

# **SENIORPOLITISK BAROMETER YRKESAKTIV BEFOLKNING 26. august-5. september 2003**

Rapport utarbeidet for  
Senter for seniorpolitikk

av Erik Dalen

22. september 2003



Postadresse: Boks 9143 Grønland, 0133 Oslo  
Kontoradresse: Christian Krohgs gate 1  
Telefon: 22 95 47 00, faks: 22 95 47 01  
E-post: [firmapost@mmi.no](mailto:firmapost@mmi.no)  
<http://www.mmi.no>

---

## **Innhold**

<b>INNLEDNING</b> .....	<b>2</b>
<b>KOMMENTARER TIL RESULTATENE</b> .....	<b>3</b>
ARBEIDER MAN I OFFENTLIG ELLER PRIVAT SEKTOR? (Tabell 3) ....	3
ARBEIDSTID PR. UKE (Tabell 4) .....	4
HVORDAN HAR MAN DET PÅ JOBBEN? (Tabell 5-8) .....	5
For mye å gjøre på jobben? .....	5
Gleder man seg til å gå på jobben? .....	6
Mestrer man arbeidsoppgavene? .....	8
Gleder eller gruer man seg til å gå av med pensjon? .....	9
ER ARBEIDET PREGET AV NEGATIVE FAKTORER? (Tabell 9) .....	11
OPPLEVELSE AV POSITIVE FAKTORER? (Tabell 10) .....	13
HOLDNINGER TIL PENSJONSALDER (Tabell 11-14) .....	16
Å BLI ELDRE I ARBEIDSLIVET? (Tabell 15-17) .....	19
DISKRIMINERING I ARBEIDSLIVET (Tabell 18-19) .....	22
<b>TABELLER</b> .....	<b>25</b>
Feilmarginer ved rent lotterisk utvalg .....	26

---

## INNLEDNING

Etter oppdrag fra Senter for seniorpolitikk (SSP) har Markeds- og Mediainstituttet A/S (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. Spørsmålene som ble stilt fremgår av vedlagte spørreskjema, etter tabellene.

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 1001 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 på 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 tjenestepensjonsordning 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. Ansvarlig for planlegging, analyse og rapportering i MMI er direktør Erik Dalen.

---

## KOMMENTARER TIL RESULTATENE

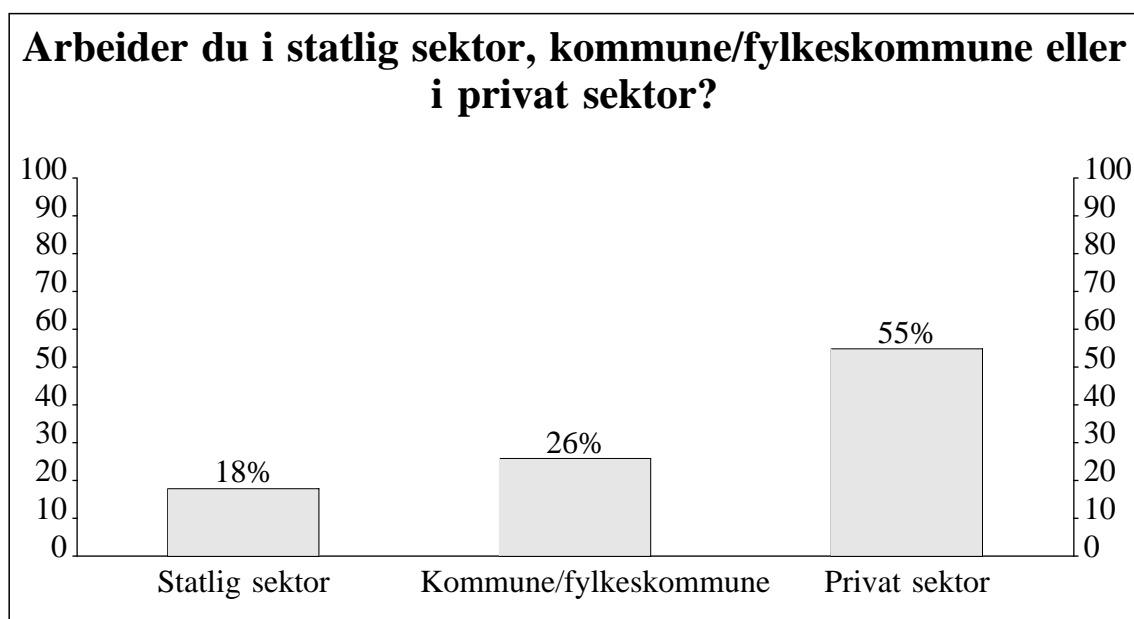
I det følgende skal vi kort kommentere resultatene fra undersøkelsen, slik at man kan tilegne seg disse uten å gå til tabellene. Resultatene vil bli kommentert i den rekkefølge spørsmålene er stilt. Vi vil legge vekt på å presentere alle hovedtall av interesse med grafikk og trekke hovedkonklusjoner. 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. 26% og 18% arbeider i kommunal og statlig sektor.

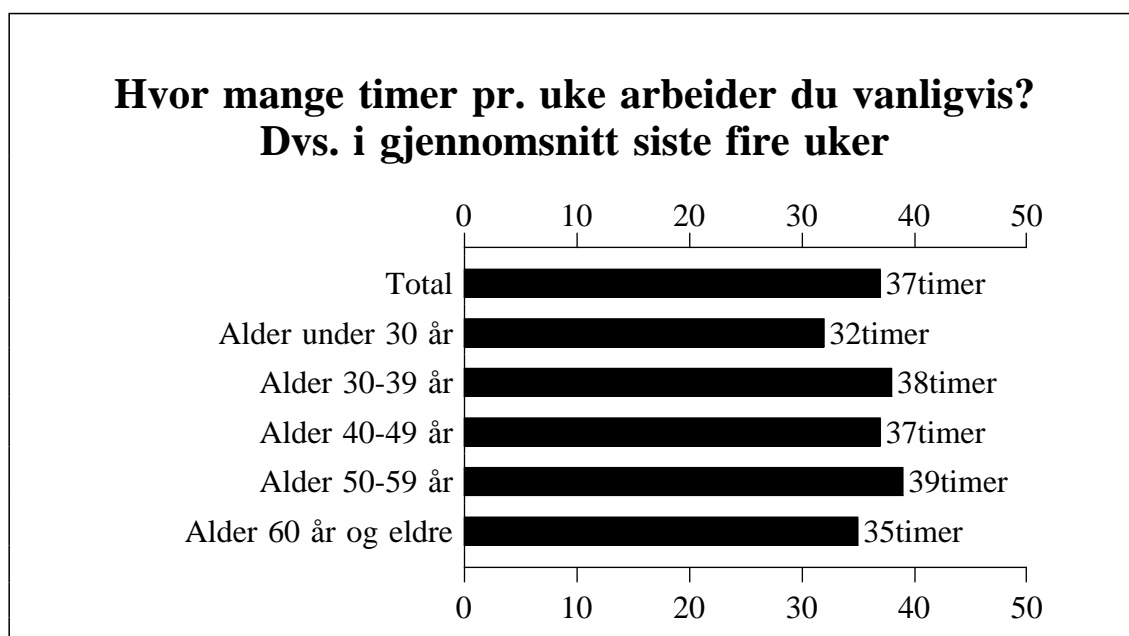


Det som imidlertid er interessant, er å se variasjonene etter alder. Her går det frem at andelen som jobber i privat sektor er høyest (67%) blant arbeidstakere under 30 år, for

så å synke ved stigende alder til 49% blant folk i alderen 50-59 år. Omvendt sammenheng finner vi når det gjelder andelene som arbeider i kommunal sektor, der andelen stiger ved stigende alder fra 20% blant de yngste til 30% blant de eldste. I og med at vi ikke finner slike systematiske sammenhenger for statlig sektor, kan det 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. Eller er dette to sider av samme sak?

## **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.



Som vi ser, er det vanlig at norske arbeidstakere arbeider ca. 37 timer i uken. Den gjennomsnittlige arbeidstiden er lavere blant de yngste, hvilket sannsynligvis skyldes en høyere andel deltidsarbeidende her, og blant de eldste. Men det er vår oppfatning at alder ikke synes å ha noen sterk innvirkning på hvor lenge man arbeider pr. uke. Faktisk ligger seniorer i alderen 50-59 år høyest i gjennomsnittlig arbeidstid med 39 timer pr. uke. Vi må her 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.

Vi minner om at her er de som arbeider deltid med i beregningen og disse vil naturlig trekke gjennomsnittet ned. Ser vi på de ca. 70% som oppgir at de arbeider 37 timer eller mer i uken, arbeider disse i gjennomsnitt 41 timer pr. uke.

---

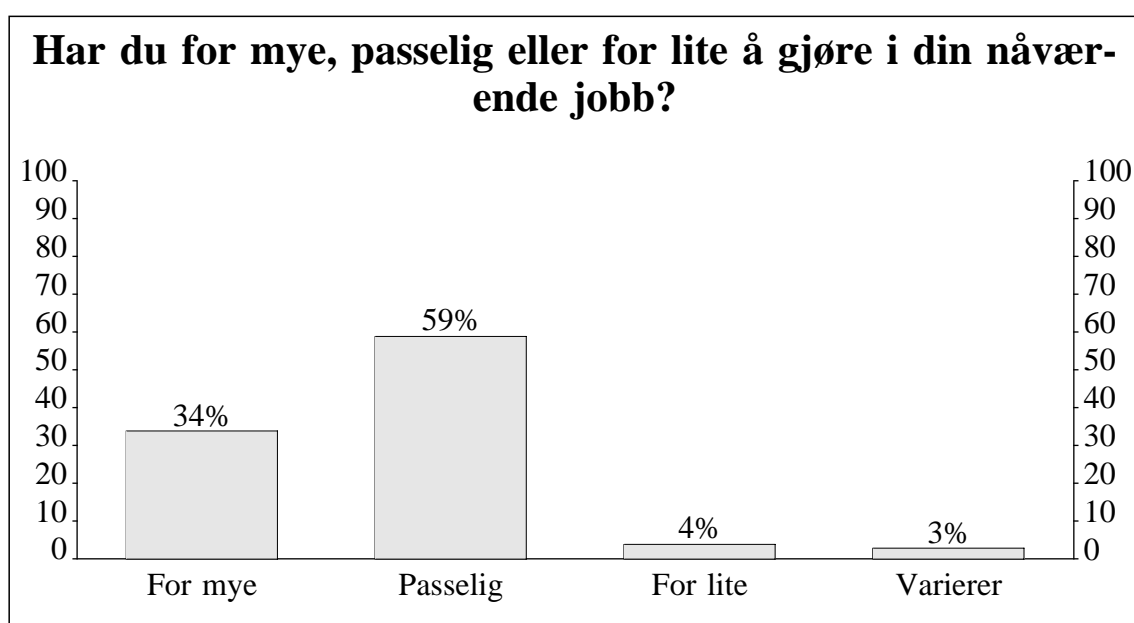
## ***HVORDAN HAR MAN DET PÅ JOBBEN? (Tabell 5-8)***

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?**

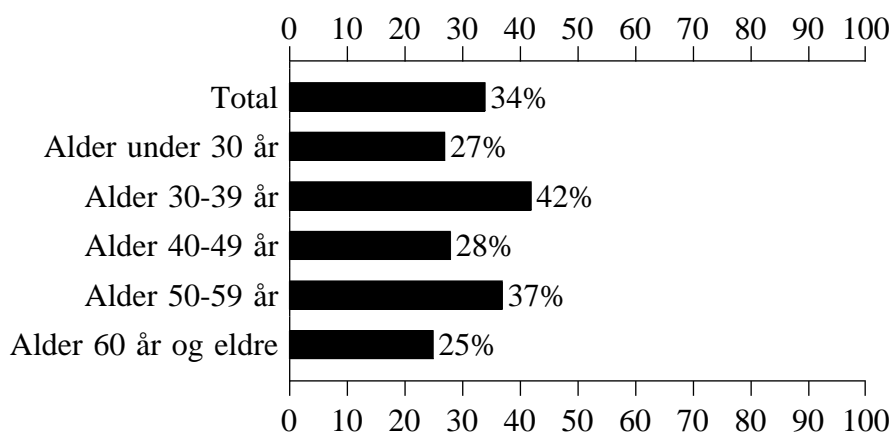
Diagrammet nedenfor viser først at et betydelig flertall av alle spurte mener at de har passelig mye å gjøre i sin nåværende jobb. Gjennomgående er det slik at de som ikke har passe mye å gjøre, har for mye å gjøre.



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 andelen 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 \*\*



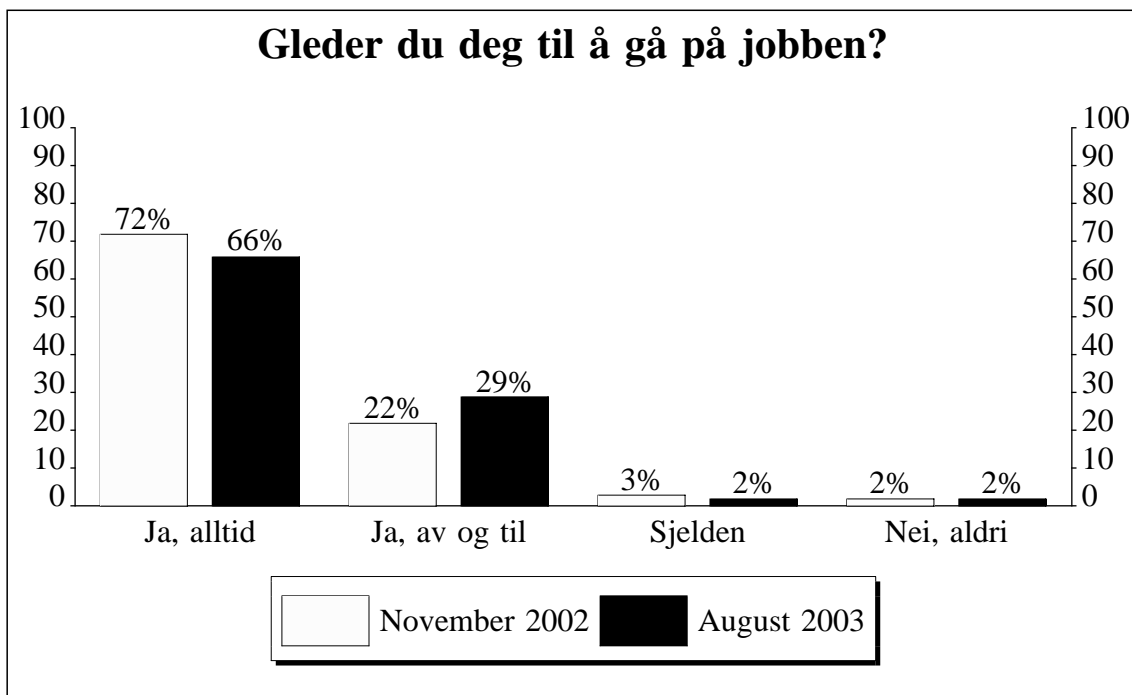
Det synes helt klart at det ikke er noen systematisk sammenheng mellom alder og å ha for mye å gjøre. Selv om de som er mellom 50 og 60 år ligger noe høyere enn gjennomsnittet, er arbeidstakere over 60 år i mindre grad enn andre utsatt for stort arbeidspress.

---

### Gleder man seg til å gå på jobben?

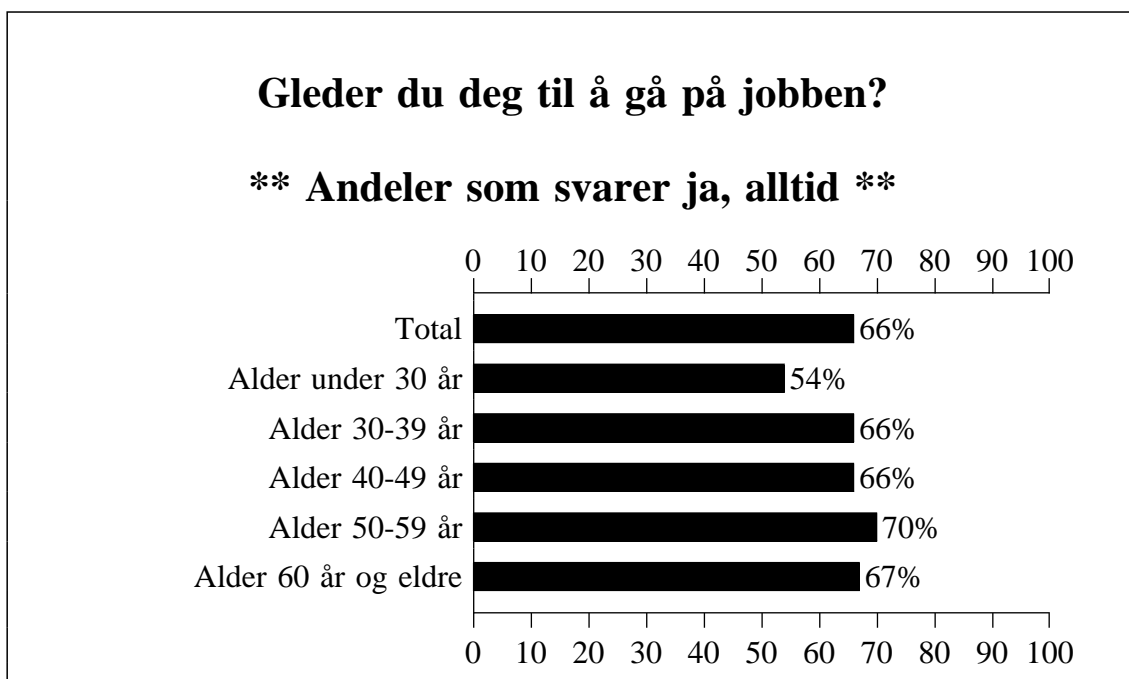
Det neste spørsmålet om man gleder seg til å gå på jobben står sentralt når man studerer seniorpolitiske spørsmål i arbeidslivet. Opplevelsen av arbeidsglede er trolig helt sentralt med tanke på å få de eldre arbeidstakerne til å utsette sin avgang. Stor arbeidsglede blant eldre arbeidstakere er trolig 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, men vi ser at andelen som svarer at de alltid gjør det, er lavere nå enn for et snaut år siden. Andelen som svarer sjelden eller aldri, er imidlertid lav og uforandret.

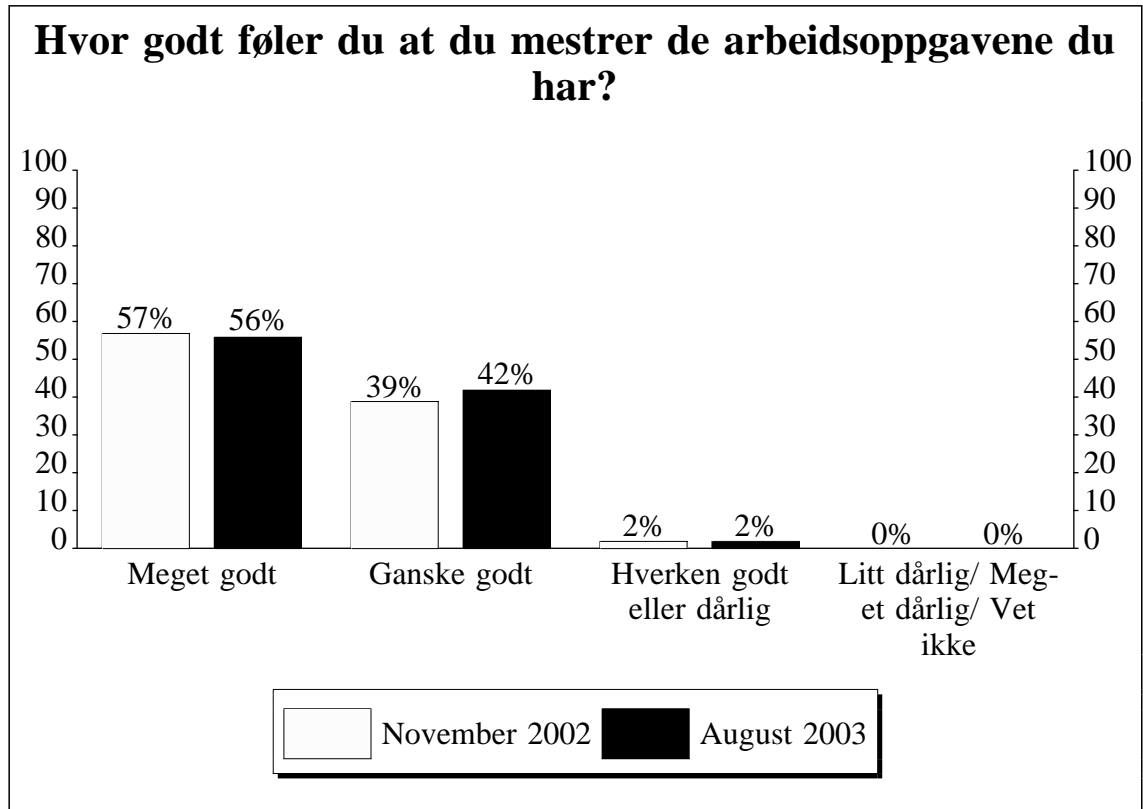
I nedenstående diagram viser vi andelen som alltid gleder seg til å gå på jobb etter alder.



Selv om det ikke er dramatiske variasjoner etter alder, er det ingen tvil at andelen øker ved økende alder. Denne tendensen fant vi også ved den forrige undersøkelsen.

## 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. Også dette spørsmålet ble stilt i november 2002.

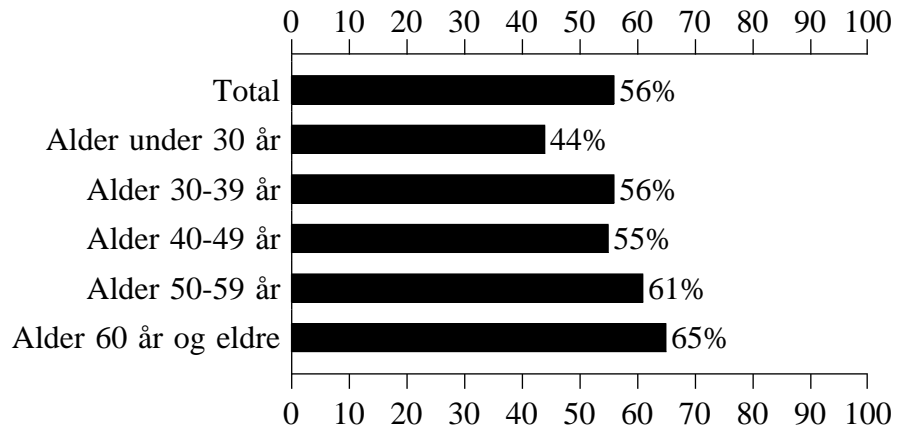


Vi ser at det nesten ikke er forskjeller i svar mellom de to målingene.

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 \*\*



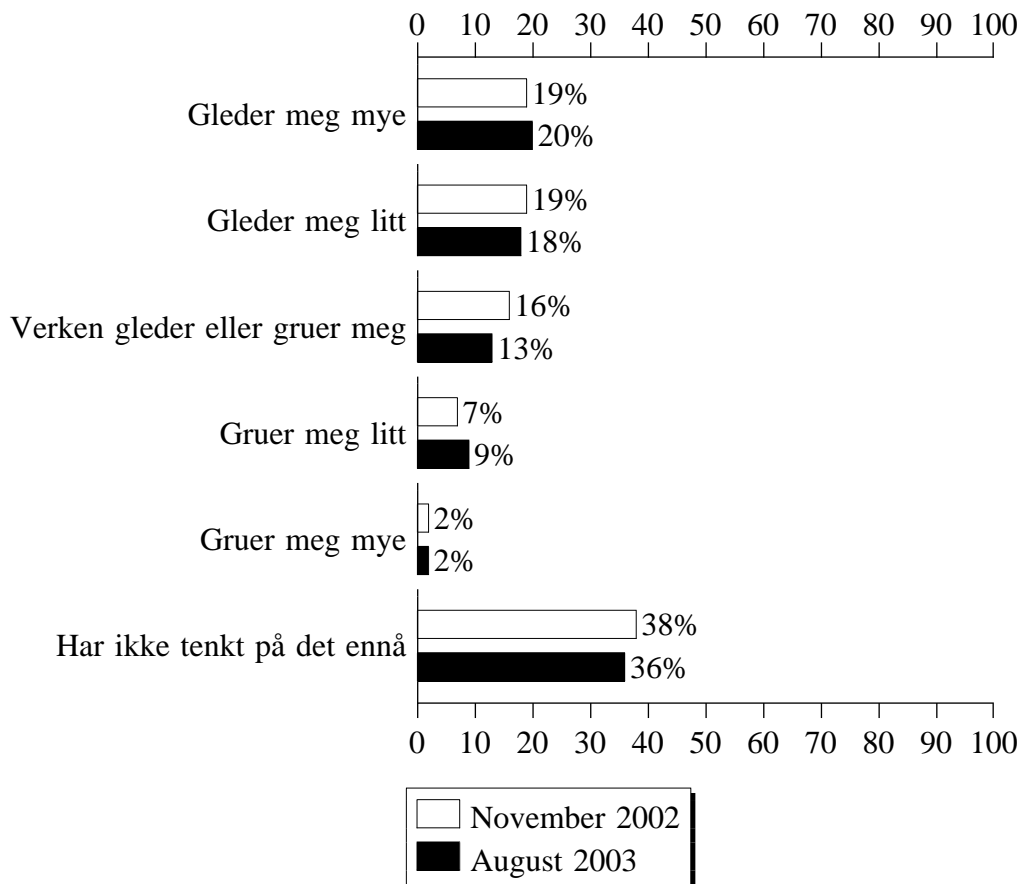
Som vi ser, øker andelen som mener de mestrer arbeidsoppgavene meget godt med økende alder. Dette vil vi tolke som et uttrykk for flere forhold. Eldre arbeidstakere kommer for det første ikke til kort i forhold til arbeidsoppgavene. For det andre gir svarene trolig støtte til dem som mener at eldre arbeidstakere 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 at bortsett fra at arbeidstakere under 30 år i større grad (21%) gruer seg til å gå av med pensjon enn andre (11%), er det ikke noe tegn til at man gleder seg til avgang jo eldre man er. Først skal vi se på svarfordelingen i hele utvalget.

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

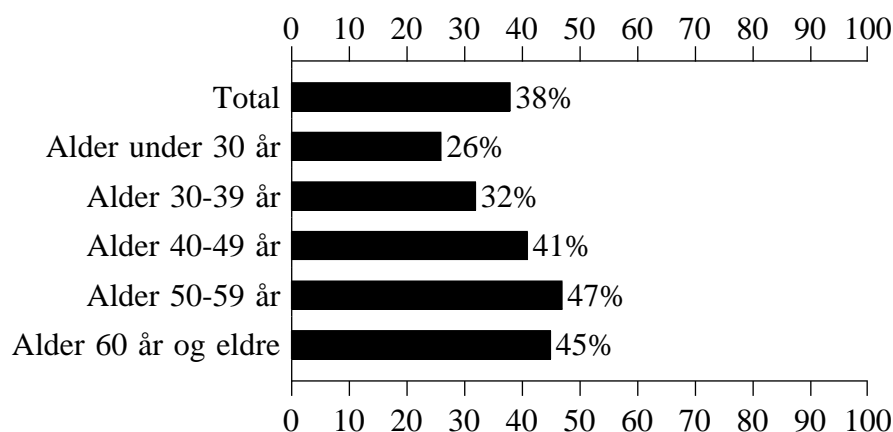


Etter vår mening er det påfallende mange som svarer at de gleder seg til å gå av med pensjon, hvilket i seg selv bør være en tankevekker for arbeidsgiverne.

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 \*\***



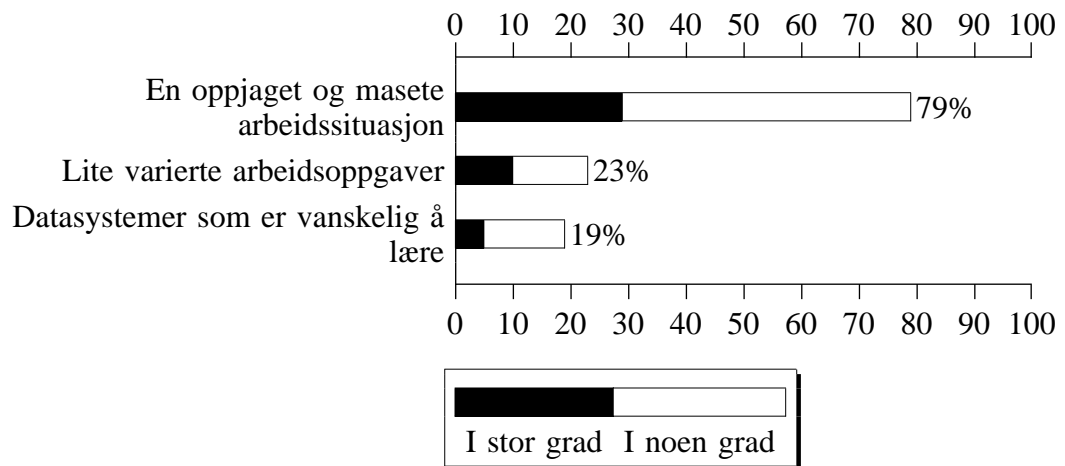
Det er påfallende at mens andelene som gleder seg til å gå av med pensjon først stiger ved stigende alder, "flater" ut når vi kommer til arbeidstakere over 60 år. Vi finner det naturlig at man kan glede seg til å gå av med pensjon når man blir eldre, men sammenhengen her tyder på at de som fortsatt står 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.

---

## ***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 spesielle 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.

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

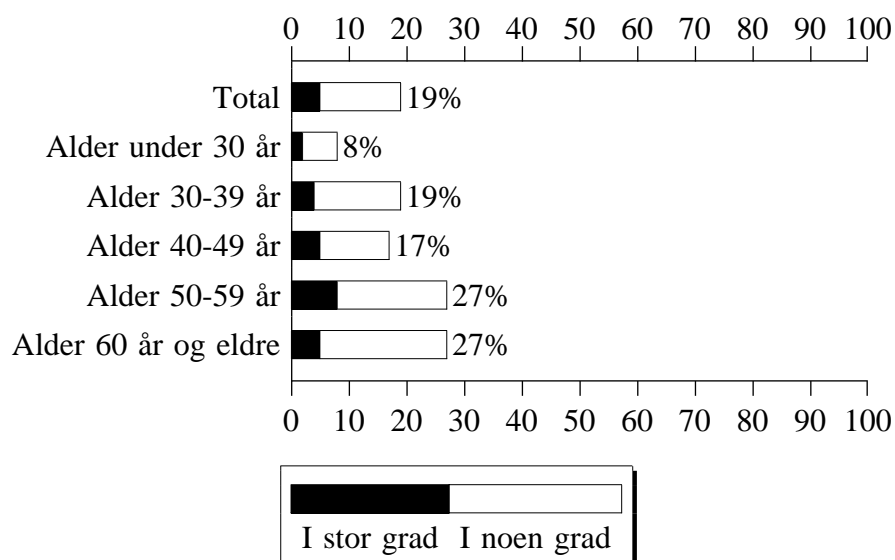


Vi ser tydelig at en oppjaget og masete arbeidssituasjon er den mest utbredte trusselen, mens adskillig lavere andeler opplever de andre tingene.

Bortsett fra at andelen som opplever at arbeidet er preget av datasytemer som er vanskelig å lære, som er noe mer utbredt blant eldre arbeidstakere enn blant yngre, er det bare ubetydelige forskjeller etter alder når det gjelder de to andre truslene. Dette går frem av nedenstående diagram der vi ser svarene på at datasytemer som er vanskelig å lære i forhold til alder.

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

**\*\* Andeler som svarer i stor+noen grad på "Dataselementer som er vanskelig å lære" \*\***

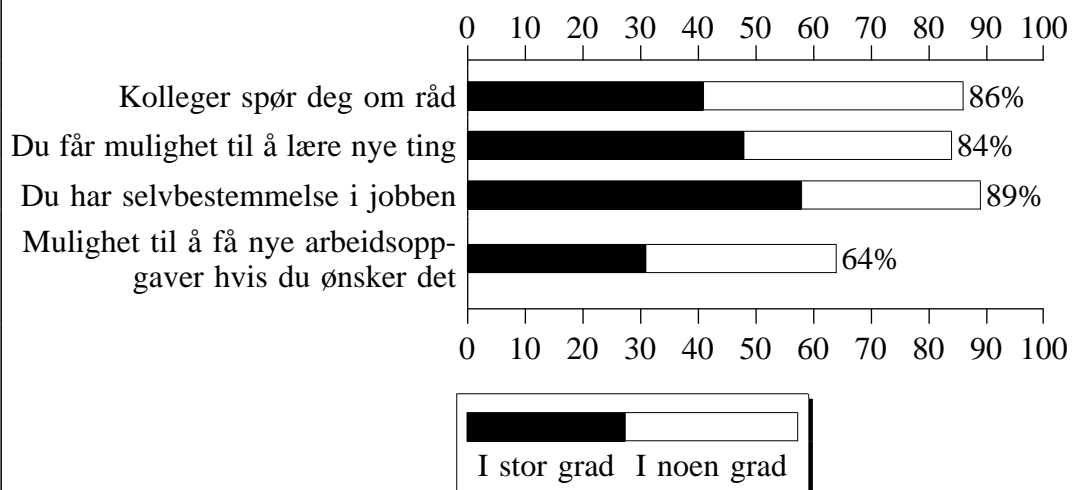


Selv om andelen som opplever dette problemet øker noe ved stigende alder, er det vanskelig å si at problemet er utbredt selv blant de aller eldste.

## ***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.

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

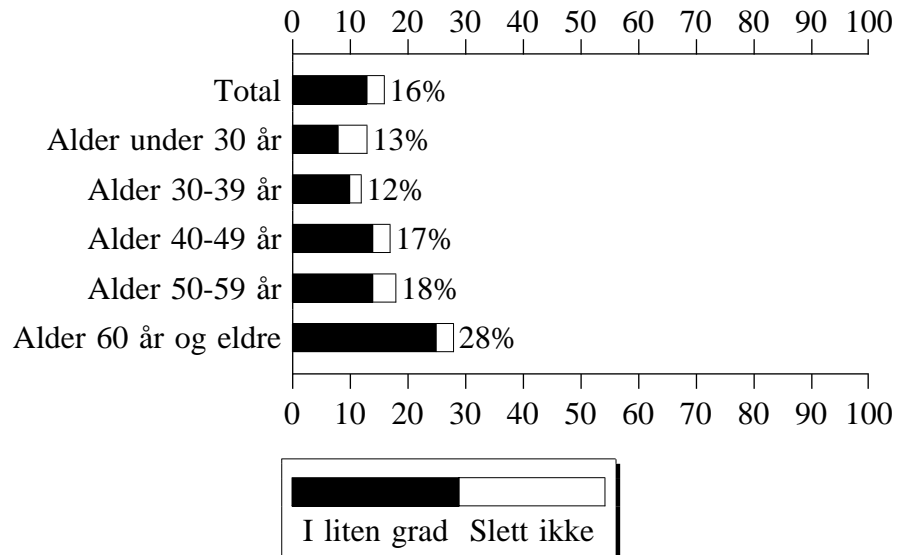


Vi ser tydelig at mulighet til å få nye arbeidsoppgaver hvis du ønsker det oppleves i noe mindre grad enn de øvrige tingene vi spør om. mens adskillig lavere andeler opplever de andre tingene.

Sett i forhold til alder, ser det ut til at det ikke er variasjoner når det gjelder at "kolleger spør deg om råd" og "du har selvbestemmelse i jobben". 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. Dette går frem av nedenstående diagrammer der vi viser 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" \*\***

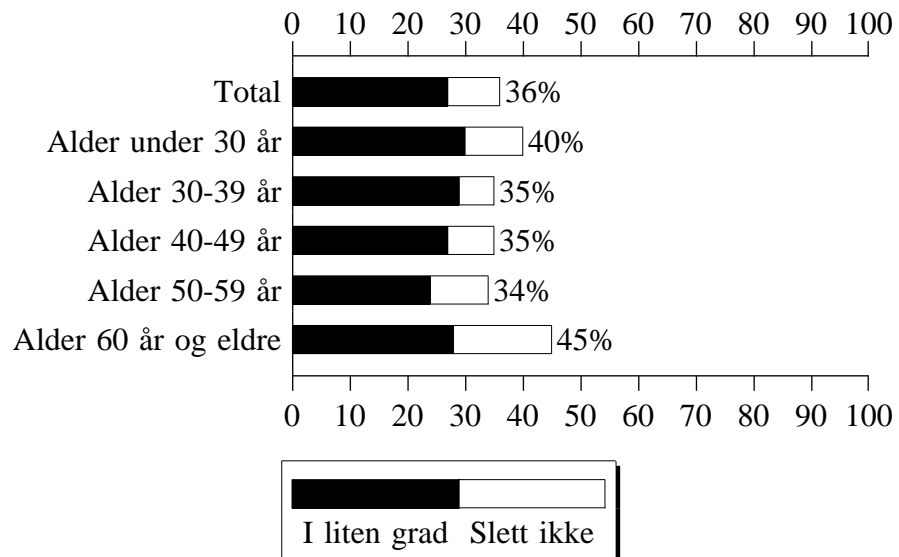


Selv om andelen som opplever dette problemet øker noe ved stigende alder, og er klart høyest blant de eldste, er det vanskelig å si at problemet er veldig utbredt selv blant de aller eldste.

I nedenstående diagram ser vi andelen 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" \*\***

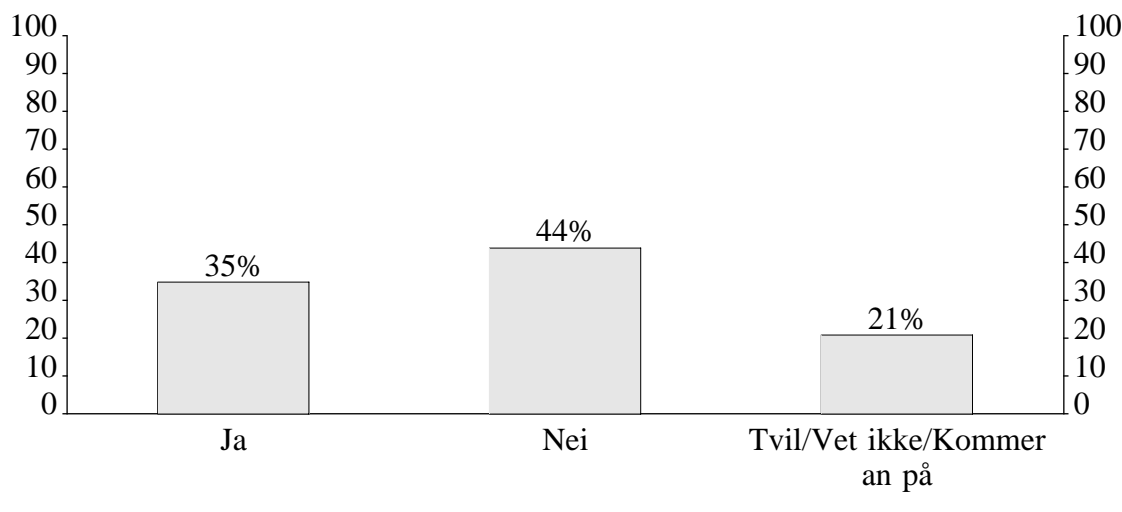


Her ser vi at andelen som opplever dette problemet er klart høyest blant de eldste, og når nesten halvparten av de eldste opplever det er det klart at dette er en trussel mot at de aller eldste skal bli stående lenge i jobben.

## ***HOLDNINGER TIL PENSJONSALDER (Tabell 11-14)***

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.

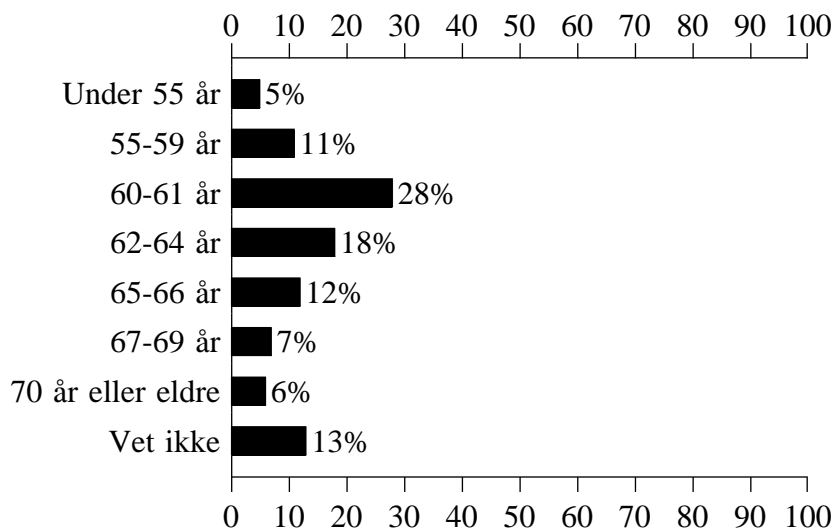
## Kan du tenke deg å fortsette i arbeid etter at du får rett til pensjon?



Det burde nesten være grunn til å bekymre seg i et seniorpolitisk perspektiv at ikke flere enn 35% av de nåværende yrkesaktive svarer ja på spørsmålet. Det som imidlertid gir grunn til ettertanke, er at hele 53% 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 potensiale for norsk arbeidsliv å legge til rette for at de som ønsker det kan fortsette å jobbe utover oppnådd pensjonsalder.

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.

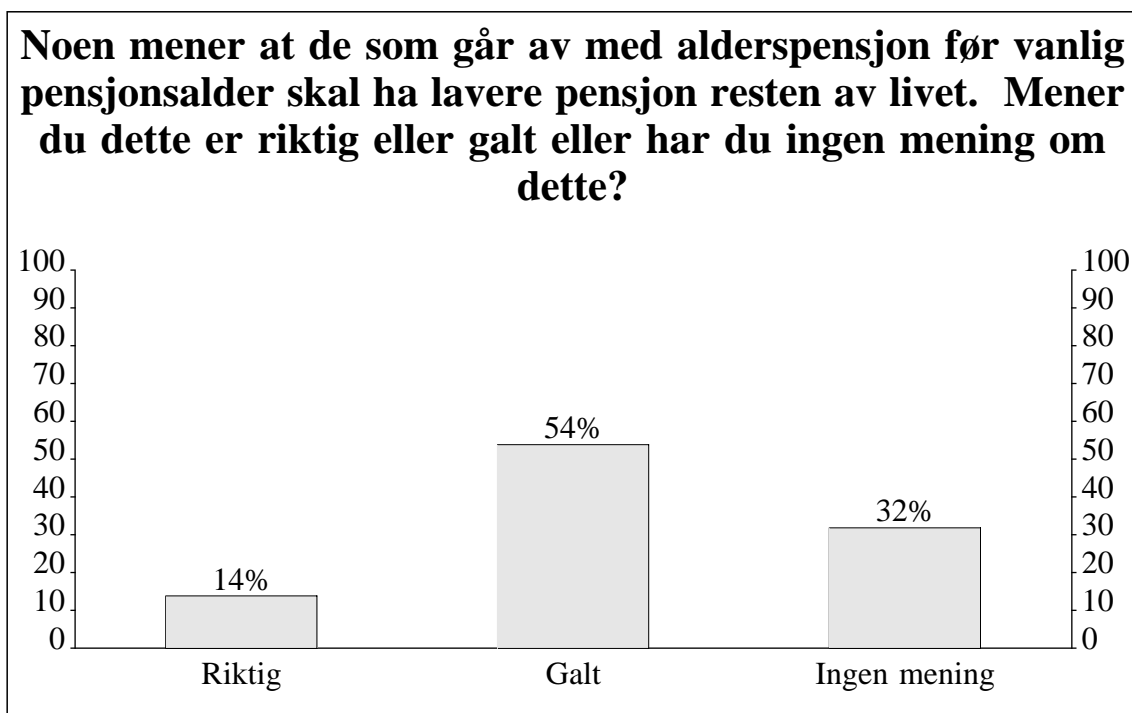
## Ved hvilken alder kunne du tenke deg å gå av med pensjon hvis du selv kunne velge helt fritt?



I gjennomsnitt svarer norske yrkesaktive at de kan tenke seg å gå av med pensjon når de er 61 år. Denne gjennomsnittsalderen ligger på 60-62 år blant alle som aldersmessig befinner seg litt på avstand av lovfestet pensjonsalder, men i aldersgruppen over 60 år er gjennomsnittet naturlig nok høyere, nemlig 65 år. Når dette er naturlig, er det fordi vi her har folk som faktisk har passer 60 år, og der mange ikke har umiddelbare planer om å pensjonere seg. Det kan være grunn til å merke seg at det ikke er forskjell i svar mellom de som har tjenestepensjon og de som ikke har det.

Andelen som har tjenestepensjon er 66% blant alle arbeidstakere. Den er lavest blant de yngste under 30 år (49%) der vi også finner høye andeler med deltidsarbeid, men varierer lite etter alder ellers.

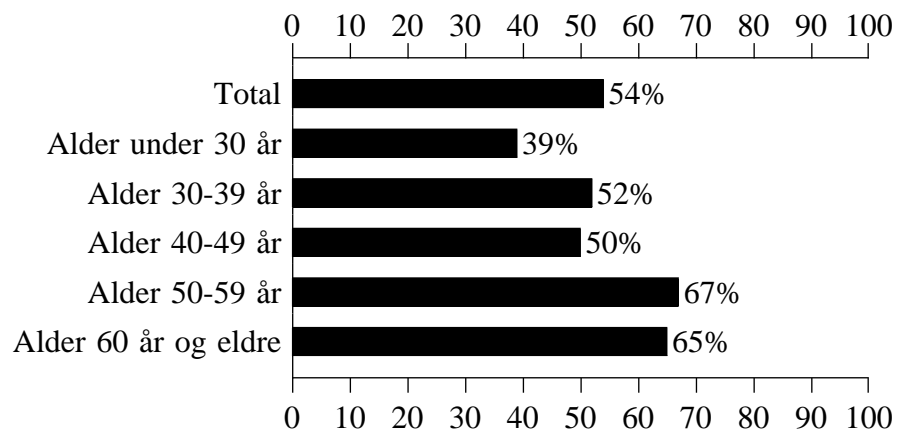
Man kan tenke seg at et motiv for å stå i jobb helt frem til lovfestet pensjonsalder er påvirket av forventninger om pensjonens størrelse. Dette var bakgrunnen for at vi spurte om de som går av med pensjon før vanlig pensjonsalder skal få lavere pensjon. Som vi ser av nedenstående diagram, er meningene 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.



Etter vår mening avdekker dette spørsmålet betydelig mangel på forståelse for hvordan pensjonsgrunnlag opparbeides. Som vi ser i nedenstående diagram, er det bekymringsfullt stigende andeler som mener at det er galt at de som går av tidlig skal få lavere pensjon blant de eldste.

**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 seniorenne 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.

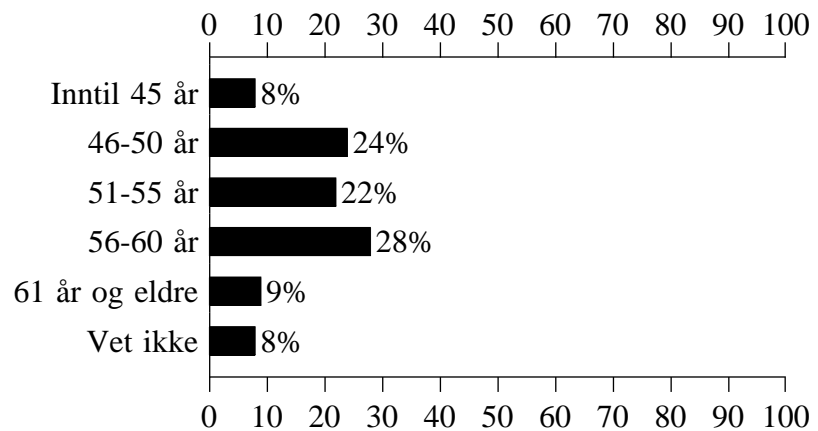
---

## **Å BLI ELDRE I ARBEIDSLIVET? (Tabell 15-17)**

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, slik vi ser av nedenstående diagram.

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

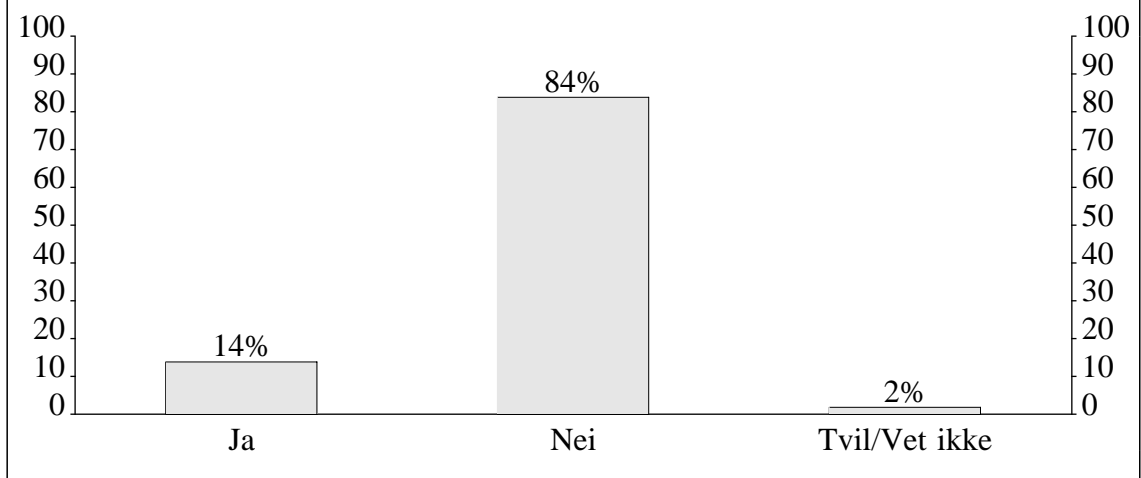


Som vi ser er det forholdsvis like store andeler som svarer aldersgruppene mellom 46 år og 60 år. I gjennomsnitt er det alderen 55 år som er grensen for å bli ansett som eldre i arbeidslivet. Dette resultatet er identisk med det vi målte ved undersøkelsen i november 2002.

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 den forrige undersøkelsen.

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 14% av hele arbeidsstyrken oppfatter seg om eldre.

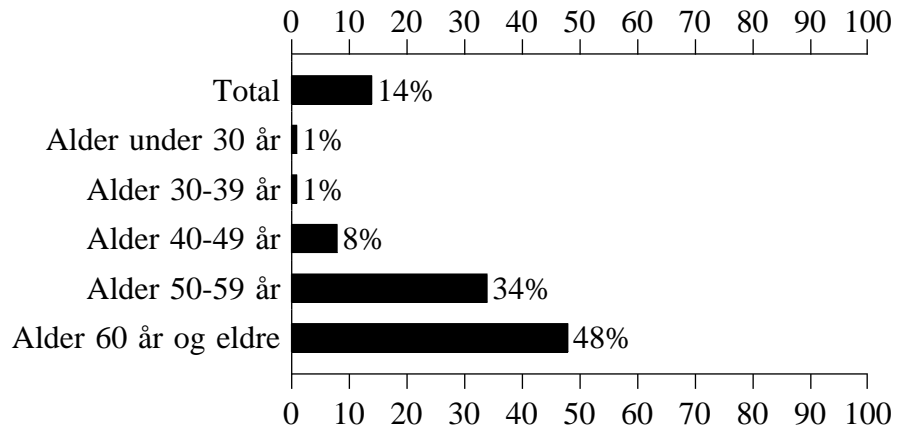
### Oppfatter du deg selv som 'eldre' i arbeidslivet?



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?

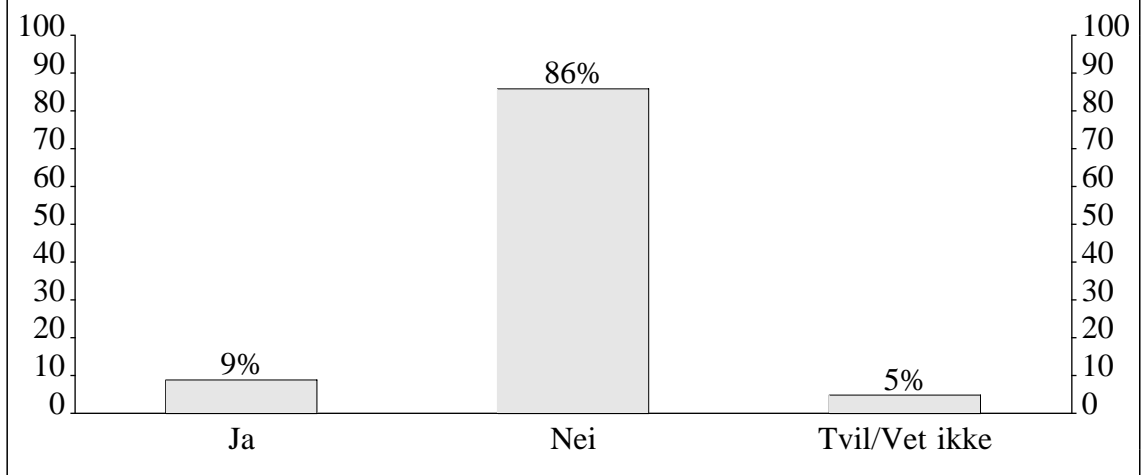
**\*\* Andeler som svarer ja \*\***



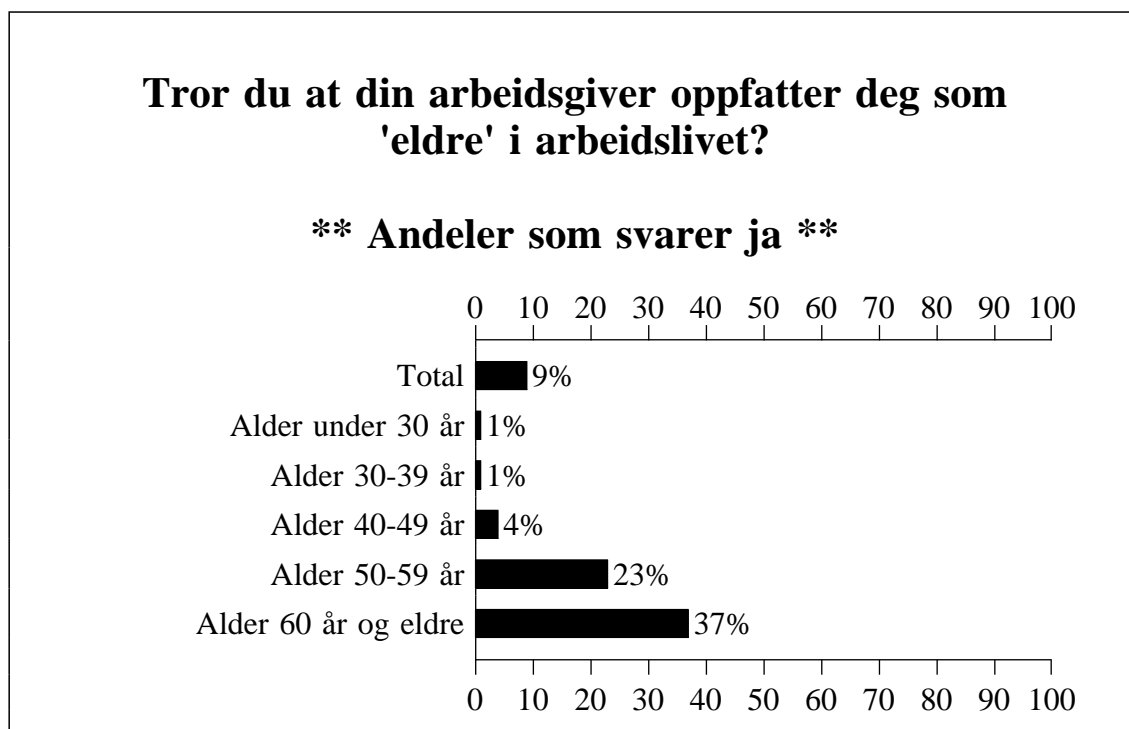
Det som kanskje er overraskende er at ikke flere enn 48% av de som er over 60 år føler seg som eldre i arbeidslivet. Nettopp denne oppfatningen kan være forklaringen på hvorfor de fortsatt står i arbeid.

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 seg som eldre. Dette vil trolig i mange tilfeller bli oppfattet som et visst press for å slutte i jobben. I nedenstående diagram fremgår at 9% av hele arbeidsstyrken tror at arbeidsgiveren oppfatter dem som eldre i arbeidslivet, altså en lavere andel enn dem som oppfattet seg selv som eldre.

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



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



Igjen vil vi uttrykke en viss overraskelse over at "bare" 37% av de eldste tror at arbeidsgiverne oppfatter dem som eldre i arbeidslivet. 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 faktum.

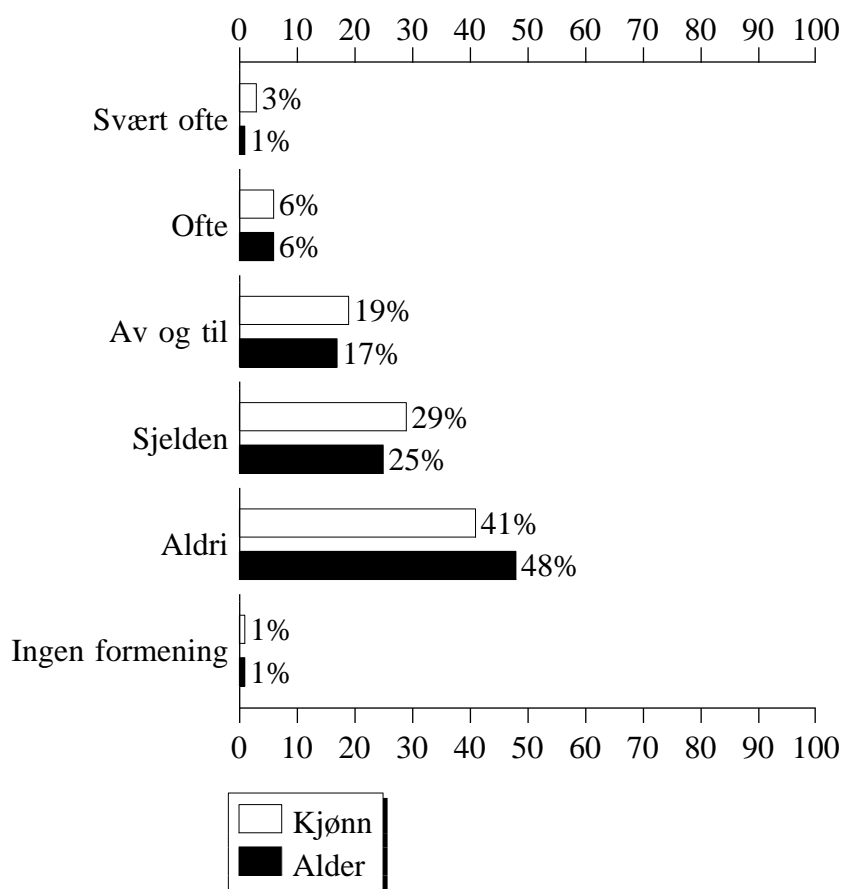
---

## ***DISKRIMINERING I ARBEIDSLIVET (Tabell 18-19)***

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 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..



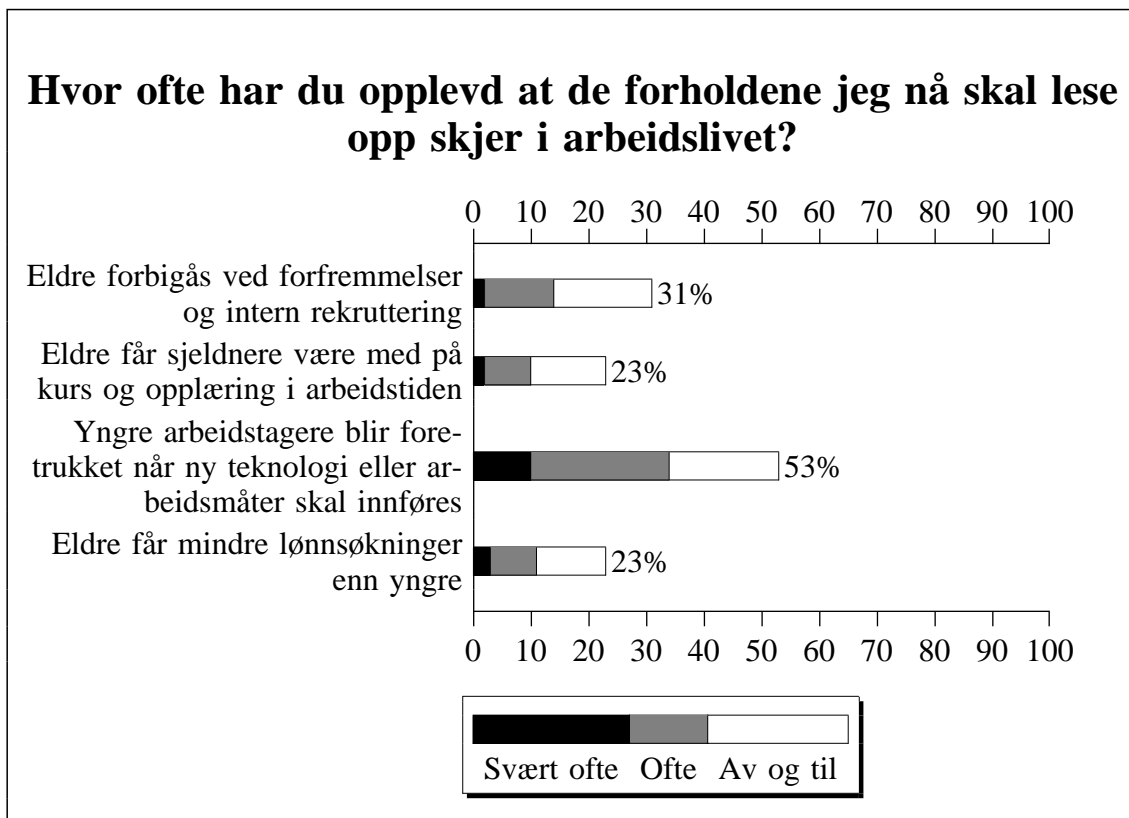
Ut fra resultatene ovenfor, synes ikke aldersdiskriminering å være noe utbredt og hyppig problem, og det synes heller ikke å være mer utbredt enn kjønnsdiskriminering. Men hvis vi tar med de som har opplevd at slik diskriminering foregår av og til, kan vi fastslå at så mange som 24% av arbeidstakerne har opplevd at aldersdiskriminering foregår. 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 vår for aldersdiskriminering når man begynner å trekke på årene. I denne undersøkelsen er det ingen systematiske sammenhenger av denne typen.

Vi stilte også 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 og 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, men at det særlig er at yngre arbeidstagere blir foretrukket når ny teknologi eller arbeidsmåter skal innføres som mange har opplevd. Ikke bare konstaterer vi at over 1/3 av de yrkesaktive svarer svært ofte eller ofte. Tar vi med de som svarer av og til, må vi erkjenne at så mange som 53% har opplevd dette. På dette spørsmålet er det ingen store forskjeller i svar mellom aldersgruppene.

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

---

# 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.