

# **NORSK SENIORPOLITISK BAROMETER LEDERE I ARBEIDSLIVET 6.-10. september 2004**

Rapport utarbeidet for  
Senter for seniorpolitikk

av Erik Dalen

20. september 2004



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>1</b>
<b>KOMMENTARER TIL RESULTATENE</b> .....	<b>3</b>
HOLDNINGER TIL BESKRIVELSER AV ARBEIDSTAKERE (Tabell 22.1-5) ..	3
NÅR BLIR MAN ELDRE I ARBEIDSLIVET? (Tabell 23) .....	5
DISKRIMINERING I ARBEIDSLIVET (Tabell 24-25) .....	6
SENIORPOLITISKE HOLDNINGER (Tabell 26) .....	10
HAR VIRKSOMHETEN BEREGNET GJENNOMSNITTSALDEREN BLANT ANSATTE OM 5 ÅR? (Tabell 27) .....	15
HAR VIRKSOMHETEN DRØFTET FØLGER AV DEN NYE LOVEN MOT ALDERSDISKRIMINERING? (Tabell 28) .....	16
<b>TABELLER</b> .....	<b>18</b>
Feilmarginer ved rent lotterisk utvalg .....	19

---

## 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 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 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. 185 offentlige etater innen stat og kommune. Utvalgets sammensetning mhp. aktuelle bakgrunnsvariabler fremgår av tabellhodet i den første tabellen.

Det er ikke foretatt veiing av dataene ved resultatberegningen. 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 2003, virksomhetens geogra-

fiske beliggenhet, etter bransjetilhørighet, og etter om det er bedrift eller offentlig etat. 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.

---

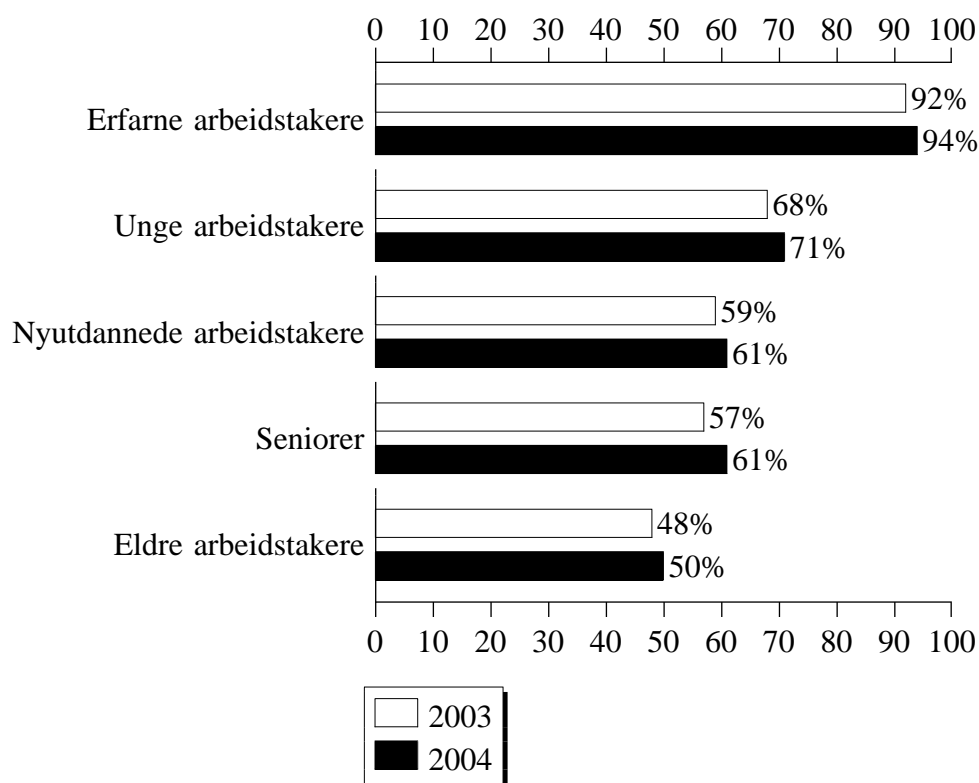
### ***HOLDNINGER TIL BESKRIVELSER AV ARBEIDSTAKERE (Tabell 22.1-5)***

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.

Dette spørsmålet ble stilt ved en tilsvarende måling i mai 2002 og ga omtrent de samme resultater, dog med det unntak at seniorer ble rangert foran nyutdannede. Årets undersøkelse viser ingen endring i rangeringen, men vi ser at scorene har gått litt opp på samtlige typer arbeidstakere. Dette kan være en refleks av større optimisme i arbeidslivet nå enn for et år siden.

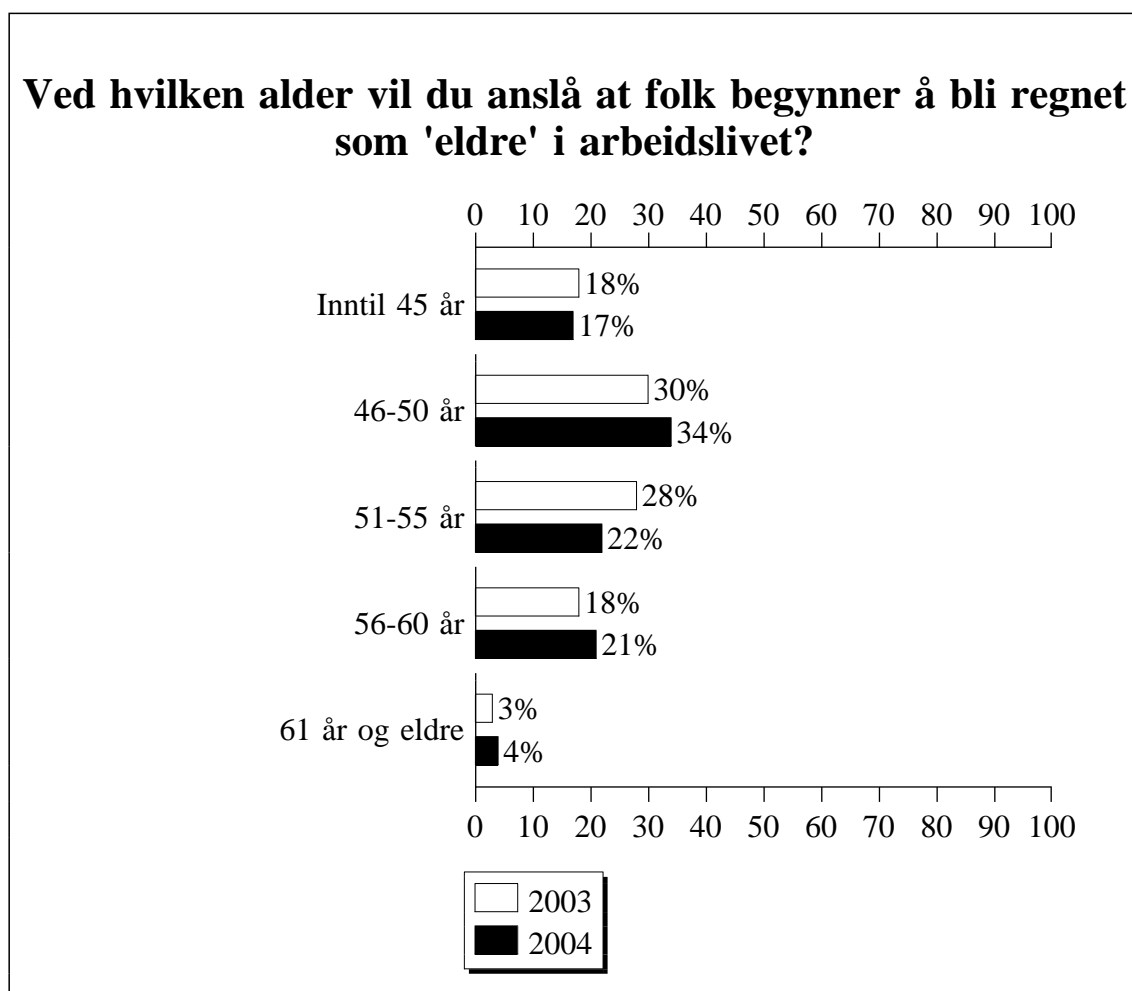
Det er interessant å merke seg at viljen til å ansette alle typer arbeidstakere er større blant de store virksomhetene enn blant de mindre. En tilsvarende forskjell finner vi når offentlige virksomheter er mer positive til alle typer enn private. Disse forskjellene kan etter vår mening indikere at store 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 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 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.



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 52 år som

er grensen for å bli eldre i arbeidslivet. Dette resultatet er noe lavere enn det vi målte ved undersøkelsen i mai 2002 da gjennomsnittssvaret var 54 år, men det samme som vi målte i fjor. 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 (52 år). Tilsvarende forskjell finner vi mellom offentlig og privat virksomhet.

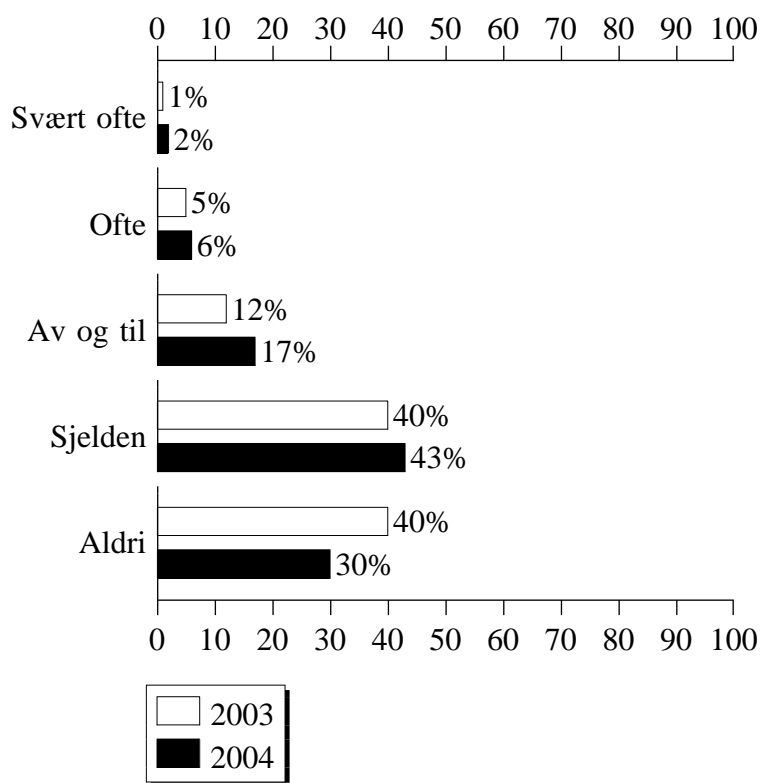
---

## ***DISKRIMINERING I ARBEIDSLIVET (Tabell 24-25)***

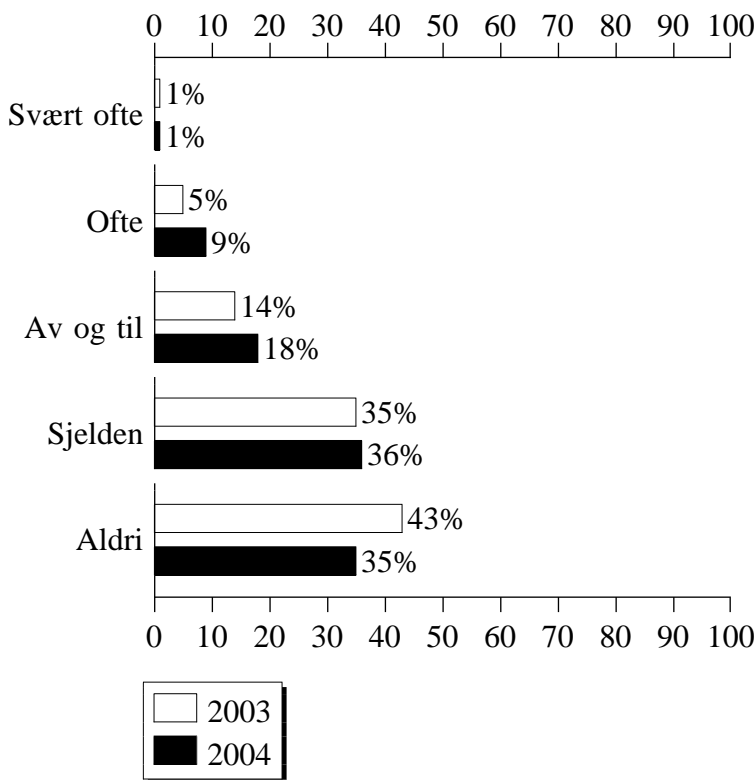
Et viktig mål for seniorpolitikken er å redusere diskriminering av arbeidstakere på grunn av alder. Derfor er det naturlig å registrere i dette seniorpolitiske barometeret hvor utbredt ledere i arbeidslivet opplever at aldersdiskriminering er. Tilsvarende spørsmål er også stilt i befolkningsundersøkelser. 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?



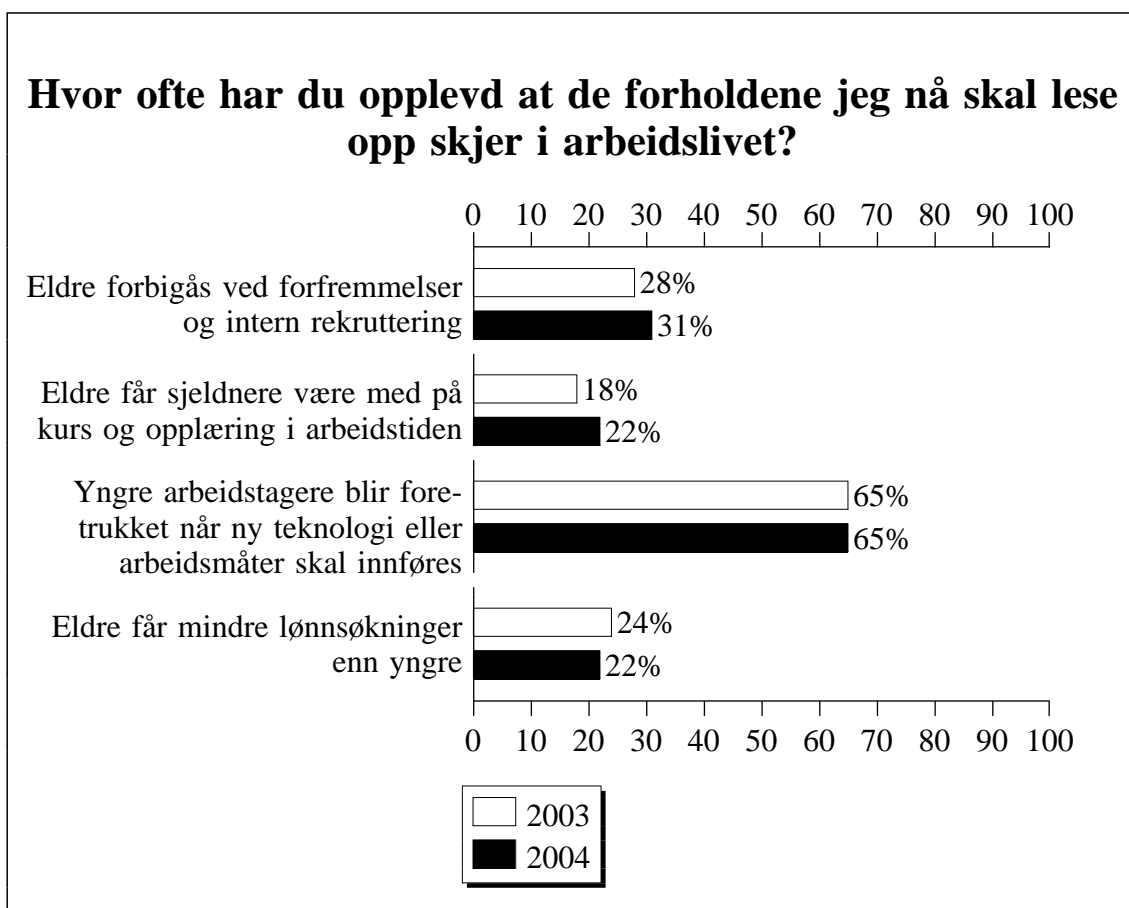
Ut fra resultatene ovenfor, synes ikke aldersdiskriminering å være noe utbredt og hyppig problem, og det synes heller ikke å være mer utbredt enn kjønnsdiskriminering. Men tallene tyder på at begge typer diskriminering synes å være mer utbredt nå enn for et år siden. Hvis vi tar med de som har opplevd at aldersdiskriminering foregår av og til, kan vi fastslå at så mange som 28% av lederne har opplevd at aldersdiskriminering foregår. Dette er hele 8 prosentpoeng høyere enn i fjor og et noe høyere tall enn vi får når vi spør arbeidstakerne (20%). 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. Det er f.eks. ingen nevneverdig forskjell mellom virksomheter i offentlig og privat sektor eller mellom store og små virksomheter.

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 pro-

jektivt 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 over 45% av lederne svarer svært ofte eller ofte. Tar vi med de som svarer av og til, må vi erkjenne at så mange som 65% har opplevd dette. Dette er enda høyere enn vi observerte i undersøkelsen blant yrkesaktive i befolkningen. Når det gjelder de øvrige handlingene reflekterer svarene fra lederne et bevissthetsnivå som også er litt høyere enn i befolkningsundersøkelsen, men forskjellene er ikke store.

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 26)***

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 fjor og ytterligere to kom med i år. 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:

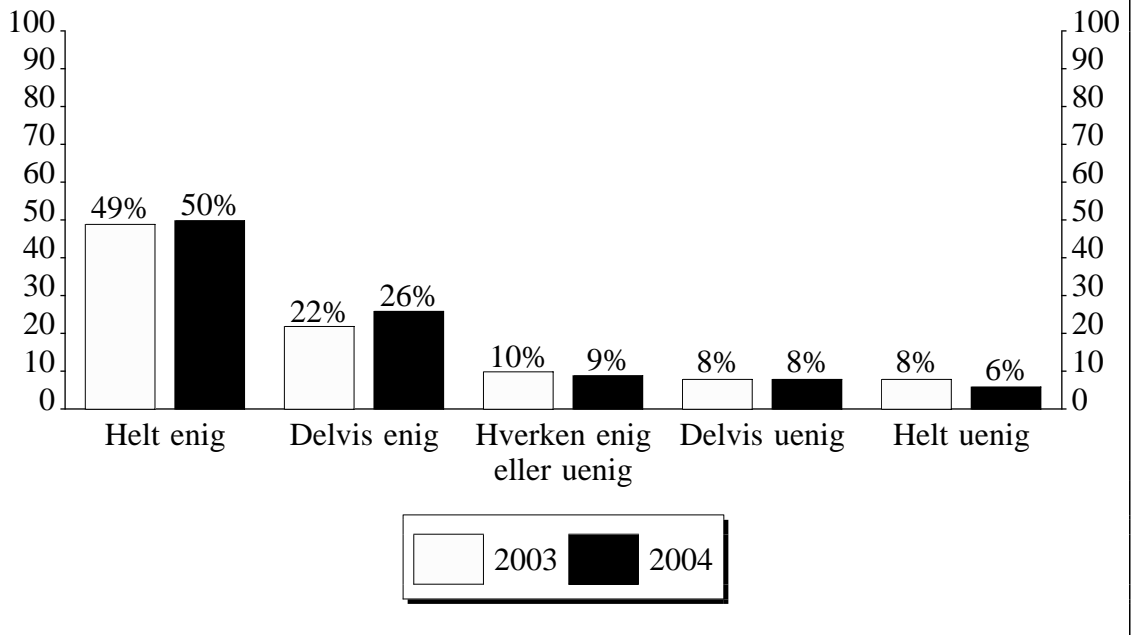
- 1 = Helt enig**
- 2 = Delvis enig**
- 3 = Hverken enig eller uenig**
- 4 = Delvis uenig**
- 5 = Helt uenig**

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.

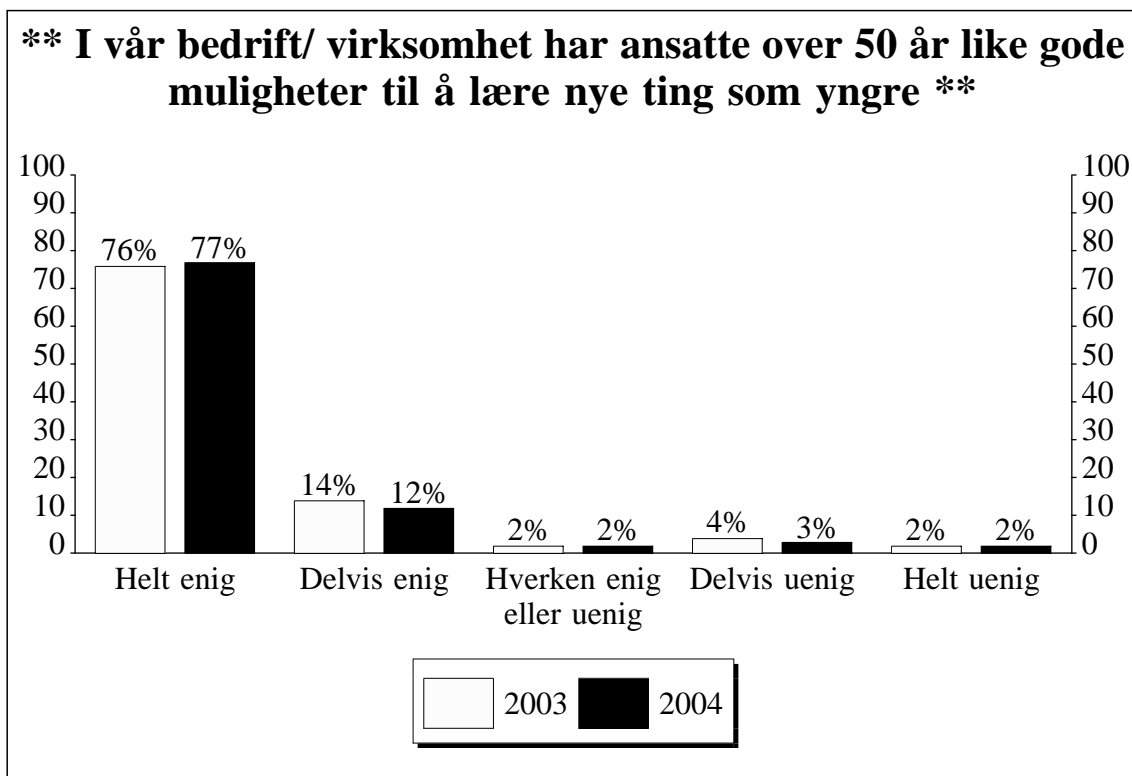
**Jeg skal nå lese opp noen påstander og vil at du for hver av dem skal si om du er helt enig, delvis enig, hverken enig eller uenig, delvis uenig eller helt uenig.**

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



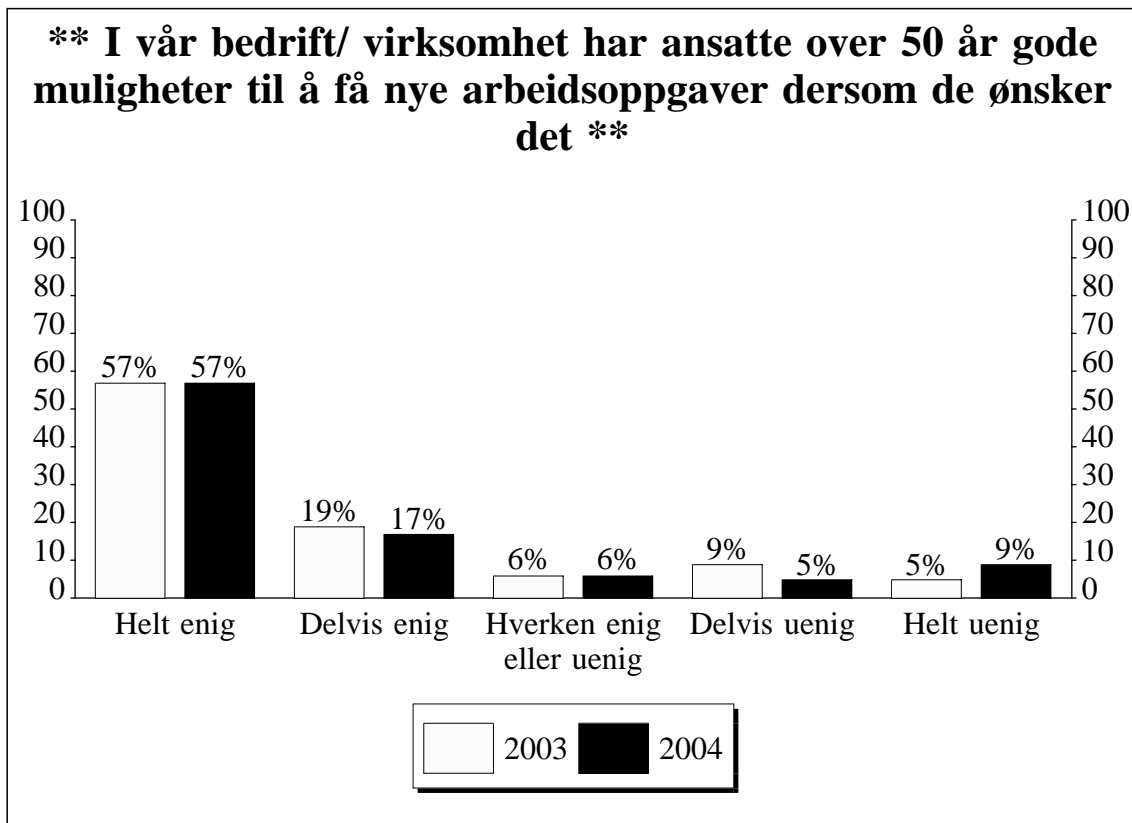
Selv om det er utbredt enighet i denne påstanden, skal vi ikke se bort fra de 14% som erklærer seg uenige i påstanden. Andelen uenige er større i små bedrifter enn i store, og den er større i private bedrifter (15%) enn i offentlige etater (10%). Endringene siden i fjor er ubetydelige.

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.



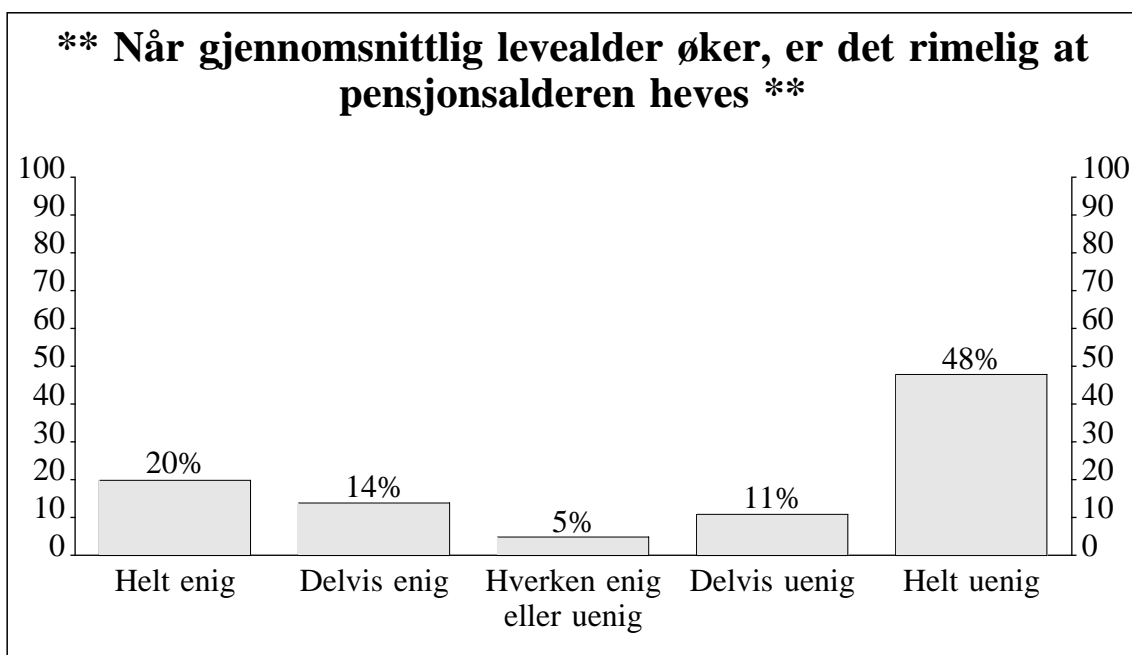
I den grad det er forskjeller i svar mellom undergruppene, måtte det være at andelen uenige er litt større i private bedrifter (6%) enn i offentlige etater (3%), men det er tross alt grunn til å fastslå at forskjellene er små.

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 14% av lederne som er uenige i påstanden.



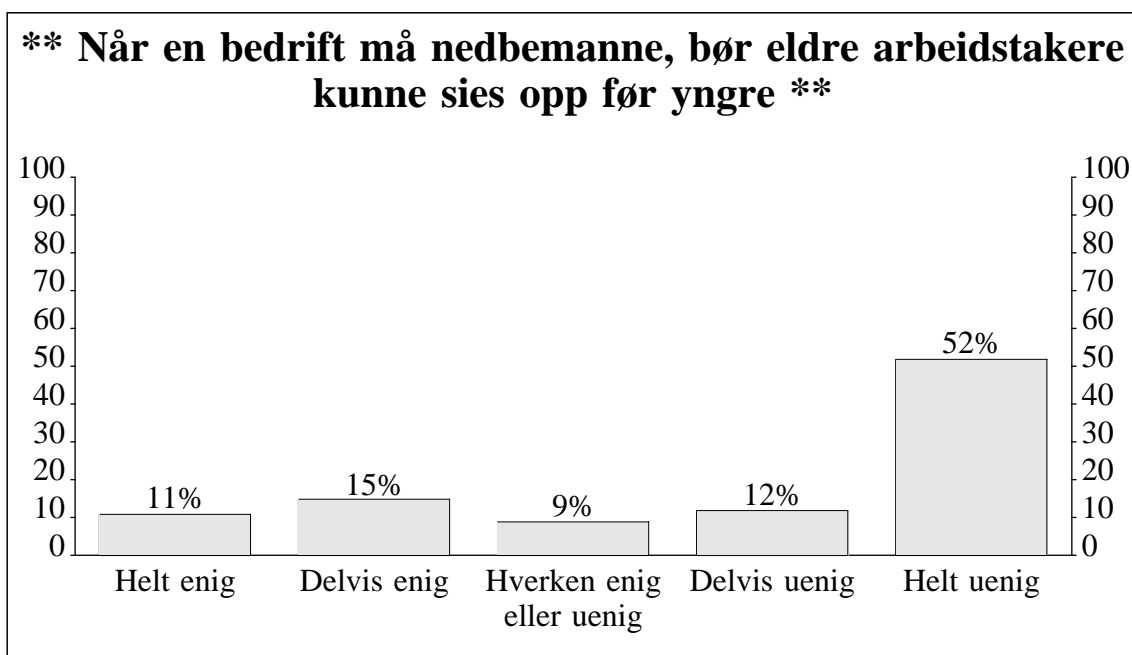
I den grad det er forskjeller i svar mellom undergruppene, måtte det være at andelen uenige er litt større i bedrifter innen servicebransjen enn i andre bransjer, og litt større i private bedrifter (15%) enn i offentlige etater (12%).

Den neste påstanden var ny i årets undersøkelse 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 34% av lederne er enige i påstanden, er det et flertall på 59% som er uenige.



Det er ingen nevneverdige forskjeller i svar mellom undergruppene.

Den siste påstanden var også ny i årets undersøkelse 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 26% av lederne er enige i påstanden, er det et flertall på 64% som er uenige.



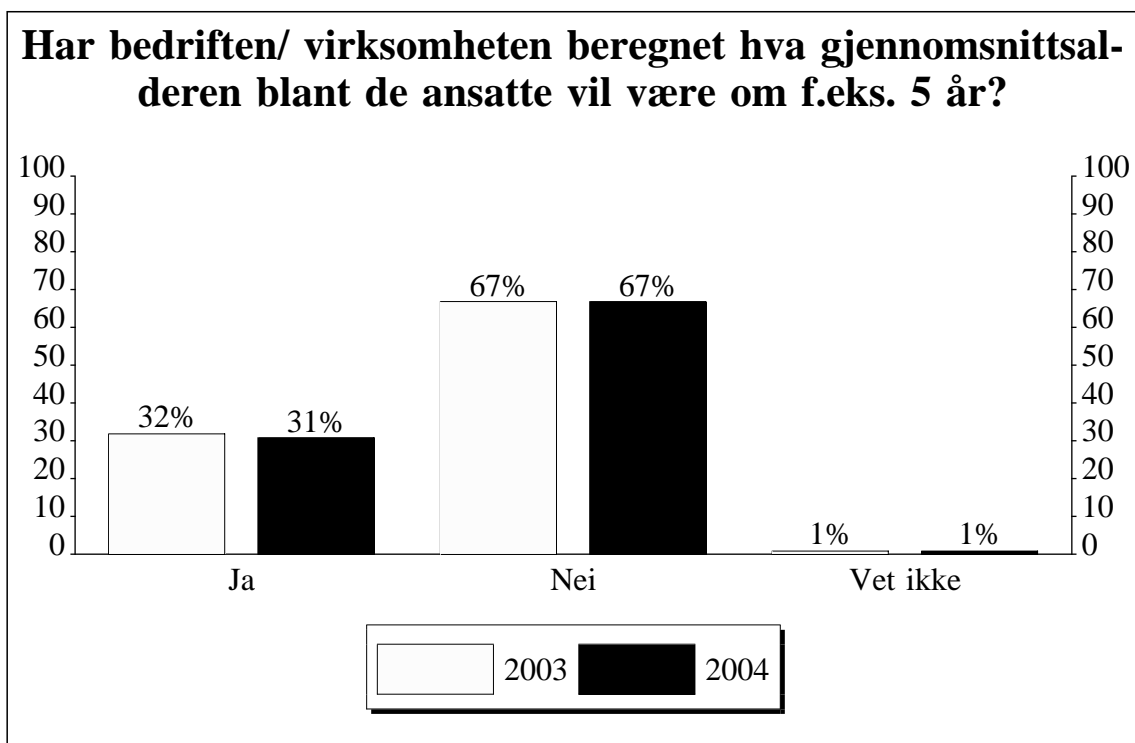
Det kan se ut som om graden av uenighet er noe høyere blant spurte innen offentlig sektor enn innen privat, men det er ikke dramatisk forskjell.

---

## ***HAR VIRKSOMHETEN BEREGNET GJENNOMSNITTSALDEREN BLANT ANSATTE OM 5 ÅR? (Tabell 27)***

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 stiger jo større virksomheten er. Det ser også ut til at andelen er høyere i private (33%) enn i offentlige virksomheter (26%).

## ***HAR VIRKSOMHETEN DRØFTET FØLGER AV DEN NYE LOVEN MOT ALDERSDISKRIMINERING?***

***(Tabell 28)***

Det siste 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 8% 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.



Vi finner at andelen som påstår at de har drøftet konkrete følger av loven stiger jo større virksomheten er. Det ser også ut til at andelen er høyere i offentlige virksomheter (12%) enn i private (7%).

---

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