



Rapport

Nye aldersgrenser og bruk av sluttpakker ved nedbemanning

Laget for

**Senter for seniorpolitikk
(SSP)**

Desember 2016

Innhold

1. Bakgrunn og sammendrag	3
2. Metode	4
3. Bedriftsinterne aldersgrenser og konsekvenser ved nedbemanning	5
4. Betydning av alder ved nedbemanning.....	10
5. Tilbud om, kriterier for og innhold i sluttpakker ved nedbemanning	13
6. Syn på eldres bidrag i arbeidslivet.....	17
Vedlegg. Kjennetegn ved respondentene i undersøkelsen (ingen filter)	21

1. Bakgrunn og sammendrag

Ipsos har på oppdrag fra Senter for seniorpolitikk (SSP) gjennomført en undersøkelse om nye aldersgrenser og bruk av sluttpakker ved nedbemanninger. Undersøkelsen inngår som en del av forskningsprosjektet Exit-Age, et samarbeid mellom forskningsinstituttene NOVA og AFI med brukermedvirkning fra SSP og NAV.

Aldersgrensen i Arbeidsmiljøloven ble hevet fra 70 til 72 år fra 1. juli 2015. Dette er aldersgrensen for opphør av oppsigelsesvernet etter loven, dvs. når arbeidsforholdet kan avsluttes uten annen begrunnelse enn alder. Bedrifter kan ha lavere bedriftsinterne aldersgrenser enn den generelle aldersgrensen. Nedre lovlige grense for bedriftsinterne aldersgrenser ble hevet fra 67 år til 70 år fra 1. juli 2015.

I undersøkelsen finner vi at 27 prosent av virksomhetene har en **bedriftsintern aldersgrense**. Fafo fant nylig en tilsvarende andel på 38 prosent.¹ En viktig forskjell mellom de to undersøkelsene er at Fafos utvalg består av en større andel store virksomheter målt i antall ansatte. Andelen bedrifter med en bedriftsintern aldersgrense øker med bedriftens størrelse. Dette gir en differanse i andelen bedrifter med bedriftsintern aldersgrense i de to kartleggingene.

Vi finner at virksomheter med ansatte på 60 år eller mer, bedrifter som har nedbemannet og at finansiell tjenesteyting, kraft- og vannforsyning og varehandel er bransjer der større andeler har bedriftsintern aldersgrense. En noe høyere andel virksomheter har bedriftsintern aldersgrense i dag sammenlignet med tiden før de nye aldersgrensene av 1. juli 2015 ble innført.

Over ni av ti bedrifter som ikke har bedriftsintern aldersgrense i dag har **verken bestemt eller vurdert å innføre en bedriftsintern aldersgrense**. Bedriftene som har vurdert å innføre en bedriftsintern aldersgrense (5 %) består av en større andel ansatte på 60 år eller mer og en større andel bedrifter som har nedbemannet det siste året. Det er relativt få tilfeller hvor de bedriftsinterne aldersgrensene har gitt konsekvenser i form av at ansatte som var **ønsket videre** eller **selv ønsket å jobbe videre** har måttet slutte.

Alder betyr lite for brorparten av ledernes vurderinger av **kostnader ved ansettelser**. Samtidig mener nesten én av fire at det er dyrere å ansette eldre arbeidstakere. I den siste gruppen er det større andeler store bedrifter samt bedrifter som nylig har nedbemannet.

22 prosent av bedriftslederne svarer at de har **nedbemannet** i løpet av de siste 12 månedene. Nedbemanning er vanligst i de største bedriftene og i bedrifter med bedriftsintern aldersgrense. Kompetanse og ansiennitet er faktorene som i størst grad vektlegges som prinsipper som grunnlag for nedbemanning. Alder og lønnsnivå vektlegges i mindre grad.

I overkant av én av fire virksomheter som har nedbemannet tilbød **sluttpakker** utover ordinær lønn i oppsigelsestiden. Majoriteten benyttet **andre kriterier enn alder** ved tilbud om sluttpakke. Sluttpakkene bestod i stor grad av avlønning utover ordinær lønn,

¹ Svalund, J. og G. Veland (2016), *Aldersgrenser for oppsigelse og særordninger for eldre i arbeidslivet*. Fafo-rapport 2016:22. Oslo: Fafo

karriereveiledning og/eller utdanning. Få bedrifter opplevde å miste medarbeidere over 60 år gjennom nedbemanning som de ønsket å beholde.

Eldre arbeidstakere **verdsettes** på arbeidsplassen. Ledere som har ansatte over 67 år gir eldre de høyeste skårene på egenskaper som er attraktive i arbeidslivet, som ansvarlighet, lite fravær og fagkunnskap. Av **utfordringer** kan vi trekke frem at om lag en av tre ledere opplever at ansatte på over 67 år er dårlige når det gjelder omstillingsevne.

2. Metode

Vi har gjennomført **telefonintervju** (CATI-intervju) med leder eller stedfortreder for leder i et landsrepresentativt utvalg bestående av 601 private virksomheter med 10 eller flere ansatte.² Data er samlet inn i perioden fra 1. til 16. november 2016.

Vi har gjort **uttrekk** av private virksomheter fra Enhetsregisteret, som er en del av Brønnøysundregistrene. Uttrekket har spredning på bedriftsstørrelse, næringstype og virksomhetenes geografiske beliggenhet.

Det er ikke foretatt **vekting** av svar ved resultatberegningen. Det innebærer at svar fra ledere i bedrifter med færre ansatte (minst 10 ansatte) vektlegges likt som svar fra ledere i bedrifter med mange ansatte. Slik unngår vi at svarene totalt nærmer seg svarene fra ledere i store virksomheter. Bedriftsstørrelse målt i antall ansatte er en sentral nedbrytingsvariabel gjennom rapporten, noe som gjør at vi får belyst hvordan svar varierer over bedriftsstørrelse.

Se vedlegg for kjennetegn ved respondentene med hensyn til aktuelle bakgrunnsvariabler.

I løpet av datafangstperioden ble SSPs forskningskonferanse 2016 avholdt (11. november 2016). På konferansen ble blant annet Norsk seniorpolitisk barometer 2016 fremlagt, og konferansen fikk mediedekning. For å kartlegge om aktivitetene og mediedekningen har påvirket resultatene i undersøkelsen har vi brutt ned svarene på om de er avgitt fra og med 1. til og med 10. november 2016 eller fra og med 11. november til og med 16. november 2016. Vi finner lite støtte i datamaterialet for at konferansen og den medfølgende medieoppmerksomheten har påvirket resultatene i undersøkelsen. Kun ved fire svar finner vi signifikante forskjeller mellom respondenter som har svart før og etter konferansen.³

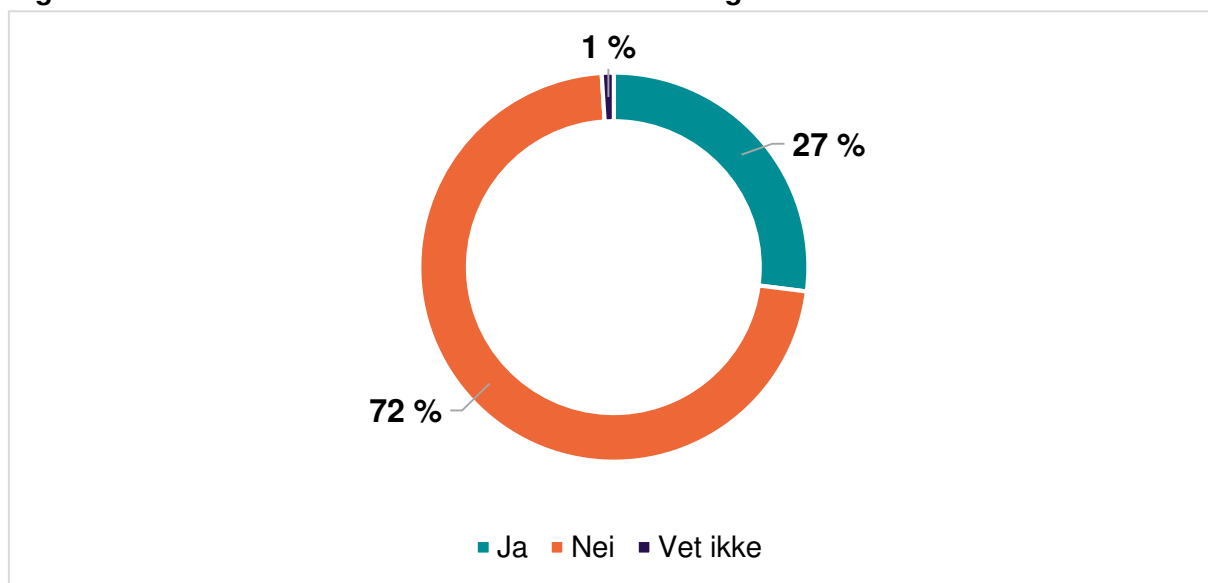
² To respondenter oppga at det var henholdsvis seks og syv ansatte på arbeidsplassen. Disse er inkludert i analysen.

³ Det første tilfellet er i spørsmål 8, om hvor stor vekt **ansiennitet** tillegges som grunnlag for nedbemanning. Her er andelen som svarer «meget stor vekt» høyere blant de som ble intervjuet etter konferansen/fremlegging av barometeret. Denne forskjellen forsvinner imidlertid når «svært stor vekt» og «meget stor vekt» slås sammen. De andre forskjellene finner vi på spørsmål 16 «Er arbeidstakere over 67 år meget gode, ganske gode, verken gode eller dårlige, ganske dårlige eller meget dårlige når det gjelder følgende faktorer ..?». Her er andelen som svarer alternativet «verken gode eller dårligere» høyere for faktorene **ansvarlighet, samarbeidsevne og problemløsningsevne** blant de som ble intervjuet etter konferansen 11. november.

3. Bedriftsinterne aldersgrenser og konsekvenser ved nedbemanning

Under ser vi nærmere på bedriftsinterne aldersgrenser og konsekvenser av praktisering av disse ved nedbemanning.

Figur 1: Har din virksomhet en bedriftsintern aldersgrense?



Vel én av fire bedriftsledere svarer at virksomheten har en **bedriftsintern aldersgrense**, jf. figur 1. Andelen bedrifter med en slik intern aldersgrense øker med **bedriftens størrelse**: Blant virksomheter med 25-49 ansatte (34 %) og 50 eller flere ansatte (56 %) har signifikant høyere andeler bedriftsintern aldersgrense sammenlignet med gjennomsnittet (27 %).

Mens vi finner at 27 prosent av virksomhetene har en bedriftsintern aldersgrense, fant Fafo nylig en tilsvarende andel på 38 prosent.⁴ En viktig forskjell mellom de to undersøkelsene er at Fafos utvalg består av en større andel store virksomheter målt i antall ansatte.⁵ Andelen bedrifter med en bedriftsintern aldersgrense øker med bedriftens størrelse. Dette forårsaker en differanse i andelen bedrifter med bedriftsintern aldersgrense i de to kartleggingene.

En signifikant høyere andel virksomheter med ansatte på **60 år eller mer** har bedriftsintern aldersgrense (35 %) sammenlignet med virksomheter som ikke har ansatte i denne alderen (10 %).

⁴ Svalund, J. og G. Veland (2016), *Aldersgrenser for oppsigelse og særordninger for eldre i arbeidslivet*. Fafo-rapport 2016:22. Oslo: Fafo

⁵ Fafo har overrepresentert store virksomheter i undersøkelsen ettersom de ønsker å dekke den delen av arbeidslivet som sysselsetter en stor del av norske arbeidstakere. Vårt utvalg er representativt for virksomheter etter størrelse i henhold til SSBs statistikk pr. 1. januar 2016 (for bedrifter med minst 10 ansatte).

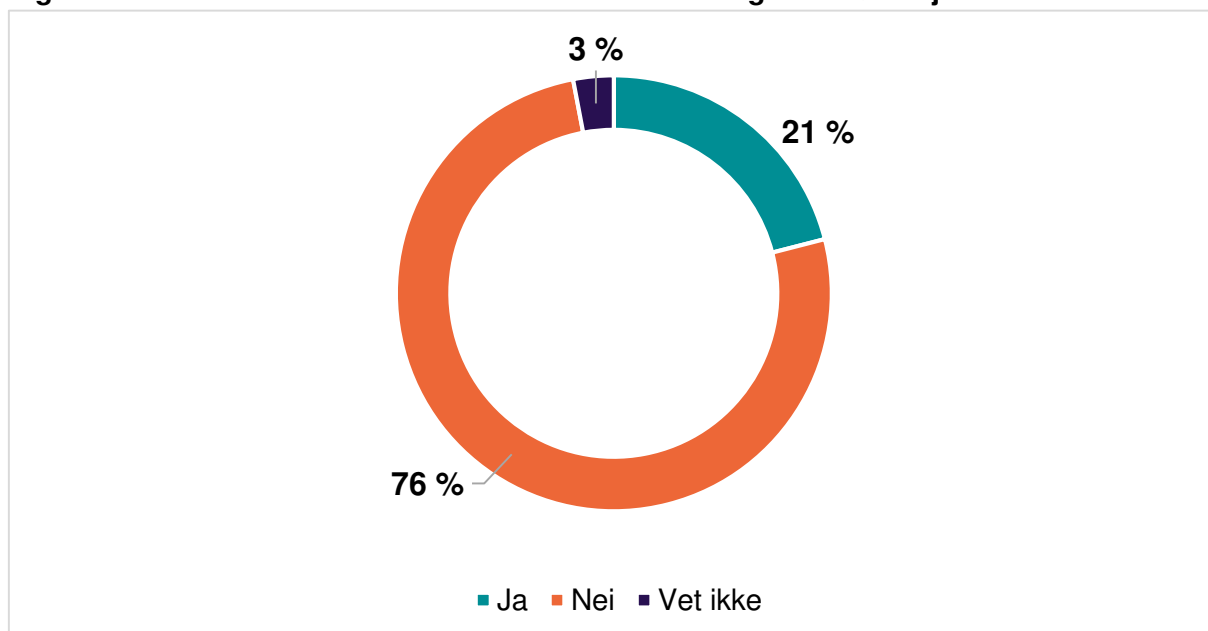
Blant bedrifter med bedriftsintern aldersgrense er det signifikant flere som har **nedbemannet** i løpet av de siste 12 månedene (38 %) sammenlignet med bedrifter som ikke har bedriftsintern aldersgrense (24 %).

Innen **finansiell tjenesteyting** (83 %), **kraft- og vannforsyning** (69 %) og **varehandel** (36 %) finner vi signifikant høyere andeler virksomheter med bedriftsintern aldersgrense mens det innen **bygg og anlegg** (16 %) og **hotell og restaurant** (8 %) er det signifikant lavere andeler bedrifter med bedriftsintern aldersgrense sammenlignet med gjennomsnittet (27 %).⁶

Tre av fire bedrifter med bedriftsintern aldersgrense hadde dette også før 1. juli 2015 da de nye aldersgrensene ble innført. Én prosent av virksomhetene som ikke har intern aldersgrense i dag hadde dette tidligere, men har gått bort fra denne.

Vi finner ikke forskjeller i svar for ulike landsdeler. Dette gjelder gjennomgående for undersøkelsen.

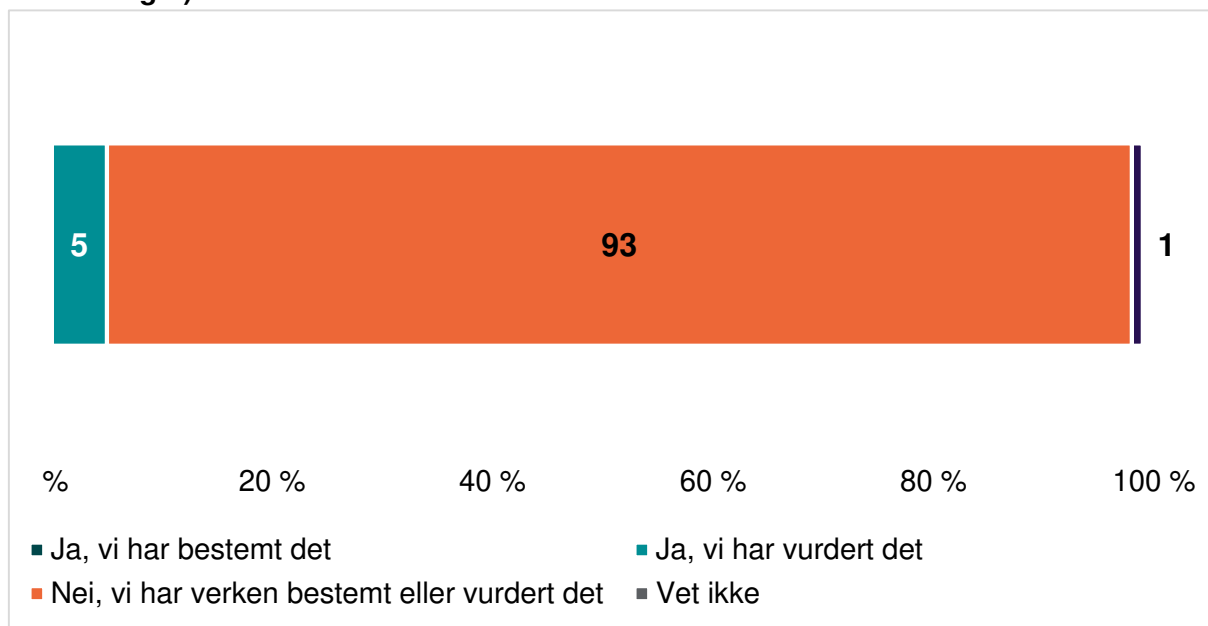
Figur 2: Hadde virksomheten en bedriftsintern aldersgrense før 1. juli 2015?



En noe høyere andel virksomheter har bedriftsintern aldersgrense i dag (27 %) sammenlignet med tiden før de nye aldersgrensene av **1. juli 2015** ble innført (21 %), jf. figur 1 og 2. Veksten i andelen som har innført en bedriftsintern aldersgrense etter de nye reglene trådte i kraft er mest markant hos de **største bedriftene** med 50 eller flere ansatte, hvor 56 prosent har bedriftsintern grense i dag mot 46 prosent før 1. juli 2015.

⁶ Merk at basene for bransjer spenner mellom 13 intervju (kraft- og vannforsyning) og 104 intervju (bygg/anlegg). Resultatene for bransjene med få intervju må tolkes med forsiktighet.

Figur 3: Har virksomheten bestemt eller vurdert å innføre en bedriftsintern aldersgrense? Kun stilt til de som ikke har bedriftsintern aldersgrense (72 % av totalutvalget)



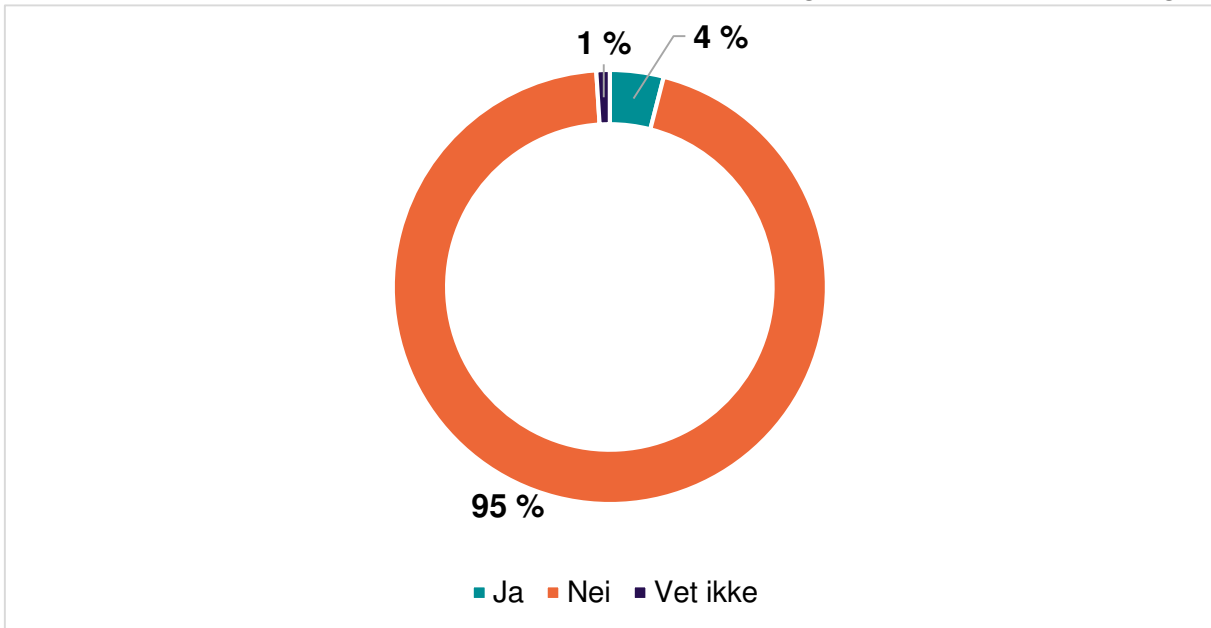
Knapt noen av bedriftene som ikke har bedriftsintern aldersgrense per i dag har **bestemt seg** for å innføre en slik grense.⁷ Kun fem prosent av virksomhetene som ikke har bedriftsintern aldersgrense per i dag har **vurdert** å innføre en bedriftsintern aldersgrense, mens hele 93 prosent svarer at de **verken har vurdert eller bestemt det**, jf. figur 3. Til sammenligning finner Fafo i sin undersøkelse om aldersgrenser for oppsigelse og særordninger for eldre i arbeidslivet at åtte prosent av virksomhetene har planer om å innføre en bedriftsintern aldersgrense, mens syv prosent er usikre.⁸ Forskjellene i svar i de to undersøkelsene henger sammen med utvalgsforskjeller, der Fafos undersøkelse består av større andeler store bedrifter målt i antall ansatte. Vi vet fra tidligere at andelen virksomheter med bedriftsintern aldersgrense øker med bedriftens størrelse.

En signifikant større andel av bedriftene med ansatte på **60 år eller mer** (7 %) har vurdert en slik grense sammenlignet med de som ikke har ansatte på over 60 år (2 %). I tillegg har én av ti bedrifter som har **nedbemannet** det siste året vurdert å innføre en bedriftsintern aldersgrense. Dette er en signifikant større andel enn blant bedrifter som ikke har nedbemannet det siste året (4 %).

⁷ Én respondent har svart dette.

⁸ Svalund, J. og G. Veland (2016), *Aldersgrenser for oppsigelse og særordninger for eldre i arbeidslivet*. Fafo-rapport 2016:22. Oslo: Fafo

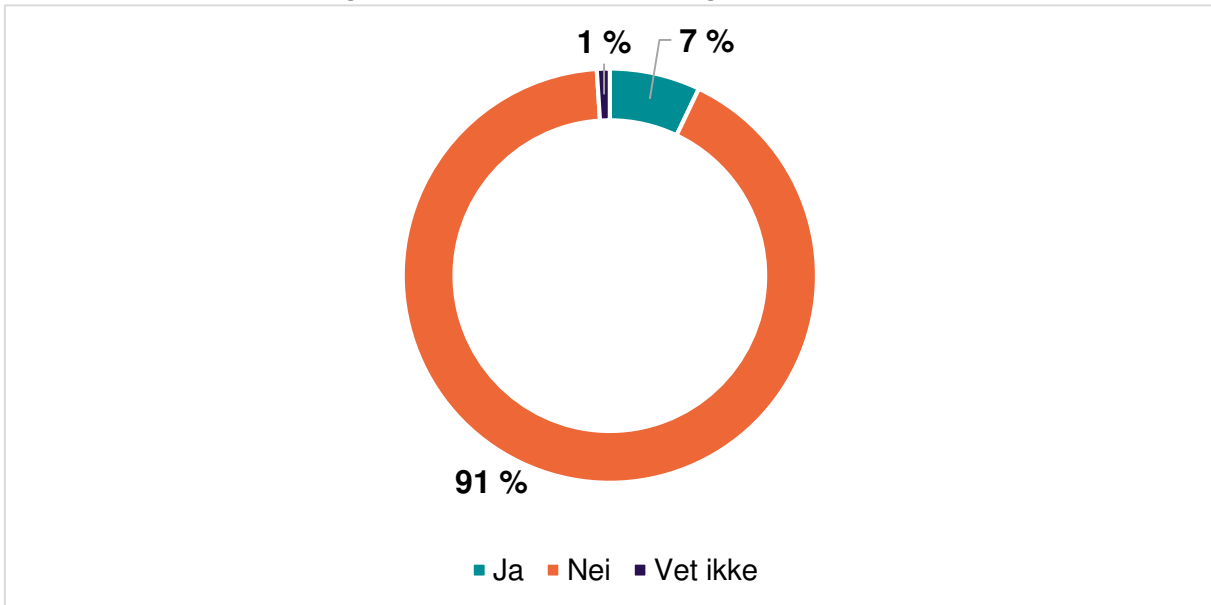
Figur 4: Har virksomheten i løpet av de siste 12 måneder måttet si opp ansatte som dere gjerne ville beholdt fordi den bedriftsinterne aldersgrensen skal praktiseres konsekvent? Kun stilt til de som har bedriftsintern aldersgrense (27 % av totalutvalget)



De fleste virksomhetene (95 %) med bedriftsintern aldersgrense har i løpet av det siste året **ikke måttet si opp ansatte de gjerne ville beholdt** fordi den bedriftsinterne aldersgrensen skal praktiseres konsekvent, jf. figur 4.

Kun fire prosent av virksomhetene med bedriftsintern aldersgrense oppgir at de har **måttet si opp ansatte som de gjerne ville beholdt** fordi den bedriftsinterne aldersgrensen skal praktiseres konsekvent. En signifikant høyere andel virksomheter med ansatte på **70 år eller mer** (15 %) har opplevd dette sammenlignet med gjennomsnittet (4 %).

Figur 5: Har virksomheten i løpet av de siste 12 måneder måttet si opp ansatte som hadde ønsket å jobbe utover den bedriftsinterne aldersgrensen? Kun stilt til de som har bedriftsintern aldersgrense (27 % av totalutvalget)



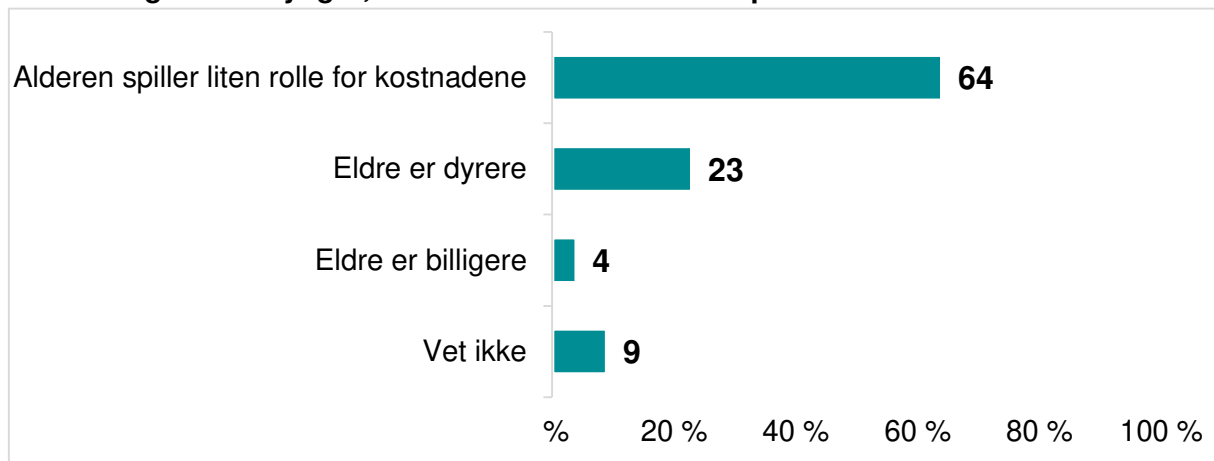
Andelen bedrifter med bedriftsintern aldersgrense som i løpet av det siste året har **måttet si opp ansatte som gjerne hadde ønsket å jobbe** utover den bedriftsinterne aldersgrensen er også relativt lav (7 %), jf. figur 5. En signifikant større andel bedrifter innen **varehandel** (17 %) svarer at de har måttet si opp ansatte som gjerne hadde ønsket å jobbe sammenlignet med gjennomsnittet (7 %).

Vi finner med andre ord relativt få tilfeller hvor de bedriftsinterne aldersgrensene har gitt konsekvenser i form av at ansatte som var ønsket videre eller selv ønsket å jobbe videre har måttet slutte.

4. Betydning av alder ved nedbemanning

I dette kapitlet ser vi på holdninger til eldre arbeidstakere, omfang av nedbemanning og prinsipper som grunnlag for nedbemanning.

Figur 6: Mener du det er dyrere eller billigere å ansette eldre arbeidstakere sammenlignet med yngre, eller mener du at alderen spiller liten rolle for kostnadene?



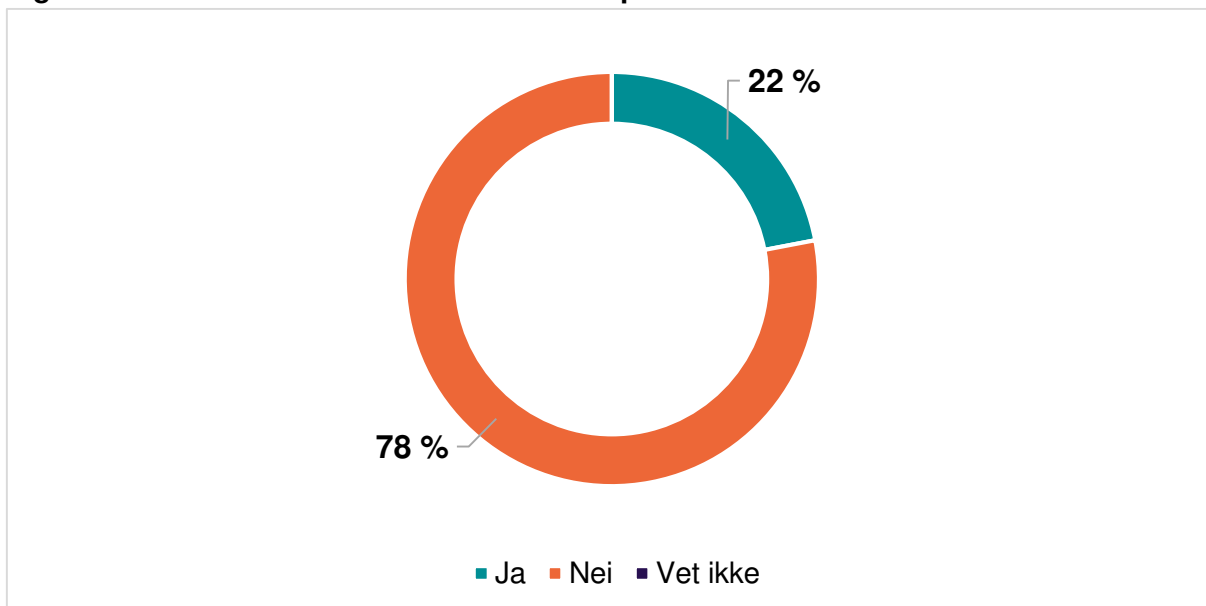
Nær to av tre bedriftsledere anser **alder for å spille liten rolle for kostnadene ved å ansette**, jf. figur 6. I underkant av én av fire mener **eldre er dyrere** å ansette sammenlignet med yngre arbeidstakere, mens kun fire prosent mener **eldre er billigere** å ansette.

En signifikant større andel bedriftsledere i virksomheter med **50 eller flere ansatte** (33 %) mener det er **dyrere å ansette eldre** arbeidstakere sammenlignet med gjennomsnittet (23 %). Ledere som har **nedbemannet** i løpet av det siste året (35 %) mener i større grad at eldre er dyrere å ansette sammenlignet med bedrifter som ikke har nedbemannet det siste året (20 %). Forskjellen mellom gruppene som har nedbemannet eller ikke nedbemannet er signifikant.

For bedriftsledere som svarer at **alderen spiller liten rolle for kostnadene** er det en signifikant større andel som **ikke har nedbemannet** i løpet av det siste året (66 %) som mener dette sammenlignet med virksomheter som har nedbemannet det siste året (56 %).

Resultatene viser at bedrifter som nylig har nedbemannet og større bedrifter målt i antall ansatte i større grad opplever at alder er en relevant faktor for kostnader ved ansettelser.

Figur 7: Har virksomheten nedbemannet i løpet av de siste 12 månedene?



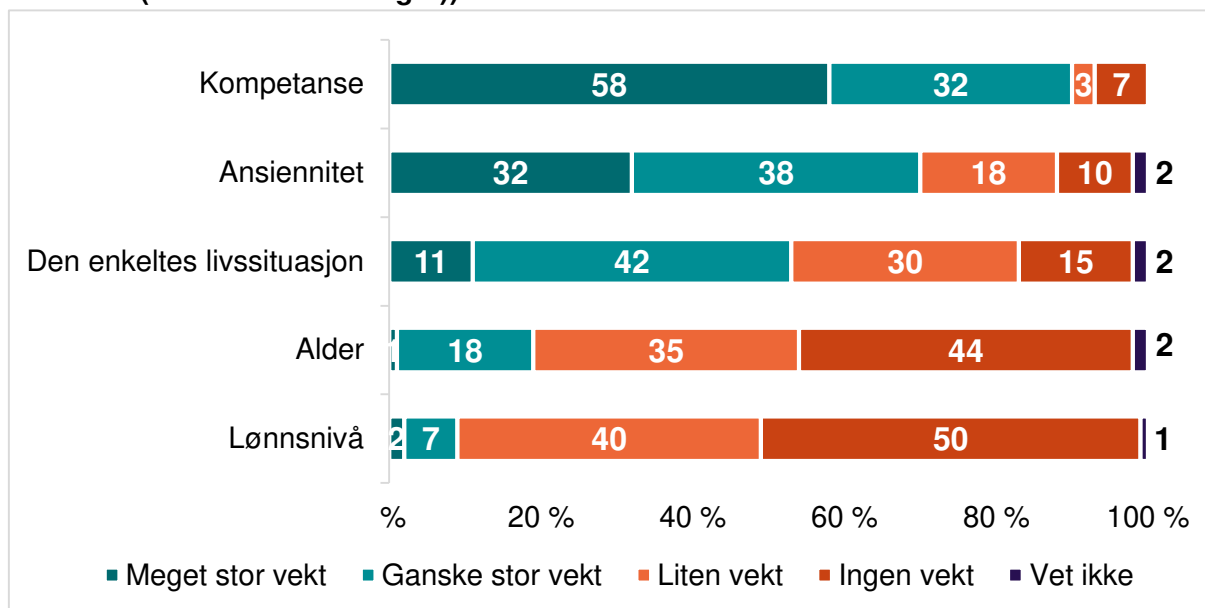
22 prosent av bedriftslederne svarer at de har **nedbemannet** i løpet av de siste 12 månedene, jf. figur 7. Nedbemanning er vanligst i de **største bedriftene**. En signifikant større andel av bedriftene med 50 eller flere ansatte har nedbemannet det siste året (39 %) sammenlignet med gjennomsnittet (22 %).

Nedbemanning har i større grad forekommet i bedrifter med **bedriftsintern aldersgrense**. Tre av ti av disse bedriftene har nedbemannet, mens 19 prosent av de uten aldersgrense har måttet kutte i antall ansatte. Forskjellen mellom undergruppene er signifikante.

Disse resultatene stemmer overens med andre funn fra undersøkelsen: Andelen bedrifter med bedriftsintern aldersgrense øker med bedriftens størrelse, og større andeler bedrifter som nylig har nedbemannet har bedriftsintern aldersgrense, jf. figur 1. Det er uklart om det er bedriftens størrelse eller bedriftsinterne aldersgrenser som betyr mest for nedbemanning.

Signifikant høyere andeler bedrifter innen **bergverksdrift og utvinning** (47 %) og **industri** (32 %) har nedbemannet mens signifikant lavere andeler bedrifter innen **hotell og restaurant** (7 %) har nedbemannet i løpet av det siste året sammenlignet med gjennomsnittet (22 %).

Figur 8: Hvor stor vekt legger dere på følgende faktorer når det gjelder prinsipper som grunnlag for nedbemanningen? (Kun stilt til de som har nedbemannet siste tolv måneder (22 % av totalutvalget))



Kompetanse og ansiennitet er faktorene som i størst grad vektlegges som prinsipper som grunnlag for nedbemanning, jf. figur 8. Ni av ti ledere legger stor (dvs. meget eller ganske stor) vekt på **kompetanse**, og syv av ti ledere legger stor vekt på **ansiennitet** ved nedbemanning.⁹ Majoriteten av lederne legger stor vekt på den enkeltes livssituasjon. I den andre enden av skalaen finner vi lønnsnivå og alder. Nær én av ti vektlegger **lønnsnivå** i stor grad, mens én av fem legger stor vekt på **alder** ved nedbemanning.

En signifikant større andel bedrifter med **bedriftsintern aldersgrense** legger stor vekt på **ansiennitet** og **den enkeltes livssituasjon** i nedbemanningsprosesser sammenlignet med bedrifter som ikke har bedriftsintern aldersgrense.

Det er en sammenheng mellom **bedriftsstørrelse** og i hvor stor grad **alder** vektlegges: Kun 11 prosent av lederne i virksomheter med mindre enn 25 ansatte sier at alder tillegges stor vekt, mens tilsvarende andel for virksomheter med mer enn 50 ansatte er 29 prosent.

Det er også tegn i datamaterialet til at alder vektlegges i større grad jo eldre arbeidstakere bedriften har. Andelen av virksomheter med ansatte som er 60 år eller eldre som legger stor vekt på alder i forbindelse med nedbemanning er på 22 prosent, mens den er 34 prosent blant de med ansatte som er 67 år eller eldre. Tilsvarende andel er 38 prosent i bedrifter med ansatte på 70 år eller eldre.

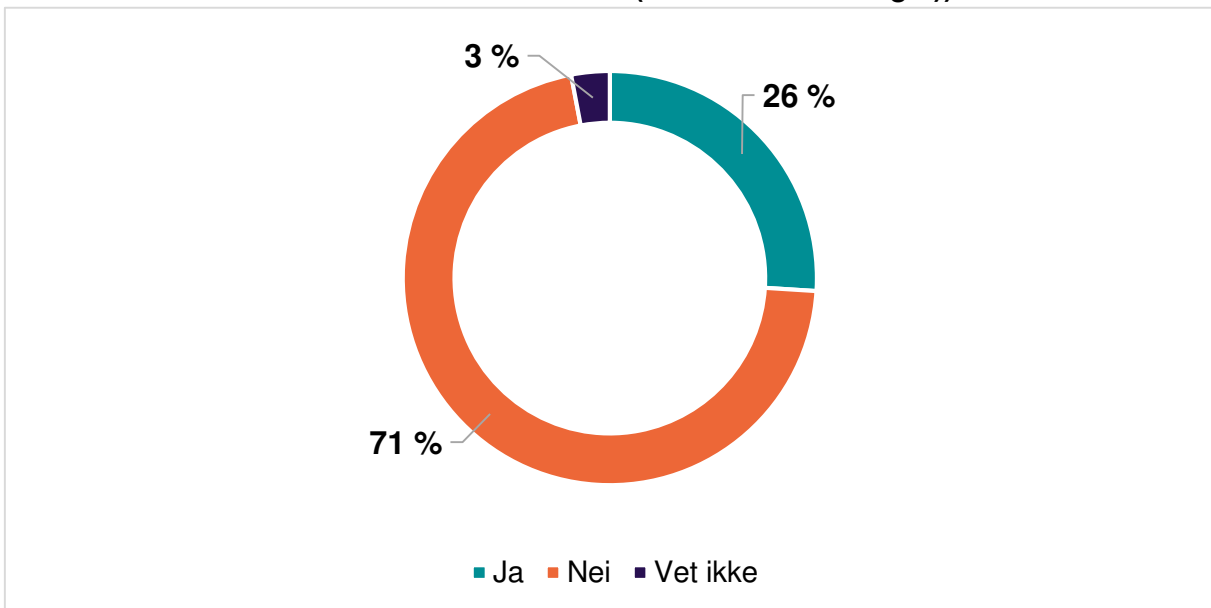
Oppsummert finner vi at alder betyr lite for brorparten av ledernes vurderinger av kostnader ved ansettelser. Samtidig mener nesten én av fire at det er dyrere å ansette eldre arbeidstakere. I den siste gruppen er det større andeler store bedrifter samt bedrifter som nylig har nedbemannet.

⁹ Der vi i teksten omtaler en faktor som av «stor vekt» har vi slått sammen svarene «meget stor vekt» og «ganske stor vekt».

5. Tilbud om, kriterier for og innhold i sluttpakker ved nedbemanning

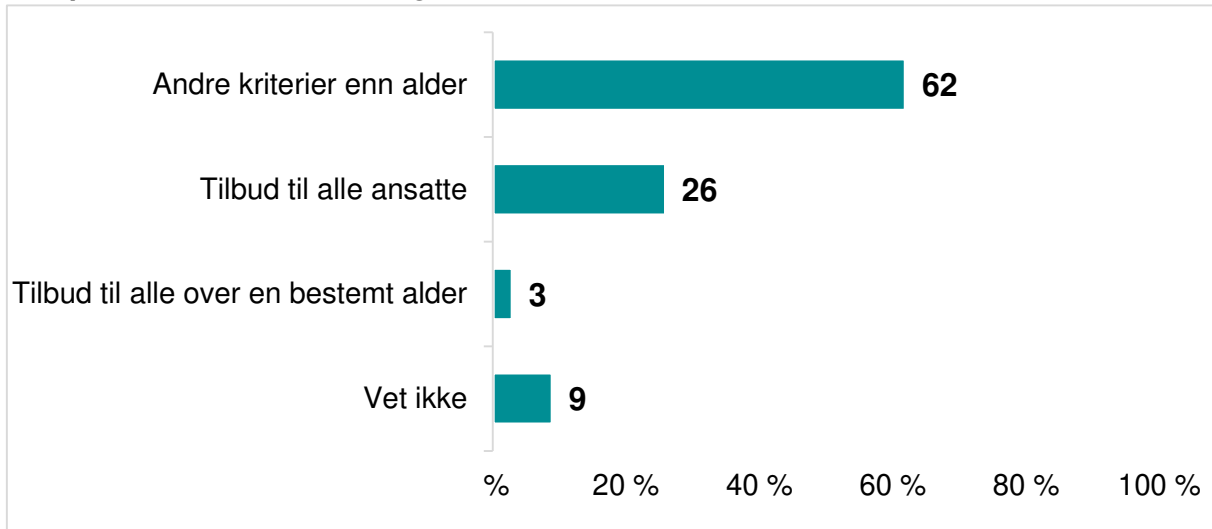
Her ser vi på omfang av tilbud om og kriterier for å bli tilbudt sluttpakker ved nedbemanning. Vi ser også på innhold i sluttpakkene og om bedriftene gjennom nedbemanning mistet medarbeidere over 60 år som de ønsket å beholde.

Figur 9: Tilbød dere sluttpakker ut over ordinær lønn i oppsigelsestiden? (Kun stilt til de som har nedbemannet siste tolv måneder (22 % av totalutvalget))



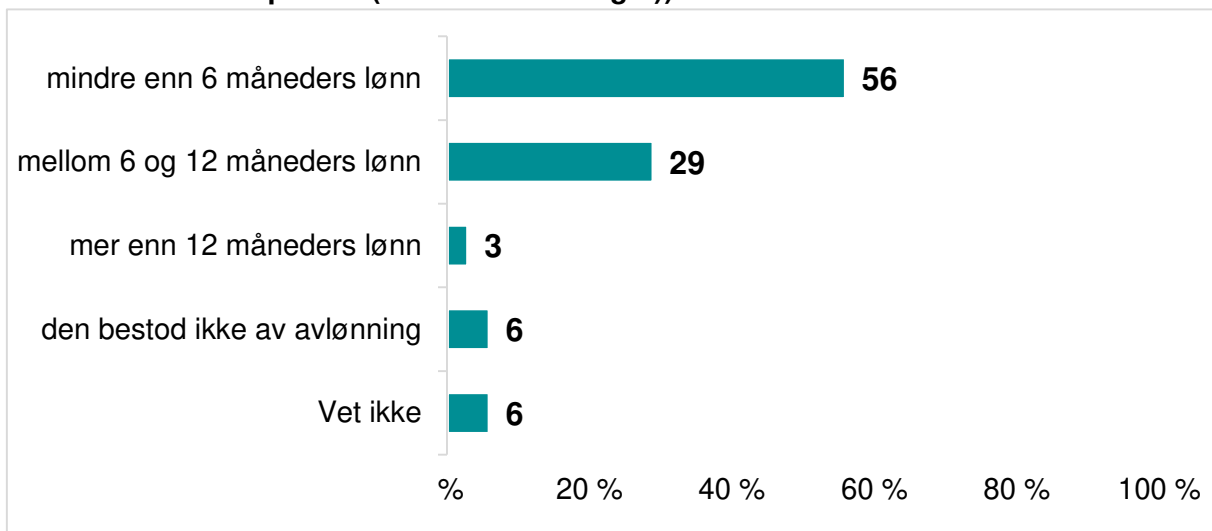
I overkant av én av fire virksomheter som har nedbemannet tilbød **sluttpakker** utover ordinær lønn i oppsigelsestiden, jf. figur 9. Også her finner vi signifikante forskjeller i svar brutt ned på **bedriftenes størrelse**: 41 prosent av bedriftene med mer enn 50 ansatte ga slikt tilbud til sine ansatte, mot 26 prosent for gjennomsnittet. Vi finner ingen signifikante forskjeller mellom bedrifter med eller uten bedriftsintern aldersgrense når det gjelder tilbud om sluttpakker.

Figur 10: Fikk alle ansatte tilbud, gikk tilbudet til alle over en bestemt alder eller brukte dere andre kriterier enn alder for tilbud om sluttpakker? (Kun stilt til de som tilbød sluttpakker (6 % av totalutvalget))



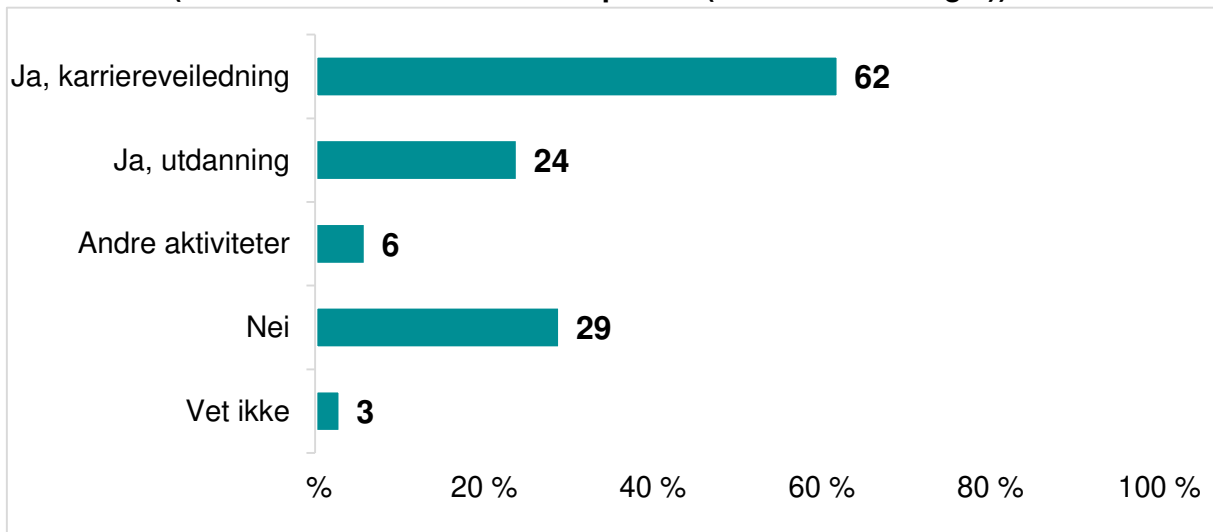
62 prosent svarer at de benyttet **andre kriterier enn alder** da sluttpakker ble tilbudt de ansatte, mens 26 prosent ga **tilbud til alle ansatte**, jf. figur 10. Kun én respondent svarer at virksomheten ga tilbud til alle over en bestemt alder. Denne respondenten oppgir at aldersgrensen for tilbud om sluttpakke var 62 år.

Figur 11: Utover ordinær lønn i oppsigelsestiden tilsvarte sluttpakken ...? (Kun stilt til de som tilbød sluttpakker (6 % av totalutvalget))



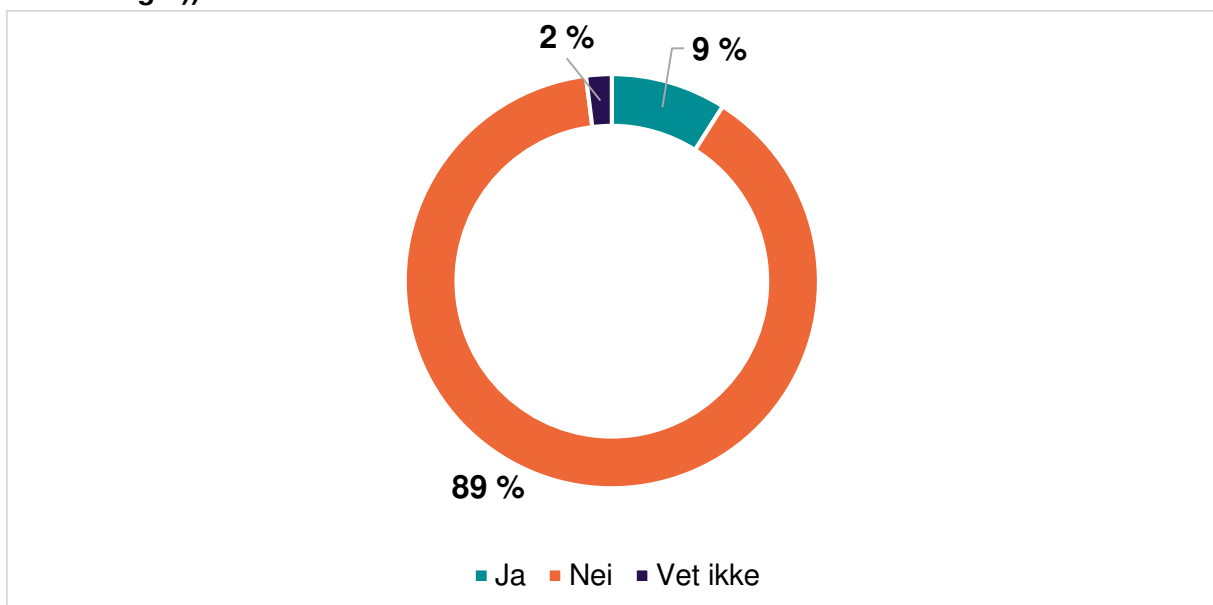
Brorparten av bedriftene tilbød inntil **seks måneders lønn** i sluttpakken til de ansatte som ble sagt opp i forbindelse med nedbemanningen, mens 29 prosent utbetalte **mellom seks og tolv måneders lønn**, jf. figur 11. Få (3 %) tilbød lengre etterlønn enn dette, og det var også få (6 %) virksomheter som svarte at sluttpakken ikke bestod av avlønning.

Figur 12: Inneholdt sluttpakkene tilbud om utdanning, karriereveiledning eller andre aktiviteter? (Kun stilt til de som tilbød sluttpakker (6 % av totalutvalget))



62 prosent av bedriftene som tilbød sluttpakker hadde **karriereveiledning** som en del av sluttpakken, mens 24 prosent ga tilbud om **utdanning**. 29 prosent tilbød ikke noe utover ordiner lønn. Etersom det kun er 34 bedriftsledere i basen er det vanskelig å si noe sikkert om resultater brutt ned på undergrupper. Vi ser imidlertid tendenser til at de **større bedriftene** i større grad tilbød karriereveiledning, mens de mindre bedriftene i minst grad tilbød karriereveiledning, utdanning eller andre aktiviteter.

Figur 13: Mistet dere gjennom nedbemanning noen medarbeidere over 60 år som dere ønsket å beholde? (Kun stilt til de som har nedbemannet siste tolv måneder (22 % av totalutvalget))



De fleste bedriftene (89 %) som har nedbemannet det siste året **mistet ikke medarbeidere** over 60 år som de ønsket å beholde gjennom nedbemanningen, mens ni prosent av bedriftene opplevde å **miste slike medarbeidere**. En signifikant høyere andel virksomheter

med **bedriftsinterne aldersgrenser** (18 %) mistet medarbeidere i denne alderen som de ønsket å beholde sammenlignet med bedrifter som ikke har bedriftsintern aldersgrense (4 %).

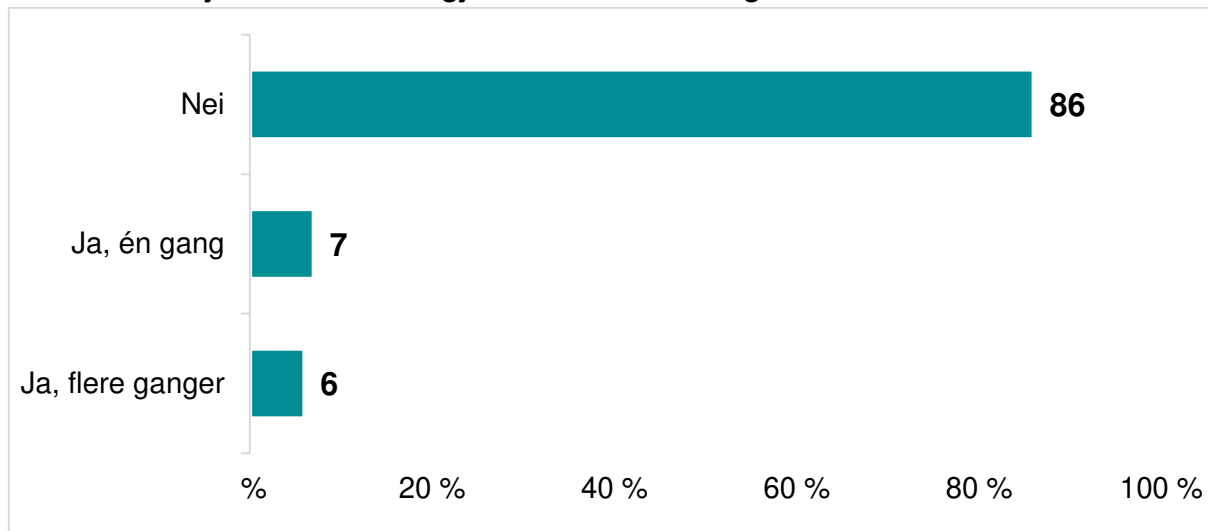
Innen **kraft- og vannforsyning** (50 %) og **industri** (21 %) er det større andeler som mistet medarbeidere over 60 år de helst skulle beholdt sammenlignet med gjennomsnittet (9 %). For næringer er det imidlertid små baser, og svarene må tolkes med varsomhet.

Resultatene viser at majoriteten av lederne benytter andre kriterier enn alder ved tilbud om sluttpakker til de ansatte. Sluttpakkene bestod i stor grad av avlønning utover ordinær lønn, karriereveiledning og/eller utdanning. Få bedrifter opplevde å miste medarbeidere over 60 år gjennom nedbemanning som de ønsket å beholde.

6. Syn på eldres bidrag i arbeidslivet

I dette kapitlet ser vi på bedriftsledernes syn på eldres arbeidstakeres bidrag i arbeidslivet.

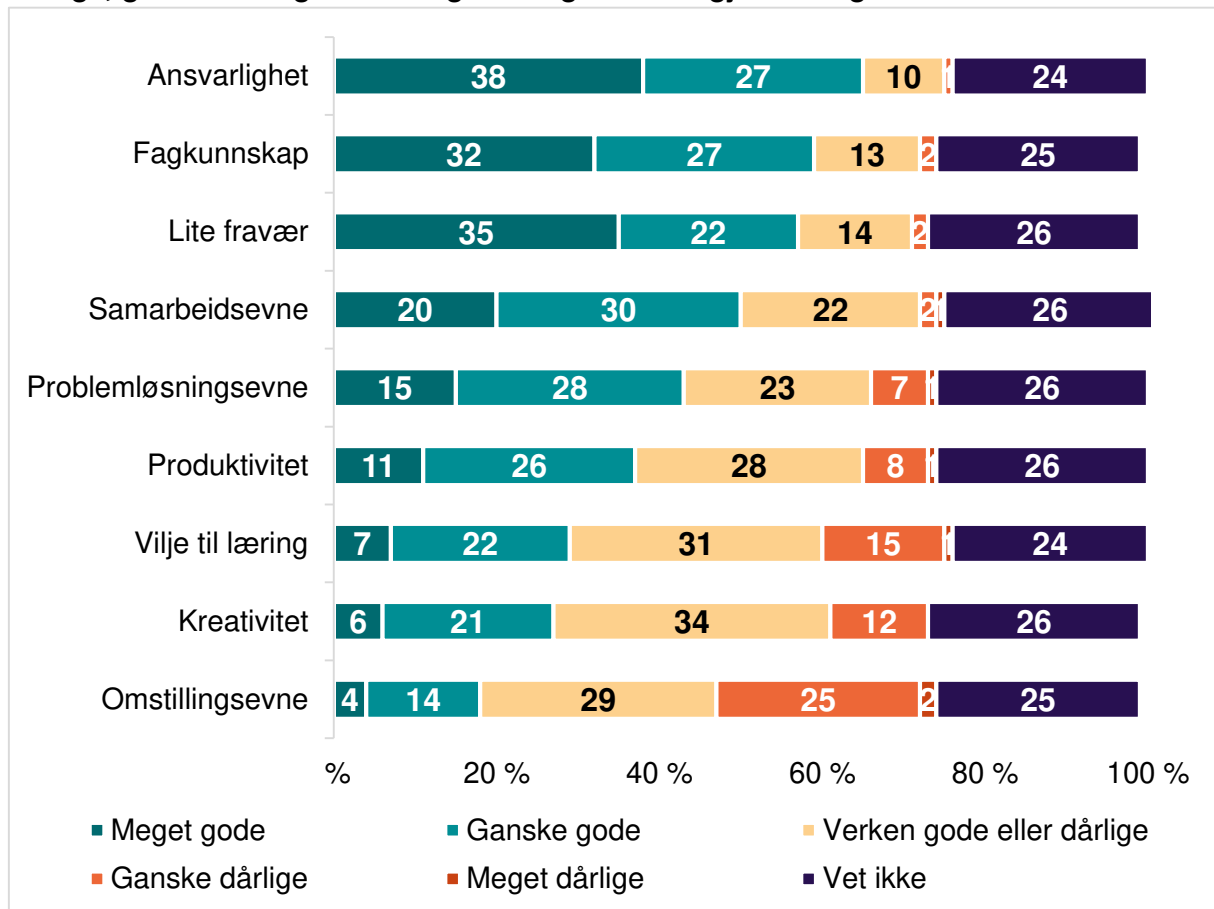
Figur 14: Har din virksomhet hatt problemer med at eldre ansatte som fungerer dårlig ønsker å stå i jobb helt frem til gjeldende øvre aldersgrense?



86 prosent av virksomhetene har **ikke hatt problemer** med at eldre ansatte som fungerer dårlig ønsker å stå i jobb helt frem til gjeldende øvre aldersgrense, jf. figur 14. Henholdsvis syv og seks prosent av bedriftslederne svarer at de har opplevd dette én eller flere ganger. En mulig tolkning av resultatene er at eldre ansatte fungerer godt i jobben inntil de går av med alderspensjon. Det kan også tolkes som at eldre som begynner å fungere dårlig på jobben selv tar initiativ til å slutte.

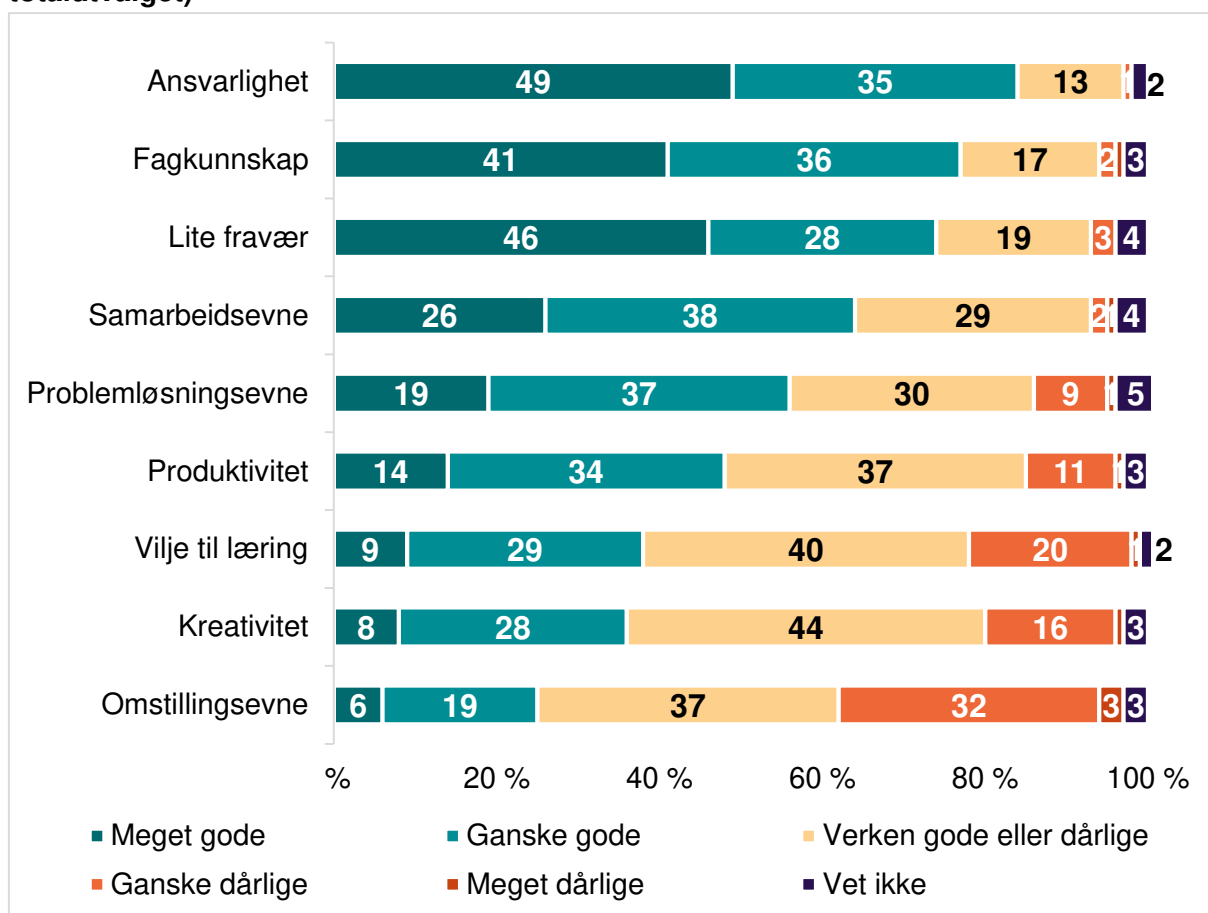
Problemer med eldre ansatte som fungerer dårlig og ønsker å stå i jobb frem til gjeldende øvre aldersgrense er vanligst i bedrifter med **50 eller flere ansatte**. En signifikant større andel av bedrifter med 50 eller flere ansatte (23 %) har opplevd dette flere ganger sammenlignet med gjennomsnittet (6 %). Det er også en signifikant større andel virksomheter med **bedriftsintern aldersgrense** (13 %) som har opplevd dette flere ganger enn de som ikke har aldersgrenser (4 %). Vi vet fra tidligere at større andel store bedrifter har bedriftsintern aldersgrense. Bedrifter som har **nedbemannet** og bedrifter innen **industrieringen** har også høyere andeler som har hatt slike problemer flere ganger.

Figur 15: Er arbeidstakere over 67 år meget gode, ganske gode, verken gode eller dårlige, ganske dårlige eller meget dårlige når det gjelder følgende faktorer ...?



Respondentene er blitt bedt om å vurdere hvor gode eller dårlige de mener arbeidstakere over 67 år er når det gjelder en rekke faktorer. Det er imidlertid betydelige «vet ikke»-andeler for alle faktorer, jf. figur 15. 23 prosent av respondentene har svart **vet ikke** på samtlige av de ni faktorene i spørsmålet. Dette kan ha flere forklaringsårsaker, men når respondentene gjennomgående har svart «vet ikke» på alle påstander er det nærliggende å anta at de ikke har utfyllende kjennskap til arbeidstakerne i denne aldersgruppen. I gjennomgangen under har vi derfor ekskludert respondenter som har svart «vet ikke» på alle påstander. Disse resultatene fremgår av figur 16.

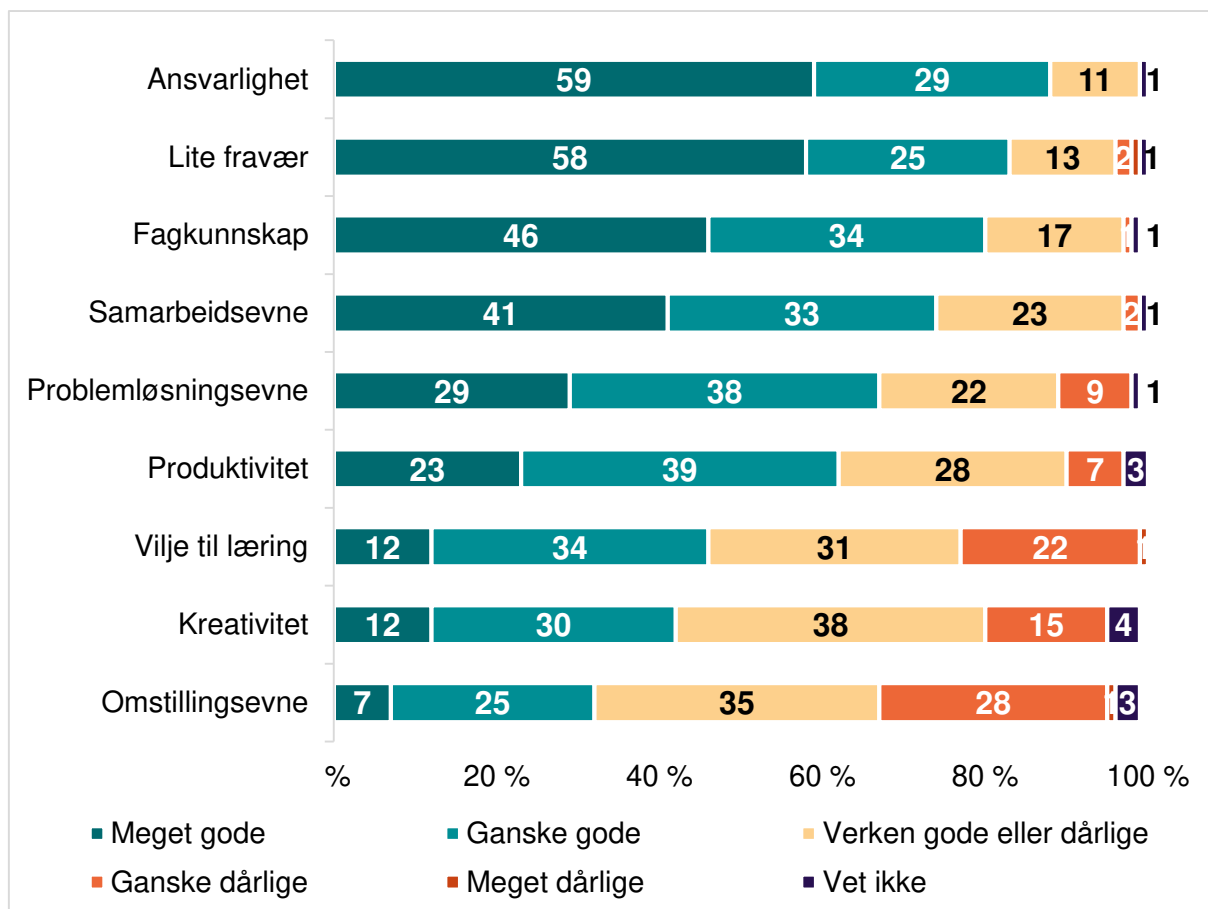
Figur 16: Er arbeidstakere over 67 år meget gode, ganske gode, verken gode eller dårlige, ganske dårlige eller meget dårlige når det gjelder følgende faktorer ...? (De som har svart «vet ikke» på alle faktorene er fjernet. Figuren viser 77 % av totalutvalget)



84 prosent oppfatter arbeidstakere over 67 år som gode når det gjelder **ansvarlighet**, og halvparten mener det er meget gode på området, jf. figur 16. Også når det gjelder **fagkunnskap** og **lite fravær** anser tre av fire ledere de eldste som gode (dvs. meget eller ganske gode). I tillegg mener to av tre at gruppen er gode til å **samarbeide**. Få mener eldre er dårlige på disse faktorene, noe som understreker det gode inntrykket.

Faktoren eldre arbeidstakere vurderes som dårligst på er **omstillingsevne**. 35 prosent vurderer arbeidstakere på 67 år som dårlige (dvs. meget eller ganske dårlige) til å omstille seg, en vesentlig høyere andel enn for de andre faktorene. Også innen **kreativitet** og **vilje til læring** er det relativt sett større andeler som mener eldre arbeidstakere er dårlige (henholdsvis 17 % og 21 %).

Figur 17: Er arbeidstakere over 67 år meget gode, ganske gode, verken gode eller dårlige, ganske dårlige eller meget dårlige når det gjelder følgende faktorer ...? (Figuren viser kun de som har ansatte på 67 år eller eldre i bedriften¹⁰. 23 % av totalutvalget)



I bedrifter som i dag har ansatte over 67 år mener en signifikant høyere andel av lederne at arbeidstakerne i denne aldersgruppen er gode på faktorene **lite fravær** (83 %), **samarbeidsevne** (74 %), **problemløsningsevne** (67 %), **produktivitet** (62 %), **vilje til læring** (46 %), **kreativitet** (42 %) og **omstillingsevne** (32 %) sammenlignet med gjennomsnittet av de som har kjennskap til ansatte over 67 år (figur 16). Det er gjennomgående høyere andeler ledere i bedrifter med ansatte over 67 år som mener eldre er gode på disse faktorene sammenlignet med totalutvalget fratrukket «vet ikke»-besvarelser på alle faktorer illustrert i figur 16.

Resultatene viser at eldre arbeidstakere **verdsettes** på arbeidsplassen. Ledere med ansatte over 67 år gir eldre de høyeste skårene på egenskaper som er attraktive i arbeidslivet. Få ledere har hatt problemer med at eldre ansatte som fungerer dårlig ønsker å stå i jobb helt til øvre aldersgrense. Av **utfordringer** kan vi trekke frem at en av tre ledere opplever at ansatte på over 67 år er dårlige når det gjelder omstillingsevne.

¹⁰ To respondenter med ansatte på 67 år eller eldre har svart «vet ikke» til alt. Disse er ikke inkludert, i likhet med i figuren over.

Vedlegg. Kjennetegn ved respondentene i undersøkelsen (ingen filter)

Tabell 1: Bedriftsstørrelse, antall ansatte og prosent.*

	Antall	Prosent
Mindre enn 10	2	0 %
10-24	360	60 %
25-49	133	22 %
50+	106	18 %
Sum	601	100 %

* Antall ansatte i den lokale virksomheten på respondentens arbeidssted (ikke i hele selskapet).

Tabell 2: Ansatte på 60 år eller eldre i virksomheten, antall og prosent.

	Antall	Prosent
Nei, ingen	190	32 %
Ja, 1-4	297	49 %
Ja, 5 eller flere	113	19 %
Vet ikke	1	0 %
Sum	601	100 %

Tabell 3: Ansatte på 67 år eller eldre i virksomheten, antall og prosent.

	Antall	Prosent
Nei, ingen	460	77 %
Ja, 1-4	125	21 %
Ja, 5 eller flere	15	2 %
Vet ikke	1	0 %
Sum	601	100 %

Tabell 4: Ansatte på 70 år eller eldre i virksomheten, antall og prosent.

	Antall	Prosent
Nei, ingen	545	91 %
Ja, 1-4	55	9 %
Ja, 5 eller flere	1	0 %
Vet ikke	0	0 %
Sum	601	100 %

Tabell 5: Alder, antall og prosent.

	Antall	Prosent
Under 40 år	101	17 %
40-49 år	199	33 %
50-59 år	201	33 %
60 år eller eldre	100	17 %
Sum	601	100 %

Tabell 6: Kjønn, antall og prosent.

	Antall	Prosent
Kvinne	173	29 %
Mann	428	71 %
Sum	601	100 %

Tabell 7: Bransje, antall og prosent.*

	Antall	Prosent
Industri	102	17 %
Bygge- og anleggsvirksomhet	104	17 %
Varehandel	101	17 %
Annen tjenesteyting	102	17 %
Hotell- og restaurantdrift	90	15 %
Transport og kommunikasjon	51	8 %
Finansiell tjenesteyting	23	4 %
Bergverksdrift og utvinning	15	2 %
Kraft- og vannforsyning	13	2 %
Sum	601	100 %

* Variabelen er automatisk innlest fra Enhetsregisteret, og ikke stilt som spørsmål.

Tabell 8: Landsdel, antall og prosent.

	Antall	Prosent
Oslo	89	15 %
Østlandet uten Oslo	218	36 %
Vestlandet	155	26 %
Midt-Norge	82	14 %
Nord-Norge	55	9 %
Ubesvart	2	0 %
Sum	601	100 %