

# **NORSK SENIORPOLITISK BAROMETER YRKESAKTIV BEFOLKNING 18. - 29. august 2008**

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](mailto:firmapost.norge@synovate.com)  
<http://www.synovate.no>

---

# Innhold

<b>INNLEDNING</b> .....	<b>2</b>
<b>KOMMENTARER TIL RESULTATENE</b> .....	<b>4</b>
ARBEIDER MAN I OFFENTLIG ELLER PRIVAT SEKTOR? (Tabell 2) ...	4
LEDEROPPGAVER I JOBBEN (Tabell 3-4) .....	5
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) .....	62
<b>TABELLER</b> .....	<b>64</b>
Feilmarginer ved rent lotterisk utvalg .....	65

---

## INNLEDNING

Etter oppdrag fra Senter for seniorpolitikk (SSP) har Synovate Norge, tidligere Markeds- og Mediainstituttet - 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" henspeiler 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 Norge 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.

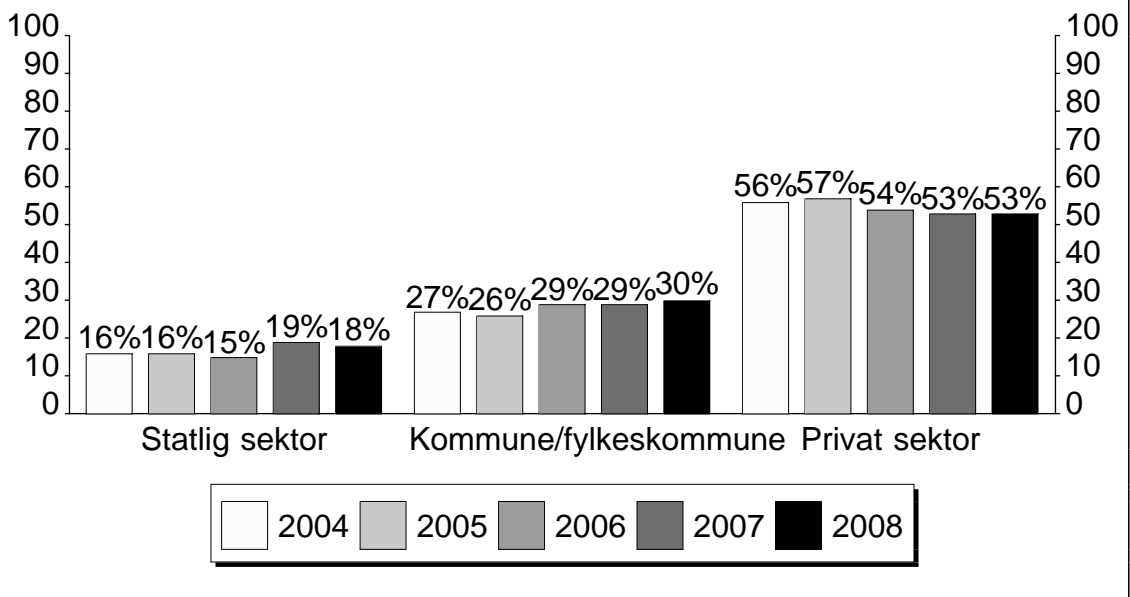
---

### ***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. 30% og 18% 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 (67%) blant arbeidstakere under 30 år, for så å synke til 55-58% blant de i 30-/ 40-årsalderen og til lavest andel i de to eldste alderskategoriene 45-40%. Omvendt sammenheng finner vi når det gjelder andelen som arbeider i kommunal sektor, der andelen stiger ved stigende alder fra 14% blant de yngste til 35-40% innen de to eldste alderskategoriene (50-59 år og 60 år +). Blant personer i 30-/ 40-årsalderen ligger nivået på 24-31%, 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 holder seg blant de over 60 år.

Ikke urimelig finner vi en noe høyere andel ansatte i statlig sektor innen Oslos befolkning (22%) enn i andre deler av landet og vi finner den høyeste andelen kommuneansatte i Midt-Norge (36%) med sine mange lavt befolkede kommuner.

## **LEDEROPPGAVER I JOBBEN (Tabell 3-4)**

41% av alle yrkesaktive oppgir at de har lederoppgaver i jobben sin. Denne andelen er rimeligvis litt lavere (21%) blant de aller yngste, men fra 30-årsalderen ligger den på drøye 40%. Av de 41% som oppgir at de har lederoppgaver, er det 20% som oppgir at de er toppledere, dvs. 8% av alle yrkesaktive. Dette kan kanskje høres som et høyt tall, men vi må regne med at noen som er medlemmer i en toppledergruppe kanskje også bekrefter at de

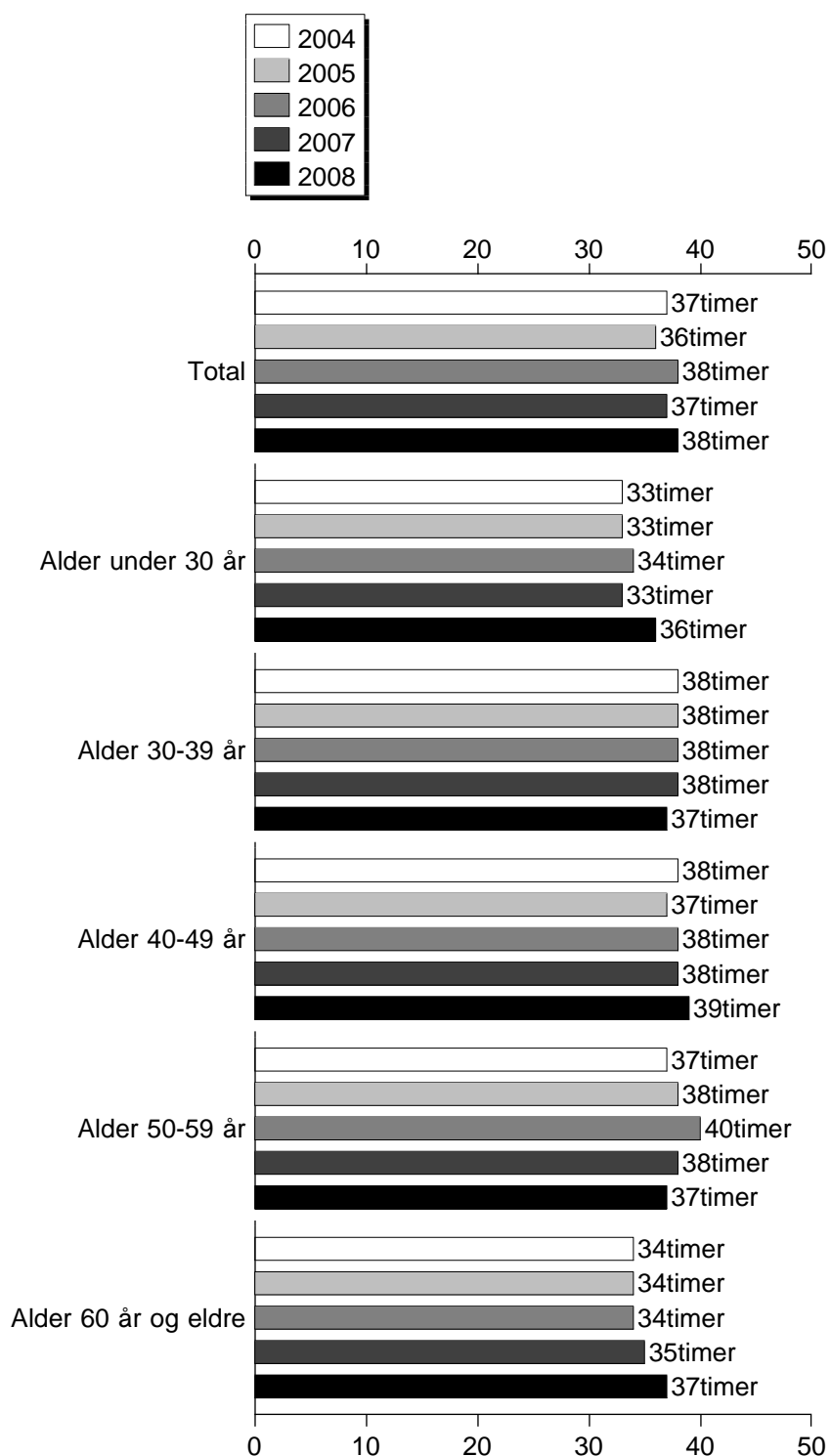
er toppledere. Det er verd å merke seg at mens bare 3% i statlig sektor og 5% i kommunal sektor oppgir at de er toppledere, er andelen hele 30% i privat sektor. Forklaringen på dette skjeve forholdet finnes sikkert i det at organisasjonene i privat sektor oftere er små enn i offentlig sektor. Derved blir det flere toppledere. Dette bekreftes når vi finner at ledere i privat sektor i gjennomsnitt har 11 underordnede, mens ledere i offentlig sektor i gjennomsnitt er overordnet 15-20 personer.

---

## ***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. 38 (37,6) 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 litt høyere enn de yngste og de eldste. Det er vår oppfatning at alder ikke synes

å ha noen sterk innvirkning på hvor lenge man arbeider pr. uke. Vi må her hele tiden huske på at de som er spurt, er de som faktisk er i arbeid. Undersøkelsen sier ingen ting om de som har sluttet å jobbe, men som fortsatt er under vanlig pensjonsalder. 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 (35 og 34 timer pr uke). Den motsatte ytterligheten finner vi for de som arbeider i jordbruk / skogbruk (49 timer pr uke). Samferdsel / transport / post / tele (40 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 35 timer pr uke.

---

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

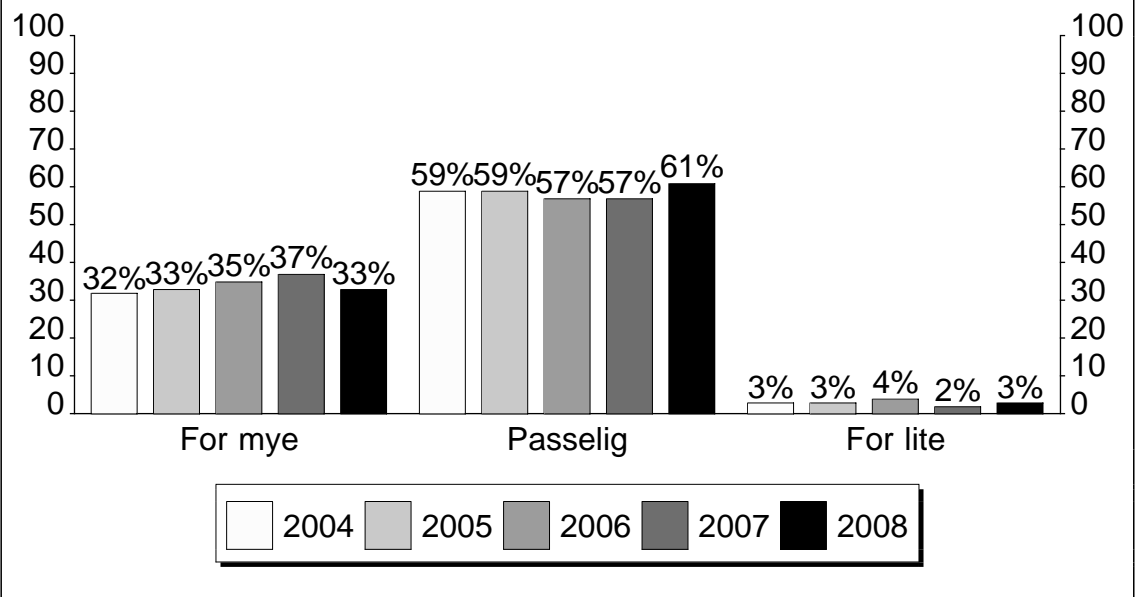
En rekke faktorer anses viktige når det gjelder å nå de seniorpolitiske målsettingene i arbeidslivet. Gjennom flere spørsmål registrerte vi hvordan arbeidstakerne syntes de har det på jobben i forhold til ulike faktorer som anses viktige. Viktig i denne sammenheng er selvsagt å se svarene i forhold til 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.

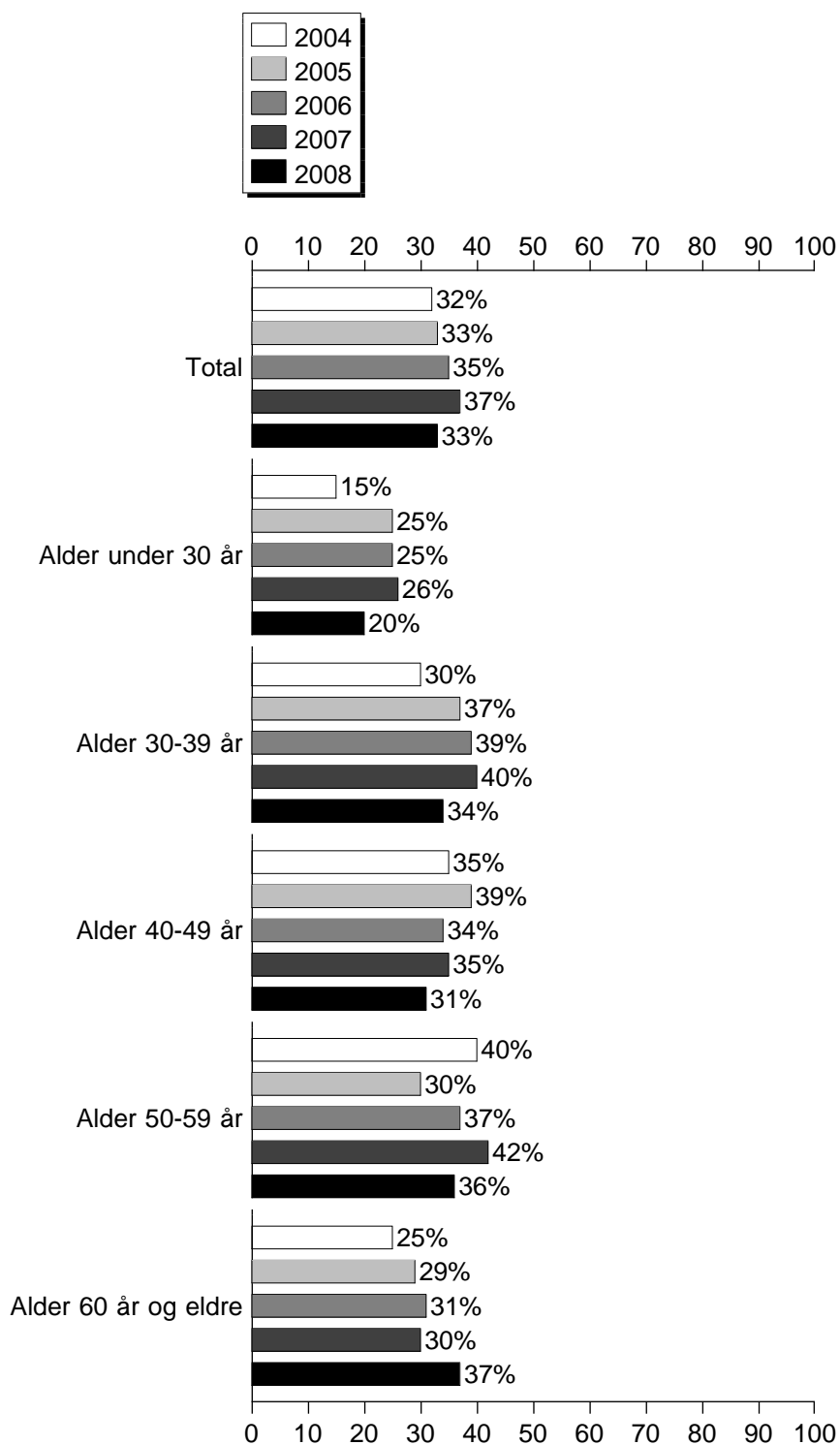
## Har du for mye, passelig eller for lite å gjøre i din nåværende jobb?



Som vi ser, er det en lavere andel som har for mye å gjøre i år enn i fjor. Fjorårets undersøkelse representerte en topp i så henseende, mens årets resultat er på linje med det vi fant for et par år siden. 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 andelene som har for mye å gjøre etter alder.

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

**\*\* Andeler som har for mye å gjøre \*\***



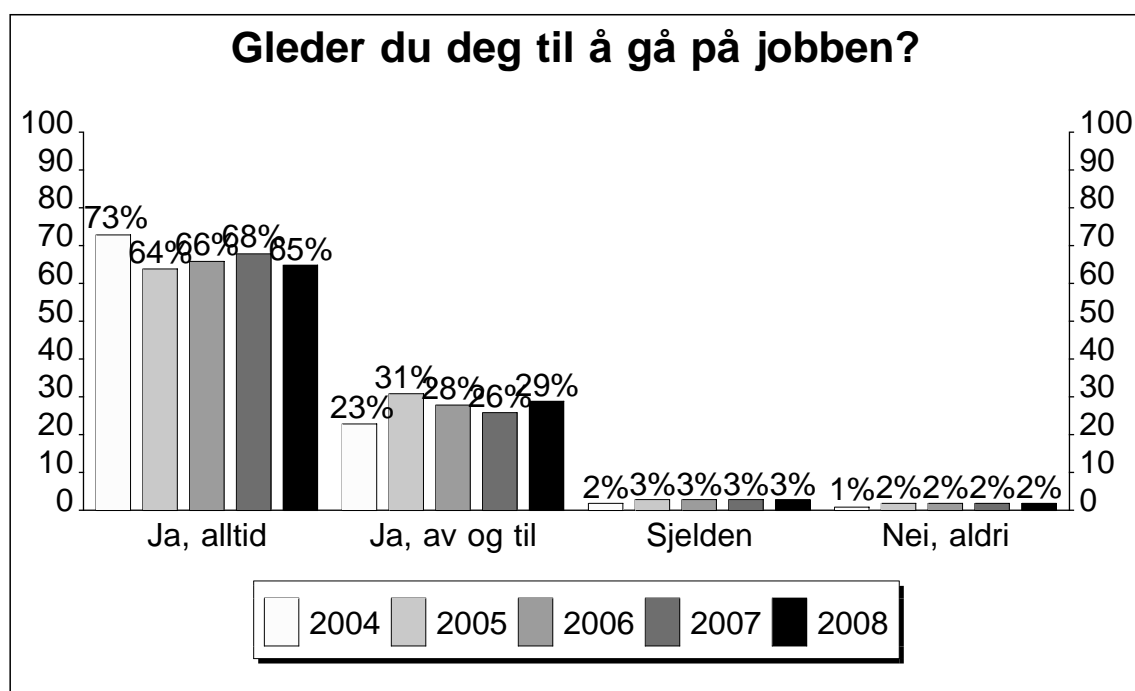
Det synes å være en usystematisk sammenheng mellom alder og å ha for mye å gjøre. Mens de aller yngste arbeidstakere i lavere grad enn gjennomsnittet

har for mye å gjøre, er det ikke så store forskjeller mellom de øvrige aldersgruppene. Vi ser imidlertid at mens andelen som har for mye å gjøre har gått ned for alle de yngre aldersgruppene, har den steget blant arbeidstagere over 60 år. Tendensen i materialet over tid er ikke entydig og sier lite om det er noen klar utvikling når vi studerer de ulike aldersgrupper. Det eneste som utvikler seg i fast retning er andelen blant de eldste, der stadig flere har for mye å gjøre i jobben. Det ser ut til å være helt andre faktorer enn alder som forklarer endringer over tid. De med mellomlederansvar har betydelig oftere for mye å gjøre enn de som ikke har lederansvar, mens toppledere ligger lavere. 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 er neppe selve tillitsvervet som medvirker til at de opplever å ha for mye å gjøre. Vi ser nemlig 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.

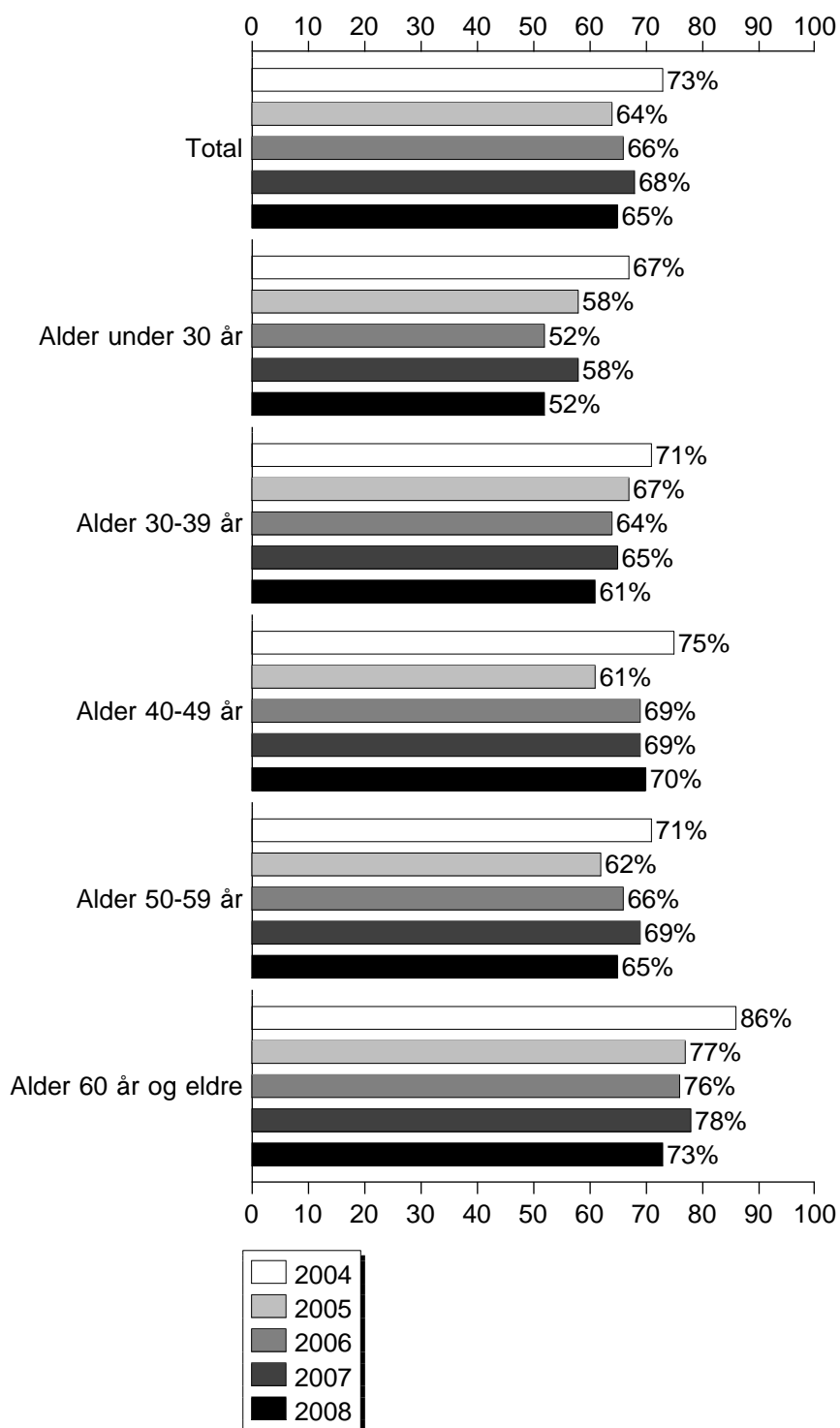


Et dominerende flertall gleder seg til å gå på jobben, ikke minst gjelder dette for de som har lederansvar (81% av topplederne og 66% av mellomlederne svarer "ja, alltid"). Besvarelsen fra år til år variere litt mellom "ja, alltid" og "ja, av og til". Som vi ser ovenfor, går den ene av disse faktorene 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 \*\***

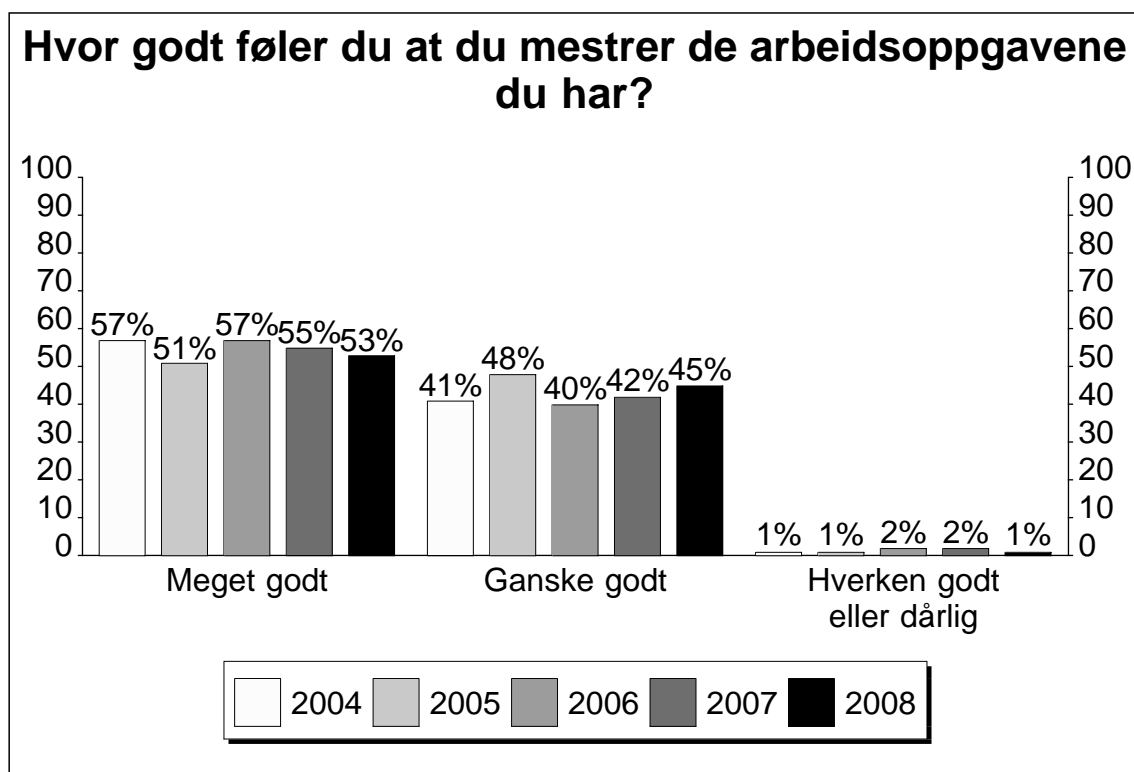


Selv om det ikke er dramatiske variasjoner etter alder, er det ingen tvil at andelen som alltid gleder seg er høyest i eldste aldersgruppe, slik det også var i fjor. Riktig nok har andelen som alltid gleder seg gått litt ned siden i fjor, men

det er tilfellet med alle aldersgrupper unntatt 40-49 år. 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 (52% mot hele 73% i eldste aldersgruppe). Det er ellers liten variasjon innen aldersgruppene 30-/ 40-/ 50-årsalderen (61-70% gleder seg alltid).

## 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.



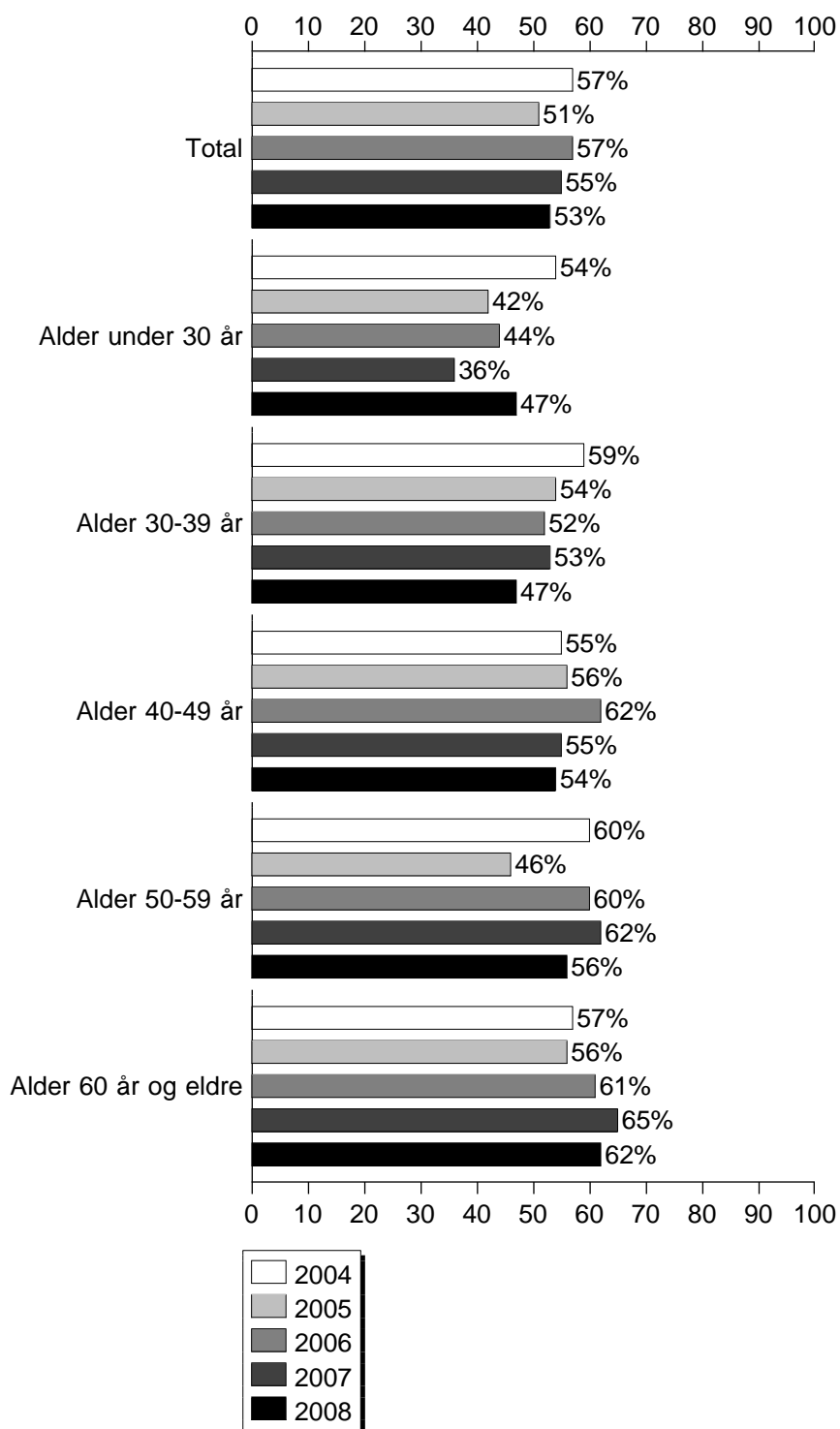
Det er omtrent ingen av de spurte (under 0,5%) som svarer at de mestrer arbeidsoppgavene sine dårlig.

Vi ser at andelen som mener de mestrer arbeidsoppgavene meget godt nå er på 53%. 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 forskjeller i svar mellom aldersgruppene. Andelen som mener de mestrer sine arbeidsoppgaver meget godt er lavest innen de yngste

aldersgruppene, og stiger ved stigende alder, selv om forskjellene er forholdsvis små. For de fleste aldersgrupper har vi stabilitet eller en svak nedgang fra i fjor, men blant de yngste har vi hatt en betydelig fremgang etter en nedgang de senere år. Vi må huske på at det 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.

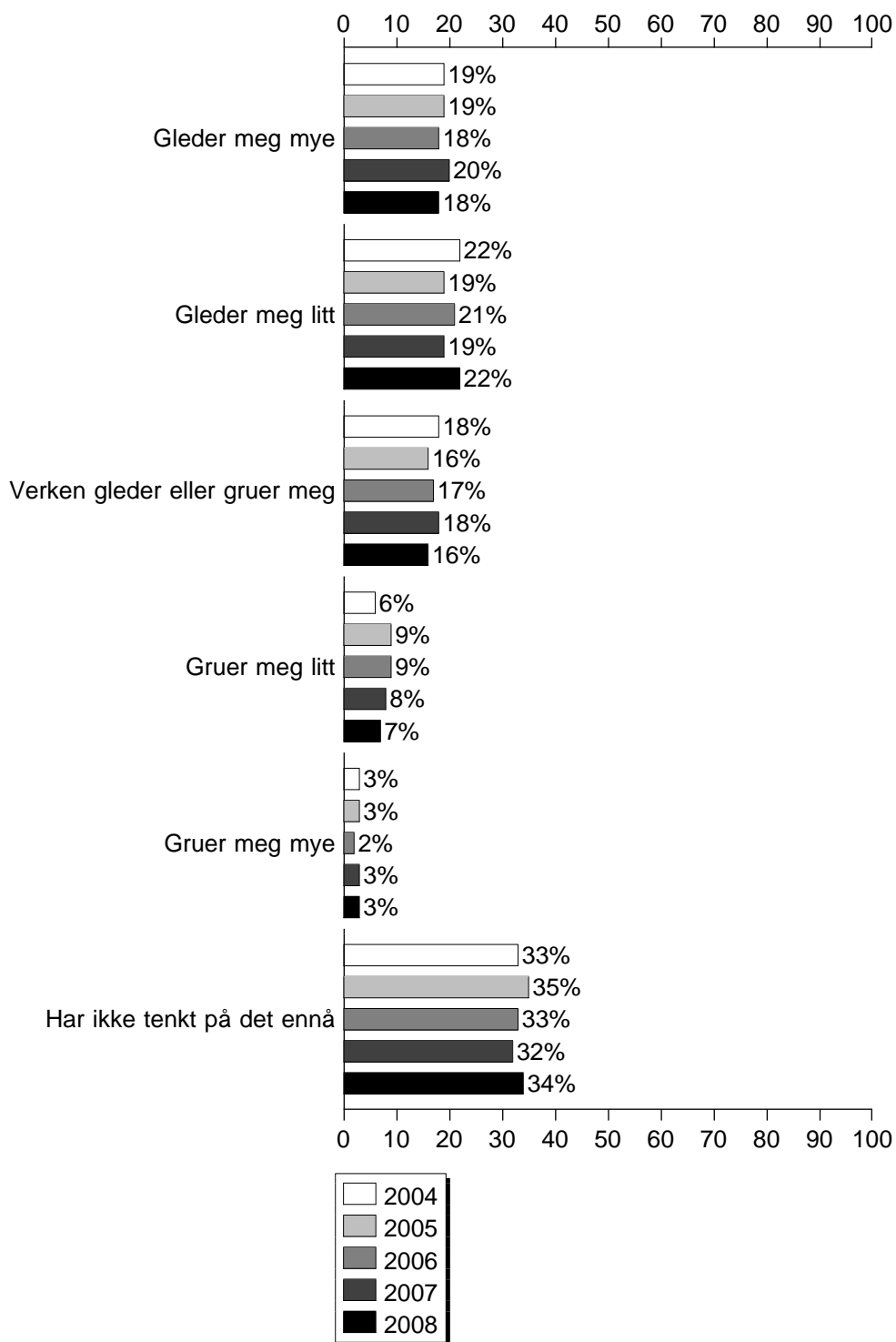
Det denne figuren viser, kan vi tolke som et uttrykk for flere forhold. Eldre arbeidstakere kommer for det første ikke til kort i forhold til arbeidsoppgavene. For det andre gir svarene trolig støtte til dem som mener at eldre arbeidstakere representerer høy og nødvendig kompetanse. For det tredje at 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 40 år. Vi ser videre at de over 50 år oftere enn andre svarer at de "verken gleder eller gruer seg" (22% for de i 50-59 år og 38% for de som er 60 år +). Andelen som gruer seg er lav i alle aldersgrupper, men den høyeste andelen finner vi blant de yngste (17%). De som gleder seg mest, er aldersgruppen 50-59 år (49% 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?

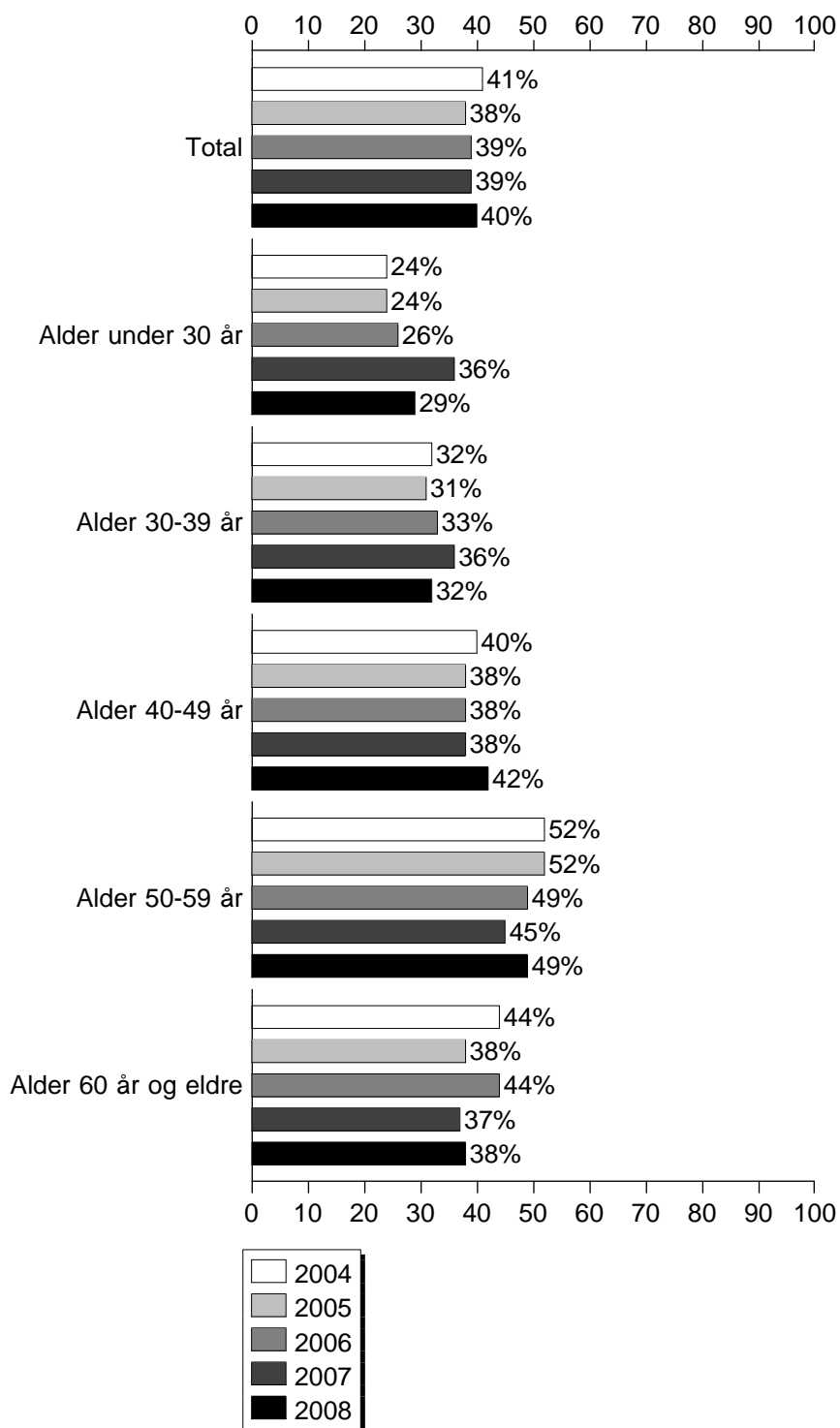


Etter vår mening er det stabilt og påfallende mange som svarer at de gleder seg til å gå av med pensjon, hvilket i seg selv bør være en tankevekker for arbeidsgiverne. Denne andelen synes dessuten ikke å endre seg særlig over tid.

I nedenstående diagram viser vi andelen 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.

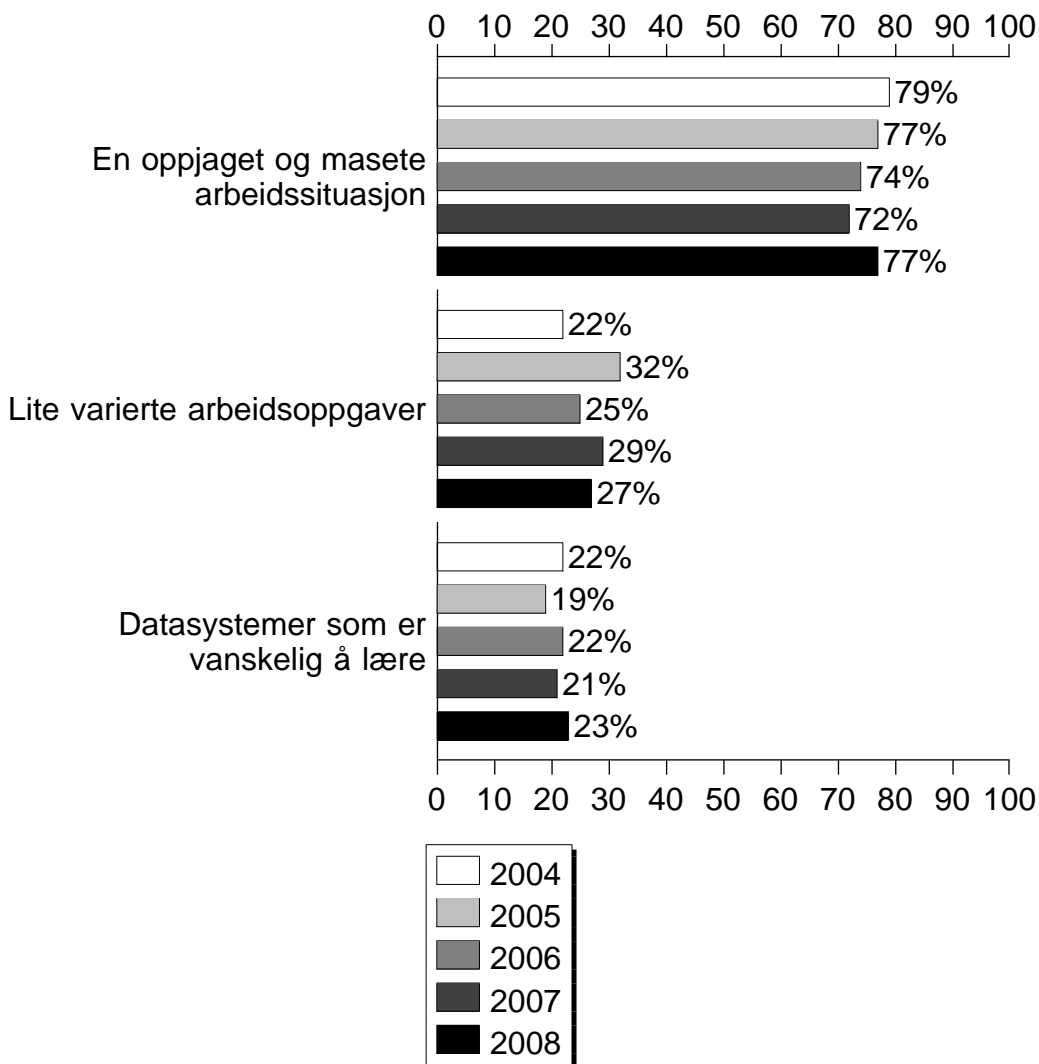
---

## ***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 har målt en jevn nedgang over tid i andelen som mener at arbeidet er preget av dette, men i år opplever vi et hopp opp. Det er adskillig lavere andeler som opplever de andre tingene. 27% av de spurte oppgir at arbeidet er preget av lite varierte arbeidsoppgaver, mens 23% 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.

Det er ikke særlige forskjeller etter alder i opplevelsen av oppjaget og masete arbeidssituasjon og lite varierte arbeidsoppgaver. Men når det gjelder

datasystemer som er vanskelig å lære, er det en tendens til at andelen som opplever det i stor eller noen grad stiger ved stigende alder.

---

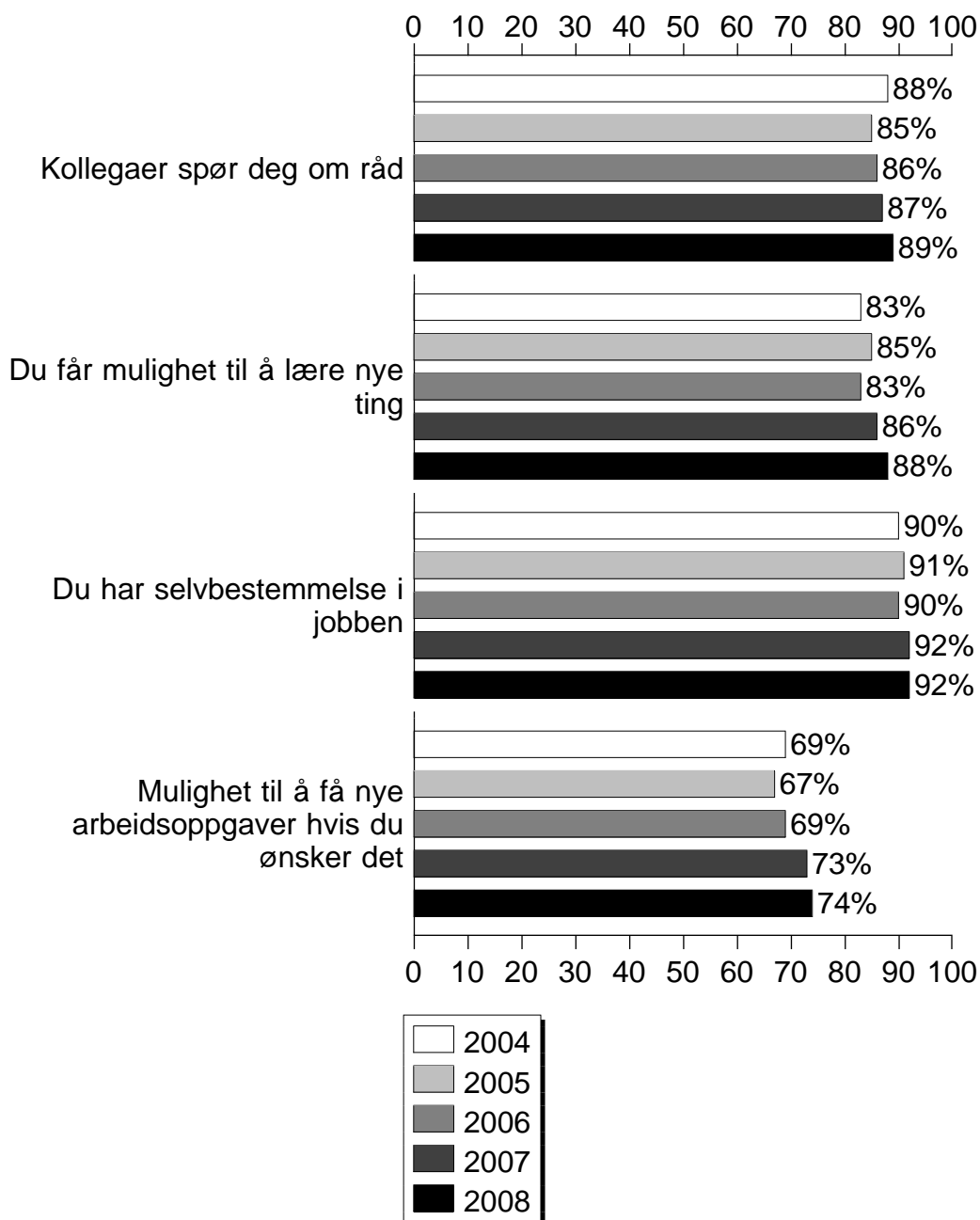
## **OPPLEVELSE AV POSITIVE FAKTORER**

### ***(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 lavere blant

de helt unge under 30 år og og litt lavere blant de eldste over 60 år enn blant de i de midlere aldersgruppene.

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 gått litt opp siden i fjor da den var nesten nesten nede på samme nivå som for de øvrige aldersgrupper. Mens 10-12% svarer "i liten grad" eller "slett ikke" innen de øvrige aldersgruppene, er det nå 21% som svarer det samme blant de eldste mot 17% i 2007.

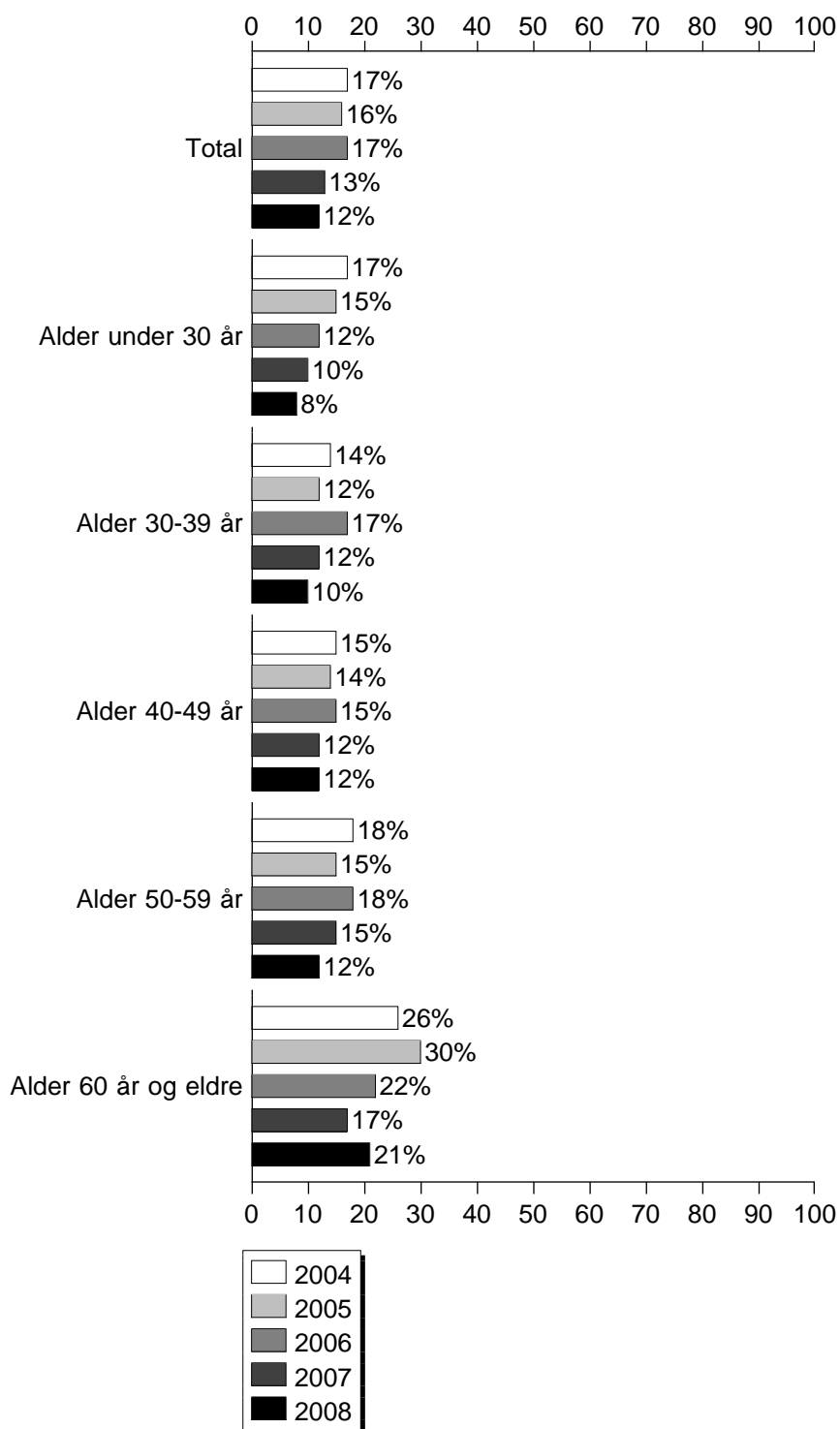
For faktoren "Du har selvbestemmelse i jobben" er det bare små variasjoner mellom aldersgruppene. Eneste utslag er at de yngste synes å oppleve noe mindre selvbestemmelse enn de over 30 år.

For siste faktor er det derimot en forskjell. Denne faktoren lyder "mulighet til å få nye arbeidsoppgaver hvis du ønsker det". Blant de over 60 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 andelen som svarer i liten grad + slett ikke), men årets undersøkelse viser at 36% av de over 60 svarer slik, mot 27% og nedover blant de yngre aldersgruppene.

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

## I hvor stor grad opplever du følgende i ditt arbeid?

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



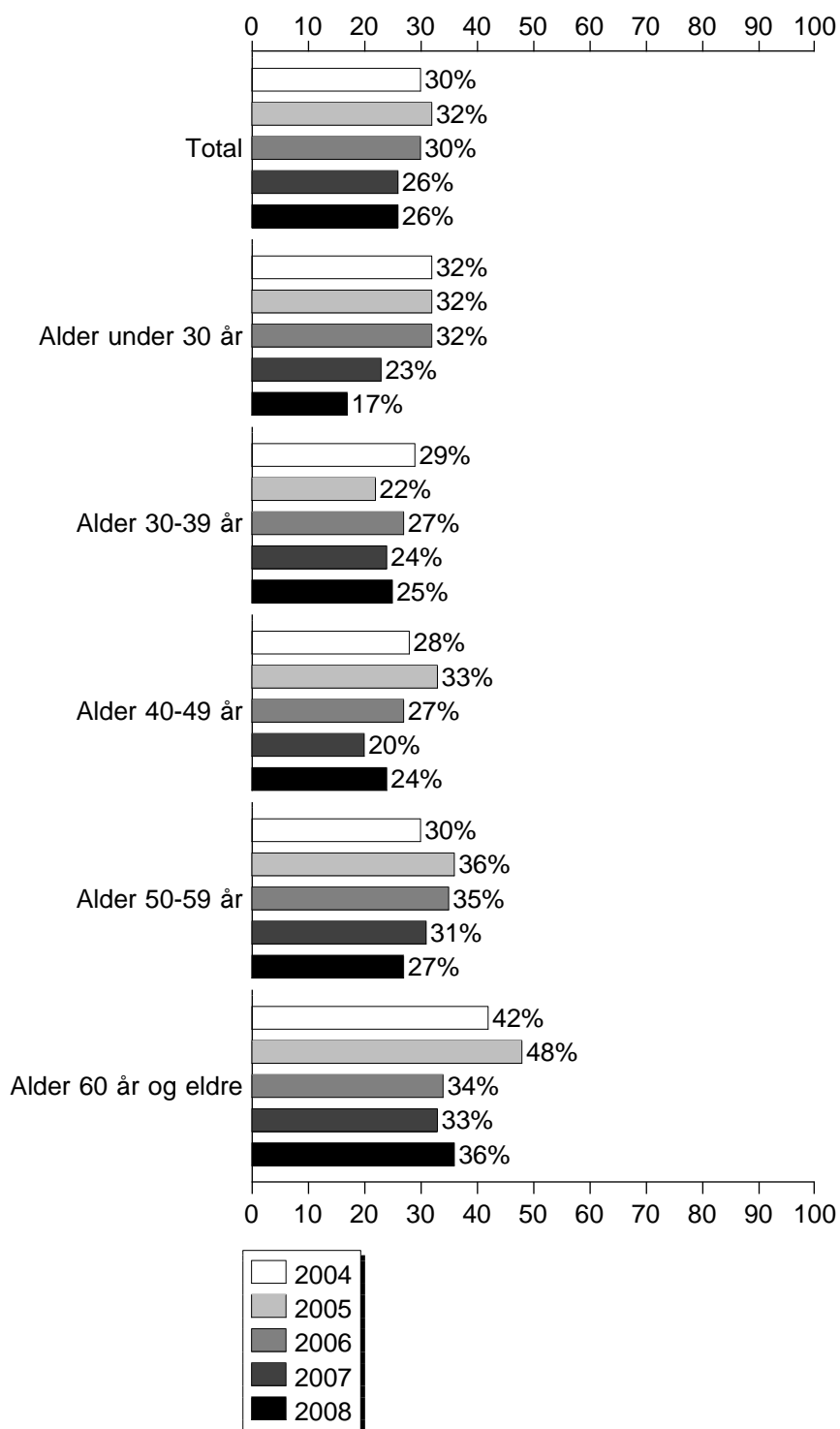
Selv om andelen som opplever dette problemet øker noe ved stigende alder, og er høyest blant de eldste, er det vanskelig å si at problemet er veldig utbredt

selv blant de aller eldste. Her har vi som nevnt hatt en positiv utvikling de senere år, men et lite tilbakeslag i 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?

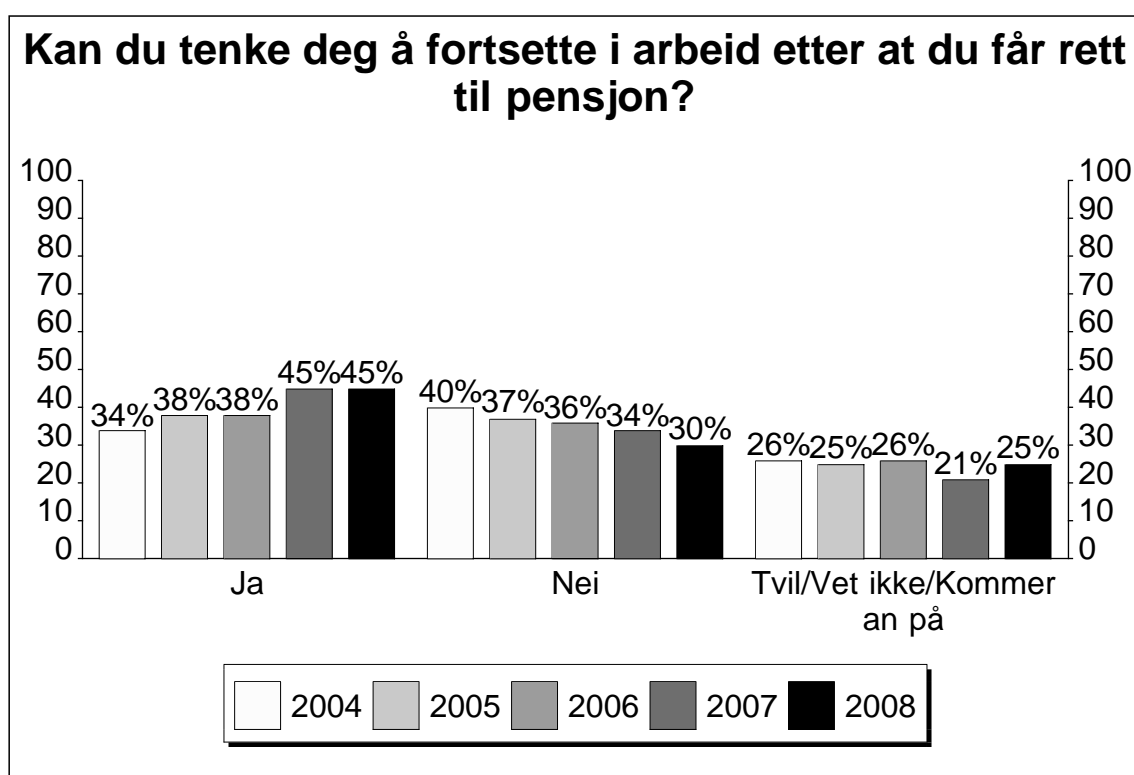
**\*\* Andeler som svarer i liten grad+slett ikke på "Mulighet til å få nye arbeidsoppgaver hvis du ønsker det" \*\***



Her ser vi at andelen som opplever dette problemet er høyest innen eldste aldersgruppe. Vi ser også at problemet er like utbredt nå som i fjor - og kanskje noe mer utbredt blant de eldste. Men allikevel er vi ikke i nærheten av det nivået vi observerte i 2004 og 2005.

## **HOLDNINGER TIL PENSJONSALDER (Tabell 14-20)**

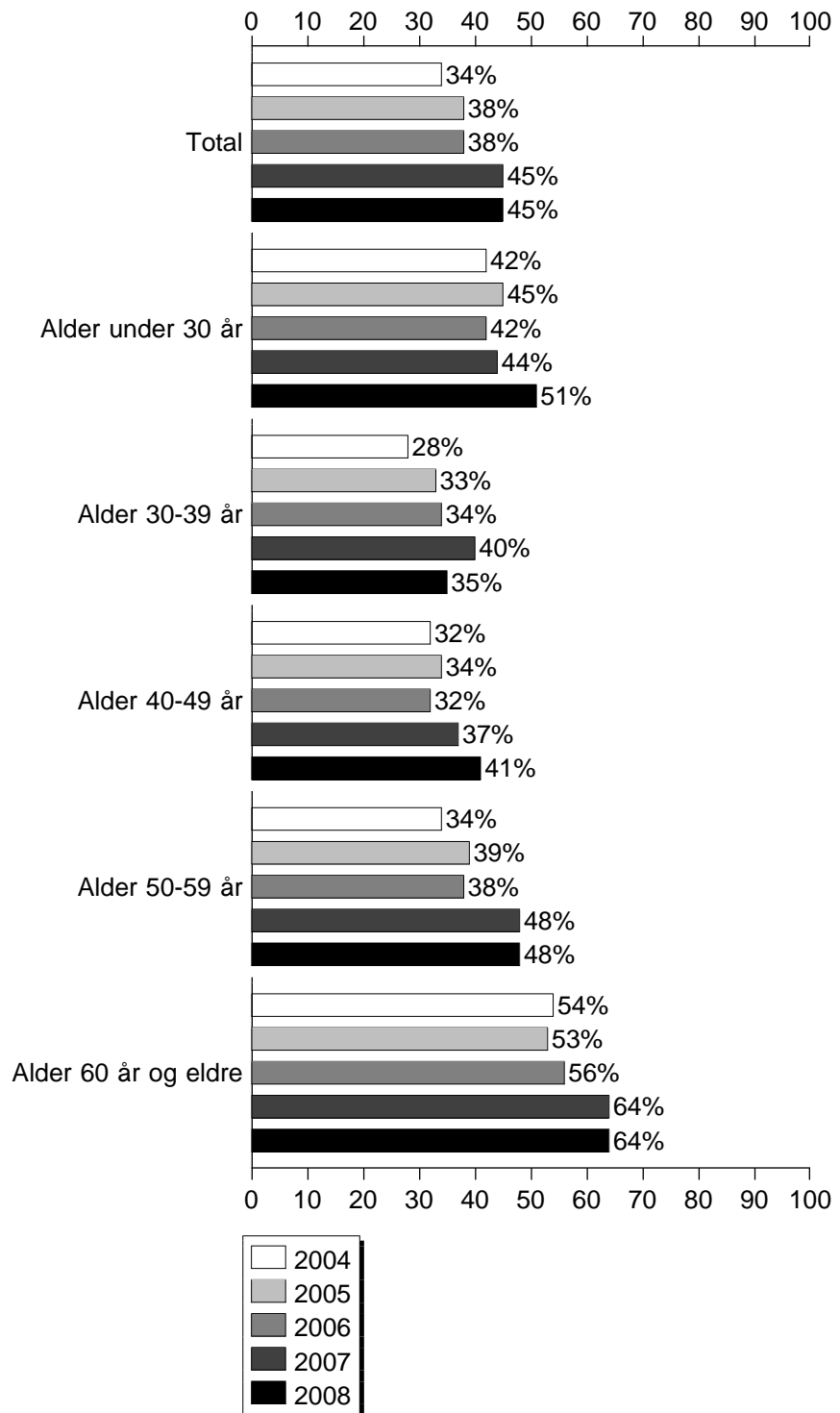
Et av de viktigste siktemålene med denne undersøkelsen er å avdekke hvilke holdninger som knytter seg til å stå i jobben lenge og kanskje helt frem til man har rett til pensjon. Holdningen til når man vil gå av med pensjon har også den siden at noen kanskje ønsker å jobbe etter at de får rett til pensjon. 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 64% 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 vanlig pensjonsalder. Nedenfor viser vi svarene etter alder på de spurte, der vi også ser at det er en stabil ja-andel innen de to eldste aldersgruppene siden i fjor, på et nivå godt over det vi fant ved undersøkelsene i 2004-2006.

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

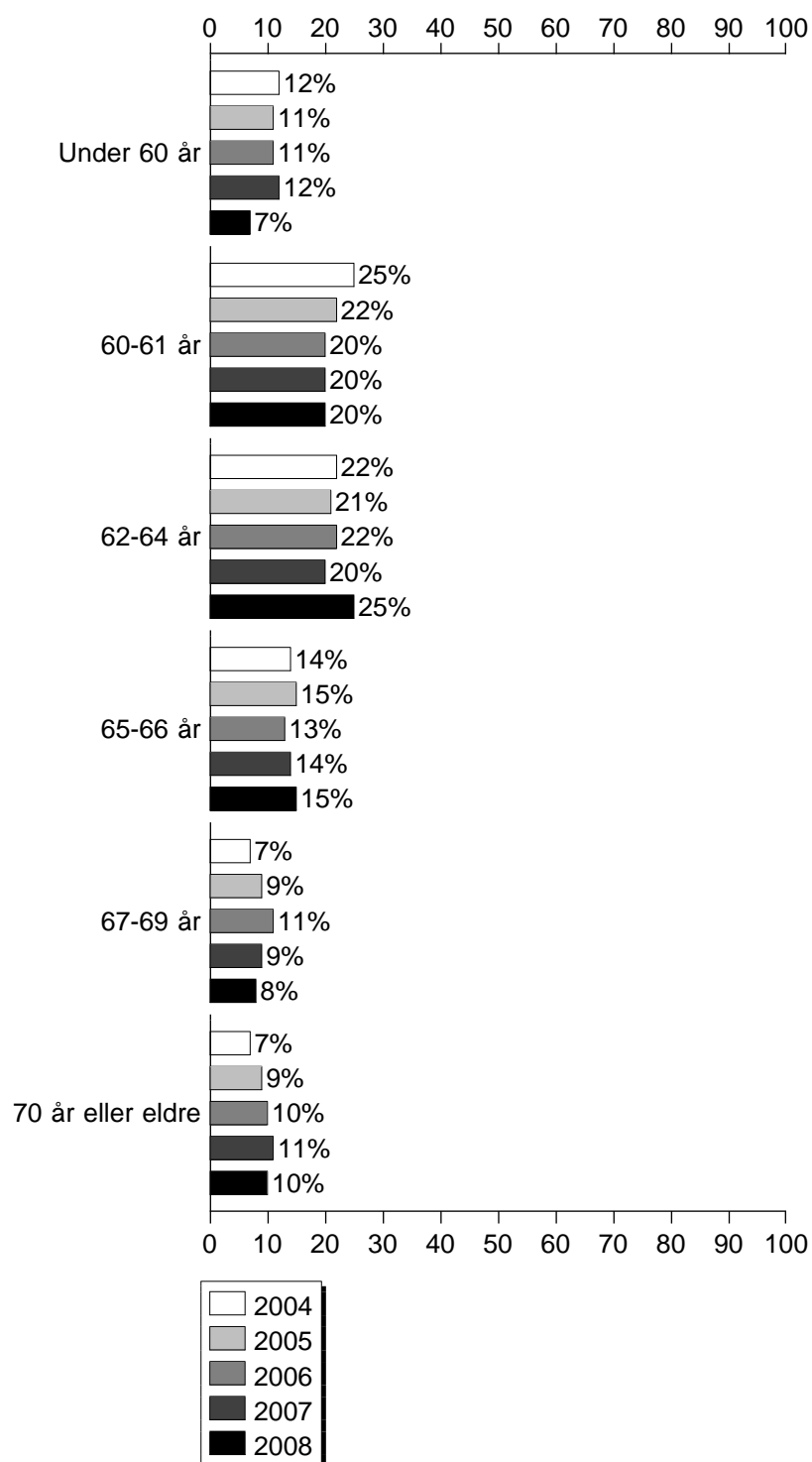
**\*\* Andeler som svarer ja \*\***



Toppledere ønsker betydelig oftere (60%) 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?



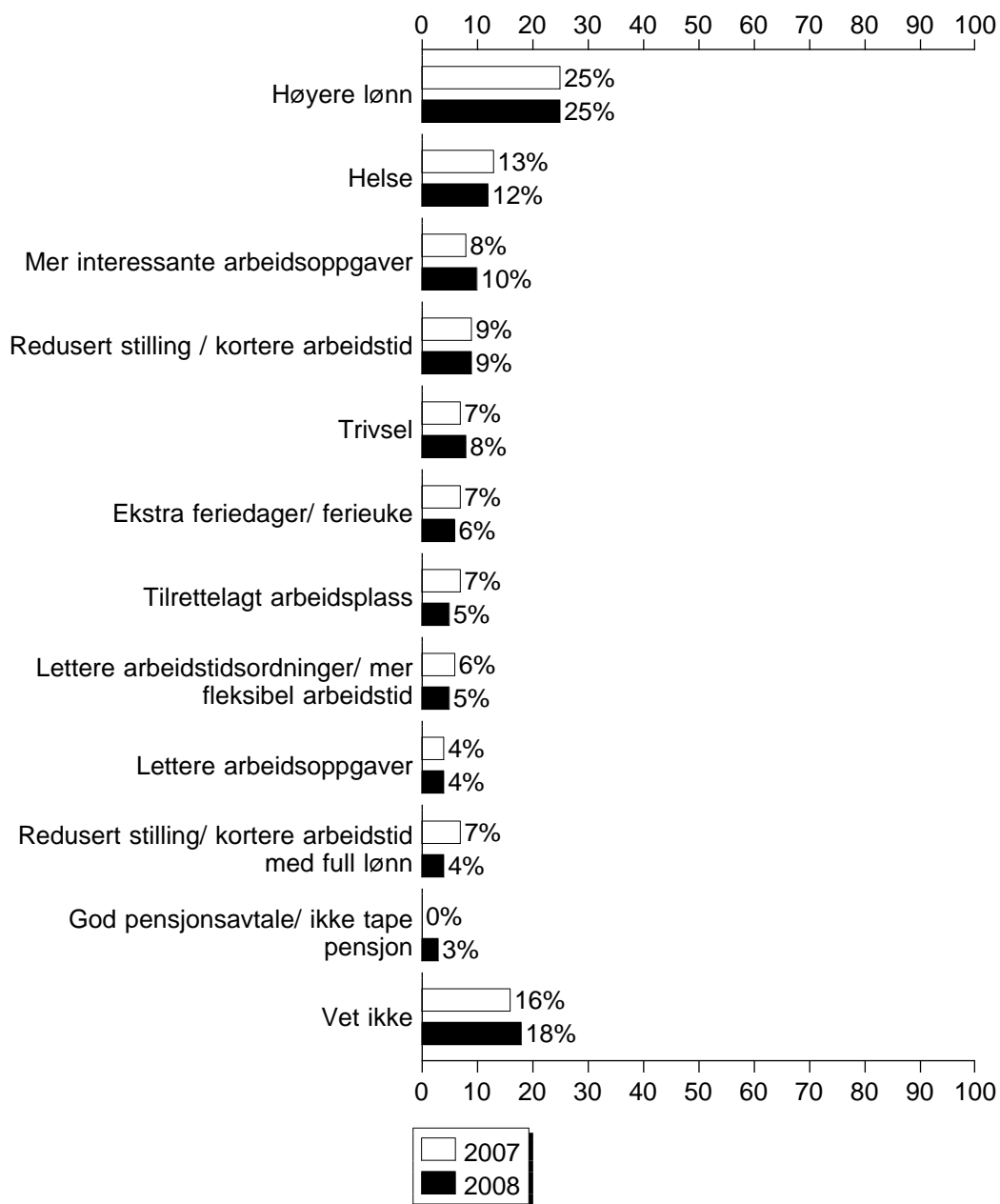
**Gjennomsnitt: 63 år.**

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 og det samme som i 2007. Denne gjennomsnittsalderen ligger på 62-63 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 andelene som vil gå av ved 67 år eller senere. Toppledere nevner en høyere gjennomsnittsalder (65 år) enn personer i andre stillinger.

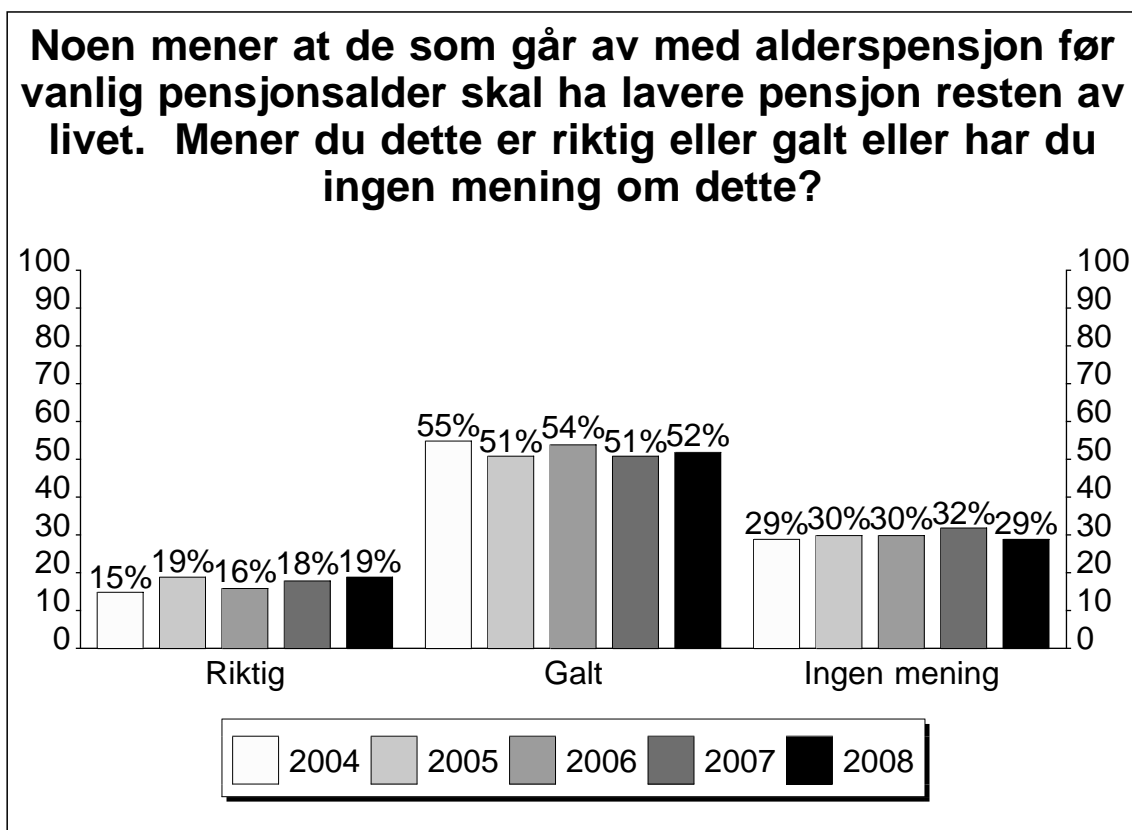
I år som for første gang i fjor stilte vi et oppfølgingsspørsmål om hva de tror skal til for at de skal jobbe ett år lenger. En rekke svaralternativer var prekodet i skjemaet, slik at intervjuer kunne merke av dersom noe av dette ble nevnt, men vi åpnet også for muligheten for å registrere svar som vi ikke hadde tenkt ut på forhånd. Disse er blitt kodet / kategorisert i ettertid og lagt inn i rekken med svar. For ordens skyld vil vi advare mot å trekke for bastante konklusjoner av forskjeller i svar mellom måletidspunktene, fordi denne spørremåten lar tilfeldigheter i flere ledd påvirke registreringen av svar.

## Hva tror du skal til for å få deg til å jobbe ett år lenger?



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 (12%). At en kan arbeide noe mindre kommer også frem gjennom svarene "reduisert stilling/ kortere arbeidstid" (9%), "ekstra feriedager / ferieuke" (6%) og "reduisert stilling/ kortere arbeidstid med full lønn" (4%). "Mer interessante arbeidsoppgaver" (10%), "trivsel" (8%) og "godt arbeidsmiljø" er andre dimensjoner som nevnes. "Tilrettelagt arbeidsplass" nevnes av 5%. Andre svar med en viss oppslutning er "lettere arbeidstidsordninger / mer fleksibel arbeidstid" (5%) 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.

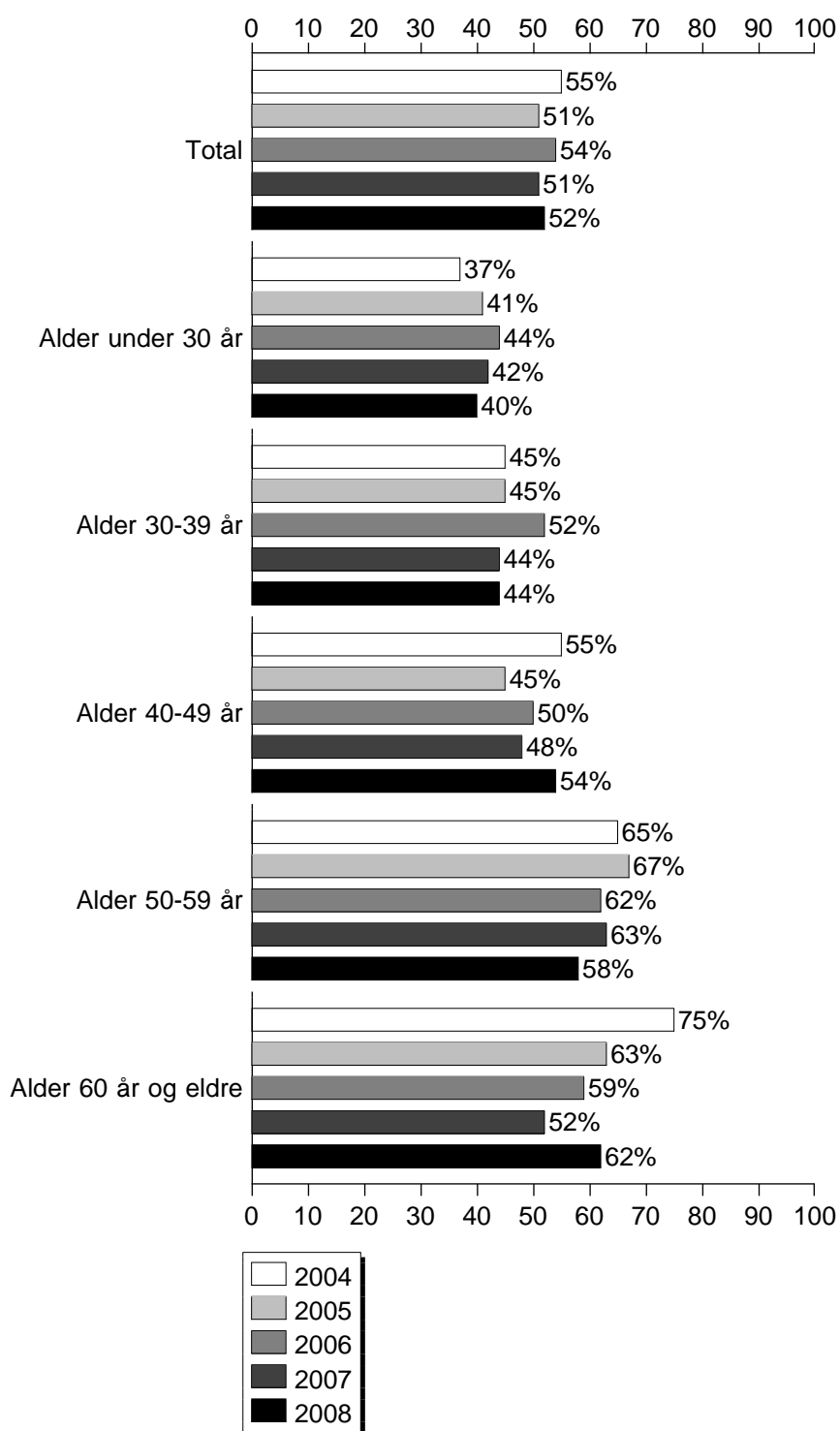


Andelen som mener det er riktig er forholdsvis lav, og har svingt fra 14% i første måling (2003) til 19% for tre år siden. I år utgjør andelen som mener påstanden er riktig, 19% av de spurte.

Dersom man mener at det bør være en sammenheng mellom tid og hvordan pensjonsgrunnlag opparbeides og størrelsen på pensjonen, synes det som om flertallet av de yrkesaktive har en annen oppfatning. Snarere ser det ut til at flertallet gir uttrykk for et politisk standpunkt om at pensjonsinnretningen skal virke til inntektsomfordeling i tråd med den likhetstankegang som preger nordmenn flest. Som vi ser i nedenstående diagram, er det en 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 muligens 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?**

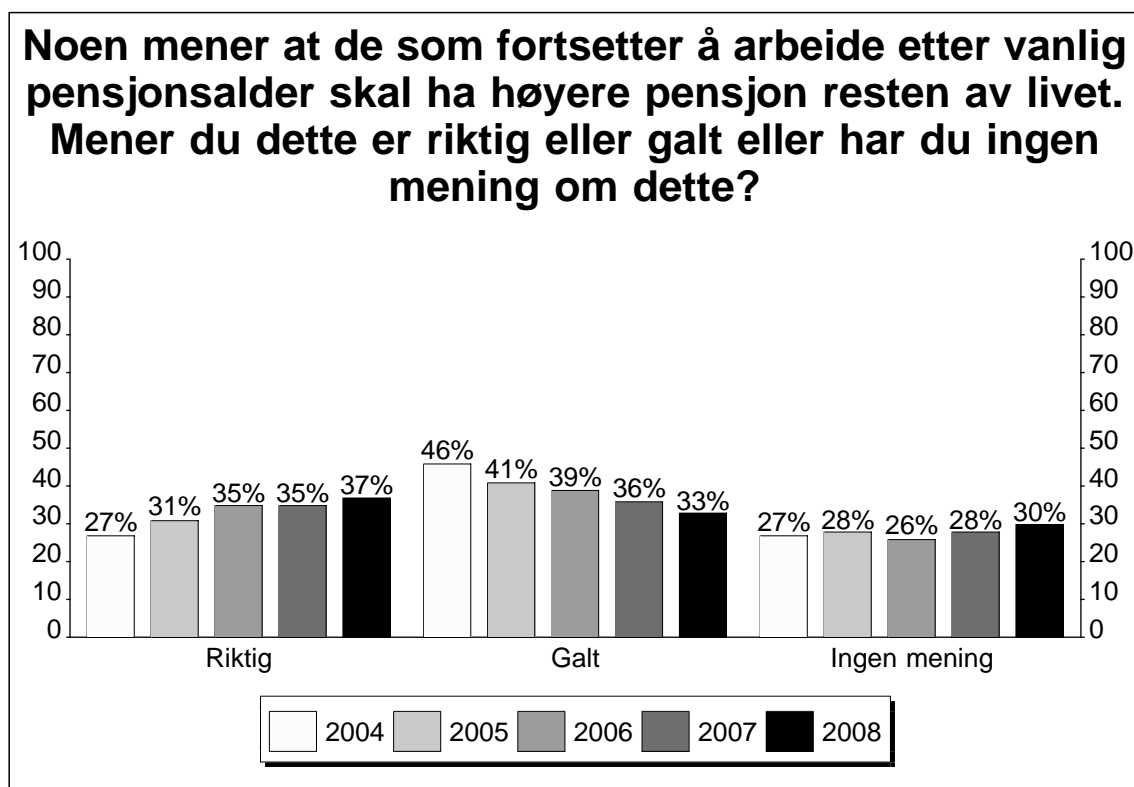
**\*\* Andeler som svarer galt \*\***



Som vi ser, skiller seniorene seg ut på dette spørsmålet, selv om det er høye andeler som mener det er galt innenfor samtlige aldersgrupper. Svarene her avdekker en forståelse som kan virke mot de seniorpolitiske målsettingene, og andelen er stabil siden i fjor, totalt sett. 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 62% etter en oppgang fra 52% i fjor. En tilsvarende nedgang finner vi også innen aldersgruppen 50-59 år. De har ligget på 62-67% i de årene vi har målt dette. I år ligger de på 58%. 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.

Kommuneansatte mener oftere at det er galt å gi de som går av tidlig, lavere pensjon (62%). Tilsvarende andel er på 52% blant de statsansatte og 47% i privat sektor.

Neste spørsmål 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.

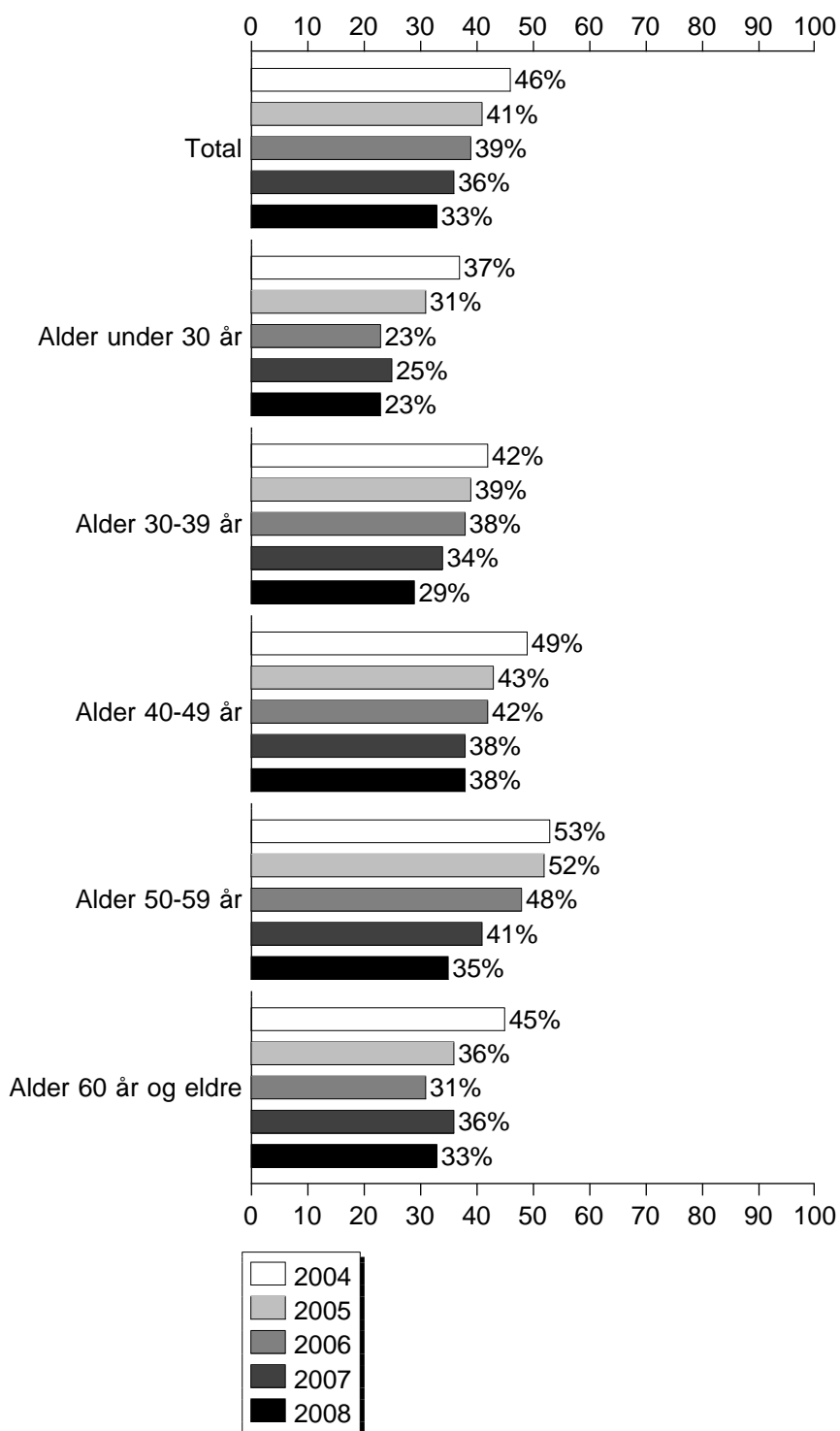


Selv om holdningene til dette spørsmålet er noe anderledes enn til det forrige spørsmålet, avdekker det igjen betydelig skepsis til at det bør være en sammenheng mellom hvordan pensjonsgrunnlag opparbeides og størrelsen på pensjonen. Endringen over tid er imidlertid positiv dersom man ønsker at de skal ha høyere pensjon som arbeider etter vanlig pensjonsalder.

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.

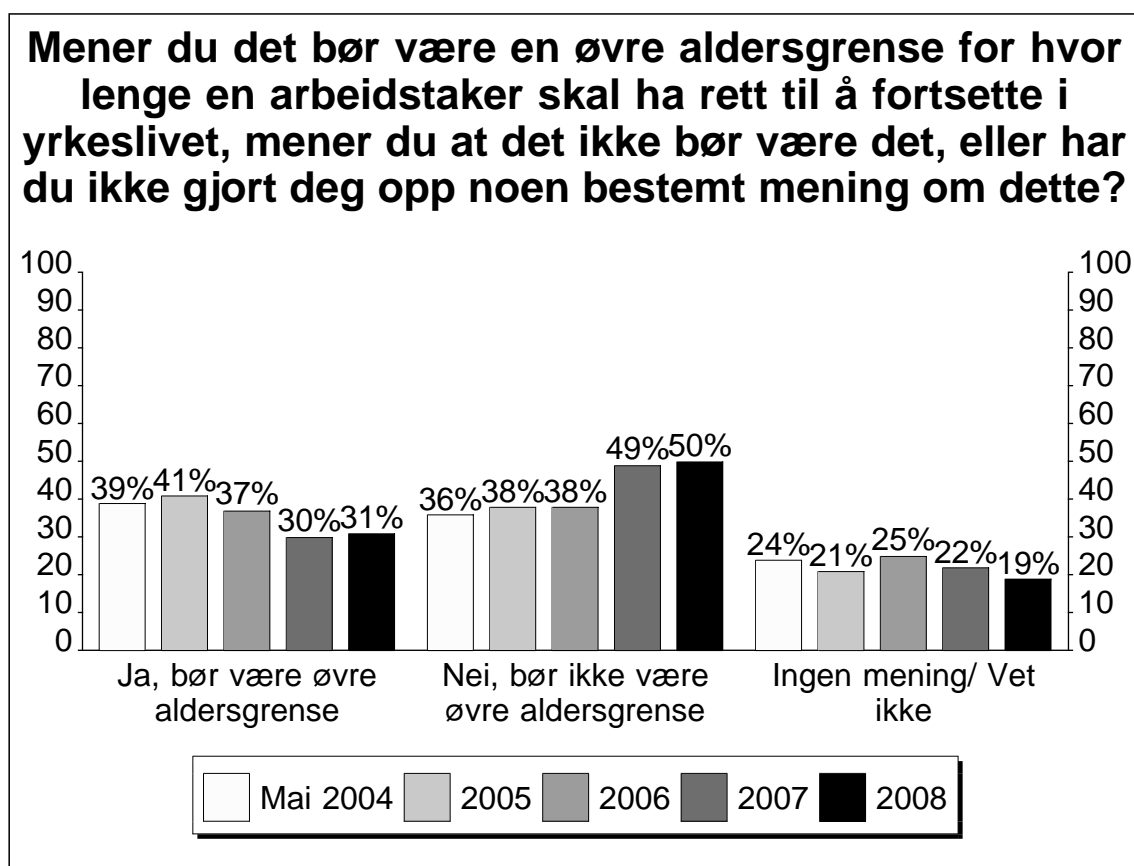
**Noen mener at de som fortsetter å arbeide etter vanlig pensjonsalder skal ha høyere pensjon resten av livet.  
Mener du dette er riktig eller galt eller har du ingen mening om dette?**

**\*\* 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 fjor ble teksten som uttrykker dette alternativet 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.



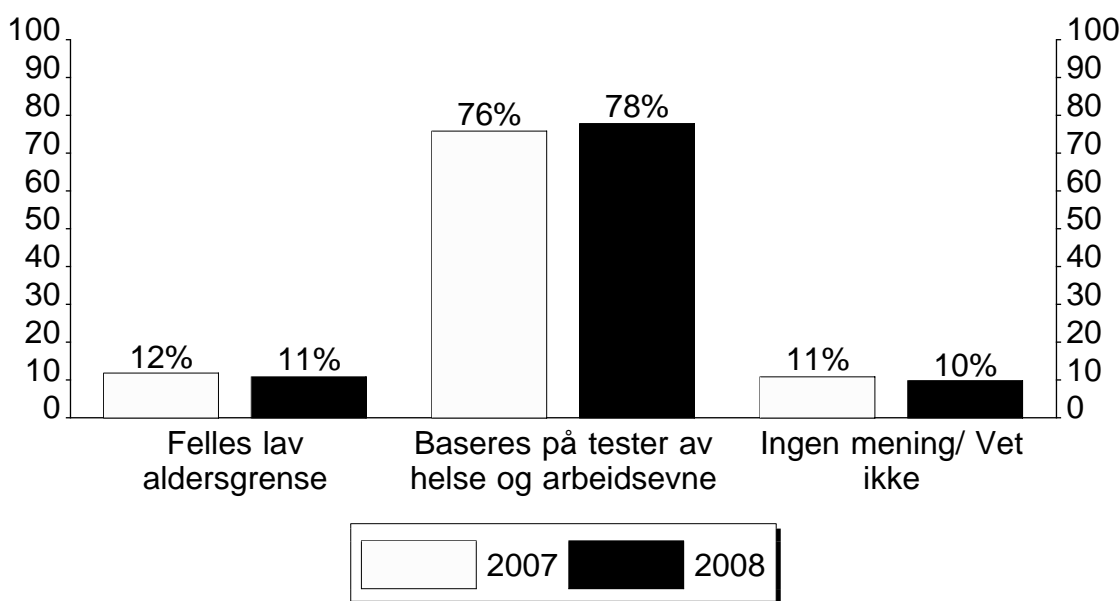
Det er altså en andel på 31% som mener at det bør være en øvre aldersgrense, mens halvparten svarer nei på dette. Det er ellers mange, men en synkende andel, som ikke har kunnet ta stilling til spørsmålet (ca. hver 5. respondent). Vi ser altså at de yrkesaktive er delte i synet på dette, selv om tilslutningen til at det ikke bør være noen aldersgrense har steget. Det er interessant å konstatere at andelen som mener det bør være en øvre aldersgrense, stiger ved stigende alder.

Nytt av fjoråret, 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 78% mener av aldersgrensen for slike spesielt krevende yrker, bør 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?**

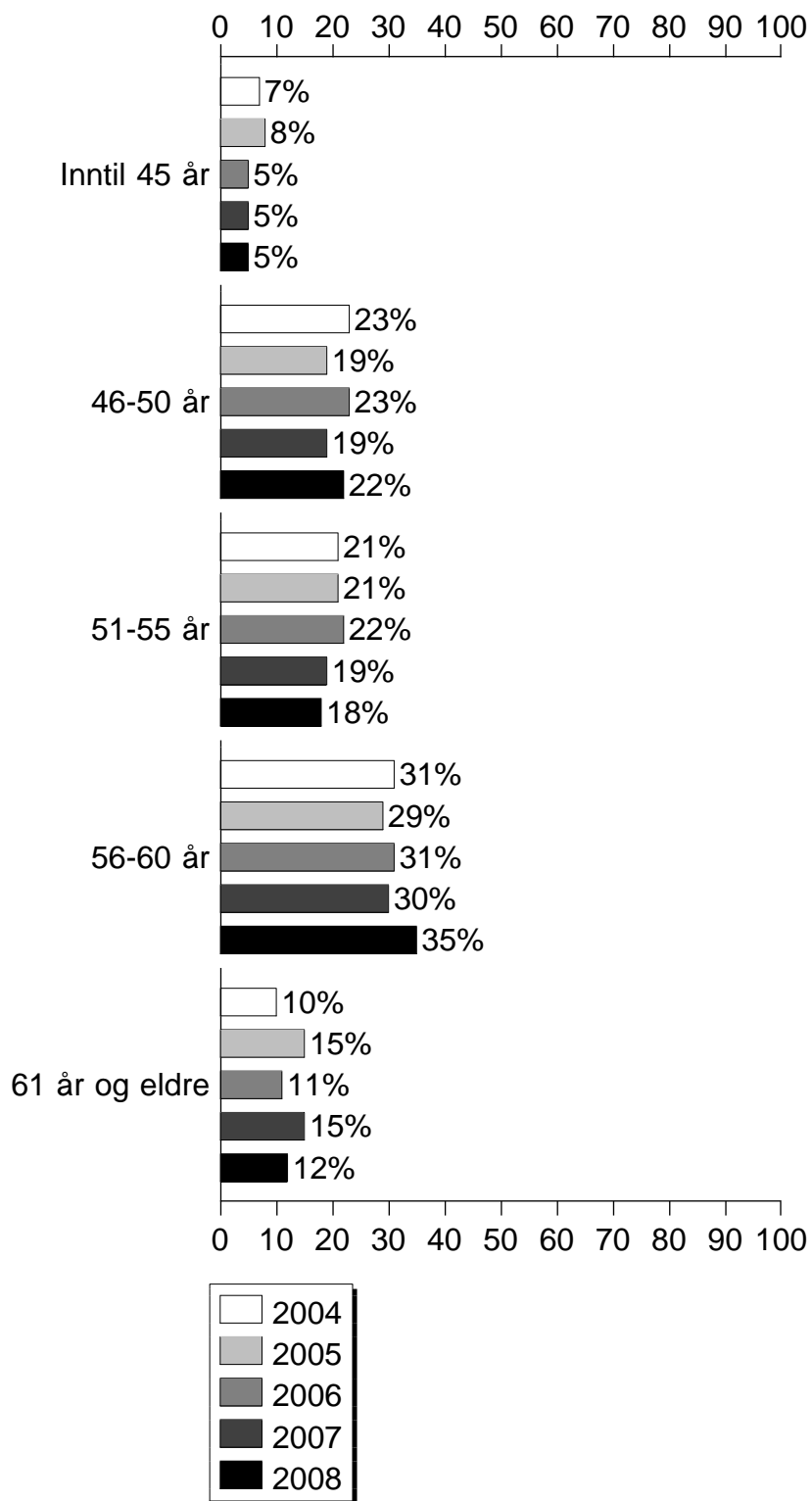


## **Å BLI ELDRE I ARBEIDSLIVET (Tabell 21-23)**

Et sentralt spørsmål for de som arbeider med seniorpolitiske problemstillinger er å etablere positive holdninger til godt voksne arbeidstakere. I denne forbindelse vil 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 tidligere undersøkelser.

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

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

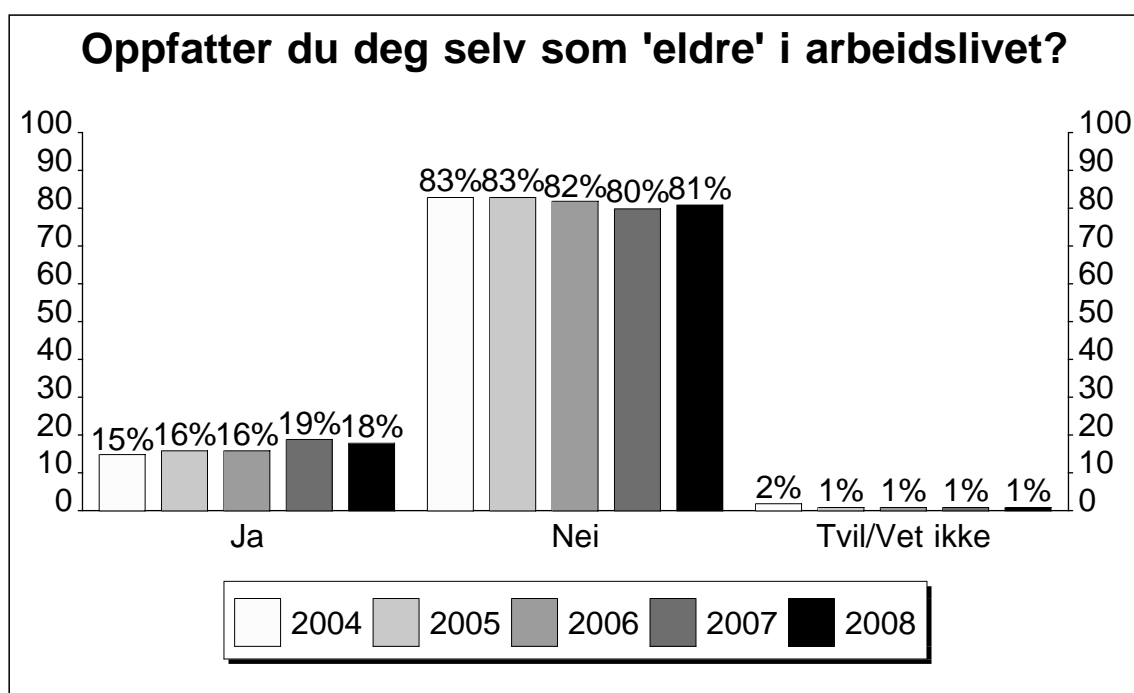


Gjennomsnitt: 56,4 år.

Som vi ser er det forholdsvis store andeler som svarer aldersgruppene mellom 46 år og 60 år. I gjennomsnitt er det alderen 56,4 år som er grensen for å bli ansett som eldre i arbeidslivet, hvilket er et snaut år lavere enn ved målinger de senere årene.

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. Eneste aldersgruppe som skiller seg ut, er det yngste som har et gjennomsnitt på 54 år.

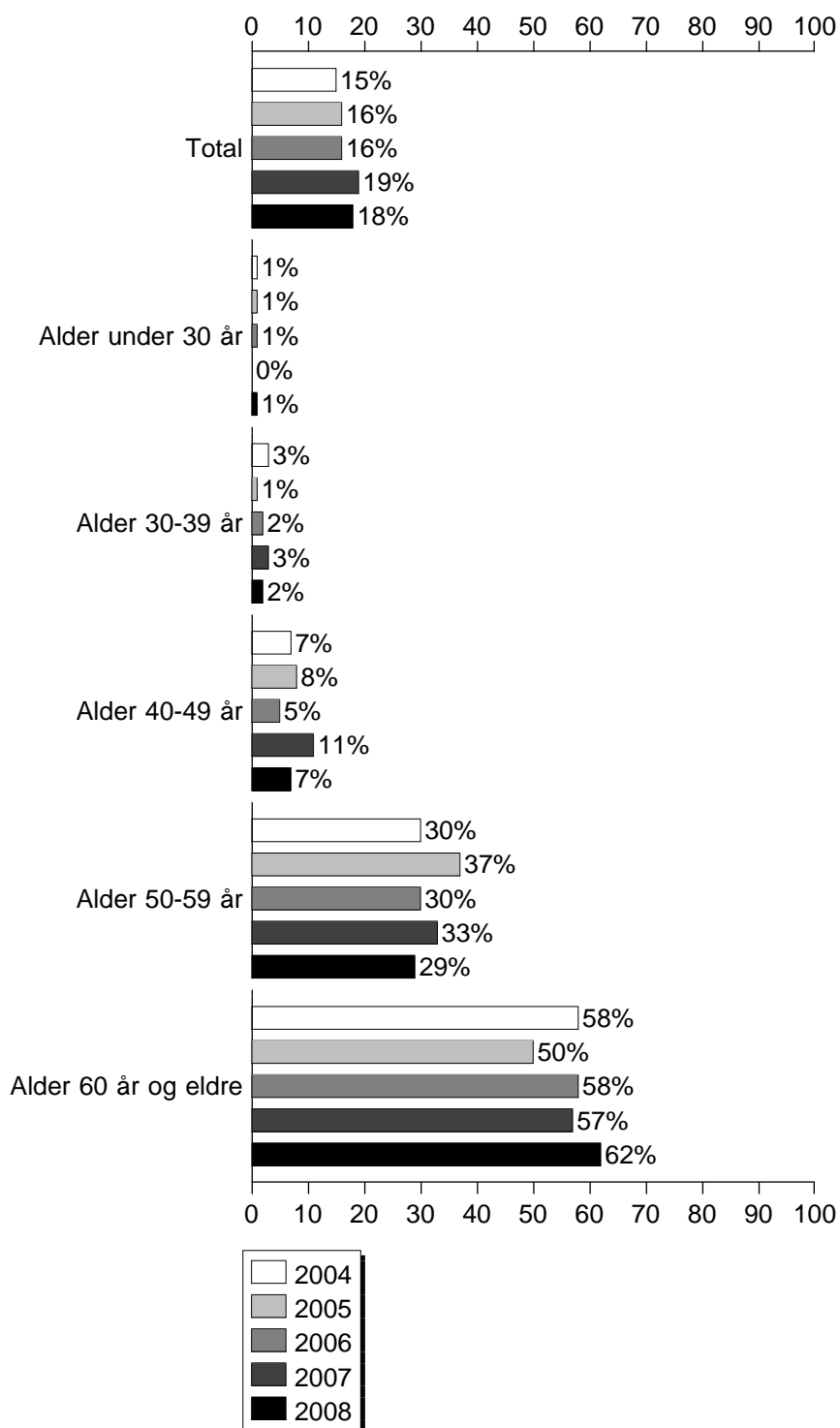
Det neste spørsmålet skulle avdekke utbredelsen av en følelse som kan representere et seniorpolitisk problem, nemlig om man oppfatter seg selv som eldre i arbeidslivet. I nedenstående diagram fremgår at 18% av hele arbeidsstyrken oppfatter seg som eldre. Dette er 1 prosentpoeng lavere andel enn for ett år siden, men 5 prosentpoeng høyere enn første måling i 2003. Vi har mao. en økning i andelen som anser seg selv å være eldre i arbeidslivet over tid. 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?

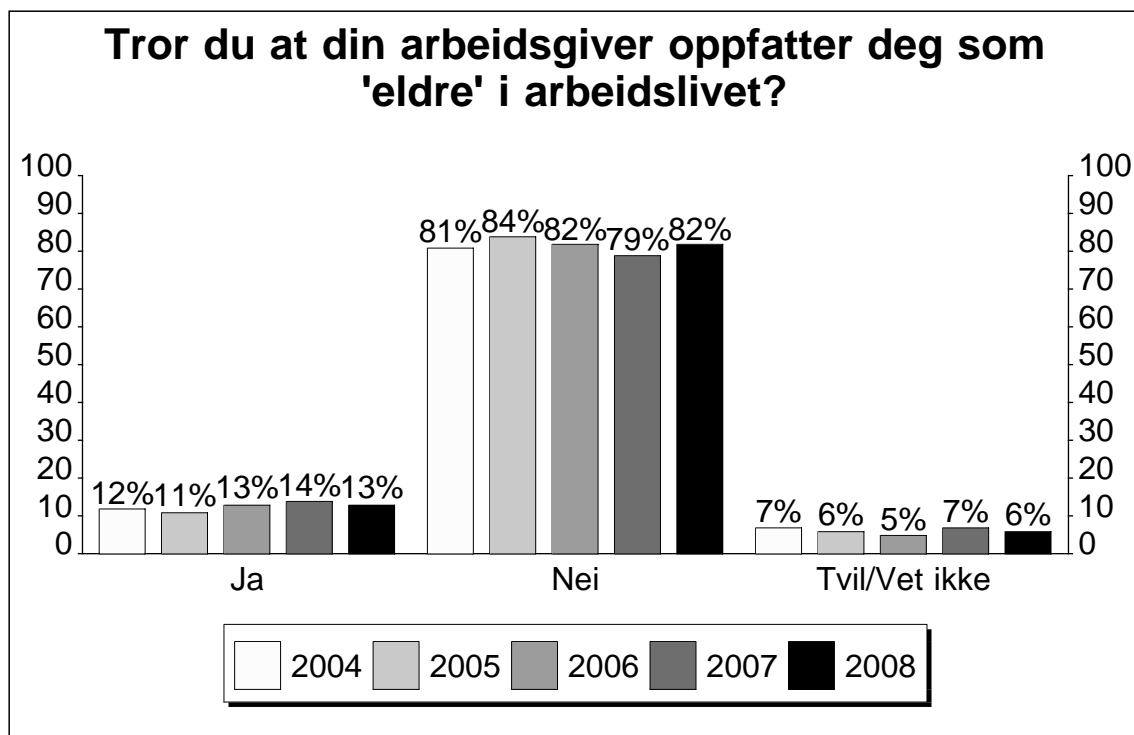
**\*\* Andeler som svarer ja \*\***



Det som kanskje er overraskende er at ikke flere enn 62% 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. 12 prosentpoeng i de årene dette er målt, men vi minner om at feilmarginene er store innen denne undergruppen.

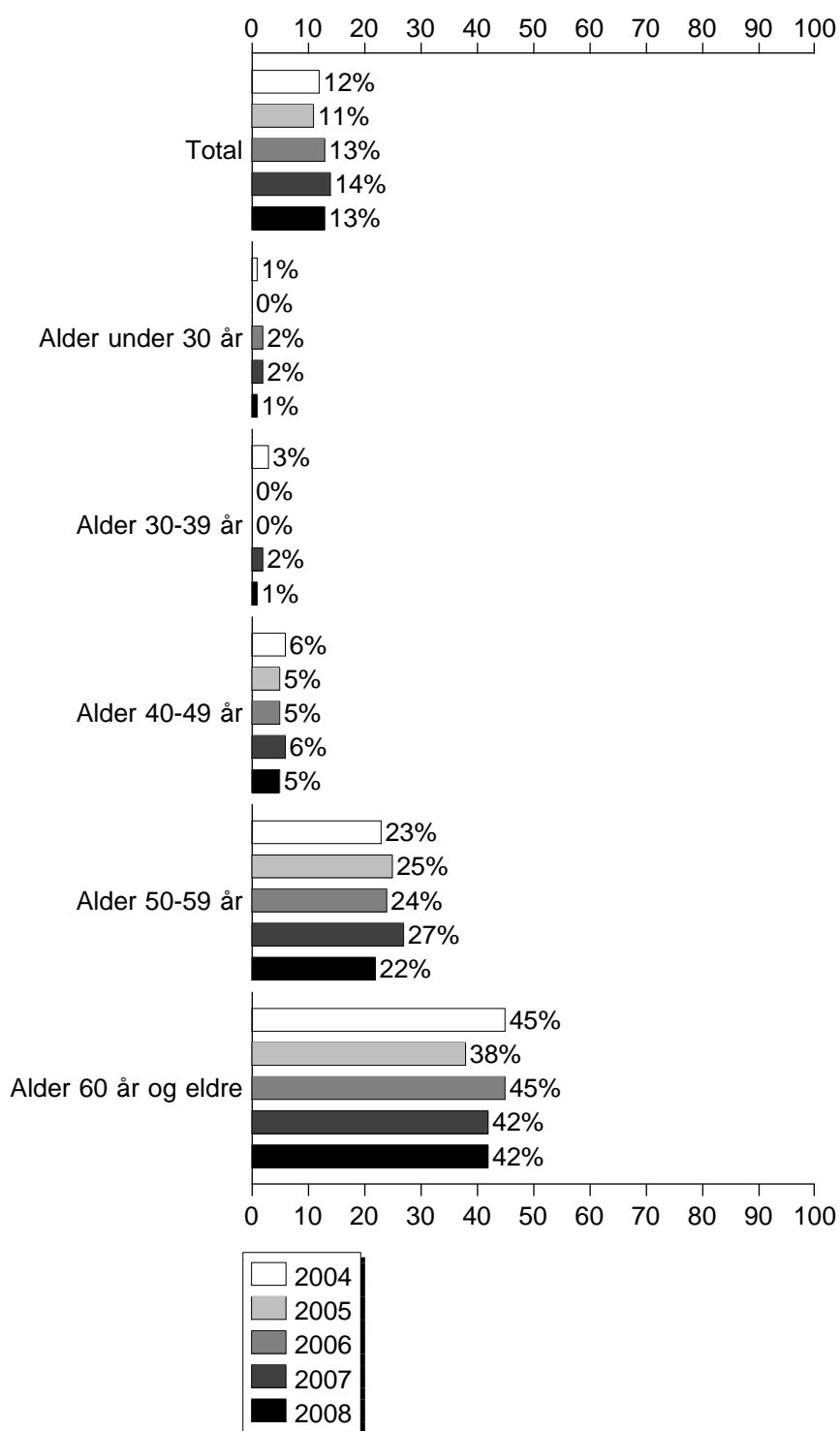
En ting kan kanskje være å føle seg forholdsvis ung i arbeidslivet. Noe annet og sannsynligvis negativt vil det være å tro at arbeidsgiveren oppfatter deg som eldre. Dette vil trolig i mange tilfeller bli oppfattet som et visst press for å slutte i jobben. I nedenstående diagram fremgår at 13% av hele arbeidsstyrken tror at arbeidsgiveren oppfatter dem som eldre i arbeidslivet, altså en lavere andel enn dem som oppfattet seg selv som eldre. Dette er 1 prosentpoeng lavere andel enn i fjor.



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

har svingt litt 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.

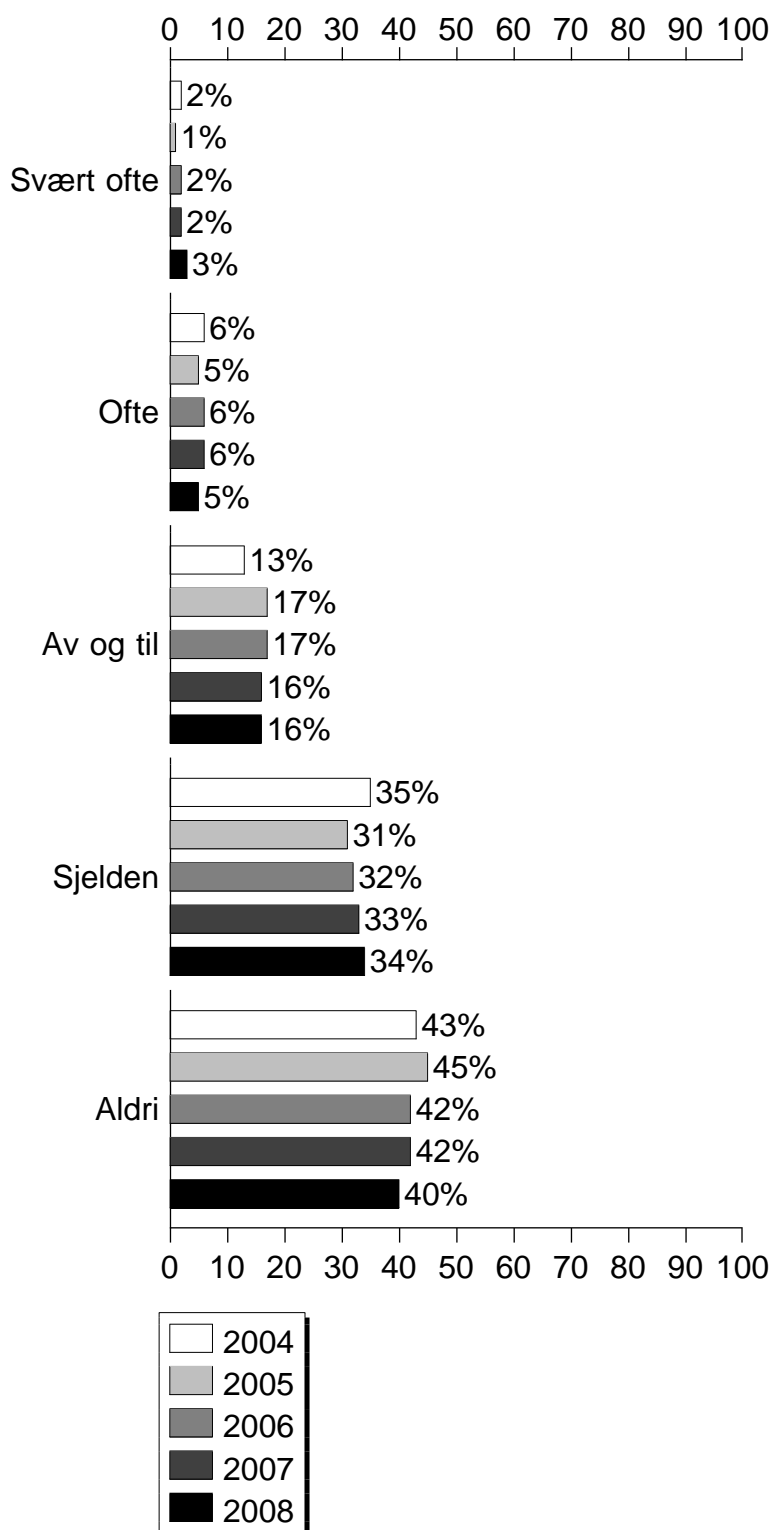
---

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

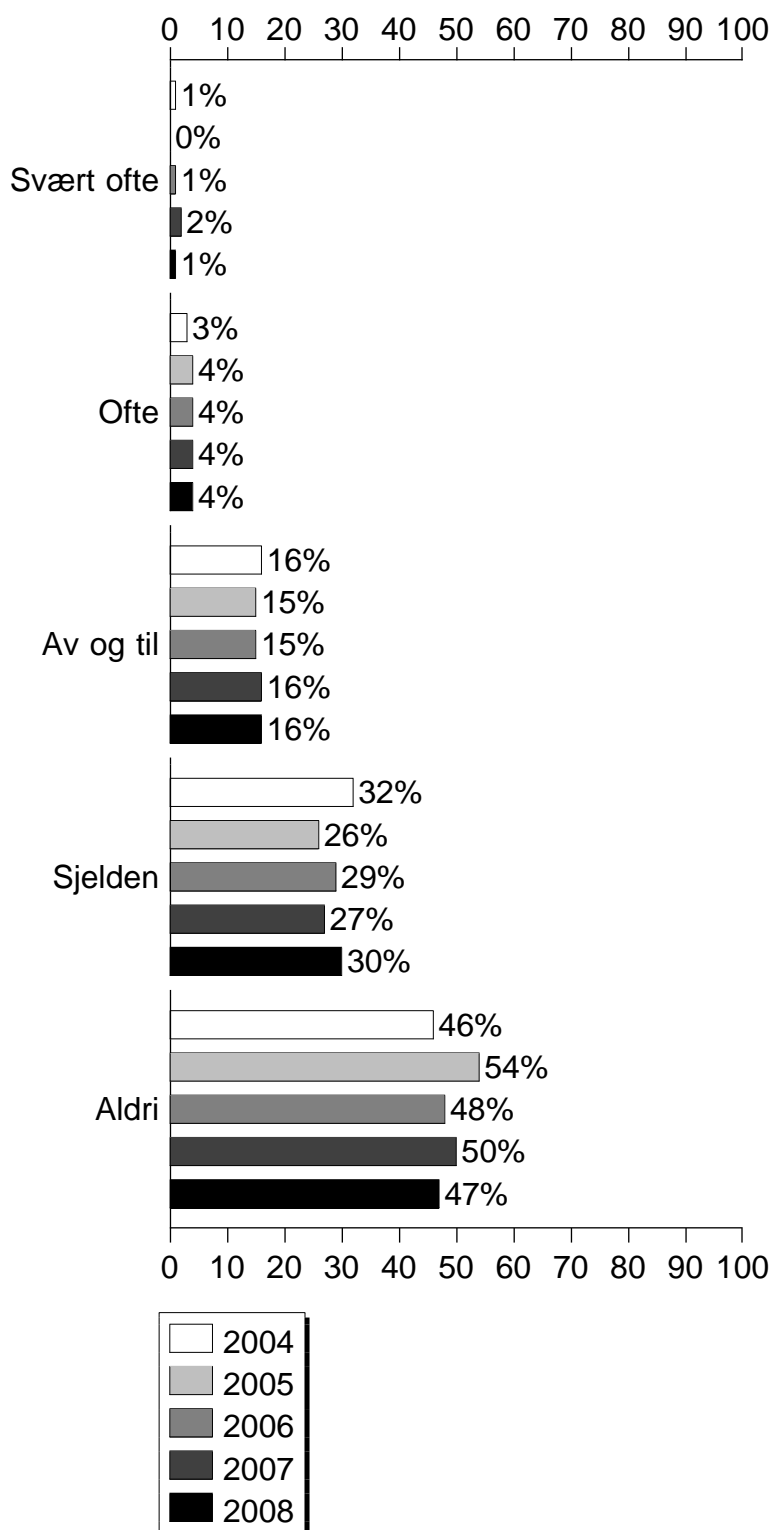
Et viktig mål for seniorpolitikken er å redusere diskriminering av arbeidstakere på grunn av alder. Derfor er det naturlig å registrere i dette seniorpolitiske barometeret hvor utbredt aldersdiskriminering er i arbeidslivet og hvem som opplever det. Når vi spør om dette, spør vi samtidig om man har opplevd 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 21% av arbeidstakerne har opplevd at aldersdiskriminering foregår. Dette er omtrent det samme vi har målt de fire siste årene (20% i 2004, 19% i 2005, 20% i 2006 og 21% 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 MMI/ Synovate gjorde for SSP i mai 2002, der 33% av de yrkesaktive oppga at de tror aldersdiskriminering foregår svært ofte eller ofte.

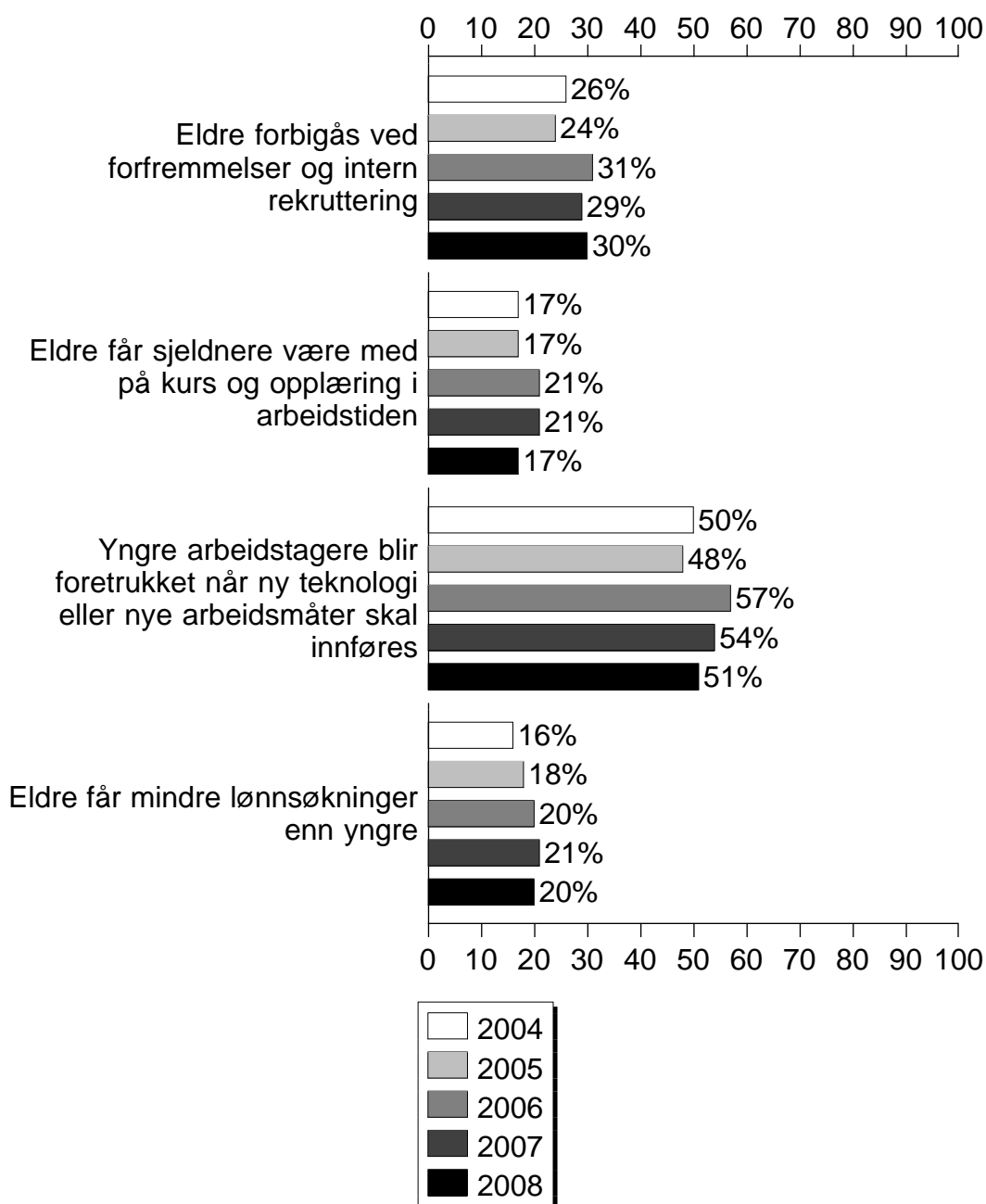
Slik spørsmålet er stilt, er det ingen åpenbar grunn til at svarene skal variere etter alder, skjønt noen vil vel kunne mene at man blir mer vår for aldersdiskriminering når man begynner å trekke på årene. I denne undersøkelsen er det ingen systematiske sammenhenger av denne typen.

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 mindre utbredt nå enn i fjor. Det er særlig at yngre arbeidstagere blir foretrukket når ny teknologi eller nye arbeidsmåter skal innføres som mange har opplevd. Vi konstaterer at hele 28% av de yrkesaktive svarer svært ofte eller ofte. Tar vi med de som svarer av og til, må vi erkjenne at så mange som 51% har opplevd dette, men dette er trolig en svak nedgang

siden i fjor. 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".

---

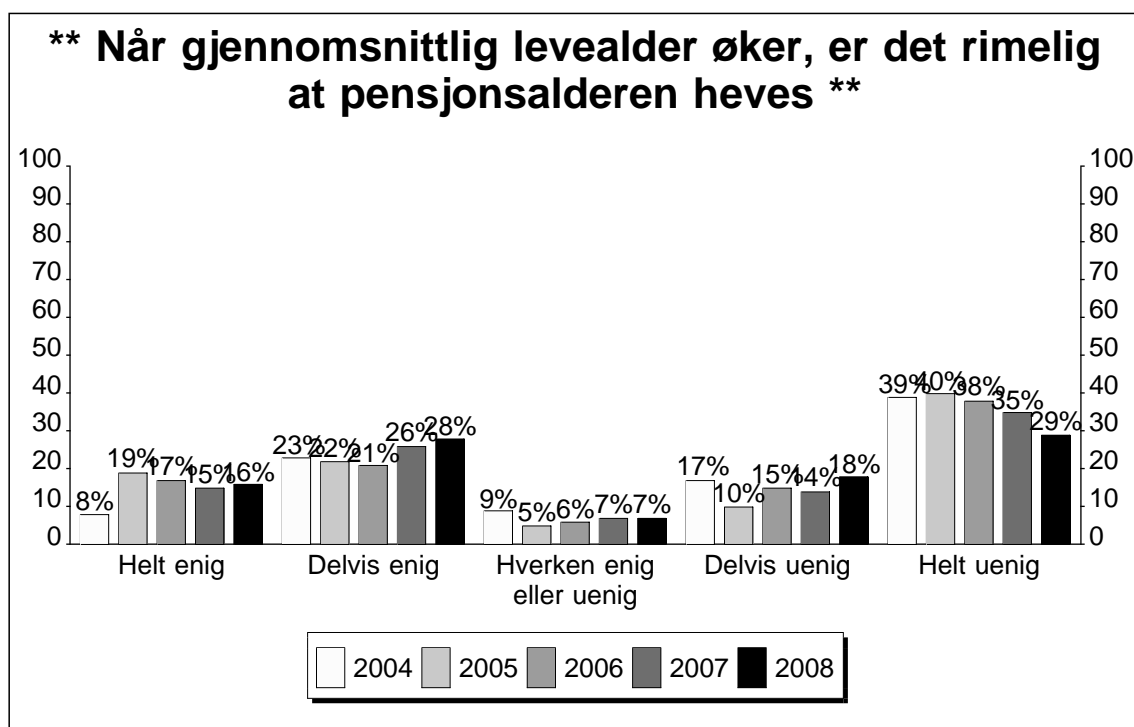
## **SENIORPOLITISKE HOLDNINGER (Tabell 26)**

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 44% er enige i påstanden, er det et flertall på 47% som er uenige. Vi hadde en betydelig holdningsendring i retning av aksept av påstanden mellom 2004 og 2005. Også årets måling betyr en liten endring i samme retning.

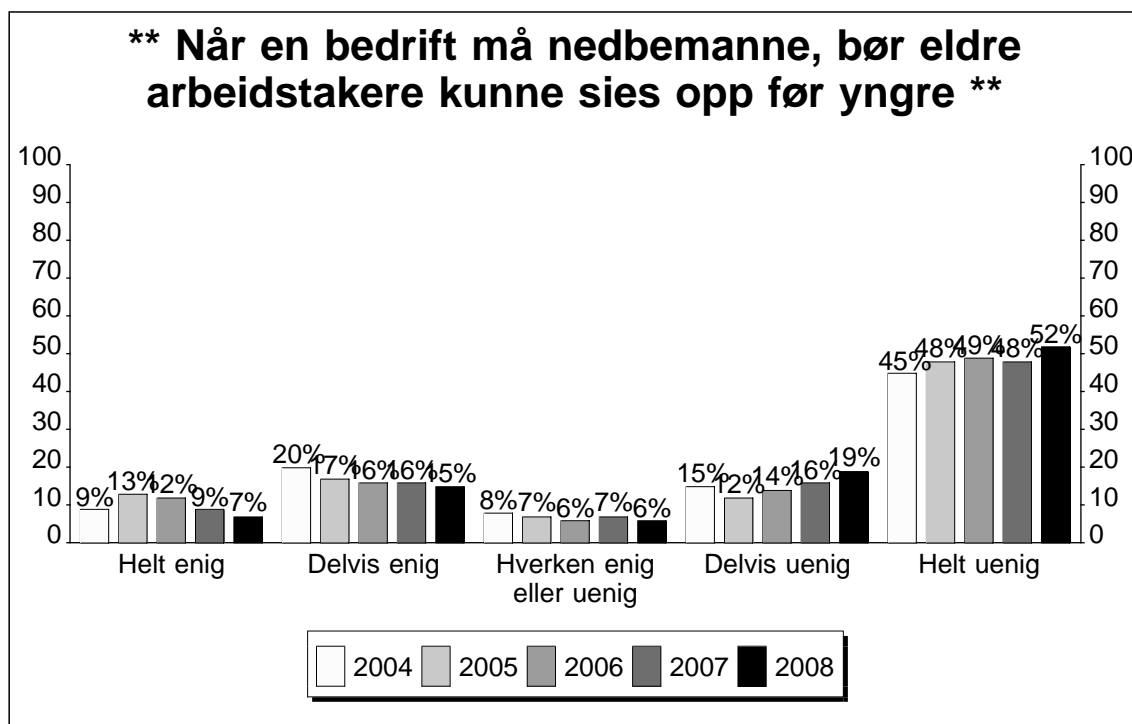


Som vi ser, er det særlig andelen som er helt uenig som er blitt mindre.

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 graden av enighet synker ved stigende alder. Denne aldersmessige systematikken har vi også sett tidligere.

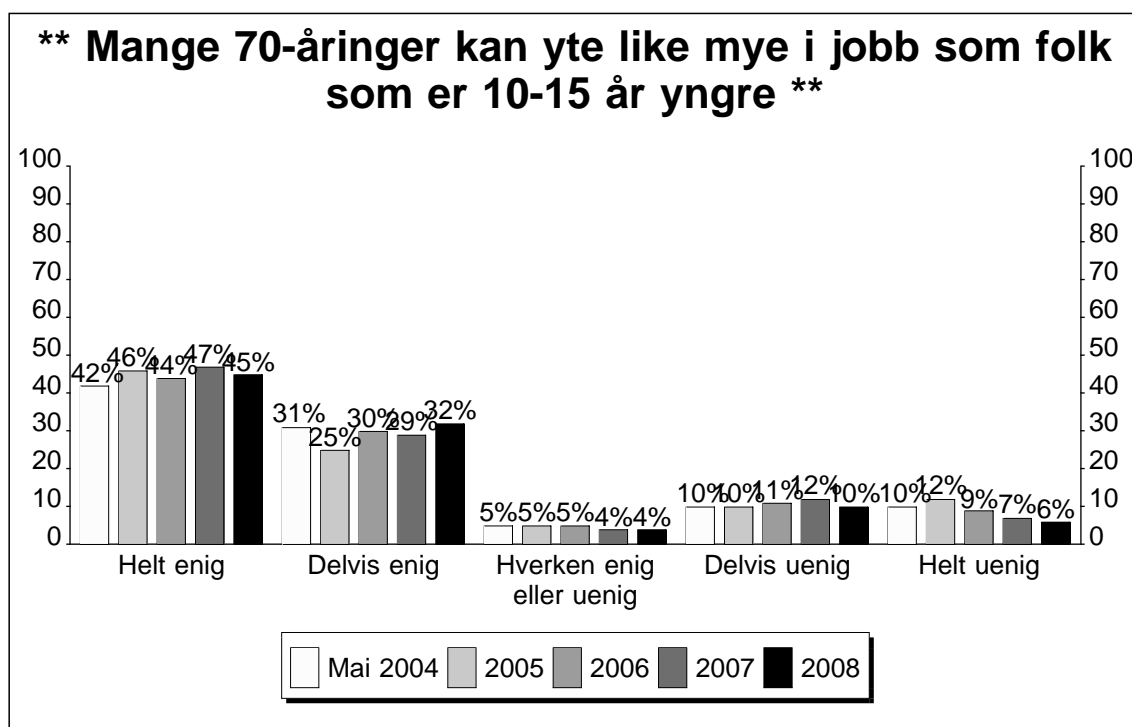
Den andre påstanden var også ny i 2004-undersøkelsen og lød **"Når en bedrift må nedbemanne, bør eldre arbeidstakere kunne sies opp før yngre"**.

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. 22% er enige i påstanden, mens et flertall på 71% er uenige. Her finner vi en holdningsendring i retning av større uenighet siden i fjor.



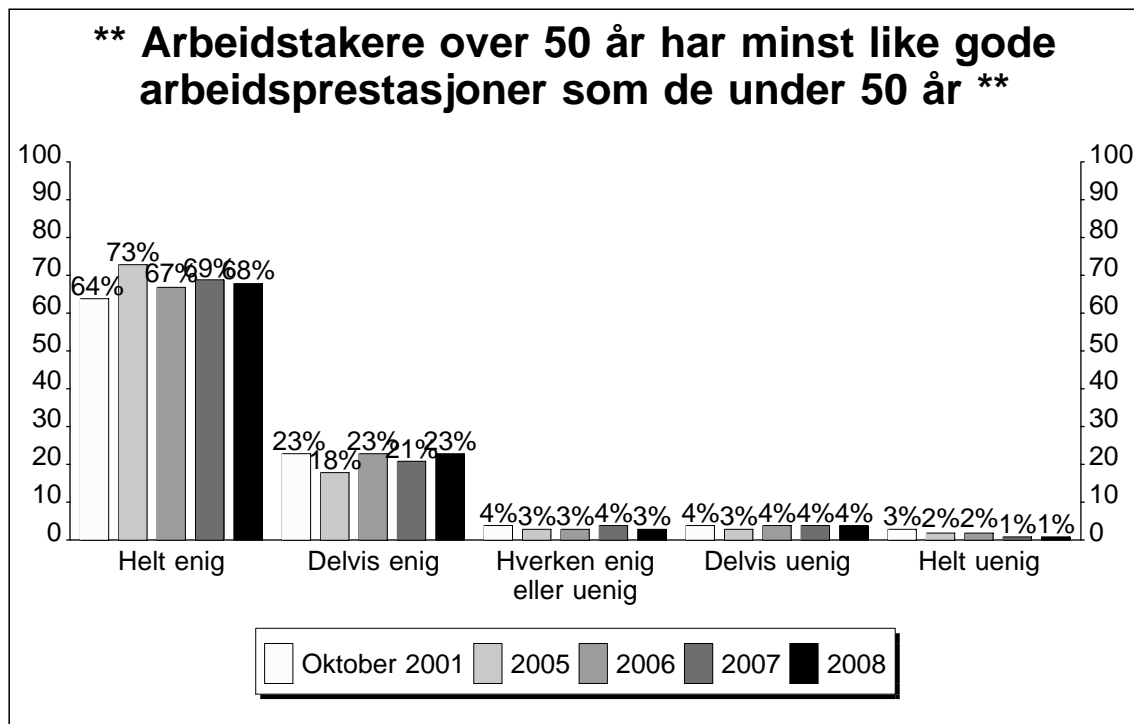
De aller yngste er noe sjeldnere uenige i påstanden enn de som er 30 år og eldre. Dette kan ha noe med at de under 30 som regel ikke vil ha opparbeidet seg særlig lang ansiennitet. Det vil derfor ofte være denne gruppen som vil bli rammet, dersom ikke de eldste må gå først ved nedbemanninger. De i midlere 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 i gjennomsnitt hverken i år eller i fjor, men andelene som er helt uenige er klart høyest i eldste aldersgruppe.

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 77% enige i påstanden, mens bare 16% er uenige.



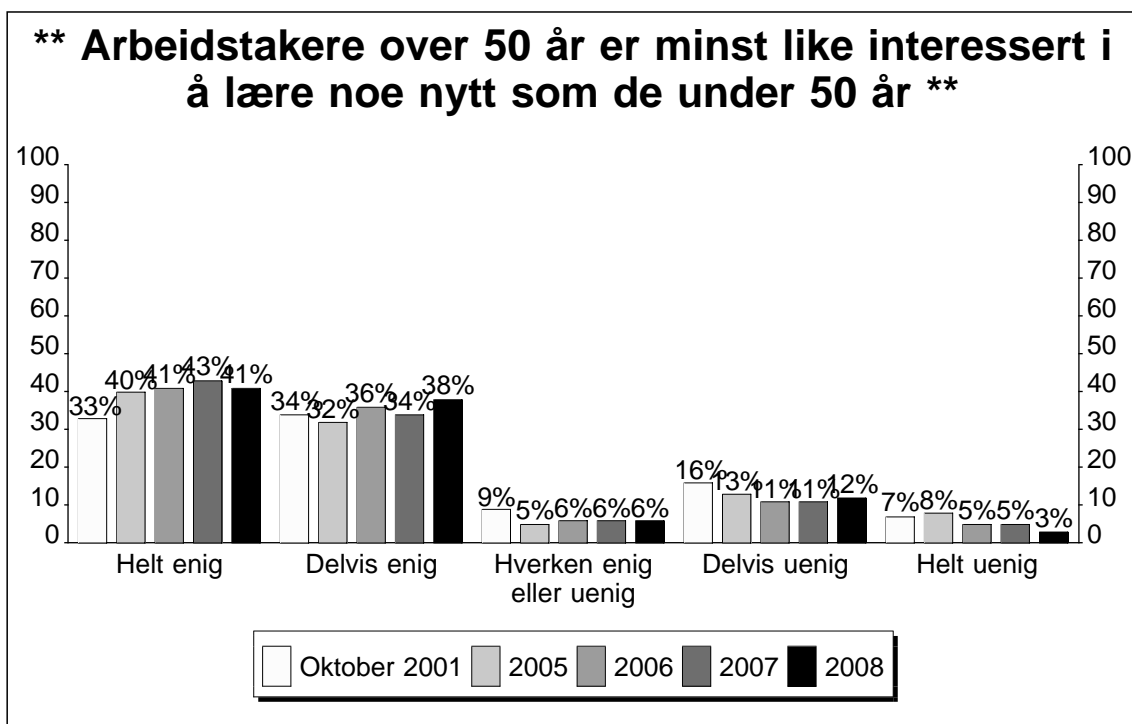
Det er ikke noen systematiske forskjeller i enighet mellom aldersgruppene og det skjer lite av endringer over tid.

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 91% enige i påstanden, mens bare 5% 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.

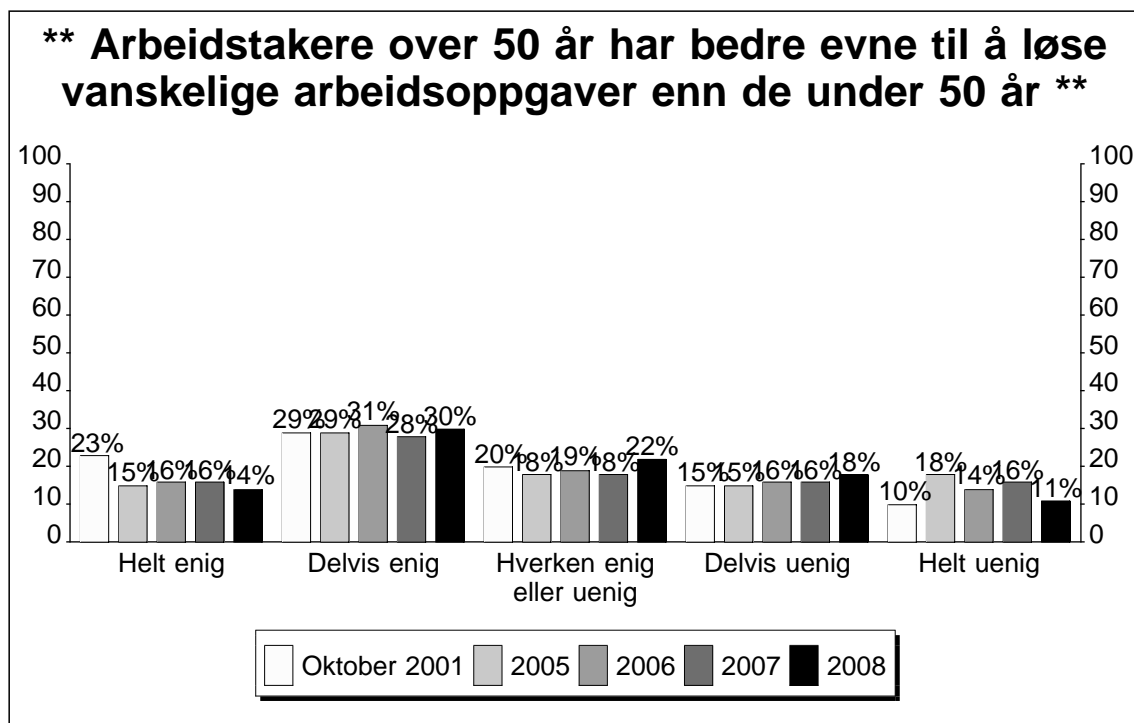
Neste påstand var ment å måle oppfatningene av seniorennes interesse for å lære nye ting. Tror man at de eldre arbeidstagerne ikke er interessert i dette, kan det også påvirke viljen til å lære noe nytt. Påstanden lød "**Arbeidstakere over 50 år er minst like interessert i å lære noe nytt som de under 50 år**". Også denne påstanden ble benyttet ved undersøkelsen i 2001. Som vi ser av nedenstående diagram, er det et stort flertall på 79% som er enige i påstanden, mens 15% 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 enige. I 2001 var enig-andelen på 67%, mens vi målte 72% i 2005 og altså 79% 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.

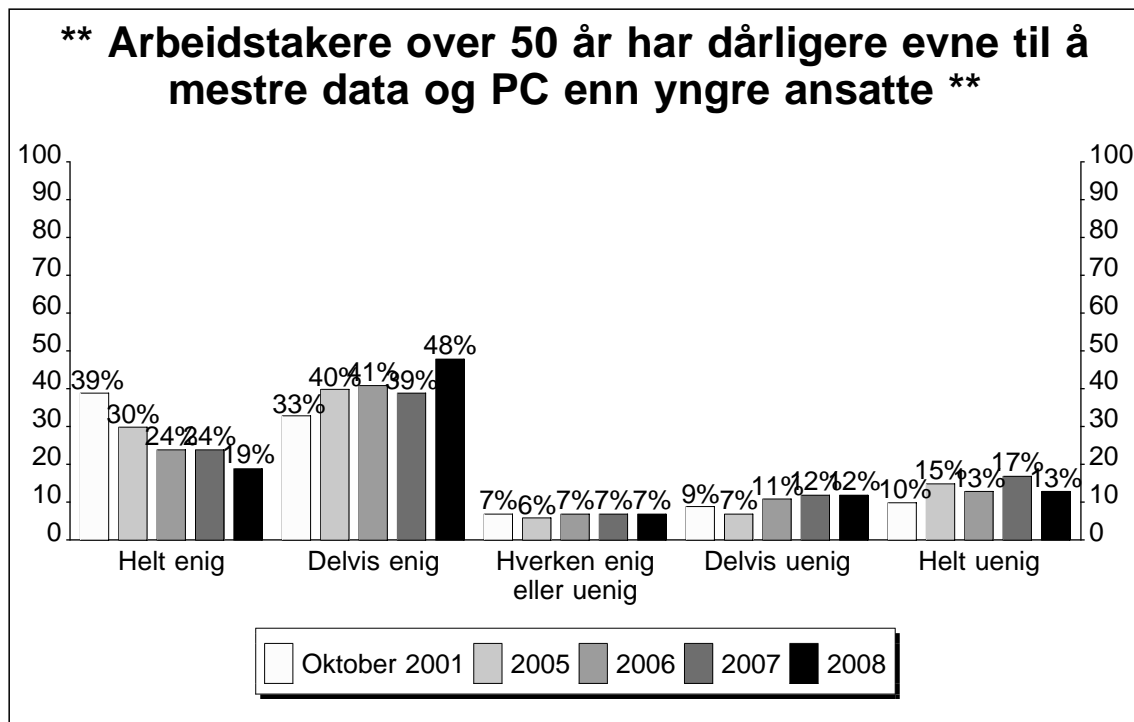
Som vi ser av nedenstående diagram, er det flest (44%) som er enige i påstanden, mens 29% er uenige. Vi vil betegne denne svarfordelingen som positiv sett i et seniorpolitisk perspektiv.



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

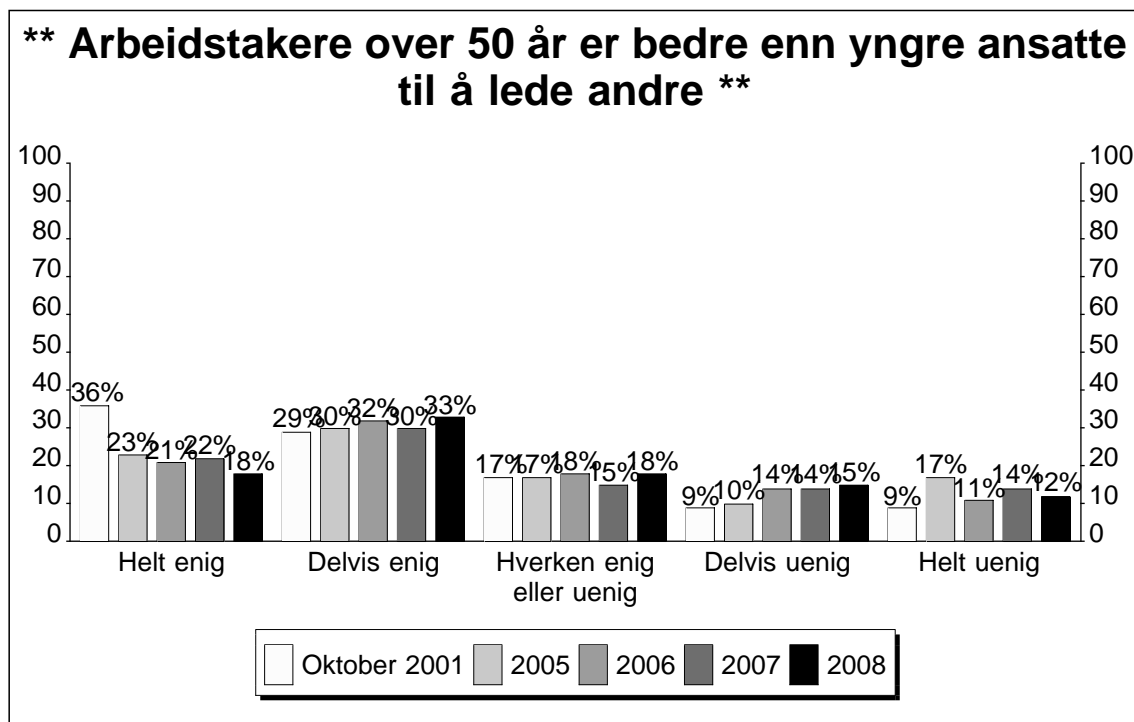
**"Arbeidstakere over 50 år har dårligere evne til å mestre data og PC enn yngre ansatte"**. Også denne påstanden ble benyttet ved undersøkelsen i 2001. Selv om påstanden nok genererer en høyere andel enige enn det holdningene i befolkningen egentlig er, er det bekymringsfullt at så mange som 67% av de spurte er enige. Enda mer bekymringsfullt vil noen si det er at svarene varierer lite etter de spurtes alder. Og blant de over 60 år er det hele 77% som er enige i påstanden! Bare 25% 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 2006, til 63% i fjor, men gått opp til 67% i år.

Neste påstand måler hvorvidt man mener at seniorene 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 seniorene er bedre til å lede andre enn yngre arbeidstagere. 51% av de spurte er enige, mens 27% er uenige i påstanden.

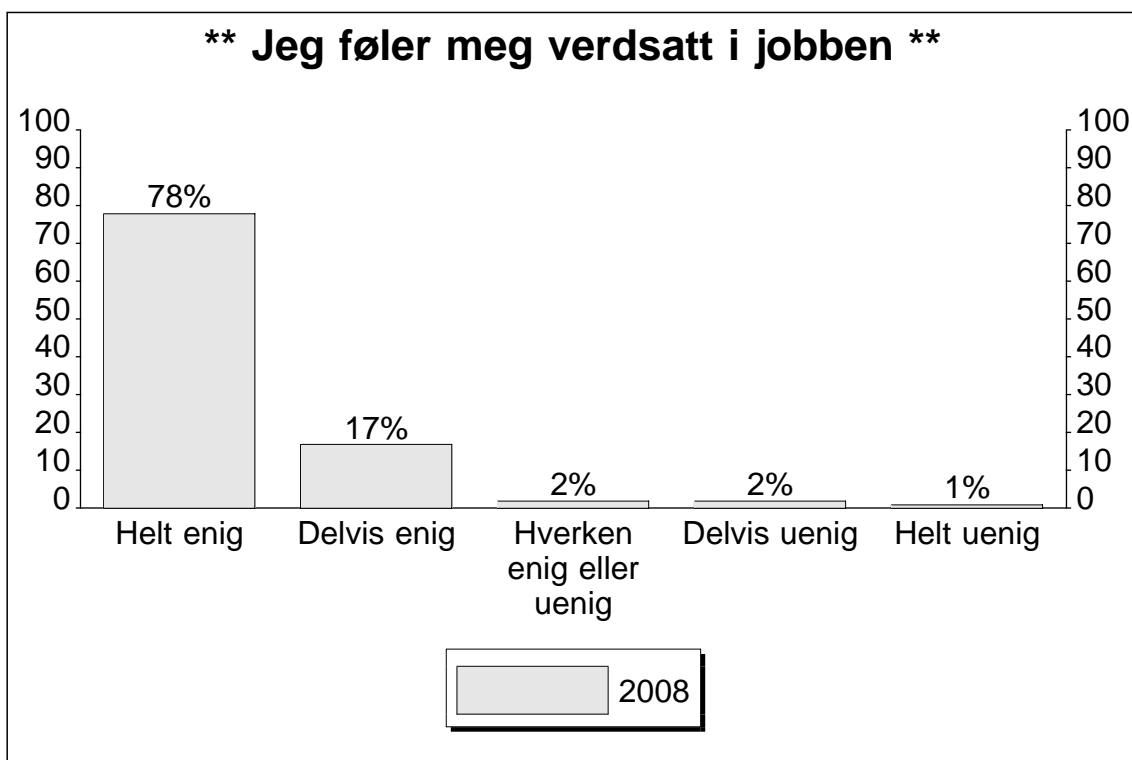


Vi fant en liten nedgang i enig-andelen mellom de to første målingene (mellom 2001 og 2005), noe som er en negativ utvikling sett i et seniorpolitisk perspektiv. De siste årene har det imidlertid ikke skjedd nevneverdige holdningsendringer på dette området.

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

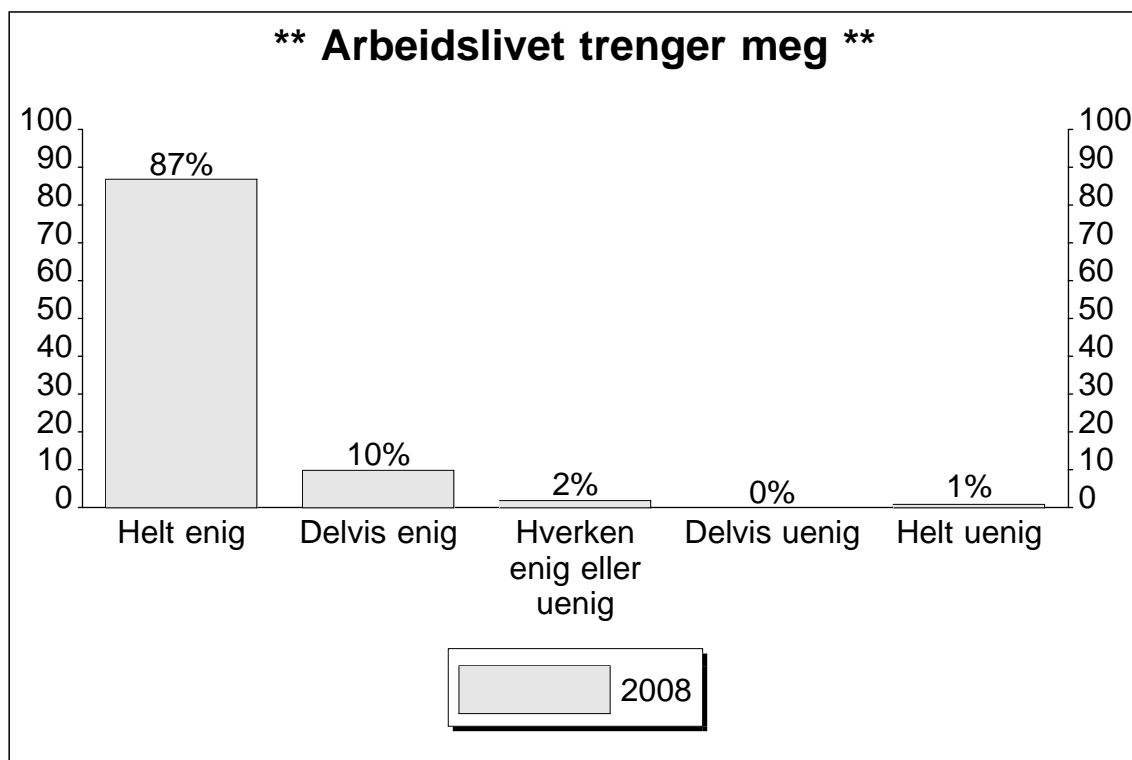
I årets undersøkelse har vi med tre nye påstander som er tatt fra en annen undersøkelse som Synovate gjennomfører for Senter for seniorpolitikk. Den første av disse måler hvorvidt man opplever at man blir verdsatt i jobben. Det å føle seg verdsatt, er et viktig bidrag til å ønske å stå i jobben og et viktig mål for det seniorpolitiske arbeidet overfor seniorene. Derfor ble det formulert en påstand med positiv ladning som lød "**Jeg føler meg verdsatt i jobben**".

Det er tilsynelatende et betydelig flertall i den yrkesaktive del av befolkningen som føler at de blir verdsatt. Hele 78% erklærer seg helt enige i påstanden og det er heldigvis ikke flere enn 3% som er uenige.



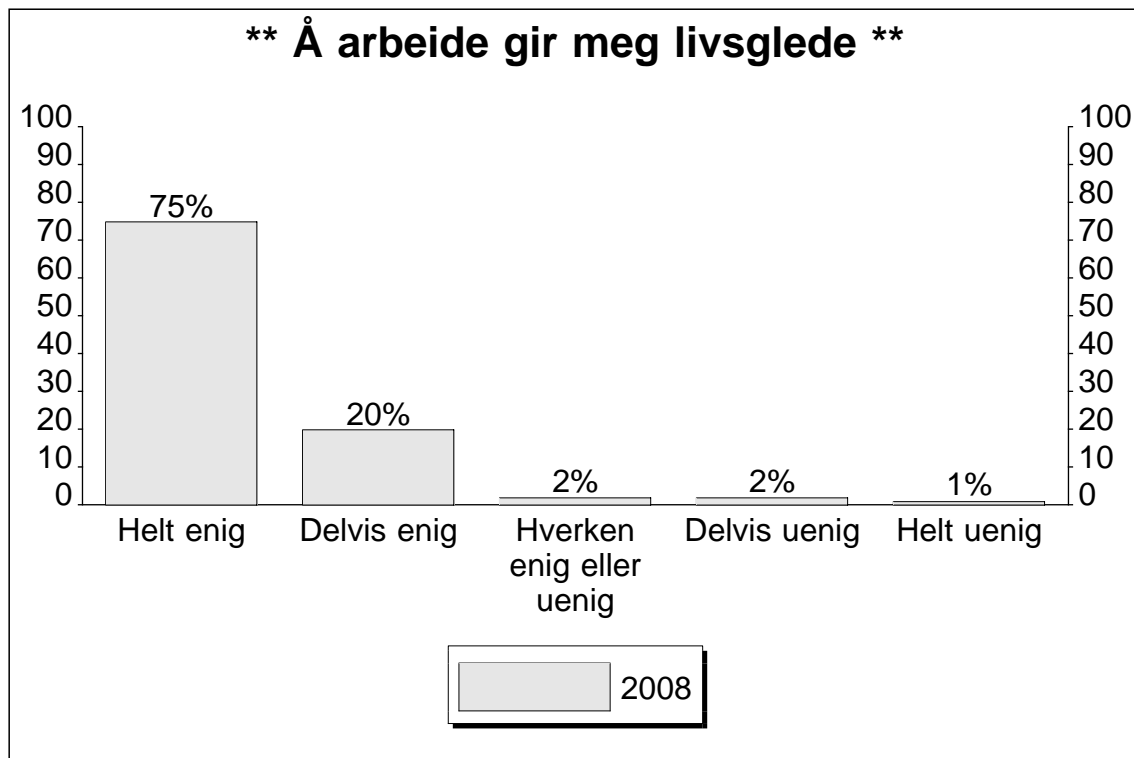
Når vi ser den entydige svarfordelingen er vi litt i tvil om hvordan de spurte har tolket den, eller at påstanden er for "mild". Kanskje burde vi skrevet "høyt verdsatt"? Under alle omstendigheter er det interessant å registrere at det er arbeidstakere over 60 år som er mest positive. Dette kan være en indikasjon på at det er av stor betydning å bli verdsatt for å bli stående i jobben.

Den neste nye påstanden som er tatt fra en annen undersøkelse, går rett inn i kjernen av det Senter for seniorpolitikk ønsker å arbeide for, nemlig å skape en følelse hos flest mulig av de eldre arbeidstakerne at arbeidslivet virkelig trenger dem. Derfor ble det formulert en påstand med positiv ladning som lød "**Arbeidslivet trenger meg**". Om det var mange som følte seg verdsatt, er det enda flere som mener at arbeidslivet trenger dem. Hele 87% erklærer seg helt enige i påstanden og det er heldigvis ikke flere enn 1% som er uenige.



Når vi ser den entydige svarfordelingen er det lite rom for variasjoner mellom undergruppene.

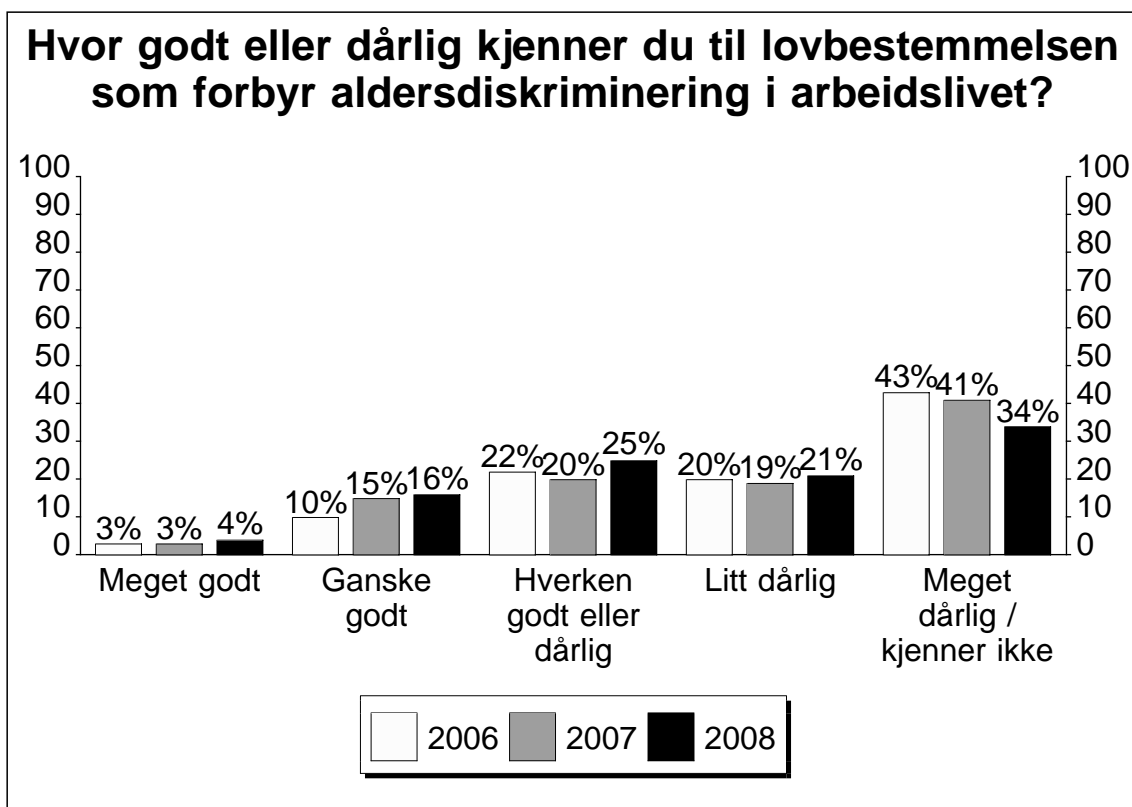
Den siste av de nye påstandene som er tatt fra en annen undersøkelse, er i slekt med et tidligere spørsmål som berører en viktig og positiv innstilling til arbeide og som betyr mye for at seniorer ikke skal gå av for tidlig. Påstanden lød "**Å arbeide gir meg livsglede**". Også her er det mange som bekrefter påstanden. Hele 75% erklærer seg helt enige i påstanden og det er heldigvis ikke flere enn 3% som er uenige.



Heller ikke her er det nevneverdige variasjoner i svar mellom undergruppene.

## ***KJENNSKAP TIL LOVBESTEMMELSEN OM ALDERSDISKRIMINERING (Tabell 27)***

Med det siste ordinære 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 2006. Som vist i figuren nedenfor, er det bare 20% av de spurte som mener å kjenne lovbestemmelsen godt. Det er ellers bare 4% 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 (25% blant de i 50-årene og 35% blant de over 60 år) enn de yngste (10-15% i de tre øvrige aldersgrupper). Det er kun små endringer de siste året.



Ledere (26%) har litt bedre kjennskap til dette enn gjennomsnittet.

---

# TABELLER

## ***Feilmarginer ved rent lotterisk utvalg***

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

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