tabell 27)

Et siste spørsmål vi stilte i denne undersøkelsen, kartla i hvilken grad de arbeidsaktive i Norge kjenner til lovbestemmelsen som forbyr aldersdiskriminering i arbeidslivet. Dette spørsmålet er nytt i år. Som vist i figuren nedenfor, er det bare 13% av de spurte som mener å kjenne lovbestemmelsen godt. Det er ellers bare 3% som benytter den mest positive svarkategorien "meget godt". Det kan se ut til at det er en viss sammenheng mellom alder og kjennskapet til lovbestemmelsen ved at de eldste har

bedre kjennskap (20%) enn de yngste (4%), mens de tre midlere aldersgruppene legger seg et sted mellom disse to yttergruppene (12-16%).



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 samme resultat.