

NORSK SENIORPOLITISK BAROMETER

YRKESAKTIV BEFOLKNING

22. august - 2. september 2005

Rapport utarbeidet for
Senter for seniorpolitikk

av Erik Dalen

21. september 2005



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
<http://www.mmi.no>

Innhold

INNLEDNING	2
KOMMENTARER TIL RESULTATENE	4
ARBEIDER MAN I OFFENTLIG ELLER PRIVAT SEKTOR? (Tabell 3)	4
ARBEIDSTID PR. UKE (Tabell 4)	5
HVORDAN HAR MAN DET PÅ JOBBEN? (Tabell 5-8)	7
For mye å gjøre på jobben?	7
Gleder man seg til å gå på jobben?	9
Mestrer man arbeidsoppgavene?	11
Gleder eller gruer man seg til å gå av med pensjon?	13
ER ARBEIDET PREGET AV NEGATIVE FAKTORER? (Tabell 9)	15
OPPLEVELSE AV POSITIVE FAKTORER (Tabell 10)	16
HOLDNINGER TIL PENSJONSALDER (Tabell 11-16)	20
Å BLI ELDRE I ARBEIDSLIVET (Tabell 17-19)	27
DISKRIMINERING I ARBEIDSLIVET (Tabell 20-21)	33
SENIORPOLITISKE HOLDNINGER (Tabell 22)	36
KJENNSKAP TIL SATSING PÅ SENIORPOLITIKK I NORGE (Tabell 23) ...	44
TABELLER	46
Feilmarginer ved rent lotterisk utvalg	47

INNLEDNING

Etter oppdrag fra Senter for seniorpolitikk (SSP) har Markeds- og Mediapolitikk 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. 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 1006 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.

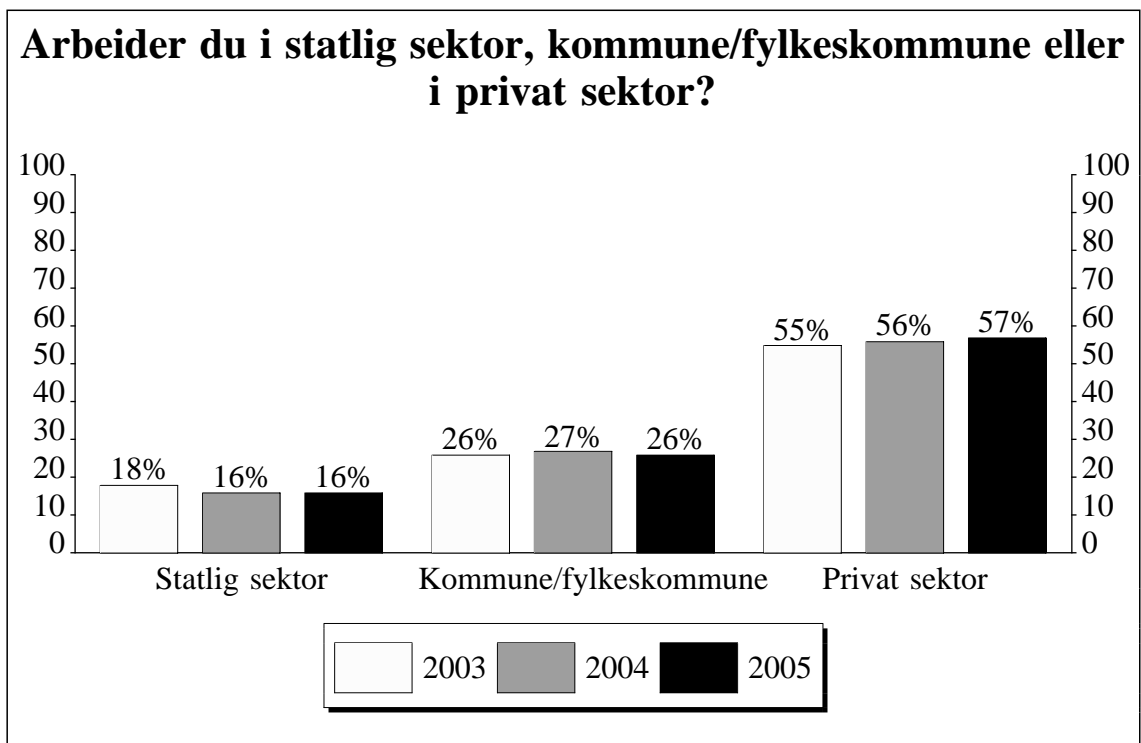
KOMMENTARER TIL RESULTATENE

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. 26% og 16% arbeider i kommunal og statlig sektor.

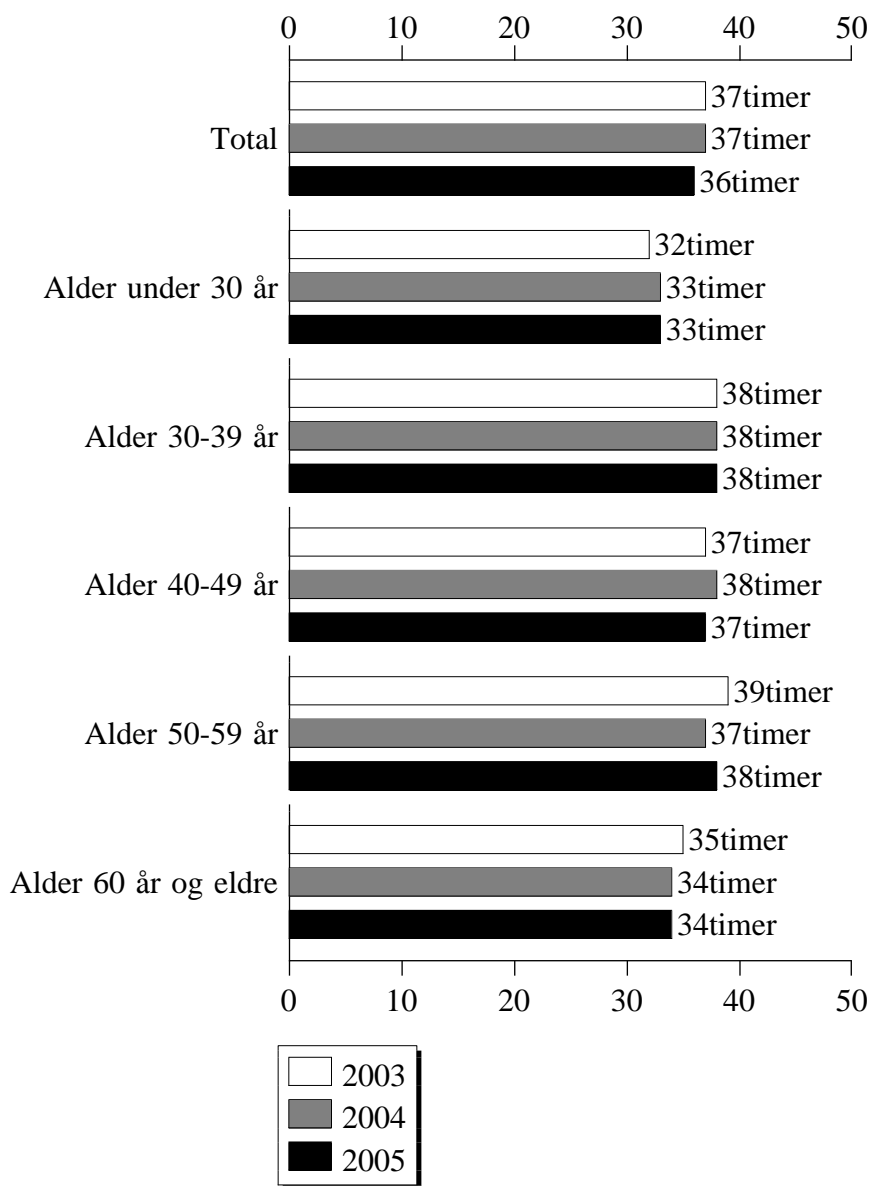


Det som imidlertid er interessant, er å se variasjonene etter alder. Her går det frem at andelen som jobber i privat sektor er høyest (64%) blant arbeidstakere under 30 år, for så å synke ved stigende alder til 49% blant folk i alderen 60 år og eldre. Omvendt sammenheng finner vi når det gjelder andelen som arbeider i kommunal sektor, der andelen stiger ved stigende alder fra 20% blant de yngste til 36% 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.

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. 36 timer i uken. Den gjennomsnittlige arbeidstiden er lavest blant de yngste, hvilket sannsynligvis skyldes en høyere andel deltidsarbeidende her, og blant de eldste. 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.

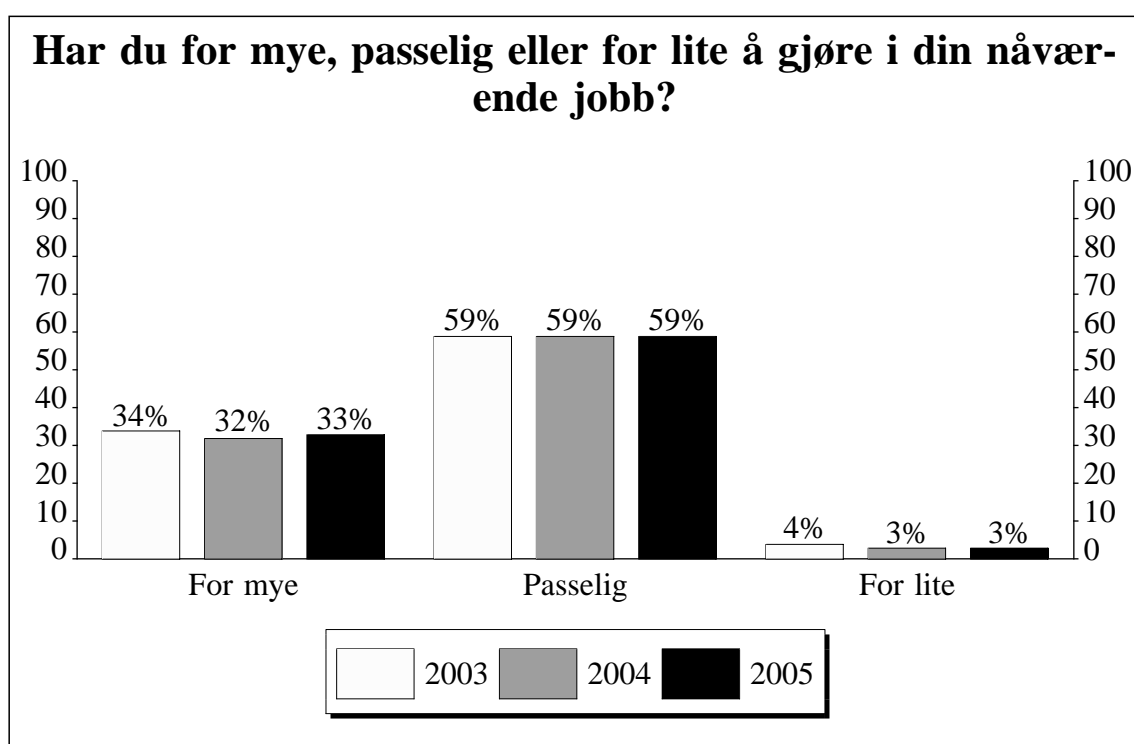
Vi minner om at her er de som arbeider deltid med i beregningen og disse vil naturlig trekke gjennomsnittet ned. Ser vi på de som oppgir at de arbeider 37 timer eller mer i uken, arbeider disse i gjennomsnitt 41 timer pr. uke, slik tilfellet også var i fjor.

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?

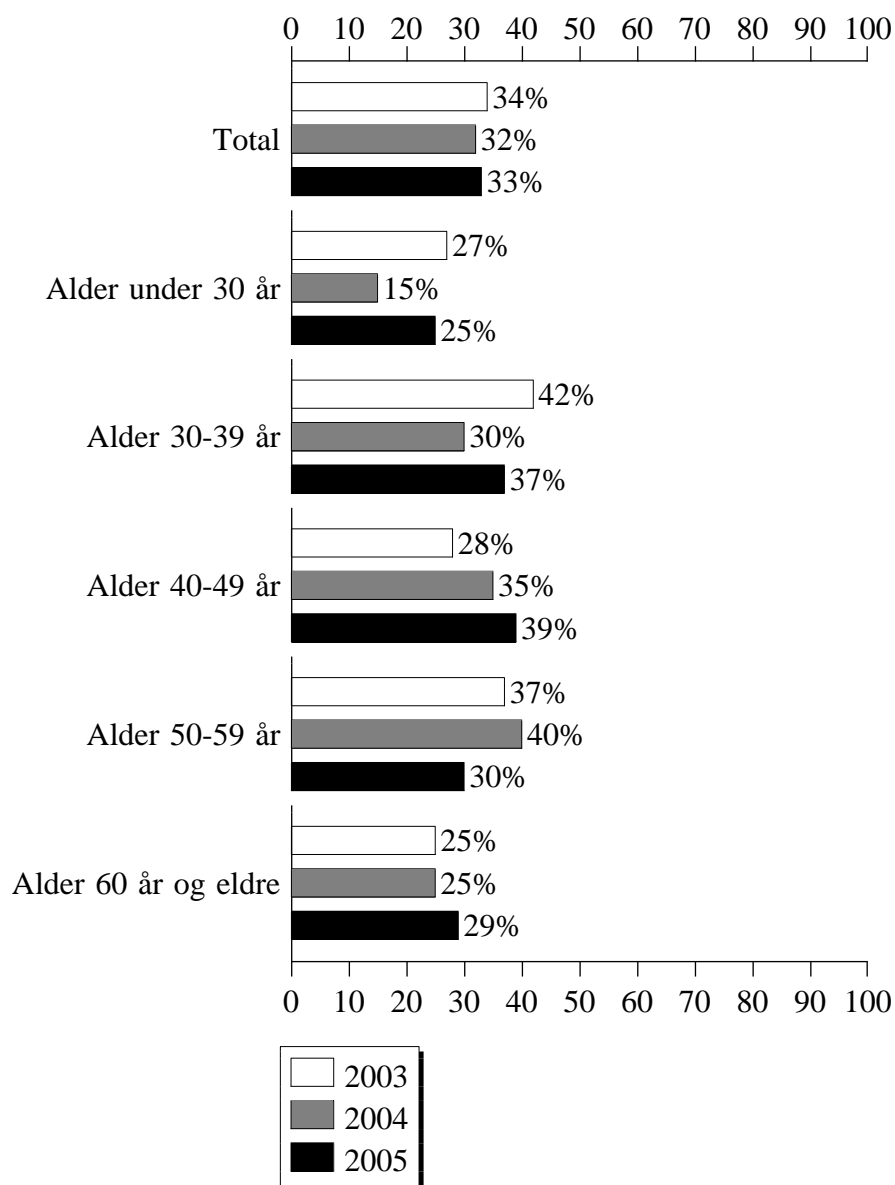
Diagrammet nedenfor viser først at et betydelig flertall av alle spurte mener at de har passelig mye å gjøre i sin nåværende jobb. Gjennomgående er det slik at de som ikke har passe mye å gjøre, har for mye å gjøre.



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 nedstående 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 **

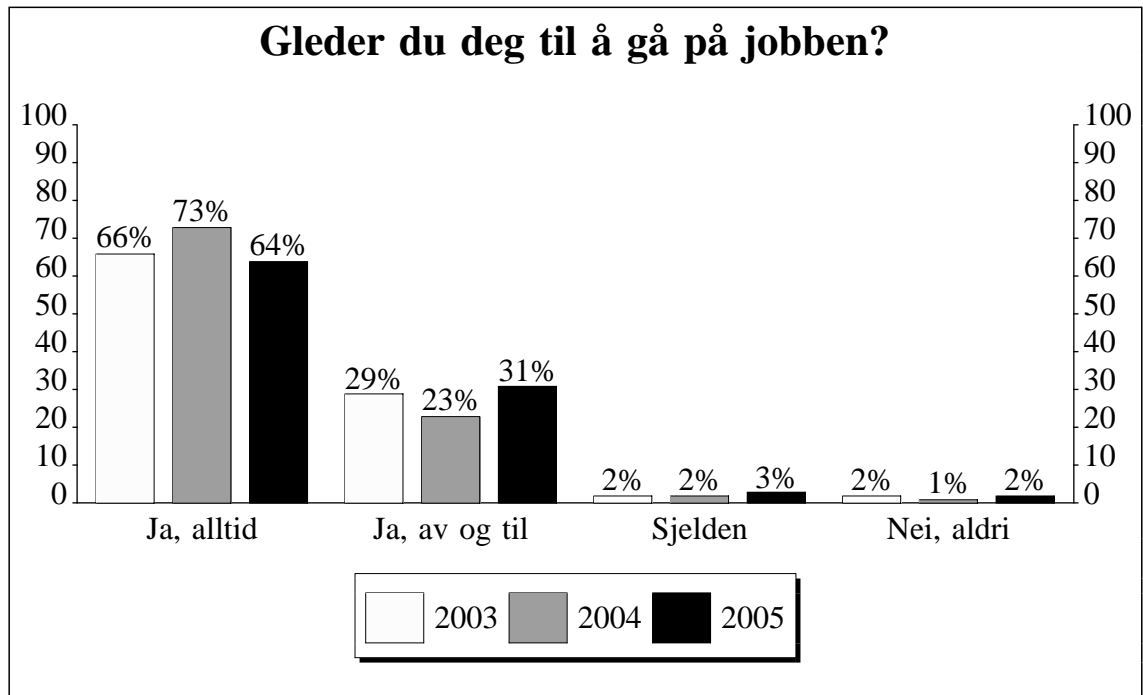


Det synes å være en usystematisk sammenheng mellom alder og å ha for mye å gjøre. Mens de aller yngste arbeidstakere i lavere grad enn gjennomsnittet har for mye å gjøre, har de i alderen 30-49 år i høyere grad for mye å gjøre. For arbeidstakere over 50 år er det færre som har for mye å gjøre enn gjennomsnittet. Tendensen i materialet over tid er ikke entydig og sier lite om det er noen klar utvikling.

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 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.

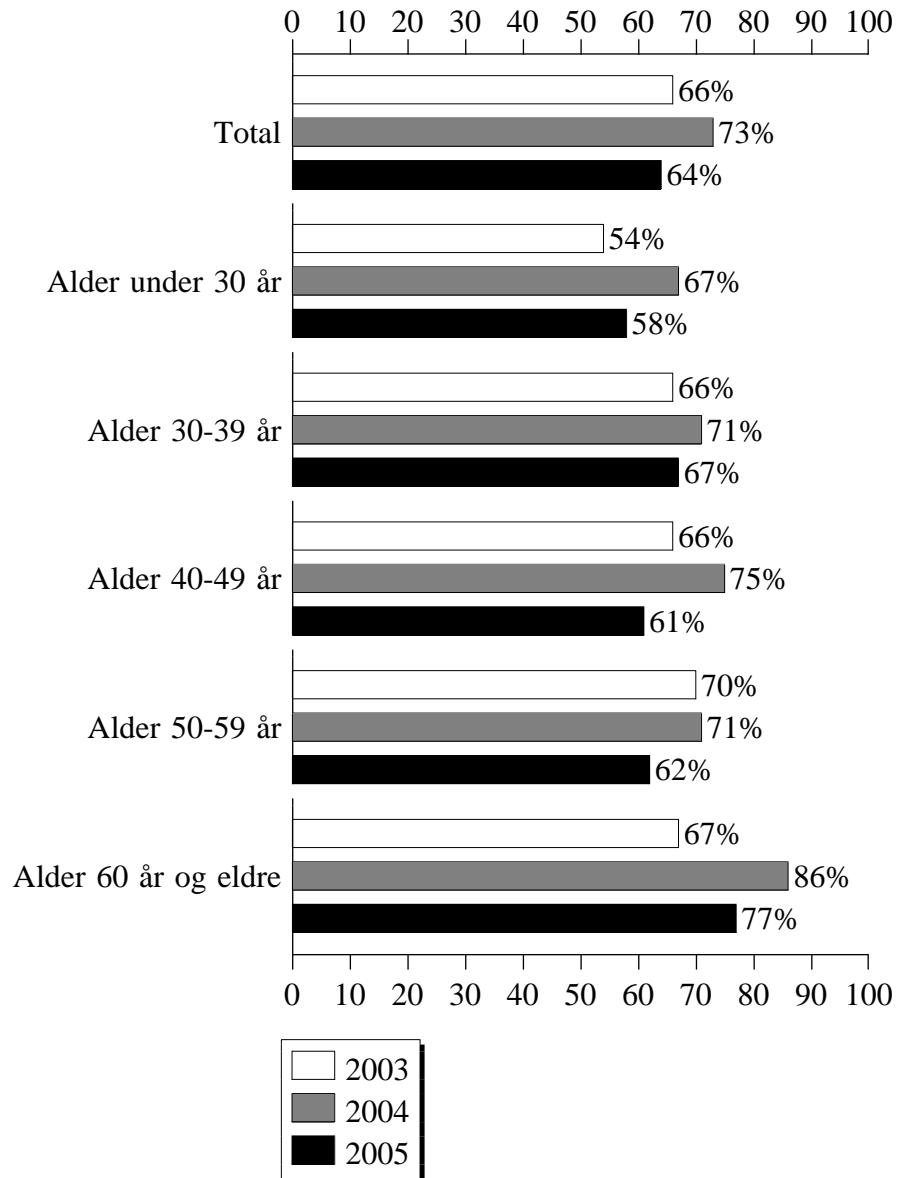


Et dominerende flertall gleder seg til å gå på jobben, men vi ser at andelen som svarer at de alltid gjør det, er lavere nå enn for et år siden. Det kan se ut som om andelen som gleder seg til å gå på jobben er svakt nedadgående. Andelen som svarer sjelden eller aldri, er imidlertid lav og uforandret.

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

Gleder du deg til å gå på jobben?

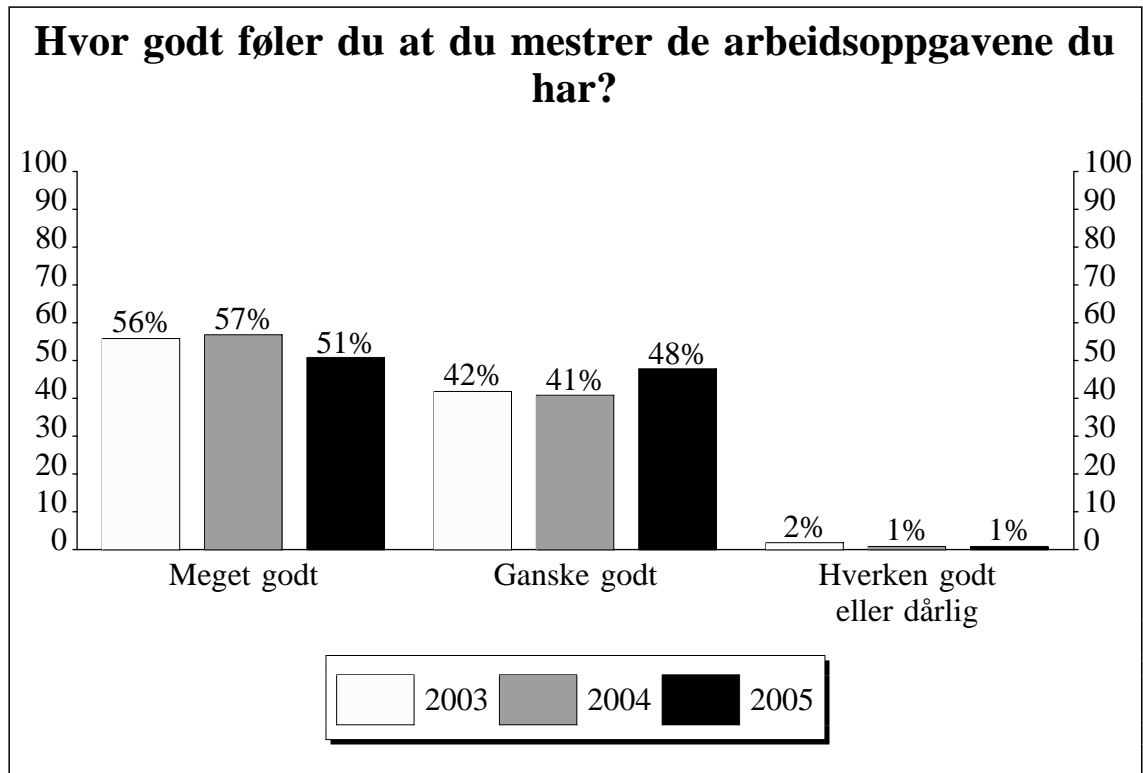
**** Andeler som svarer ja, alltid ****



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 noe i alle aldersgrupper siden 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.



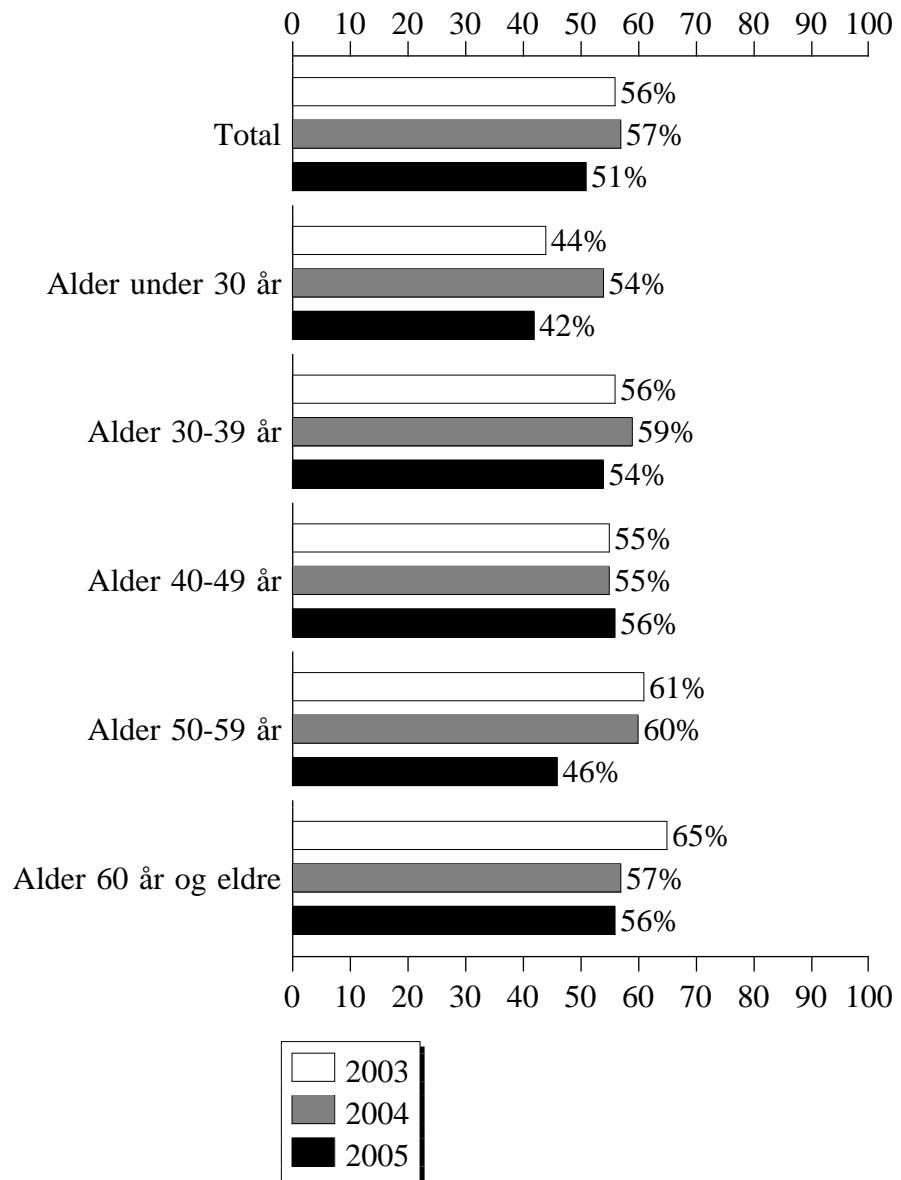
Det er ingen av de spurte som svarer at de mestrer arbeidsoppgavene sine dårlig.

Vi ser at andelen som mener de mestrer arbeidsoppgavene meget godt har sunket noe siden undersøkelsen i fjor.

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?

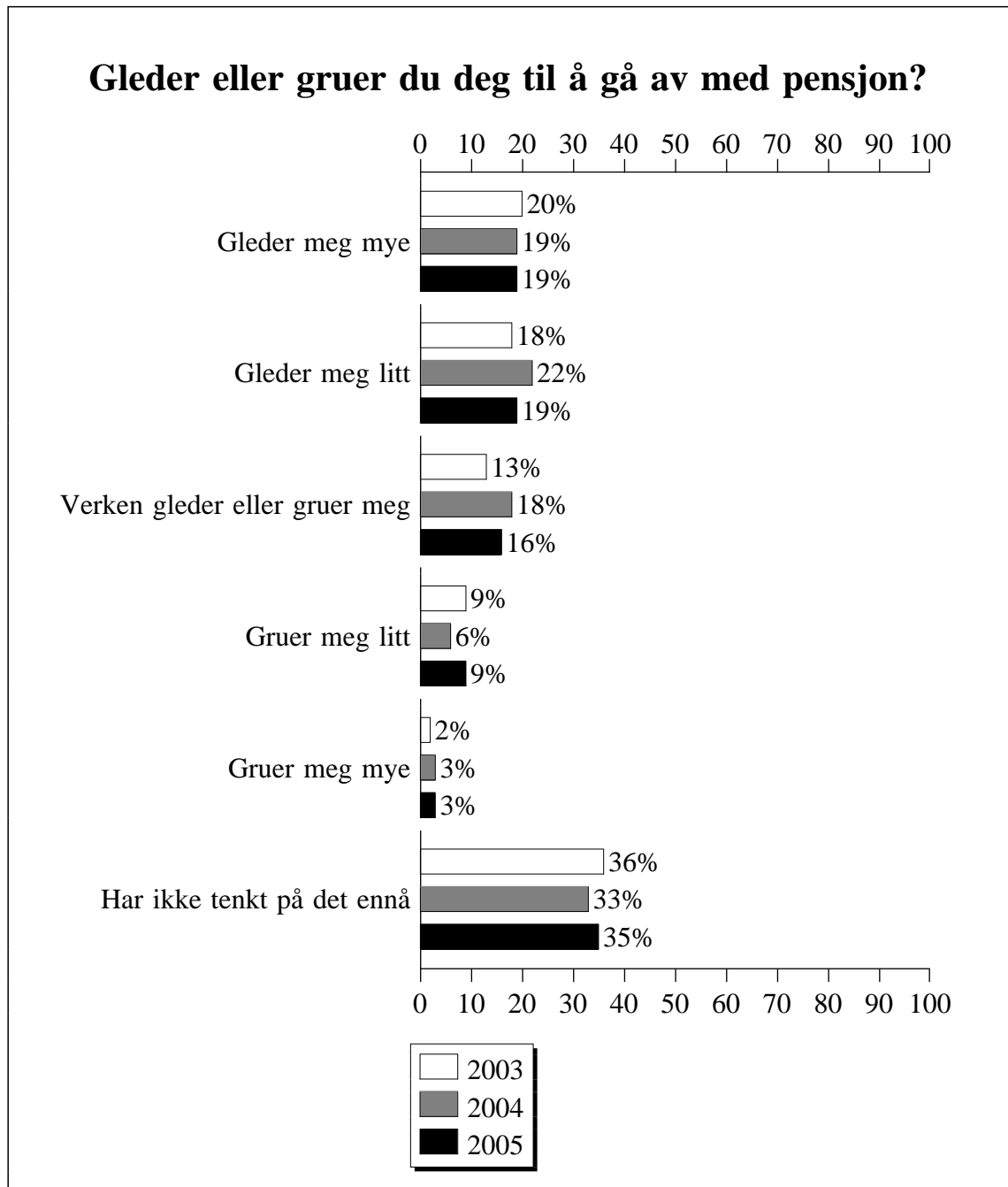
**** Andeler som svarer meget godt ****



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

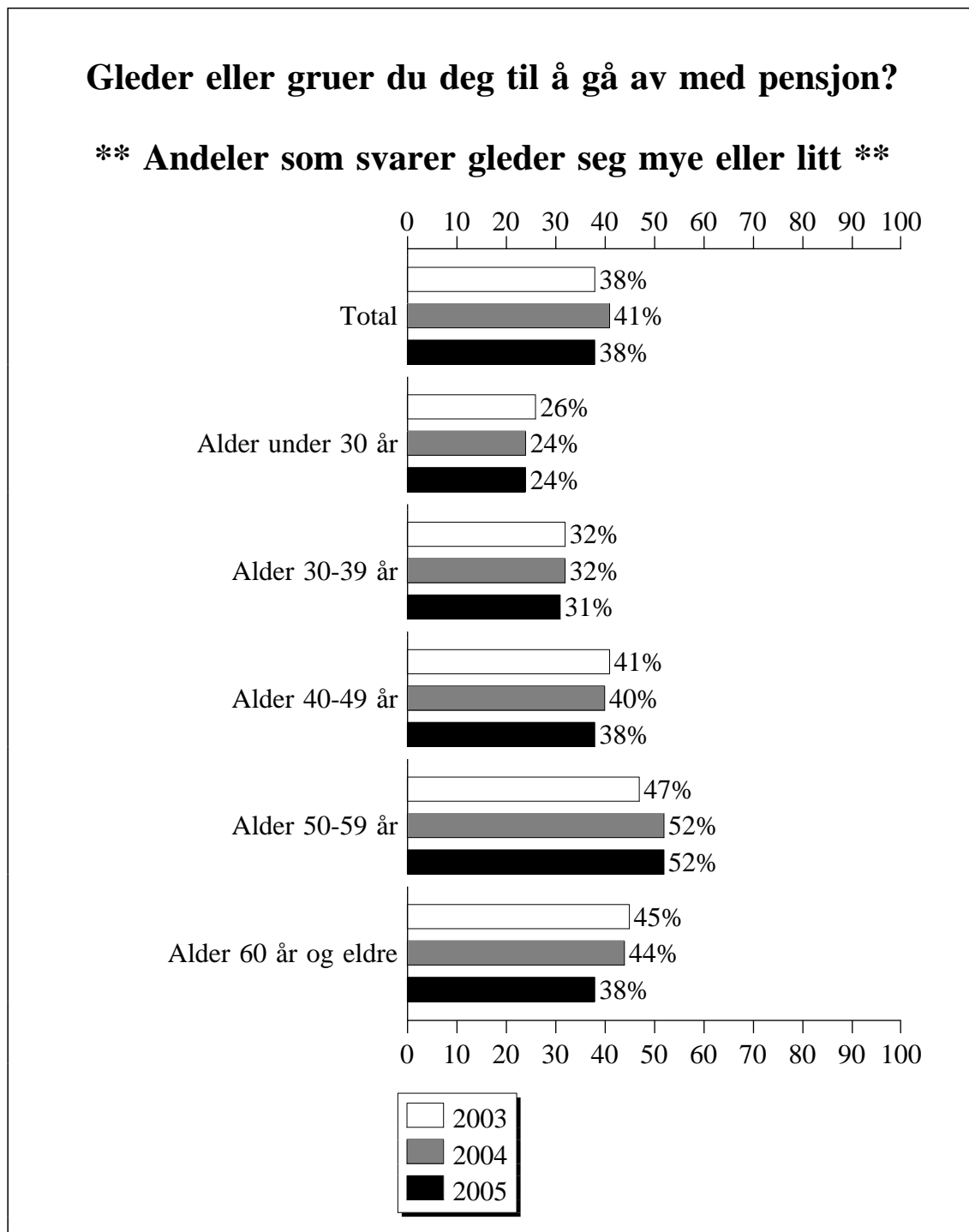
Gleder eller gruer man seg til å gå av med pensjon?

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 for det første at andelen som svarer vet ikke er meget høy blant de yngre arbeidstakerne og synker ikke før de har passert 50 år. Blant de som har et standpunkt, merker vi oss at arbeidstakere under 60 år stort sett gleder seg til å gå av med pensjon, mens de yngste og de eldste over 60 år gir uttrykk for at de i noen grad (20%/17%) gruer seg til å gå av med pensjon oftere enn gjennomsnittet (12%).



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.

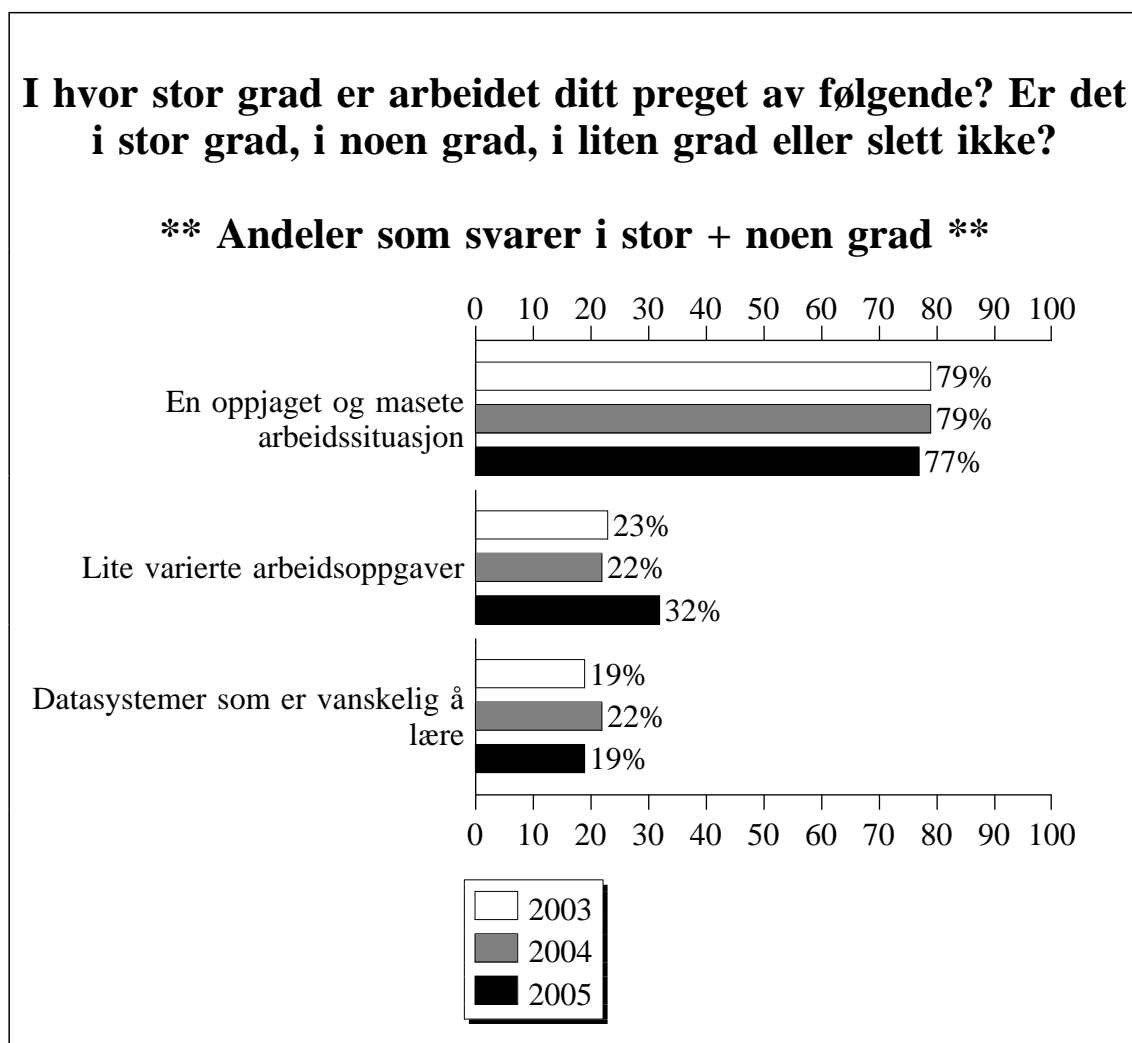


Det er påfallende at mens andelene som gleder seg til å gå av med pensjon først stiger ved stigende alder, går den faktisk ned når vi kommer til arbeidstakere over 60 år. Vi finner det naturlig at man kan glede seg til å gå av med pensjon når man blir eldre, men sammenhengen her tyder på at de som fortsatt 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. Andelen som gleder seg blant de eldste synes dessuten å være avtakende.

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.



Vi ser tydelig at en oppjaget og masete arbeidssituasjon er den mest utbredte trusselen, men det har ikke skjedd noen endring i andelen som mener at arbeidet er preget av dette. Det er adskillig lavere andeler opplever de andre tingene, men vi merker oss

at det er flere som mener at arbeidet er preget av lite varierte arbeidsoppgaver i år enn i fjor.

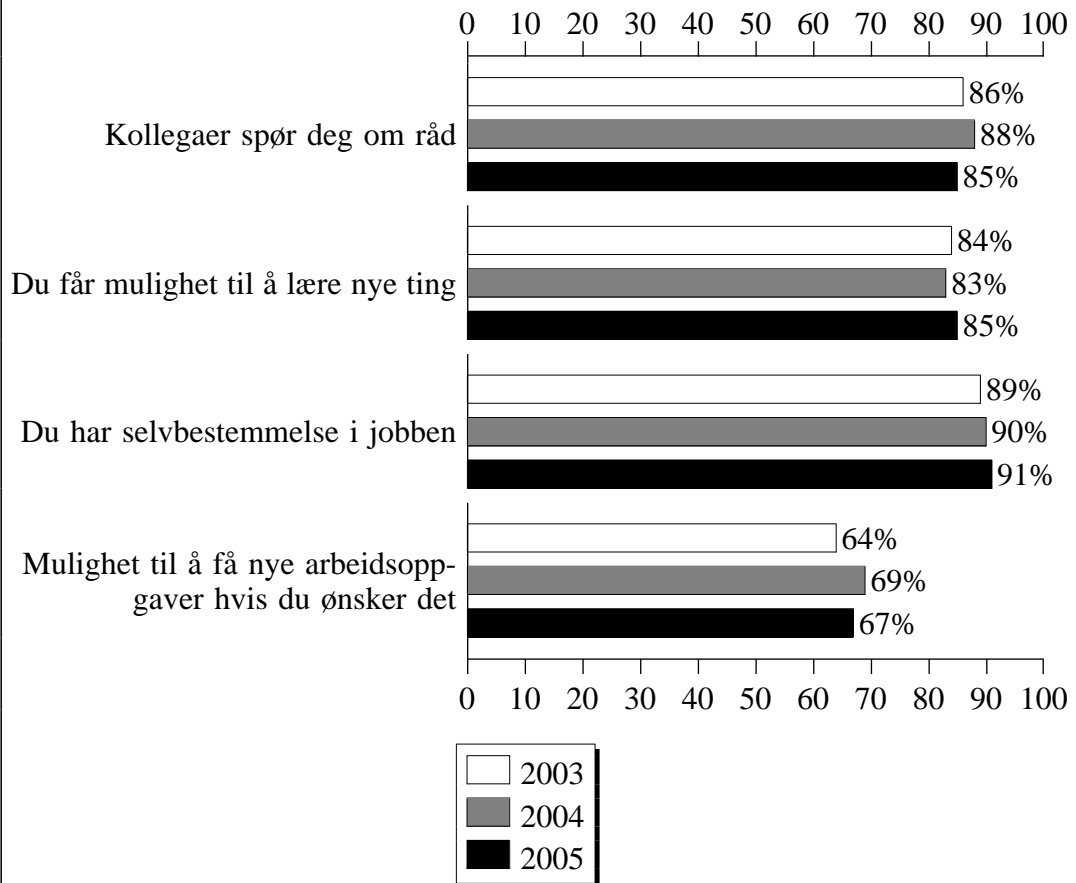
Tidligere har det vært slik at andelen som mener at arbeidet er preget av datasystemer som er vanskelig å lære har vært noe mer utbredt blant eldre arbeidstakere enn blant yngre, men dette er bare en ubetydelig tendens i årets undersøkelse. Når det gjelder de øvrige forholdene, er det bare ubetydelige forskjeller etter alder, bortsett fra at de yngste sjeldnere synes arbeidssituasjonen er oppjaget og masete og oftere har lite varierte arbeidsoppgaver.

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 ****

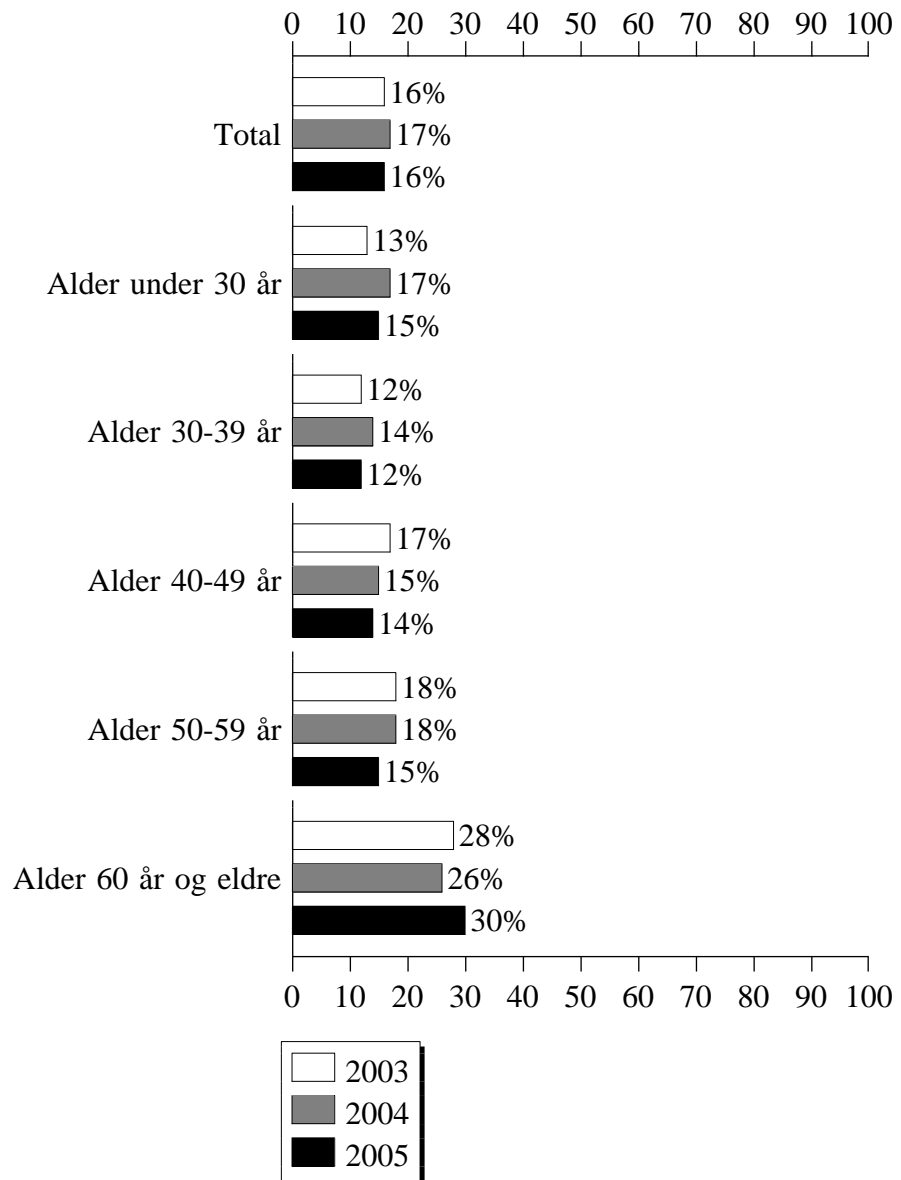


Vi ser tydelig at mulighet til å få nye arbeidsoppgaver hvis du ønsker det oppleves i noe mindre grad enn de øvrige tingene vi spør om. Vi merker oss at opplevelsen av positive faktorer er stabil siden i fjor.

Sett i forhold til alder, ser det ut til at det ikke er 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. Det er ingen forskjeller mellom aldersgruppene når det gjelder "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 summen av andelen 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" ****

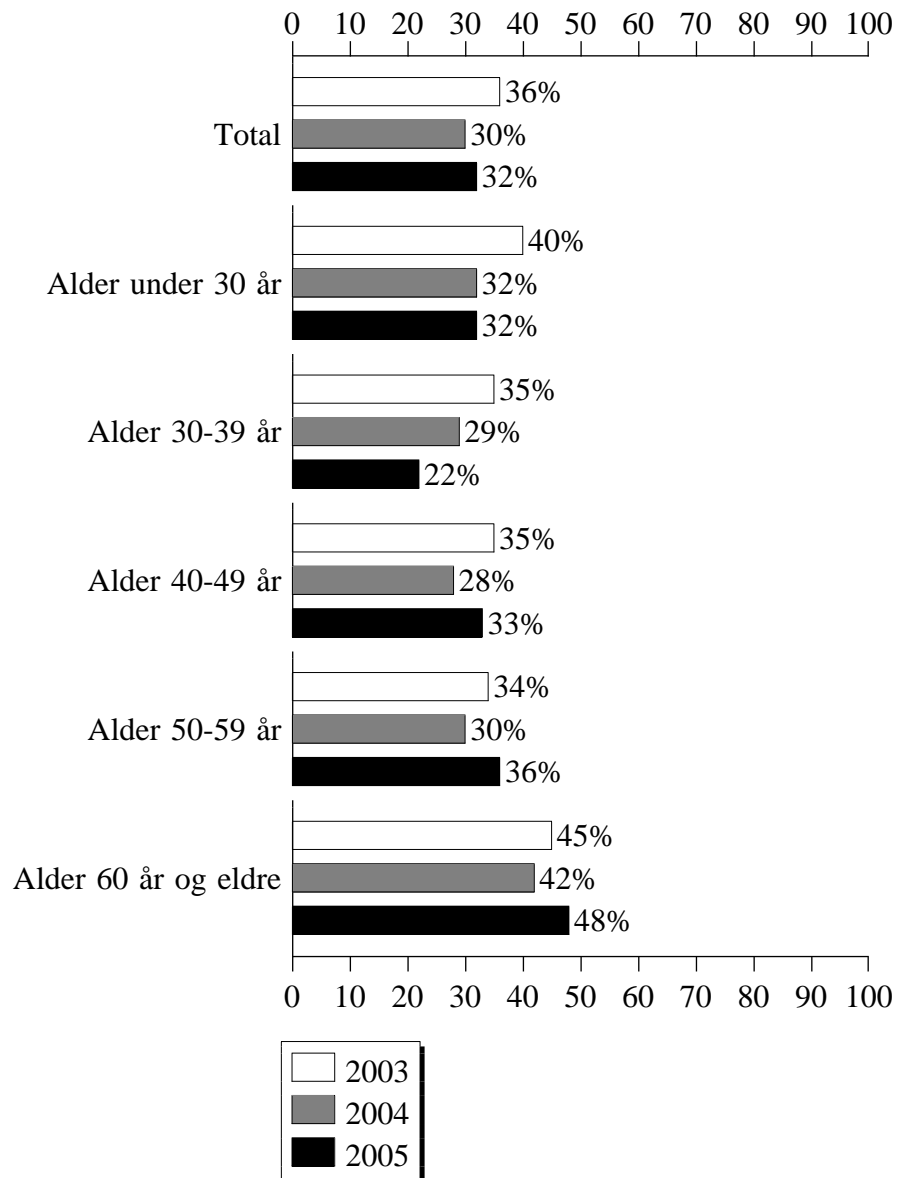


Selv om andelen som opplever dette problemet øker noe ved stigende alder, og er klart høyest blant de eldste, er det vanskelig å si at problemet er veldig utbredt selv blant de aller eldste.

I nedenstående diagram ser vi 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?

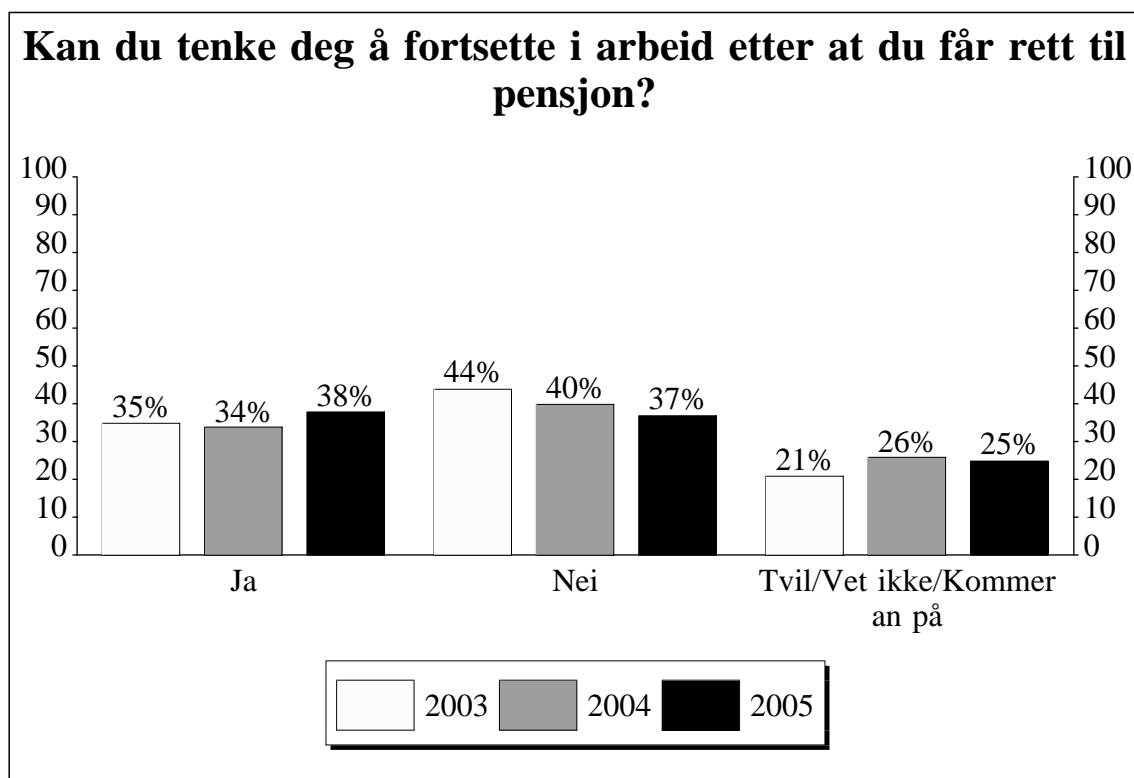
**** Andeler som svarer i liten grad+slett ikke på "Mulighet til å få nye arbeidsoppgaver hvis du ønsker det" ****



Her ser vi at andelen som opplever dette problemet er klart høyest og noe økende blant de eldste. Når nesten 50% av de eldste opplever dette, er det klart en trussel mot at de aller eldste skal bli stående lenge i jobben.

HOLDNINGER TIL PENSJONSALDER (Tabell 11-16)

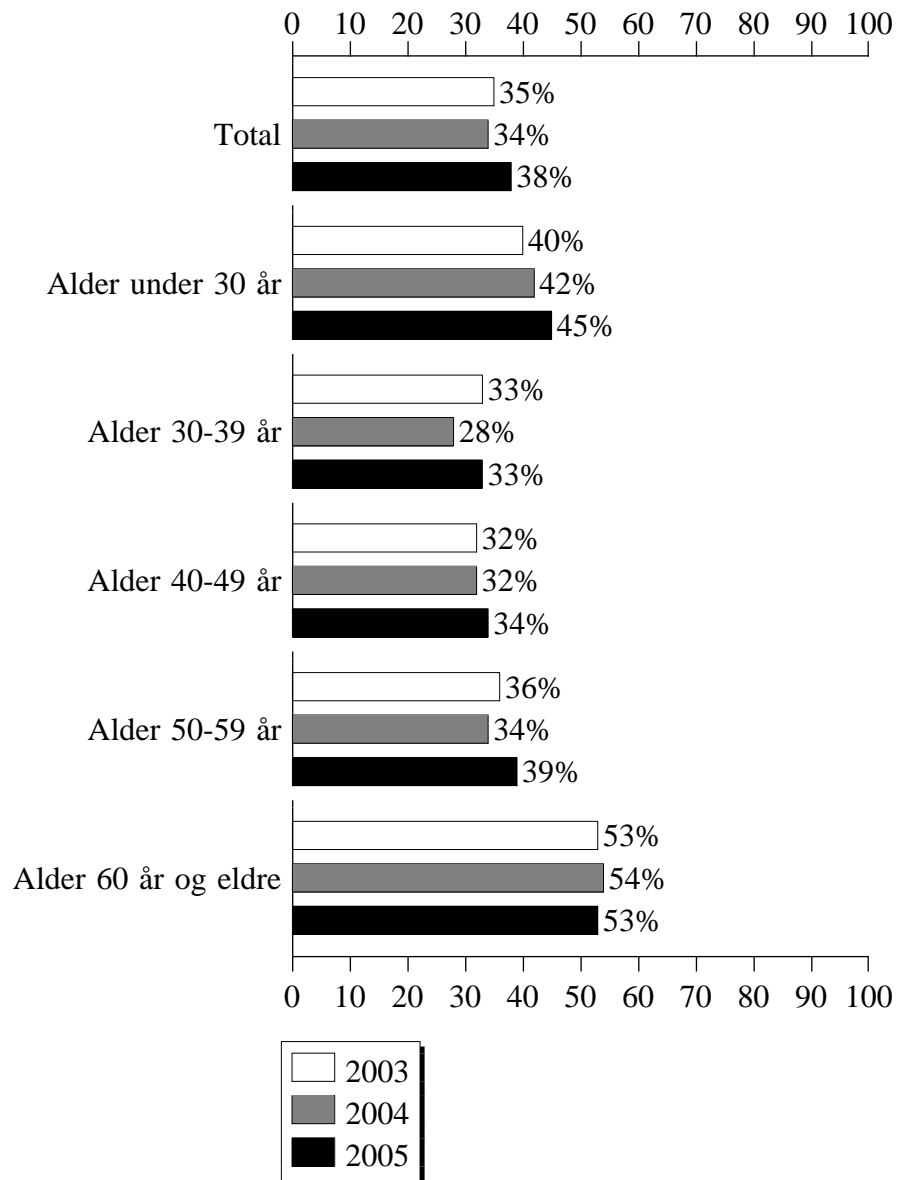
Et av de viktigste siktemålene med denne undersøkelsen er å avdekke hvilke holdninger som knytter seg til å stå i jobben lenge og kanskje helt frem til man har rett til pensjon. Holdningen til når man vil gå av med pensjon har også den siden at noen kanskje ønsker å jobbe etter at de får rett til pensjon. 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 i år enn i fjor. 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. Nedenfor viser vi svarene etter alder på de spurte, der vi også ser at endringene siden i fjor er i positiv retning.

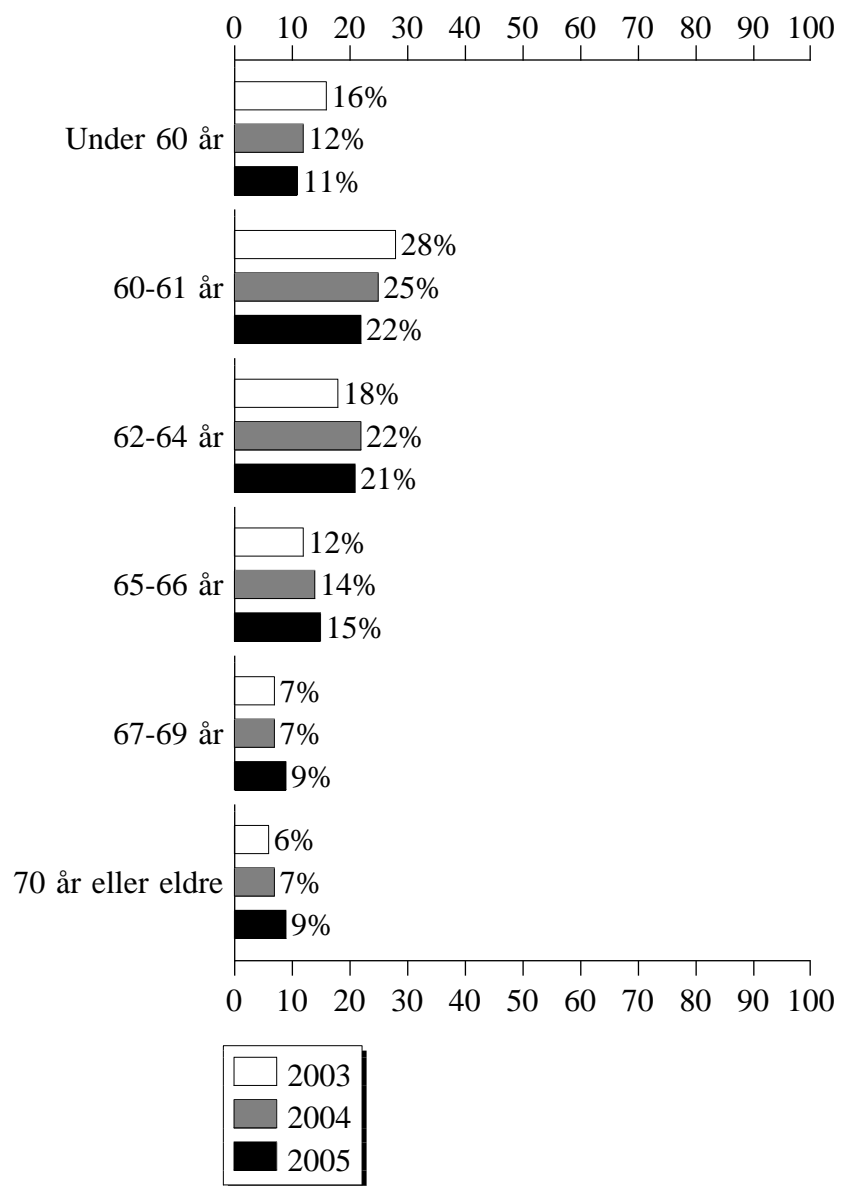
Kan du tenke deg å fortsette i arbeid etter at du får rett til pensjon?

**** 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?

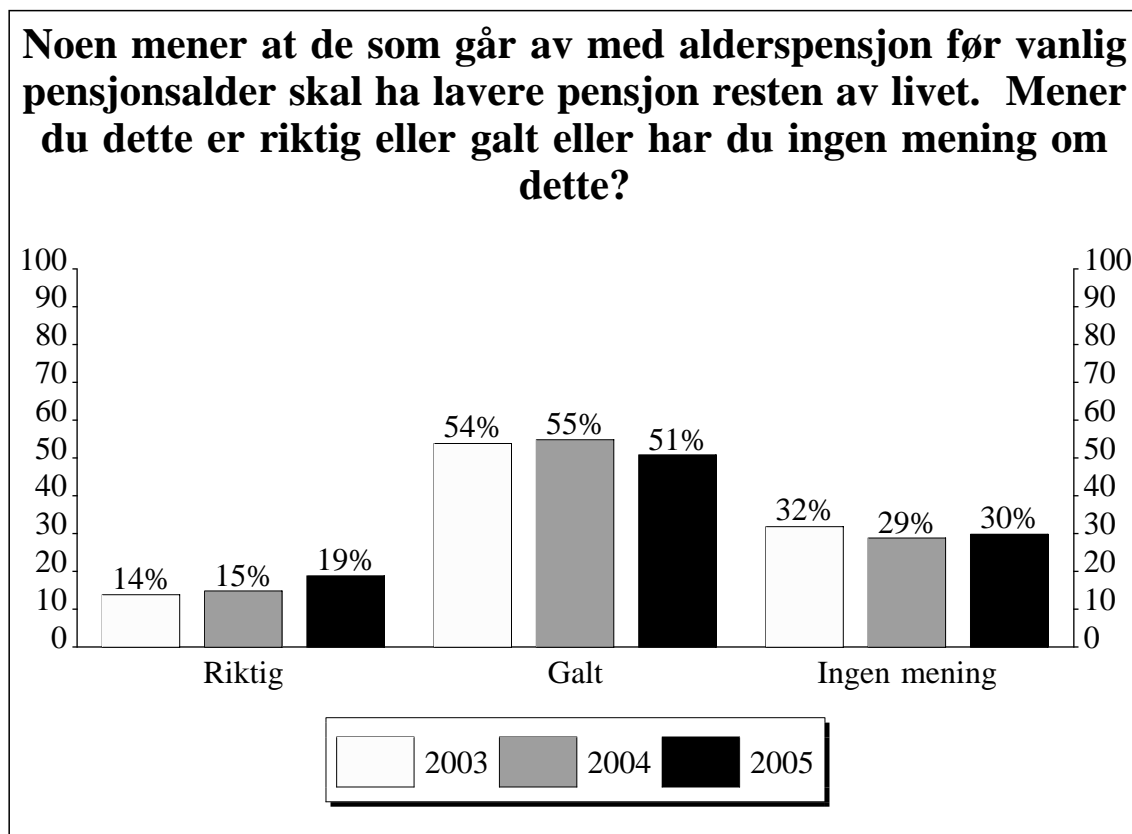


Gjennomsnitt: 62 år.

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. 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. Det kan være grunn til å merke seg at det ikke er forskjell i svar mellom de som har tjenstepensjon og de som ikke har det.

Andelen som har tjenestepensjon er 68% blant alle arbeidstakere. Den er lavest blant de yngste under 30 år (44%) der vi også finner høye andeler med deltidsarbeid, og er høyest blant arbeidstakere i alderen 50-59 år (78%).

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.

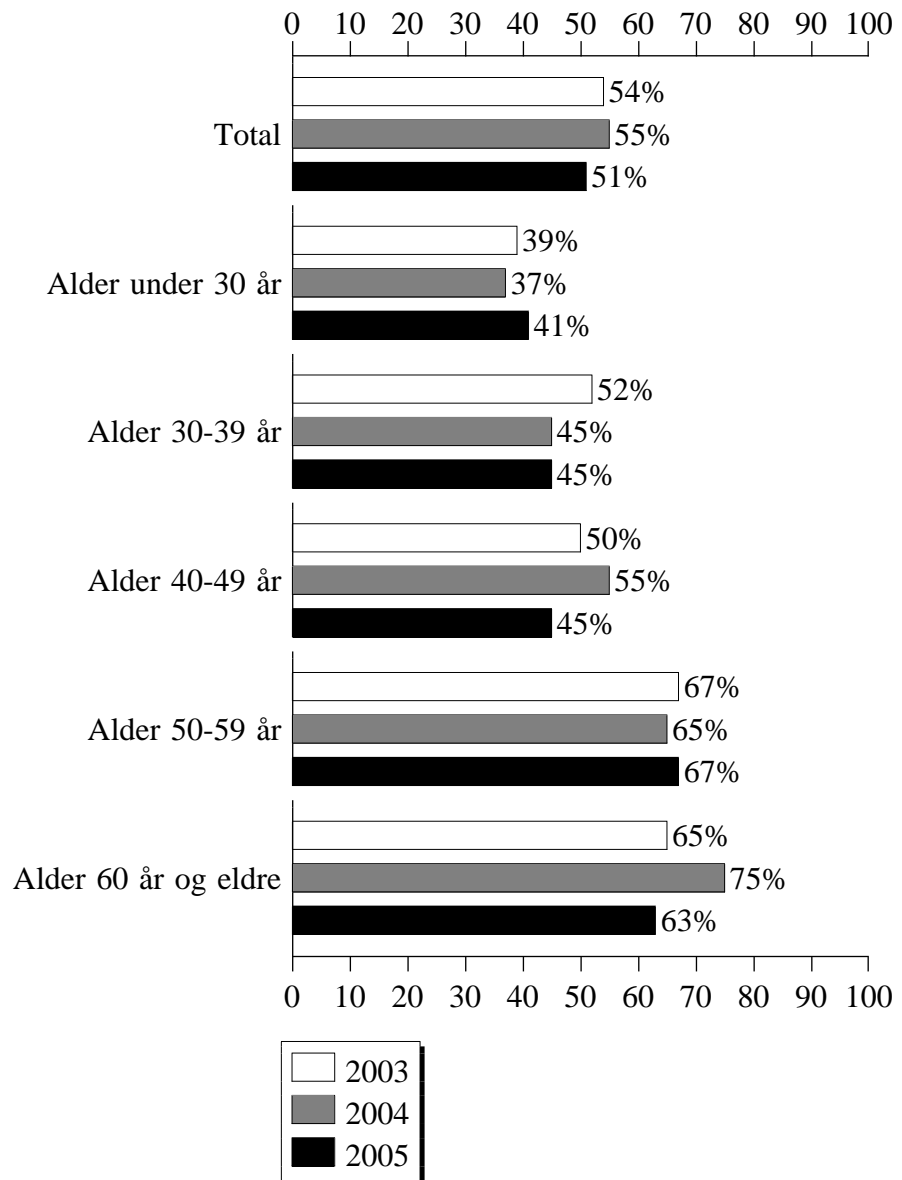


Selv om andelen som mener det er riktig er forholdsvis lav, er andelen høyere enn i de to foregående målingene.

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 bekymringsfullt stigende andeler som mener at det er galt at de som går av tidlig skal få lavere pensjon blant de eldste. 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?

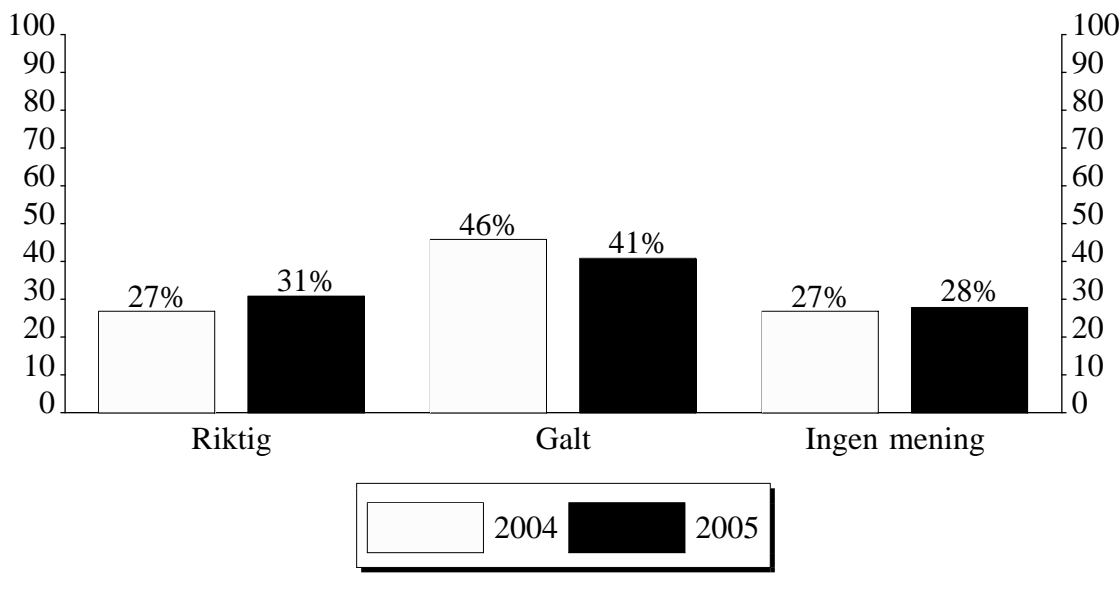
**** Andeler som svarer galt ****



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.

Et nytt spørsmål i fjor 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.

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?

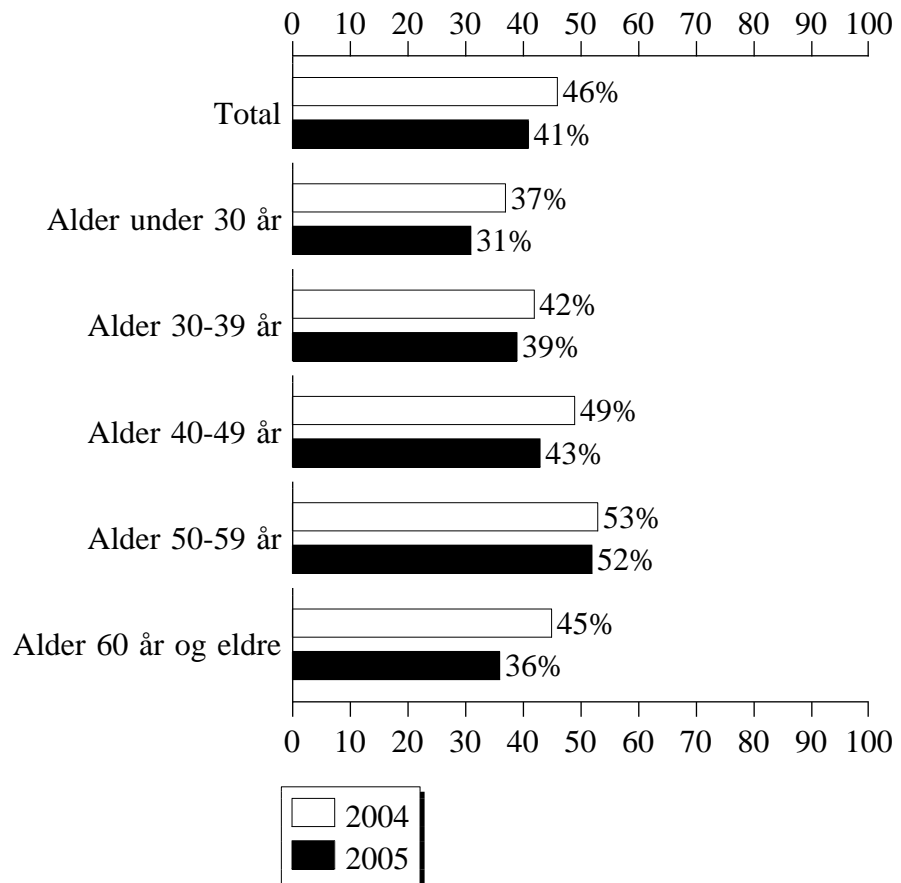


Selv om holdningene til dette spørsmålet er noe anderledes enn til det forrige spørsmålet, avdekker det igjen betydelig mangel på forståelse for at det kan være en sammenheng mellom hvordan pensjonsgrunnlag opparbeides og størrelsen på pensjonen.

Som vi ser i nedenstående diagram, er det bemerkelsesverdig små forskjeller i svar mellom aldersgruppene.

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?

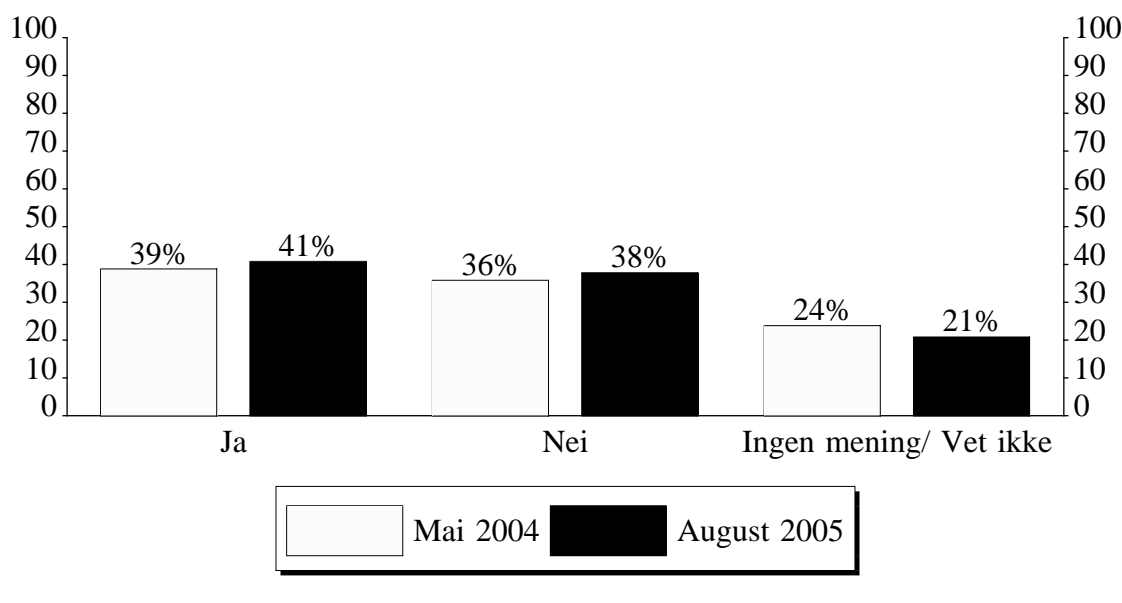
**** Andeler som svarer galt ****



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

I et nytt spørsmål i Norsk Seniorpolitisk Barometer spurte vi om holdningen til om det bør være en øvre aldersgrense for hvor lenge en arbeidstaker skal ha rett til å fortsette i yrkeslivet. Dette spørsmålet er imidlertid stilt i en omnibusundersøkelse i mai 2004 og det gir oss mulighet til å se holdningene over tid 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?



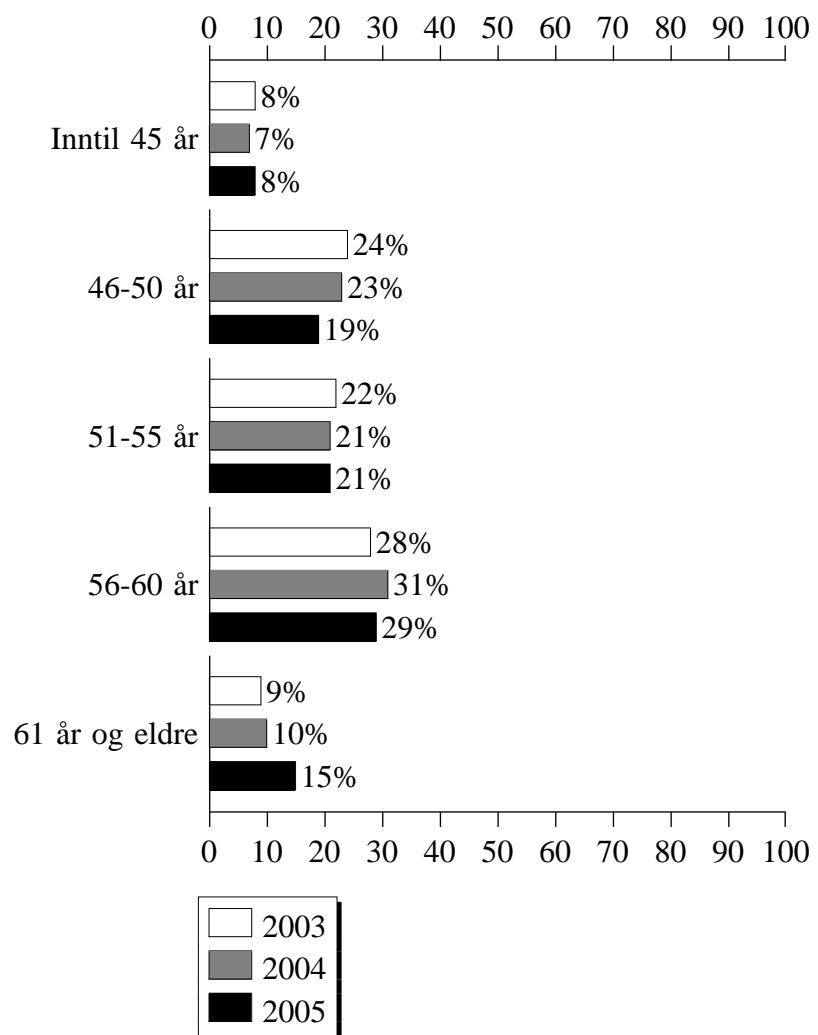
Vi ser at holdningene er stabile siden i fjor og at de yrkesaktive er svært delt i spørsmålet. Derfor er det interessant å konstatere at andelen som mener det bør være en øvre aldersgrense er noe høyere blant de eldre enn blant de yngre, men at utslaget ikke er spesielt stort. Dette er trolig nok et 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 17-19)

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?

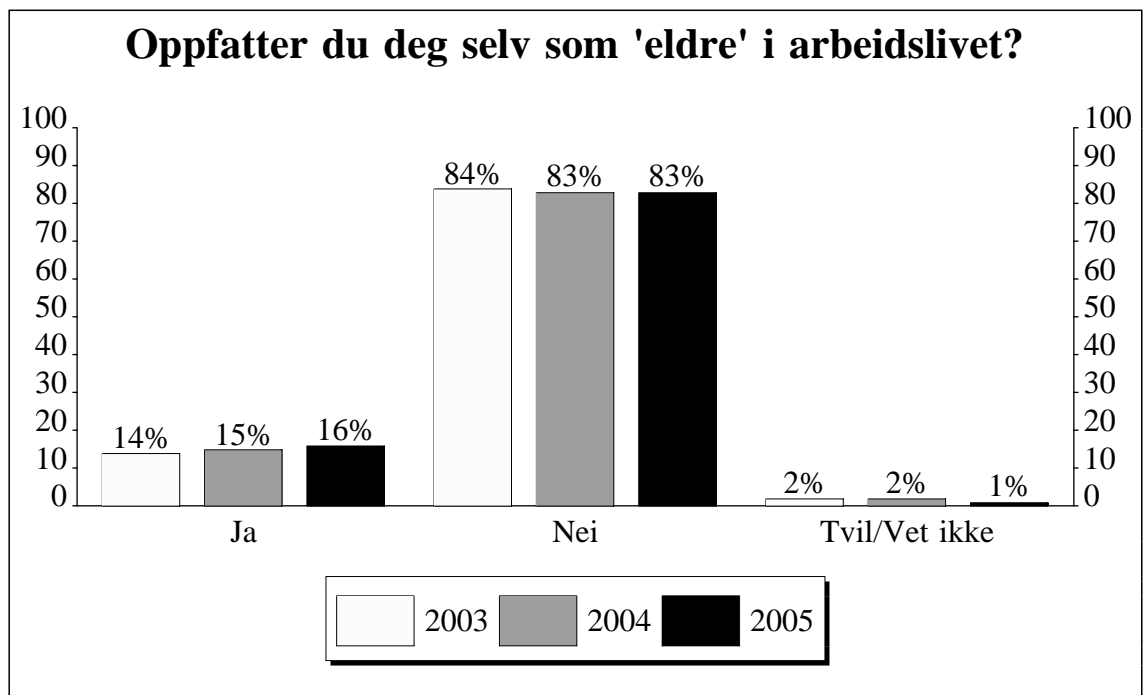


Gjennomsnitt: 56 år.

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 målingen i fjor.

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. Mens de under 30 år i gjennomsnitt svarer 56 år, er gjennomsnittet for de over 60 år 57 år.

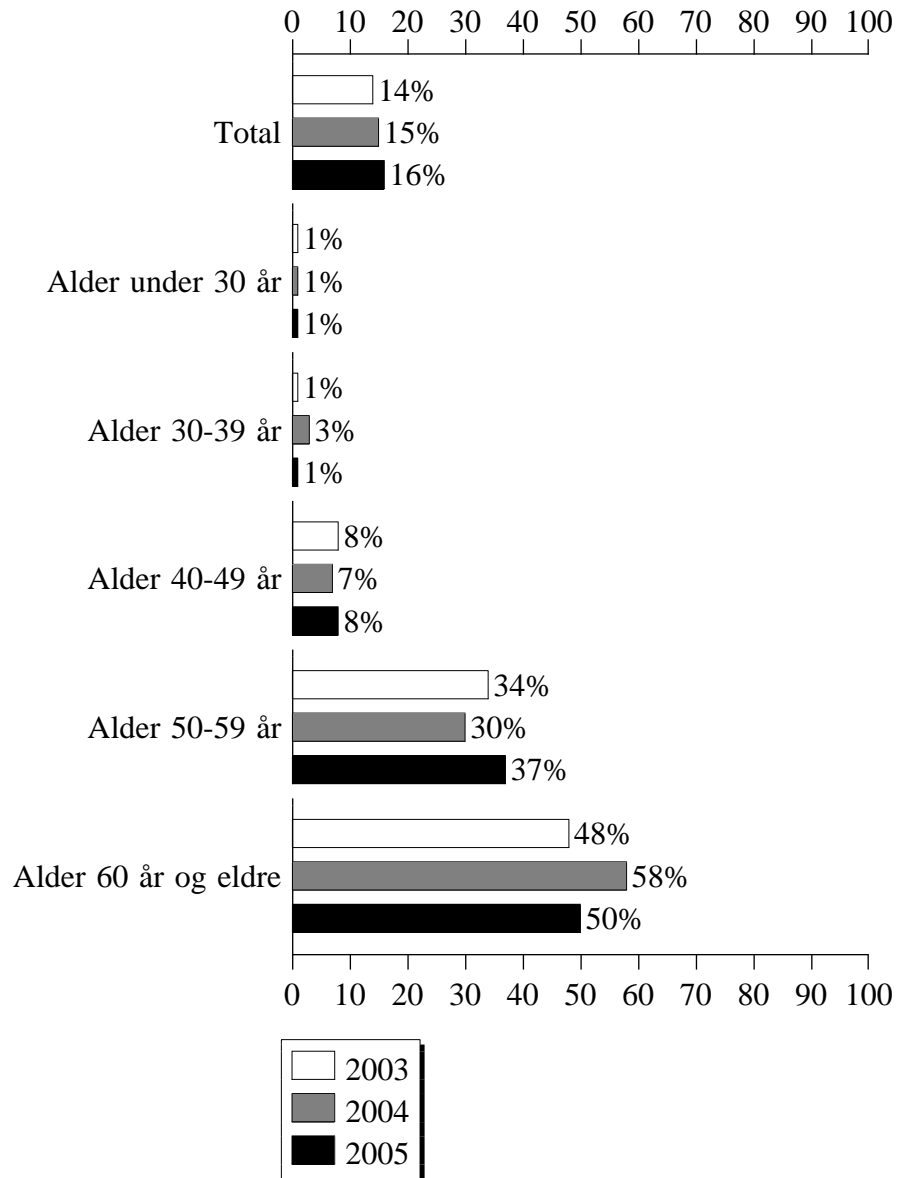
Det neste spørsmålet skulle avdekke utbredelsen av en følelse som kan representere et seniorpolitisk problem, nemlig om man oppfatter seg selv som eldre i arbeidslivet. I nedenstående diagram fremgår at 16% av hele arbeidsstyrken oppfatter seg som eldre.



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 inntreer.

Oppfatter du deg selv som 'eldre' i arbeidslivet?

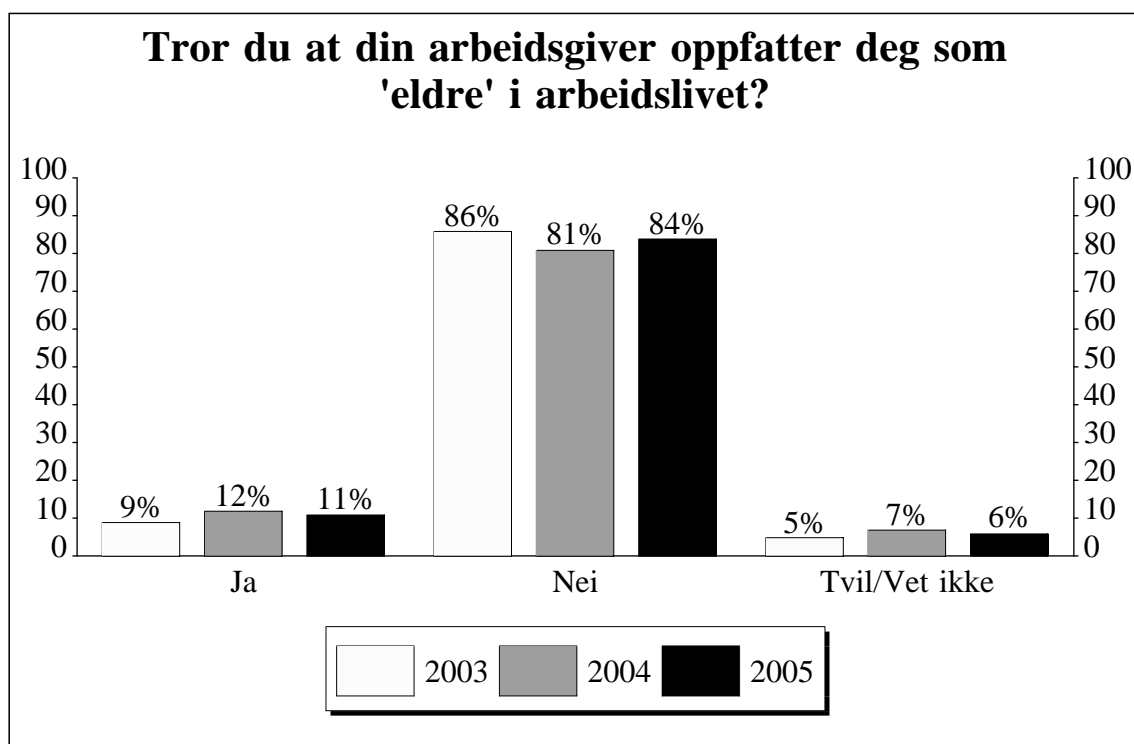
**** Andeler som svarer ja ****



Det som kanskje er overraskende er at ikke flere enn 50% 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 er lavere i år enn i fjor, 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 11% av hele arbeidsstyrken tror at arbeidsgiveren

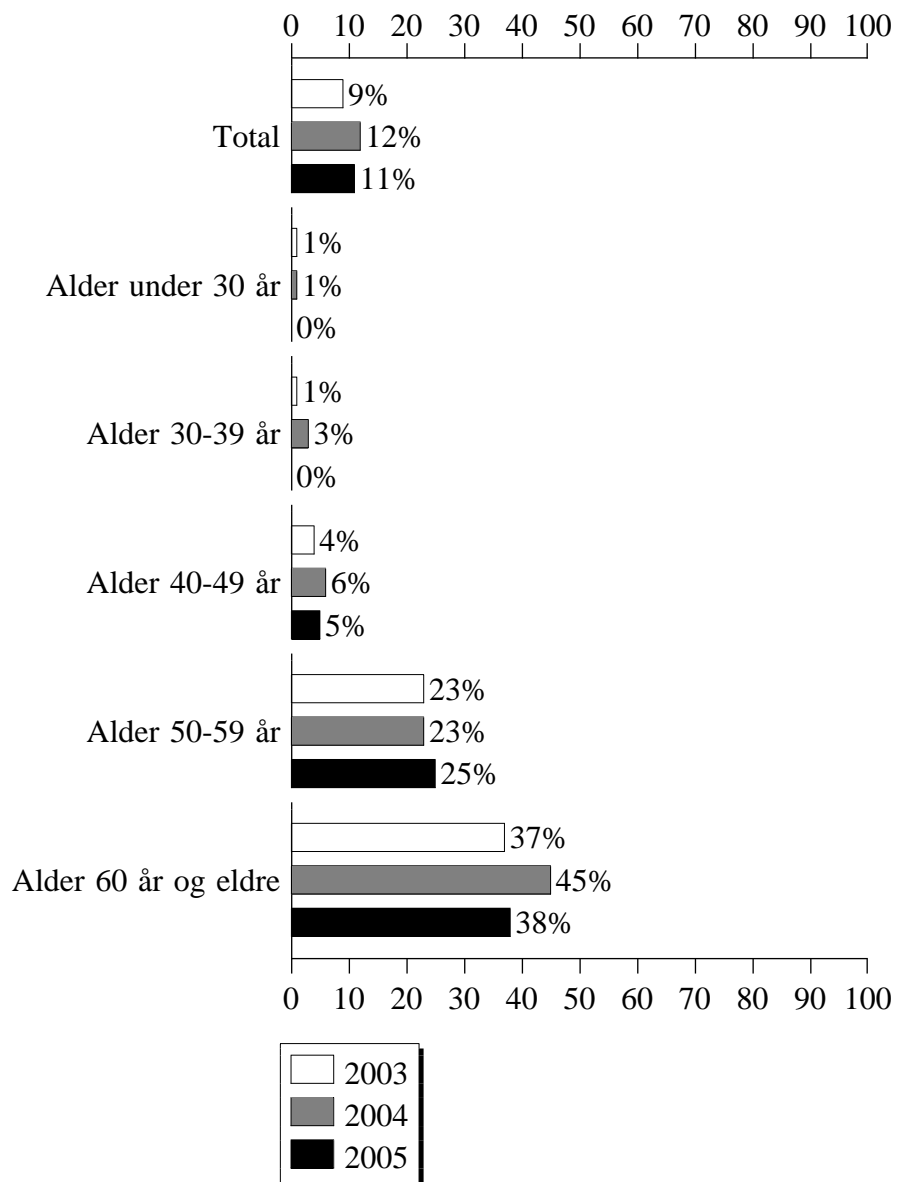
oppfatter dem som eldre i arbeidslivet, altså en lavere andel enn dem som oppfattet seg selv som eldre, men samme andel som i 2004.



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.

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

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

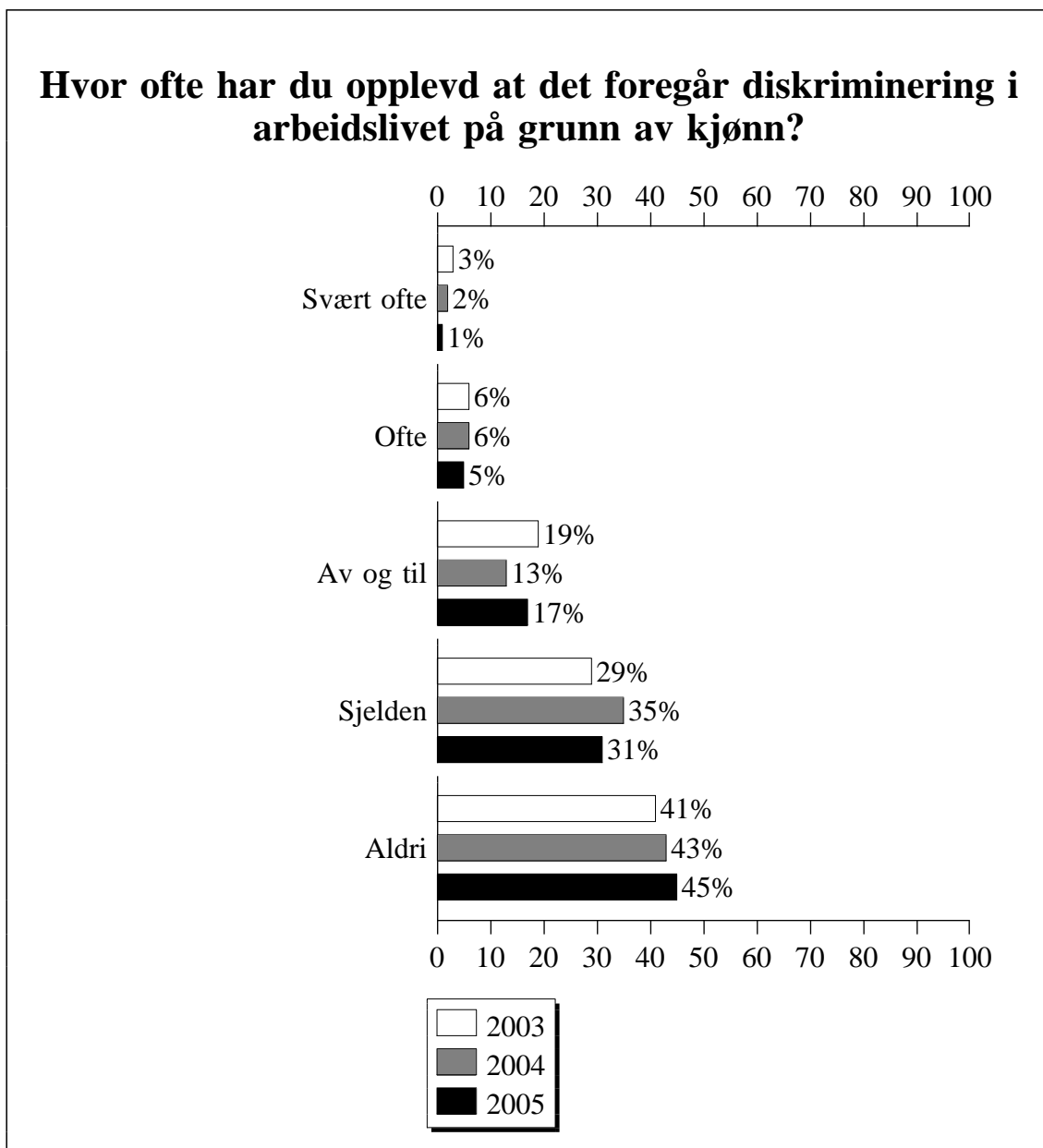


Igjen vil vi uttrykke en viss overraskelse over at "bare" 38% av de eldste tror at arbeidsgiverne oppfatter dem som eldre i arbeidslivet, men vi ser at andelen svinger fra år til år. Rent demografisk og relativt sett er det ingen tvil om at alle arbeidstakere over 60 år utgjør den eldste delen av arbeidsstokken. 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.

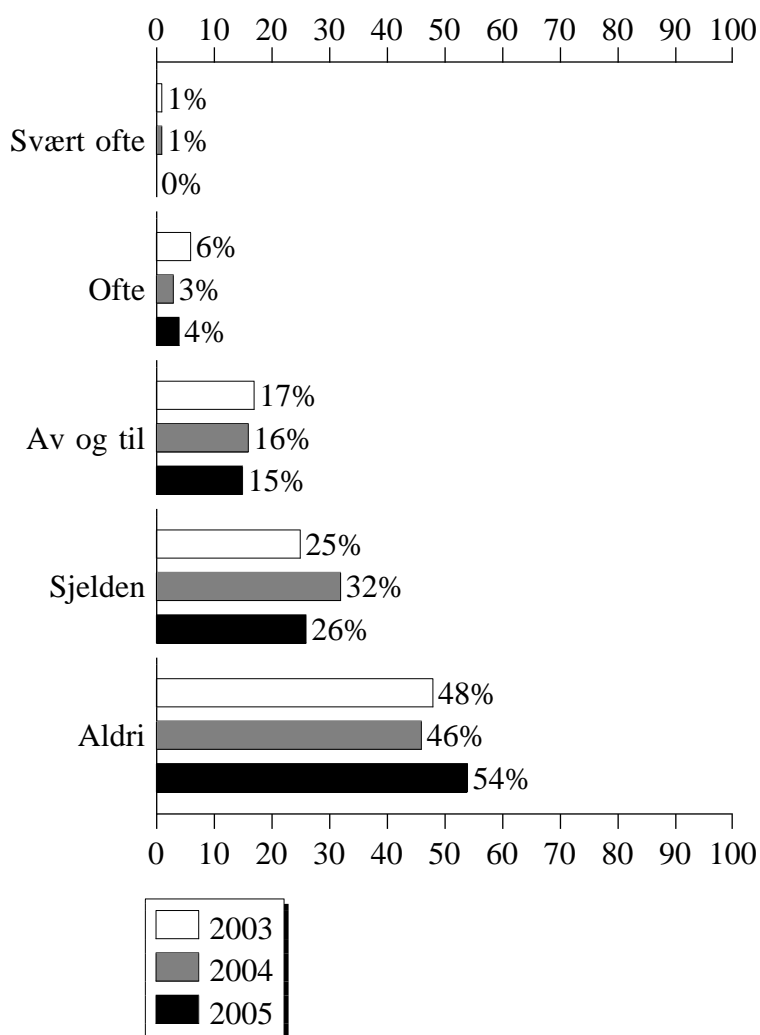
DISKRIMINERING I ARBEIDSLIVET (Tabell 20-21)

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 alder?



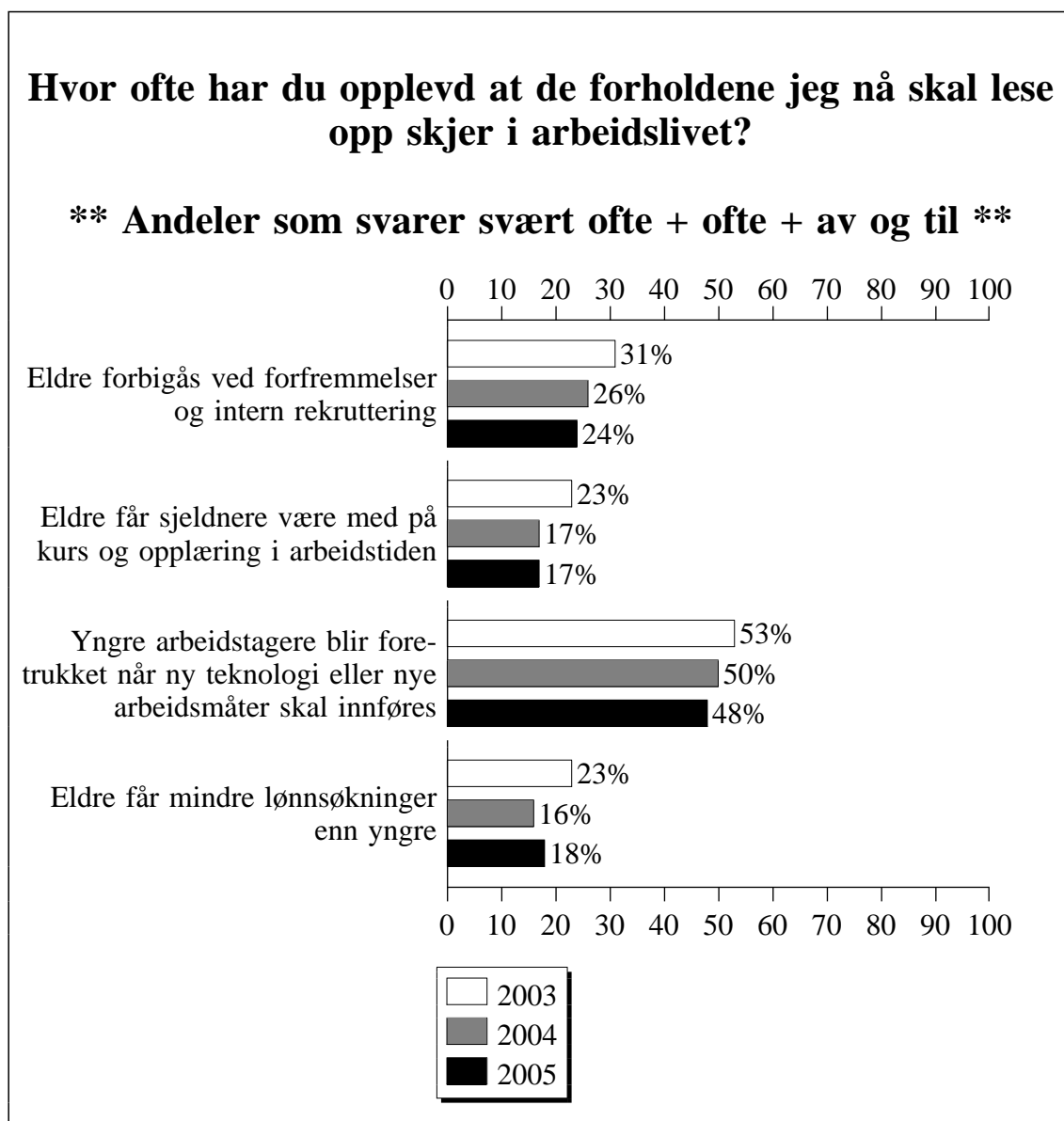
Ut fra resultatene ovenfor, synes ikke aldersdiskriminering å være noe sterkt utbredt og hyppig problem og det synes heller ikke å være mer utbredt enn kjønnsdiskriminering, snarere tvert imot. Men hvis vi tar med de som har opplevd at slik diskriminering foregår av og til, kan vi fastslå at så mange som 19% av arbeidstakerne har opplevd at aldersdiskriminering foregår, hvilket er det samme som 20% i 2004. 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 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.



Ovenstående resultater viser at alle de fenomenene vi spør om er ganske utbredt, og kanskje litt mindre utbredt enn i fjor. Det er særlig at yngre arbeidstagere blir foretrukket når ny teknologi eller nye arbeidsmåter skal innføres som mange har opplevd. Ikke bare konstaterer vi at over 29% av de yrkesaktive svarer svært ofte eller ofte. Tar vi med de som svarer av og til, må vi erkjenne at så mange som 48% 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.

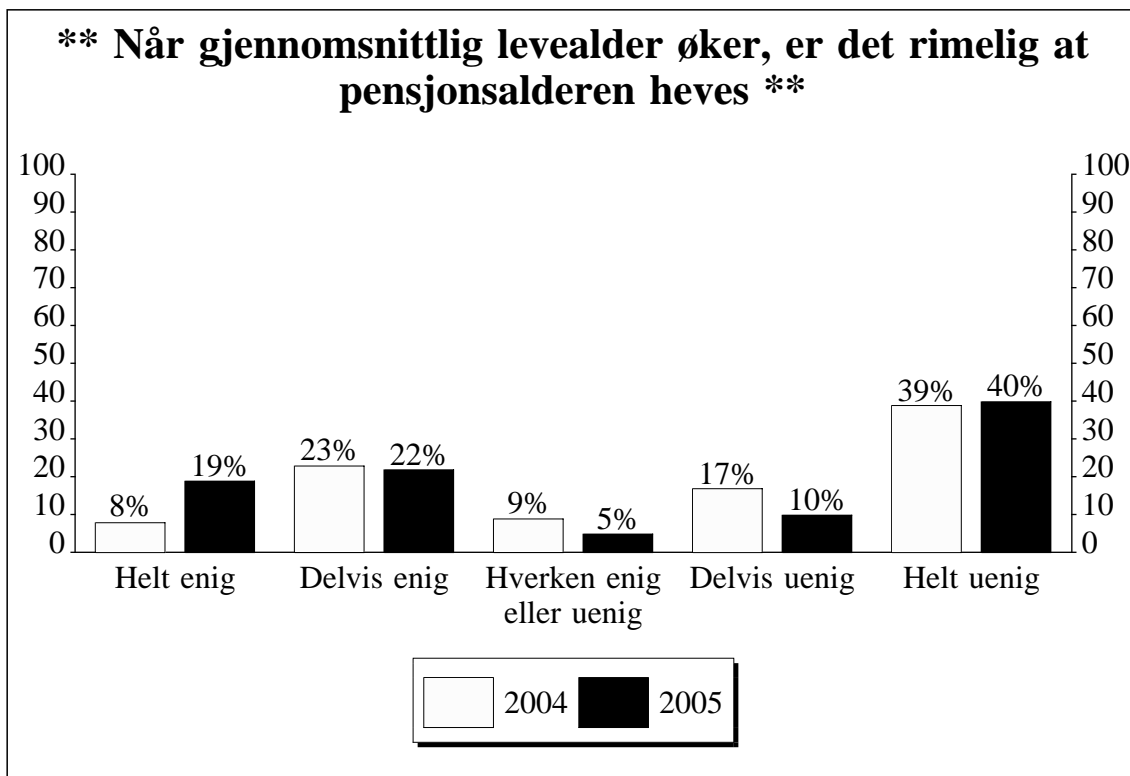
SENIORPOLITISKE HOLDNINGER (Tabell 22)

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 fjor og i årets undersøkelse har vi 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.

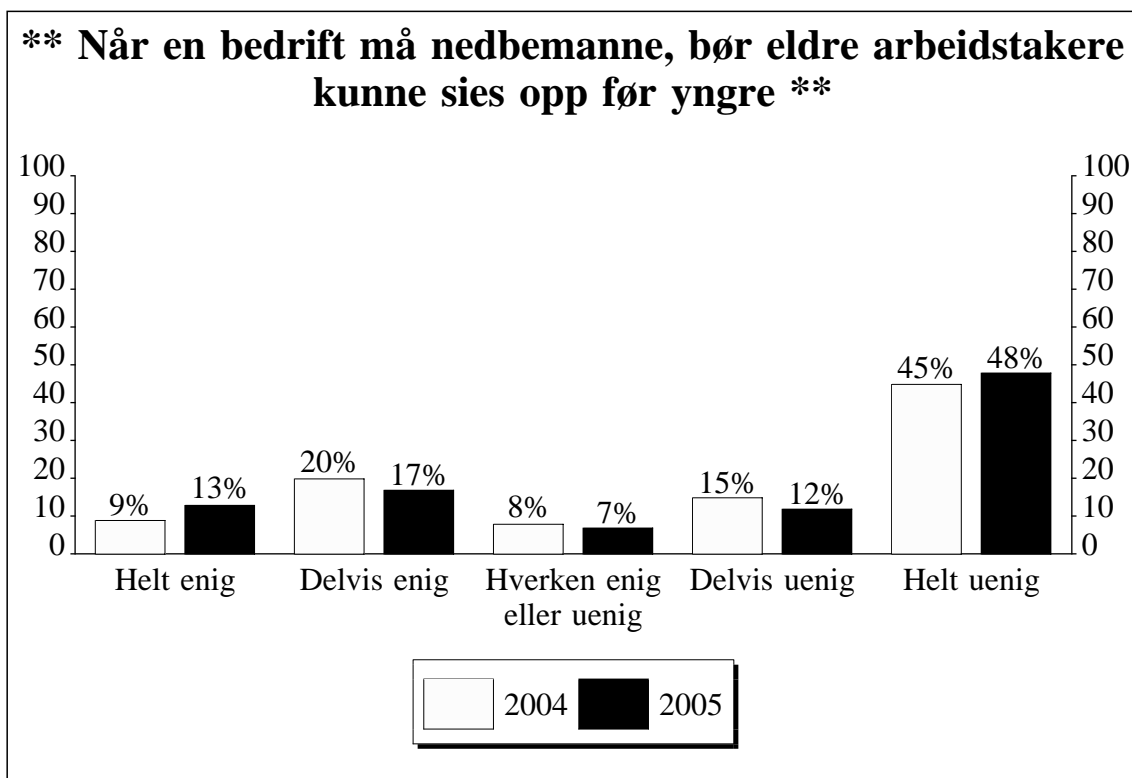
Den første påstanden lød "**Når gjennomsnittlig levealder øker, er det rimelig at pensjonsalderen heves**". Dette er kanskje en litt finurlig påstand i og med at den antyder at det skal være en sammenheng mellom levealder og pensjonsalder, hvilket ikke uten videre er gitt. På den annen side vet jo alle fagfolk at økende levealder vil bety forlenget pensjonstilværelse og derved større pensjonsutgifter. Som vi ser av nedenstående diagram, er svarene delte. Mens 41% er enige i påstanden, er det et flertall på 50% som er uenige. Dette representerer en betydelig holdningsdreining i retning av aksept av påstanden.



Som vi ser, er det særlig andelen som er helt enig som har økt.

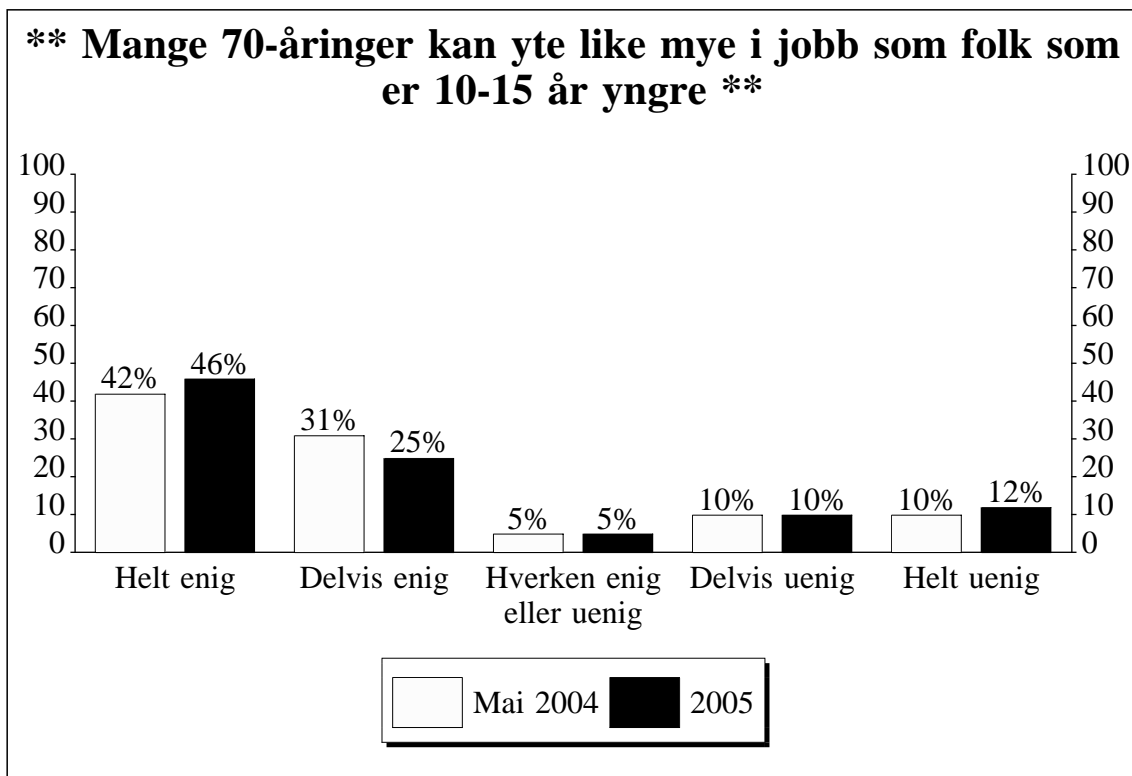
Det er ikke så lett å si om dette resultatet uttrykker nølende seniorpolitiske holdninger. Dersom det er en målsetting i seniorpolitikken å få folk til å arbeide lenger, vil nok bredere tilslutning til påstanden være ønskelig. Det er klare systematiske forskjeller i svar mellom aldersgruppene, på den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

Den andre påstanden var også ny i fjorårets 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 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. 30% er enige i påstanden, mens et flertall på 60% er uenige.



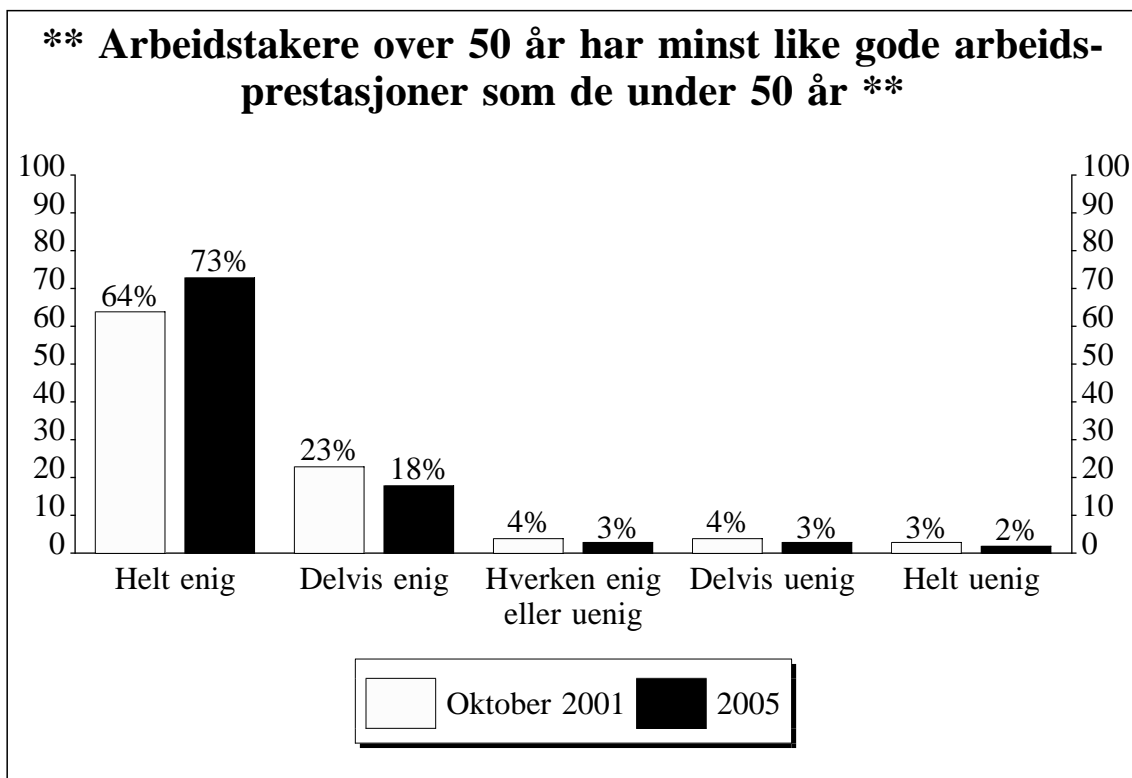
Det kan se ut som om graden av uenighet er noe høyere blant de eldste enn blant de som er yngre. Dette kan skyldes at nettopp disse aldersgruppen er "utsatt" i arbeidslivet på den måten at de er for gamle til å være sikre på at de er attraktive på arbeidsmarkedet.

De neste påstandene var nye i årets seniorpolitiske barometer, 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 71% enige i påstanden, mens bare 22% er uenige.



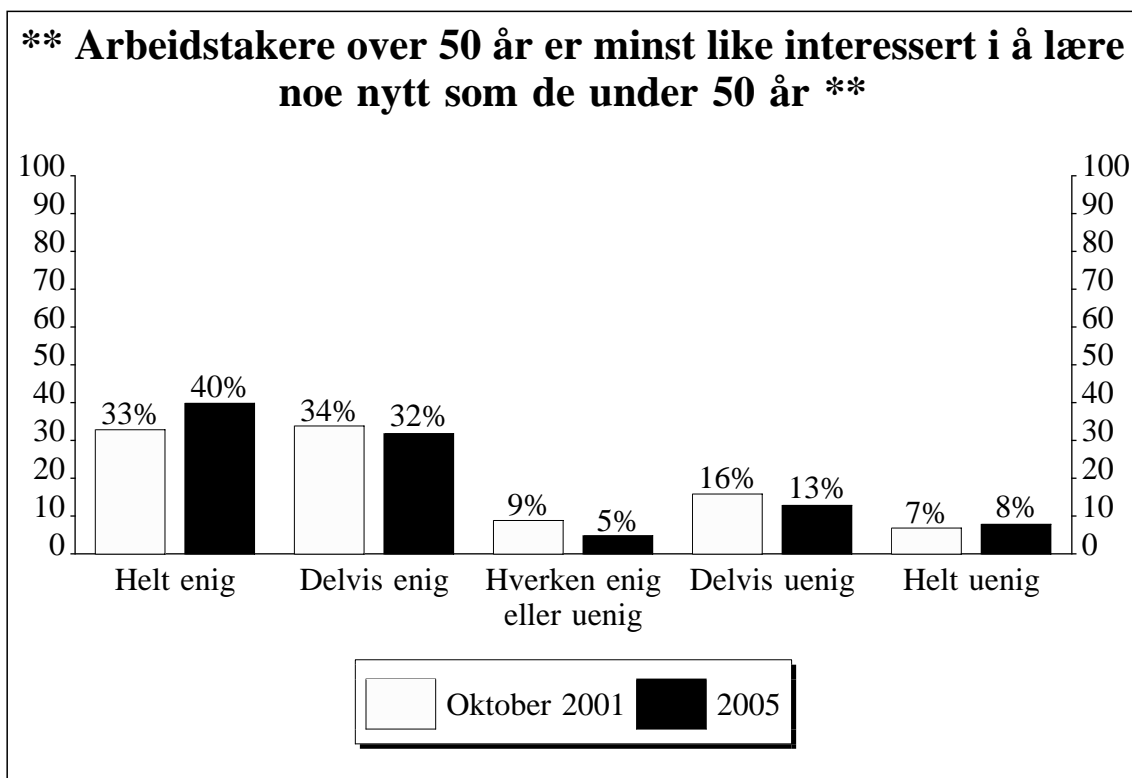
Det kan se ut som om graden av enighet er noe lavere blant de eldste i utvalget. Dette kan ha sammenheng med at disse føler på kroppen hva det vil si å bli eldre i arbeidslivet. De som er yngre røper en tydelig velvillig holdning.

Den neste påstanden var også ny i årets seniorpolitiske barometer, men inngikk i en undersøkelse som ble gjennomført i oktober 2001. Påstanden omhandler også seniorenes 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 91% enige i påstanden, mens bare 5% er uenige.



Endringen gjennom de siste årene er positiv i seniorpolitisk retning, idet det er en svak økning i andelen som er enig. Det kan se ut som om graden av enighet er noe høyere blant de eldste i utvalget. Dette står i noen grad i motsetning til det vi så i forrige påstand, men her vurderer de eldste prestasjonene til folk som er yngre enn seg, og det kan være det som gir utslaget.

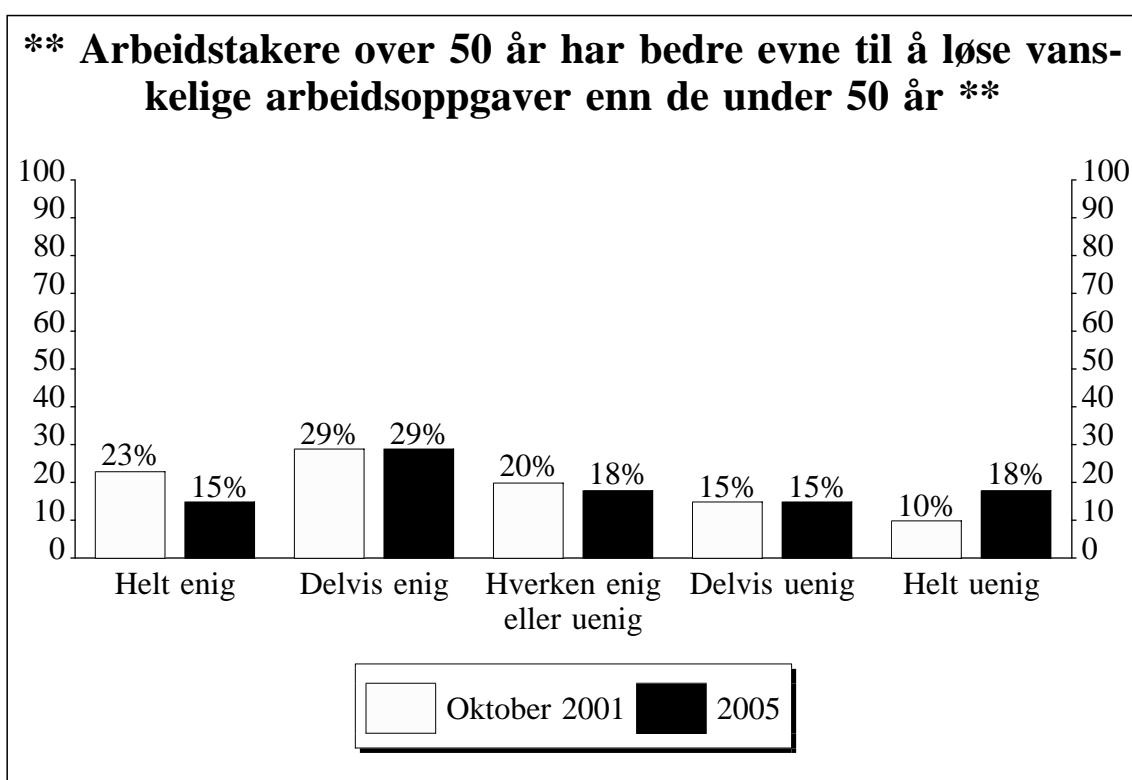
Neste påstand var ment å måle oppfatningene av seniorennes interesse for å lære nye ting. Tror man at de eldre arbeidstagerne ikke er interessert i dette, kan det også påvirke viljen til å lære noe nytt. Påstanden lød "**Arbeidstakere over 50 år er minst like interessert i å lære noe nytt som de under 50 år**". Også denne påstanden ble benyttet ved undersøkelsen i 2001. Som vi ser av nedenstående diagram, er det et stort flertall på 72% som er enige i påstanden, mens 21% 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. Det kan se ut som om graden av enighet er høyere blant de eldste i utvalget.

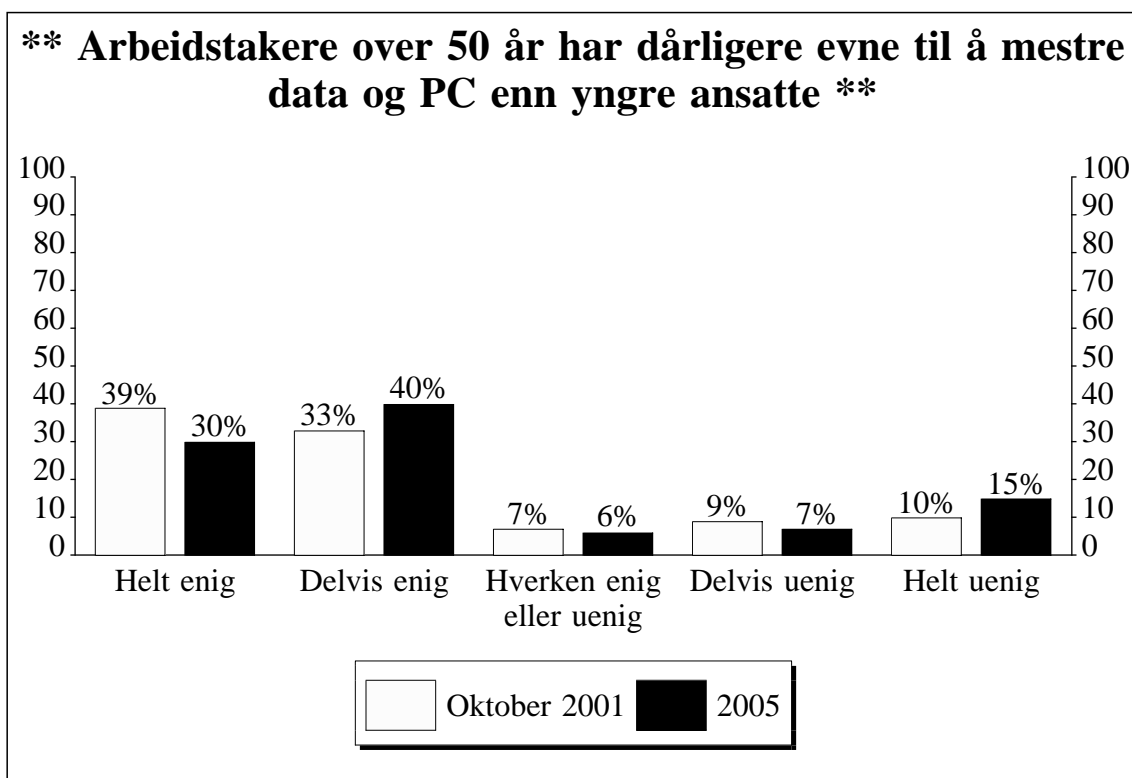
Neste påstand måler oppfatningene av seniorennes evne til å løse vanskelige arbeidsoppgaver i forhold til yngre arbeidstagere. Påstanden lød **"Arbeidstakere over 50 år har bedre evne til å løse vanskelige arbeidsoppgaver enn de under 50 år"**. Også denne påstanden ble benyttet ved undersøkelsen i 2001. Mens vi har sett ovenfor at et klart flertall av de spurte mener seniorenne er på høyde med yngre arbeidstagere når det gjelder arbeidsprestasjoner 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 (44%) som er enige i påstanden, mens 33% er uenige. Vi vil betegne denne svarfordelingen som positiv sett i et seniorpolitisk perspektiv.



Endringen gjennom de siste årene er på dette spørsmålet negativ i seniorpolitisk retning, idet det er en svak nedgang i andelen som er enig. 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.

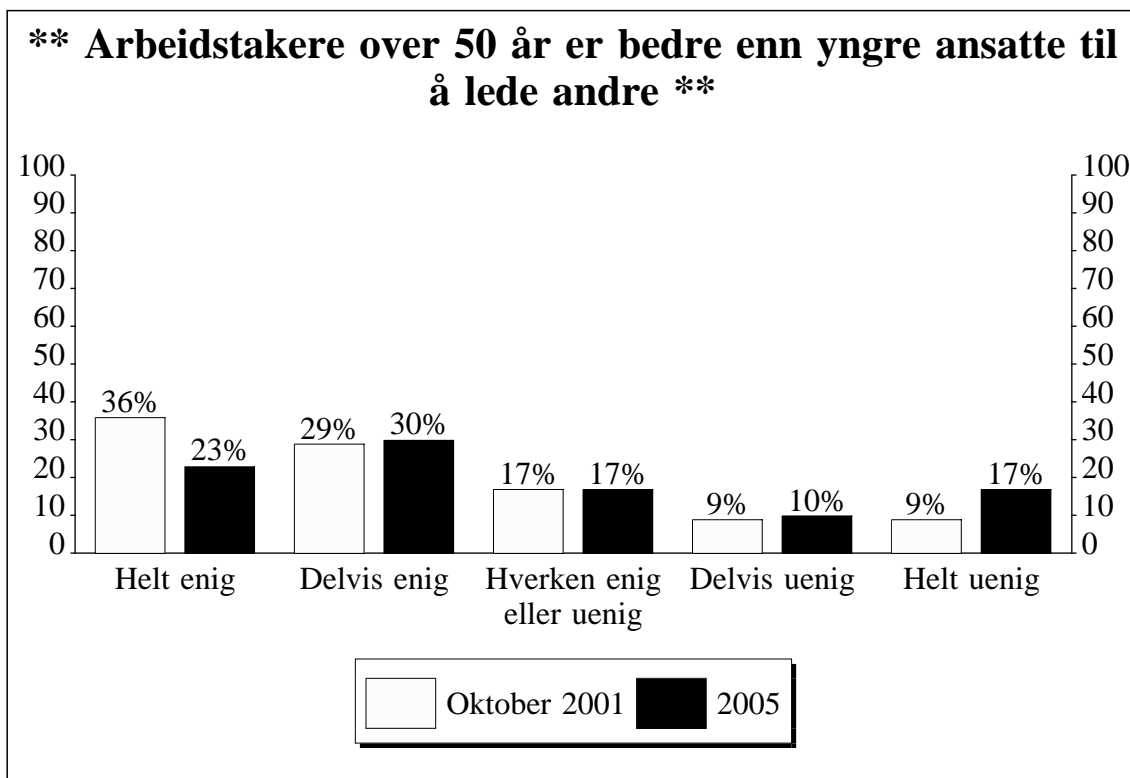
Neste påstand tester hypotesen om at eldre arbeidstagere har problemer med å følge med i den teknologiske utviklingen, spesielt med å mestre data og PC. Derfor ble det formulert en påstand med negativ ladning som lød "**Arbeidstakere over 50 år har dårligere evne til å mestre data og PC enn yngre ansatte**". 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 70% 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 75% som er enige i påstanden. Bare 22% av befolkningen er uenige i påstanden.



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

Siste påstand måler hvorvidt man mener at seniorenne 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 seniorenne er bedre å lede andre enn yngre arbeidstagere. 53% av de spurte er enige, mens 27% er uenige i påstanden.



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

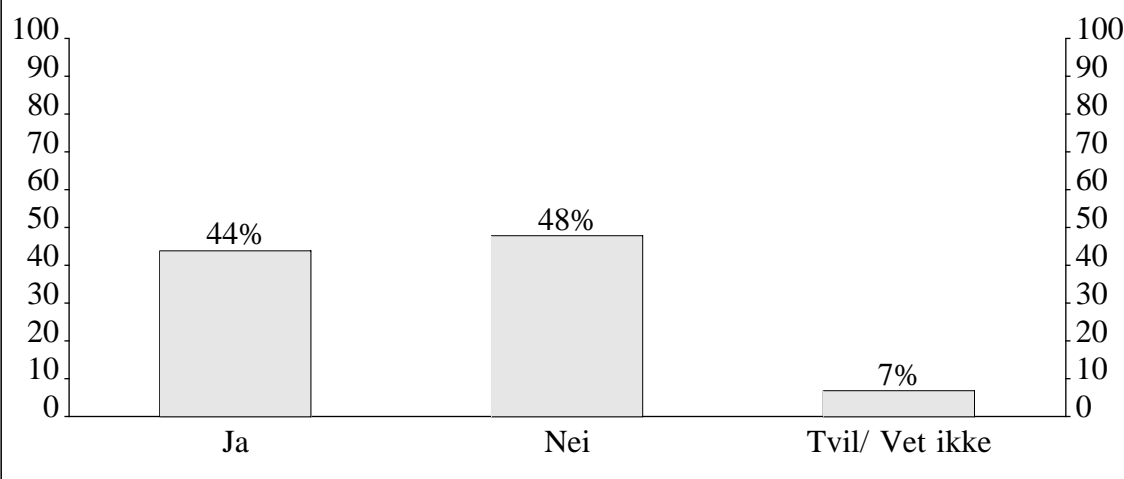
Ser vi svarene i forhold til alder, finner vi en klar økning i andel enige ved stigende alder. Mens bare 45% av de under 30 år er enige, stiger andelen til 69% blant spurte over 60 år.

KJENNSKAP TIL SATSING PÅ SENIORPOLITIKK I NORGE (Tabell 23)

Det siste spørsmålet i denne undersøkelsen gjaldt kjennskap til satsing på seniorpolitikk. Som man ser av figuren nedenfor, ble det lest opp en forklaring på hva man mener med seniorpolitikk før selve spørsmålet ble stilt.

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

Kjenner du til eller har du med sikkerhet hørt om at det finnes en organisert satsing på seniorpolitikk i Norge?



Etter vår mening er det et ganske høyt tall når så mange som 44% i befolkningen er forholdsvis sikre på at de har hørt om at det er organisert satsing på seniorpolitikk i Norge. Nå kan man ikke vite sikkert om folk tenker på "riktige" tiltak når de svarer og heller ikke om det er virksomheten til Senter for Seniorpolitikk de tenker på. Men resultatet viser etter vår mening et forholdsvis høyt bevissthetsnivå på området.

Andelen som bekrefter kjennskap er høyere blant kvinner (47%) enn blant menn (41%), og den stiger kraftig ved stigende alder. Bare 21% av de spurte under 30 år kjenner satsingen, mens andelen stiger til 55% i de to eldste aldersgruppene.

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.