

NORSK SENIORPOLITISK BAROMETER LEDERE I ARBEIDSLIVET 3.-11. september 2008

Rapport utarbeidet for
Senter for seniorpolitikk

av Erik Dalen

29. september 2008



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	1
KOMMENTARER TIL RESULTATENE	3
HOLDNINGER TIL BESKRIVELSER AV ARBEIDSTAKERE (Tabell 7.1-7) ...	3
NÅR BLIR MAN ELDRE I ARBEIDSLIVET? (Tabell 8)	6
DISKRIMINERING I ARBEIDSLIVET (Tabell 9-10)	8
SENIORPOLITISKE HOLDNINGER (Tabell 11)	13
HAR VIRKSOMHETEN BEREGNET GJENNOMSNITTSALDEREN BLANT ANSATTE OM 5 ÅR? (Tabell 12)	23
STRATEGI FOR Å BEHOLDE OG VIDEREUTVIKLE ELDRE ARBEIDSTAKE- RE (Tabell 13)	24
TILTAK FOR Å FÅ SENIORER TIL Å STÅ LENGER I JOBBEN (Tabell 14)	25
VURDERES HVOR MANGE ÅR SØKER HAR IGJEN AV YRKESKAR- RIÈREN? (Tabell 15-16)	26
HAR VIRKSOMHETEN DRØFTET FØLGER AV DEN NYE LOVEN MOT AL- DERSDISKRIMINERING? (Tabell 17)	29
AVTALE ELLER KONTAKT MED ARBEIDSLIVSSENTERET (Tabell 18-20)	30
TABELLER	34
Feilmarginer ved rent lotterisk utvalg	35

INNLEDNING

Etter oppdrag fra Senter for seniorpolitikk (SSP) har Synovate Norge, tidligere Markeds- og Medieinstituttet - MMI, gjennomført denne undersøkelsen for å kartlegge holdninger til seniorpolitiske spørsmål blant ledere i arbeidslivet. Bakgrunnen for undersøkelsen er SSPs arbeid for å sikre at arbeidstakere som er over en viss alder blir stående i arbeidet lengst mulig og at arbeidsgivere legger forholdene til rette for dette. Derfor er det stilt en rekke spørsmål som har relevans for at disse målsettingene skal kunne nås. Tilsvarende undersøkelse ble gjennomført på samme tidspunkt i 2003, 2004, 2005, 2006 og 2007 med stort sett de samme spørsmålene, slik at vi har mulighet til å studere endringer over tid. Spørsmålene som ble stilt fremgår av vedlagte spørreskjema, etter tabellene.

Undersøkelsen er en del av Norsk Seniorpolitisk Barometer der den andre delen gjennomføres blant yrkesaktive i befolkningen. At den kalles "barometer" henspeiler på at undersøkelsen skal gjennomføres årlig for å kunne avlese holdninger på det seniorpolitiske området og hvordan disse endrer seg over tid.

Undersøkelsen ble gjennomført pr. telefon (CATI) i perioden som fremgår av forsiden av denne rapporten i forbindelse med vår ordinære næringslivsomnibus da vi intervjuet daglige ledere eller deres stedfortredere i et landsrepresentativt utvalg bestående av ca. 600 bedrifter med 10 eller flere ansatte. I tillegg er det intervjuet daglige ledere eller deres stedfortredere i et landsrepresentativt utvalg bestående av ca. 150 offentlige etater innen stat og kommune. Utvalgets sammensetning mhp. aktuelle bakgrunnsvariabler fremgår av tabellhodet i den første tabellen.

Det er ikke foretatt veiing av dataene ved resultatberegningen. Synovate har stått for trekkingen av utvalget som er foretatt fra Telenors databaser.

Fordi dette er en utvalgsundersøkelse, er resultatene beheftet med usikkerhet. Denne usikkerheten kan imidlertid beregnes. Vedlagt bakerst i rapporten finnes en tabell over feilmarginer ved forskjellige utvalgsstørrelser og observasjonsnivåer. Her kan man finne hvor store forskjellene mellom svarene i forskjellige kolonner i tabellene bør være for å være reelle. Som en tommelfingerregel bør forskjeller i totalkolonnen være større enn 4-5 prosentpoeng, og innen undergrupper større enn 7-8 prosentpoeng for å kunne tillegges noen betydning.

Tabellverket inneholder svarfordelingene på spørsmålene i utvalget som helhet, og i undergrupper etter antall ansatte, omsetning/ budsjett i 2007, virksomhetens geografiske beliggenhet, etter bransjetilhørighet, etter om det er en privat bedrift

eller offentlig etat, etter lederens alder og kjønn og til slutt etter om man har IA-avtale eller ikke. Hver tabell går over 2 sider.

Beregningsgrunnlaget for hver kolonne fremgår i linjen for "Antall intervju" som viser netto antall gjennomførte intervju i såvel totalkolonnen som innen hver av de analyserte undergrupper.

Kontaktperson gjennom forberedelser og gjennomføring av dette prosjektet har hos SSP vært Åsmund Lunde. I tillegg har Per Erik Solem fra NOVA bistått arbeidet med utviklingen av spørsmål og undersøkelsesopplegg. Ansvarlig for planlegging, analyse og rapportering i Synovate er direktør Erik Dalen.

KOMMENTARER TIL RESULTATENE

I det følgende skal vi kort kommentere resultatene fra undersøkelsen, slik at man kan tilegne seg disse uten å gå til tabellene. Resultatene vil bli kommentert i den rekkefølge spørsmålene er stilt. Vi vil legge vekt på å presentere alle hovedtall av interesse med grafikk og trekke hovedkonklusjoner. Tabellvedlegget er velegnet for mer inngående studier av de enkelte spørsmål, og bør selvfølgelig studeres for dypere analyser av f.eks. forskjeller i svar mellom undergrupper av spurte.

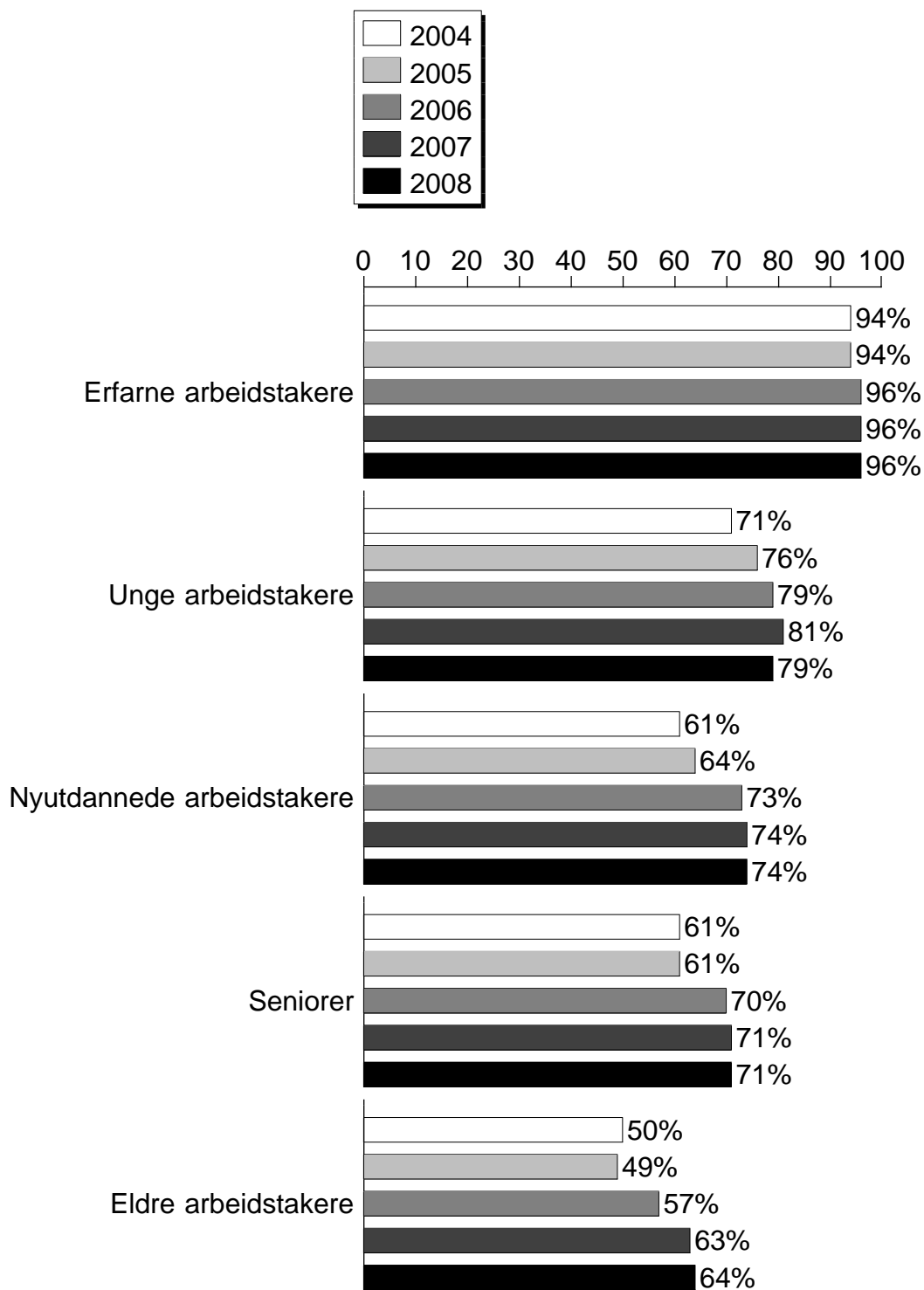
HOLDNINGER TIL BESKRIVELSER AV ARBEIDSTAKERE (Tabell 7.1-7)

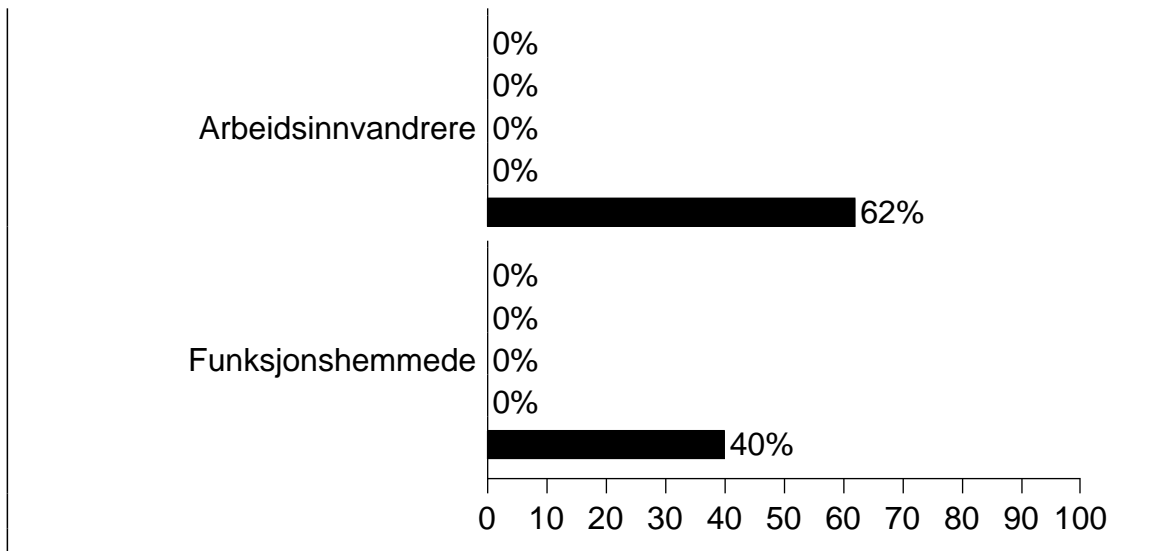
Det første spørsmålet i undersøkelsen som vi vil gi en kommentar, er et forsøk på å avdekke hvilke følelser som knytter seg til ulike beskrivelser av arbeidstakere som henspeiler på arbeidstakernes alder. Først og fremst ønsker vi å evaluere beskrivelser som brukes på eldre arbeidstakere, men for å sette svarene i perspektiv, måler vi dem opp mot beskrivelser av yngre arbeidstakere. Nytt av året er at vi også sammenligner svarene mot holdninger til andre grupper som kan ha problemer på arbeidsmarkedet.

Grunnen til at vi gjør denne målingen er erkjennelsen av at begrepsbruk er meget viktig i opinionsdannende prosesser. Begreper virker som budskapsbærere og forskjellige begreper som brukes på samme fenomen kan bety mye for hvilke oppfatninger som skapes av fenomenet. I seniorpolitisk sammenheng er det selvsagt viktig å bruke egnede begreper når man skal kommunisere seniorpolitiske saker.

I og med at vi spør arbeidsgivere, har vi valgt å foreta målingen ved å spørre om hvor godt man vil like å ansette ulike typer arbeidstakere. I diagrammet nedenfor ser vi hvilke typer arbeidstakere vi spør om, og vi har rangert typene etter preferanse, dvs. summen av spurte som svarer meget eller ganske godt. Det er ingen tvil om at "erfarne arbeidstakere" har meget god klang, faktisk klart bedre enn "unge arbeidstakere".

Hvor godt eller dårlig ville du like å ansette følgende typer arbeidstakere?
Ville du like det meget godt, ganske godt, litt dårlig eller meget dårlig?





Som vi ser, er det klare motsetninger i hvem ledere i arbeidslivet liker å ansette. Den ideelle person skal åpenbart være en som både er ung og erfaren, hvilket trolig ikke er egenskaper som så lett lar seg kombinere. Det er verd å merke seg at eldre arbeidstakere er minst "populære" i aldersperspektiv, mens seniorer er på linje med nyutdannede arbeidstakere. Det er knapt endringer siden målingen i fjor.

Forholdet mellom de aldersrelaterte begrepene er rangert på samme måte i år som tidligere. Det har imidlertid skjedd endringer ved at vi har fått økte andeler for "eldre arbeidstakere". Mens vi målte 49% som meget eller ganske godt vil like å ansette eldre arbeidstakere i 2005, er det nå 64% som svarer det samme. For de øvrige typer arbeidstakere vi spør om, er et bare ubetydelige eller ingen endringer fra forrige måling, men økende interesse over hele det tidsrom vi har gjort målinger. De eldre arbeidstakerne har med dette økt med hele 15 prosentpoeng i en treårsperiode. Trolig kan noe av endringene forklares med det gode arbeidsmarkedet vi har nå og det faktum at det ofte er mangel på arbeidskraft.

Sett i forhold til de aldersrelaterte målgruppene, er interessen for de to nye gruppene lavere. Riktignok kommer arbeidsinnvandrere omtrent like godt ut som eldre arbeidstakere, men ligger noen prosentpoeng bak. Funksjonshemmede er langt mindre interessante å ansette enn noen av de øvrige målgruppene.

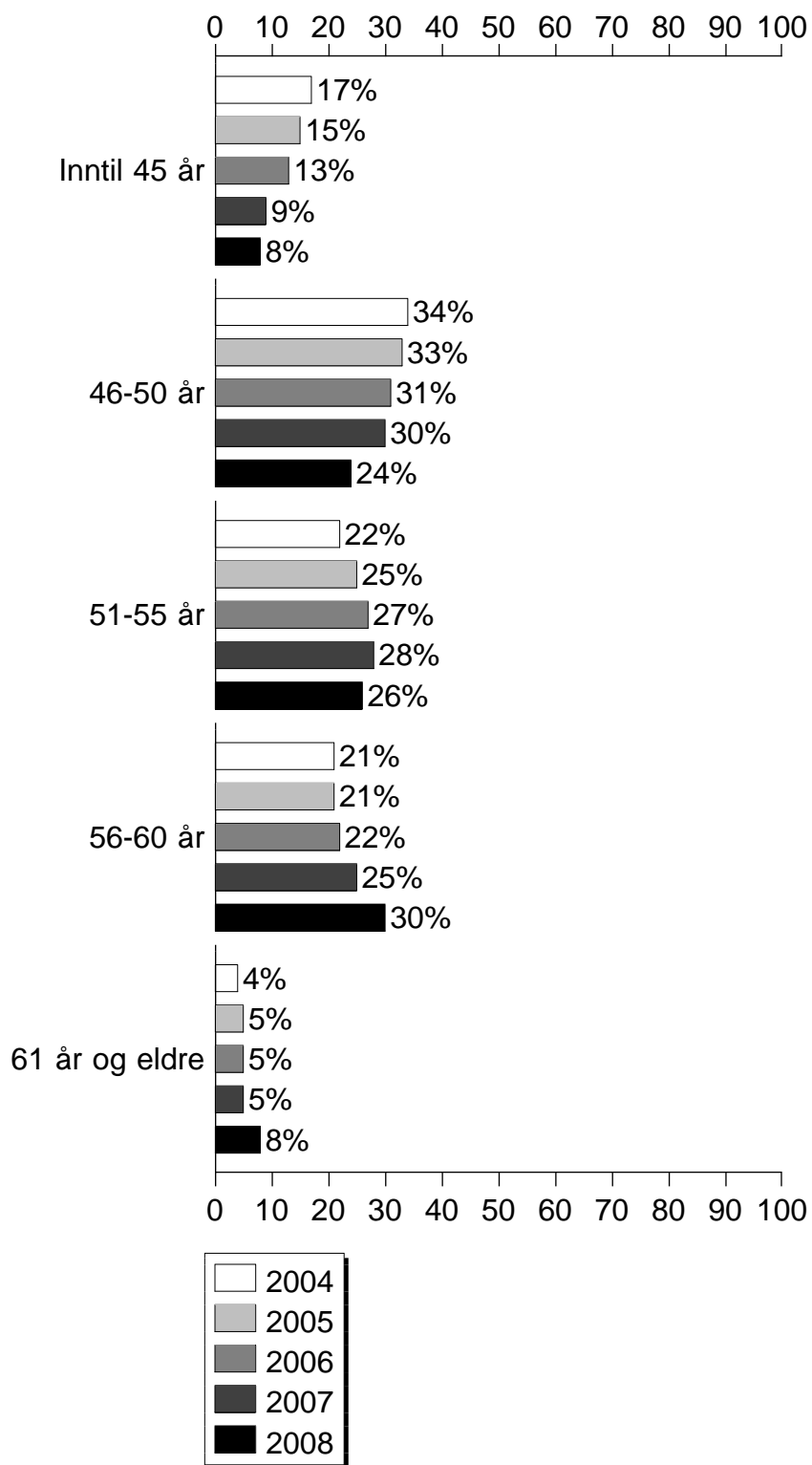
Det er interessant å merke seg at viljen til å ansette alle typer arbeidstakere er større blant de store virksomhetene enn blant de mindre. En tilsvarende forskjell finner vi for offentlige virksomheter som er mer positive til alle typer enn private. Disse forskjellene kan etter vår mening indikere at store virksomheter og virksomheter innen offentlig sektor er mer pragmatiske og fleksible når de etterspør arbeidskraft enn øvrige virksomheter.

NÅR BLIR MAN ELDRE I ARBEIDSLIVET? **(Tabell 8)**

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

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

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



Gjennomsnitt 54,8 år.

Som vi ser er det forholdsvis store andeler som svarer aldersgruppene mellom 46 år og 55 år, og stadig flere svarer også 56-60 år. I gjennomsnitt er det alderen 54,8 år som er grensen for å bli eldre i arbeidslivet. Dette resultatet er ett år høyere alder i gjennomsnitt nå enn i 2007, og tre år høyere enn det vi målte ved undersøkelsen i 2004. Det er også grunn til å bemerke at ledere i arbeidslivet åpenbart setter grensen for å være eldre i arbeidslivet lavere enn arbeidstakerne som i gjennomsnitt svarer 56,4 år.

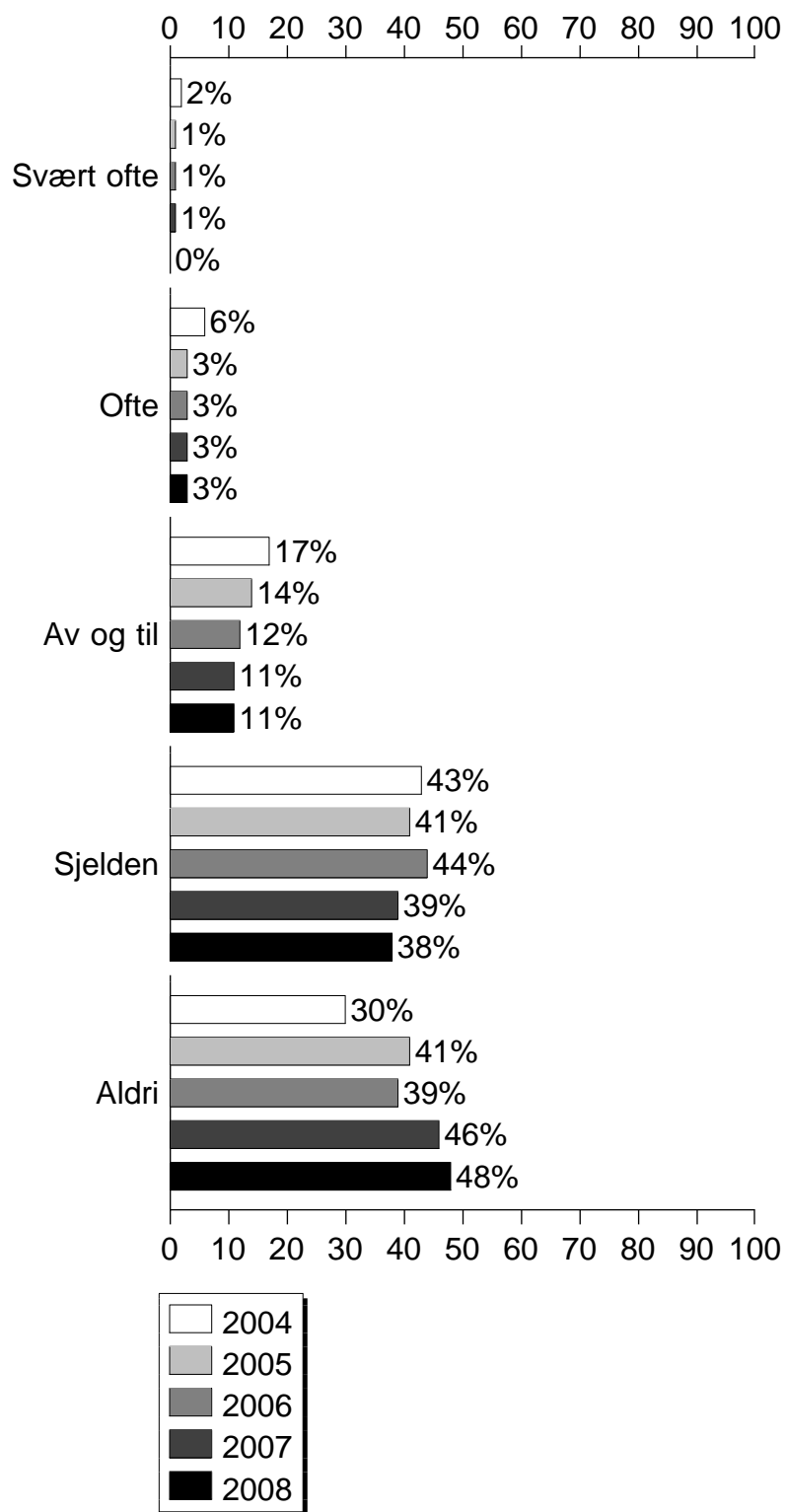
Det er interessant å merke seg at lederne for store bedrifter med over 100 ansatte (56,5 år i gjennomsnitt), helse og sosiale tjenester (56,2 år), offentlig administrasjon/forsvar (56,7 år) og innen det offentlige (56,3 år) angir et litt høyere gjennomsnitt på dette spørsmålet enn ledere i andre bransjer. Ledere innen servicenæringen har laveste gjennomsnitt (52,9 år), noe som sikkert avspeiler at det kan være mer fysisk krevende å arbeide i slike yrker.

DISKRIMINERING I ARBEIDSLIVET (Tabell 9-10)

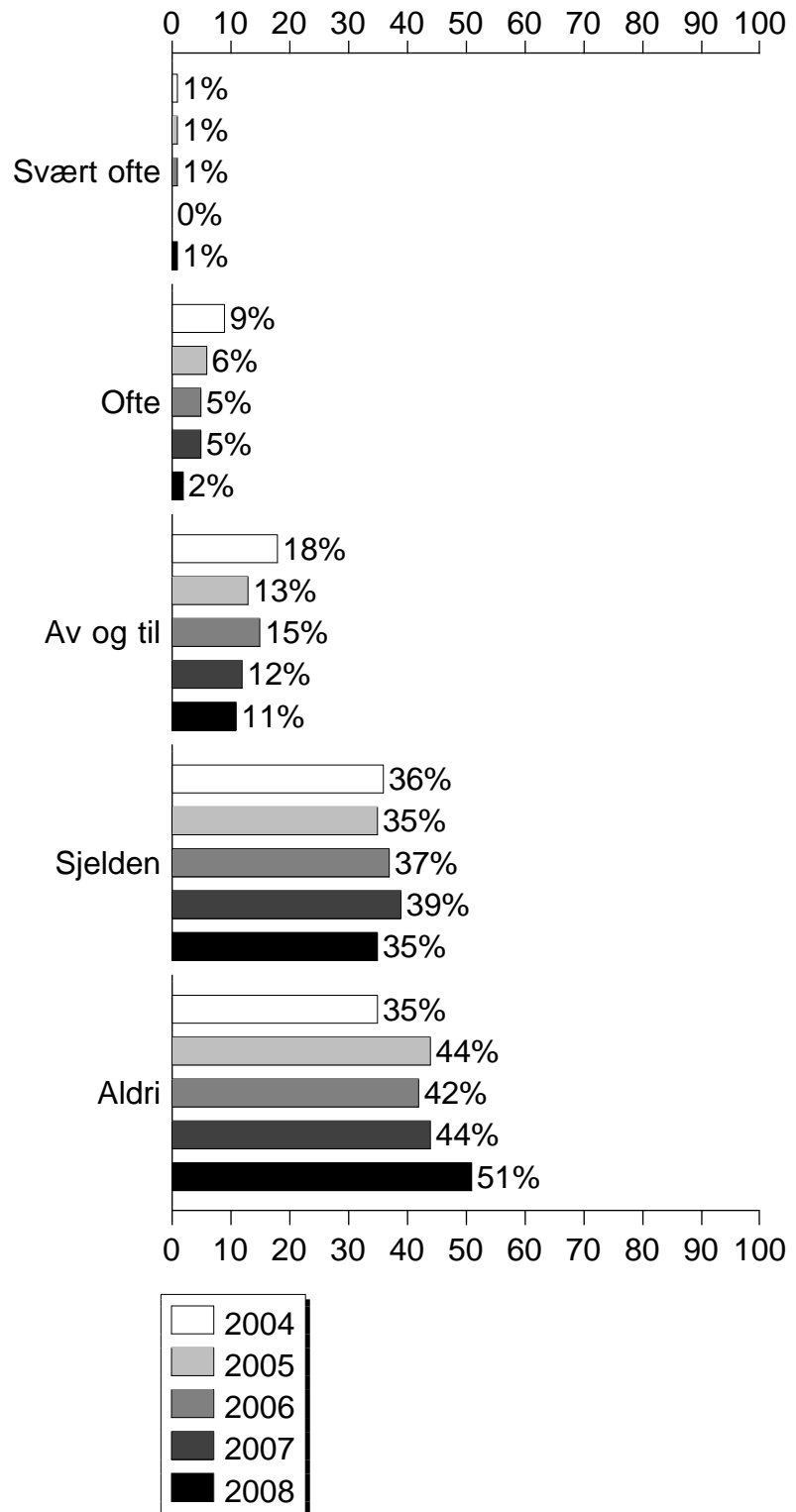
Et viktig mål for seniorpolitikken er å redusere diskriminering av arbeidstakere på grunn av alder. Derfor er det naturlig å registrere i dette seniorpolitiske barometeret hvor utbredt ledere i arbeidslivet opplever at aldersdiskriminering er. Tilsvarende spørsmål er også stilt i befolkningsundersøkelser.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

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

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



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



Ut fra resultatene ovenfor, synes ikke aldersdiskriminering å være noe utbredt og hyppig problem, og det synes heller ikke å være mer utbredt enn

kjønnsdiskriminering. Tallene for hvor mange som opplever de to formene for diskriminering ofte eller av og til er ellers forholdsvis stabile over tid, med høyeste andel målt i 2004. Det siste året har det muligens skjedd en endring i positiv retning for aldersdiskriminering når færre svarer av og til eller oftere, og flere svarer aldri.

Vi må her merke oss måten spørsmålet er stilt på. Når vi spør "opplevd at det foregår" vil vi naturlig få et høyere tall enn om vi hadde spurt f.eks. "...selv opplevd å bli diskriminert". Den metoden vi har valgt viser med andre ord hvor utbredt eksponeringen av aldersdiskriminering er, og kan være et like godt mål på arbeidslivets bevissthet rundt fenomenet som andre observasjoner.

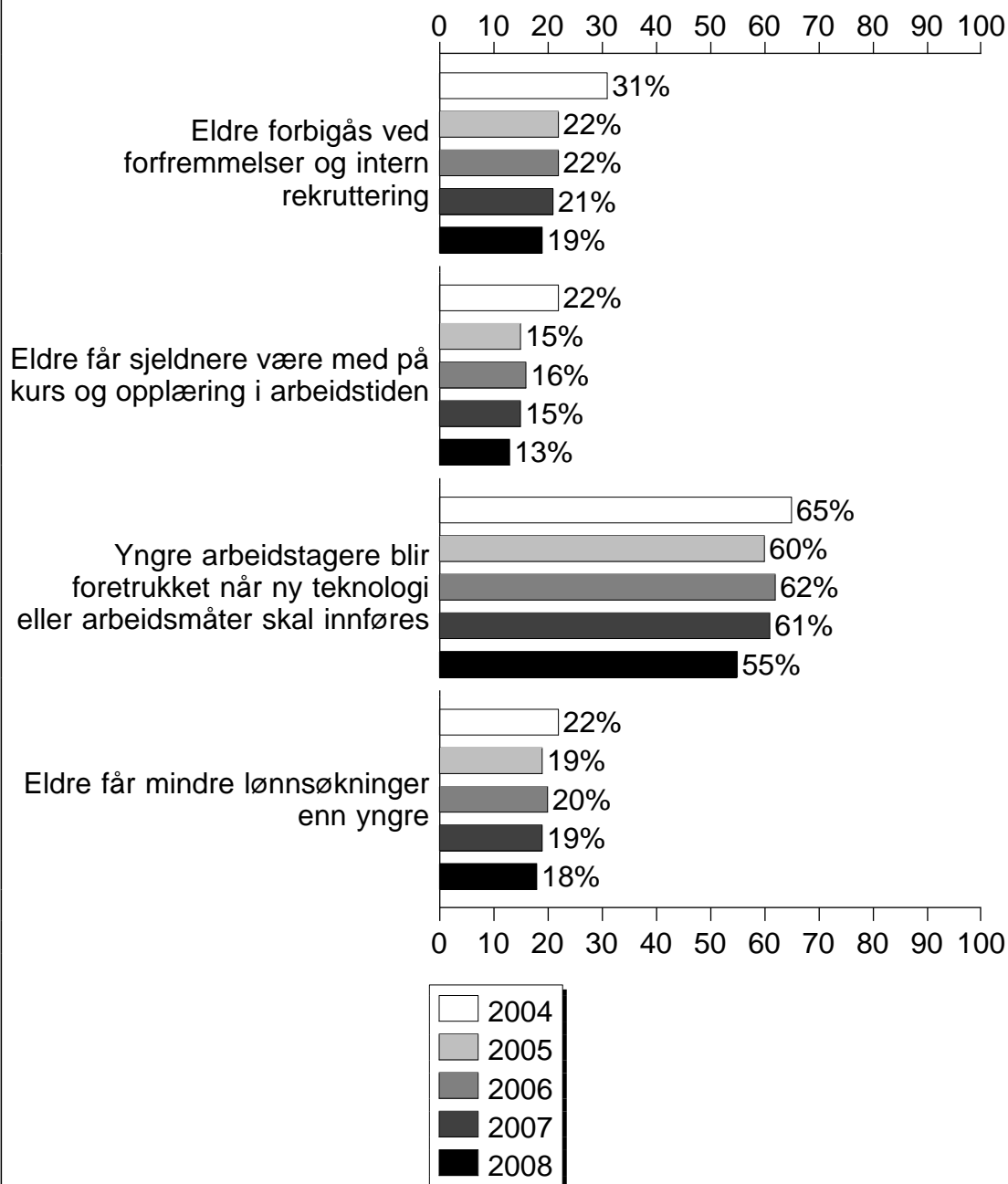
Ser vi på svarene i de undergrupper som er analysert, er det ingen åpenbare forskjeller når det gjelder aldersdiskriminering. Det kan imidlertid se ut til at ledere for store bedrifter er litt mer bevisste på aldersdiskriminering enn ledere for små bedrifter.

Vi stilte også et annet spørsmål om diskriminering for å måle hvor utbredt ulike diskriminerende handlinger var i arbeidslivet. Også dette spørsmålet ble stilt delvis 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, men synkende. Det er særlig at yngre arbeidstagere blir foretrukket når ny teknologi eller arbeidsmåter skal innføres som mange har opplevd. Ikke bare konstaterer vi at 33% av lederne svarer svært ofte eller ofte. Tar vi med de som svarer av og til, må vi erkjenne at så mange som 55% har opplevd dette. Det som

imidlertid er verd å merke seg er at observasjonsnivåene for de diskriminerende forholdene vi har målt, har endret seg i positiv retning siden i fjor, og faktisk ligger til dels klart lavere nå enn for 4-5 år siden.

Det ser ikke ut til at opplevelsene av disse typene diskriminering varierer mye mellom undergruppene som er analysert. Vi merker oss imidlertid at det synes å være betydelig mer utbredt i privat sektor at de ulike formene for aldersdiskriminering finner sted, enn i offentlig sektor.

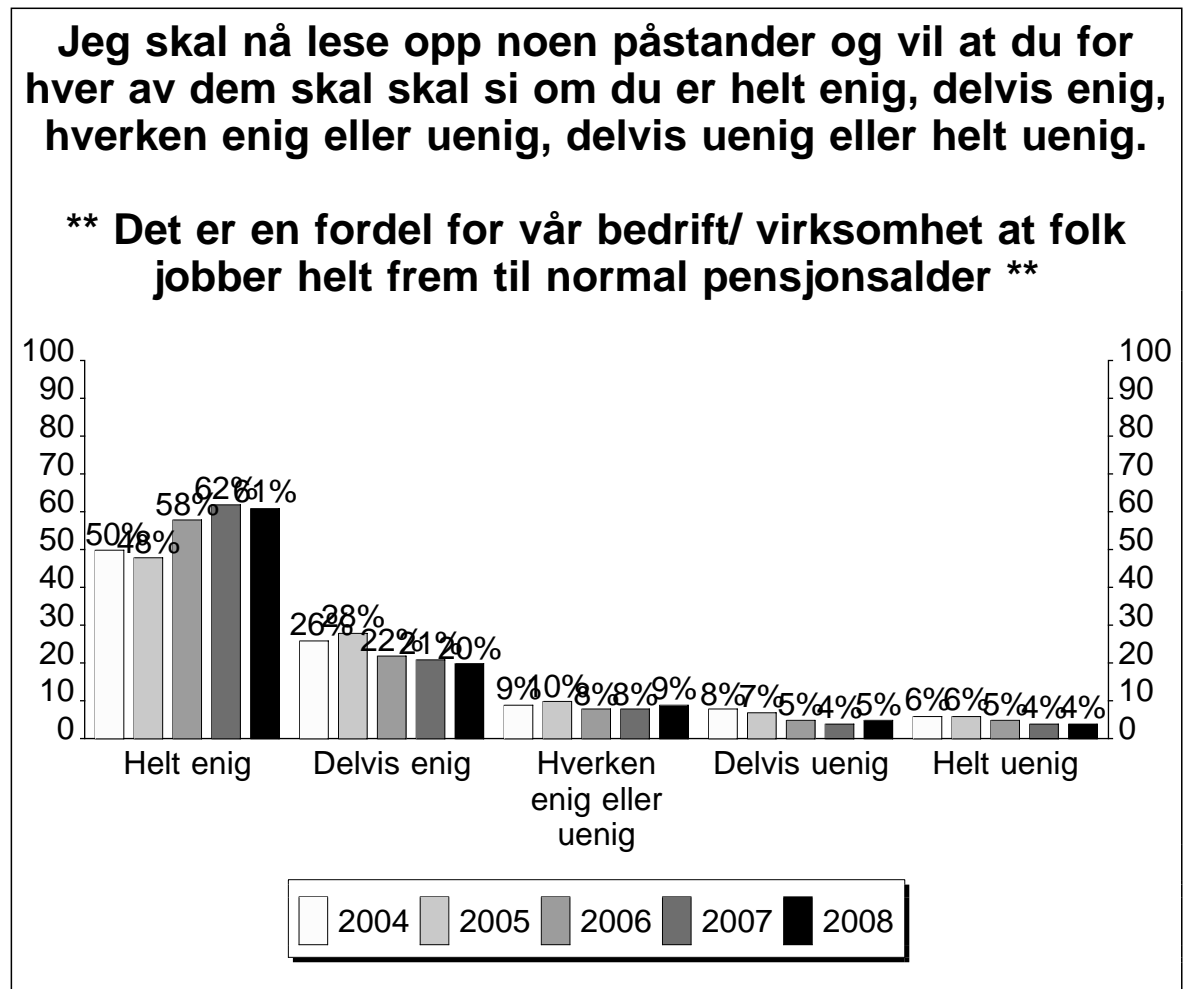
SENIORPOLITISKE HOLDNINGER (Tabell 11)

Gjennom forarbeidet til denne undersøkelsen, ble det drøftet en rekke problemstillinger som har seniorpolitisk betydning. Det ble derfor formulert noen påstander som de spurte skulle uttrykke hvor enige eller uenige de var i. Svarene på påstandene ble avgitt i henhold til en 5-skala med følgende svaralternativ:

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

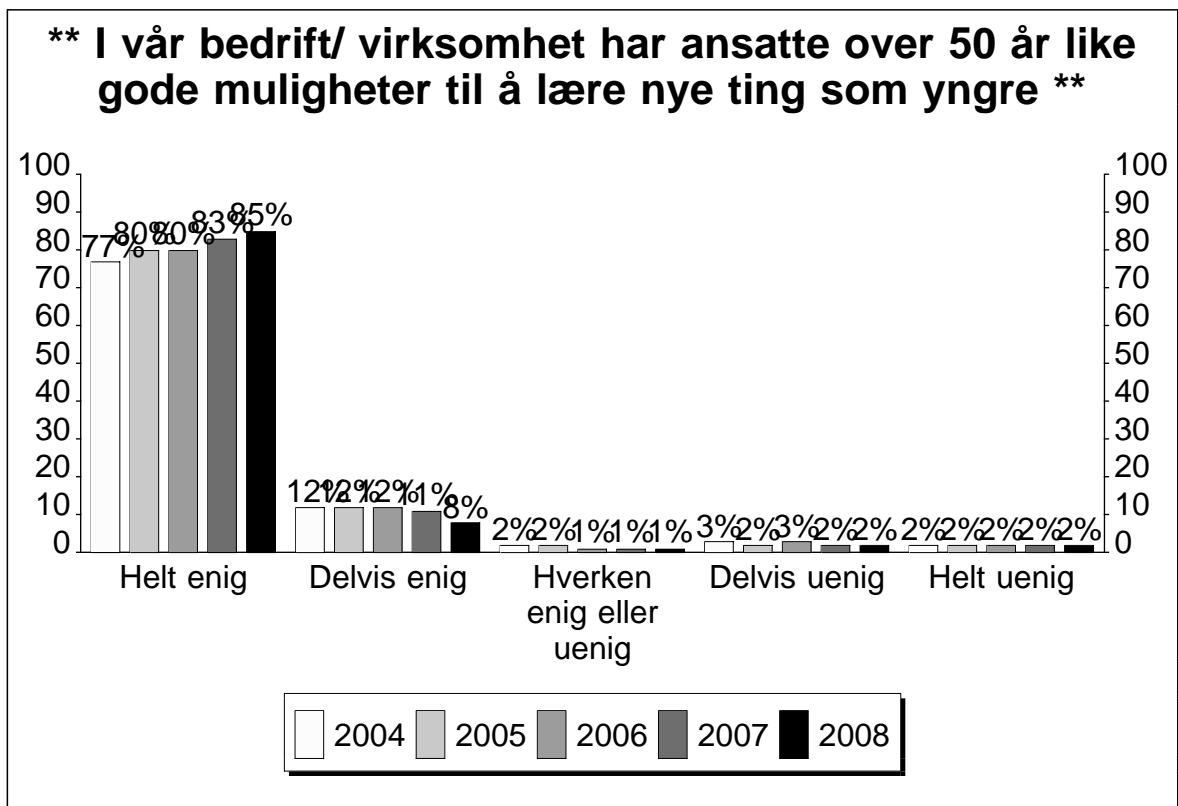
Før vi ser på resultatene, vil vi henlede oppmerksomheten mot et problem som reises ved bruk av denne spørremetoden. Det viser seg nemlig at folk har en tendens til å si seg mer enig enn de er, spesielt når det dreier seg om påstander om forhold de ikke har særlig sterke meninger om. Denne "enig-effekten"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

Den første påstanden lød "**Det er en fordel for vår bedrift/ virksomhet at folk jobber helt frem til normal pensjonsalder**" og skal altså avdekke i hvilken grad det finnes motstand blant virksomhetsledere mot å ha eldre ansatte som står i jobben helt frem til normal pensjonsalder. Som vi ser av nedenstående diagram, er det god tilslutning til påstanden blant norske ledere.



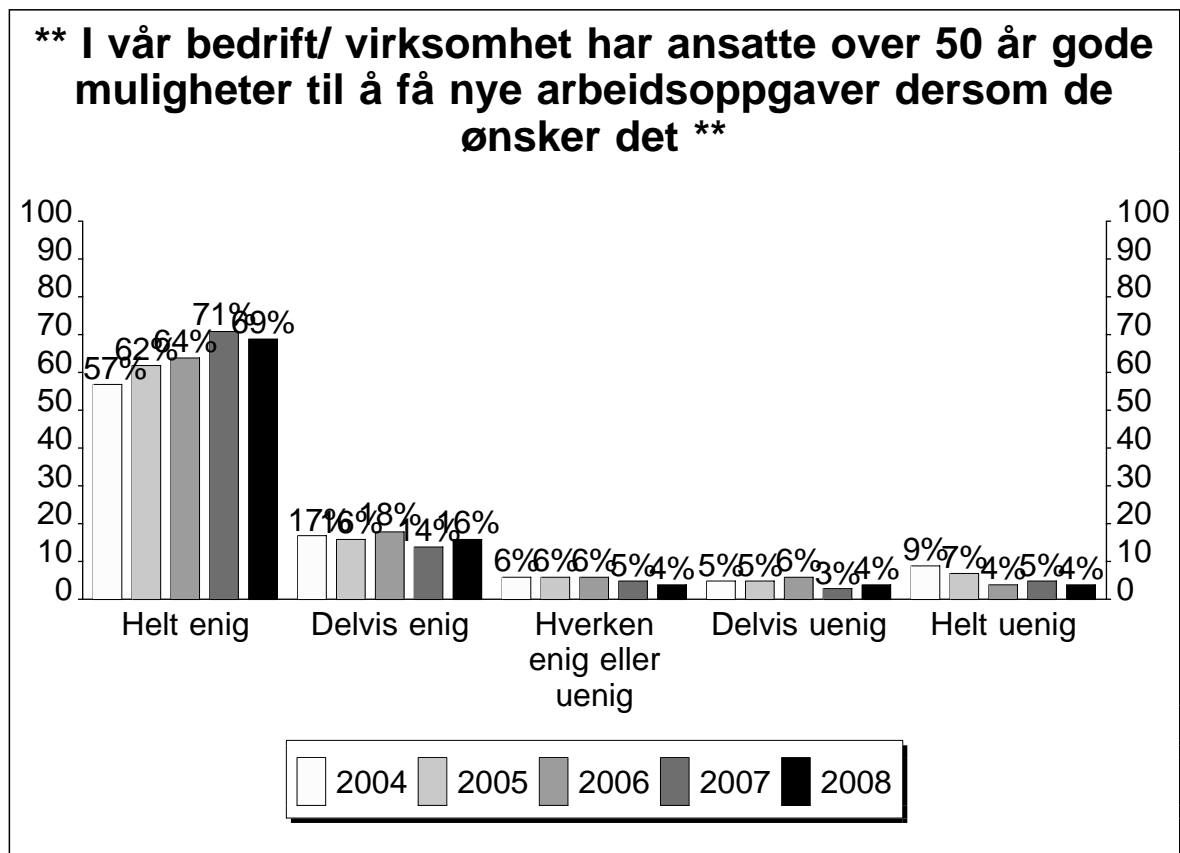
Selv om det er utbredt enighet i denne påstanden, skal vi ikke se bort fra de 9% som erklærer seg uenige. Andelen uenige er større i små bedrifter enn i store. Andelen ledere som er enig i påstanden har økt gradvis over tid. Det er nå 81% enige og det er "helt enig"-andelen som har økt de siste årene. Samlet enig-andel har gått fra 71% i 2003, via 76% i 2004-05, 80% i 2006 til fjorårets 83% og årets 81%.

Den neste påstanden lød "I vår bedrift/ virksomhet har ansatte over 50 år like gode muligheter til å lære nye ting som yngre". Som vi ser av nedenstående diagram, er det bare 4% av lederne som er uenige i påstanden.



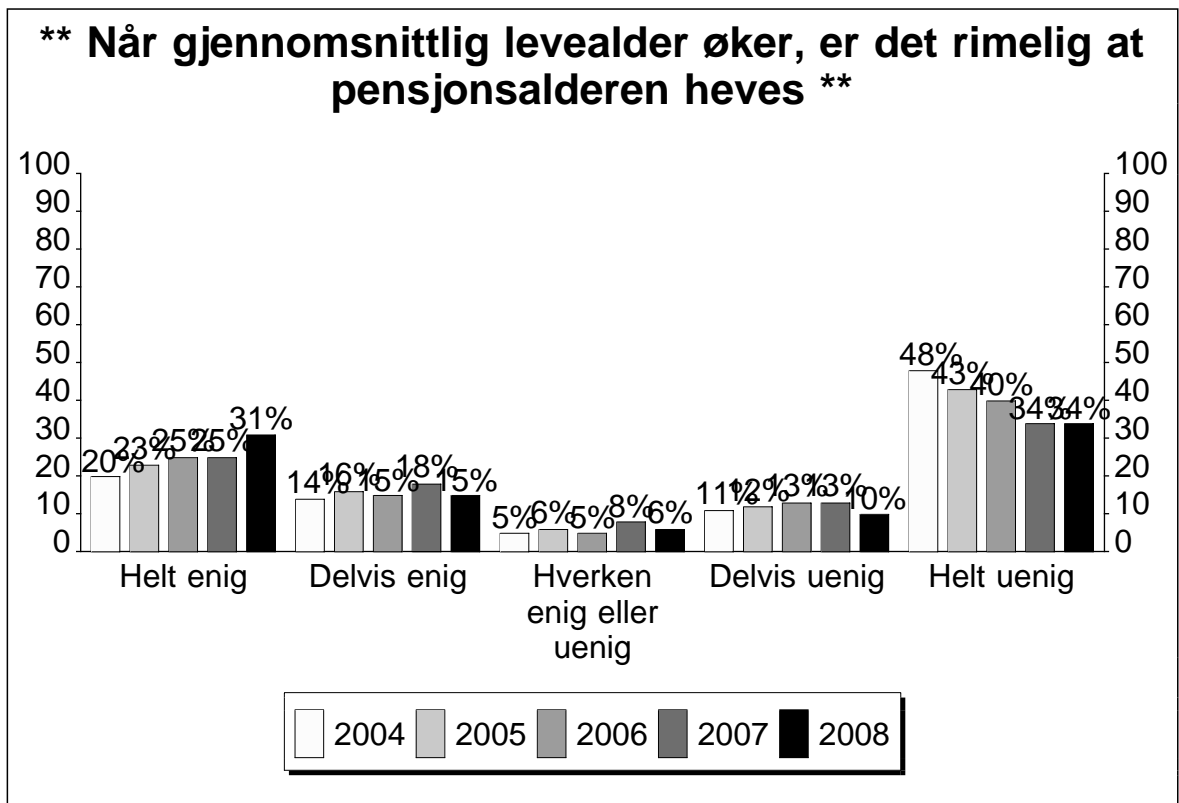
I den grad det er forskjeller i svar mellom undergruppene, måtte det være at graden av enighet er noe mindre i private bedrifter enn i offentlige etater.

Den neste påstanden lød "I vår bedrift/ virksomhet har ansatte over 50 år gode muligheter til å få nye arbeidsoppgaver dersom de ønsker det". Som vi ser av nedenstående diagram, er det bare 8% av lederne som er uenige i påstanden.



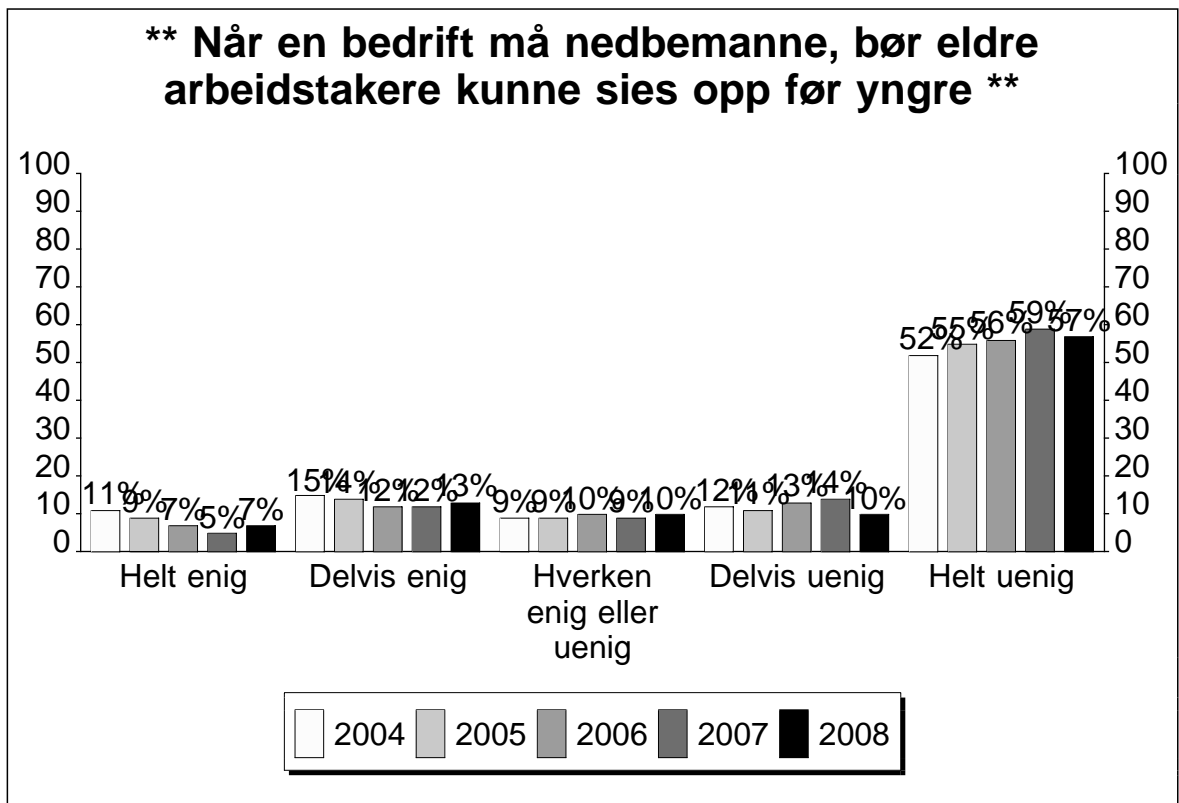
Det ser ut for at ledere i store bedrifter er mer enige enn ledere i små bedrifter. Etter bransje kan det se ut til at ledere i servicebransjen (12%) og innen helse/ sosiale tjenester (18%) oftest er uenige i påstanden. Blant alle spurte legger uenigandelen seg 2 prosentpoeng lavere nå enn for et par år siden. Uenig-andelen har gradvis gått fra 14% de to første årene (2003-04) til 8% i år.

Den neste påstanden var ny i 2004-undersøkelsen og lød "**Når gjennomsnittlig levealder øker, er det rimelig at pensjonsalderen heves**". Dette er kanskje en litt finurlig påstand i og med at den antyder at det skal være en sammenheng mellom levealder og pensjonsalder, hvilket ikke uten videre er gitt. Som vi ser av nedenstående diagram, er svarene delte. Mens 46% av lederne er enige i påstanden, er det et knapt mindretall på 44% som er uenige.



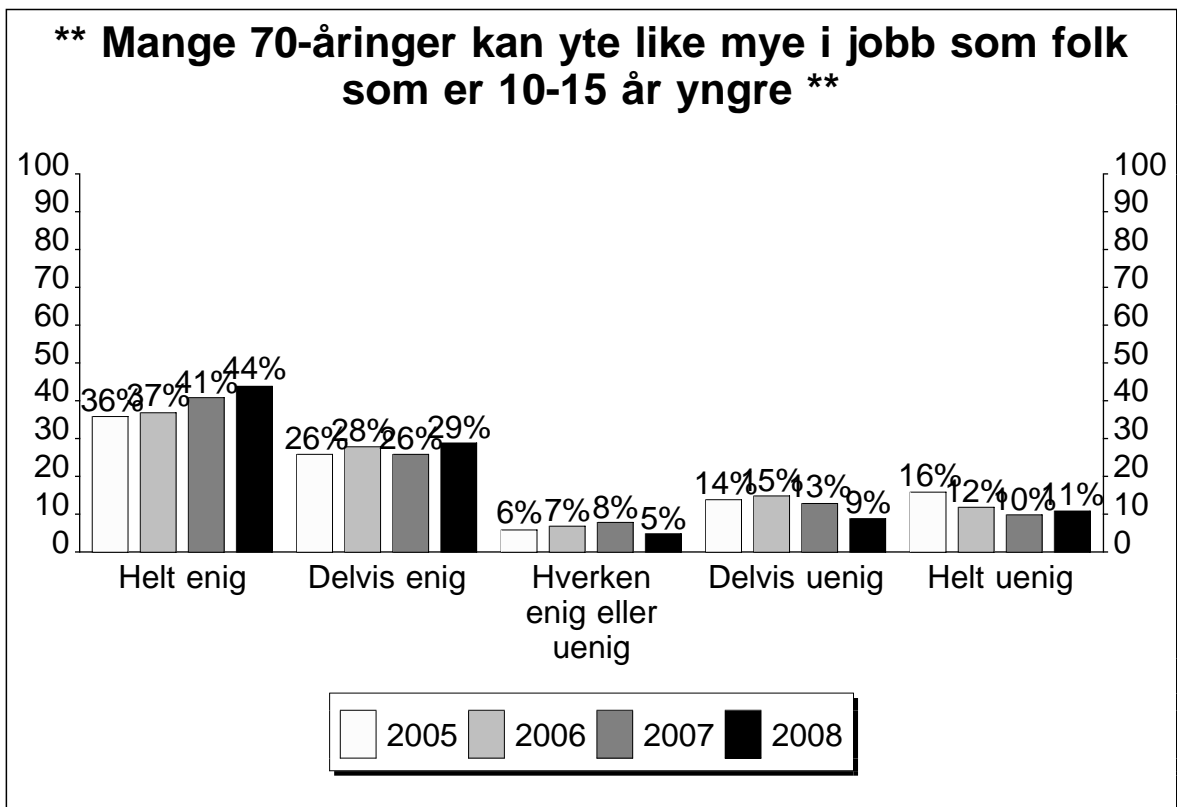
Det er nå 9 prosentpoeng færre som er uenig i dette i forhold til i 2006. Når vi studerer utviklingen fra første måling i 2004 til i dag, kan det se ut til at påstanden får større tilslutning. Ledere av små bedrifter ser ut for å være uenige i påstanden oftere enn ledere i større bedrifter / virksomheter.

Den neste påstanden var også ny i 2004 og lød "**Når en bedrift må nedbemanne, bør eldre arbeidstakere kunne sies opp før yngre**". Denne påstanden er selvsagt utfordrende mot den eventuelle seniorpolitiske velvilje lederne måtte ha. Men når vi ser på svarene, får vi inntrykk av at et stort flertall er uenige i påstanden. Mens 20% av lederne er enige i påstanden, er det et flertall på 67% som er uenige.



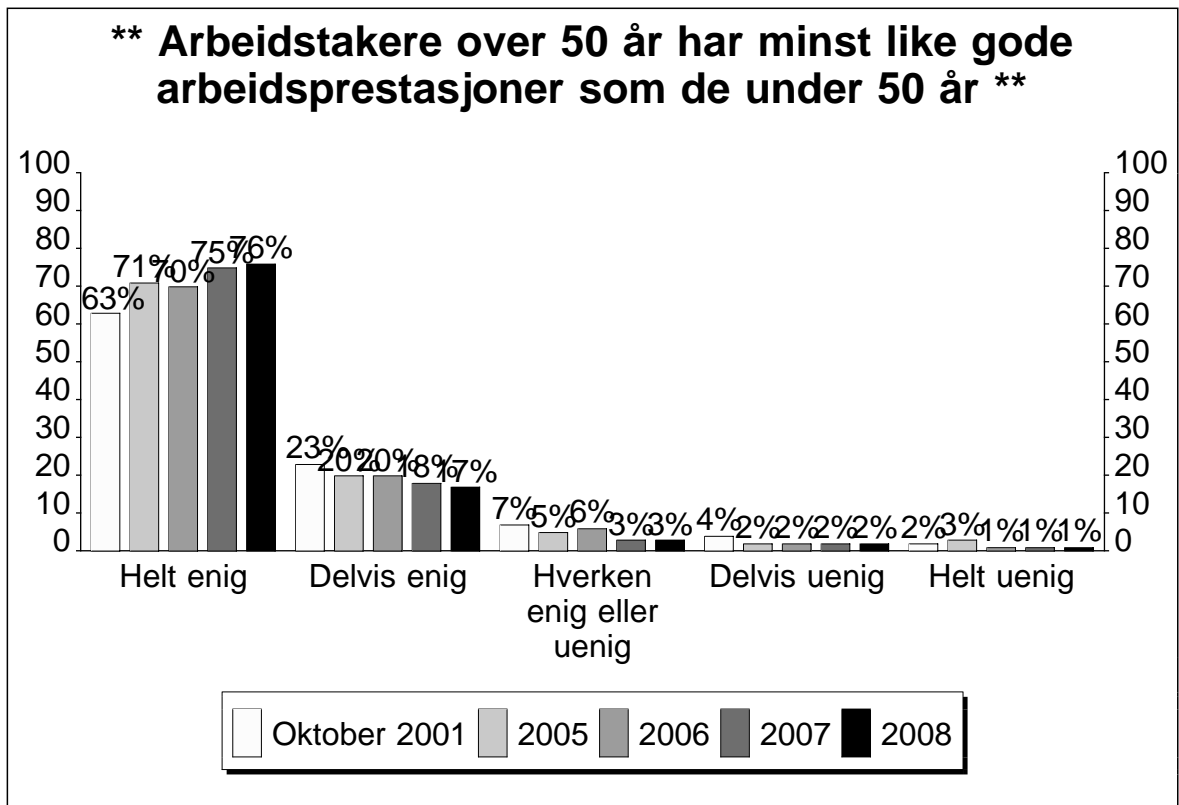
Det er ikke noen tydelige forskjeller mellom undergrupper av spurte, men det kan se ut som om graden av uenighet er noe høyere blant spurte innen offentlig sektor enn innen privat. Samme svake tendens så vi også i fjor. Uenigandelen totalt har økt litt for hvert år vi har målt påstanden frem til i fjor, (fra 64% i 2004 til 73% uenige i 2007), men sunket litt det siste året.

De neste påstandene var nye i denne undersøkelsen i 2005, selv om flere av dem har inngått i andre undersøkelser tidligere. Den første av disse påstandene 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 73% enige i påstanden, mens bare 20% er uenige.



Det er ingen systematiske forskjeller mellom undergruppene som er analysert, men vi merker oss at lederne innen undervisningssektoren og helse/ sosiale tjenester er noe mer skeptiske til påstanden enn ledere i andre sektorer. Dette gir seg også utslag i større skepsis innen offentlig sektor enn innen privat sektor.

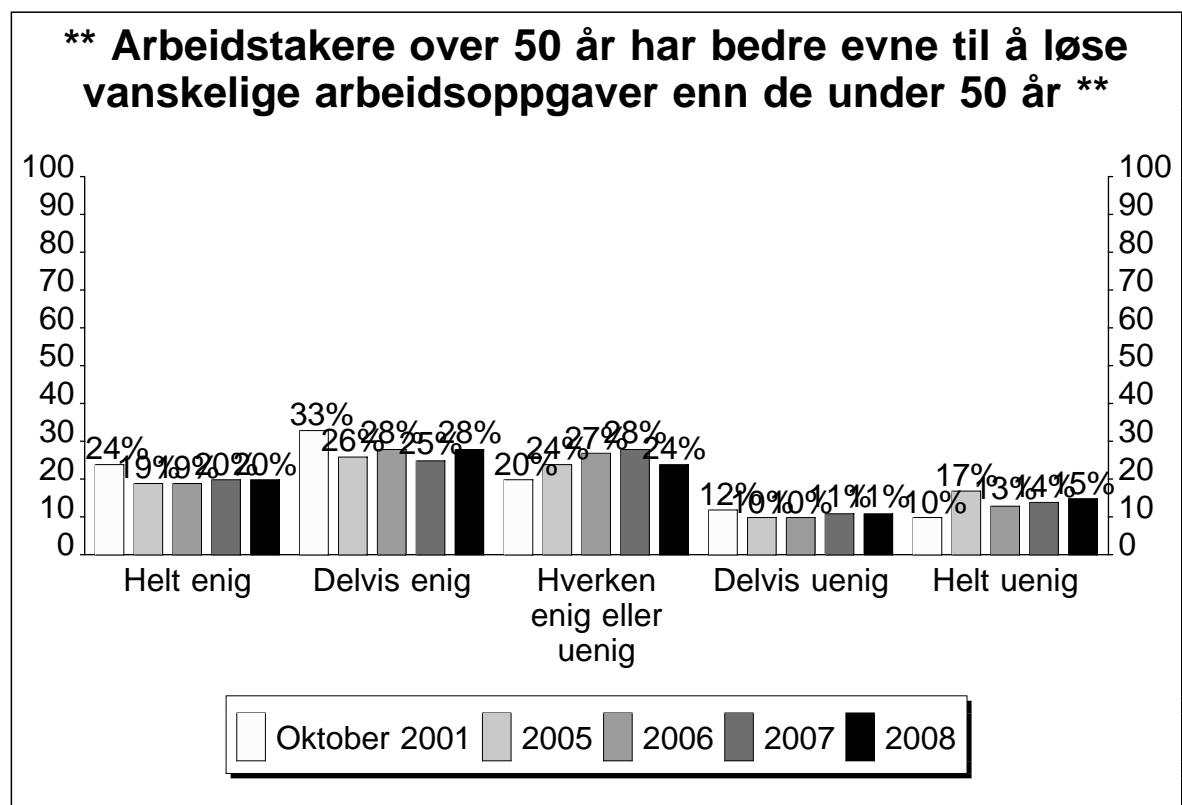
Den neste påstanden var også ny i seniorpolitiske barometer i 2005, men inngikk i en undersøkelse som ble gjennomført i oktober 2001. Påstanden omhandler også seniorennes prestasjonsevner og lød "**Arbeidstakere over 50 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 50 år**". Som vi ser av nedenstående diagram, er hele 93% enige i påstanden, mens bare 3% er uenige.



Svarfordelingen ligger stabilt siden 2005. Endringen gjennom de siste årene fra 2001 er positiv i seniorpolitisk retning, idet det er en svak økning i andelen som er enig. Det er små forskjeller mellom undergruppene.

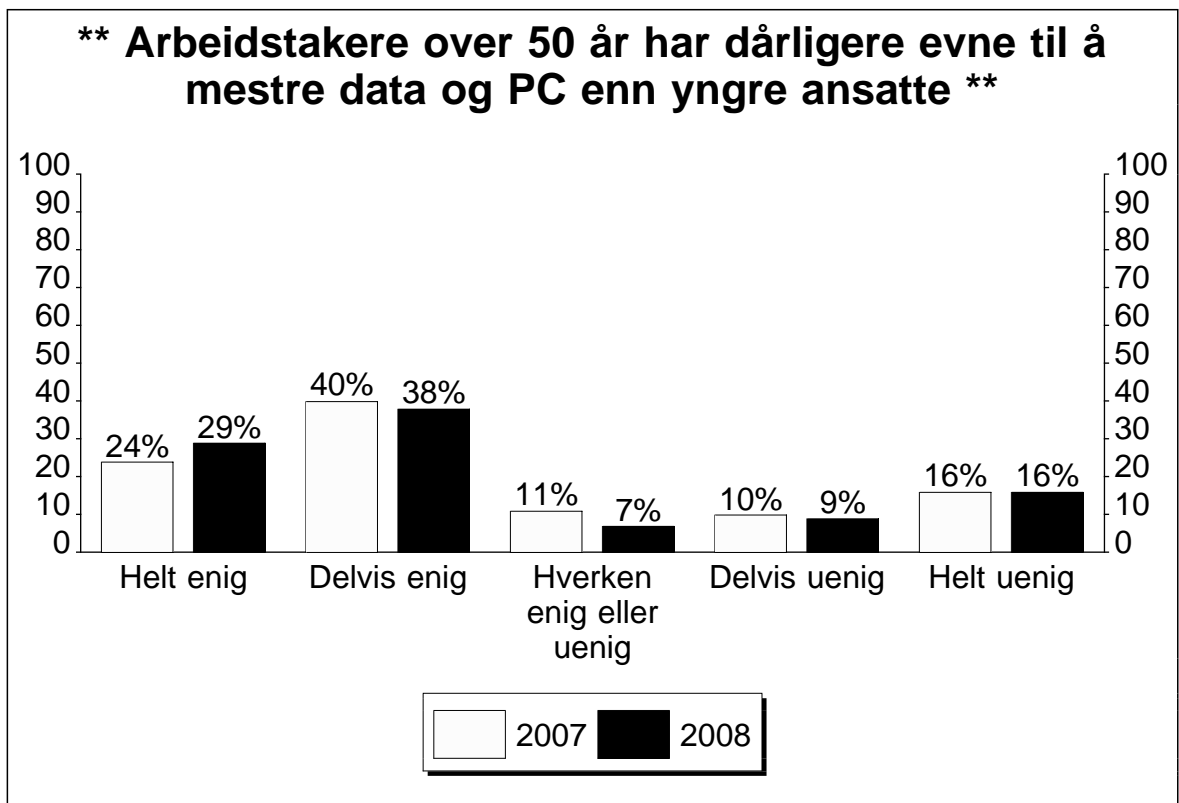
Neste påstand måler oppfatningene av seniorennes evne til å løse vanskelige arbeidsoppgaver i forhold til yngre arbeidstakere. Påstanden lød "**Arbeidstakere over 50 år har bedre evne til å løse vanskelige arbeidsoppgaver enn de under 50 år**". Også denne påstanden ble benyttet ved undersøkelsen i 2001. Mens vi har sett ovenfor at et klart flertall av de spurte mener seniorenne er på høyde med yngre arbeidstakere når det gjelder arbeidsprestasjoner, 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 (48%) som er enige i påstanden, mens 26% er uenige. Vi vil betegne denne svarfordelingen som positiv sett i et seniorpolitisk perspektiv.

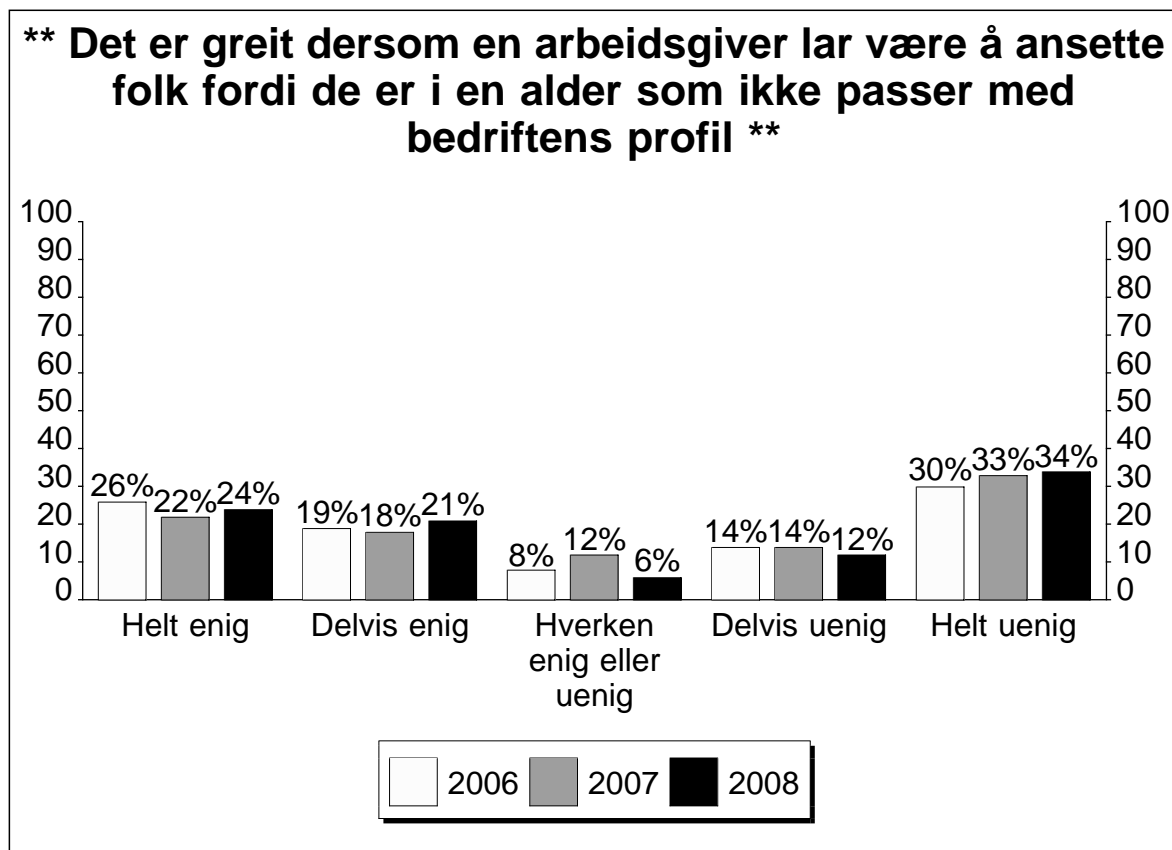


I 2005 målte vi en endring fra 2001-målingen på dette spørsmålet som var negativ i seniorpolitisk perspektiv idet det var en klar nedgang i andelen som var enige. Det har ikke skjedd noen ytterligere endringer av betydning i årene siden. Det kan se ut som om graden av enighet er høyere blant ledere i det private næringsliv enn i det offentlige. Dette spørsmålet avdekker etter vår mening holdninger som er utfordrende for de som arbeider med seniorpolitikk.

Neste påstand tester hypotesen om at eldre arbeidstakere 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**". Dette spørsmålet er stilt overfor lederne for første gang i fjor, men har vært med i befolkningsundersøkelsen. Vi får faktisk en svarfordeling på dette spørsmålet som ligner mye på den vi fikk da vi spurte den yrkesaktive delen av befolkningen. Det er 67% som sier seg enig blant lederne, noe som er nøyaktig samme andel som i befolkningsundersøkelsen. Selv om påstanden nok genererer en høyere andel enige enn det som er reelt (pga enig-effekten), er det bekymringsfullt at så mange av lederne er enige.



Siste påstand var ny i 2006 og den lød "Det er greit dersom en arbeidsgiver lar være å ansette folk fordi de er i en alder som ikke passer med bedriftens profil". Vi ser her at meningene er svært delte om dette. Mens enigandelen er på 45%, er det 46% som er uenige i påstanden. Dette er et område med en tydelig utfordring sett fra et seniorpolitisk perspektiv.



Som vi ser, er det en svakt høyere enig-andel på denne påstanden enn i fjor, men på samme nivå som i 2006.

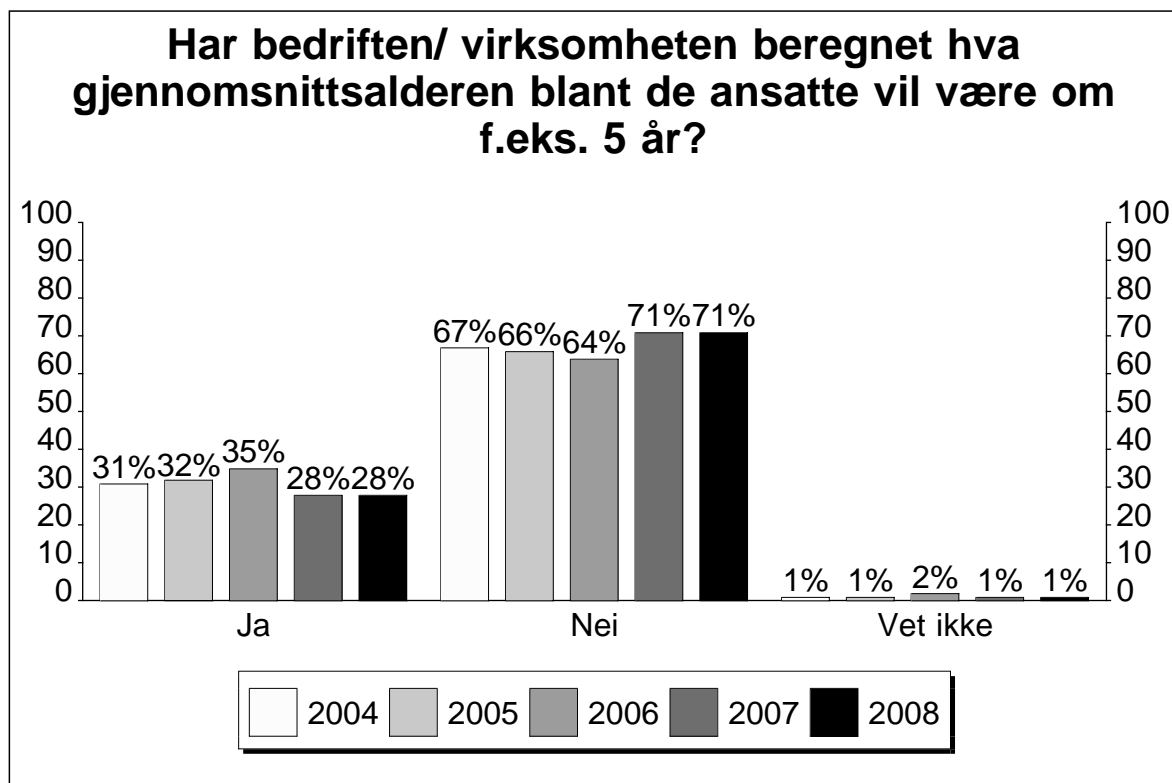
Ledere i de største bedriftene er oftere uenige enn de fleste andre undergrupper vi analyserer. Det største skillet i holdninger finner vi imidlertid når vi studerer om virksomheten er offentlig eller privat. Mens andelen uenige i det private næringsliv er på 40%, er tilsvarende andel i det offentlige på hele 73%.

HAR VIRKSOMHETEN BEREGNET GJENNOMSNITTSALDEREN BLANT ANSATTE OM 5 ÅR? (Tabell 12)

Det neste spørsmålet i dette seniorpolitiske barometeret blant ledere i arbeidslivet tar sitt utgangspunkt i at god seniorpolitikk krever god planlegging av tiltak og tilrettelegging for seniorer. Langsiktighet i dette arbeidet krever også at man har et forhold til hvor mange seniorer man vil få i virksomheten i fremtiden. Derfor

spurte vi om man hadde gjort beregninger av hva gjennomsnittsalderen blant de ansatte ville være om 5 år.

I diagrammet nedenfor ser vi at under 1/3 av lederne bekrefter at de har gjort slike beregninger. Vi tror dette tallet neppe overvurderer utbredelsen av bevisste beregninger av alderssammensetningen i virksomhetene, og mener at tallet ikke er imponerende høyt.



Vi finner at andelen som påstår at de har beregnet gjennomsnittsalderen på de ansatte om 5 år er betydelig høyere blant ledere i bedrifter med over 100 ansatte (49%) enn blant ledere i bedrifter med under 100 ansatte. Over tid er det lite som skjer av utvikling på dette punktet. Det kan tyde på at det er litt færre nå enn ved tidligere målinger som foretar slike beregninger.

STRATEGI FOR Å BEHOLDE OG VIDEREUTVIKLE ELDRE ARBEIDSTAKERE (Tabell 13)

Et nytt spørsmål i fjorårets undersøkelse, er om bedriftene har en personalpolitisk strategi for hvordan de skal beholde og videreutvikle de eldre arbeidstakerne. Eldre arbeidstakere er her definert til å være alle over 45 år. Vi ønsket å vite om de prøver å beholde folk lengst mulig eller om de ikke har noen slik strategi.

Vi ser i nedenstående diagram at et knapt flertall svarer at de ikke har slik strategi (52%), mens 47% svarer bekreftede på spørsmålet.



Ledere i større bedrifter har oftere en strategi for å beholde arbeidstakere enn små bedrifter. I bedrifter med 100 eller flere ansatte er det 68% som har en slik strategi. Det er stor forskjell på offentlige og private virksomheter, ved at bare 40% av de private virksomhetene har en strategi for å beholde og videreutvikle eldre arbeidstakere, mens hele 79% i offentlige virksomheter har det samme. Ellers ser vi at kvinnelige ledere (57%) oftere enn mannlige ledere (45%) oppgir at virksomheten har en strategi for å beholde / videreutvikle ansatte.

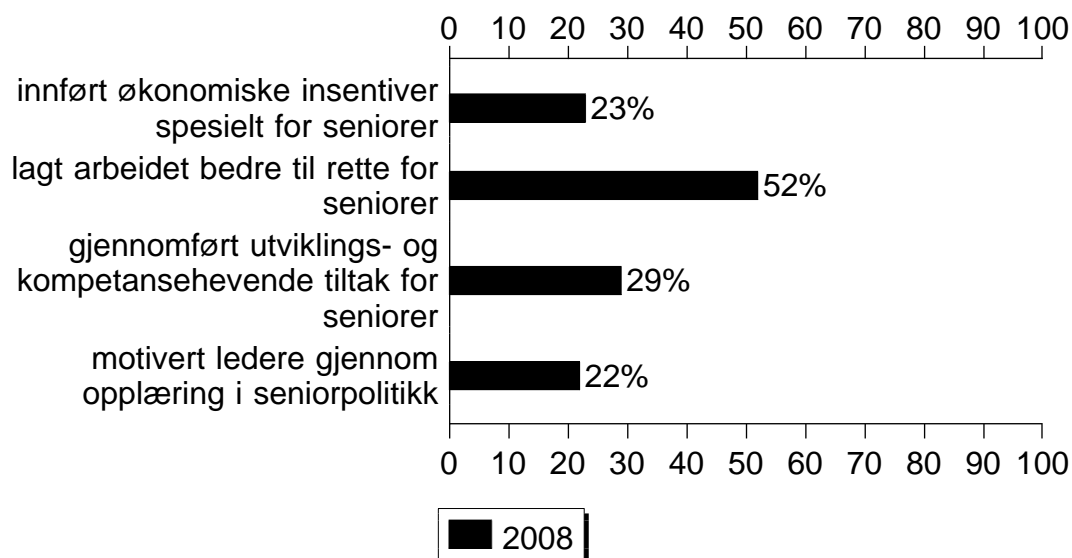
TILTAK FOR Å FÅ SENIORER TIL Å STÅ LENGRE I JOBBEN (Tabell 14)

Et nytt spørsmål i årets undersøkelse tar sikte på å kartlegge hvor utbredt det er å gjennomføre spesielle tiltak for å få seniorer til å stå lenger i jobbene sine. Slike tiltak er mye omtalt i media og flere er nedfelt i IA-avtalene for de bedriftene som har det. Under alle omstendigheter vil trolig svarene på disse spørsmålene reflektere hvor bevisste lederne er når det gjelder seniorpolitikk.

I diagrammet nedenfor viser vi hvor store andeler det er som har gjennomført hvert av de aktuelle tiltak. Vi ser at det er forholdsvis store forskjeller. Omtrent halvparten oppgir at de har lagt arbeidet til rette for seniorer, et tiltak som kan være temmelig diffust. De mer konkrete tiltakene vi spør om er gjennomført av ca. 1/4 av virksomhetene. Dette nivået er trolig mer realistisk enn det første når vi skal vurdere hvor mange som virkelig har gjennomført konkrete og målrettede tiltak.

Har virksomheten gjennomført noen av følgende tiltak for å få seniorer til å stå lenger i jobben?

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



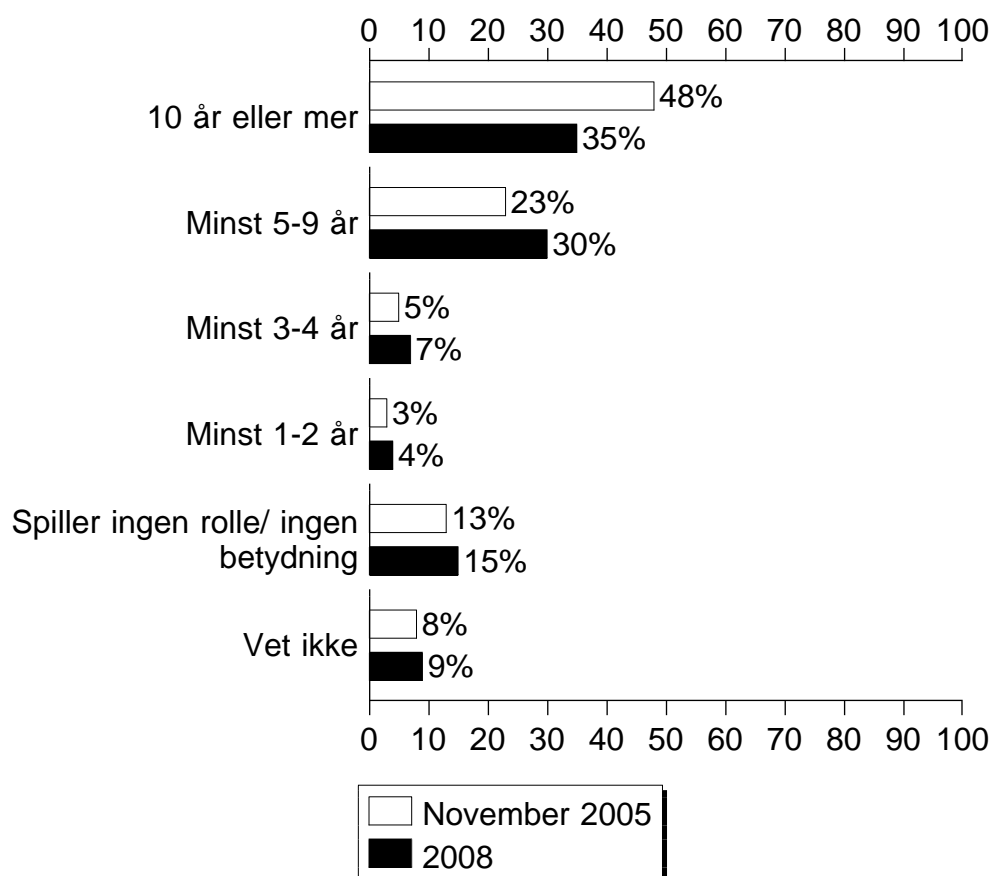
For alle de spesifiserte tiltakene finner vi at andelene som har gjennomført dem er mye høyere blant de store bedriftene enn blant de små. De er også dramatisk mye mer utbredt innen offentlig sektor enn innen privat sektor. Vi finner også at bedrifter med IA-avtale i høyere grad har gjennomført seniorpolitiske tiltak enn de som ikke har IA-avtale.

VURDERES HVOR MANGE ÅR SØKER HAR IGJEN AV YRKESKARRIÈREN? (Tabell 15-16)

I det neste spørsmålet spurte vi direkte om betydningen av alder ved vurderingen av søkere til ledige stillinger. Som man ser av diagrammet nedenfor har vi "snudd" litt på aldersbegrepet ved å spørre om vurdering av hvor mange år en søker bør ha igjen av yrkeskarrièren. På denne måten forsøker vi å unnlate å fokusere direkte på alder. Dette spørsmålet har ikke vært med i Seniorpolitisk Barometer tidligere, men inngikk i en undersøkelse vi gjorde i november 2005 for SSP blant ledere i arbeidslivet, både i privat og offentlig sektor.

Svarfordelingen som fremgår av nedenstående diagram gir trolig støtte til dem som mener aldersdiskriminering er ganske utbredt. 35% av mener at en søker bør ha minst 10 år igjen av yrkeskarrièren før man vil vurdere å innkalle vedkommende til intervju. Dette er imidlertid betydelig færre enn ved målingen i 2005.

Hvor mange år bør en søker til ledige stillinger minimum ha igjen av yrkeskarrièren hvis du skal vurdere å innkalle vedkommende til intervju?

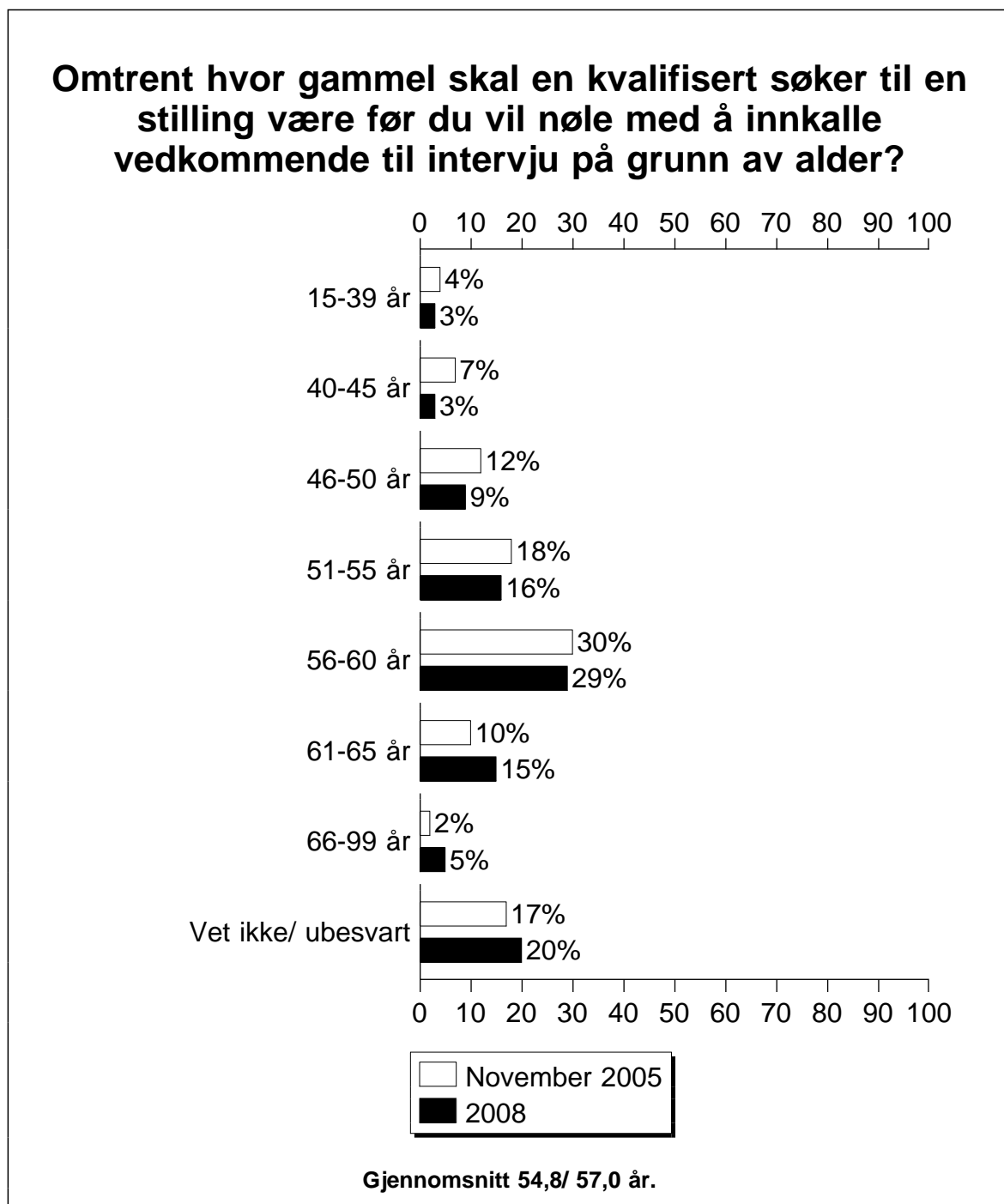


Hvis man tar utgangspunkt i at vanlig pensjonsalder er 67 år og at gjennomsnittsalder for avgang i mange yrker er 65 år eller yngre, betyr ovenstående svar at over 1/3 av lederne ikke vil vurdere å innkalle søkere til ledige stillinger dersom de er over 55-57 år. Dette viser etter vår mening at svært mange ledere i næringslivet er bevisste på spørsmålet om søkeres alder, og at mange er villige til å utøve aldersdiskriminering av mer eller mindre alvorlig karakter.

Hvis vi ser på andelen som mener en søker bør ha 10 år eller mer igjen av yrkeskarrièren før man vil vurdere å innkalle vedkommende til intervju, varierer den noe mellom undergruppene som er analysert. Vi finner f.eks. at andelen synker jo flere ansatte virksomheten har, men at dette kompenseres av økende andeler som svarer 3-4 år. Menn er åpenbart mer kritiske til søkere med begrenset antall år igjen av yrkeskarrièren enn kvinner, mens lederens alder synes å ha en forholdsvis svak innvirkning på svarene. Ikke overraskende når vi kjenner svar på andre spørsmål om aldersdiskriminering, er det stor forskjell i syn på dette spørsmålet mellom ledere i privat og offentlig sektor. I privat sektor er det 41% som mener søkere må ha minst 10 år igjen, mens i offentlig sektor er det ikke flere enn 13%

som svarer dette! Begge disse observasjonene er betydelig lavere enn ved undersøkelsen i 2005.

Det er også naturlig at ovenstående spørsmål følges opp med et direkte spørsmål om hvor gammel en kvalifisert søker skal være før man nøler med å innkalle vedkommende til intervju. I diagrammet nedenfor ser vi at lederne svarer konsistent i forhold til forrige spørsmål. I gjennomsnitt er aldersgrensen 57 år mot 54,8 år i 2005, men svarfordelingen viser at det er ganske stor spredning i svarene.



De svarene vi får i denne undersøkelsen faller godt sammen med svar vi har fått i andre undersøkelser, der vi blant annet har spurt om når man er gammel i arbeidslivet og fått til svar at norske ledere mener det er noe før man runder 55 år. Sett i forhold til hvor ofte lederne mener at alder blir vurdert før innkalling til intervju, bekrefter svarene her at problemene for eldre arbeidstagere oppstår når de passerer 55 år.

De variasjoner mellom undergruppene som vi har beskrevet tidligere, går igjen også på dette spørsmålet. Gjennomsnittsalderen stiger noe fra små til større bedrifter, mens vi også finner at nedre alder for nøling med innkalling til intervju øker med alderen på lederen. Blant ledere i privat sektor inntreffer nølingen i gjennomsnitt når søkeren er 56,2 år, mens dette ikke skjer før søkeren er 60,7 år i offentlig sektor. I alle grupper har gjennomsnittsalderen økt. Andre undersøkelser gir oss grunn til å tro at et stramt arbeidsmarked og en lang periode med høykonjunktur har bidratt mye til å gjøre eldre arbeidstakere attraktive.

HAR VIRKSOMHETEN DRØFTET FØLGER AV DEN NYE LOVEN MOT ALDERSDISKRIMINERING? (Tabell 17)

Det neste spørsmålet i dette seniorpolitiske barometeret blant ledere i arbeidslivet skal måle oppmerksomheten rundt loven mot aldersdiskriminering som trådte i kraft 1. mai 2004.

I diagrammet nedenfor ser vi at bare 17% bekrefter at de har drøftet følgene av den loven. Vi er ikke i tvil om at dette er et uttrykk for at loven har fått liten oppmerksomhet så langt.

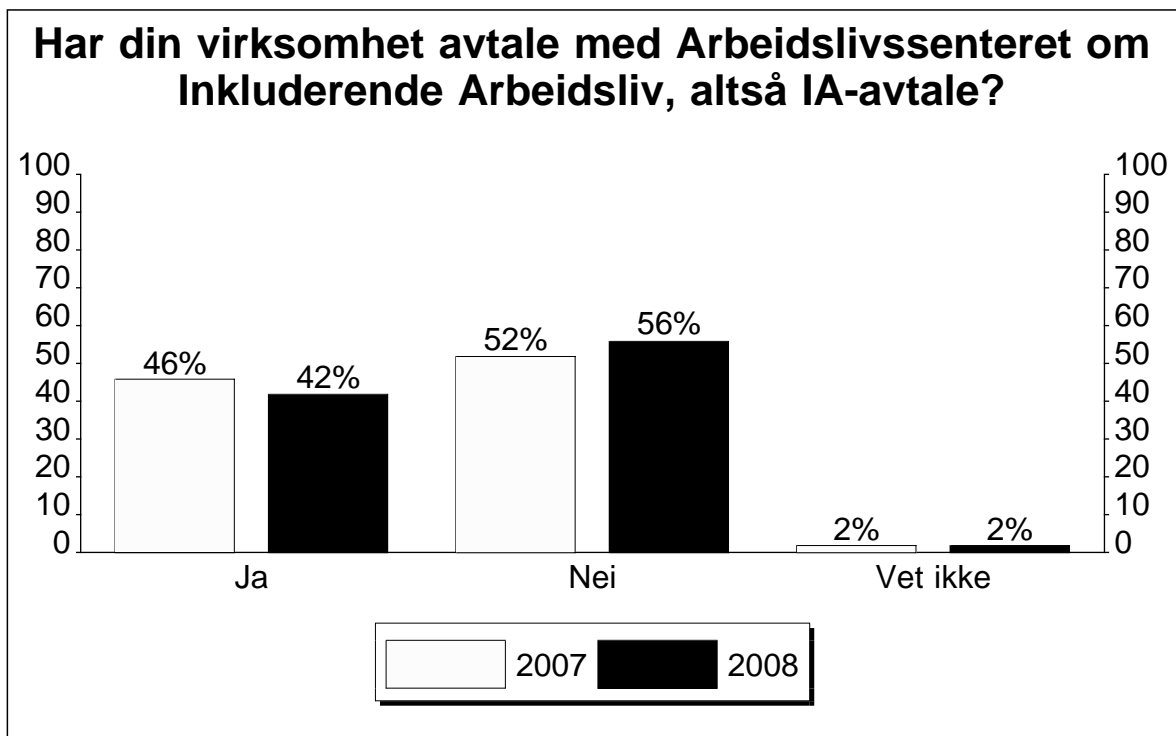


Vi finner at andelen som påstår at de har drøftet konkrete følger av loven er størst i bedrifter med 100 eller flere ansatte (34%). Det er ellers mer vanlig å ha drøftet følger av lovbestemmelsen i offentlige virksomheter (22%) enn i det private næringslivet (16%). Selv om andelene som bekrefter at de har drøftet følgene av loven er små, er det liten tvil om at det er en svak positiv utvikling.

AVTALE ELLER KONTAKT MED ARBEIDSLIVSSENTERET (Tabell 18-20)

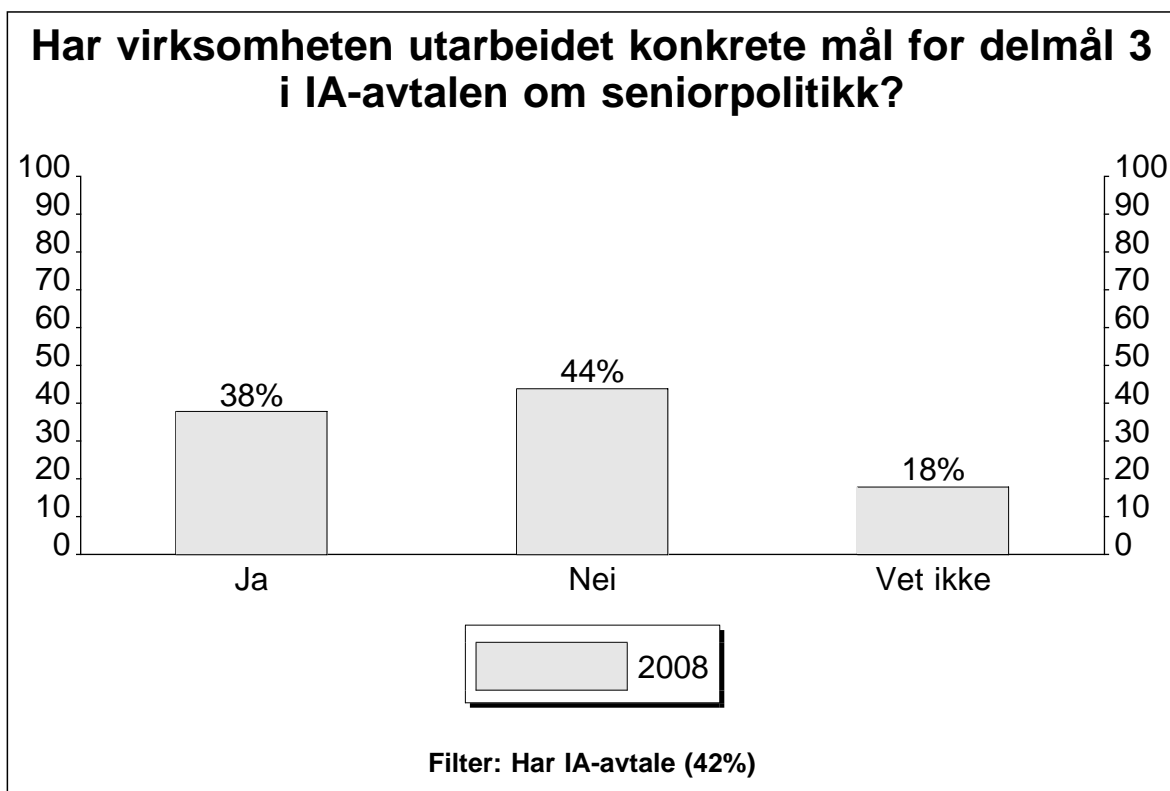
Vi skal nå se nærmere på i hvilken grad virksomhetene de spurte leder har avtaler med Arbeidslivssenteret om inkluderende arbeidsliv (IA-avtale) eller om de har vært i kontakt med Arbeidslivssenteret i forbindelse med seniorpolitiske spørsmål.

I første diagram nedenfor viser vi andelene som har IA-avtale. Disse utgjør nesten halvparten av de spurte (42%).



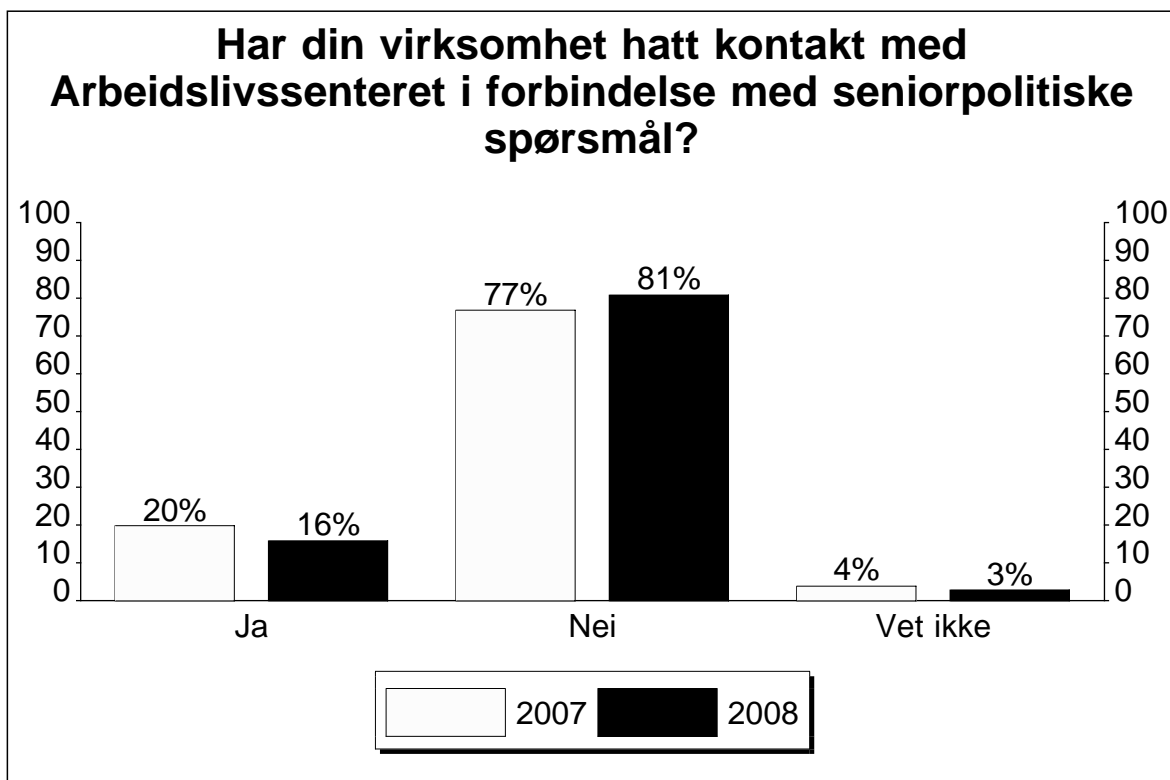
Jo flere ansatte i bedriften, jo mer vanlig er det å ha en IA-avtale med Arbeidslivssenteret. I bedrifter med 10-24 ansatte er andelen på 33%, i bedrifter med 25-49 ansatte er andelen 43%, i bedrifter med 50-99 ansatte er andelen 59%, mens det er hele 80% av de største bedriftene som har slik avtaler. I det offentlige er det hele 96% som oppgir å ha slik avtale mot bare 29% i private virksomheter.

De virksomhetene som har IA-avtale, dvs. 317 virksomheter, ble spurt om de hadde utarbeidet konkrete mål for delmål 3 i avtalen som omhandler seniorpolitikk. Nedenfor ser vi at 38% av de spurte kan bekrefte at de har gjort dette, en andel som kan synes lav, men som kanskje er noe lavere enn i virkeligheten dersom ikke alle de spurte er sikre på hva delmål 3 egentlig er. En høy vet ikke-andel kan indikere usikkerhet om dette.



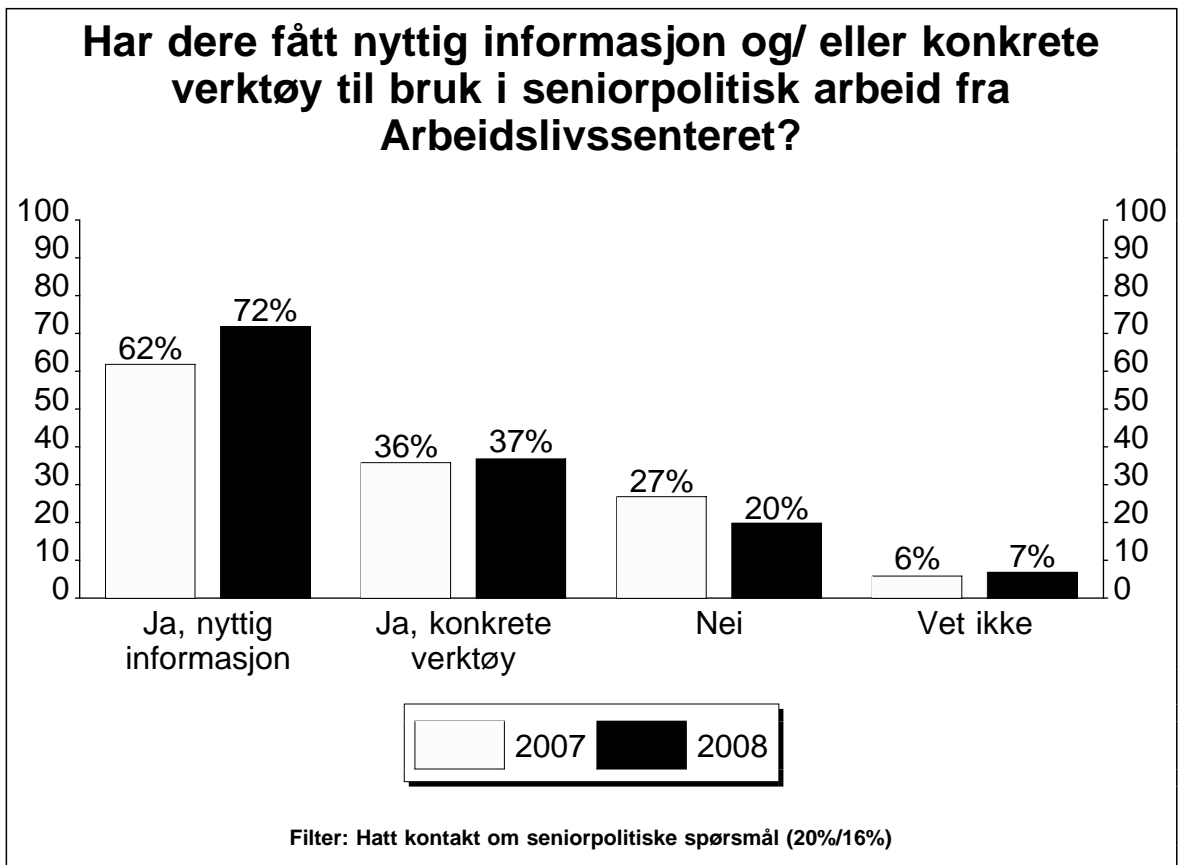
Variasjoner i svar følger det mønster vi har beskrevet flere ganger ovenfor.

Det er 16% av de spurte som oppgir at deres virksomhet har hatt kontakt med Arbeidslivssenteret i forbindelse med seniorpolitiske spørsmål. Dette fremgår av neste figur.



Sammenholdt med de foregående spørsmålene, kan det se ut til at IA-avtaler og kontakt med Arbeidslivssentrene er mindre utbredt nå enn i fjor, og at endringen særlig har skjedd i privat sektor. Det er høyest kontaktandel blant de største bedriftene. For de med over 100 ansatte, er andelen som har hatt slik kontakt på 46% mot 9-20% i mindre bedrifter. Ellers er det bare 10% i private virksomheter mot 42% i offentlige virksomheter som har hatt kontakt med Arbeidslivssenteret i forbindelse med seniorpolitiske spørsmål. Nesten alle som har hatt kontakt er bedrifter med IA-avtale.

De 16% av lederne som sier at virksomheten deres har hatt kontakt med Arbeidslivssenteret i forbindelse med seniorpolitiske spørsmål, fikk et oppfølgingsspørsmål om hva som kom ut av denne kontakten. Vi spurte om de har fått nyttig informasjon og / eller konkrete verktøy til bruk i seniorpolitisk arbeid. Her kunne man oppgi flere svar. Vi ser at 72% av alle spurte har fått nyttig informasjon, mens 37% har fått konkrete verktøy. Drøye 1/4 av de spurte har enten ikke fått noe ut av kontakten (20%) eller er usikre på hva de fikk (7%).



Det ser ut for at offentlige virksomheter har fått mer ut av kontakten enn private virksomheter. Mens 75% av de offentlige virksomhetene har fått nyttig informasjon og 46% av dem har fått konkrete verktøy, er de tilsvarende andeler for private virksomheter som har hatt kontakt på hhv. 70% og 27%.

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.