



Norsk Seniorpolitisk Barometer 2016

Kommentarrapport
LEDERE I ARBEIDSLIVET

Laget for
Senter for seniorpolitikk

Laget av Erik Dalen
6. oktober 2016

Innhold

| | |
|---|----|
| Innhold..... | 2 |
| INNLEDNING | 3 |
| KOMMENTARER TIL RESULTATENE..... | 5 |
| HOLDNINGER TIL BESKRIVELSER AV ARBEIDSTAKERE (Tabell 1.1-7)..... | 5 |
| NÅR BLIR MAN ELDRE I ARBEIDSLIVET? (Tabell 2) | 7 |
| DISKRIMINERING I ARBEIDSLIVET (Tabell 3-4) | 9 |
| SENIORPOLITISKE HOLDNINGER (Tabell 5) | 13 |
| STRATEGI FOR Å BEHOLDE OG VIDEREUTVIKLE ELDRE ARBEIDSTAKERE (Tabell 6) | 21 |
| TILTAK FOR Å FÅ SENIORER TIL Å STÅ LENGER I JOBBEN (Tabell 7.1 - 4)..... | 22 |
| VURDERES HVOR MANGE ÅR SØKER HAR IGJEN AV YRKESKARRIÈREN? (Tabell 8 - 9)..... | 23 |
| HVILKEN TYPE ARBEIDSTAKERE VILLE MAN BEHOLDE VED EN NEDBEMANNING? (Tabell 10) | 26 |
| IA-AVTALE MED ARBEIDSLIVSSENTERET? (Tabell 11-13)..... | 30 |
| BØR DET VÆRE EN ØVRE ALDERSGRENSE FOR HVOR LENGE MAN SKAL HA RETT TIL Å FORTSETTE I YRKESLIVET? (Tabell 14-23) | 32 |
| Feilmarginer ved rent lotterisk utvalg | 44 |

INNLEDNING

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

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

Undersøkelsen ble gjennomført pr. telefon (CATI) i perioden 8.-22. august 2016 da vi intervjuet daglige ledere eller deres stedfortredere i et landsrepresentativt utvalg bestående av ca. 600 bedrifter med 10 eller flere ansatte. I tillegg er det intervjuet daglige ledere eller deres stedfortredere i et landsrepresentativt utvalg bestående av ca. 150 offentlige etater innen stat og kommune. Utvalgets sammensetning mht. aktuelle bakgrunnsvariabler fremgår av tabellhodet i den første tabellen. At utvalgene er landsrepresentative har som konsekvens at sammensetningen av lederne som er spurt tilsvarer sammensetningen av alle ledere i de typer virksomheter som inngår i undersøkelsen. Det gjelder imidlertid ikke forholdet mellom antall spurte i offentlig og privat sektor, all den stund disse er kvotert for å sikre tilfredsstillende baser innen offentlig sektor. Av interesse kan være at mens 83% av virksomhetene i privat sektor er ledet av menn, er denne andelen bare 36% i offentlig sektor, der følgelig kvinner dominerer blant lederne. Videre er aldersfordelingen blant lederne i privat sektor slik at 15% er under 40 år, 33% i alderen 40-49 år, 37% 50-59 år og 14% 60 år eller eldre. I offentlig sektor er 9% under 40 år, 32% i alderen 40-49 år, 40% 50-59 år og 20% 60 år eller eldre. Det er med andre ord ikke så store forskjeller mellom sektorene. I tabellunderlaget finner man mer detaljerte opplysninger om bransjetilhørighet, omsetning/ budsjett, antall ansatte og hvor i landet virksomhetene ligger.

Det er ikke foretatt veiing av svar ved resultatberegningen. Man kunne kanskje tenke seg å vektlegge svar fra ledere i store bedrifter tyngre enn svar fra ledere i små bedrifter fordi de representerer flere ansatte enn antall svar skulle tilsi. Vi har valgt ikke å gjøre det, fordi vi ser på ledere i næringslivet samlet som en avgjørende målgruppe for utvikling av seniorpolitiske holdninger, uansett hvor mange ansatte den enkelte leder har. Derfor anses svar fra ledere i mindre bedrifter (med 10 eller flere ansatte) like viktige som svar fra ledere for bedrifter med mange ansatte i denne

undersøkelsen. Dette synspunktet støttes også av antakelsen om at ledere har mye kontakt med andre ledere og påvirker hverandre på tvers av bedriftsstørrelse, samtidig som «levetiden» for ledere varierer og at det stadig skjer utskiftninger av ledere i alle deler av arbeidslivet. Dersom vi hadde foretatt slik veiing, ville svarene totalt nærme seg svarene fra ledere i store virksomheter, slik vi har kommentert mange steder i rapporten, og slik man kan lese ut av tabellverket. Ipsos har stått for trekkingen av utvalget som er foretatt fra Telenors databaser.

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

Tabellverket inneholder svarfordelingene på spørsmålene i utvalget som helhet, og i undergrupper etter antall ansatte, omsetning/ budsjett i 2015, virksomhetens geografiske beliggenhet, etter bransjetilhørighet, etter om man har IA-avtale eller ikke, etter om det er en privat bedrift eller offentlig etat, og til slutt etter lederens kjønn og alder. Hver tabell går over 2 sider.

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

Kontaktperson gjennom forberedelser og gjennomføring av dette prosjektet har hos SSP vært direktør Kari Østerud. Ansvarlig for planlegging, analyse og rapportering i Ipsos er direktør Erik Dalen.

KOMMENTARER TIL RESULTATENE

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

HOLDNINGER TIL BESKRIVELSER AV ARBEIDSTAKERE (Tabell 1.1-7)

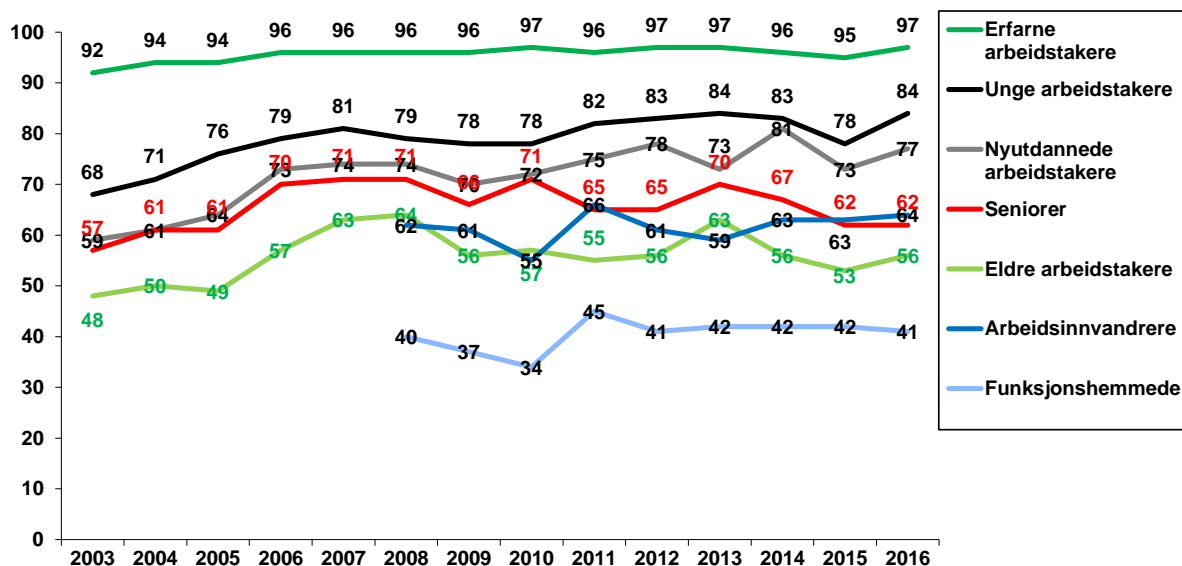
Det første spørsmålet i undersøkelsen som vi vil gi en kommentar til, er et forsøk på å avdekke hvilke følelser som knytter seg til ulike beskrivelser av arbeidstakere som henspiller på arbeidstakernes alder. Først og fremst ønsker vi å evaluere beskrivelser som brukes på eldre arbeidstakere, men for å sette svarene i perspektiv, måler vi dem opp mot beskrivelser av yngre arbeidstakere. I 2008 la vi også til et par andre grupper som kan ha problemer på arbeidsmarkedet for å kunne sammenligne holdninger til disse opp mot holdninger til eldre arbeidstakere.

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

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

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

** Andeler som svarer meget + ganske godt **



Som vi ser, er det klare forskjeller i hvem ledere i arbeidslivet liker å ansette. Den ideelle person skal åpenbart være en som både er ung og erfaren, hvilket trolig ikke er egenskaper som så lett lar seg kombinere. Nyutdannede følger oppgangen til de unge (fra 73% til 77% i år). Det er verd å merke seg at eldre arbeidstakere er minst "populære" i aldersperspektiv, og andelen som vil like å ansette disse har steget litt, opp til nivået fra 2 år siden – dvs. fra 53% til 56%. Andelen som vil like å ansette seniorer ligger på samme nivå i år som i fjor (62% nå og i fjor, mot 67% i 2014 og 70% i 2013). Nyutdannede som vi målte en større nedgang for i fjor, er nå på vei opp igjen, men ikke helt på nivået for 2014. Arbeidsinnvandrere og funksjonshemmede scorer på omtrent samme nivå som i fjor.

Populariteten til eldre og seniorer steg betydelig i perioden 2003 til 2008, men med finanskrisen frem mot 2009 fikk vi en nedgang i andelen som ville likt meget eller ganske godt å ansette seniorer og eldre arbeidstakere. Siden har utviklingen av disse to vært moderat nedadgående. For tre år siden lå de imidlertid på omtrent samme nivå som i årene rett før finanskrisen, men dette har altså justert seg noe ned igjen de to etterfølgende årene. I år skjer det lite med seniorer, mens eldre får et lite løft.

Både arbeidsinnvandrere og funksjonshemmede fikk et fint løft i 2011, men har ikke styrket seg ytterligere siden. Funksjonshemmede har stabil lav tiltrekningskraft på norske ledere, sammenlignet med andre grupper vi har spurt om.

Forholdet mellom de aldersrelaterte begrepene er rangert på samme måte i år som tidligere. Begrepet "erfarne arbeidstakere" har gjennom alle målinger ligget svært høyt, og gjør det fortsatt, i motsetning til begrepene "seniorer" og "eldre arbeidstakere" som har ligget høyere før.

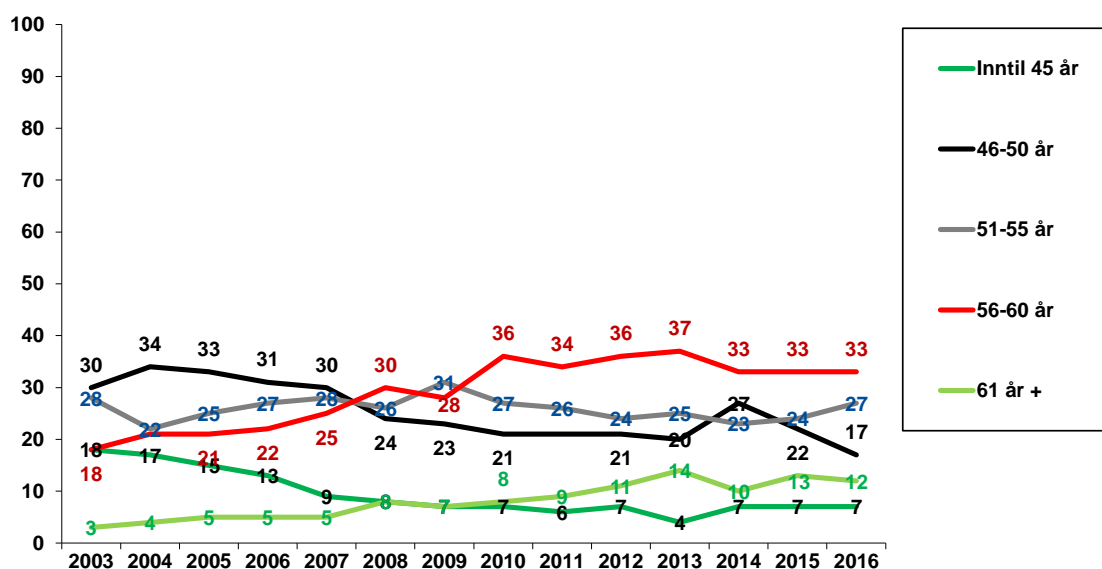
Det er interessant å merke seg at viljen til å ansette eldre arbeidstakere, er noe større i store bedrifter enn i små bedrifter. Disse forskjellene kan etter vår mening indikere at store virksomheter er mer pragmatiske og fleksible når de etterspør arbeidskraft enn øvrige virksomheter, men det kan også bety at ledere i store virksomheter i større grad enn i små, løpende tenker på å ansette folk. Det er også tydelig forskjell mellom offentlig og privat sektor på den måten at offentlig sektor i større grad har villet ansette eldre arbeidstakere enn hva som er tilfelle innen privat sektor. Det offentlige vil også i mye større grad enn private bedrifter ansette nyutdannede.

NÅR BLIR MAN ELDRE I ARBEIDSLIVET? (Tabell 2)

Et sentralt spørsmål for dem 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 godt dokumentert i denne og tidligere undersøkelser.

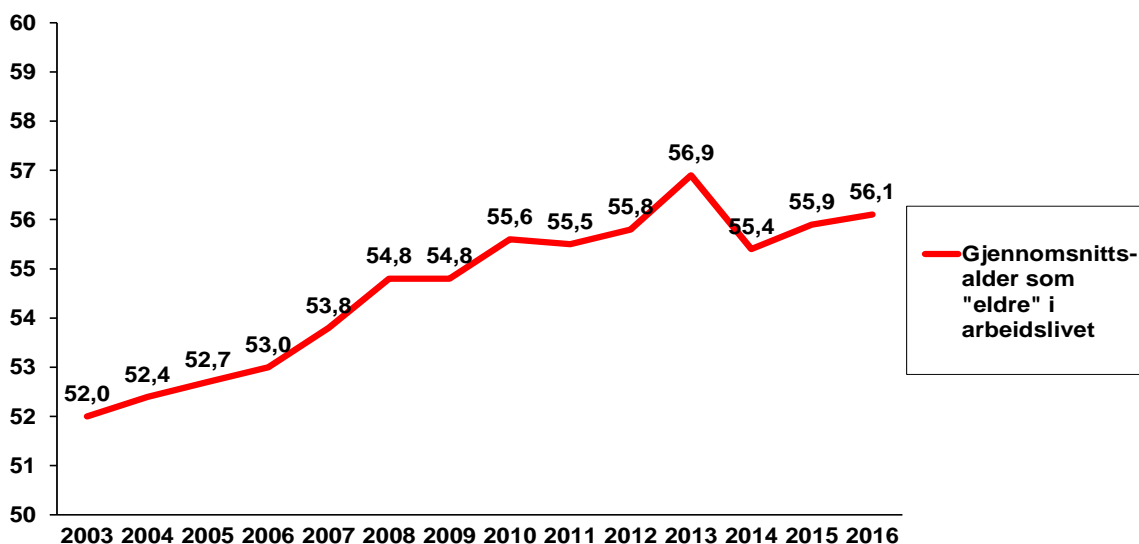
For to år siden fant vi et brudd i tidsseriene på den måten at vi før det året har sett at ledere stadig oppga høyere gjennomsnittsalder før man blir regnet som "eldre" i arbeidslivet, mens de i 2014 ga svar som tydet på at dette hadde snudd. Vi målte 56,9 år i snitt i 2013 og 55,4 år i snitt i 2014. I fjor justerte dette imidlertid seg litt opp igjen, men ikke til 2013-nivå. I år har snittet økt litt til, men fortsatt ikke til 2013-nivå. Snittalderen for 2016 er på 56,1 år.

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



Som vi ser har det de foregående årene vært forholdsvis store andeler som svarer aldersgruppene mellom 46 år og 50 år. De to siste årene har denne holdningen falt mye og det er nå «bare» 17% som anser disse å være aldersgruppen man begynner å bli regnet som eldre. Mest iøynefallende er den store andelen som svarer 56-60 år. Her har andelen økt fra 18% i 2003 til hele 37% i 2013, for så å synke til 33% de siste tre målingene. Også andelen som svarer 61 år eller eldre har økt, fra 3% i 2003 til 12% i årets undersøkelse. Over tid har gjennomsnittsalderen for å bli regnet som eldre i arbeidslivet økt mye. I gjennomsnitt er det nå alderen 56,1 år som er regnet for å være eldre i arbeidslivet. Etter en kraftig nedgang mellom 2013 til i fjor, går det nå litt i riktig retning igjen, sett i et seniorpolitisk perspektiv. Det er likevel lavere enn for to år siden. Går vi helt tilbake til målingen i 2003, er gjennomsnittet i år dog 3,1 år høyere enn da! Dette vil vi kalle en ganske positiv holdningsendring blant ledere i norsk arbeidsliv. Det er allikevel grunn til å bemerke at ledere i arbeidslivet åpenbart setter grensen for å være eldre i arbeidslivet noe lavere enn arbeidstakerne som i gjennomsnitt svarer 57,9 år. I nedenstående diagram viser vi utviklingen i gjennomsnittsalder blant ledere. Som vi ser, har den positive endringen skjedd jevnt og trutt over den trettenårsperioden som vi har hatt slike målinger, sett bort fra reverseringen i 2014.

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



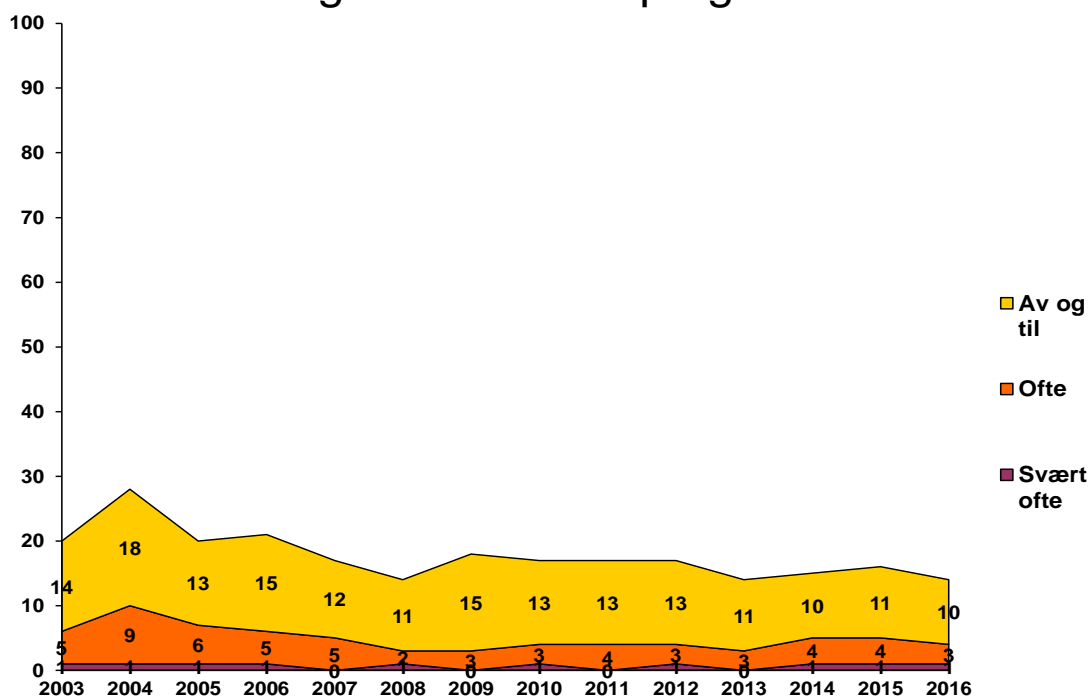
Tidligere år har vi lagt merke til at lederne for store virksomheter satte grensen for å være "eldre" høyere enn ledere i mindre virksomheter. Det var også et betydelig skille mellom privat og offentlig sektor, der sistnevnte sektor satte grensen signifikant høyere enn førstnevnte. Når vi studerer dette for 2016, så er det fortsatt slik. Vi finner også at kvinnelige ledere ligger over snittet for alle spurte. I det offentlige er det undervisning og helse- og sosialtjenester som trekker opp snittet.

DISKRIMINERING I ARBEIDSLIVET (Tabell 3-4)

Et viktig mål for seniorpolitikken er å redusere diskriminering av arbeidstakere på grunn av alder. Derfor er det naturlig å registrere i dette seniorpolitiske barometeret hvor utbredt ledere i arbeidslivet opplever at aldersdiskriminering er. Tilsvarende spørsmål er også stilt i befolkningsundersøkelsen.

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

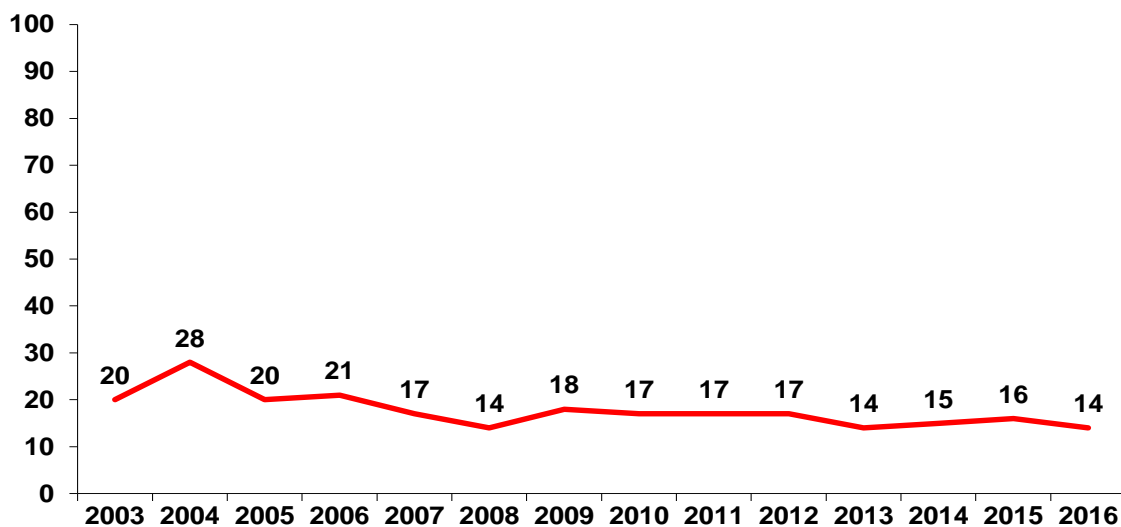
Hvor ofte har du opplevd at det foregår diskriminering i arbeidslivet på grunn av alder?



Ut fra resultatene ovenfor, synes ikke aldersdiskriminering å være noe utbredt og hyppig problem. Tallene for hvor mange som opplever denne form for diskriminering ofte eller av og til, er ellers forholdsvis stabile over tid, med høyeste andel målt i 2004. Slik vi ser i diagrammet nedenfor, synes det imidlertid å være en nedadgående andel av ledere som over tid har opplevd aldersdiskriminering, i hvert fall frem til 2008. Det laveste gjennomsnittet er målt for årene 2008, 2013 og 2016. Vi befinner oss altså på laveste nivå i årets måling.

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

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



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".

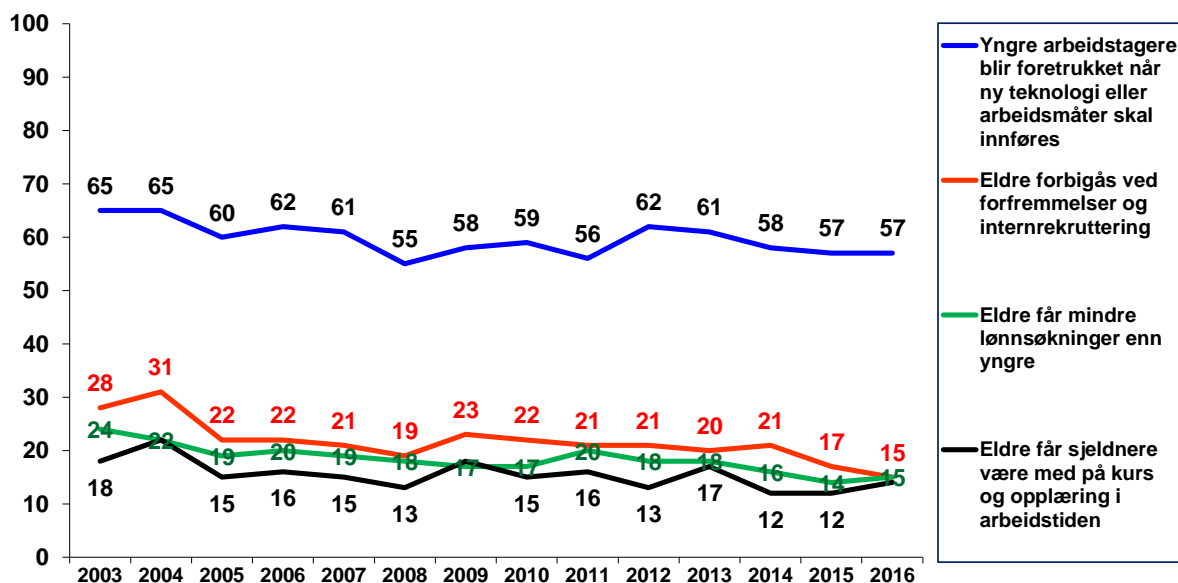
Ser vi på svarene i de undergrupper som er analysert, er det ingen åpenbare forskjeller når det gjelder aldersdiskriminering. Vi har tidligere sett at i gjennomsnitt har det vært flere som har opplevd diskriminering innen større virksomheter enn i små virksomheter. Til en viss grad er det slik i år også. Om dette har sin årsak i at arbeidsmiljøet er forskjellig i store og små virksomheter, eller om det er en konsekvens av at det er flere som kan bli diskriminert på de store arbeidsplassene enn på de små, er vanskelig å si noe sikkert om.

Vi stilte også et annet spørsmål om diskriminering for å måle hvor utbredt ulike diskriminerende handlinger var i arbeidslivet. Også dette spørsmålet ble stilt delvis projektivt på den måten at man skulle svare hvor ofte man hadde opplevd at ulike forhold skjer i arbeidslivet. Vi spør altså ikke om hvor ofte man selv har opplevd disse tingene.

Av diagrammet nedenfor fremgår hvilke handlinger vi har spurt om, og vi gjengir hvor mange som har opplevd at forholdene skjer svært ofte, ofte eller av og til. Vi anser disse frekvensene som best egnet til å belyse utbredelsen av forholdene.

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

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



Ovenstående resultater viser at alle de fenomenene vi spør om er ganske utbredt. Vi ser også at fenomenenes utbredelse har vært synkende de siste årene. I årene 2012 og 2013 så vi et forholdsvis høyt nivå i forekomsten av at "yngre arbeidstakere blir foretrukket når ny teknologi eller arbeidsmåter skal innføres". Det kan se ut til at dette justerer seg litt ned igjen og har stabilisert seg på et litt lavere nivå. Andelen som har opplevd at "eldre får sjeldnere være med på kurs og opplæring i arbeidstiden", økte i 2013, men har også regulert seg tilbake. At "eldre forbigås ved forfremmelser og internrekruttering" har ligget på stabilt nivå de siste årene men har de to siste årene gått ned mest av alle forholdene vi måler. At «eldre får mindre lønnsøkninger enn yngre», har hatt en svak men jevn nedgang siden 2011 til i fjor og i år.

Det er særlig dette at yngre arbeidstagere blir foretrukket når ny teknologi eller nye arbeidsmåter skal innføres, mange har opplevd. Ikke bare konstaterer vi at 36% av lederne svarer svært ofte eller ofte, men tar vi med dem som svarer av og til, må vi erkjenne at så mange som 57% har opplevd dette.

Man opplever mye oftere i privat sektor enn i det offentlige at yngre arbeidstakere blir foretrukket når ny teknologi eller arbeidsmåter skal innføres. Det er også slik at de øvrige former for aldersdiskriminering forekommer hyppigere i privat sektor enn i

offentlig sektor. Og vi ser et forholdsvis stort utslag på at eldre får mindre lønnsøkning enn yngre i det private enn i det offentlige.

SENIORPOLITISKE HOLDNINGER (Tabell 5)

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

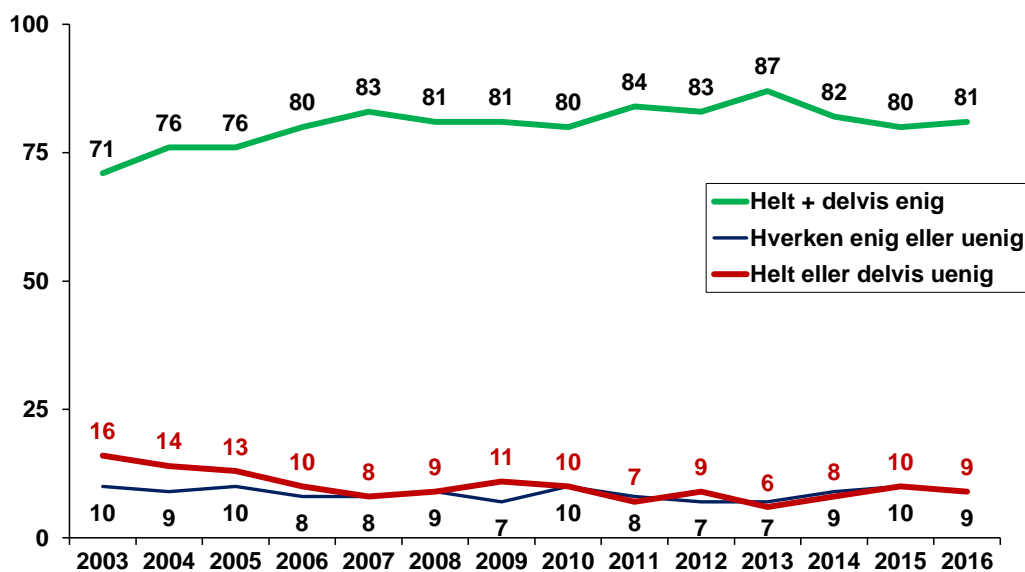
- 1 = Helt enig
- 2 = Delvis enig
- 3 = Hverken enig eller uenig
- 4 = Delvis uenig
- 5 = Helt uenig

Før vi ser på resultatene, vil vi henlede oppmerksomheten mot et problem som reises ved bruk av denne spørremetoden. Det viser seg nemlig at folk har en tendens til å si seg mer enig enn de er, spesielt når det dreier seg om påstander om forhold de ikke har særlig sterke meninger om. Denne "enigeffekten" 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 målemetoden. Vi skal selvsagt ikke se bort fra enigandelene, men bare huske på at de gjennomgående kan være litt for høye.

Når man skal fremstille tidsserier som skal vise utvikling over tid i holdninger til påstandene, har vi valgt å slå sammen «helt» og «delvis» *enig* og dannet en ny variabel som vi kaller «enig», og tilsvarende «helt» og «delvis» *uenig* til en variabel vi kaller «uenig». Dette gir litt mindre presisjon i gjengivelsen av de faktiske observasjoner, men vi ser dette i lys av usikkerhet om presisjonsnivået når de spurte velger mellom «helt» eller «delvis»-alternativene. Vårt valg gjøres vi av praktiske og pedagogiske grunner. Selv om det selvfølgelig er forskjell i holdning mellom «helt» enig og «delvis» enig og tilsvarende mellom «helt» uenig og «delvis» uenig, anser vi det mer formålstjenlig å vise endringer i andeler på enig-siden versus uenig-siden over tid, enn eventuelle endringer i andeler som bruker hvert av de to alternativene på hver side av det nøytrale midtpunktet på skalaen. Et diagram med 5 kurver, ville etter vår mening virke forvirrende dersom man ønsker seg et inntrykk av hvordan de spurte fordeler seg på henholdsvis enig- og uenig-siden samlet, altså mellom de grunnleggende holdningsforskjellene til påstandene. De som ønsker nærmere informasjon om fordelingen mellom «helt»- og «delvis»-alternativene på hver side av det nøytrale midtpunktet, kan konsultere tabellverket som er tilgjengelig for alle.

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

**** Det er en fordel for vår bedrift/ virksomhet at folk jobber helt frem til normal pensjonsalder ****

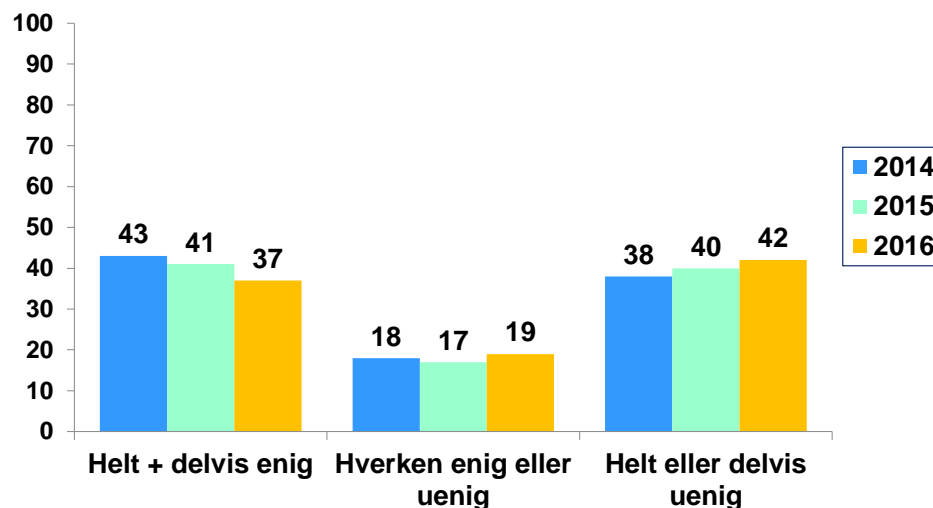


Andelen ledere som er enig i påstanden økte gradvis frem til 2007. Endringene mellom 2007 og 2012 var små. I 2013 fikk vi en betydelig oppgang til 87%. Ved de tre siste målingene har vi igjen målt litt lavere oppslutning, ned til nivået rundt 2010. (81% nå).

Det kan se ut til at påstanden får noe høyere tilslutning blant de eldste lederne enn blant de yngste.

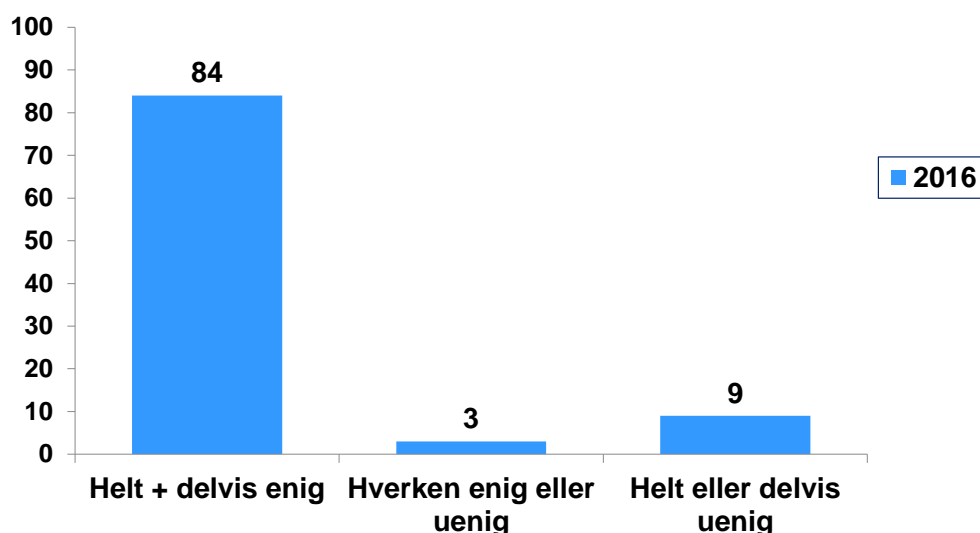
Neste påstanden var ny i 2014: **"Det er en fordel for vår bedrift/ virksomhet at folk jobber utover normal pensjonsalder"**. Pensjonsreformen fra 2011 har blant annet som mål å få flere til å stå i arbeid utover normal pensjonsalder. Her ser vi at lederne i norske virksomheter er delt i synet på å ha medarbeidere som har passert normal pensjonsalder, uten at vi har definert hva normal pensjonsalder er. Som vi ser av figuren under, er ikke ledernes entusiasme til at ansatte skal jobbe *utover* normal pensjonsalder like stor som at de skal jobbe *helt frem* til vanlig pensjonsalder. Selv om vi her ikke har definert nøyaktig hva normal pensjonsalder egentlig betyr, er det i alle fall grunn til å tro at omtrent 42% av lederne kan styre sin begeistring for videre jobbing når man har stått i jobb frem til 67 eller 70 år.

**** Det er en fordel for vår bedrift / virksomhet at folk jobber utover normal pensjonsalder ****



Den neste påstanden lød **"I vår bedrift/ virksomhet har ansatte over 60 år like gode muligheter til å lære nye ting som yngre"**. Denne påstanden er endret siden i fjor, så vi kan ikke sammenligne med tidligere år da vi spurte om ansatte over 50 år i stedet for 60 år. Som vi ser av nedenstående diagram, er det 9% av lederne som er uenige i påstanden. Vi kan nevne at for et år siden, da vi spurte om ansatte over 50 år, så var bare 1% uenige.

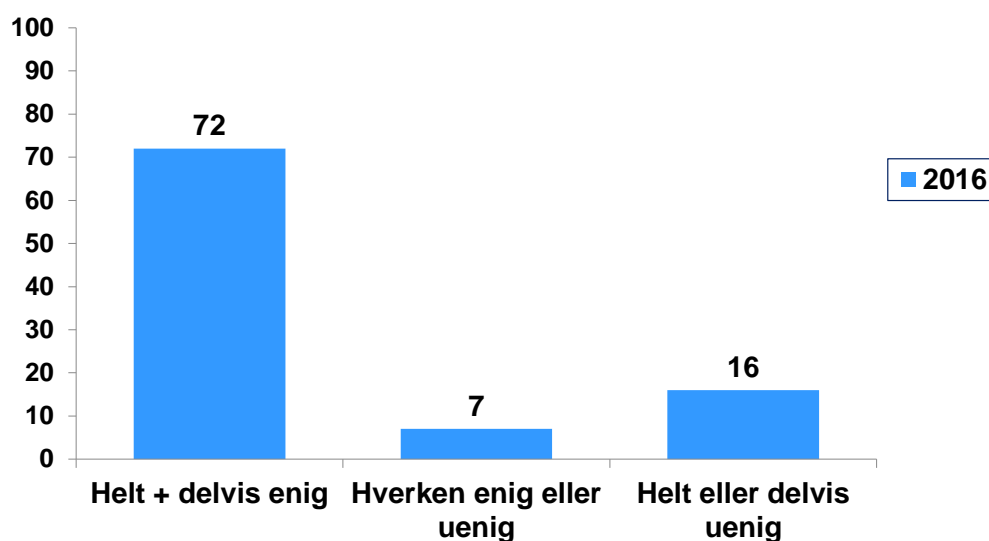
**** I vår bedrift/ virksomhet har ansatte over 60 år like gode muligheter til å lære nye ting som yngre ****



Det er en forskjell i svar mellom private bedrifter og offentlige etater ved at andelen uenige bare er på 2% i det offentlige og på 10% i private bedrifter.

Den neste påstanden lød "I vår bedrift/ virksomhet har ansatte over 60 år gode muligheter til å få nye arbeidsoppgaver dersom de ønsker det". Også dette spørsmålet må sees på som nytt i år, da vi har endret aldersangivelsen fra 50 til 60 år. Som vi ser av nedenstående diagram, er det 16% av lederne som er uenige i påstanden. I fjor da vi spurte om de over 50 år, var tilsvarende tall 9%.

**** I vår bedrift/ virksomhet har ansatte over 60 år gode muligheter til å få nye arbeidsoppgaver dersom de ønsker det ****

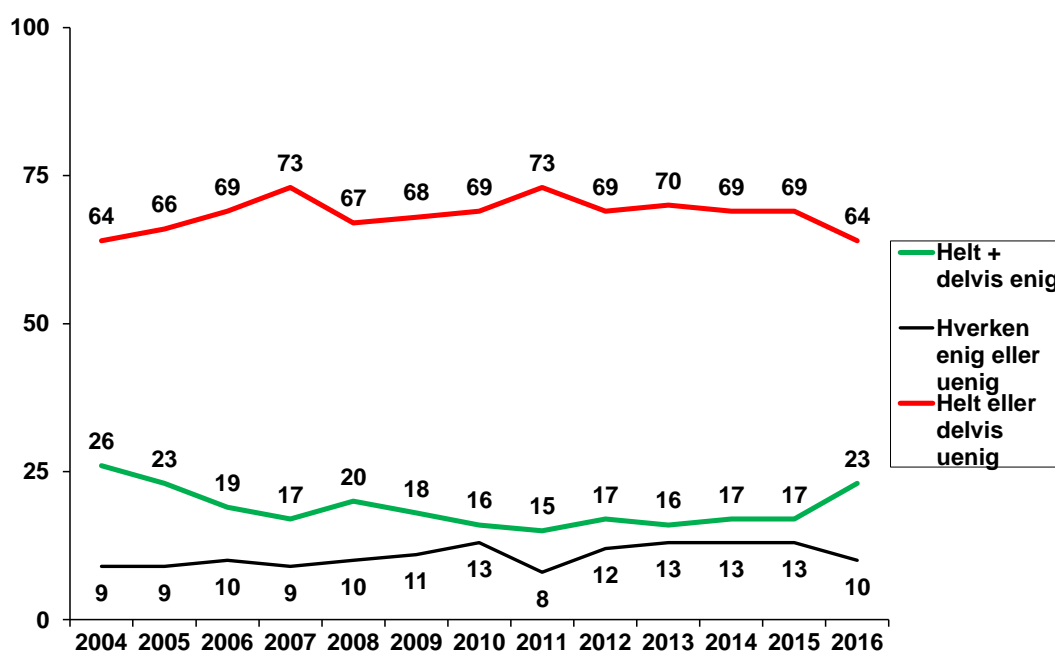


Det ser ut for at ledere i store bedrifter oftere er enige enn ledere i små bedrifter. Vi ser også at det er betydelig flere enige i det offentlige enn i det private næringsliv.

Det er ikke veldig stor forskjell mellom kvinnelige og mannlige ledere i oppslutningen om enigandelen (helt + delvis enig). Kvinnelige ledere svarer imidlertid betydelig oftere enn sine mannlige kolleger, at de er helt enige fremfor delvis enige.

Den neste påstanden lød **"Når en bedrift må nedbemanne, bør eldre arbeidstakere kunne sies opp før yngre"**. Denne påstanden er selvsagt utfordrende mot den eventuelle seniorpolitiske velvilje lederne måtte ha. Men når vi ser på svarene, får vi inntrykk av at et stort flertall er uenig i påstanden. Mens 23% av lederne er enige, er det et flertall på 64% som er uenige.

**** Når en bedrift må nedbemanne, bør eldre arbeidstakere kunne sies opp før yngre ****



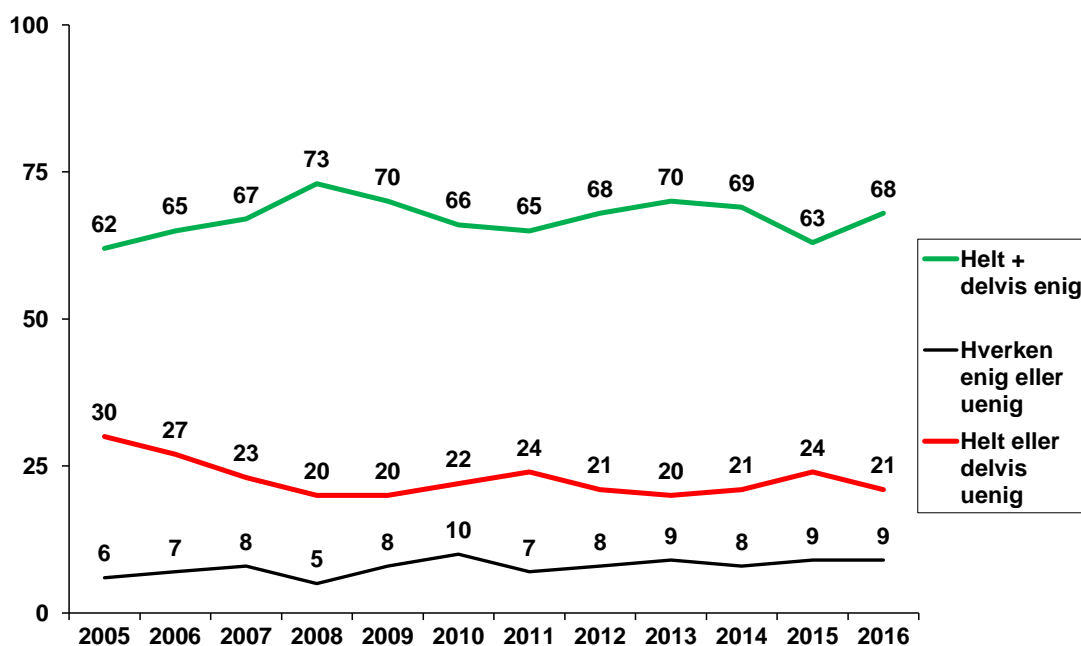
Det er større vilje til å la eldre arbeidstakere gå først nå enn for et år siden. Vi ser at enig-andelen har økt fra 17% til 23% siste året. Tilsvarende er uenigandelen gått ned med 5 prosentpoeng, fra 69% til 64%.

Det er ikke noen tydelige eller systematiske forskjeller mellom undergrupper av spurte, men det kan se ut som om det er flere uenige innen servicebransjen, blant de kvinnelige lederne og blant ledere i det offentlige. Her må vi nevne at kvinnelige ledere ofte er ledere i det offentlige.

Uenigandelen totalt har økt litt for hvert år vi har målt påstanden frem til i 2007, (fra 64% i 2004 til 73% uenige i 2007), men sank litt året etter (til 67%) og har siden ligget litt høyere, med en topp i 2011. Andelen uenige er imidlertid nå tilbake på 2004-nivå.

De neste påstandene var nye i denne undersøkelsen i 2005, selv om flere av dem har inngått i andre undersøkelser tidligere. Den første av disse påstandene lød "**Mange 70-åringer kan yte like mye i jobb som folk som er 10-15 år yngre**". Denne påstanden går etter vår mening rett inn i deler av den seniorpolitiske argumentasjon som går på at eldre arbeidstagere er like produktive som yngre. Når vi ser på svarene, får vi inntrykk av at et stort flertall er enig i påstanden. Som vi ser av nedenstående diagram, er 68% enige i påstanden, mens 21% er uenige. Etter en svak nedadgående trend etter 2008, hadde vi de påfølgende årene en justering i positiv retning. I fjor gikk dette imidlertid så sterkt i negativ retning at vi nesten var tilbake til nivået fra den første målingen i 2005. Vi målte 63% enige i 2015. Men nå er vi tilbake til 68% enige, som er mer på nivå med det vi målte i årene 2012 – 2014.

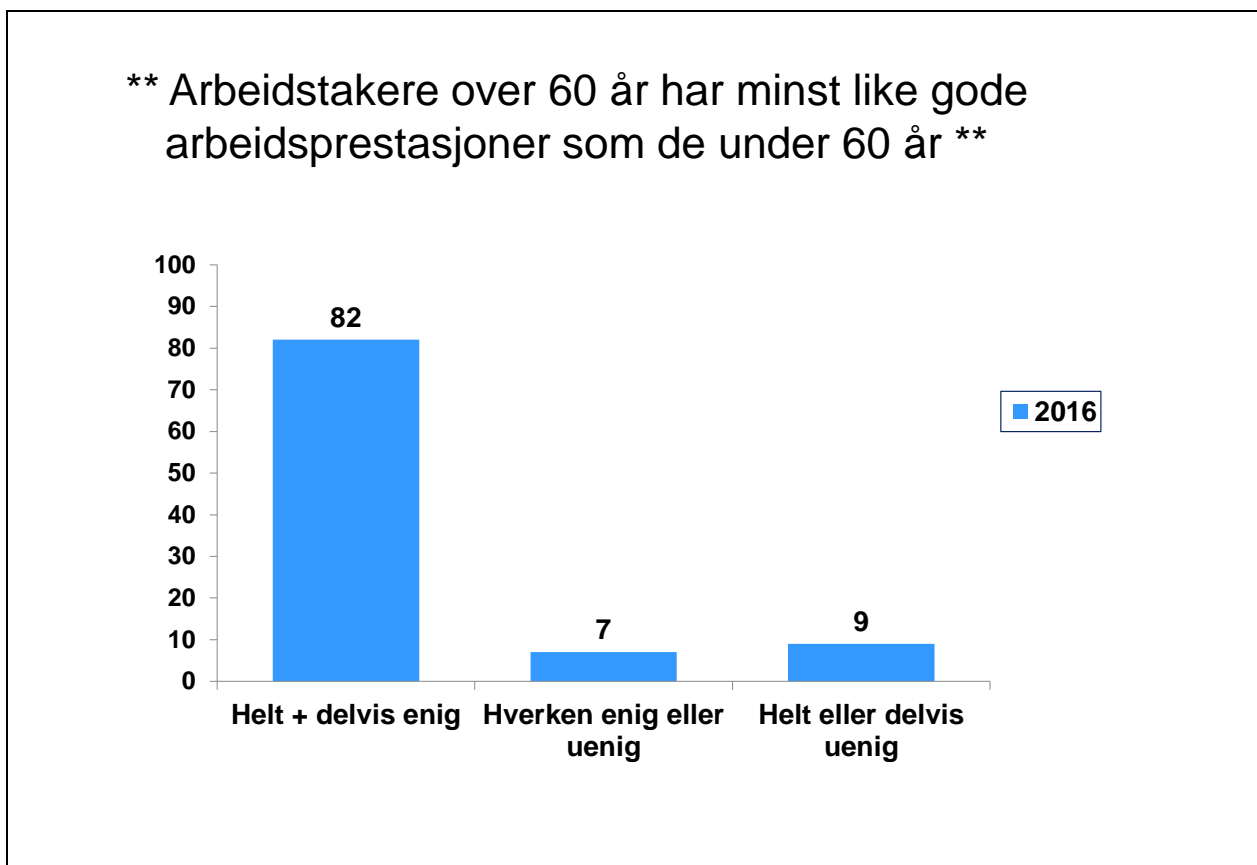
**** Mange 70-åringer kan yte like mye i jobb som folk som er 10-15 år yngre ****



Uenigandelen er nå på 21%. Det er bare i 2008 - 2009 av andelen uenige lå lavere enn dette. Troen på at 70-åringer yter like mye som yngre står fortsatt sterkt sammenlignet med tidligere målinger. Når vi i foregående påstand fant at de eldre må gå først i tider med nedbemanning, er det altså ikke seniorennes prestasjoner som ligger til grunn for holdningen.

Det er bare ubetydelige forskjeller mellom undergrupper av spurte.

Den neste påstanden omhandler også seniorennes prestasjonsevner og lød **"Arbeidstakere over 60 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 60 år"**. (Tidligere spurte vi om arbeidstakere over og under 50 år og vi har derfor ikke noe å sammenligne med.) Som vi ser av nedenstående diagram, er hele 82% enige i påstanden, mens bare 9% er uenige.

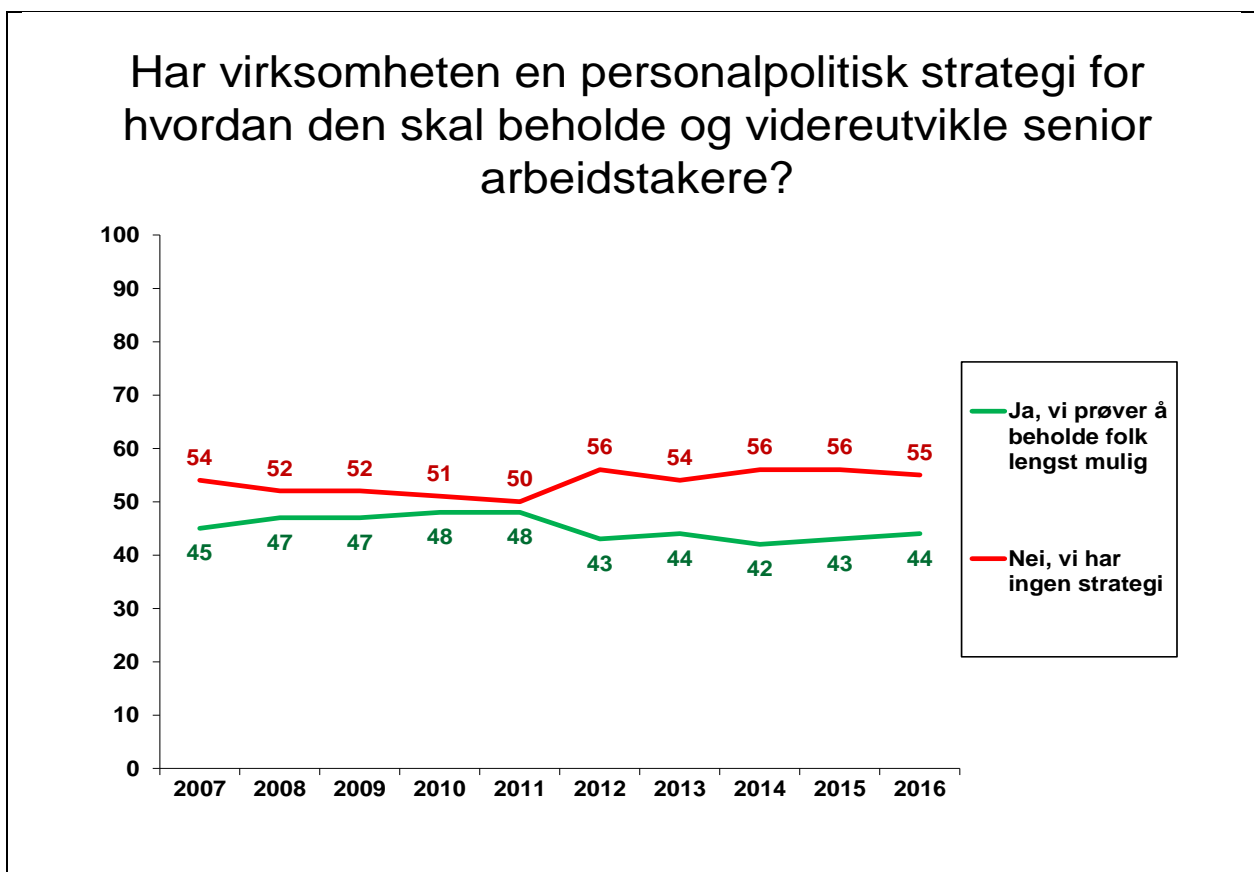


Det er små forskjeller mellom undergruppene, men verdt å legge merke til at ledere i offentlig sektor er enda mer positive enn ledere i privat sektor ved at de oftere svarer «helt enig» fremfor «delvis enig». Vi ser også at de med IA-avtale oftere er enige enn de som ikke har slik avtale. Mest interessant er det at når vi kontrollerer for leders alder, så øker troen på seniorennes arbeidsprestasjoner med økende alder.

STRATEGI FOR Å BEHOLDE OG VIDEREUTVIKLE ELDRE ARBEIDSTAKERE (Tabell 6)

Et spørsmål som ble lagt inn i undersøkelsen i 2007, er om virksomhetene har en personalpolitisk strategi for hvordan de skal beholde og videreutvikle senior arbeidstakere. Tidligere har vi spurt om "eldre arbeidstakere" og definert dem til å være alle over 45 år. I 2011 tok vi bort denne aldersdefinisjonen og brukte i stedet begrepet "senior arbeidstakere" uten å angi noen alder. Vi ønsket å vite om lederne prøver å beholde folk lengst mulig eller om de ikke har noen slik strategi.

Vi ser i nedenstående diagram at et knapt flertall svarer at de ikke har slik strategi (55%), mens 44% svarer bekreftende på spørsmålet. Dette er imidlertid større forskjell enn vi har målt for noen år siden. Selv om vi endret spørsmålsordlyden i 2011, påvirket det åpenbart ikke resultatet den gang. Det er vanskelig å si noe sikkert om hva som er årsaken til endringen fra 2012, men andelen som har en strategi for å beholde seniorer kan nå se ut til å være betydelig lavere enn andelen som ikke har en slik strategi.



Ved de siste målingene er vi tilbake til observasjonsnivåene fra 2007.

Ledere i større bedrifter har oftere en strategi for å beholde arbeidstakere enn ledere i små bedrifter. Mens det bare er 37% av bedriftene med under 25 ansatte som har en slik strategi, er andelen på 46% i bedrifter med 25-49 ansatte. I de største bedriftene er det 61% (50-99 ansatte) og 68% (100 + ansatte) som har slik strategi. Det er også stor forskjell på offentlige og private virksomheter, ved at bare 34% av de private virksomhetene har en strategi for å beholde og videreutvikle eldre arbeidstakere, mens hele 85% i offentlige virksomheter oppgir at de har det. I virksomheter med ledere som selv er 40 år eller mer, er man noe mer opptatt av å beholde folk lengst mulig, enn det som er tilfelle med bedrifter med yngre ledere. Kvinnelige ledere er også mer positive enn mannlige ledere til å prøve å beholde folk lengst mulig.

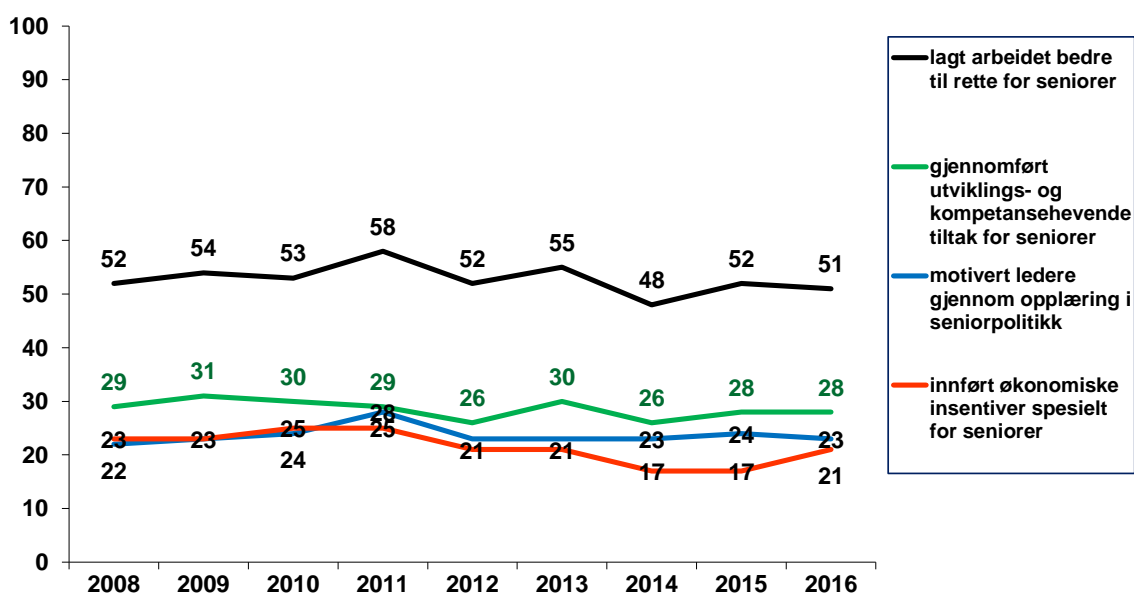
TILTAK FOR Å FÅ SENIORER TIL Å STÅ LENGRE I JOBBEN (Tabell 7.1 - 4)

Et spørsmål som var nytt i undersøkelsen i 2008, tar sikte på å kartlegge hvor utbredt det er å gjennomføre spesielle tiltak for å få seniorer til å stå lenger i jobbene sine. Slike tiltak er mye omtalt i media og flere er nedfelt i IA-avtalene for de bedriftene som har det. Under alle omstendigheter vil trolig svarene på disse spørsmålene reflektere hvor bevisste lederne er når det gjelder seniorpolitikk.

I diagrammet nedenfor viser vi hvor store andeler det er som har gjennomført hvert av de aktuelle tiltakene. Vi ser at det er forholdsvis store forskjeller. Over halvparten oppgir at de har lagt arbeidet til rette for seniorer, et tiltak som kan være temmelig diffust. De mer konkrete tiltakene vi spør om er gjennomført av 21-28% av virksomhetene. Dette nivået er trolig mer realistisk enn det første når vi skal vurdere hvor mange som virkelig har gjennomført konkrete og målrettede tiltak.

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

** Andeler som svarer ja **



Det er påfallende hvor små endringer det er siden 2008. Dette kan kanskje ha sammenheng med en viss nøling med å innføre nye tiltak under finanskrisen.

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

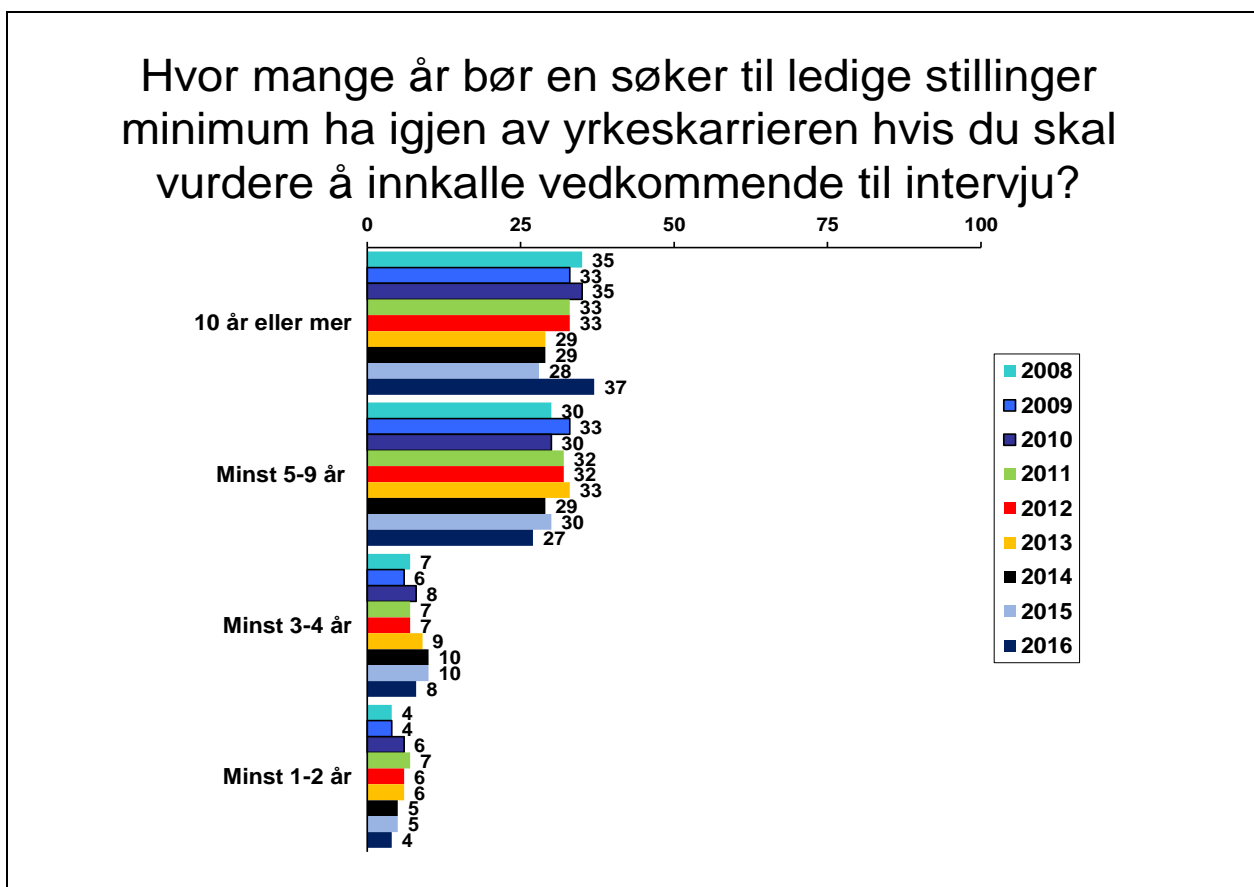
VURDERES HVOR MANGE ÅR SØKER HAR IGJEN AV YRKESKARRIÈREN? (Tabell 8 - 9)

I de neste spørsmålene spurte vi direkte om betydningen av alder ved vurderingen av søkere til ledige stillinger. Som vi ser av diagrammet nedenfor har vi "snudd" litt på aldersbegrepet ved å spørre om vurdering av hvor mange år en søker bør ha igjen av yrkeskarrieren. På denne måten forsøker vi å unnlate å fokusere direkte på alder. Dette spørsmålet ble tatt med i Seniorpolitisk Barometer første gang i 2008.

Svarfordelingen som fremgår av nedenstående diagram gir trolig støtte til dem som mener aldersdiskriminering er ganske utbredt. 37% av de spurte mener at en søker bør ha minst 10 år eller mer igjen av yrkeskarrieren før man vil vurdere å innkalle vedkommende til intervju. Dette svaret har vært oppgitt av færre tidligere, men var nesten på samme nivå i 2008 og 2010 (35%). Mellom 2010 og 2015 gikk andelen noe ned for de som mente man måtte ha såpass lang tid igjen. I år derimot, måler vi en stor økning fra 28% til 37%. Samtidig som vi måler denne oppgangen for 10 år +, går andelen som svarer at man må ha igjen kortere tid, ned.

En annen viktig opplysning som ikke fremkommer i diagrammet nedenfor, er at hele 20% av lederne svarer at antall år man har igjen av yrkeskarrieren ikke spiller noen rolle. I fjor var denne andelen 21%, slik at dette ser ut til å ligge stabilt. Bak et slikt svar, kan selvsagt skjule seg en bevissthet rundt spørsmålet som man ikke synes man vil svare åpent, men det er en ren spekulasjon.

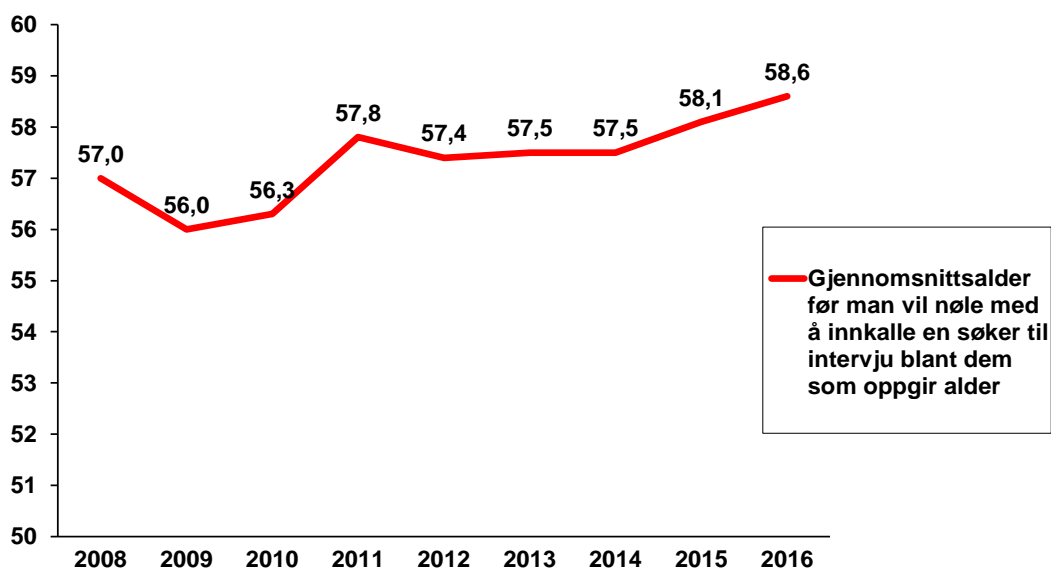
Hvis man tar utgangspunkt i at vanlig pensjonsalder er 67 år og at gjennomsnittsalder for avgang i mange yrker er 65 år eller yngre, betyr ovenstående svar at nesten 40% av lederne ikke vil vurdere å innkalle søkere til ledige stillinger dersom de er over 55-57 år. Dette viser etter vår mening at mange ledere i næringslivet kan synes bevisste på spørsmålet om søkeres alder, og at noen kan være villige til å utøve en form for aldersdiskriminering av mer eller mindre alvorlig karakter.



Hvis vi ser på andelen som mener en søker bør ha 10 år eller mer igjen av yrkeskarrieren før man vil vurdere å innkalle vedkommende til intervju, varierer den noe mellom undergruppene som er analysert. Vi finner f.eks. at andelen er høyest i de minste virksomhetene (40% i bedrifter med 10-24 ansatte og 41% i bedrifter med 25-49 ansatte) og lavest i de største (14% for bedrifter med 100 + ansatte). Det er også høyere andeler blant ledere i virksomheter uten IA-avtale (48%) enn blant dem som har slik avtale (22%), og denne forskjellen har økt siden i fjor. Videre ser vi at andelen er høyere blant mannlige ledere (40%) enn blant kvinnelige ledere (27%), mens lederens alder synes å ha en litt svakere innvirkning på svarene (43% blant de yngste og 33-34% for de to eldste gruppene av ledere. Den største differansen finner vi imidlertid når vi ser forskjellen mellom privat (44%) og offentlige sektor (7%).

Det er også naturlig at ovenstående spørsmål følges opp med et direkte spørsmål om hvor gammel en kvalifisert søker skal være før man nøler med å innkalle vedkommende til intervju. I neste diagram ser vi at lederne svarer nokså konsistent i forhold til forrige spørsmål. I gjennomsnitt er aldersgrensen 58,6 år. Dette er noe høyere enn sist og faktisk det høyeste nivå som vi har målt på dette spørsmålet siden spørsmålet ble stilt første gang.

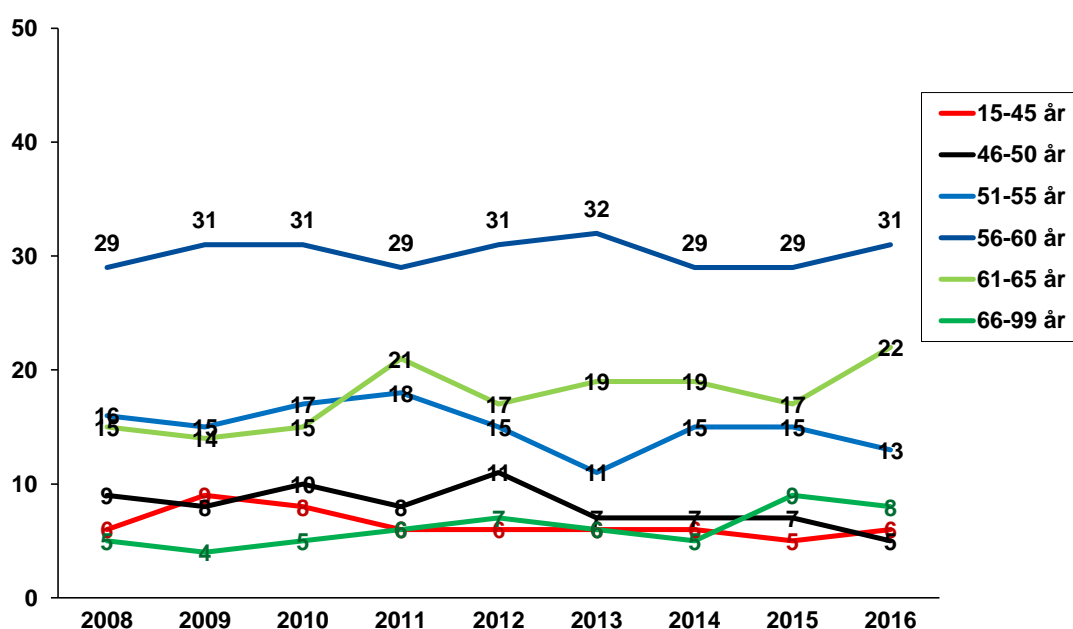
Omtrent hvor gammel skal en kvalifisert søker til ledige stillinger være før du vil nøle med å innkalle vedkommende til intervju på grunn av alder?



Vi har allerede sett at lederne mener man begynner å bli eldre i arbeidslivet når man er 56,1 år i snitt. Nå ser vi at de nøler med å ansette folke som er litt over denne alderen, nemlig når søker er 58,6 år i gjennomsnitt.

De variasjoner mellom undergruppene som vi har beskrevet tidligere, går igjen også på dette spørsmålet. Gjennomsnittsalderen er lavest blant ledere i små bedrifter og blant ledere som selv er under 40 år. Blant ledere i privat sektor inntreffer nølingen med å ansette personer i gjennomsnitt når søkeren er 57,7 år, mens dette ikke skjer før søkeren er 63,1 år i offentlig sektor.

Omtrent hvor gammel skal en kvalifisert søker til ledige stillinger være før du vil nøle med å innkalle vedkommende til intervju på grunn av alder?



HVILKEN TYPE ARBEIDSTAKERE VILLE MAN BEHOLDE VED EN NEDBEMANNING? (Tabell 10)

Det neste spørsmålet ble stilt første gang i 2009. Vi tar her sikte på å finne ut om det er noen grupper man vil ønske å beholde fremfor andre når virksomheten blir tvunget til å nedbemanne. Dette har vært en aktuell problemstilling i mange virksomheter, og reiser ofte spørsmål om prioritering av grupper av arbeidstakere etter forskjellige kriterier, herunder alder. Spørsmålet er stilt på den måten at en skulle oppgi hvor sannsynlig det er at virksomheten ville ønske å beholde de arbeidstakertyper som

nevnes. De spurte skulle svare vha. skalaen som går fra meget sannsynlig, via ganske sannsynlig og mindre sannsynlig, til ikke sannsynlig.

Resultatene er oppløftende sett fra et seniorpolitisk perspektiv. Blant de typer arbeidstakere som mange ønsker å beholde, finner vi blant andre seniorer. Absolutt flest ønsker å beholde "erfarne arbeidstakere" (93% svarer meget + ganske sannsynlig), mens "seniorer" (73% meget + ganske sannsynlig) og "eldre arbeidstakere" (69%) er blant de 5 typer som topper listen.

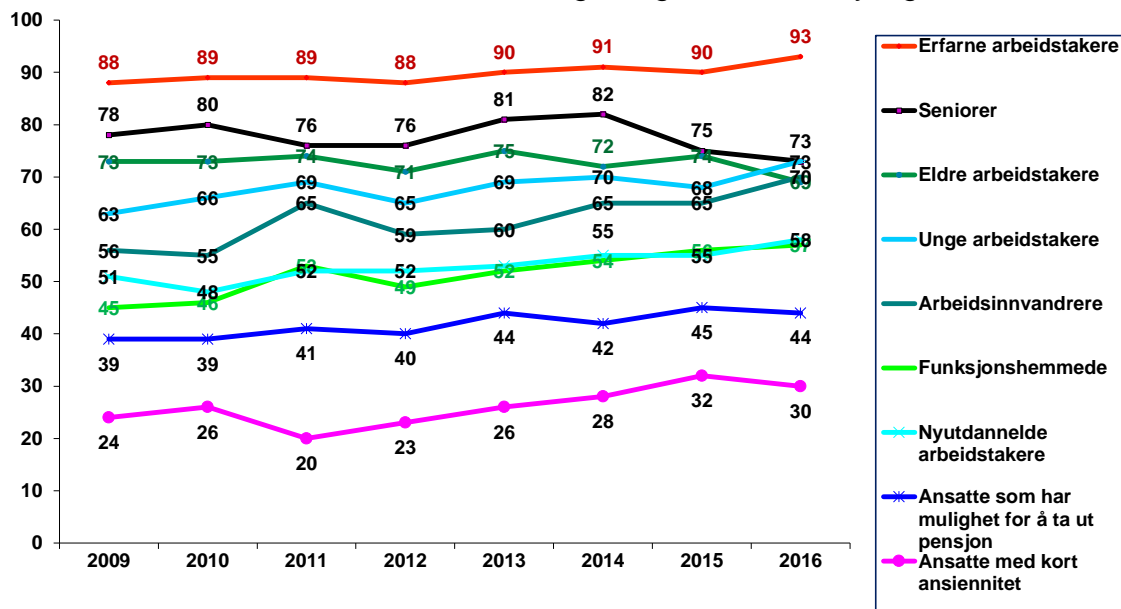
Andelen som vil beholde eldre arbeidstakere har gått betydelig ned det siste året (fra 74% til 69%). Seniorer har en moderat nedgang i år (på 2 prosentpoeng), men de gikk ned med hele 7 prosentpoeng fra 2014 til 2015. Oppslutningen om de erfarne arbeidstakere har derimot økt det siste året med 3 prosentpoeng.

Vi legger imidlertid merke til at "ansatte som har mulighet for å ta ut pensjon" (Merk: frem til 2010 lød denne faktoren "ansatte som kan gå av med tidligpensjon") bare foretrekkes av 44%. Ansatte som har mulighet for å ta ut pensjon må som regel være godt voksne arbeidstakere, og denne begrensede prioriteringen kan kanskje synes å stå i motsetning til den høye preferansen for "eldre arbeidstakere". Også tidligere i rapporten har vi kommentert at flertallet av lederne er uenige i at eldre arbeidstakere bør kunne sies opp før yngre ved nedbemanning. Denne tilsynelatende motsigelsen tror vi kan forklares ved det faktum at mange "eldre arbeidstakere" åpenbart kan være yngre enn 62 år som vanligvis er nedre grense for å kunne ta ut pensjon. I gjennomsnitt mente jo lederne at man kunne regnes som eldre i arbeidslivet i en alder av 56,1 år. Det kan selvsagt også være noen som mener at en foreliggende pensjoneringsmulighet kan rettferdiggjøre at de eldste av de "eldre" må gå ved en nedbemanning. For dem vil kanskje ikke det familieøkonomiske tilbakeslaget og usikkerheten være like stor som for arbeidstakere uten muligheter for pensjon.

Vi legger ellers merke til en økning i andelen som ville beholdt unge arbeidstakere (73% i år) og arbeidsinnvandrere (70%) dersom de måtte nedbemanne. Begge disse gruppene har en økning på 5 prosentpoeng siden i fjor.

Dersom det skulle gjennomføres nedbemanning i din bedrift/ virksomhet, hvor sannsynlig er det at virksomheten ville ønske å beholde følgende typer arbeidstakere?

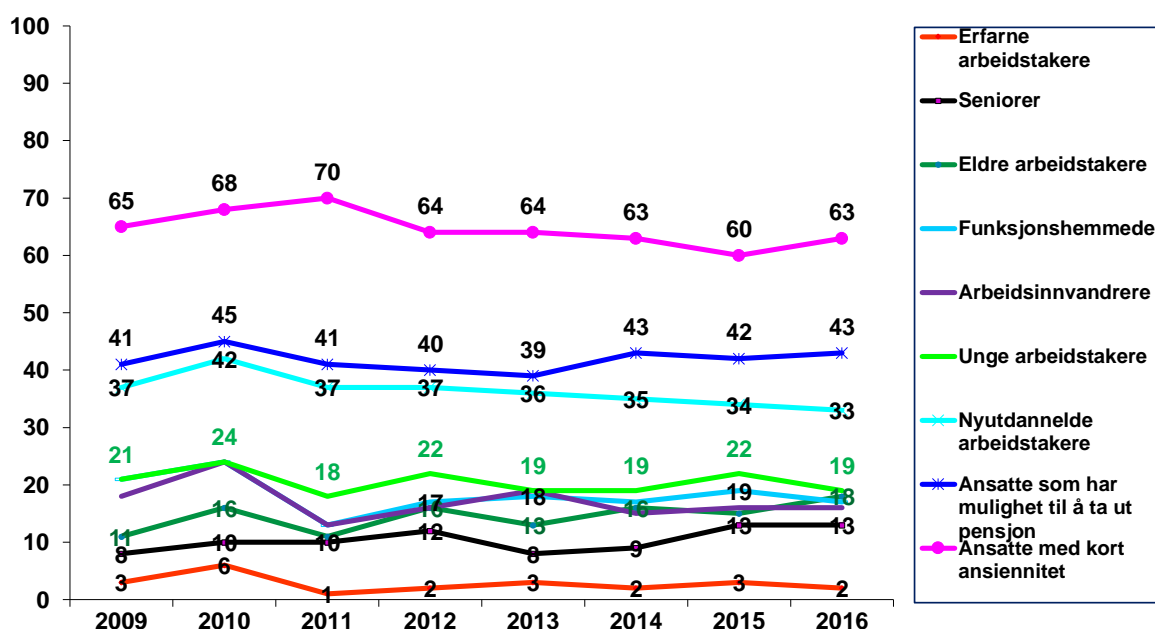
** Andeler som svarer meget + ganske sannsynlig **



I neste figur har vi sett nærmere på svarene i den andre enden av skalaene.

Dersom det skulle gjennomføres nedbemanning i din bedrift/ virksomhet, hvor sannsynlig er det at virksomheten ville ønske å beholde følgende typer arbeidstakere?

** Andeler som svarer mindre + ikke sannsynlig **



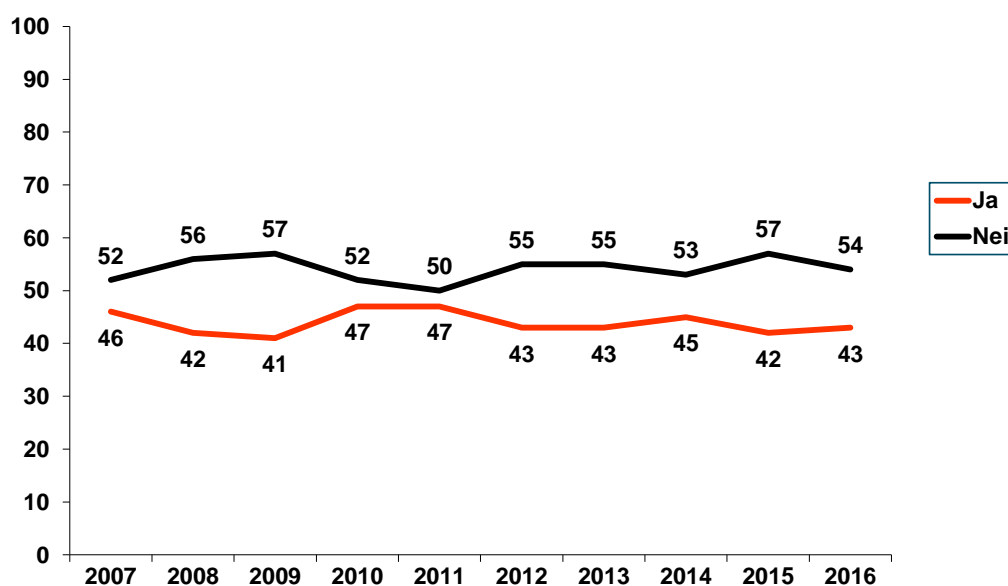
Ovenstående oversikt gjenspeiler selvsagt svarene i den første figuren, men rekkefølgen er omvendt. Vi legger merke til at for ansatte som har mulighet til å ta ut pensjon er det stabilitet og ingen større fare enn for et år siden for å bli oppsagt ved nedbemanning. For eldre arbeidstakere måler vi derimot en liten oppgang på 3 prosentpoeng. Erfarne arbeidstakere er det nesten ingen som vil si opp.

For omtrent samtlige typer arbeidstakere er det størst sannsynlighet for at lederne vil beholde dem i en nedbemanning, dersom man er ansatt i offentlig sektor. Et unntak er de ansatte med kort ansiennitet som ligger dårlig an i både offentlig og privat sektor.

IA-AVTALE MED ARBEIDSLIVSSENTERET? (Tabell 11-13)

Vi skal nå se nærmere på i hvilken grad virksomhetene de spurte leder, har avtaler med Arbeidslivssenteret om inkluderende arbeidsliv (IA-avtale). I første diagram nedenfor viser vi andelen som har IA-avtale. Disse utgjør 43% av de spurte. Dette er 1 prosentpoeng høyere andel enn i fjor.

Har din virksomhet avtale med Arbeidslivssenteret om inkluderende Arbeidsliv, altså IA-avtale?



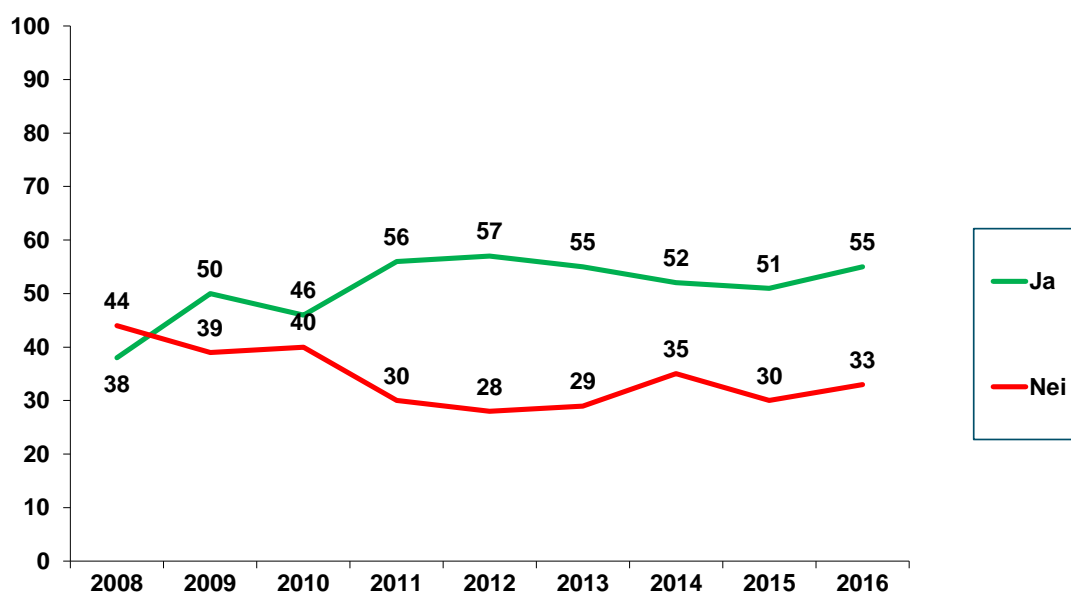
Jo flere ansatte i bedriften, jo mer vanlig er det å ha en IA-avtale med Arbeidslivssenteret. I bedrifter med 10-24 ansatte er andelen på 32%, i bedrifter med 25-49 ansatte er andelen 43%, mens i bedrifter med 50-99 og 100+ ansatte er andelen på hhv 71% og 84% som har slik avtale. Innen handel og service er det lave andeler med IA-avtale (hhv. 24% og 28%). I det offentlige er det 100% som oppgir å ha slik avtale mot bare 29% i private virksomheter.

De virksomhetene som har IA-avtale, dvs. 328 virksomheter, ble spurt om de hadde utarbeidet konkrete mål for delmål 3 i avtalen, altså det som omhandler seniorpolitikk. Nedenfor ser vi at 55% av de spurte kan bekrefte at de har gjort dette, en andel som kan synes lav, men som kanskje er noe lavere enn i virkeligheten, dersom ikke alle de spurte er sikre på hva delmål 3 egentlig er. En høy vet ikke-andel kan indikere usikkerhet om dette. Men 55% som svarer bekreftende på spørsmålet, er likevel et

betydelig bedre resultat enn det vi målte i 2010 (46%), og også litt høyere enn i fjor da 51% svarte dette.

Har virksomheten utarbeidet mål for delmål 3 om seniorpolitikk i IA-avtale?

Filter: Har IA-avtale (43%)

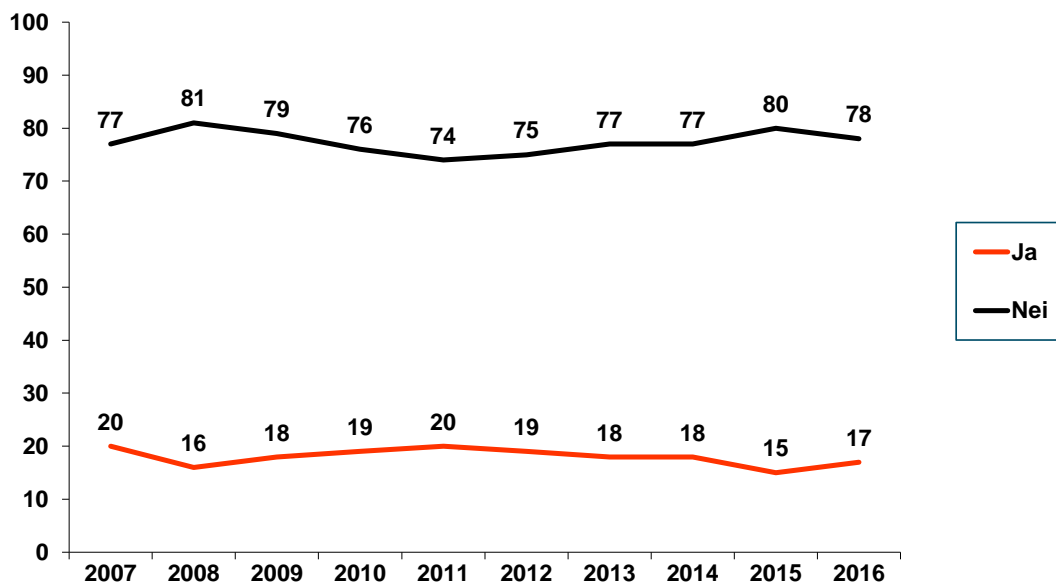


Variasjoner i svar følger det mønster vi har beskrevet flere ganger ovenfor. Vi finner en høyere ja-andel med økende størrelse på virksomheten, og særlig er det mange ledere i offentlig sektor (69%) som bekrefter at de har utarbeidet konkrete mål.

Det er 17% av alle spurte som oppgir at deres virksomhet har hatt kontakt med Arbeidslivssenteret i forbindelse med seniorpolitiske spørsmål. Dette fremgår av neste figur. Dette spørsmålet er stilt til alle virksomhetene, uavhengig av om man har IA-avtale eller ikke. At kontakt med Arbeidslivssenteret er mer vanlig blant virksomheter med IA-avtale (34%) enn de som ikke har det (4%), er ikke så overraskende.

Som vi ser, er det bare små og ikke signifikante endringer fra år til år på dette spørsmålet. Siste året har vi en oppgang på 2 prosentpoeng.

Har din virksomhet hatt kontakt med Arbeidslivssenteret i forbindelse med seniorpolitiske spørsmål?



Sammenholdt med de foregående spørsmålene, kan det se ut til at IA-avtaler og kontakt med Arbeidslivssentrene har gått svakt ned siden 2011. Det er høyest kontaktandel med Arbeidslivssentrene blant de største bedriftene. For de med over 100 ansatte, er andelen som har hatt slik kontakt på 46% mot 10-28% i mindre virksomheter. Ellers er det bare 10% i private virksomheter mot 44% i offentlige virksomheter som har hatt kontakt med Arbeidslivssenteret i forbindelse med seniorpolitiske spørsmål.

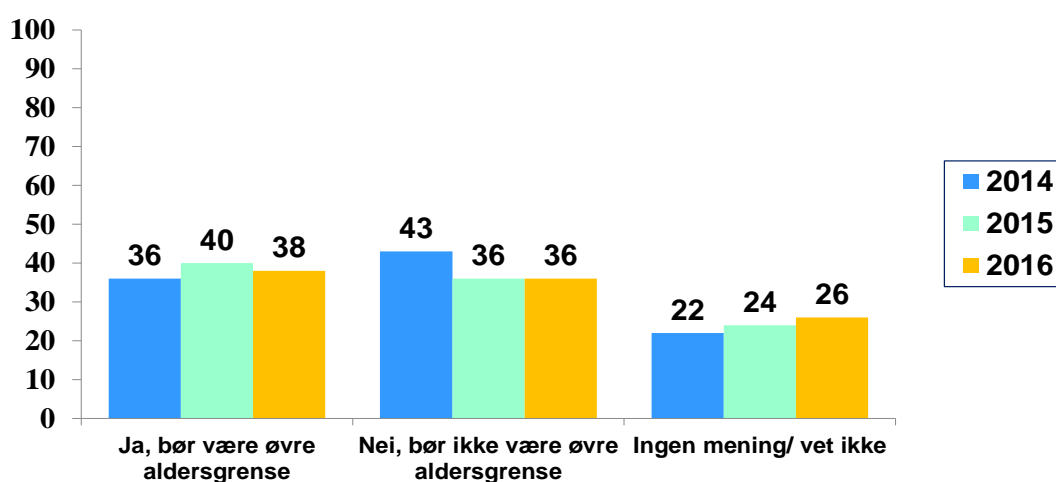
BØR DET VÆRE EN ØVRE ALDERSGRENSE FOR HVOR LENGE MAN SKAL HA RETT TIL Å FORTSETTE I YRKESLIVET? (Tabell 14-23)

Nytt i 2014 var et par spørsmål om hvorvidt det skal være en øvre grense for hvor lenge man skal kunne fortsette i yrkeslivet. Gjennom det første av disse spørsmålene ønsket vi å vite om det bør være en øvre aldersgrense for når arbeidsgiver kan si opp en arbeidstaker.

I nedenstående diagram ser vi at det er svært delte meninger om dette. Mens 38% mener det bør være en øvre aldersgrense, er det 36% som mener det ikke bør være det. Av dem som har standpunkt, er det altså et lite flertall som er for en øvre aldersgrense. Mange har ikke noe standpunkt til dette. Som vist i nedenstående figur,

var dette motsatt for to år siden (høyest andel som var imot). Skiftet som skjedde i fjor antydte vi kunne ha en sammenheng med endringen som ble innført i fjor sommer, der denne grensen ble hevet fra 70 til 72 år. Noen ledere synes nok at grensen går ved 70 år, og kommer i tvil når regjeringen antyder at grensen kanskje bør heves til 75 år. Andelen som mener det bør være en øvre aldersgrense har som vi ser, regulert seg tilbake siste året.

Mener du det bør være en øvre aldersgrense for hvor lenge en arbeidstaker skal ha rett til å fortsette i yrkeslivet, mener du at det ikke bør være det, eller har du ikke gjort deg opp noen bestemt mening om dette?

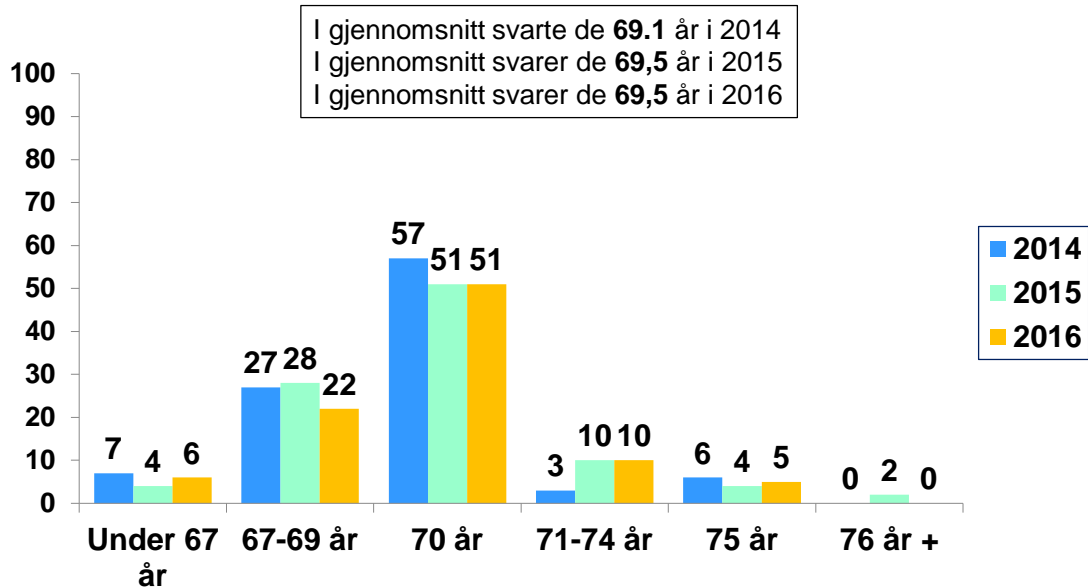


Vi merker oss at lederne i store bedrifter oftere enn ledere i små bedrifter, mener det bør være en øvre aldersgrense. Innen offentlig sektor mener 43% av lederne at det bør være en slik øvre grense, mens 37% svarer det samme innen privat sektor. Blant lederne i bedrifter med IA-avtale er det også en høy andel som mener det bør være en øvre aldersgrense, men det kommer nok av at offentlige virksomheter dominerer her. Når vi studerer dette etter lederens alder, er det lederne over som er 40 år og mer som oftest mener det bør være en grense for dette (39-43%). Blant de yngste lederne – de under 40 år – er det bare 24% som vil ha en øvre aldersgrense for hvor lenge en arbeidstaker skal ha rett til å fortsette i yrkeslivet.

I neste spørsmål ønsket vi å måle hvor høy de spurte mener den øvre aldersgrensen bør være. Vi ser i neste figur at svært mange legger seg på 70 år. Hele 51% svarte dette, men det var en enda høyere andel som svarte dette i 2014 (57%). Noe av forklaringen på dette ser ut til å ligge i det faktum at noen flere nå nevner en enda høyere alder. Det er nå 10% som oppgir 71-74 år mot bare 3% i 2014.

Hvor høy mener du den øvre aldersgrensen bør være?

Filter: Mener det bør være øvre aldersgrense (38%)



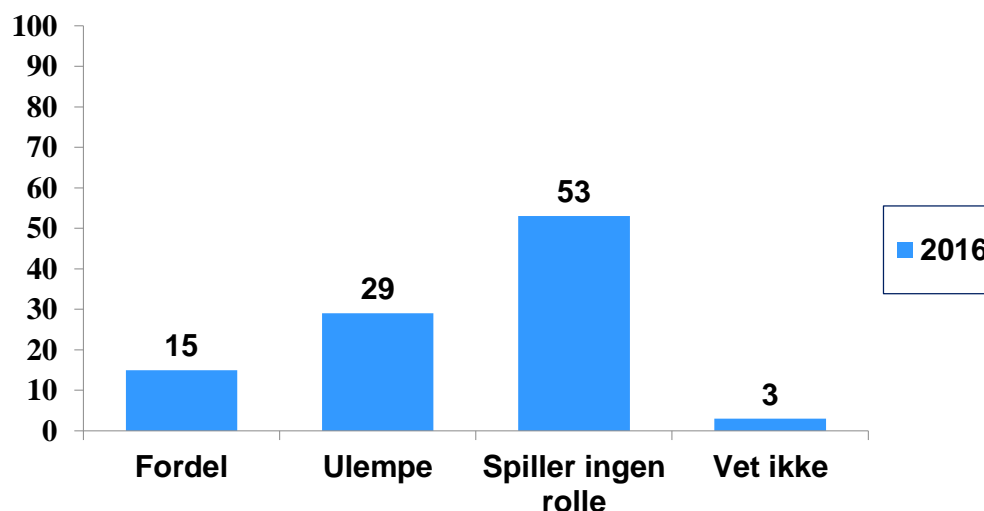
Gjennomsnittet er på 69,5 i år, samme som i fjor og litt høyere enn det første året spørsmålet ble stilt. Som vi kan se er det nå 15% som svarer noe over 70 år. Det er lite som skiller mellom undergrupper av de spurte.

Neste spørsmål er noe endret siden i fjor. Her ønsket vi å vite om hvordan lederne vurderte den nye grensen for hvor lenge en arbeidstaker skal kunne stå i arbeid. Vi innledet med å informere følgende: «Fra 1. juli 2015 gjelder oppsigelsesvernet i arbeidsmiljøloven til 72 år, mot tidligere 70 år. Fra samme dato kan bedriftsinterne aldersgrenser, som tidligere ofte var 67 år, ikke settes lavere enn 70 år» Spørsmålet ble så stilt og vi ønsket å vite om man anser det at arbeidstakere har rett til å stå lengre i arbeid, som en fordel eller en ulempe for virksomheten de leder.

Et flertall svarer at dette ikke spiller noen rolle (53%). Det er imidlertid fler (29%) som anser dette som en ulempe, enn som anser det som en fordel (15%).

Fra 1. juli 2015 gjelder oppsigelsesvernet i arbeidsmiljøloven til 72 år, mot tidligere 70 år. Fra samme dato kan bedriftsinterne aldersgrenser, som tidligere ofte var 67 år, ikke settes lavere enn 70 år

Mener du at det vil være en fordel eller ulempe for din virksomhet at arbeidstakere har rett til å stå lenger i arbeid, eller spiller det ingen rolle?



Det er lederne i små bedriftene med lavest omsetning, samt ledere i helsesektoren som oftest ser på dette som en fordel. Og det er en noe høyere andel i offentlig sektor enn i privat sektor som anser dette som en fordel. I det private næringslivet er man noe oftere likegyldig til dette.

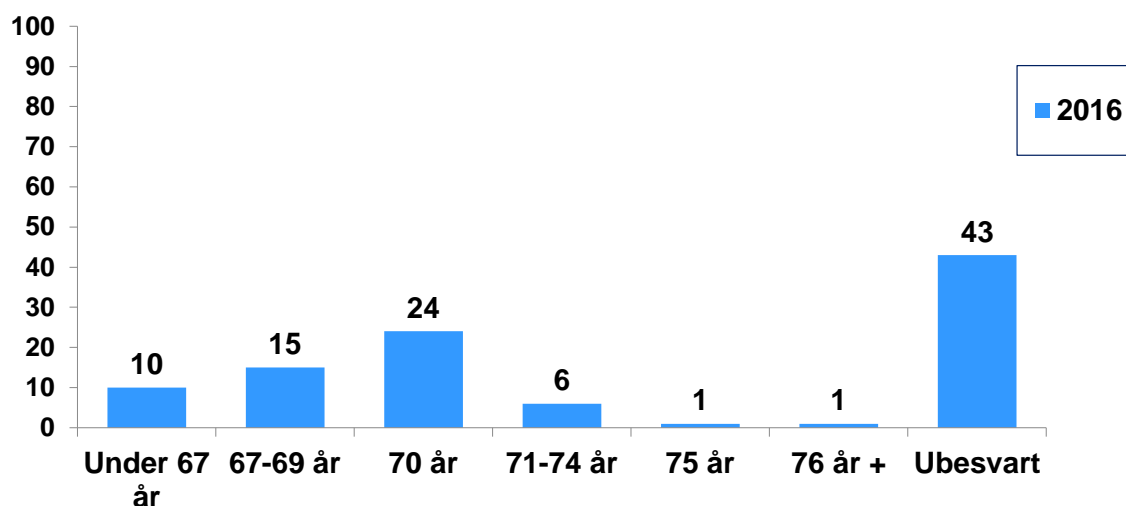
I år har vi kartlagt hva som er den øvre aldersgrensen i bedriftene innen privat sektor. Vi har sett på hvordan det er nå og hvordan det var før 1. juli 2015 da oppsigelsesvernet i arbeidsmiljøloven ble hevet til 72 år.

Vi skal først se på hvordan det er i dag og vi finner da at for 1 av 4 bedrifter er den øvre aldersgrensen på 70 år. Videre ser vi at det er like mange bedrifter som har en øvre aldersgrense ett eller annet sted under 70 år. Det er 8% av bedriftene som har en grense som er over 70 år. Det er ellers svært mange som ikke har kunnet svare på spørsmålet (43%). Dette er særlig i små bedrifter, og kan kanskje skyldes at den enkelte arbeidstaker betyr mer for bedriften enn i store bedrifter, og at det snarere er prestasjoner og kompetanse som betyr noe for å beholde den ansatte. Derved blir det mindre snakk om formelle aldersgrenser. Blant dem som har oppgitt en aldersgrense, ligger snittet på 67,5 år.

Hva er den øvre aldersgrensen i virksomheten i dag?

Filter: Privat sektor (80%)

I gjennomsnitt svarer de **67,5** år i 2016



Aldersgrensen ligger høyere i store bedrifter (69,0 for de med 50-99 ansatte og 69.1 for de med 100+ ansatte) enn i mindre bedrifter (67,0 - 67,2). Høyest aldersgrense finner vi i bedrifter som er ledet av en som selv er 60 år +. I denne undergruppen er det en grense på 70,7 år i gjennomsnitt.

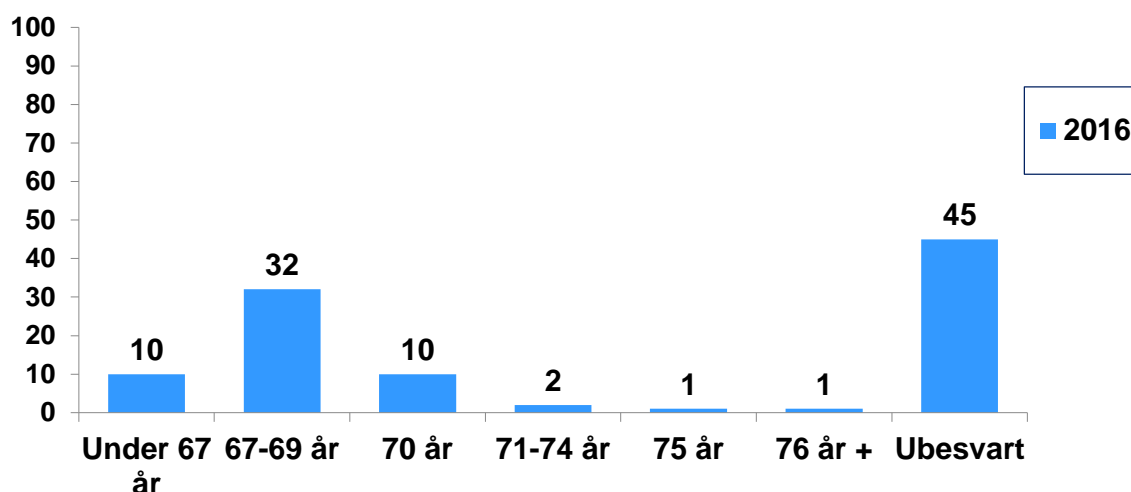
I neste figur ser vi hvordan dette fordelte seg før 1. juli 2015. 10% oppga under 67 år og 32% en øvre aldersgrense mellom 67 og 69 år. Gjennomsnittet for alle bedrifter som vi har svar fra, er en øvre aldersgrense på 66 år. Dette betyr at effekten av endringer av regelverket gjenspeiler seg i en oppfatning av at øvre aldersgrense har hevet seg med 1,5 år.

Også her er det mange som ikke har oppgitt noe svar (45%), særlig blant ledere for små bedrifter.

Hva var den øvre aldersgrensen i virksomheten før 1. juli 2015?

Filter: Privat sektor (80%)

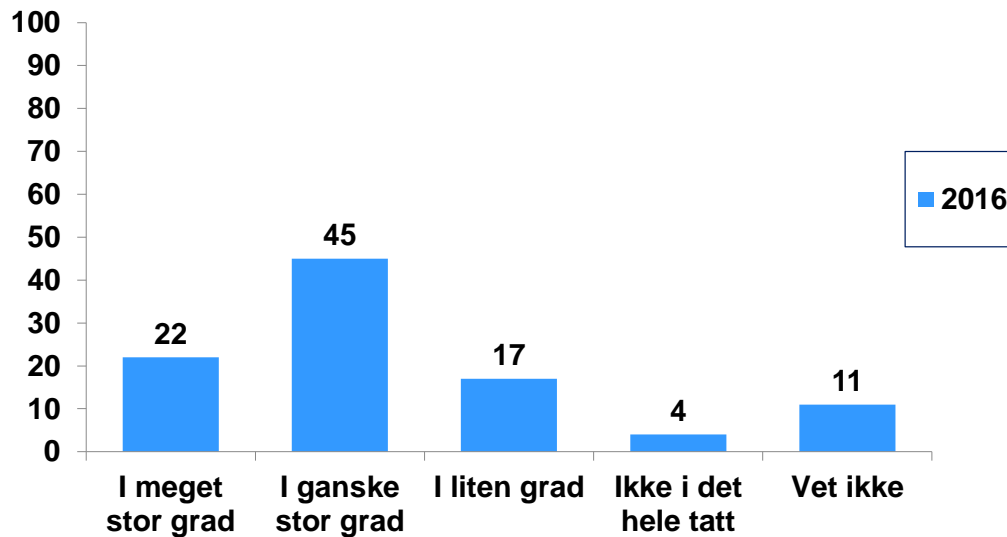
I gjennomsnitt svarer de **66,0** år i 2016



Leders alder har stor betydning for hva som var øvre aldersgrense også før 1. juli 2015. I bedrifter med ledere på 60 år + er snittet på 69,3 år.

Hva er så lederens ønsker? I hvor stor grad ønsker de at eldre ansatte skal fortsette til de når den øvre aldersgrensen virksomheten opererer med? Dette er et nytt spørsmål i år og vi ser at ledere ønsker at medarbeidere står lenge – 22% i svarer i meget stor grad og 45% i ganske stor grad. Man holder kanskje litt igjen når man benytter svaralternativet «i ganske stor grad» ut fra at de tenker det ikke alle ansatte vil fungere like godt når de nærmer seg denne aldersgrensen. Vi ser også at så mange som 1 av 5 ledere svarer «i liten grad» eller «ikke i det hele tatt» og uttrykker med det en skepsis til at de vil fungere godt i den alderen.

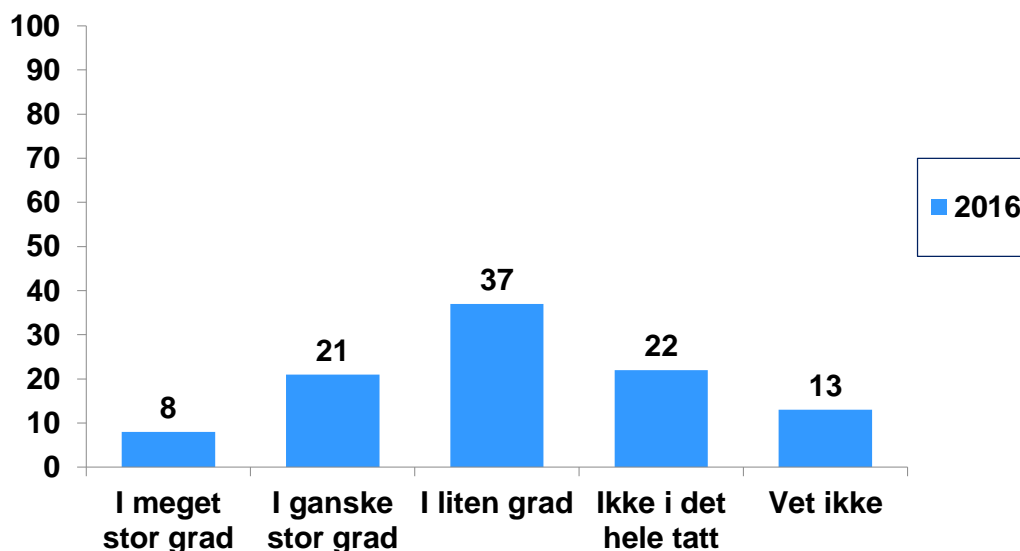
I hvor stor grad ønsker du at eldre ansatte skal fortsette til de når den øvre aldersgrensen i virksomheten? Er det...



På dette punktet er det små variasjoner mellom undergruppene vi analyserer. Det er også liten forskjell i svarfordelingen for ledere i privat og offentlig sektor. Det er likevel en litt større velvilje blant ledere i det offentlige. Det er heller ikke signifikante forskjeller mellom ledere i ulike aldersgrupper.

I neste spørsmål utfordrer vi holdningene ytterligere. Vi spør i hvor stor grad lederne ønsker at eldre ansatte skal *fortsette utover den øvre aldersgrensen* i virksomheten. Som vist i neste figur, går andelen for «i meget stor grad» og «i ganske stor grad» da betydelig ned. Det er hhv. 8% og 21% som er positive til de ansatte skal stå så lenge i arbeid. Dette betyr at det er en betydelig overvekt av ledere som er negativt innstilt når 59% svarer i liten grad eller ikke i det hele tatt.

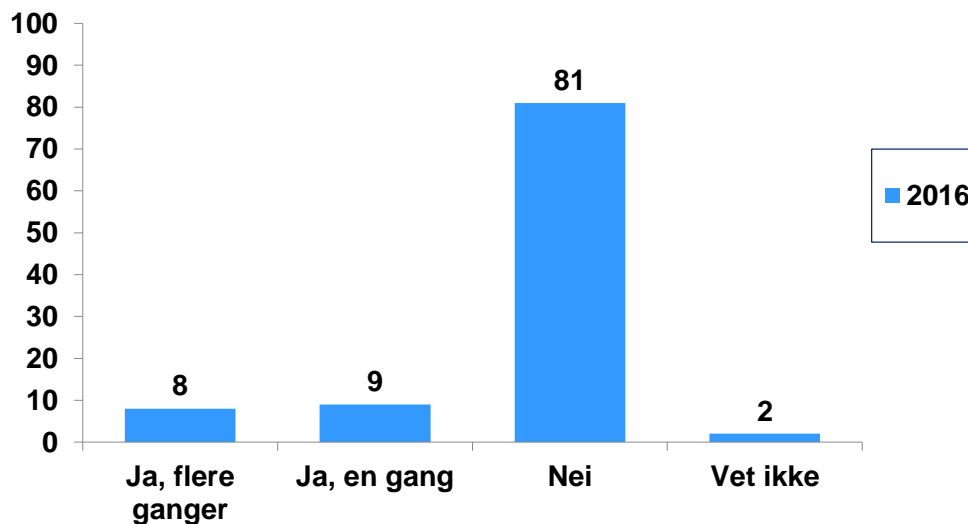
I hvor stor grad ønsker du at eldre ansatte skal fortsette utover den øvre aldersgrensen i virksomheten? Er det...



Heller ikke her er det noen særlige forskjeller mellom undergruppene av spurte. Det er ingen forskjell mellom offentlig og privat sektor. Når vi kontrollerer for leders egen alder, er det faktisk de som selv er eldre (60+) som i minst grad ønsker at ansatte skal stå utover virksomhetens øvre aldersgrense, mens det er særlig ledere under 40 år som er mest velvillig innstilt til dette.

Med neste spørsmål spurte vi direkte om lederne hadde erfaringer med ansatte som fungerer dårlig og som ønsket å stå i jobb helt til den gjeldende øvre aldersgrensen. Selv om det er et stort flertall som ikke har opplevd slike problemer (80%), så er det noen som har det. De utgjør 17% og like mange har opplevd dette en gang (9%) som flere ganger (8%).

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



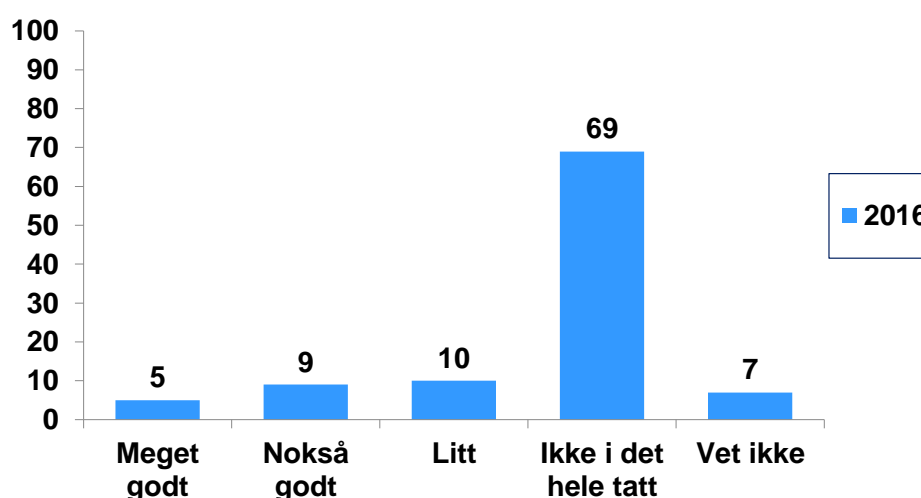
Det er flere ledere i store virksomheter som har opplevd problemer med eldre ansatte som fungerer dårlig, men som ønsker å stå lenge i jobb enn blant ledere i mindre virksomheter. Dette er kanskje naturlig, all den stund ledere i store virksomheter har kontakt med flere ansatte enn ledere i små virksomheter. Vi ser også at problemet oftere har forekommet i det offentlige enn innen det private næringslivet. Når vi studerer dette på bransjenivå, ser vi at problemet er mest vanlig i offentlig administrasjon, men forekommer hyppigere enn gjennomsnittet også innen undervisning og i helse og sosialsektoren.

Vi skal nå se på svarene vi fikk på et par påstander der de spurte i privat sektor skulle svare på en skala om hvor godt påstandene passer på virksomheten som vedkommende er leder for. Den første av disse påstandene lyder slik: «**Den nye øvre aldersgrensen i arbeidsmiljøloven har bidratt til at virksomheten har blitt mer forsiktig med å ansette eldre arbeidstakere**». Vi ser i nedenstående figur at de aller fleste oppgir at dette ikke stemmer i det hele tatt (69%). Det er imidlertid noen få som bekrefter dette. 5% oppgir at det stemmer meget godt og 9% at det stemmer nokså godt.

Hvor godt synes du følgende påstander stemmer for din virksomhet? Stemmer det at....

**** Den nye øvre aldersgrensen i arbeidsmiljøloven har bidratt til at virksomheten har blitt mer forsiktig med å ansette eldre arbeidstakere ****

Filter: Privat sektor (80%)



Blant de største bedriftene og i servicebedrifter, er det over gjennomsnittlig mange som avkrefter hypotesen om at man vegrer seg mot å ansette eldre arbeidstakere.

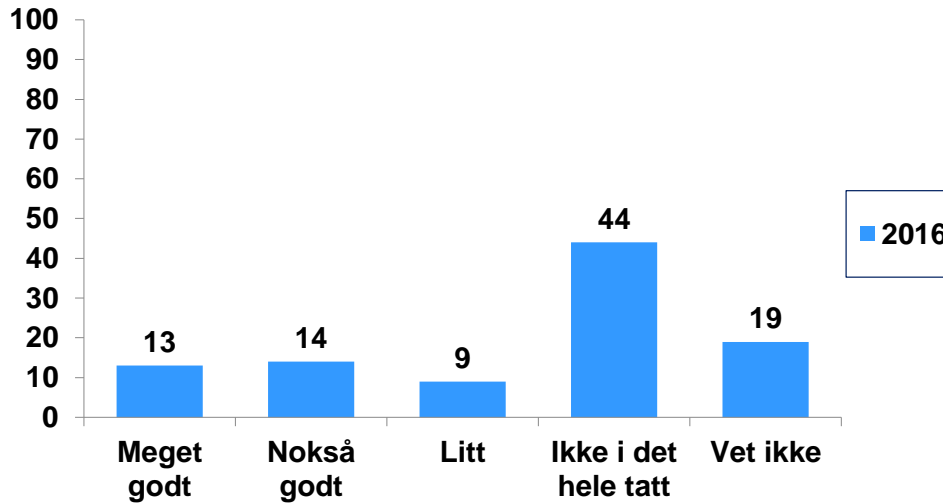
Den andre og siste påstand i dette spørsmålet lyder slik: «**Den nye øvre aldersgrensen i arbeidsmiljøloven har bidratt til at det har blitt lettere å beholde eldre ansatte som virksomheten ønsker skal fortsette**». Denne påstanden har en litt større spredning i svar, men også her er det mest hyppige svaret «ikke i det hele tatt» (44%). Denne store andelen kan tyde på at lederne i mange private bedrifter ikke har opplevd det som noe problem tidligere å beholde eldre ansatte som virksomheten ønsker skal fortsette. I slike tilfeller beror hele spørsmålet på den ansattes egen vilje til å fortsette. Lovverket har jo ikke tidligere hindret eldre ansatte å stå lenge i jobb der begge parter er enige, heller ikke utover lovens øvre aldersgrense der det ikke foreligger bedriftsinterne regler.

Det er mange som er usikre på hvordan dette er (19% svarer vet ikke), trolig fordi det ikke har vært en aktuell problemstilling. Men som vi kan se er det 27% som opplever at den nye arbeidsmiljøloven har hatt en positiv virkning på dette området (13% svarer meget godt og 14% nokså godt).

Hvor godt synes du følgende påstander stemmer for din virksomhet? Stemmer det at....

** Den nye øvre aldersgrensen i arbeidsmiljøloven har bidratt til at det har blitt lettere å beholde eldre ansatte som virksomheten ønsker skal fortsette **

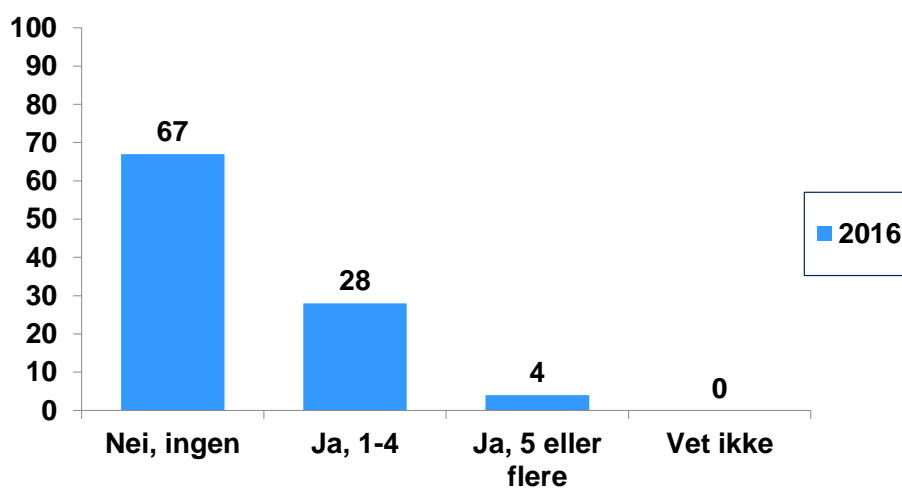
Filter: Privat sektor (80%)



Det kan se ut til at kvinnelige ledere oftere enn andre undergrupper har opplevd en slik positiv virkning av den nye arbeidsmiljøloven. 36% av kvinnelige ledere og 25% av mannlige ledere svarer meget godt + nokså godt.

Til slutt skal vi se på hvor mange av virksomhetene i både privat og offentlig sektor som har ansatte som er 67 år eller eldre. Det fremgår av nedenstående figur at det gjelder 1/3 av virksomhetene. Siden alle har svart på spørsmålet, kan vi si at de andre 2/3 av virksomhetene har ingen ansatte i denne aldersgruppen.

Har virksomheten ansatte som er 67 år eller eldre? I tilfelle, omtrent hvor mange?



Ikke unaturlig er det de største bedriftene som oftest har ansatte som er 67 år og eldre, siden de har flest ansatte i det hele tatt. Videre ser vi at virksomheter som har IA-avtale og virksomheter i det offentlige, ligger over snittet i antall eldre medarbeidere. For begge undergrupper er det 40% av virksomhetene som har ansatte i denne aldersgruppen.

Feilmarginer ved rent lotterisk utvalg

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

Prosentresultatet pluss/minus feilmarginen i tabellen angir et såkalt 95% konfidensintervall som er slik at vi med 95% sikkerhet kan si at det dekker det sanne resultat (forutsatt at målefeil og systematiske feil ikke forekommer).