

NORSK SENIORPOLITISK BAROMETER YRKESAKTIV BEFOLKNING 20. - 30. august 2007

Rapport utarbeidet for
Senter for seniorpolitikk

av Erik Dalen

Oslo, 17. september 2007



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

Innhold

INNLEDNING	2
KOMMENTARER TIL RESULTATENE	4
ARBEIDER MAN I OFFENTLIG ELLER PRIVAT SEKTOR? (Tabell 2) ...	4
ARBEIDSTID PR. UKE (Tabell 7)	6
HVORDAN HAR MAN DET PÅ JOBBEN? (Tabell 8-11)	8
For mye å gjøre på jobben?	8
Gleder man seg til å gå på jobben?	11
Mestrer man arbeidsoppgavene?	14
Gleder eller gruer man seg til å gå av med pensjon?	16
ER ARBEIDET PREGET AV NEGATIVE FAKTORER? (Tabell 12)	19
OPPLEVELSE AV POSITIVE FAKTORER (Tabell 13)	21
HOLDNINGER TIL PENSJONSALDER (Tabell 14-20)	27
Å BLI ELDRE I ARBEIDSLIVET (Tabell 21-23)	39
DISKRIMINERING I ARBEIDSLIVET (Tabell 24-25)	46
SENIORPOLITISKE HOLDNINGER (Tabell 26)	51
KJENNSKAP TIL LOVBESTEMMELSEN OM ALDERSDISKRIMINERING (Tabell 27)	59
HVOR ETTERTRAKTET ER ARBEIDSTAKERE OVER 50 ÅR (Tabell 28- 30)	60
TABELLER	64
Feilmarginer ved rent lotterisk utvalg	65

INNLEDNING

Etter oppdrag fra Senter for seniorpolitikk (SSP) har Synovate MMI gjennomført denne undersøkelsen for å kartlegge holdninger til seniorpolitiske spørsmål i arbeidslivet. Bakgrunnen for undersøkelsen er SSPs arbeid for å sikre at arbeidstakere som er over en viss alder blir stående i arbeidet lengst mulig og at arbeidsgivere legger forholdene til rette for dette. Derfor er det stilt en rekke spørsmål som har relevans for at disse målsettingene skal kunne nås.

Undersøkelsen er gjennomført på samme tidspunkt og med samme opplegg som er fulgt årlig siden den første undersøkelsen i 2003. Direkte sammenligninger av svar mellom undersøkelsene vil derfor kunne gjøres for analyser av endringer i løpet av de siste 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 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 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 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, stillingsnivå og etter om man har eller har hatt tillitsverv. Hver tabell går over 3 sider.

Kontaktperson gjennom forberedelser og gjennomføring av dette prosjektet har hos SSP vært Åsmund Lunde. Videre har Per Erik Solem fra NOVA deltatt i prosjektgruppen. Ansvarlig for planlegging, analyse og rapportering i Synovate MMI er direktør Erik Dalen.

KOMMENTARER TIL RESULTATENE

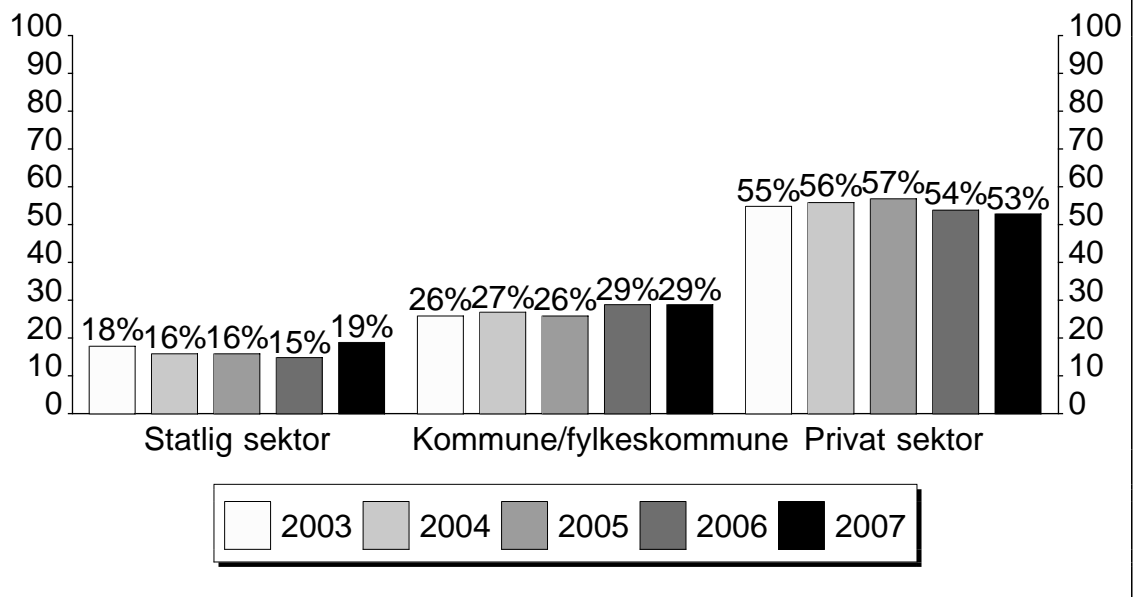
I det følgende skal vi kort kommentere resultatene fra undersøkelsen, slik at man kan tilegne seg disse uten å gå til tabellene. Resultatene vil bli kommentert i den rekkefølge spørsmålene er stilt. Vi vil legge vekt på å presentere alle hovedtall av interesse med grafikk og trekke hovedkonklusjoner. 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 2)

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

I diagrammet nedenfor ser vi at noe over halvparten av den yrkesaktive del av befolkningen arbeider i privat sektor, mens hhv. 29% og 19% arbeider i kommunal og statlig sektor.

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



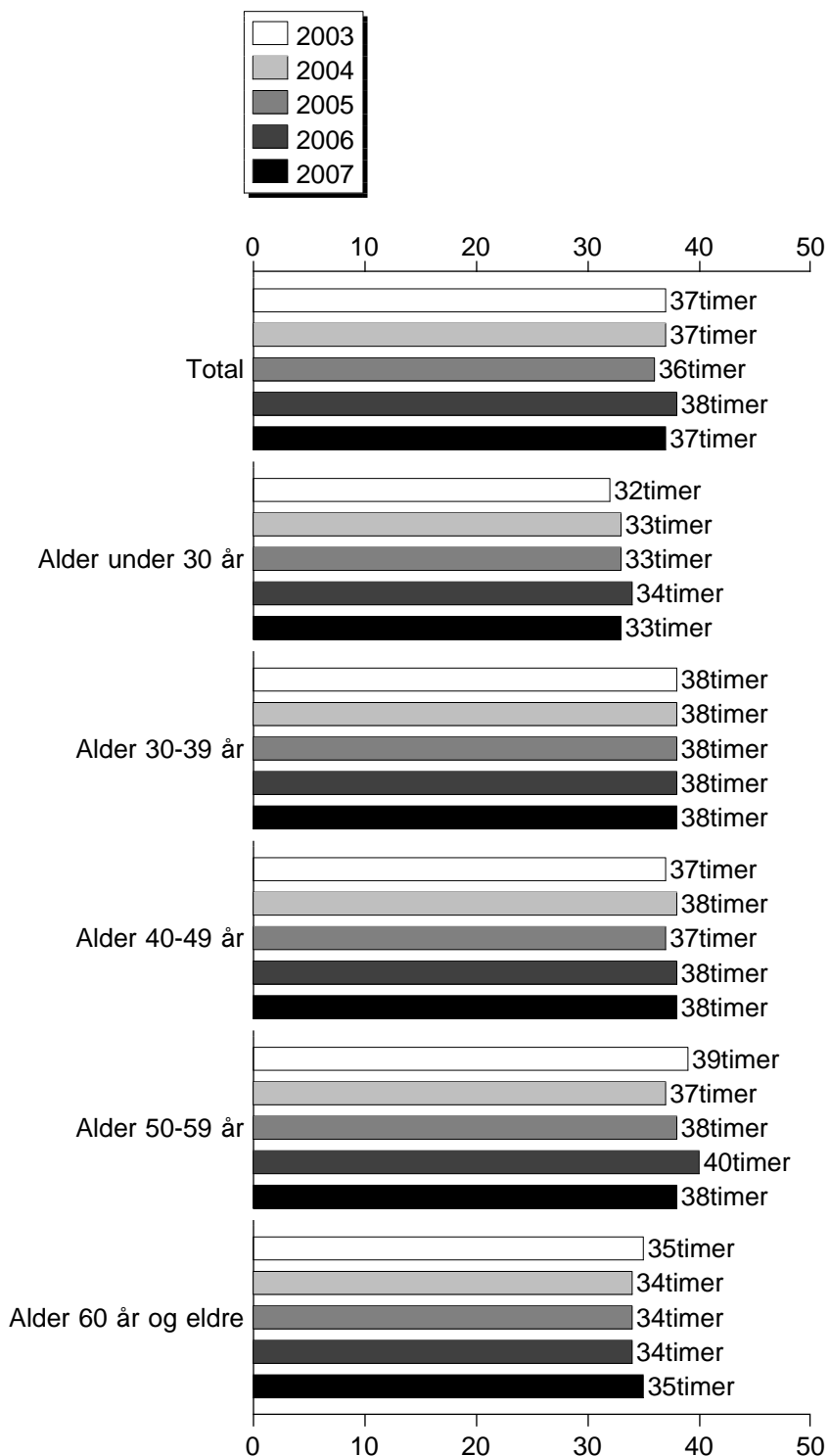
Det som imidlertid er interessant, er å se variasjonene etter alder. Her går det frem at andelen som jobber i privat sektor er høyest (66%) blant arbeidstakere under 30 år, for så å synke til 53-57% blant de i 30-/ 40-årsalderen og til lavest andel i de to eldste alderskategoriene 45-48%. Omvendt sammenheng finner vi når det gjelder andelen som arbeider i kommunal sektor, der andelen stiger ved stigende alder fra 17% blant de yngste til 32-37% innen de to eldste alderskategoriene (50-59 år og 60 år +). Blant personer i 30-/ 40-årsalderen ligger nivået på 24-29%, altså et sted mellom de eldste og de yngste. Vi finner ikke slike systematiske sammenhenger for statlig sektor. Vi har i tidligere rapporter antydnet at det kan se ut til at kommunene enten er flinkere til å holde på eldre arbeidstakere enn de øvrige sektorer, eller at eldre arbeidstakere søker seg til kommunal sektor når de begynner å trekke på årene. Både i fjor og i år gjelder dette i særlig grad frem til 60 årsalderen, mens tendensen er noe svakere blant de over 60 år. Det er blitt noe vanligere enn før at de aller eldste er ansatt i det private (48%) fremfor i kommunene (32%). Vi kan spørre oss om dette er en følge av kommunenes rasjonaliseringer de seneste årene, og kanskje også en følge av det store behovet for arbeidskraft innen privat næringsliv nå. Vi kan naturligvis ikke si noe sikkert om dette ut fra det vi måler i denne undersøkelsen. Det vi kan si er at dette ser ut til å være en trend.

Ikke urimelig finner vi en betydelig høyere andel ansatte i statlig sektor innen Oslos befolkning (35%) enn i andre deler av landet og vi finner den høyeste andelen kommuneansatte i Nord-Norge (36%) med sine mange lavt befolkede kommuner.

ARBEIDSTID PR. UKE (Tabell 7)

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. 37 timer i uken. Den gjennomsnittlige arbeidstiden er lavest blant de yngste, hvilket sannsynligvis skyldes en høyere andel deltidsarbeidende her, og blant de eldste. De tre øvrige aldersgrupper (30-39 år, 40-49 år og 50-59 år) ligger alle på 38 timer i årets måling. Det er vår oppfatning at alder ikke synes å ha noen

sterk innvirkning på hvor lenge man arbeider pr. uke. Vi må her hele tiden huske på at de som er spurt, er de som faktisk er i arbeid. Undersøkelsen sier ingen ting om de som har sluttet å jobbe, men som fortsatt er under vanlig pensjonsalder. Det som imidlertid skiller de spurte på dette punktet, er bransjen de jobber i. Her ser vi at laveste gjennomsnitt finnes innen varehandel og i helsevesenet / sosialomsorgen med sine mange deltidsansatte (begge 34 timer pr uke). Den motsatte ytterligheten finner vi for de som arbeider i jordbruk / skogbruk (48 timer pr uke). Samferdsel / transport / post / tele (42 timer pr uke) og bank / forsikring / finans (39 timer pr uke) kommer også over gjennomsnittet.

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

Det som skiller aller mest er om man er toppleder, mellomleder eller ikke har lederansvar i det hele tatt. Mens gjennomsnittlig arbeidstid blant toppledere er på 47 timer pr uke, ligger tilsvarende gjennomsnitt blant mellomlederne på 40 timer pr uke og blant de som ikke har lederansvar på 34 timer pr uke.

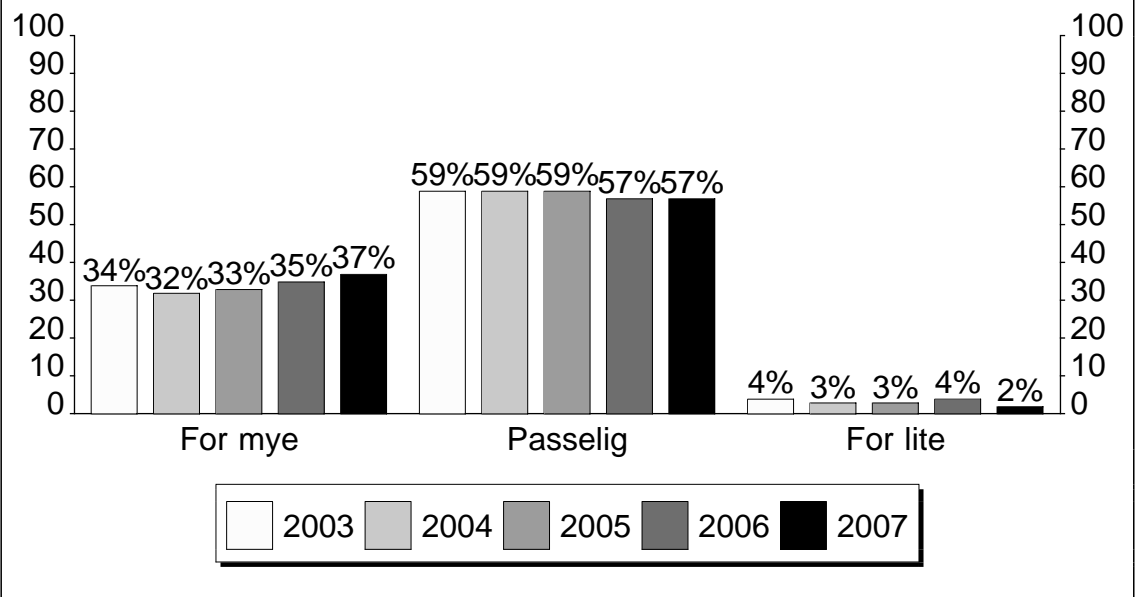
HVORDAN HAR MAN DET PÅ JOBBEN? (Tabell 8-11)

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.

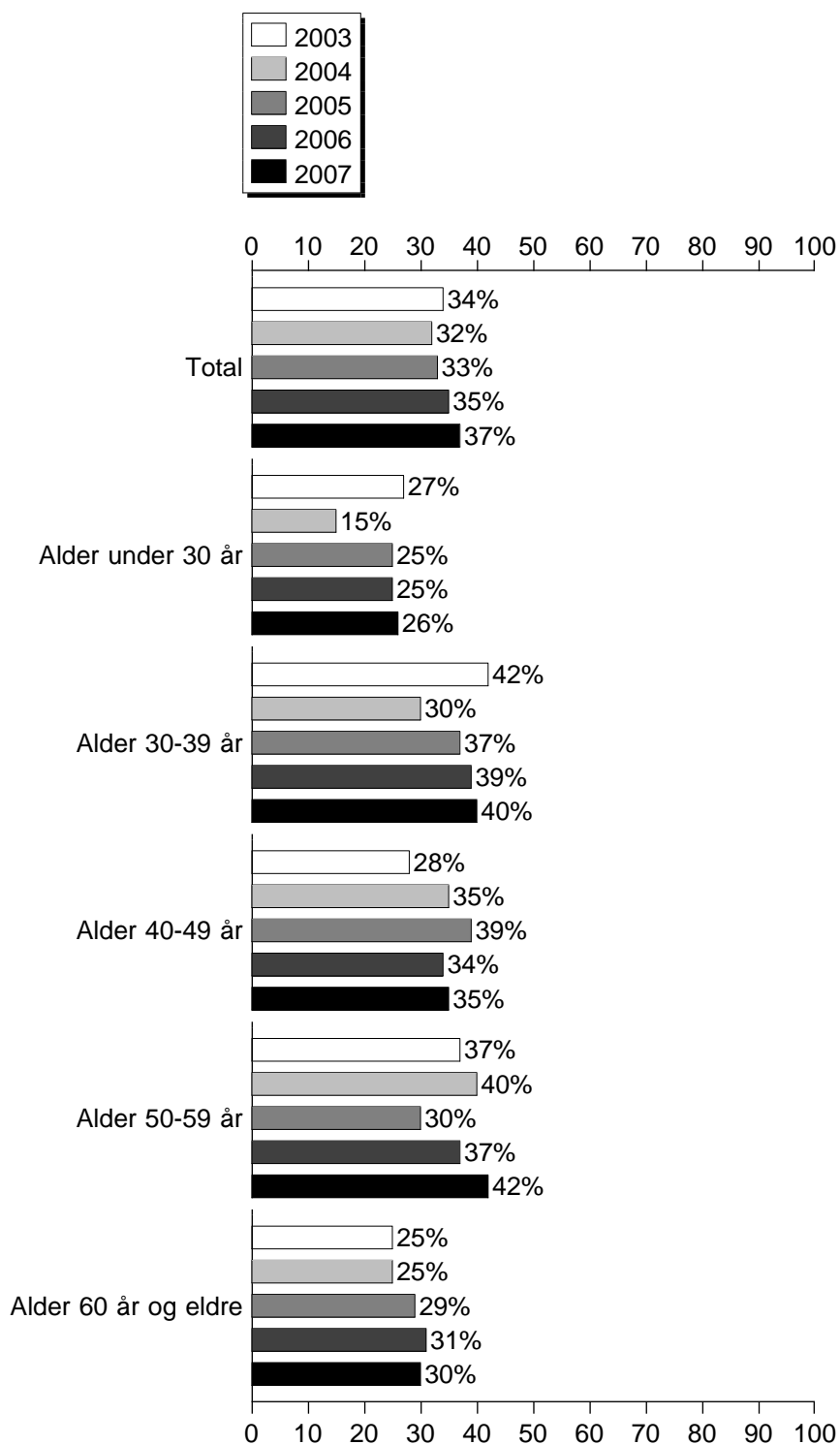
Har du for mye, passelig eller for lite å gjøre i din nåværende jobb?



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 **



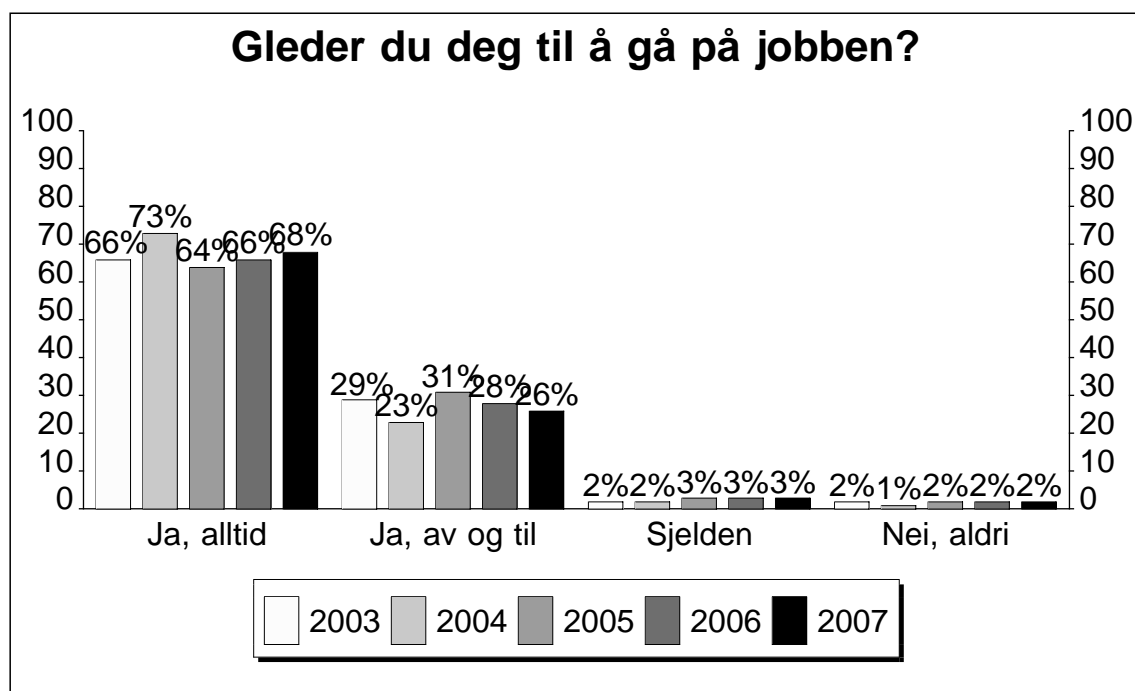
Det synes å være en usystematisk sammenheng mellom alder og å ha for mye å gjøre. Mens de aller yngste arbeidstakere i lavere grad enn gjennomsnittet

har for mye å gjøre, har de i alderen 30-39 år i høyere grad for mye å gjøre. For arbeidstakere over 60 år er det færre som har for mye å gjøre enn gjennomsnittet. Tendensen i materialet over tid er ikke entydig og sier lite om det er noen klar utvikling når vi studerer de ulike aldersgrupper. Det ser ut til å være helt andre faktorer enn alder som forklarer endringer over tid. De med lederansvar har betydelig oftere for mye å gjøre enn de som ikke har lederansvar. Toppledere og mellomledere svarer likt på dette. Svarene skiller seg også etter om man har eller har hatt tillitsverv. De som ikke har hatt tillitsverv hverken nå eller tidligere, har betydelig sjeldnere for mye å gjøre enn de som har slikt verv i dag eller har hatt det tidligere. Det kan altså ikke være selve tillitsvervet som medvirker til at de opplever å ha for mye å gjøre. Vi ser altså at de som ikke lenger har noen verv, omtrent like ofte som de som fortsatt står i et verv, oppgir å ha for mye å gjøre. Trolig har dette å gjøre med hvem som tar på seg et tillitsverv og at disse ofte har andre funksjoner i arbeidslivet som er krevende.

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.



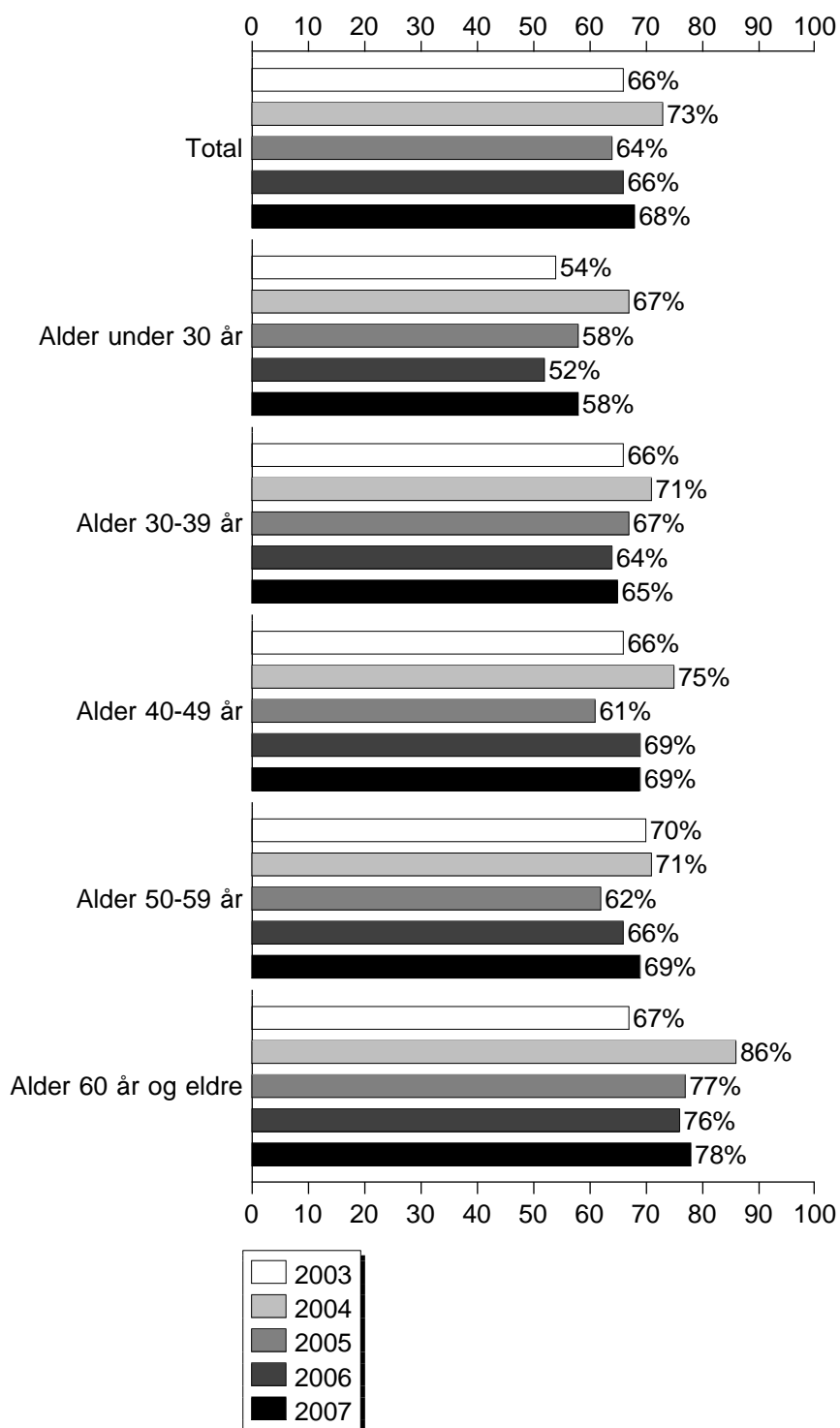
Et dominerende flertall gleder seg til å gå på jobben, ikke minst gjelder dette for de som har lederansvar (85% av toppledere og 75% av mellomledere svarer "ja, alltid"). Besvarelsen fra år til år varierer litt mellom "ja, alltid" og "ja, av og til".

Som vi ser ovenfor, går den ene av disse faktorene opp når den andre går ned og motsatt. Det som er verd å legge merke til, er først og fremst at andelene som svarer sjelden eller aldri, er lave og uforandret siden denne undersøkelsen ble gjennomført første gang.

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

Gleder du deg til å gå på jobben?

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

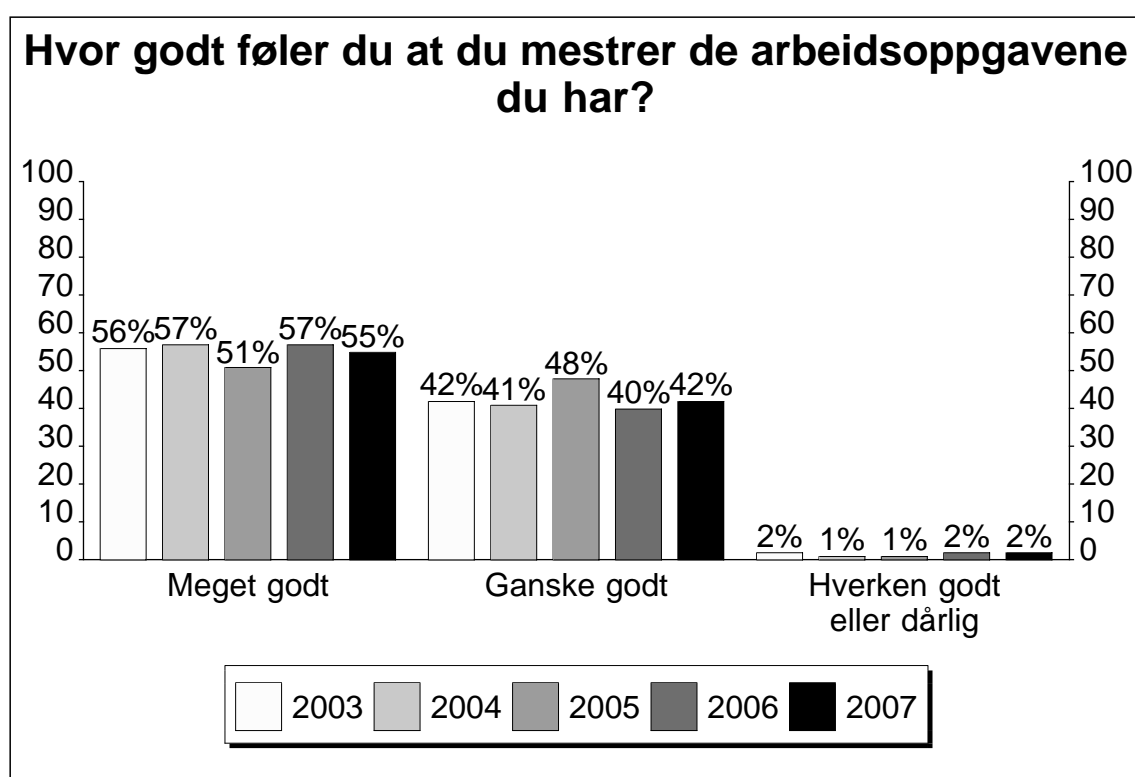


Selv om det ikke er dramatiske variasjoner etter alder, er det ingen tvil at andelen som alltid gleder seg er høyest i eldste aldersgruppe, slik det også var i fjor. Kanskje er dette et uttrykk for at de som står i jobben til de blir gamle, er

de som har jobber de gleder seg til å gå til? Vi ser også at det er de yngste som mest sjelden gleder seg (58% mot hele 78% i eldste aldersgruppe). Det er ellers liten variasjon innen aldersgruppene 30-/ 40-/ 50-årsalderen (65-69% gleder seg alltid). Utviklingen er positiv ved at ingen aldersgrupper har en tilbakegang, men det er kun blant de yngste vi får en betydelig fremgang i andelen som gleder seg. Denne aldersgruppen har vært igjennom en negativ trend siden målingen i 2004. Det ser nå ut for at dette har snudd og de er nå på samme nivå som for to år siden.

Mestrer man arbeidsoppgavene?

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



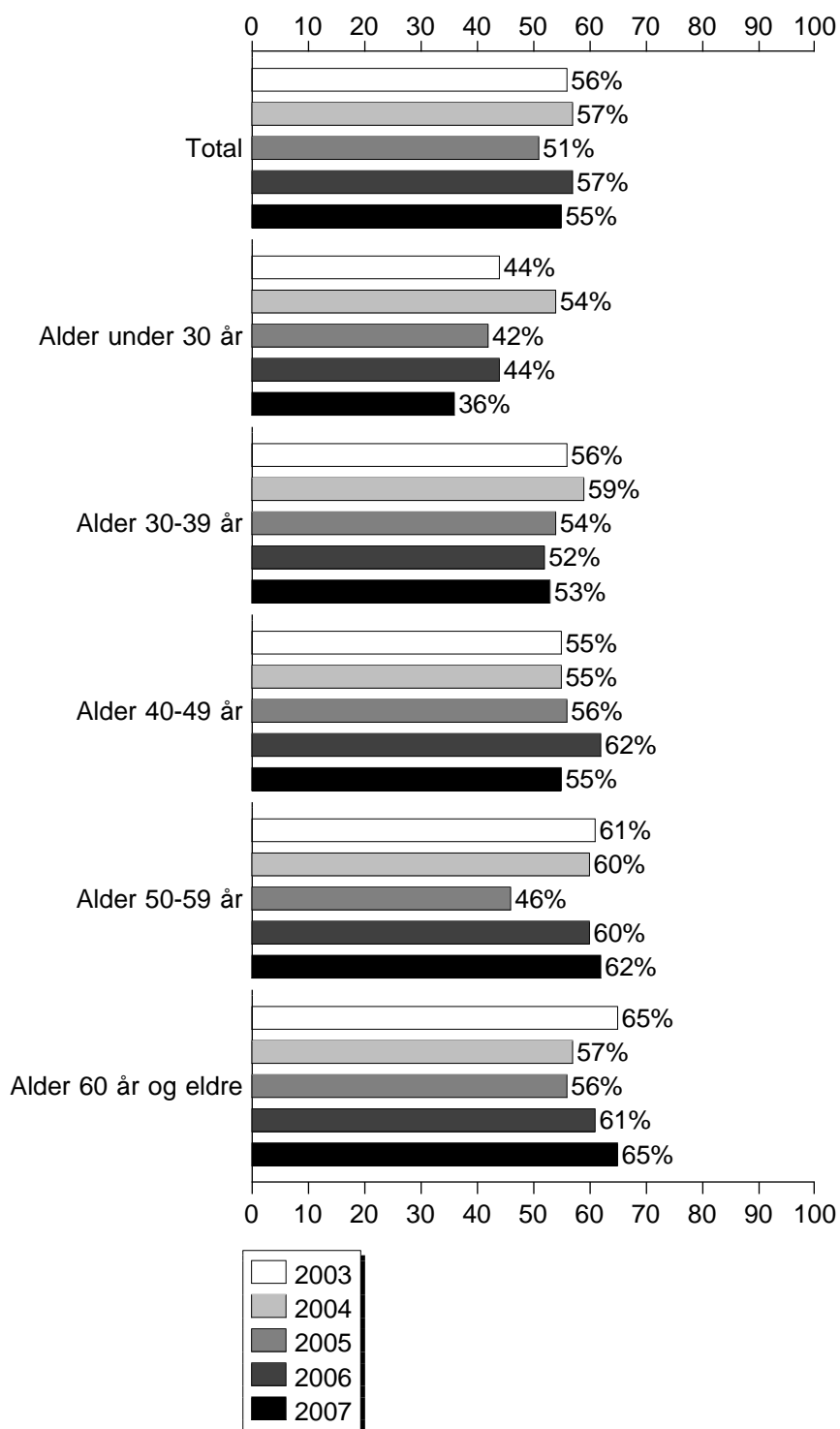
Det er omtrent ingen av de spurte (under 0,5%) som svarer at de mestrer arbeidsoppgavene sine dårlig.

Vi ser at andelen som mener de mestrer arbeidsoppgavene meget godt nå er på 55%. Andelen varierer lite fra år til år. Variasjonen består i små forskyvninger mellom de to positive svarene på skalaen.

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

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

** Andeler som svarer meget godt **



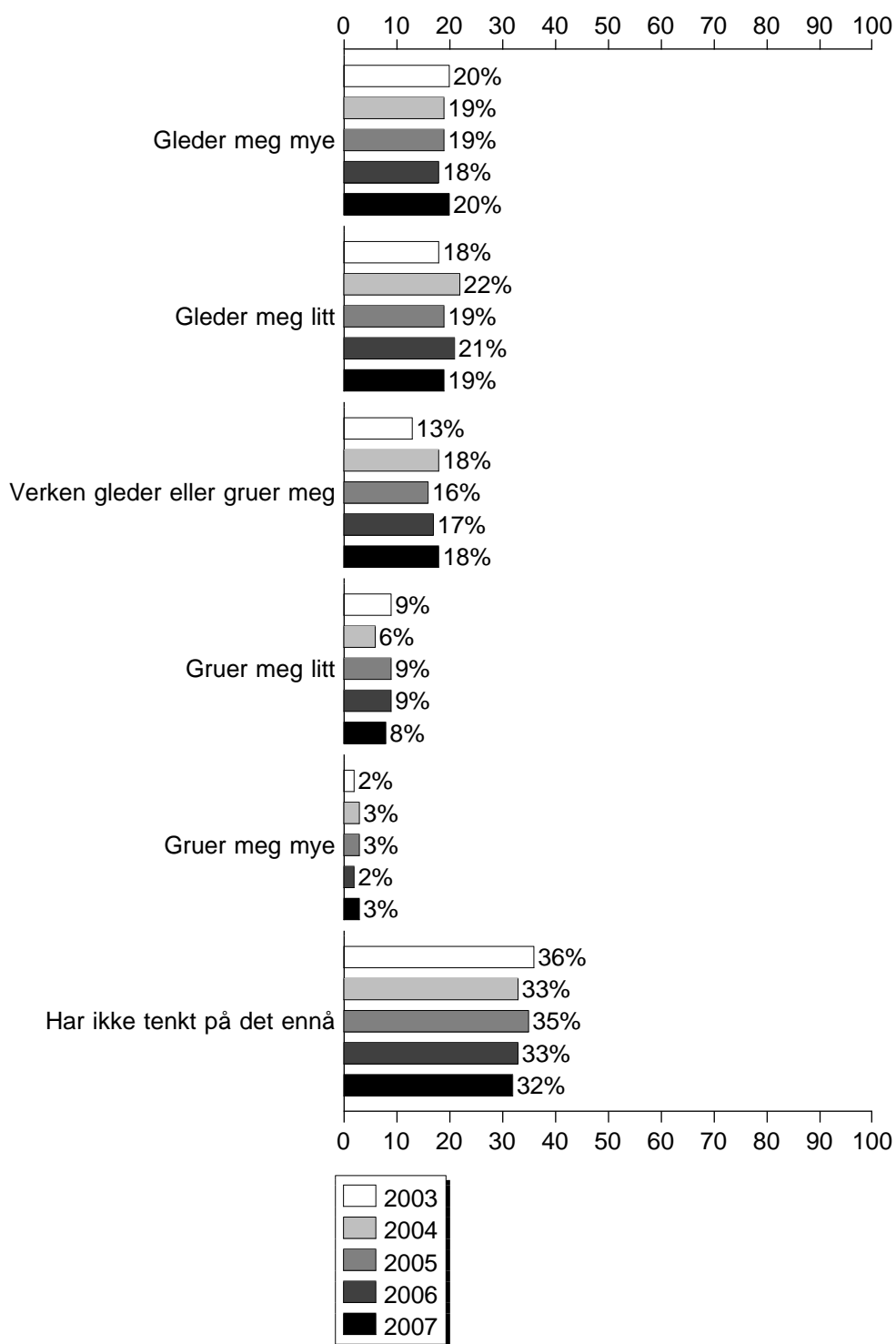
Som vi ser, er det noen usystematiske forskjeller i svar mellom aldersgruppene. Andelene som mener de mestrer sine arbeidsoppgaver meget godt er noe

lavere innen yngste aldersgruppe, mens forskjellene mellom de øvrige aldersgrupper er små. For de fleste aldersgrupper har vi stabilitet eller en svak fremgang fra i fjor, men blant de yngste har vi hatt en betydelig tilbakegang samlet sett fra 2004-målingen og til i dag. For aldersgruppen 40-49 år, ser vi en regulering tilbake til det nivå denne aldersgruppen har ligget på siden første måling. Vi må huske på at dette er variasjoner mellom meget og ganske godt og det er ikke sikkert vi skal legge stor vekt på variasjoner mellom to positive svar. Hovedinntrykket er jo at nesten alle benytter den positive siden av skalaen. Det denne figuren viser, kan vi tolke som et uttrykk for flere forhold. Eldre arbeidstakere kommer for det første ikke til kort i forhold til arbeidsoppgavene. For det andre gir svarene trolig støtte til dem som mener at eldre arbeidstakere representerer høy og nødvendig kompetanse. For det tredje at eldre arbeidstakere ikke blir utsatt for mobbing ved å bli tildelt arbeidsoppgaver de ikke mestrer, i hvert fall ikke mer enn andre arbeidstakere.

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

Dette spørsmålet ble stilt ut fra hypotesen om at eldre arbeidstakere som slutter tidlig ser frem til å gå av med pensjon og at det er en trussel mot å bli stående i jobben at man gleder seg mye til å gå av. Denne undersøkelsen viser for det første at andelen som svarer vet ikke er meget høy blant de yngre arbeidstakerne og synker ikke i betydelig grad før de har passert 50 år. Vi ser videre at de over 50 år oftere enn andre svarer at de "verken gleder eller gruer seg" (25% for de i 50-59 år og 28% for de som er 60 år +). Andelen som gruer seg er lav i alle aldersgrupper, men den høyeste andelen finner vi blant de eldste (17%). De som gleder seg mest, er aldersgruppen 50-59 år (48% gleder meg mye + litt), mens de eldste som svarer dette utgjør en andel på linje med det vi finner i de øvrige aldersgruppene. Det at andelen som gleder seg er større i nest eldste aldersgruppe enn i eldste aldersgruppe, betyr vel at innen sistnevnte aldersgruppe har mange allerede gått av med pensjon. De som ønsker å gå av tidlig er her redusert og vi sitter igjen med høyere andeler som trives i jobben og som oftere verken gleder seg eller gruer seg til å gå av med pensjon.

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

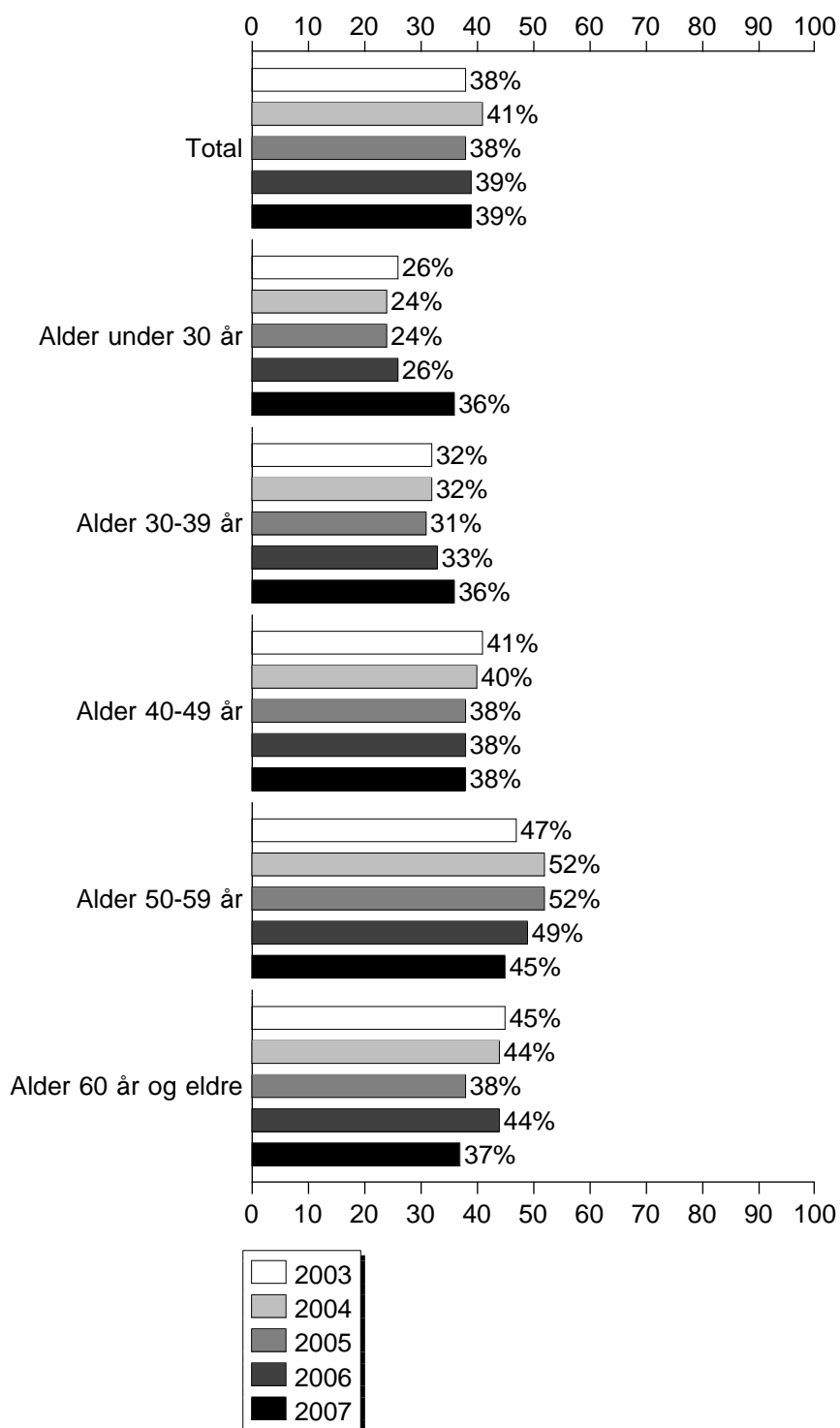


Etter vår mening er det påfallende mange som svarer at de gleder seg til å gå av med pensjon, hvilket i seg selv bør være en tankevekker for arbeidsgiverne. Denne andelen synes dessuten ikke å endre seg særlig over tid.

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

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

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



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

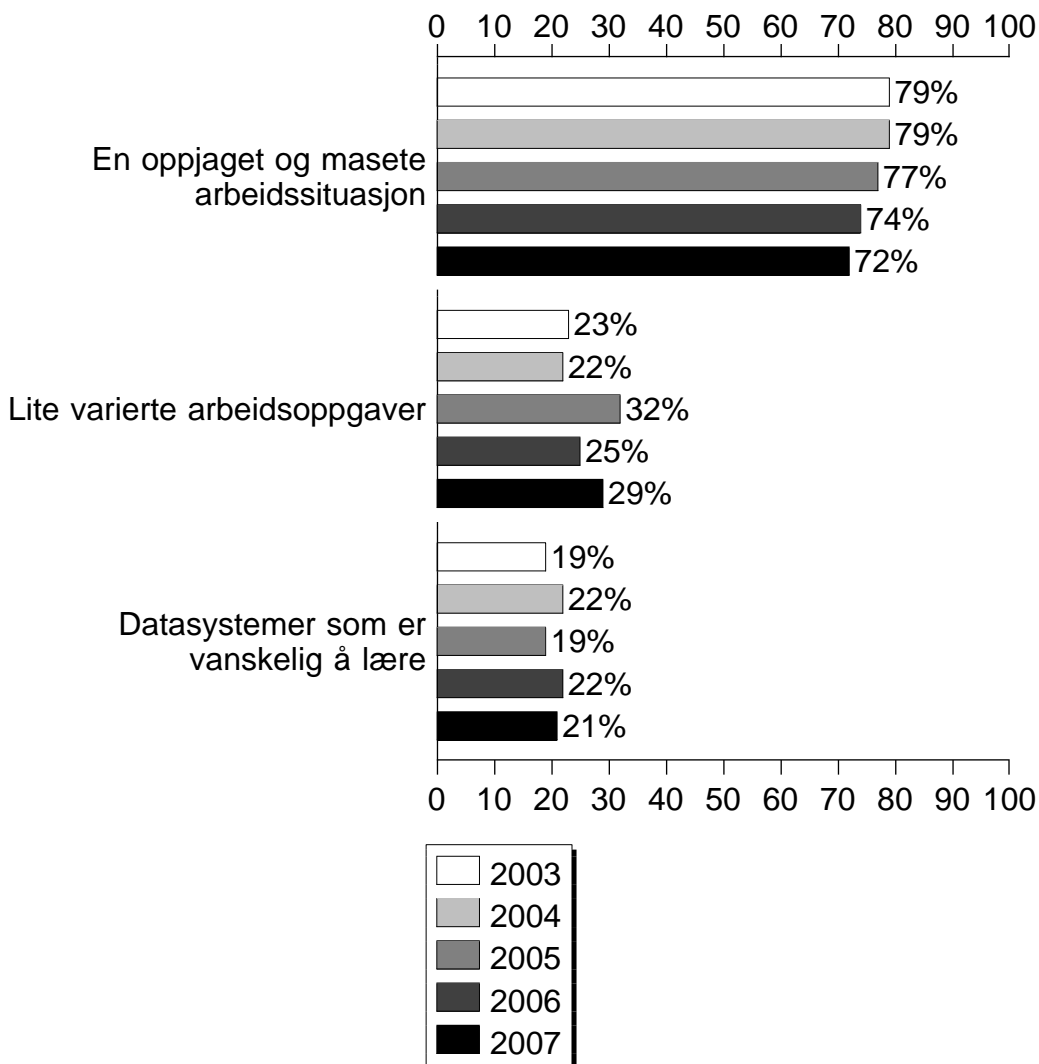
til å gå av med pensjon når man blir eldre, men sammenhengen her tyder på at de som fortsatt står i arbeid når de passerer 60 år, ikke er mer opptatt av det og trolig heller ikke streber spesielt etter å gå av enn andre arbeidstakere, snarere tvert imot.

ER ARBEIDET PREGET AV NEGATIVE FAKTORER? (Tabell 12)

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 måletidspunktene.

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

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



Vi ser tydelig at en oppjaget og masete arbeidssituasjon er den mest utbredte trusselen. Vi måler en jevn nedgang over tid i andelen som mener at arbeidet er preget av dette. Det er adskillig lavere andeler som opplever de andre tingene. 29% av de spurte oppgir at arbeidet er preget av lite varierte arbeidsoppgaver, mens 1/5 (21%) oppgir at det er preget av datasytemer som er vanskelig å lære. Førstnevnte faktor har en usystematisk endring de siste årene, mens det skjer svært lite med sistnevnte faktor.

De eldste og de yngste opplever sjeldnere enn andre at arbeidssituasjonen er oppjaget og masete.

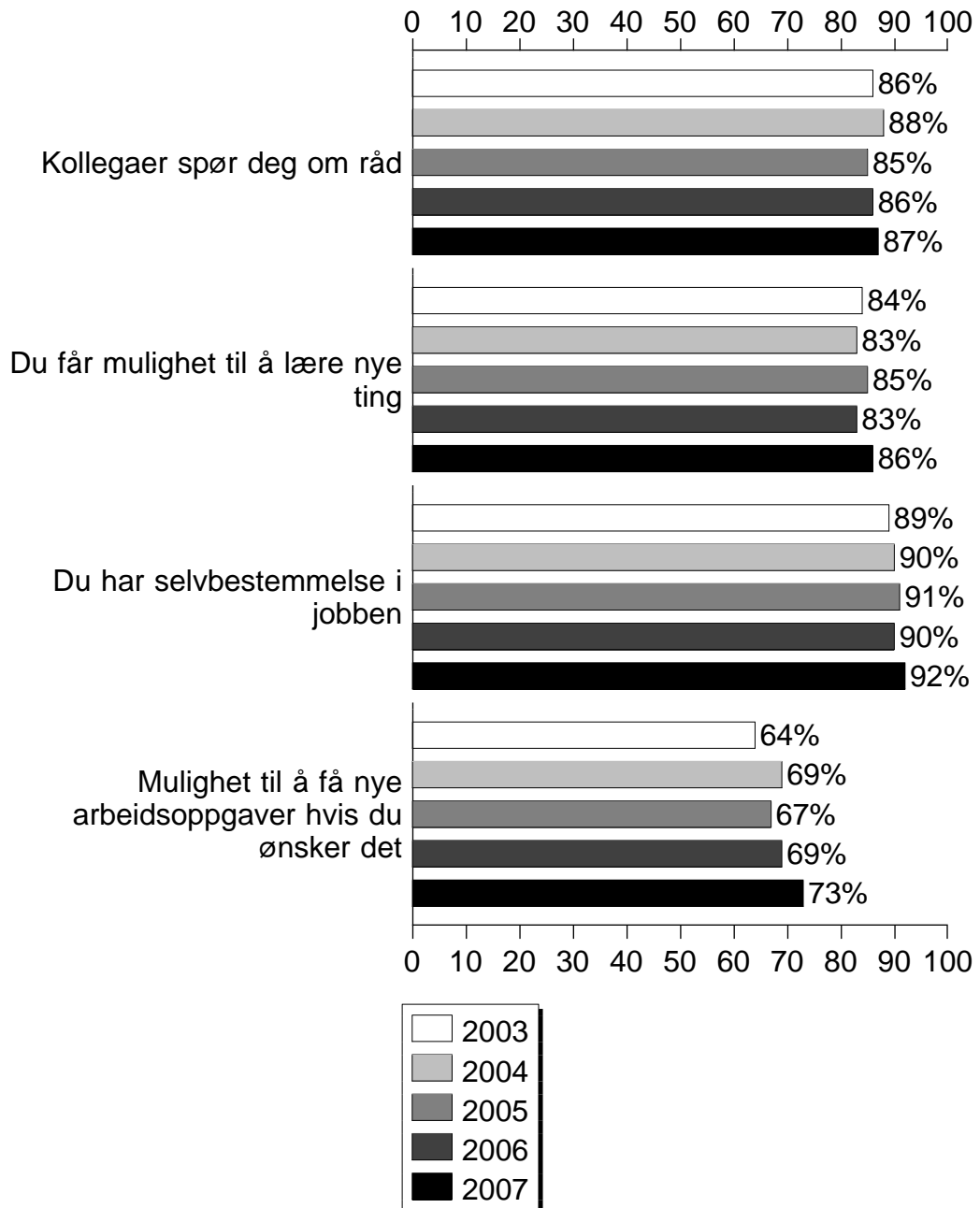
OPPLEVELSE AV POSITIVE FAKTORER

(Tabell 13)

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. På den andre side er andelen økende. Vi merker oss at opplevelsen av øvrige positive faktorer er svært stabil i hele den perioden vi har målt dette.

Sett i forhold til alder, finner vi ikke systematiske variasjoner når det gjelder at "kollegaer spør deg om råd". Allikevel merker vi oss at andelene er noe lavere

blant de helt unge under 30 år og de eldste over 60 år enn blant de i de midlere aldersgruppene. Den viktigste forskjellen er nok at de i midlere aldersgrupper oftere svarer "i stor grad" fremfor "i noen grad" enn det som gjelder for de yngste og de eldste.

Når det gjelder at "du får mulighet til å lære nye ting" har vi tidligere år sett at det har vært en lavere andel som opplevde det blant de over 60 år. Andelen som ikke opplevde dette har imidlertid hatt en jevnt nedgang de to siste årene. I år er andelen som ikke har mulighet til å lære nye ting nesten nede på samme nivå som for de øvrige aldersgrupper. Mens 10-15% svarer "i liten grad" eller "slett ikke" innen de øvrige aldersgruppene, er det nå bare 17% som svarer det samme blant de eldste.

For faktoren "Du har selvbestemmelse i jobben" er det bare små variasjoner mellom aldersgruppene.

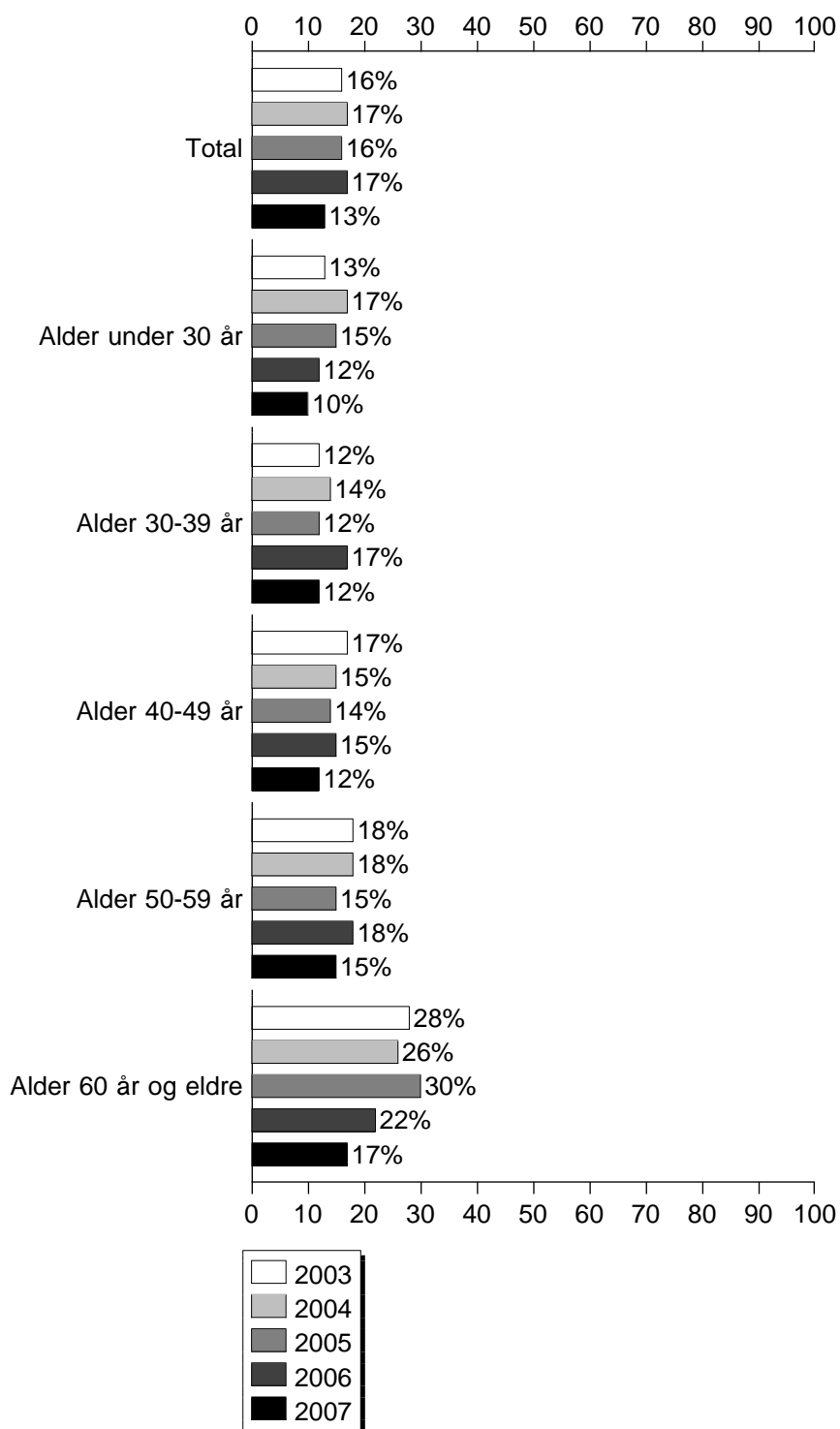
For siste faktor er det derimot en forskjell. Denne faktoren lyder "mulighet til å få nye arbeidsoppgaver hvis du ønsker det". Blant de over 50 år er det færre enn blant de under denne alderen som opplever å ha slike muligheter. De siste årene har det skjedd en forbedring (nedgang i andelene som svarer i liten grad + slett ikke) de siste årene.

Ikke uventet opplever de som har lederstillinger (toppledere og mellomledere) oftere enn andre, alle de forhold vi spør om her.

I nedenstående diagrammer viser vi summen av andelene som svarer i liten grad eller slett ikke etter alder

I hvor stor grad opplever du følgende i ditt arbeid?

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



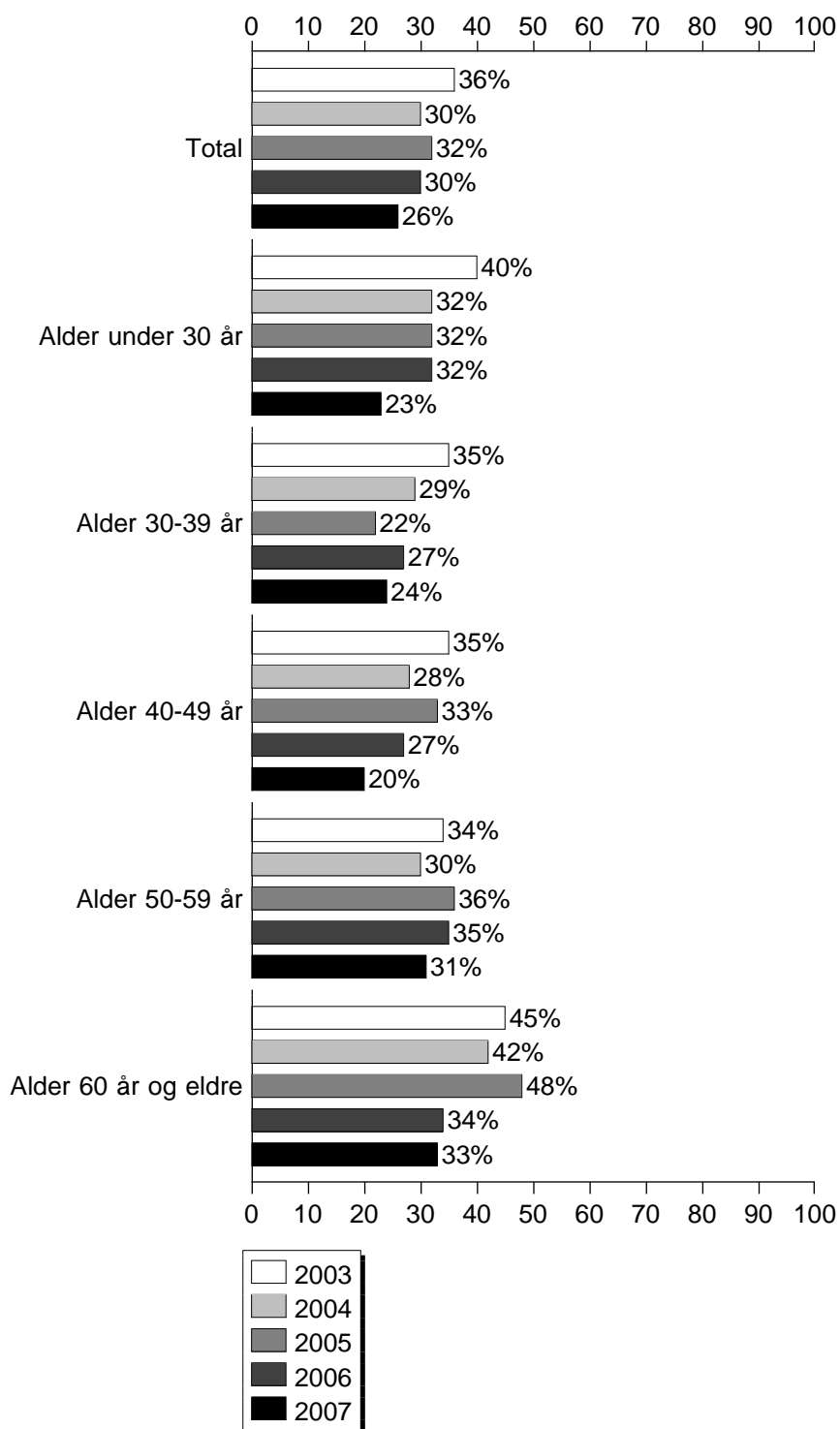
Selv om andelen som opplever dette problemet øker noe ved stigende alder, og er høyest blant de eldste, er det vanskelig å si at problemet er veldig utbredt

selv blant de aller eldste. Her har vi som nevnt hatt en positiv utvikling de senere år.

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?

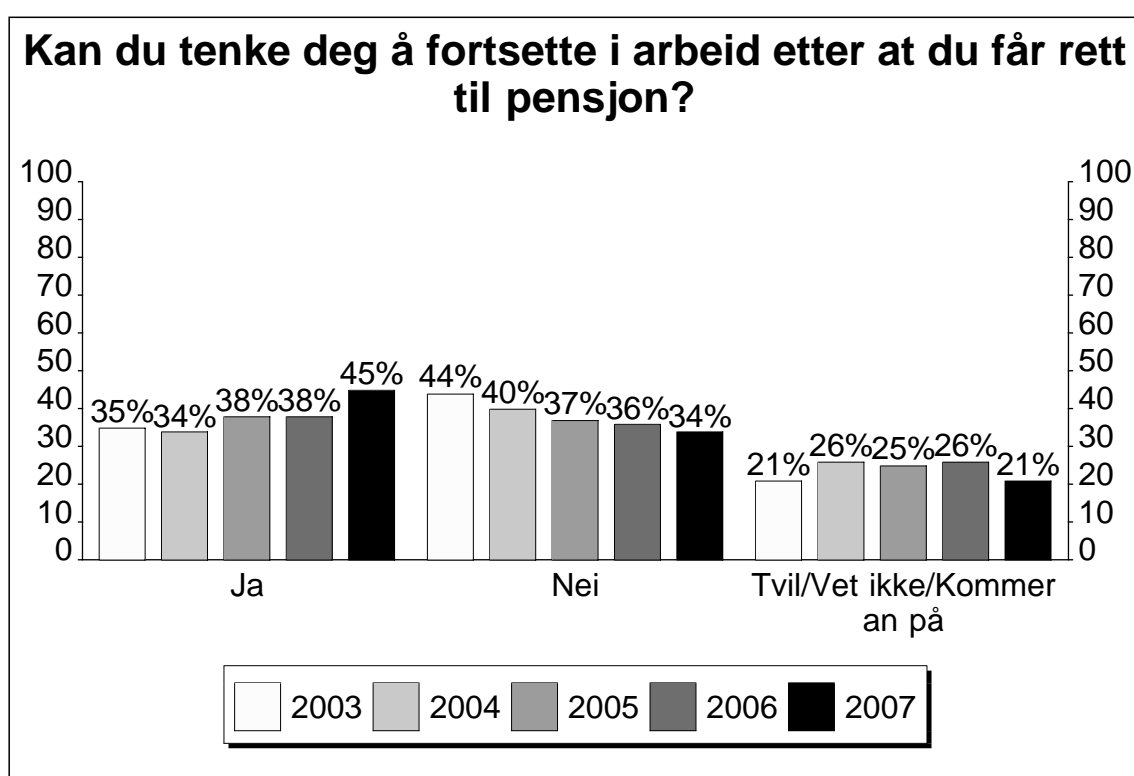
**** Andeler som svarer i liten grad+slett ikke på "Mulighet til å få nye arbeidsoppgaver hvis du ønsker det" ****



Her ser vi at andelen som opplever dette problemet er høyest innen de to eldste aldersgrupper. Vi ser også at problemet er mindre utbredt nå enn tidligere - også blant de eldste.

HOLDNINGER TIL PENSJONSALDER (Tabell 14-20)

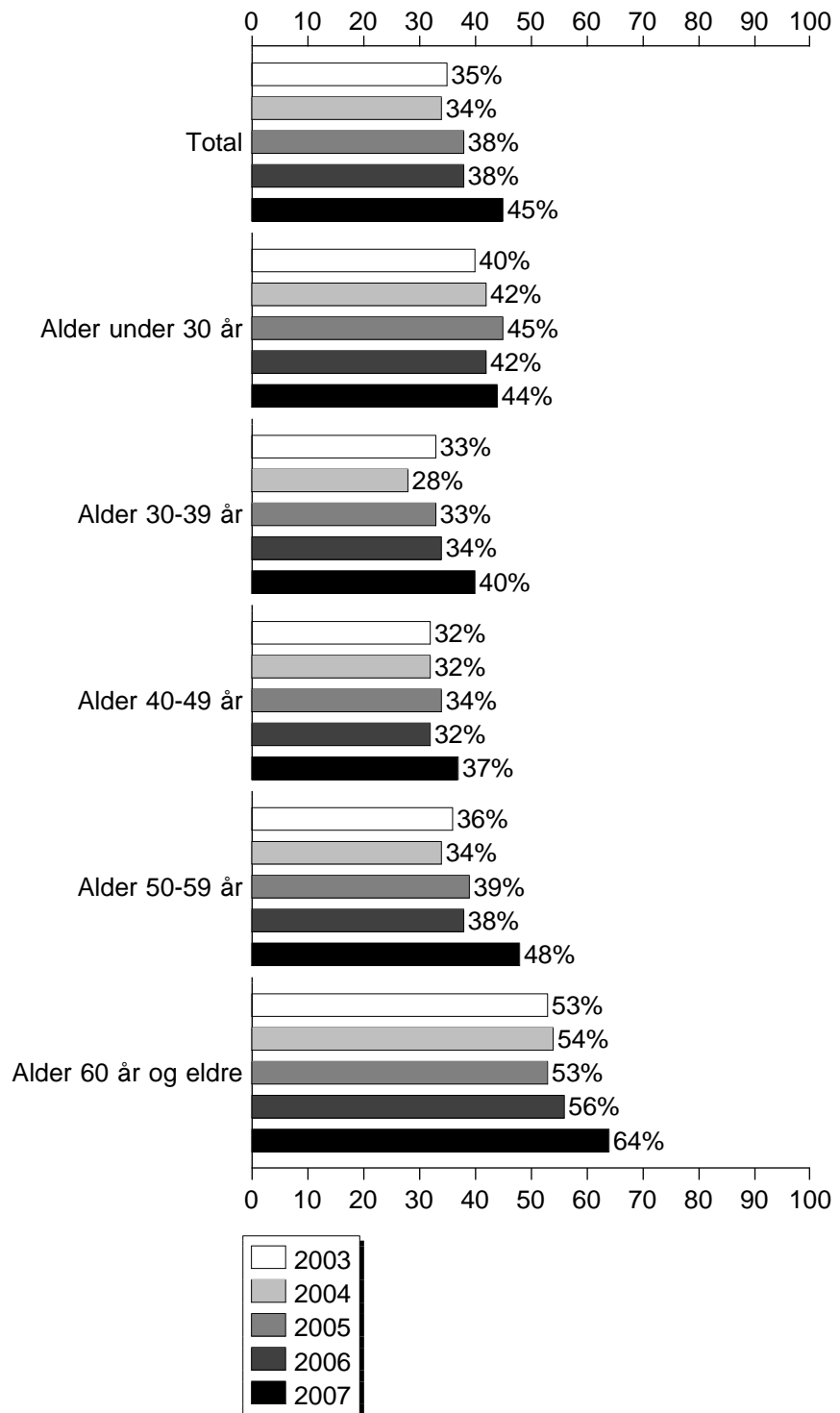
Et av de viktigste siktemålene med denne undersøkelsen er å avdekke hvilke holdninger som knytter seg til å stå i jobben lenge og kanskje helt frem til man har rett til pensjon. Holdningen til når man vil gå av med pensjon har også den siden at noen kanskje ønsker å jobbe etter at de får rett til pensjon.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



Det kan kanskje være grunn til å bekymre seg i et seniorpolitisk perspektiv at ikke flere enn 45% av de nåværende yrkesaktive svarer ja på spørsmålet, men andelen er høyere nå enn tidligere. Det som imidlertid gir grunn til ettertanke, er at hele 65% av arbeidstakere over 60 år svarer ja! Nå skal man huske på at de som står i arbeid i denne aldersgruppen sikkert tilhører den sprekeste og mest vitale delen av befolkningsgruppen over 60 år, men det viser at det åpenbart er et betydelig potensial for norsk arbeidsliv å legge til rette for at de som ønsker det kan fortsette å jobbe utover oppnådd pensjonsalder. Nedenfor viser vi svarene etter alder på de spurte, der vi også ser at det er en økning i ja-andelen innen de to eldste aldersgruppene.

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

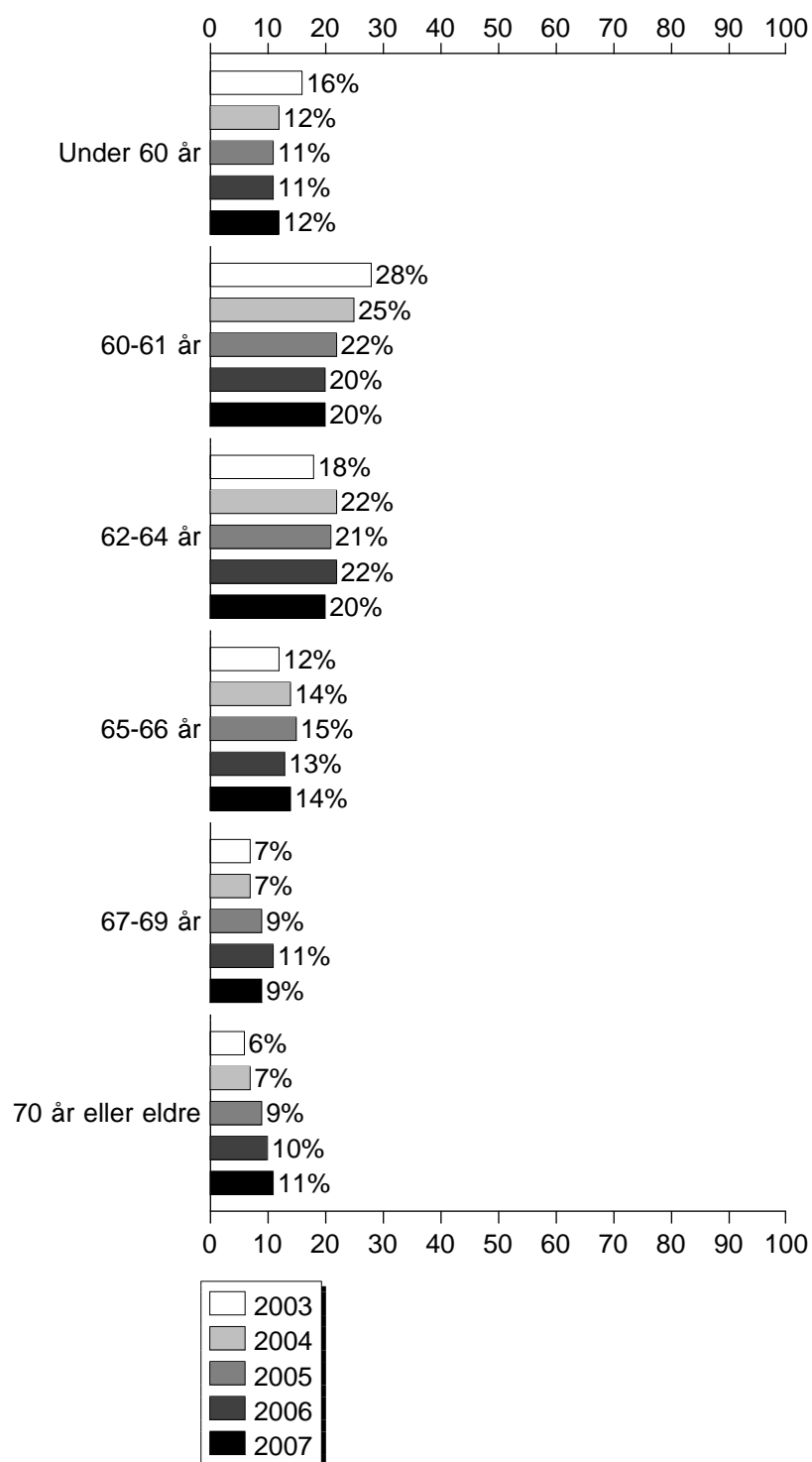
**** Andeler som svarer ja ****



Toppledere ønsker betydelig oftere (62%) enn andre å fortsette i arbeid etter at de får rett til pensjon.

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: 63 år.

I gjennomsnitt svarer norske yrkesaktive at de kan tenke seg å gå av med pensjon når de er 63 år, hvilket er et år mer enn vi målte i årene 2004-2006. Denne gjennomsnittsalderen ligger på 61-63 år blant alle som aldersmessig

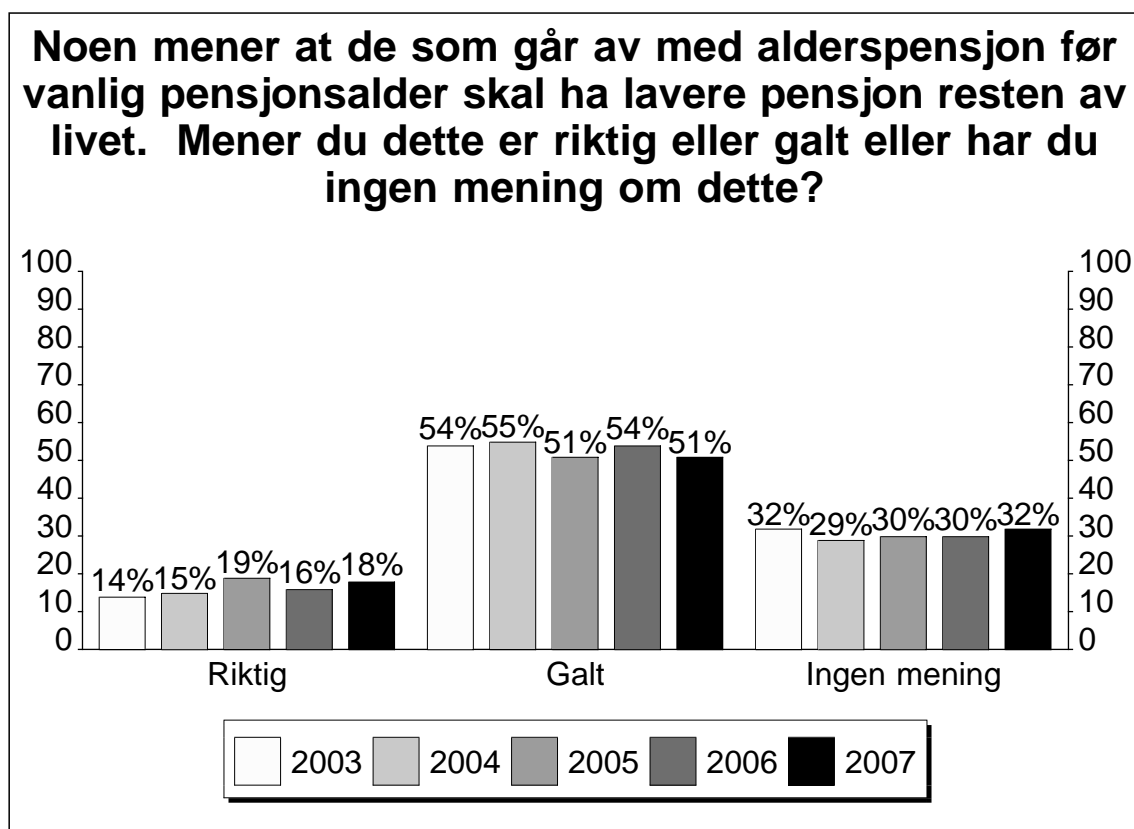
befinner seg litt på avstand til lovfestet pensjonsalder, men i aldersgruppen over 60 år er gjennomsnittet naturlig nok høyere, nemlig 66 år. Når dette er naturlig, er det fordi vi her har folk som faktisk har passert 60 år, og der mange ikke har umiddelbare planer om å pensjonere seg. Over tid ser det ut til å være en nedgang i andelen som vil gå av tidlig og en tilsvarende økning i andelen som vil gå av ved 67 år eller senere. Toppledere nevne en høyere gjennomsnittsalder (64%) enn personer i andre stillinger. Ellers ser vi en tendens til at de som arbeidet i færre enn 30 timer siste uke, nevner en litt høyere gjennomsnittsalder enn de som arbeidet i flere timer.

I år stilte vi et oppfølgingsspørsmål om hva de tror skal til for at de skal jobbe ett år lenger. Dette spørsmålet er altså ikke stilt ved tidligere undersøkelser. En rekke svaralternativer var prekodet i skjemaet, slik at intervjuer kunne merke av dersom noe av dette ble nevnt, men vi åpnet også opp muligheten for å registrere svar som vi ikke hadde tenkt ut på forhånd. Disse er blitt kodet / kategorisert i ettertid og lagt inn i rekken med svar.



Det er en stor spredning av svarene på dette spørsmålet. I ovenstående diagram har vi tatt med bare de hyppigst nevnte. Det mest hyppige svaret er høyere lønn. Hele 25% nevner dette og det er særlig de med lav lønn som nevner dette. Helse nevnes også av mange (13%). At en kan arbeide noe mindre kommer også frem gjennom svarene "reduisert stilling/ kortere arbeidstid" (9%), "ekstra feriedager / ferieuke" (7%) og "reduisert stilling/ kortere arbeidstid med full lønn" (7%). "Mer interessante arbeidsoppgaver" (8%), "trivsel" (7%) og "godt arbeidsmiljø" er andre dimensjoner som nevnes. "Tilrettelagt arbeidsplass" nevnes av 7% og de fleste av disse er kvinner. Andre svar med en viss oppslutning er "lettere arbeidstidsordninger / mer fleksibel arbeidstid" (6%) og lettere arbeidsoppgaver (4%).

Man kan tenke seg at motivet 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.



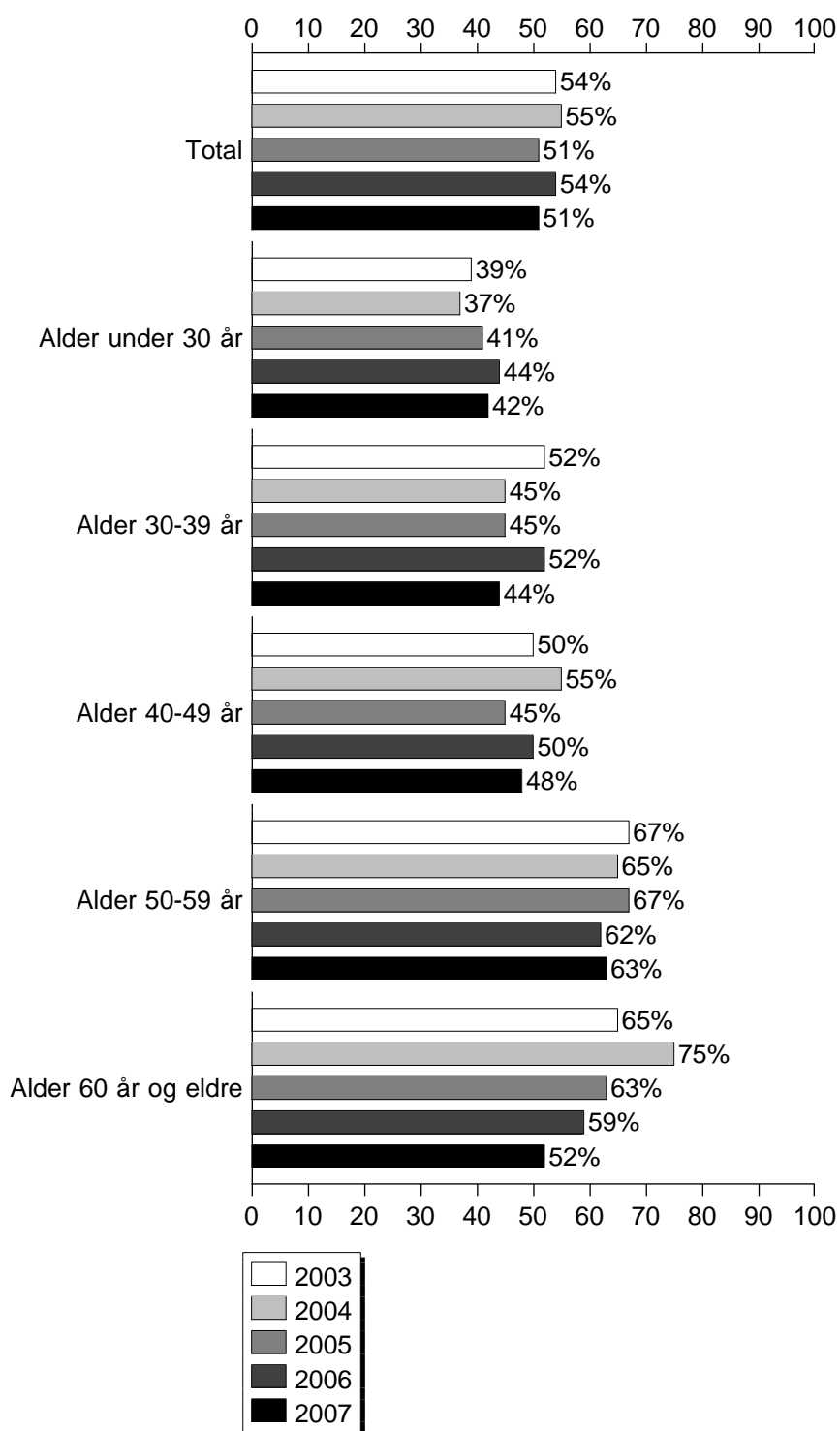
Andelen som mener det er riktig er forholdsvis lav, og har svingt fra 14% i første måling (2003) til 19% for to år siden. I år utgjør andelen som mener påstanden er riktig, 18% av de spurte.

Etter vår mening avdekker dette spørsmålet betydelig mangel på forståelse for at det kan være en sammenheng mellom hvordan pensjonsgrunnlag opparbeides og størrelsen på pensjonen. Denne manglende forståelsen kan

imidlertid være uttrykk for et politisk standpunkt i tråd med den likhetstankegang som preger nordmenn flest. Som vi ser i nedenstående diagram, er det en bekymringsfull stor andel som mener at det er galt at de som går av tidlig skal få lavere pensjon og denne andelen er særlig stor innen de to eldste aldersgruppene. Denne tilsynelatende solidariteten kan virke befordrende på lysten til å gå av med pensjon tidlig.

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

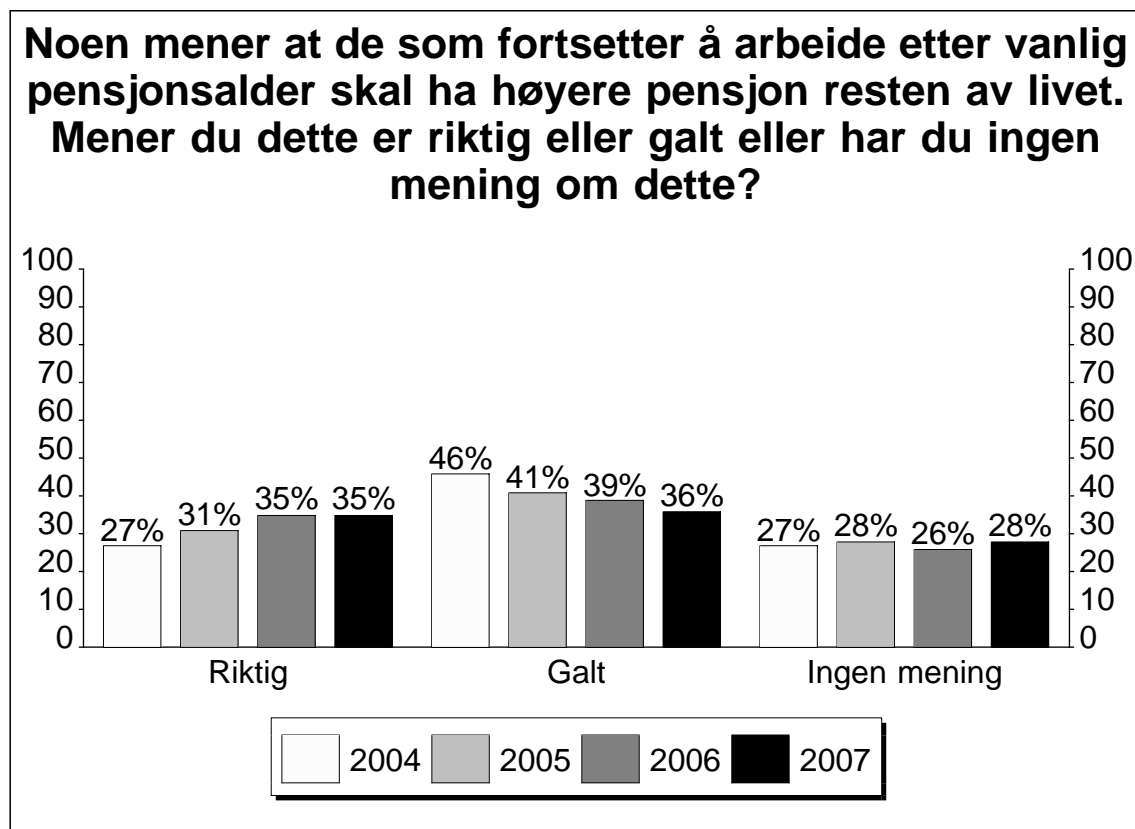
**** Andeler som svarer galt ****



Som vi ser, skiller seniorene 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 mot de seniorpolitiske målsettingene, men andelen er synkende. Imidlertid er det en tydelig nedgang fra 2004 til i dag innen eldste aldersgruppe som har denne holdningen. I 2004 var det hele 75% blant de over 60 år som mente det var galt at man fikk lavere pensjon ved tidlig avgang. I dag er denne andelen nede på 52%. En tilsvarende nedgang finner vi derimot ikke innen aldersgruppen 50-59 år. De har ligget på 62-67% i de årene vi har målt dette. I år ligger de på 63%. Som vi har nevnt tidligere i denne rapporten, tror vi at mange av de som ønsker å gå av tidlig, gjør dette før fylte 60 år og aldersgruppen 60 år + vil derfor bestå av en høyere andel arbeidstakere som ønsker å stå i arbeidet lenge enn hva tilfellet er for aldersgruppen 50-59 år. Imidlertid kan ikke dette være hele forklaringen til den store nedgangen vi får blant de over 60 år på dette spørsmålet.

Kommuneansatte mener oftere at det er galt å gi de som går av tidlig, lavere pensjon (60%). Tilsvarende andel er på 47% både blant de statsansatte og de i privat sektor. Jo høyere stilling man har, jo oftere er men enig i påstanden. Blant toppledere svarer 34% "riktig", blant mellomledere er andelen 20% og blant de som ikke har lederoppgaver er denne andelen på bare 14%.

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

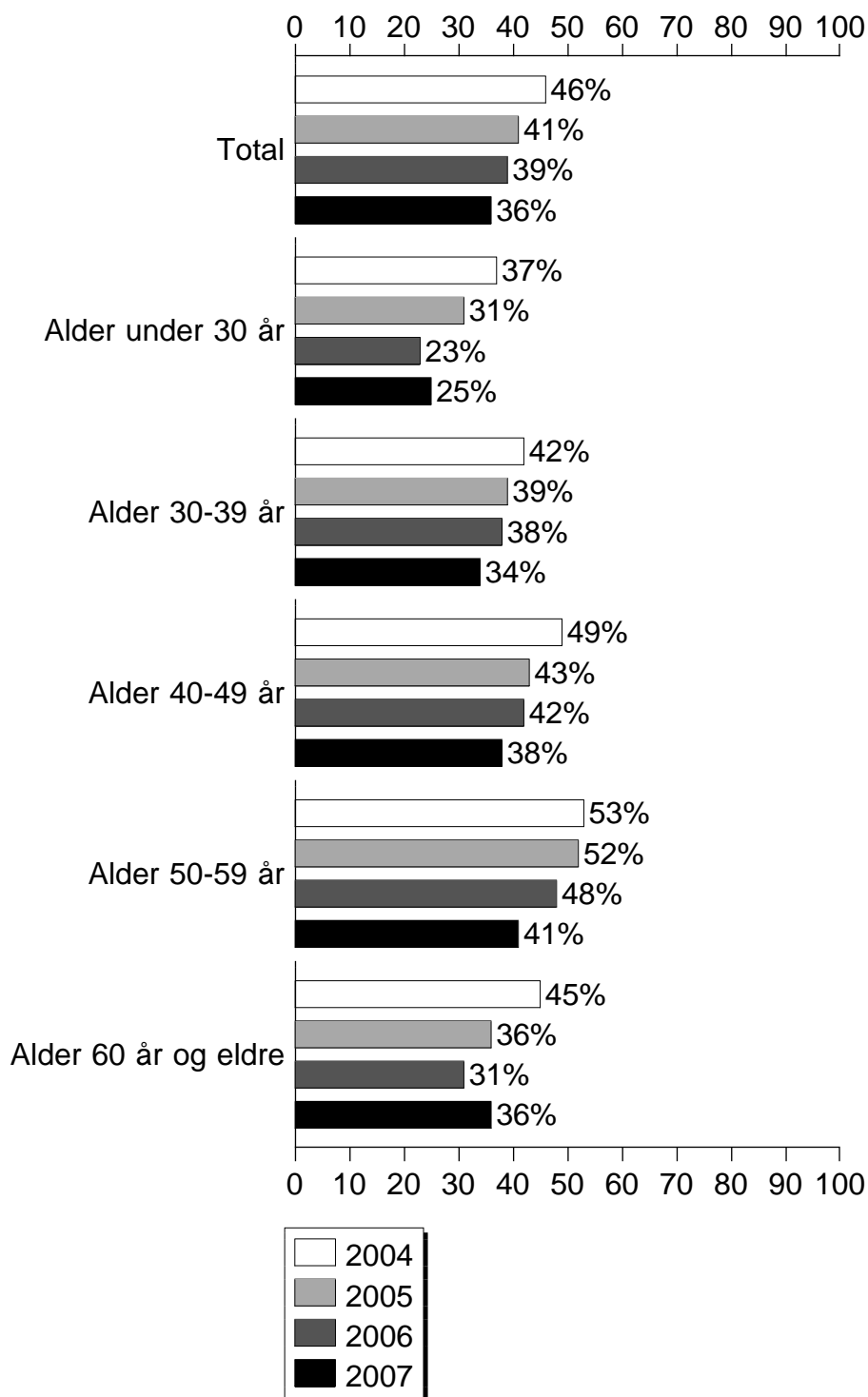


Selv om holdningene til dette spørsmålet er noe anderledes enn til det forrige spørsmålet, avdekker det igjen betydelig mangel på forståelse for at det kan være en sammenheng mellom hvordan pensjonsgrunnlag opparbeides og størrelsen på pensjonen. Endringen over tid er imidlertid positiv dersom man ønsker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

Som vi ser i nedenstående diagram, er det bemerkelsesverdig små forskjeller i svar mellom aldersgruppene, men siden 2004 og frem til i fjor så vi at avstanden økte mye mellom de i alderen 50-59 år og de eldste. I årets måling finner vi derimot at nivået for alle aldersgrupper bortsett fra de yngste, er nokså likt (34% - 41%). Det er fortsatt de i 50-årene som oftest mener det er galt å differensiere pensjonen ut fra hvor lenge man står i arbeid.

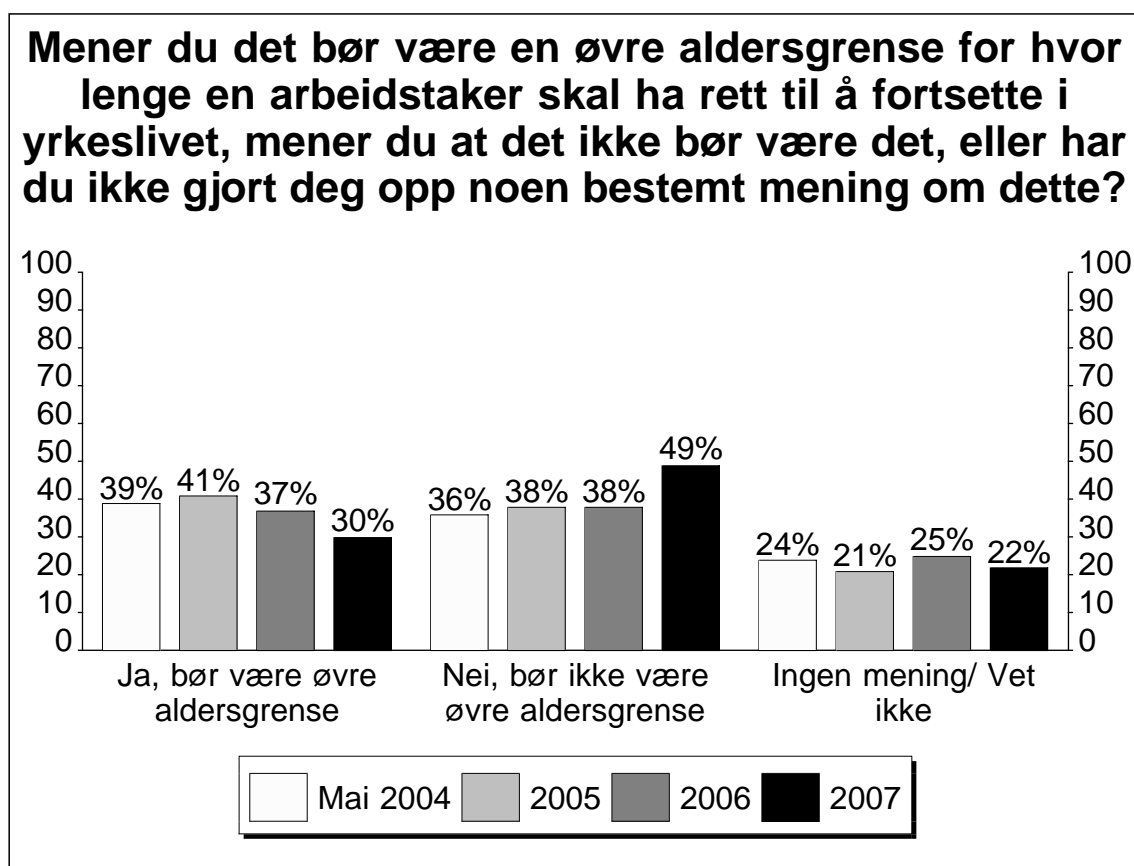
**Noen mener at de som fortsetter å arbeide etter vanlig pensjonsalder skal ha høyere pensjon resten av livet.
Mener du dette er riktig eller galt eller har du ingen mening om dette?**

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



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

Det betydelige fallet i ja-andelen vil vi tro har sin forklaring i at spørsmålsteksten er endret noe. Tidligere har vi ikke nevnt nei-alternativet i spørsmålsteksten. I år er teksten som uttrykker dette alternativet blitt lagt til ("mener du at det ikke bør være det"). Dette minsker ja-siingseffekten som kan oppstå når vi ikke presenterer begge sider i spørsmålsteksten. Det er de som ikke har tenkt så grundig igjennom problemstillingen som lettere faller på ja-alternativet etter gammel måte å stille spørsmålet på. Vi tror at svarfordelingen nå er riktigere.



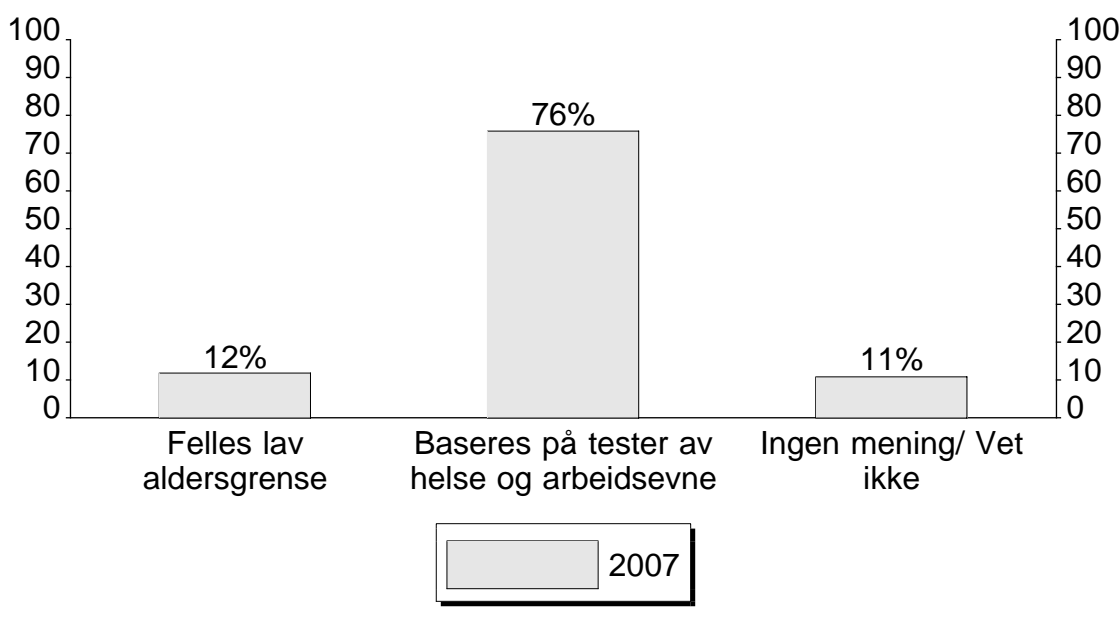
Det er altså en andel på 30% som mener at det bør være en øvre aldersgrense, mens nesten halvparten svarer nei på dette. Det er ellers mange som ikke har kunnet ta stilling til spørsmålet (ca. hver 5. respondent). Vi ser altså at de yrkesaktive er svært delte i synet på dette. Det er interessant å konstatere at andelen som mener det bør være en øvre aldersgrense, er temmelig lik innen de ulike aldersgruppene. De yngste har bare i litt mindre grad kunnet svare på spørsmålet.

Nytt av året, stilte vi et eget spørsmål om aldersgrense for yrker hvor man har en særskilt lav aldersgrense i dag. Vi hadde med en innledende tekst til spørsmålet der de spurte ble minnet om at det finnes visse yrker der aldersgrense er lav, som f.eks. politi, brannfolk og flygere. Spørsmålet vi stilte var om man bør ha en slik lav aldersgrense som i dag, eller om avgang bør skje

gjennom regelmessige tester av helse og arbeidsevne. Det er oppsiktsvekkende mange som svarer det siste. Hele 76% mener av aldersgrensen for slike spesielt krevende yrker, baseres på tester av helse og arbeidsevne og at man ikke har en felles lav aldersgrense.

I noen yrker er det øvre aldersgrenser som gjør at en må slutte i jobben tidligere enn vanlig pensjonsalder. Det gjelder f.eks. politi, brannfolk og flygere. I stedet for en slik felles lav aldersgrense kan man ha regelmessige tester av helse og arbeidsevne, slik at de som ønsker det kan arbeide så lenge de er skikket til jobben.

Mener du det bør være en felles lav aldersgrense for alle i slike yrker, mener du at yrkesutøvelse bør være basert på tester av helse og arbeidsevne, eller har du ikke noen bestemt mening om dette?

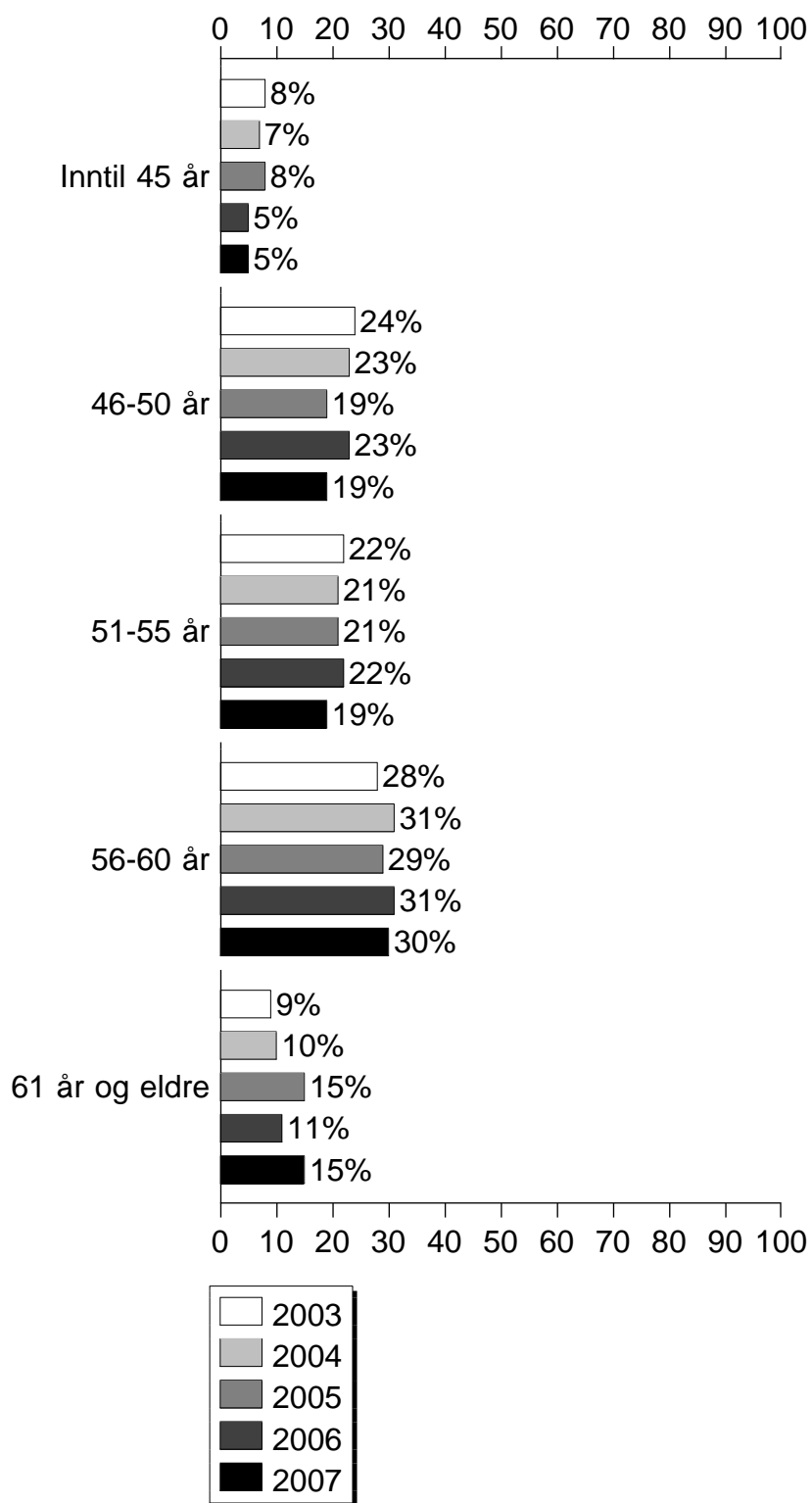


Å BLI ELDRE I ARBEIDSLIVET (Tabell 21-23)

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

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

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

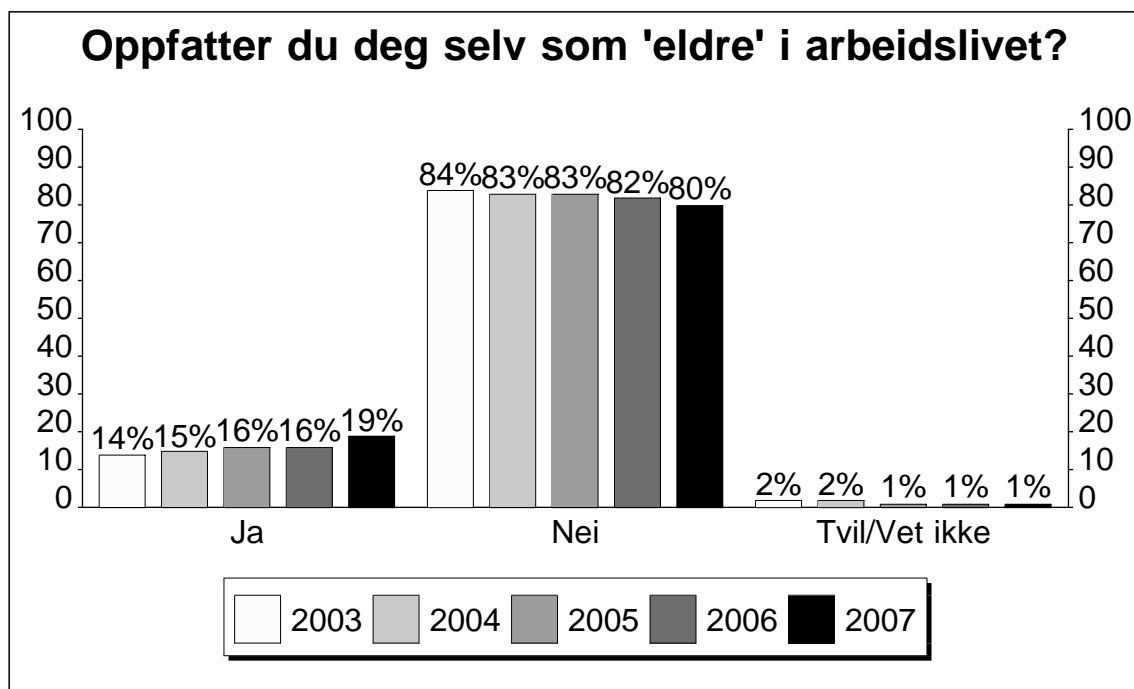


Gjennomsnitt: 57 år.

Som vi ser er det forholdsvis store andeler som svarer aldersgruppene mellom 46 år og 60 år. I gjennomsnitt er det alderen 57 år som er grensen for å bli ansett som eldre i arbeidslivet, hvilket er et år høyere enn ved målinger både i fjor, i forfjor og for tre år siden.

Det er interessant å merke seg at det ikke hersker nevneverdig uenighet om når man blir eldre i arbeidslivet mellom unge og eldre. Også dette fenomenet stemmer overens med det vi fant ved tidligere undersøkelser. Svarene innen de ulike aldersgrupper, gir ikke noe systematisk forskjell mellom unge og eldre. Eneste aldersgruppe som skiller seg ut, er det yngste som har et gjennomsnitt på 53 år.

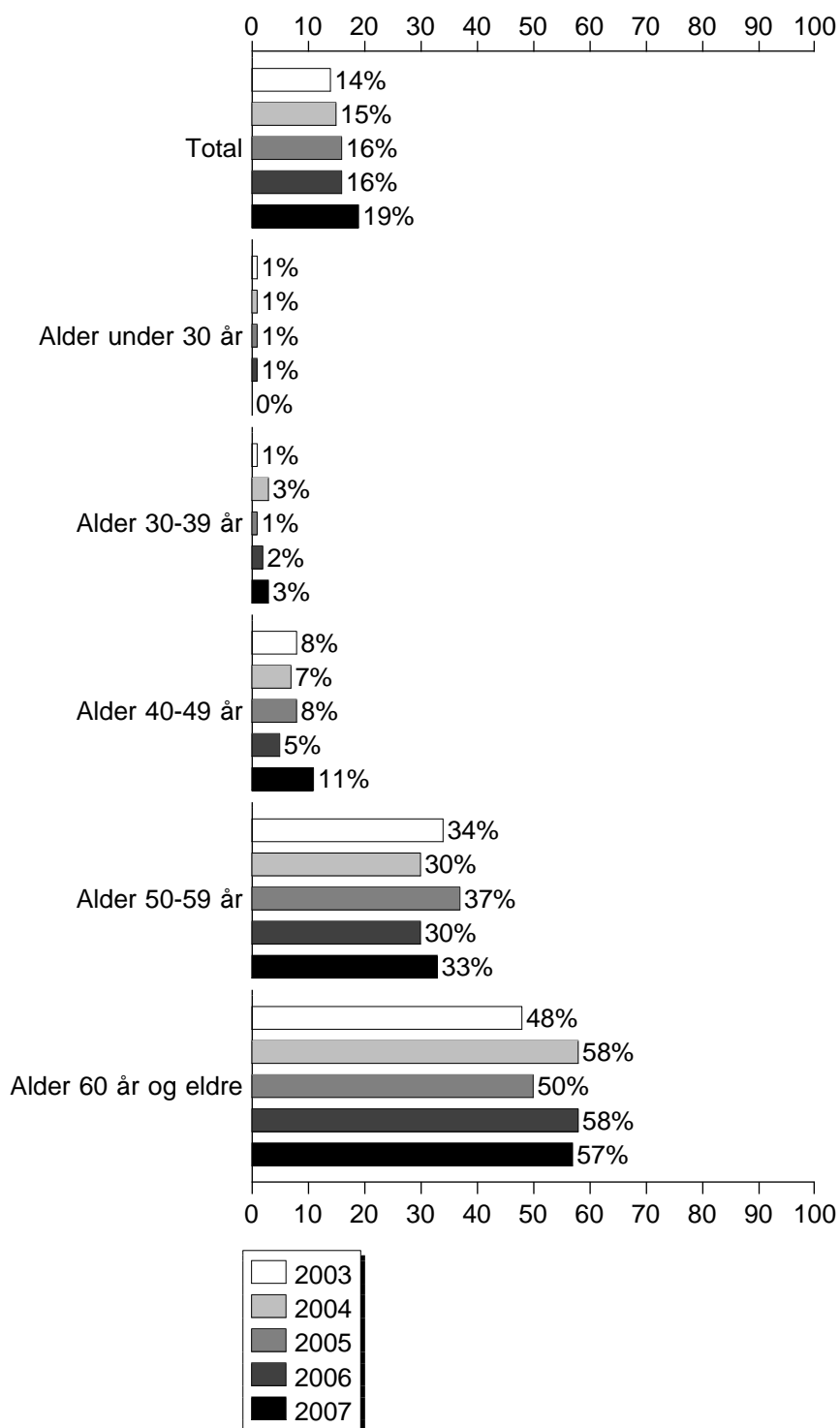
Det neste spørsmålet skulle avdekke utbredelsen av en følelse som kan representere et seniorpolitisk problem, nemlig om man oppfatter seg selv som eldre i arbeidslivet. I nedenstående diagram fremgår at 19% av hele arbeidsstyrken oppfatter seg som eldre. Dette er 3 prosentpoeng høyere andel enn for ett år siden og 5 prosentpoeng høyere enn første måling i 2003. Vi har mao. en signifikant økning i andelen som anser seg selv å være eldre i arbeidslivet. Dette kan være en kombinasjon av at det faktisk er flere i høy alder i arbeidslivet i dag enn for få år siden, og at det er flere som har følelsen av å være 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 inntreffer.

Oppfatter du deg selv som 'eldre' i arbeidslivet?

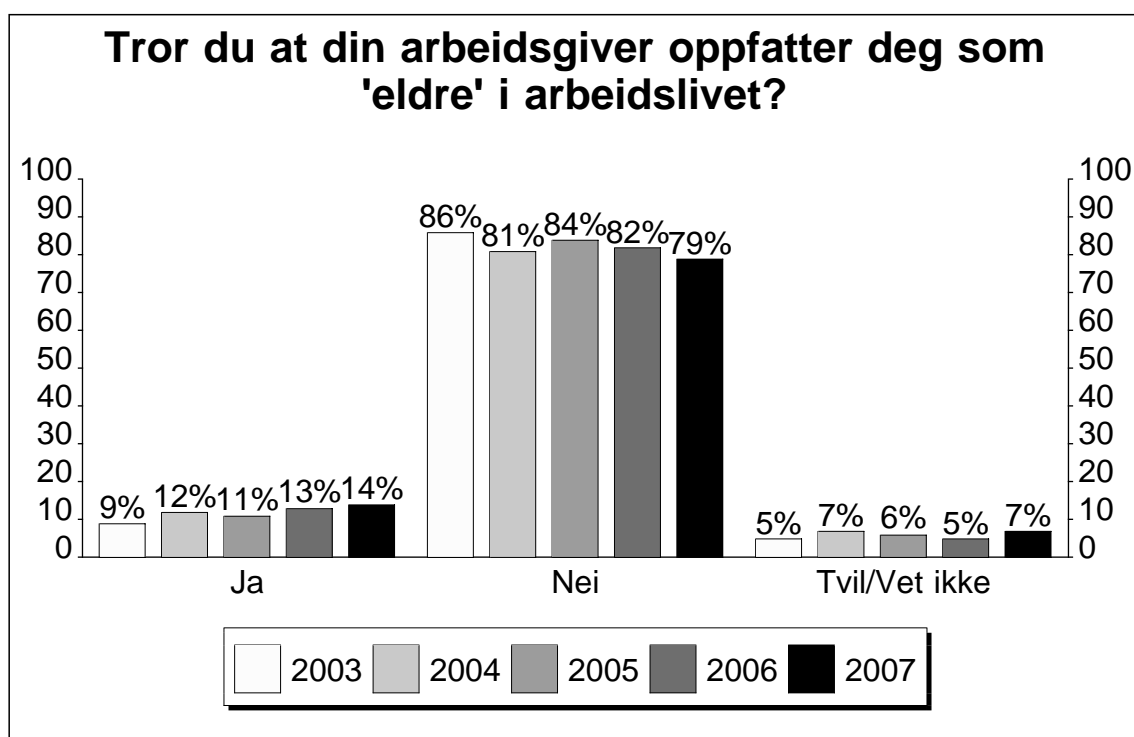
**** Andeler som svarer ja ****



Det som kanskje er overraskende er at ikke flere enn 57% av de som er over 60 år føler seg som eldre i arbeidslivet. Nettopp denne oppfatningen kan være forklaringen på hvorfor de fortsatt står i arbeid. Vi merker oss imidlertid at

andelen av de eldste som føler seg eldre varierer med ca. 10 prosentpoeng i de årene dette er målt, men vi minner om at feilmarginene er store innen denne undergruppen.

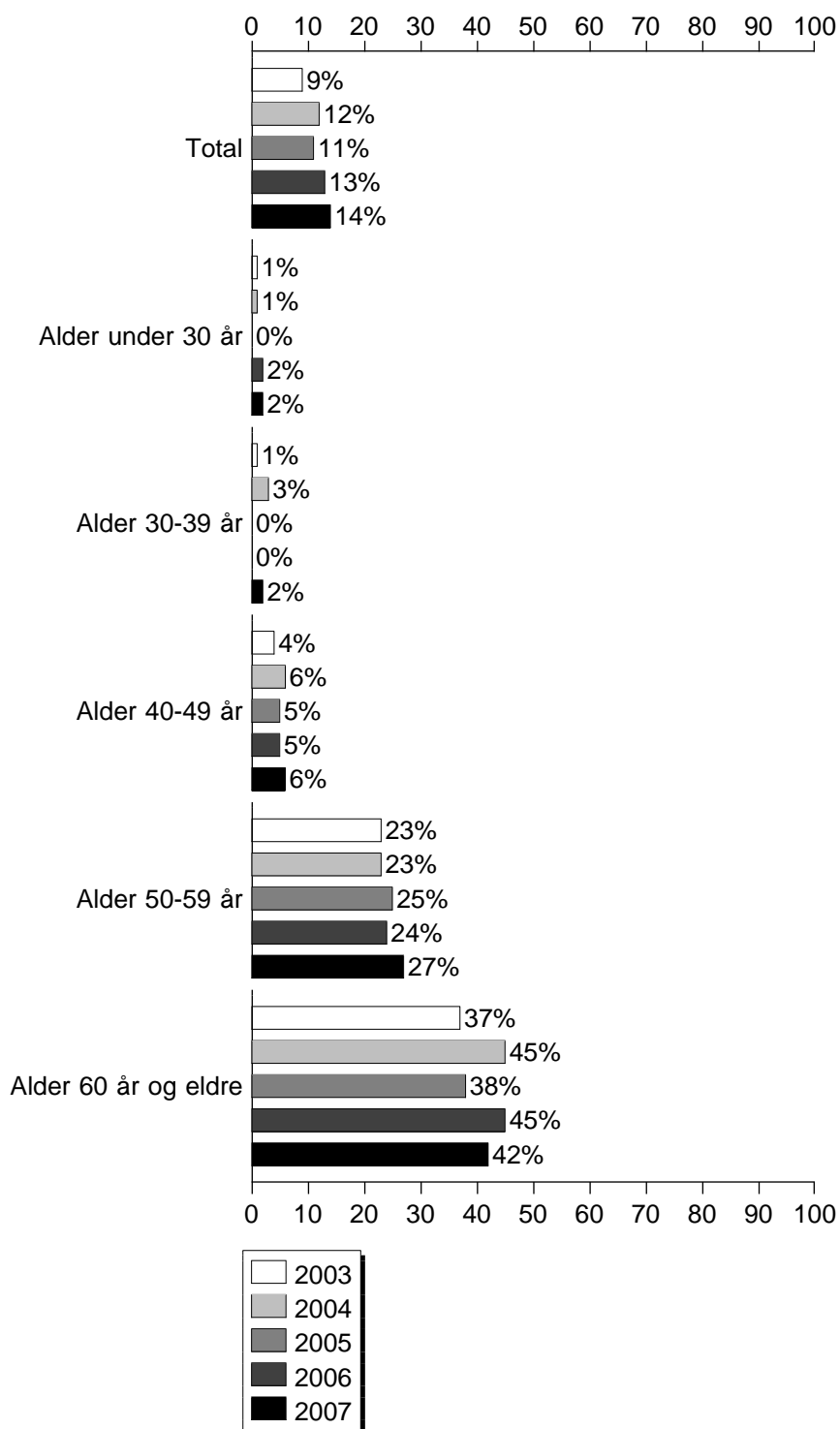
En ting kan kanskje være å føle seg forholdsvis ung i arbeidslivet. Noe annet og sannsynligvis negativt vil det være å tro at arbeidsgiveren oppfatter deg som eldre. Dette vil trolig i mange tilfeller bli oppfattet som et visst press for å slutte i jobben. I nedenstående diagram fremgår at 14% av hele arbeidsstyrken tror at arbeidsgiveren oppfatter dem som eldre i arbeidslivet, altså en lavere andel enn dem som oppfattet seg selv som eldre. Dette er bare 1 prosentpoeng høyere andel enn i fjor. De som ikke har lederoppgaver (18%) tror oftere enn de som har lederansvar (toppledere 8% / mellomledere 10%) at arbeidsgiver anser dem som gamle.



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

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

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



Igjen vil vi uttrykke en viss overraskelse over at "bare" 42% av de eldste tror at arbeidsgiverne oppfatter dem som eldre i arbeidslivet, men vi ser at andelen

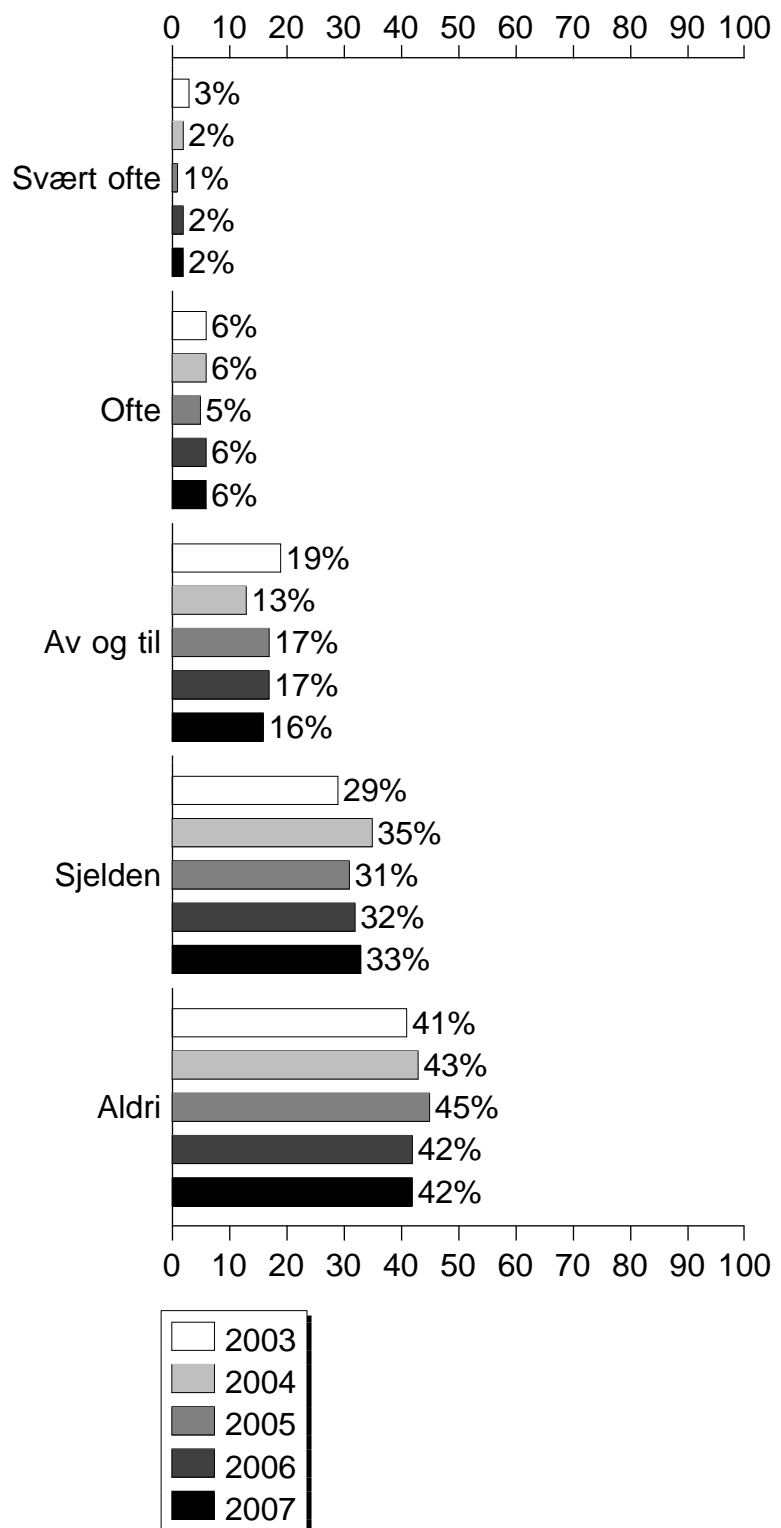
svinger fra år til år. Rent demografisk og relativt sett er det ingen tvil om at alle arbeidstakere over 60 år utgjør den eldste delen av arbeidsstokken. At en 60-åring oppfatter seg som eldre eller at en arbeidsgiver oppfatter en 60-åring som eldre, behøver ikke bety noe sterkt negativt, men snarere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

DISKRIMINERING I ARBEIDSLIVET (Tabell 24-25)

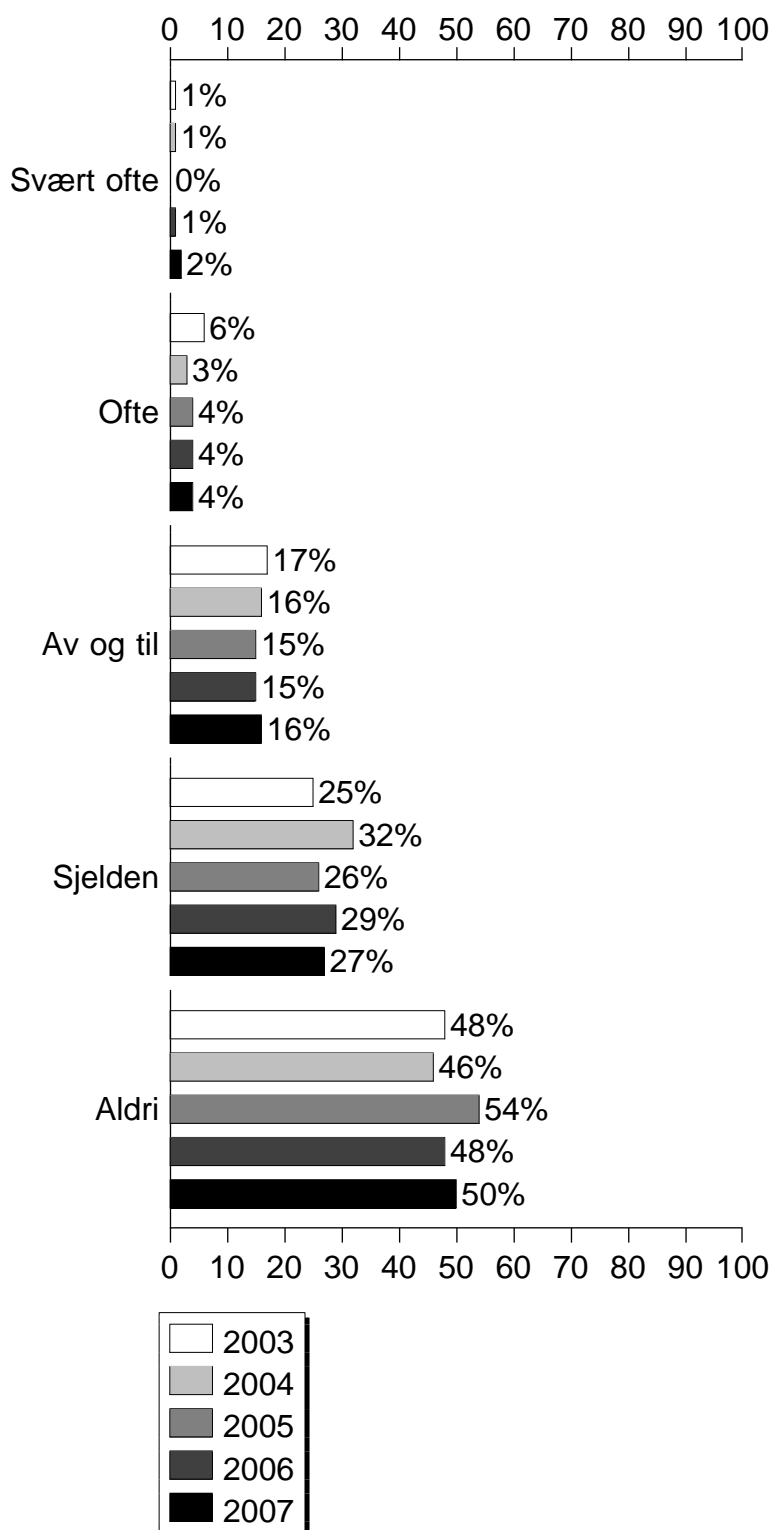
Et viktig mål for seniorpolitikken er å redusere diskriminering av arbeidstakere på grunn av alder. Derfor er det naturlig å registrere i dette seniorpolitiske barometeret hvor utbredt aldersdiskriminering er i arbeidslivet og hvem som opplever det. Når vi spør om dette, spør vi samtidig om man har opplevd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

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

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



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



Ut fra resultatene ovenfor, synes ikke aldersdiskriminering å være noe sterkt utbredt og hyppig problem og det synes heller ikke å være mer utbredt enn kjønnsdiskriminering, snarere tvert imot. Men hvis vi tar med de som har

opplevd at slik diskriminering foregår av og til, kan vi fastslå at så mange som 22% av arbeidstakerne har opplevd at aldersdiskriminering foregår. Dette er omtrent det samme vi har målt de tre siste årene (20% i 2004, 19% i 2005 og 20% i fjor). Vi må her merke oss måten spørsmålet er stilt på. Når vi spør "opplevd at det foregår" vil vi naturlig få et høyere tall enn om vi hadde spurt f.eks. "...selv opplevd å bli diskriminert". Den metoden vi har valgt viser med andre ord hvor utbredt eksponeringen av aldersdiskriminering er, og kan være et like godt mål på arbeidslivets bevissthet rundt fenomenet som andre observasjoner. I denne forbindelse kan vi referere til en tidligere undersøkelse Synovate MMI gjorde for SSP i mai 2002, der 33% av de yrkesaktive oppga at de tror aldersdiskriminering foregår svært ofte eller ofte.

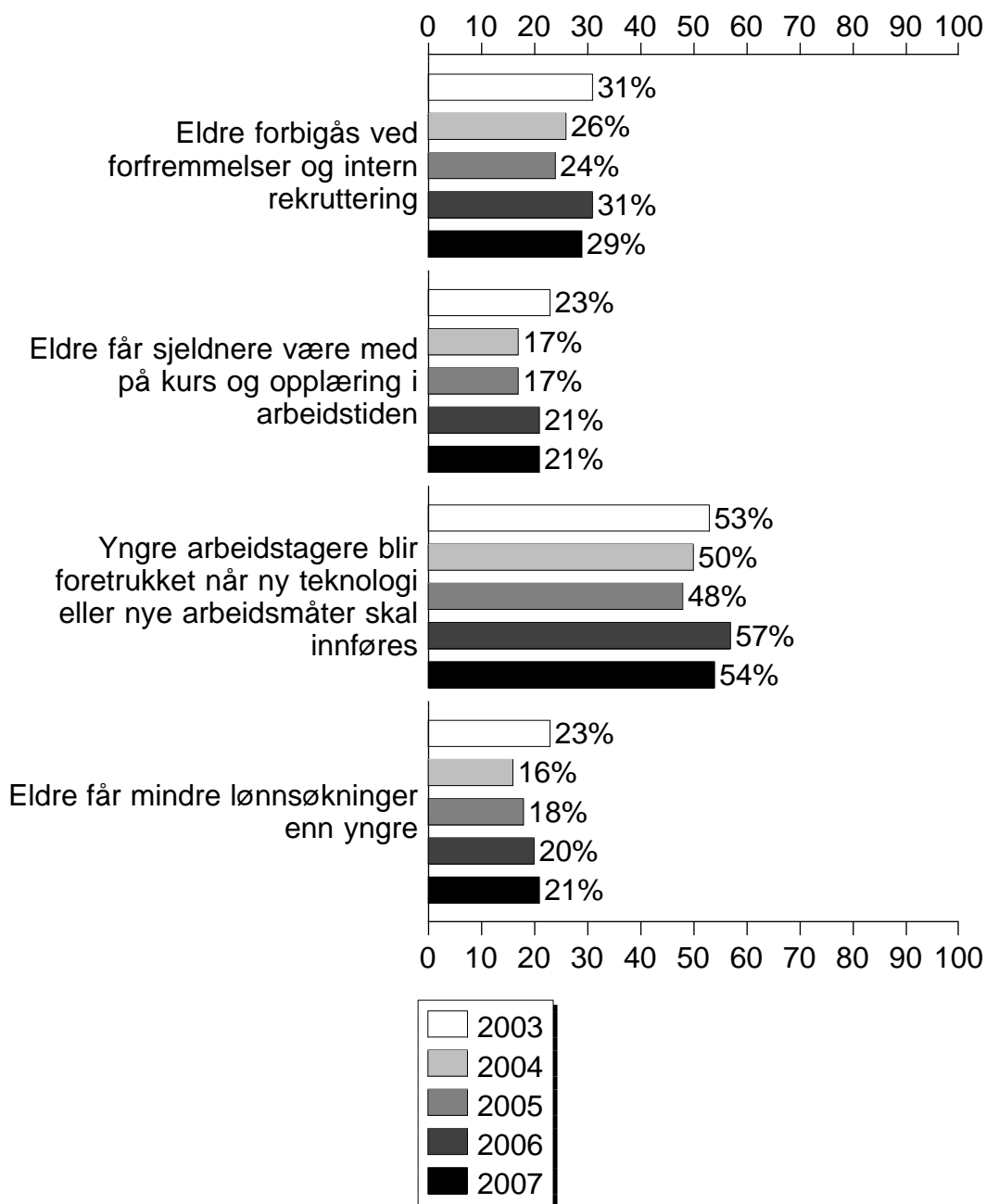
Slik spørsmålet er stilt, er det ingen åpenbar grunn til at svarene skal variere etter alder, skjønt noen vil vel kunne mene at man blir mer vår for aldersdiskriminering når man begynner å trekke på årene. I denne undersøkelsen er det ingen systematiske sammenhenger av denne typen.

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.

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

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



Ovenstående resultater viser at alle de fenomenene vi spør om er ganske utbredt, og kanskje litt mer utbredt de to siste årene enn i årene 2004-2005. Det er særlig at yngre arbeidstagere blir foretrukket når ny teknologi eller nye arbeidsmåter skal innføres som mange har opplevd. Vi konstaterer at hele 32% av de yrkesaktive svarer svært ofte eller ofte. Tar vi med de som svarer av og

til, må vi erkjenne at så mange som 54% har opplevd dette. På dette spørsmålet er det ingen systematiske forskjeller i svar mellom aldersgruppene.

Når det gjelder de tre øvrige formene for diskriminering, som altså totalt sett er noe mindre utbredt, finner vi en systematikk i svarene på den måten at de eldste arbeidstakerne har opplevd disse noe oftere enn de som er yngre. Særlig gjelder dette for faktoren "eldre forbigås ved forfremmelser og intern rekruttering", men også i stor grad for faktoren "eldre får mindre lønnsøkninger enn yngre".

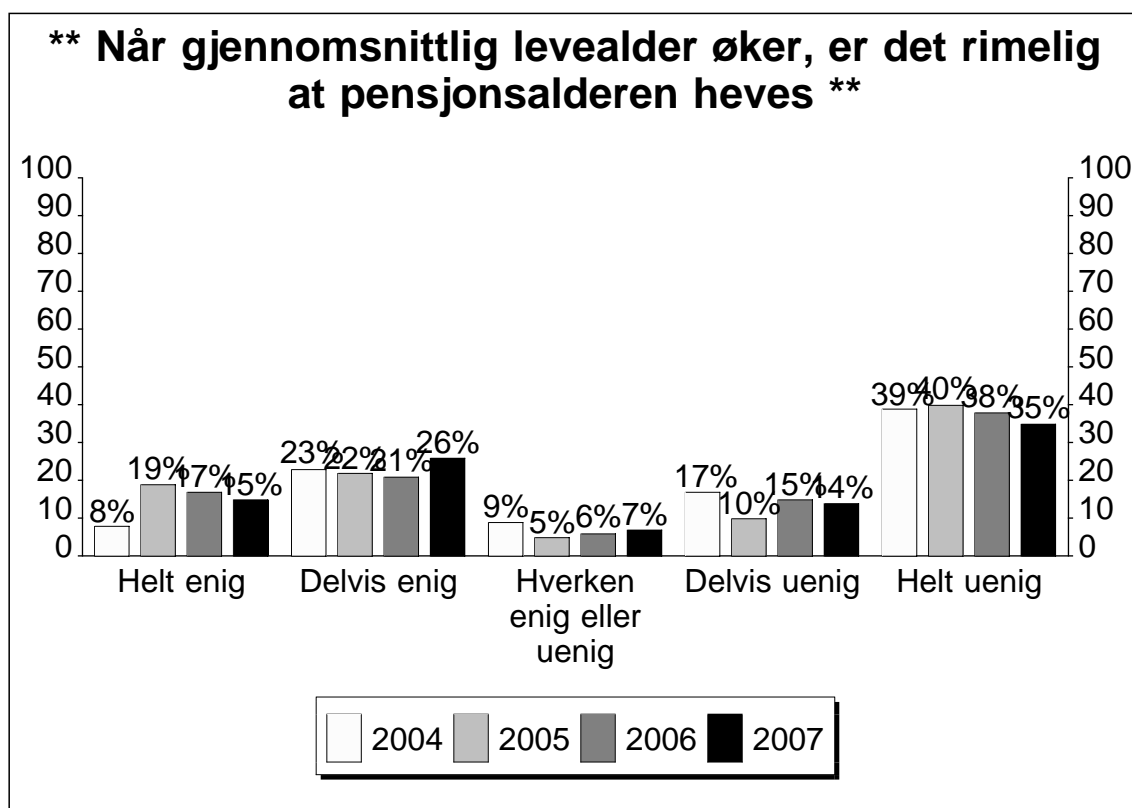
SENIORPOLITISKE HOLDNINGER (Tabell 26)

Gjennom forarbeidet til denne undersøkelsen, ble det drøftet en rekke problemstillinger som har seniorpolitisk betydning. To slike problemstillinger ble tatt med for første gang i 2004 og i 2005-undersøkelsen ble det utvidet med ytterligere noen. Det ble formulert noen påstander som de spurte skulle uttrykke hvor enige eller uenige de var i. Svarene på påstandene ble avgitt i henhold til en 5-skala med følgende svaralternativ:

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

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

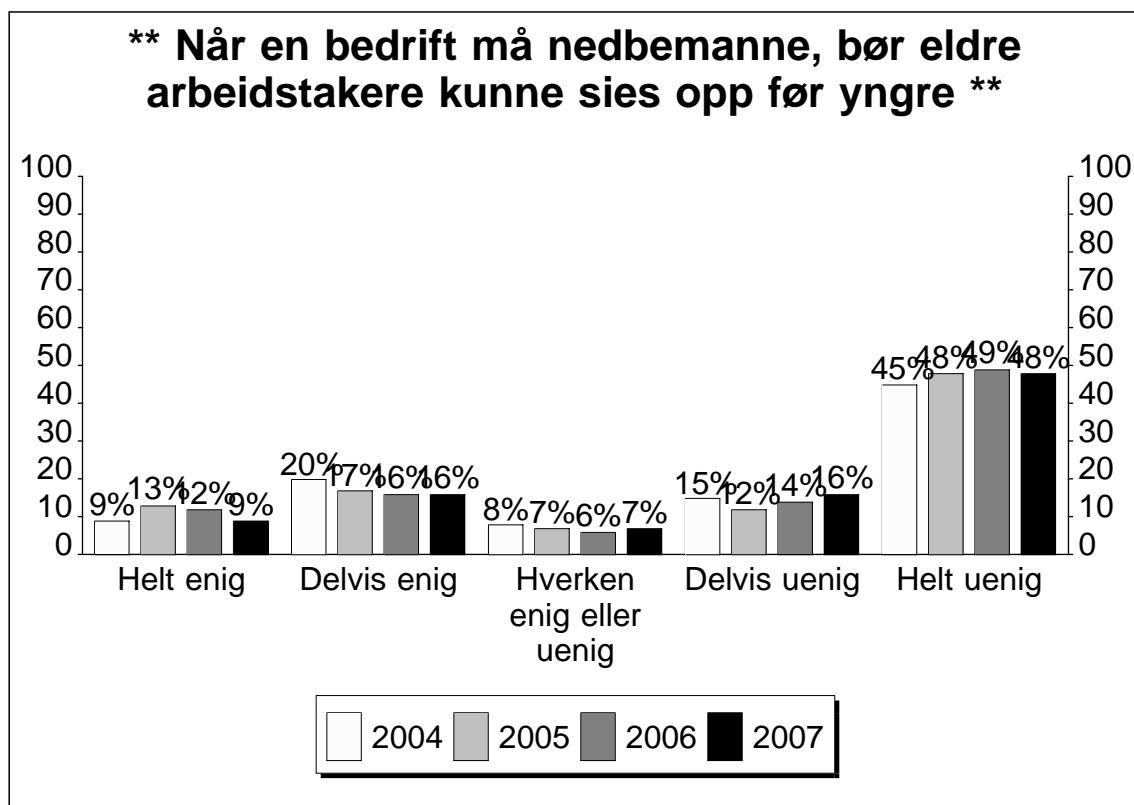
Den første påstanden lød "**Når gjennomsnittlig levealder øker, er det rimelig at pensjonsalderen heves**". Dette er kanskje en litt finurlig påstand i og med at den antyder at det skal være en sammenheng mellom levealder og pensjonsalder, hvilket ikke uten videre er gitt. På den annen side vet jo alle fagfolk at økende levealder vil bety forlenget pensjonstilværelse og derved større pensjonsutgifter. Som vi ser av nedenstående diagram, er svarene delte. Mens 41% er enige i påstanden, er det et flertall på 49% som er uenige. Vi hadde en betydelig holdningsendring i retning av aksept av påstanden mellom 2004 og 2005. Siden har dette kun endret seg i liten grad.



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

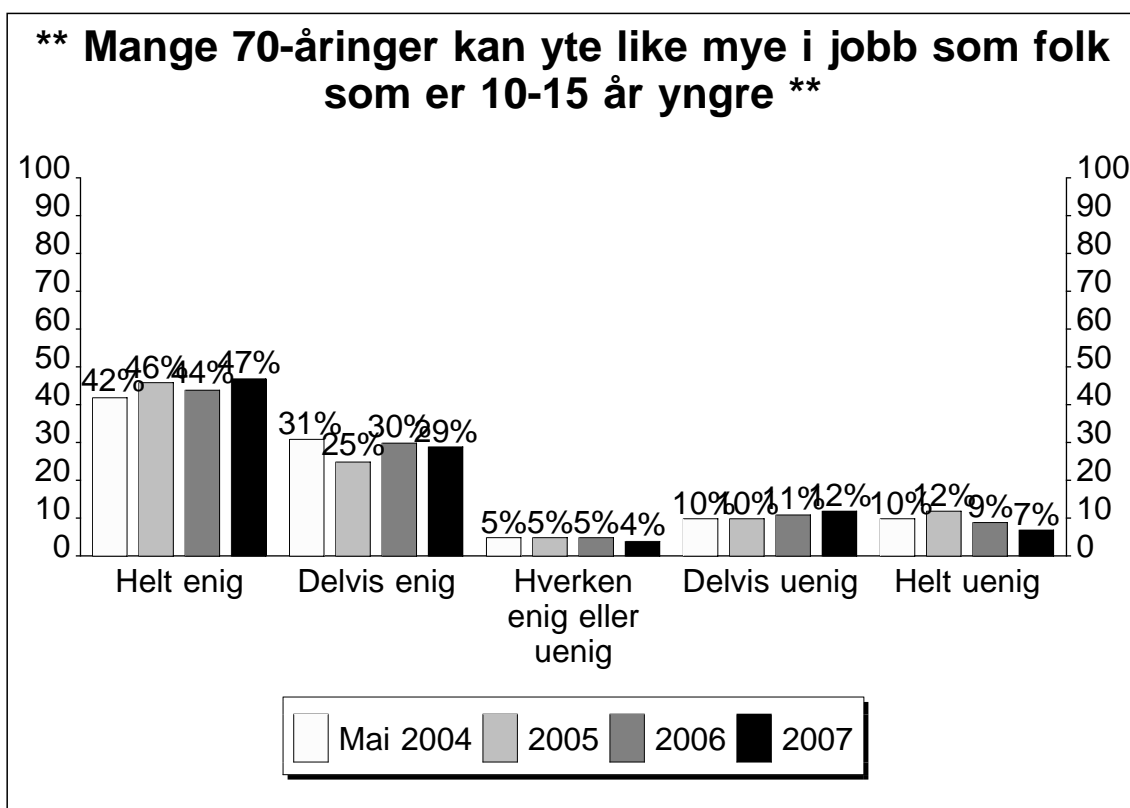
Den andre påstanden var også ny i 2004-undersøkelsen og lød **"Når en bedrift må nedbemanne, bør eldre arbeidstakere kunne sies opp før yngre"**.

Denne påstanden er selvsagt utfordrende mot den eventuelle seniorpolitiske velvilje man måtte ha. Men når vi ser på svarene, får vi inntrykk av at et flertall er uenige i påstanden. Som vi ser av nedenstående diagram, er svarene delte. 25% er enige i påstanden, mens et flertall på 64% er uenige. Dette er på linje med svarfordelingen i fjor.



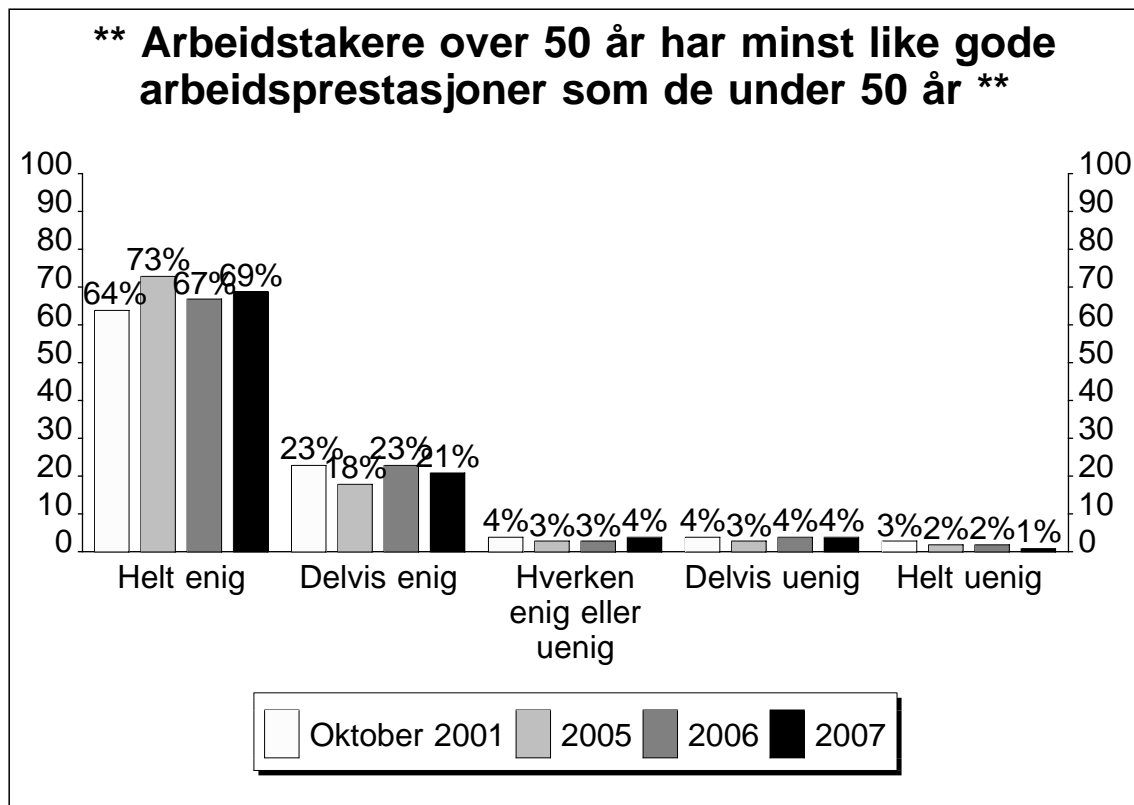
De aller yngste er noe sjeldnere uenige i påstanden enn de som er 30 år og eldre. Dette kan ha noe med at de under 30 som regel ikke vil ha opparbeidet seg ansiennitet. Det vil derfor ofte være denne gruppen som vil bli rammet, dersom ikke de eldste må gå først ved nedbemanning. De i midlere årsklasser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

De neste påstandene var nye i seniorpolitisk barometer i 2005, 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 76% enige i påstanden, mens bare 19% er uenige.



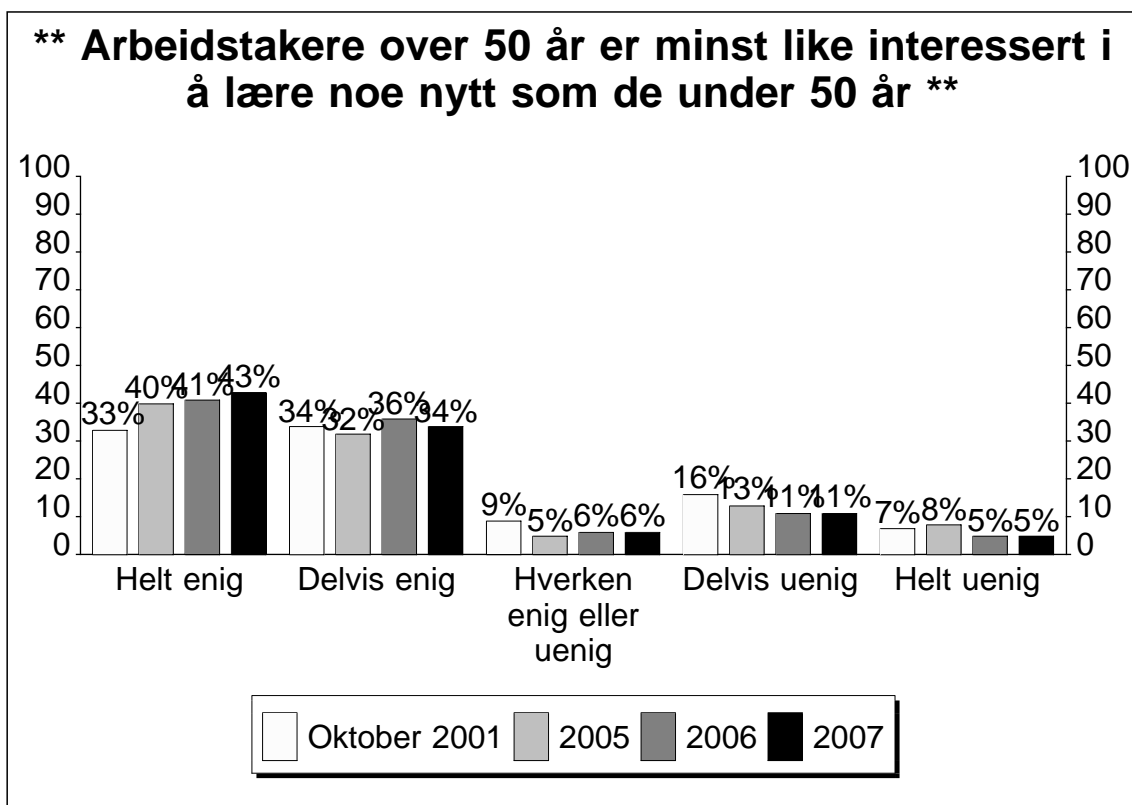
Det er ikke noen systematiske forskjeller i enighet mellom aldersgruppene og det skjer lite av endringer over tid.

Den neste påstanden var også ny i 2005-runden av seniorpolitisk barometer, men inngikk i en undersøkelse som ble gjennomført i oktober 2001. Påstanden omhandler også seniorennes prestasjonsevner og lød **"Arbeidstakere over 50 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 50 år"**. Som vi ser av nedenstående diagram, er hele 90% enige i påstanden, mens bare 6% er uenige.



Endringen fra 2001 til 2005 var positiv i seniorpolitisk retning, idet vi så en svak økning i andelen enige. Som vi ser ovenfor, har vi ikke hatt endringer i målingene vi har gjort siden. Det kan se ut som om graden av enighet er noe høyere blant de over 50 år enn de under 50 år. De som selv er over 50 år tror altså enda bedre om 50+ gruppen enn de som er under 50 år. Vi må her igjen huske på at det er de som er i arbeid som svarer på spørsmålene.

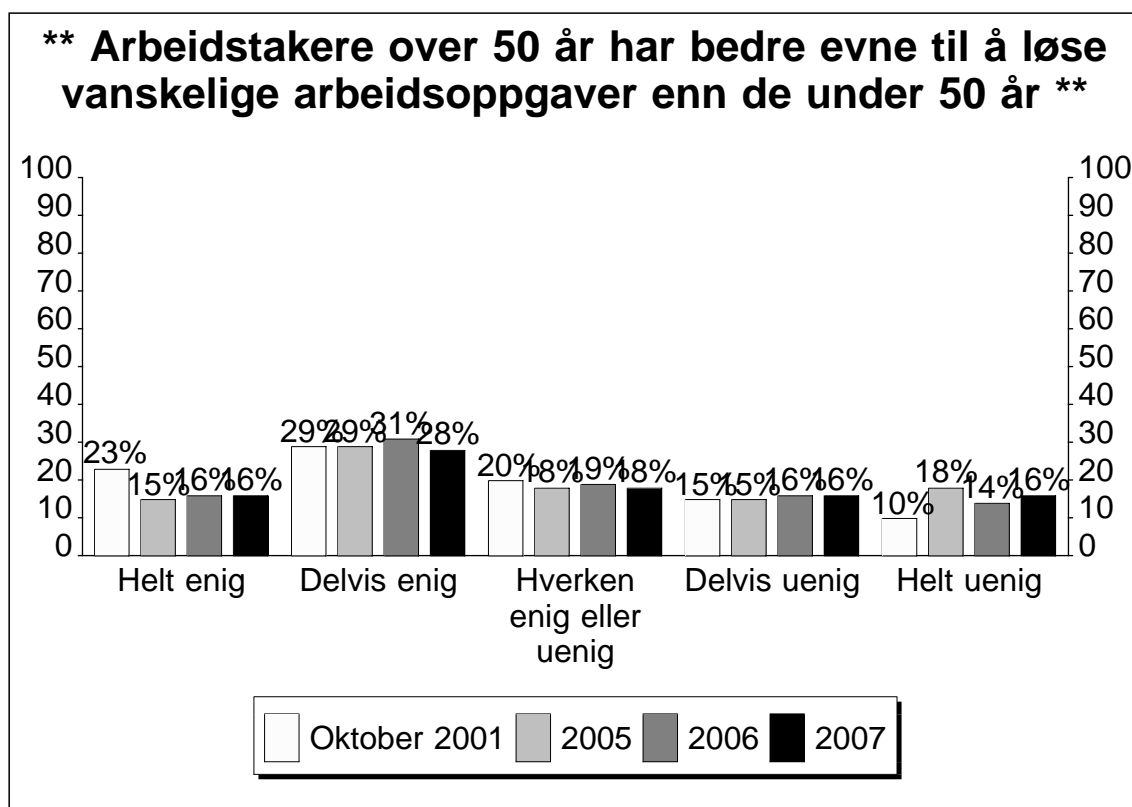
Neste påstand var ment å måle oppfatningene av seniorennes interesse for å lære nye ting. Tror man at de eldre arbeidstagerne ikke er interessert i dette, kan det også påvirke viljen til å lære noe nytt. Påstanden lød "**Arbeidstakere over 50 år er minst like interessert i å lære noe nytt som de under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



Endringen gjennom de foregående årene har vært positiv i seniorpolitisk retning, idet det har vært en svak økning i andelen som er enig. I 2001 var enig-andelen på 67%, mens vi målte 72% i 2005 og altså 77% i fjor og i år. Enig-andelen øker med økende alder.

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

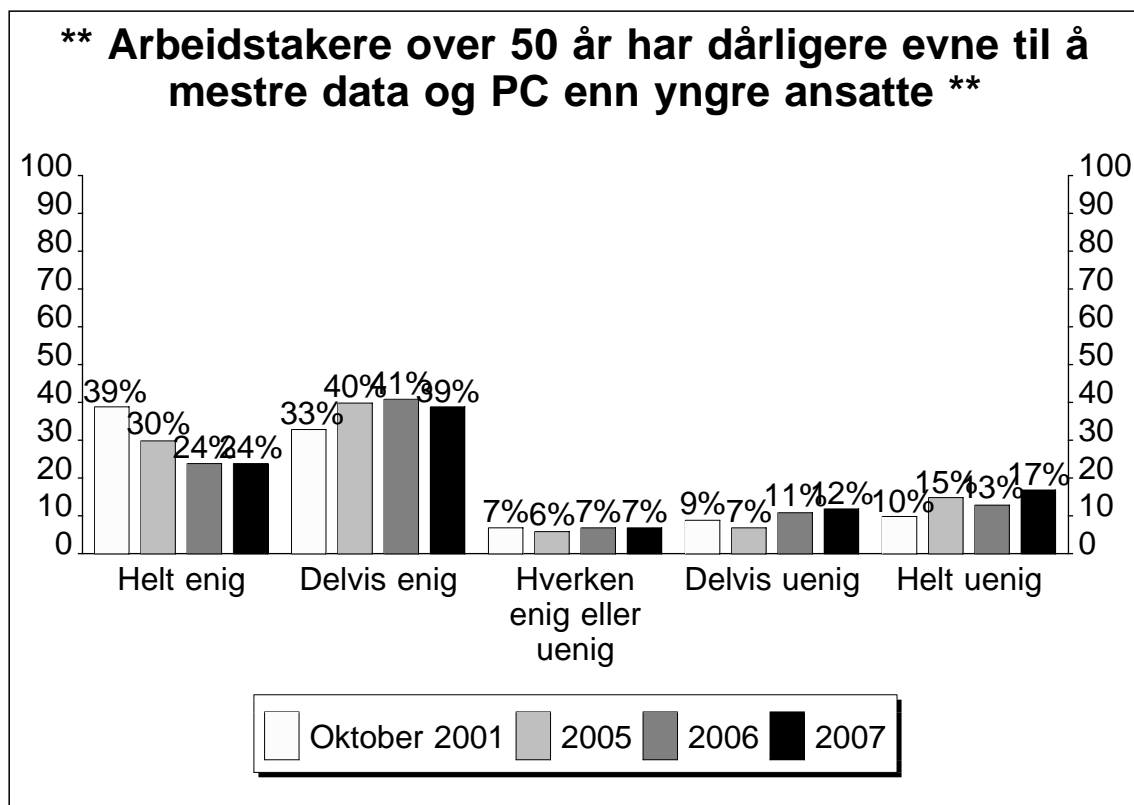
Som vi ser av nedenstående diagram, er det flest (44%) som er enige i påstanden, mens 32% er uenige. Vi vil betegne denne svarfordelingen som positiv sett i et seniorpolitisk perspektiv.



Fra 2001 til i fjor målte vi en svak nedgang i andelen som var enige. Siden har det skjedd bare små justeringer fra 44% enige til 47% og tilbake til 44%. 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 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

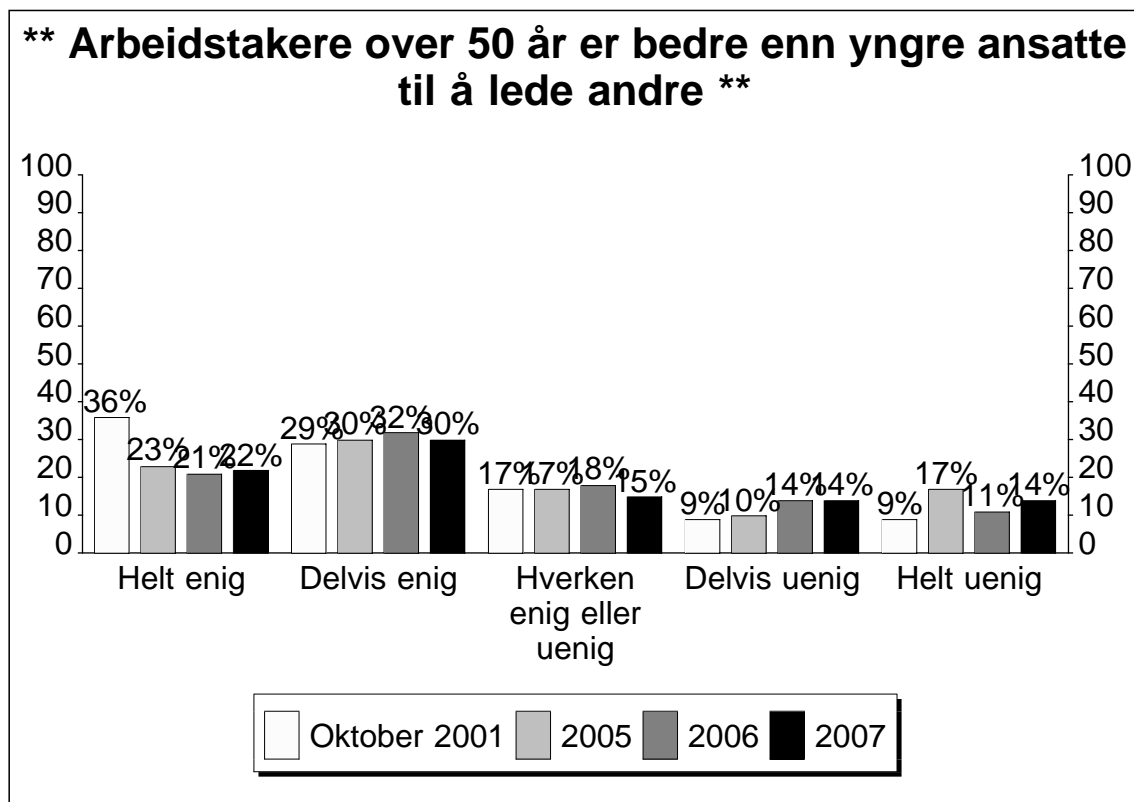
"Arbeidstakere over 50 år har dårligere evne til å mestre data og PC enn yngre ansatte". Også denne påstanden ble benyttet ved undersøkelsen i 2001. Selv om påstanden nok genererer en høyere andel enige enn det holdningene i befolkningen egentlig er, er det bekymringsfullt at så mange som 63% av de spurte 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 62% som er enige i påstanden. Bare 29% av befolkningen er uenige i påstanden.



Om det har funnet sted noen endring gjennom de siste årene på dette spørsmålet, er den i svak positiv retning sett i et seniorpolitisk perspektiv. Enig-andelen har sunket fra 72% i 2001, til 70% i 2005, 65% i fjor og altså 63% nå.

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 til å lede andre enn yngre arbeidstagere. 52% av de spurte er enige, mens 28% er uenige i påstanden.



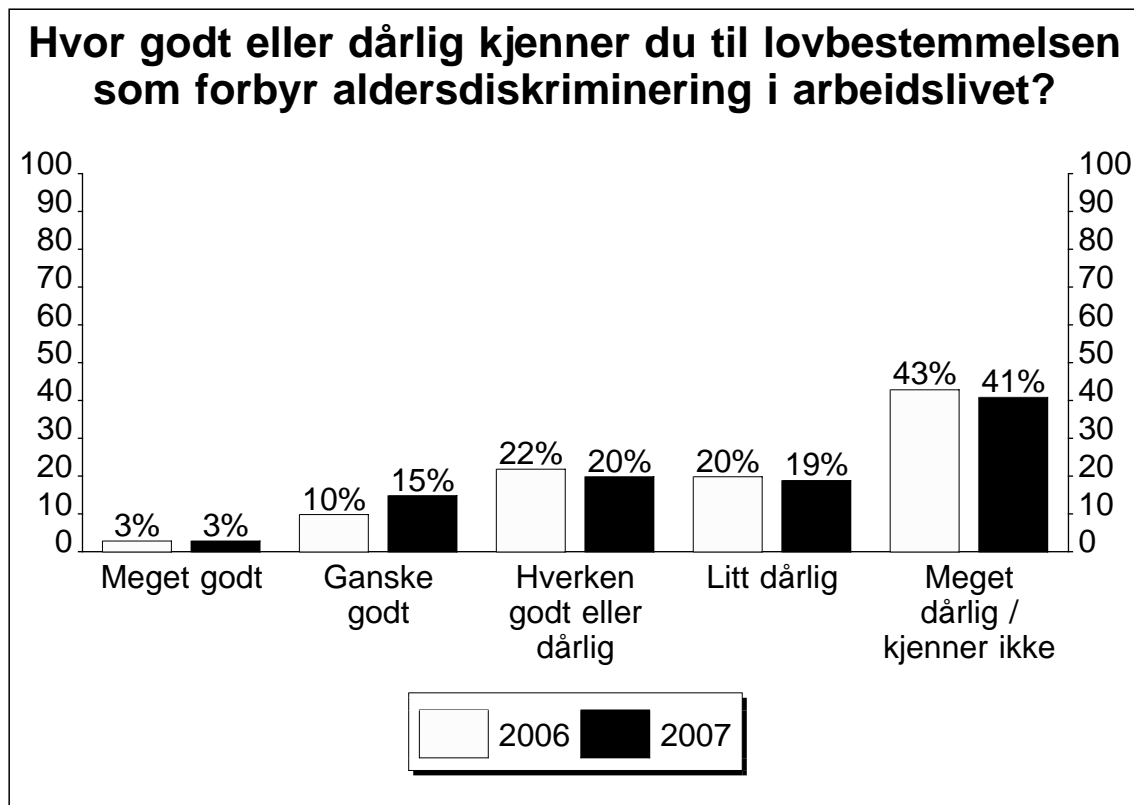
Vi fant en liten nedgang i enig-andelen mellom de to første målingene (mellom 2001 og 2005), noe som er en negativ utvikling sett i et seniorpolitisk perspektiv. De siste årene har det imidlertid ikke skjedd holdningsendringer på dette området.

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

KJENNSKAP TIL LOVBESTEMMELSEN OM ALDERSDISKRIMINERING (Tabell 27)

Med det neste spørsmålet vi stilte i denne undersøkelsen, kartla vi i hvilken grad de yrkesaktive i Norge kjenner til lovbestemmelsen som forbyr aldersdiskriminering i arbeidslivet. Dette spørsmålet var nytt i fjor. Som vist i figuren nedenfor, er det bare 18% av de spurte som mener å kjenne

lovbestemmelsen godt. Det er ellers bare 3% som benytter den mest positive svarkategorien "meget godt". Det kan se ut til at det er en viss sammenheng mellom alder og kjennskapet til lovbestemmelsen ved at de eldste har bedre kjennskap (27% blant de i 50-årene og 35% blant de over 60 år) enn de yngste (8-10% i de to yngste aldersgrupper). De i 40-årene legger seg på gjennomsnittet (18%). Det er kun små endringer de siste året.



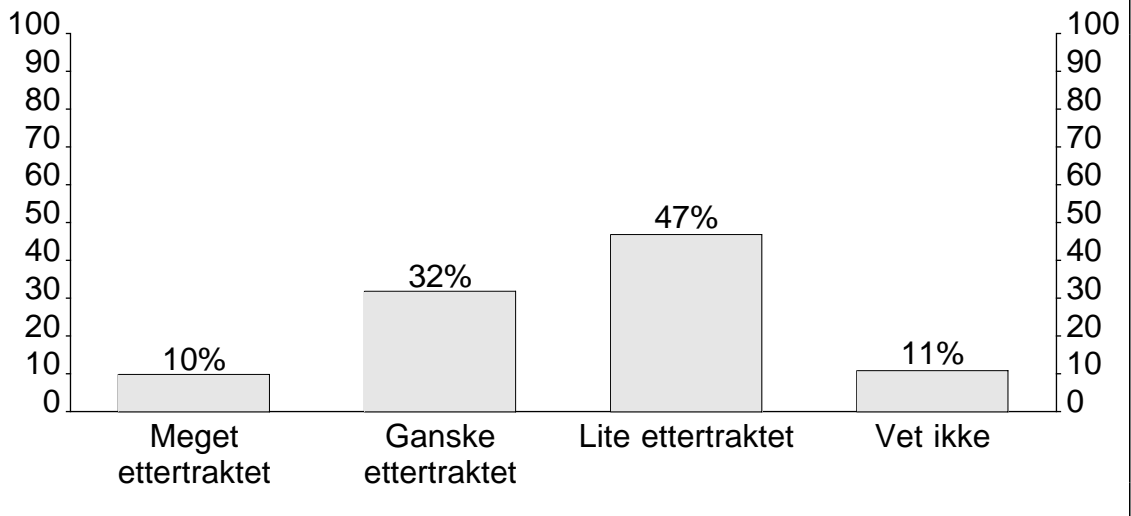
Toppledere (24%) har litt mer kjennskap til dette enn gjennomsnittet, mens de som har et tillitsverv kjenner til lovbestemmelsen i større grad (41%).

HVOR ETTERTRAKTET ER ARBEIDSTAKERE OVER 50 ÅR (Tabell 28-30)

Nytt i årets undersøkelse er tre spørsmål hvor vi kartlegger i hvilken grad arbeidstakere på rundt 50 år er ettertraktet på dagens arbeidsmarked. Dette måler vi vha. tre spørsmål. I det første av disse spørsmålene ber vi om at man gir uttrykk for hvor ettertraktet 50-åringene er på en skala som går fra meget ettertraktet, via ganske ettertraktet til lite ettertraktet.

Som vist i figuren nedenfor, er det bare 10% av de yrkesaktive som har inntrykk av at man er meget ettertraktet som arbeidstaker når man er 50 år eller mer. Dersom vi tar med de som svarer "ganske ettertraktet", er det 42% som samlet sett er positive. Det er likevel et knapt flertall som har inntrykk av at denne gruppen arbeidstakere er lite ettertraktet (47%).

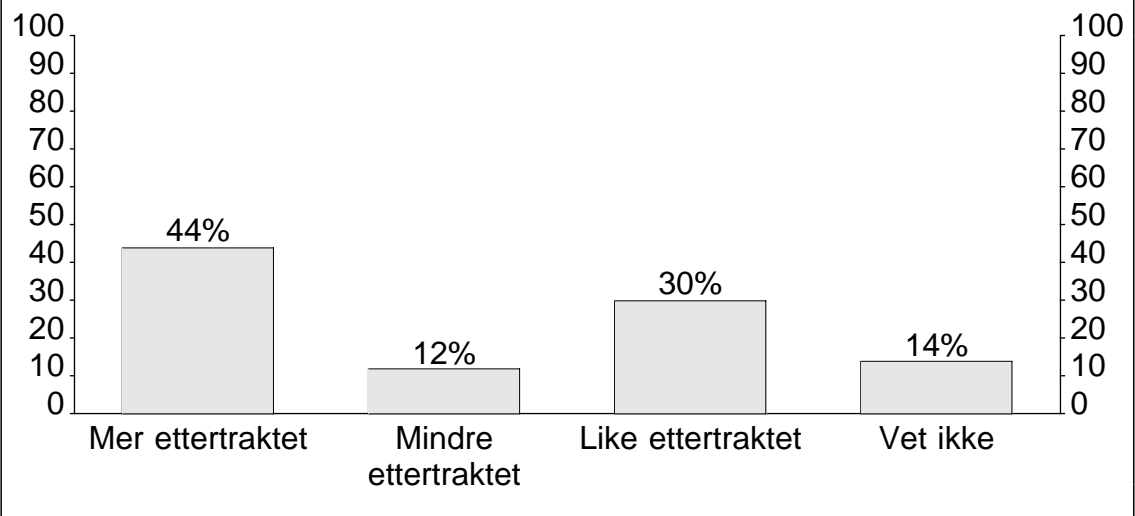
Har du inntrykk av at arbeidstakere i 50-årsalderen er meget eller ganske ettertraktet på dagens arbeidsmarked, eller er de lite ettertraktet?



Menn har betydelig oftere en kvinner et inntrykk av at 50-åring er ettertraktet. Mens 13% av mennene svarer meget ettertraktet og ytterligere 36% svarer ganske ettertraktet (totalt 49%), er de tilsvarende tall for kvinner 7% og 29% (totalt 36%). Ellers ser det ut for at de som bor i Oslo sjeldnere har inntrykk av at 50-åring er ettertraktet enn i øvrige deler av landet. De som arbeider i privat sektor har betydelig oftere inntrykk av aldersgruppen er ettertraktet enn hva som er tilfellet for de i statlig og kommunal sektor. Ellers er det hele 60% av topplederne som har inntrykk av at 50-åring er ettertraktet (18% meget + 42% ganske ettertraktet).

I neste spørsmål skulle dette måles ved å sammenligne med hvordan det var for 5-6 år siden. Har de spurte inntrykk av at 50-åring er mer eller mindre ettertraktet som arbeidstakeren nå enn den gang? I nedenstående figur ser vi at det er 44% som mener de er mer ettertraktet nå, mens forholdsvis mange (30%) har inntrykk av at dette er uendret på disse årene. Et mindretall på 12% har inntrykk av at 50-åring er mindre ettertraktet nå i forhold til 5-6 år siden.

Har du inntrykk av at arbeidstakere i 50-årsalderen er mer eller mindre ettertraktet nå enn for 5-6 år siden, eller er de omtrent like ettertraktet?



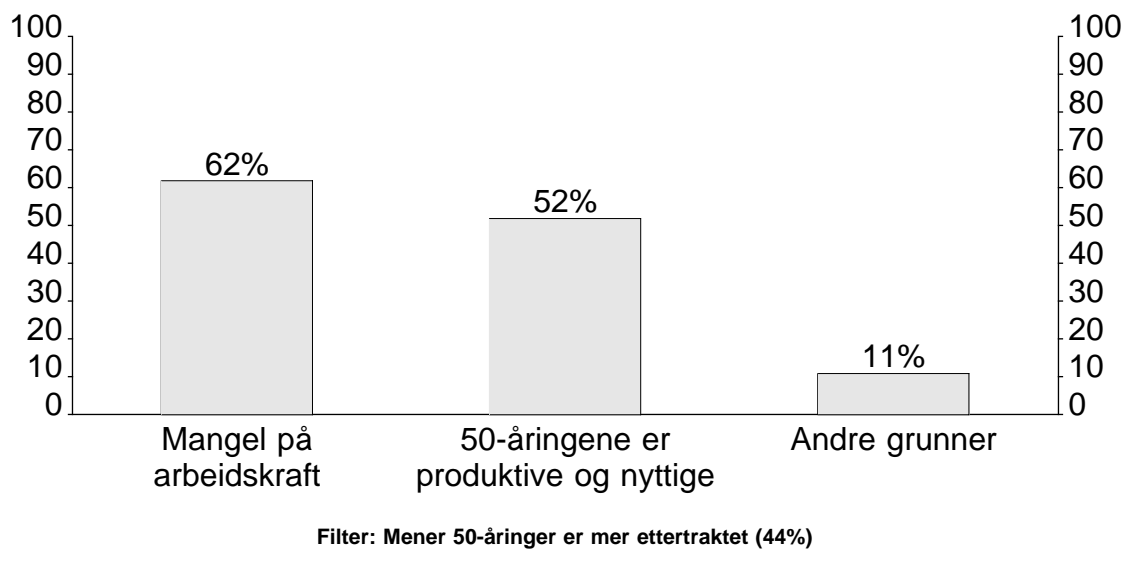
Menn har oftere enn kvinner et inntrykk av at dette har utviklet seg i positiv retning i et seniorpolitisk perspektiv. Hele 50% blant mennene svarer "mer ettertraktet". Det er ellers en tydelig økende andel som svarer "mer ettertraktet" med økende alder. De yngste har ofte ikke kunnet svare på spørsmålet, men de i 30-årene ligger noe under gjennomsnittet i andelen som svarer "mer ettertraktet" (41%). Yrkesaktive i 40- og 50-årene har andeler på 48-49% som svarer dette, mens de som er over 60 år og derfor eldre enn aldersgruppen vi spør om, er mest positive til utviklingen. Hele 55% mener at 50-åringene nå er mer ettertraktet.

Personer i privat sektor (49% "mer ettertraktet") og de som arbeidet mer enn 37 timer sist uke (også 49%) har signifikant høyere andel som svarer at 50-åringene nå er mer ettertraktet. Det er imidlertid topplederne som har høyest andel som svarer dette (hele 64%).

Det siste spørsmålet er stilt til de som i foregående spørsmål svarte at 50-åringene er mer ettertraktet i dag enn for 5-6 år siden. Vi ønsket å vite om de tror grunnen til denne utviklingen er at det er generell mangel på arbeidskraft nå, at arbeidsgivere i større grad ser at 50-åringene er produktive og nyttige, eller at det er andre grunner som forklarer dette. De spurte kunne avgi flere svar siden en slik utvikling kan være drevet av flere krefter samtidig.

Vi ser at de fleste anser dette med mangel på arbeidskraft som en viktig forklaring på utviklingen (62%), men mer enn halvparten (52%) nevner også at arbeidsgivere nå i større grad enn før ser på 50-åringene som produktive og nyttige.

Tror du arbeidstakere i 50-årsalderen er mer ettertraktet nå enn for 5-6 år siden på grunn av generell mangel på arbeidskraft, fordi arbeidsgiverne i større grad ser at 50-åringene er produktive og nyttige, eller er det andre grunner?



Hele 75% av topplederne oppgir mangel på arbeidskraft som en grunn til at 50-åringene er mer ettertraktet nå enn for 5-6 år siden.

TABELLER

Feilmarginer ved rent lotterisk utvalg

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

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