

Endringer i lederes holdninger til eldre arbeidskraft

Per Erik Solem

Norsk institutt for forskning om
oppvekst, velferd og aldring

NOVA Rapport 12/2008

Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring (NOVA) ble opprettet i 1996 og er et statlig forvaltningsorgan med særskilte fullmakter. Instituttet er administrativt underlagt Kunnskapsdepartementet (KD).

Instituttet har som formål å drive forskning og utviklingsarbeid som kan bidra til økt kunnskap om sosiale forhold og endringsprosesser. Instituttet skal fokusere på problemstillinger om livsløp, levekår og livskvalitet, samt velferds-samfunnets tiltak og tjenester.

Instituttet har et særlig ansvar for å

- utføre forskning om sosiale problemer, offentlige tjenester og overføringsordninger
- ivareta og videreutvikle forskning om familie, barn og unge og deres oppvekstvilkår
- ivareta og videreutvikle forskning, forsøks- og utviklingsarbeid med særlig vekt på utsatte grupper og barnevernets temaer, målgrupper og organisering
- ivareta og videreutvikle gerontologisk forskning og forsøksvirksomhet, herunder også gerontologien som tverrfaglig vitenskap

Instituttet skal sammenholde innsikt fra ulike fagområder for å belyse problemene i et helhetlig og tverrfaglig perspektiv.

© Norsk institutt for forskning om oppvekst,
velferd og aldring (NOVA) 2008
NOVA – Norwegian Social Research
ISBN 978-82-7894-288-8
ISSN 0808-5013

Illustrasjonsfoto: © Ingram Publishing
Desktop: Torhild Sager
Trykk: Allkopi

Henvendelser vedrørende publikasjoner kan rettes til:
Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring
Munthesgt. 29 · Postboks 3223 Elisenberg · 0208 Oslo
Telefon: 22 54 12 00
Telefaks: 22 54 12 01
Nettadresse: <http://www.nova.no>

Forord

Denne rapporten analyserer data fra Norsk seniorpolitisk barometers del om ledere i arbeidslivet. Oppdraget er finansiert av Senter for seniorpolitikk. Formålet er å analysere endringer i lederes holdninger til seniorer og eldre arbeidskraft. Seniorpolitisk barometer er gjennomført hvert år fra 2003, og denne rapporten ser på endringer fram til 2007. I denne perioden har flere tiltak for å bedre bruken av eldre og seniorer i arbeidslivet vært i gang. Lederne vil være sentrale aktører i en slik utvikling, og kunnskap om deres holdninger til eldre og seniorer og endringer i holdningene vil ha betydning for opplæringstiltak og kampanjer.

Takk til kollega Marijke Veenstra for grundige og nyttige kommentarer til manuskriptet.

NOVA, august 2008

Per Erik Solem

Innhold:

Sammendrag	7
1 Innledning	9
2 Holdninger	12
3 Metode	16
4 Resultater	20
4.1 Den kognitive komponenten	20
4.2 Den affektive komponenten	29
4.3 Atferdskomponenten	50
4.4 Aldersdiskriminering	62
5 Diskusjon	74
Summary	87
Referanser	91
Vedlegg 1: Tabeller	95
Vedlegg 2: Oversikt over spørsmål fra seniorpolitisk barometer som er analysert i denne rapporten	121

Sammendrag

Denne rapporten er basert på analyser av seniorpolitisk barometers datainn-samlinger fra toppledere i næringslivet og offentlig sektor hvert år fra 2003 til 2007. Hvert år er ca. 750 ledere intervjuet. Formålet med analysen er å studere endringer i ledernes holdninger til eldre arbeidskraft. I observasjonsperioden har det vært stor offentlig oppmerksomhet om behovet for å bruke eldre arbeidskraft bedre og for at flere pensjonerer seg senere enn i dag. Dels er oppmerksomheten knyttet til diskusjoner om pensjonsreformen, dels til Krafttaket for seniorpolitikk i arbeidslivet og dels til Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen). I tillegg kommer endringer på arbeidsmarkedet med lavere arbeidsledighet og økt behov for arbeidskraft. Det er ikke enkelt å avgjøre hvilke av disse faktorene som teller mest i de endringer som seniorbarometeret viser, men det er klare indikasjoner i data-materialet på at endringer i arbeidsmarkedet spiller en betydelig rolle.

Ledernes oppfatninger av eldre arbeidskraft har endret seg i positiv retning. De mener man blir «eldre» i arbeidslivet senere enn før. Lederne ser mer positivt på eldres evne til å mestre data og PC, og et klart flertall av lederne mener arbeidstakere over 50 år presterer minst like bra i jobben som yngre.

Følelsen av å ville like å ansette eldre arbeidstakere og seniorer har også blitt mer positiv i perioden, men det har også viljen til å ansette unge og nyutdannede. Overlegent mest populære er «erfarne arbeidstakere». De «erfarne» synes ikke å være særlig gamle, de forbindes mest med arbeidstakere under i alle fall 50 år, kanskje enda yngre. Minst populære er kategorien «eldre arbeidstakere». Det gjelder alle årene fra 2003 til 2007. Seniorer er litt mer populære, men ligger klart bak de «unge» i popularitet. Hvis situasjonen på arbeidsmarkedet endres slik at det blir mindre bruk for eldre arbeidskraft, vil ledernes ønske om å ansette eldre kunne bli mindre. Men det kan også tenkes at økte erfaringer med gode bidrag fra eldre i arbeidslivet kan gi en varig styrking av interessen for eldre. Sysselsettingen av eldre og pensjoningstidspunktet vil selvsagt avhenge av mange andre faktorer enn ledernes holdninger til eldre arbeidskraft, slik som pensjonssystemet, arbeidets organisering, eldres motivasjon, preferanser for fritid m.v.

Indirekte indikatorer på lederens atferd overfor eldre viser også positive tendenser i perioden, selv om få fortsatt rapporterer om handlinger som å beregne gjennomsnittsalderen på arbeidsstokken om noen år. Det er flere som etter hvert har diskutert følgene av lovbestemmelsen mot aldersdiskriminering fra 2004, men fortsatt ikke mange som har tatt tak i dette. Oppfatningene av hvor ofte det foregår aldersdiskriminering i arbeidslivet, synes å være i mindre endring enn mange av de andre oppfatningene. Det kan tyde på at diskriminering kan være «vondere å vende» en mange negative oppfatninger og meninger.

Det er store variasjoner mellom ulike deler av arbeidslivet i holdningene til eldre. Generelt er holdningene mest positive i offentlig sektor. Ledere i denne sektoren er generelt mer interessert i arbeidskraft og har særlig økt interessen for nyutdannede de senere årene. I holdningene til eldre arbeidskraft har offentlig sektor gått foran, og privat sektor har etter hvert nærmet seg ved å få mer positive holdninger overfor eldre. Den bransjen som skiller seg mest ut, er hotell- og restaurantbransjen. Her er ikke lederne særlig interessert i eldre arbeidskraft, og de har mer negative oppfatninger av eldre enn lederne i de fleste andre bransjer.

Ellers er det noe mer positive holdninger til eldre i store virksomheter. Kanskje merker de oftere at de har problemer med å skaffe nok folk og søker derfor mer i retning av de eldre. Eldre ledere er også mer positive enn yngre. De synes å gå foran og trekke yngre ledere med seg i mer positive oppfatninger av eldre arbeidskraft. Oppfatningen om Eldres evne til å mestre data og PC er et unntak. Ledere over 60 år har minst tro på Eldres dataevner.

Ut fra dette er det viktig å ha stor oppmerksomhet rettet mot eldre ledere og deres betydning for Eldres yrkesdeltakelse. Det er viktig å støtte gode prosesser som er i gang, og kanskje vie spesiell oppmerksomhet til bransjer som synes å henge etter (særlig hotell og restaurant). Aldersdiskriminering er også et tema som trenger oppmerksomhet framover.

1 Innledning

Denne rapporten inngår i en satsing fra Senter for seniorpolitikk på utvikling og implementering av seniorledelse i lederutvikling og lederutdanninger. En utredning fra 2006 viste at seniorperspektivet hadde liten plass i norske lederutdanninger og i lederutviklingsprogrammer (Agenda 2006). Lederne er nøkkelpersoner i utviklingen av et mer seniorvennlig arbeidsliv og derfor en gruppe som er viktig å få i tale når en ønsker å bedre arbeidsforhold og sysselsettingsmuligheter for seniorer i arbeidslivet. Det kan skje gjennom styrking av lederes kompetanse om seniorer i arbeidslivet, og både gjennom påvirkning av de lederne som er virksomme og gjennom de utdanningsinstitusjonene som utdanner ledere.

I denne rapporten vil se nærmere på noen aspekter av ledernes rolle i et seniorvennlig arbeidsliv, nemlig deres holdninger til seniorer og hvilke oppfatninger lederne har av hvor ofte det foregår diskriminering av eldre. Holdninger som ligger til grunn for aldersdiskriminering er selvsagte kandidater for holdningspåvirkning, f.eks. ved å tilføre ledere mer dekkende kunnskaper om aldring og arbeid. Aldersdiskriminerende atferd er åpenbart et uegnet innslag i god ledelse av seniorer. Aldersdiskriminering og holdninger til eldre i arbeidslivet er derfor sentrale innganger til seniorperspektivet i ledelse.

Jeg tar ikke gjennom denne rapporten sikte på å utvikle spesifikke metoder for implementering av god seniorledelse, men antar at slike metoder må legge vekt både på oppfatninger og på følelser og gi rom for refleksjon rundt ledernes egen atferd. Det jeg tar sikte på å få mer klarhet i, er om det er endringer på gang. Informasjonskampanjer kan knytte seg opp til slike endringer og forsterke dem hvis de er gode eller legge ekstra innsats i å motvirke om de er dårlige. Videre vil jeg studere forskjeller i holdninger og diskriminering mellom ledere fra ulike bransjer, i ulike aldre, og mellom mannlige og kvinnelige ledere.

I løpet av den perioden som seniorpolitisk barometer har vært gjennomført, har det skjedd mye som er ment å påvirke seniorpolitikken og yrkes- og pensjoneringsatferd hos eldre arbeidstakere. I 2001 ble krafttaket for seniorpolitikk i arbeidslivet startet (jf. www.seniorpolitikk.no) og senere samme år ble intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-

avtalen, jf. www.nav.no) inngått. IA-avtalen ble bekreftet høsten 2005 og videreført i en ny avtale for perioden 2006–2009. Den nye avtalen fikk «et økt fokus både på 'utstøting' og seniorennes plass i arbeidslivet». Krafttaket ble avsluttet i 2005, men aktiviteten ble videreført med spesialbevilgninger til Senter for seniorpolitikk, og styrket gjennom statlige midler til SSPs «Strategiplan for seniorpolitikk i arbeidslivet 2007–2011» og «VinnVinn-kampanjen» (www.seniorpolitikk.no). I alle disse satsingene er arbeidslivets parter sentrale aktører, enten som avtalepartnere (IA-avtalen) eller som medspillere i Krafttaket og dets videreføring på sentralt og lokalt nivå.

Både IA-avtalen og satsingen på seniorpolitikk gjennom SSP søker forbedringer gjennom påvirkning av arbeidslivet til å bli mer inkluderende og til å utvikle mer seniorvennlig politikk. Den andre store påvirkningskanalen for å øke yrkesdeltakelsen i eldre år og for å få seniorenne til å pensjonere seg senere går gjennom pensjonssystemet. Pensjonsreformen baserer seg på en utredning som var ferdig i 2004 (NOU 2004:1) som førte til et bredt forlik i Stortinget våren 2006. Selve reformen er ikke implementert i den perioden vi studerer her (2003–2007), men den gir tydelige signaler om hva som er en ønsket utvikling og hva som må forventes å komme. En utfordring har vært å innpasse den avtalefesta pensjonen (AFP) som gir store grupper mulighet for tidlig pensjonering fra 62 år. Våren 2008 har dette vært et hett tema i den offentlige diskusjon og det har hatt stor oppmerksomhet i de sentrale lønnsforhandlingene. Det gjenstår å se hvilke virkninger pensjonsforliket og videreføringen av AFP-ordningen vil få for pensjoneringsmønsteret og seniorpolitikken. Debatten kan imidlertid ha påvirket holdninger både blant ledere, yrkesaktive og i befolkningen generelt. Muligens vil noe av dette kunne spores i seniorbarometeret høsten 2008.

En tredje påvirkningskanal finnes i lovverket og gjennom etablering av instanser som skal følge opp lovverket. Et forbud mot aldersdiskriminering ble lagt til arbeidsmiljøloven med virkning fra 1. mai 2004; §13-1 «Direkte og indirekte diskriminering på grunn av (.....) eller alder er forbudt». Fra 1. januar 2006 er Ligestillings- og diskrimineringsombudet og Ligestillings- og diskrimineringsnemnda tillagt ansvar for tilsyn med loven og for å medvirke til gjennomføringen av loven. I september 2006 arrangerte ombudet en stor konferanse om aldersdiskriminering i arbeidslivet og satte dermed dette temaet tydelig på sin dagsorden.

All den innsatsen som legges i å gjøre arbeidslivet mer inkluderende har selvsagt til hensikt å oppnå målbare effekter på sykefraværet og på inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne og/eller nedsatt arbeidsevne. Ønskete effekter i forhold til eldre i arbeidslivet er å få flere seniorer i arbeid og å heve den gjennomsnittlige avgangsalderen. Selv om man måtte finne endringer i slike målbare størrelser er det ikke alltid lett å knytte effektene til de ulike tiltakene som årsak. En sterk faktor som vil spille inn er situasjonen på arbeidsmarkedet. Når det er mangel på arbeidskraft, er det åpenbart større mulighet for sysselsetting for grupper som ellers har vansker med å komme inn eller for å bli på arbeidsmarkedet. Det er med andre ord ikke enkelt å skille ut årsaker til de eventuelle virkninger som måtte observeres. Det kan også være gode effekter av tiltak som motvirkes av andre tendenser, f.eks. at effekter av en mer seniorvennlig politikk i arbeidslivet kan motvirkes av pensjonsordninger som frister til tidlig avgang. Den seniorvennlige politikken kan likevel ha positive virkninger, selv om den ikke skulle gi den spesielle type målbar effekt som ligger i senere pensjonsavgang. Positive virkninger kan være at arbeidssituasjonen for eldre blir bedre, at eldres bidrag styrkes så lenge de jobber og at arbeidstakere kommer ut av arbeidslivet som sprekere pensjonister. I tillegg til den individuelle velferden det gir, kan sprekke pensjonister ha mulighet til å bidra mer til familie, barnebarn, lokalsamfunn og i frivillig arbeid.

Seniorpolitisk barometer er et forsøk på å følge med i en del mer myke virkninger som ikke er så lett målbare, eller som barometeret søker å måle på mer indirekte måter gjennom holdninger, ulike atferdsindikatorer og oppfatninger om forekomsten av aldersdiskriminering. Dermed kan barometeret gi et inntrykk av om det er noen utvikling på gang, og i hvilken retning utviklingen i så fall er på vei. Å fastslå den faktiske forekomsten av f.eks. aldersdiskriminering, er ikke enkelt og det er ikke hovedpoenget i denne rapporten. Den handler om endringer over tid og om variasjon mellom ulike undergrupper, som bransje og privat/offentlig sektor.

Hovedproblemstillingene for denne rapporten er:

- Har det skjedd endringer i lederes holdninger til eldre i arbeidslivet fra 2003 til 2007?
- Hvordan varierer lederes holdninger mellom ulike bransjer og sektorer?

2 Holdninger

I analysen av holdninger og endring av holdninger tar jeg utgangspunkt i en vanlig måte å forstå holdninger på i sosialpsykologien; den såkalte trekomponentmodellen (Rosenberg & Hovland 1960). Modellen sier at underliggende holdninger kan komme til uttrykk gjennom tre dimensjoner eller komponenter; oppfatninger (den kognitive komponenten), følelser (den affektive komponenten) og som impuls til handling (atferdskomponenten). Fordi de tre dimensjonene er antatt å være uttrykk for den samme underliggende holdning, vil det i utgangspunktet være et visst samsvar mellom de tre komponentene. Men det er i modellen snakk om tre ulike komponenter som forventes å korrelere moderat (Stahlberg & Frey 1996). Det er ikke alltid vi handler i forhold til det vi tror er riktig, for eksempel at ledere ikke alltid handler ifølge sine rasjonelle overveielser om seniorennes egenskaper og arbeidsevne. Dels kan følelser, f.eks. en innebygd motvilje, komme inn og forstyrre de rasjonelle overveielsene. Dels kan det også være andre elementer som kommer inn og styrer atferden, f.eks. normer om pensjonering, normer om yngres muligheter for karriereutvikling, eller når det gjelder å ansette eldre kan vurderinger av pensjonskostnader ha sterkere innvirkning på eventuell ansettelse enn oppfatningene om eldres arbeidsevne. Atferden overfor eldre er med andre ord ikke bare styrt av holdningene til eldre.

1. Den kognitive komponenten

Den kognitive dimensjonen omfatter kunnskaper, antakelser, meninger og tro om fenomenet. Denne dimensjonen er bedre tilgjengelig for argumenter og kunnskapsformidling enn den affektive komponenten. Selv om vi skiller mellom tre ulike komponenter, kan de i praksis være vevd mye inn i hverandre og påvirke hverandre. Tenkning, diskusjon, argumentasjon og kunnskapsformidling kan også berøre følelsesmessige sider ved emnet. Tilsvarende vil oppmerksomhet rundt egne følelser kunne påvirke og endre oppfatninger og meninger. Det er en drivkraft i retning av konsistens i holdninger. Ved uoverensstemmelser mellom tanker, følelser og handling vil mange føle et press i retning av endring, f.eks. slik det er vist gjennom forskning om kognitiv dissonans og dissonansreduksjon (Festinger 1957)

Den kognitive dimensjonen er i seniorpolitisk barometer målt blant annet gjennom spørsmål om oppfatninger av Eldres arbeidsprestasjoner, evne til å mestre data og PC, og interesse for å lære.

2. Den affektive komponenten

Det kan som nevnt være at handlingene overfor seniorer er styrt av følelser som peker i en annen retning enn de kognitive overveielser. Følelsene er ikke alltid like enkle å styre rasjonelt. Noen legger så stor vekt på følelsenes betydning at de reserverer hele begrepet holdninger til den ene av de tre dimensjonene; den affektive. Ajzen (1988) for eksempel, definerer holdninger som en evaluering av fenomener, grupper eller objekter i positiv eller negativ retning, som god eller dårlig. Den affektive dimensjonen omfatter en følelsesmessig retning av å like eller ikke like objektet for holdningen. Petty & Cacioppo (1981) sier det så sterkt at begrepet holdninger bør reserveres for generelle og varige positive eller negative følelser overfor personer, objekter eller hendelser. Denne betoningen av den affektive komponenten er viktig ikke minst i forhold til endring av holdninger. Uten at det følelsesmessige aspektet vies oppmerksomhet kan holdningspåvirkning kjempe i motvind, selv om en har de aller beste rasjonelle argumenter for endring.

I seniorpolitisk barometer er den affektive dimensjonen målt gjennom spørsmål om hvordan lederen «ville like» å ansette ulike typer arbeidstakere, som seniorer, eldre, erfarne, nyutdannede og unge.

3. Atferdskomponenten

Seniorpolitisk barometer nærmer seg måling av atferdskomponenten gjennom spørsmål som dels gjelder hva lederne har gjort (f.eks. diskutert aldersdiskriminering) og dels gjelder ledernes oppfatninger av ulike typer atferd (f.eks. å holde på senioren fram til vanlig pensjonsalder). I seniorpolitisk barometer i 2007 er det med noen nye atferdsrelevante spørsmål (f.eks. alder som begrensning for innkalling av søkere til intervju). Disse vil imidlertid ikke bli analysert i denne rapporten som handler om observerte endringer i holdninger fra 2003 til 2007.

Aldersdiskriminering

Noe atferd overfor eldre i arbeidslivet og eldre arbeidssøkere kan være av en karakter som kan kalles aldersdiskriminering. Slik diskriminering kan også settes inn i den trekomponents holdningsmodellen vi anvender. Da er

diskriminering atferdskomponenten av det som har blitt kalt alderisme (Butler 1969, Furunes 2008, Nelson 2005, Palmore 2005, Solem 2001b). Alderisme er et sett av holdninger overfor eldre der det kognitive elementet er preget av stereotypier, det affektive av fordommer og atferden altså av diskriminering.

Vi har ikke spørsmål i seniorpolitisk barometer som gjør det mulig å gå inn på alle de tre komponentene i alderisme. Vi spør om oppfatninger om ledes atferd, eller mer generelt om arbeidslivets atferd overfor eldre. Det er vanskelig å spørre lederne direkte om de selv opptrer aldersdiskriminerende. Det vil i så fall være det samme som å spørre om de bryter loven. Det er neppe mulig å få dekkende kartlegging av forekomster av aldersdiskriminering ut av slike spørsmål. Vi kan imidlertid få inntrykk av endringer i forekomster ved å spørre lederen om deres inntrykk av forekomster og se hvordan disse inntrykkene endrer seg over tid. Anslag over forekomstene er diskutert andre steder (Ilmarinen 1999, Solem 2001a, 2007).

Det er ikke formålet med spørsmålene i seniorpolitisk barometer å verken beregne eller anslå den faktiske forekomsten av diskriminering av eldre i arbeidslivet. Spørsmålene er formulert slik: *Hvor ofte har du opplevd at det foregår?* Det betyr ikke at respondenten må ha opplevd det selv, verken å bli diskriminert eller å selv diskriminere.

Sammenfatningsvis består altså holdningene til eldre i arbeidslivet av kunnskaper og oppfatninger (kognitivt innhold), følelser i form av bevisst eller ubevisst tiltrekning eller motvilje (affektivt innhold) og en handlingsberedskap (atferdsaspektet). Ledernes atferd er det man i siste instans er interessert i. Aktuell politikk og pågående kampanjer søker å endre de hindringer for seniorers yrkesdeltakelse som måtte ligge i ledes atferd overfor eldre i arbeidslivet og eldre arbeidssøkere. Ledernes atferd påvirkes av hvilke oppfatninger lederne har av eldre (seniorer) og av hvilke følelser eldre vekker eller som ikke vekkes fordi de holdes på avstand gjennom atferden. Ved f.eks. å sortere ut alle søkere over 50 år vil lederen slippe å ta stilling til eventuelle ubehagelige følelser enkeltpersoner med høy alder kan skape hos lederen. Diskriminerende atferd av denne typen kan derfor tjene den funksjon å beskytte lederne mot å bli minnet om aldringen. Følelseelementet i holdninger er antakelig det minst tilgjengelige for endringer. Særlig er det lite tilgjengelig når følelsene stikker dypt og når følelsene kommer indirekte til uttrykk, f.eks. gjennom spøk og ironi (Levy 2003).

Motvirking av unyanserte oppfatninger og holdninger til seniorer i arbeidslivet og bremsing av diskriminerende atferd overfor seniorer, kan være farbare veier til bedre seniorledelse. Det er imidlertid ikke enkelt å vite hvordan man best kommer seg fram på disse veiene. Rom for refleksjon og åpning for følelser er antakelig nødvendig. Nyere teori om skrekkhåndtering (Terror Management Theory, Solomon et al. 2004) peker også på andre veier som å styrke selvfølelsen hos aktørene og sikre deres sosiale forankring i organisasjonen.

3 Metode

Senter for seniorpolitikk (SSP) ga i 2003 Markeds- og mediainstituttet (MMI Univero, Synovate MMI og etter datainnsamlingen i 2007: Synovate¹) i oppdrag å gjennomføre målinger av yrkesaktives oppfatninger og holdninger av betydning for seniorpolitikken i arbeidslivet. Man tok sikte på å gjennomføre årlige målinger i form av et «seniorpolitisk barometer» for å måle endringer som kunne gi innspill til Senter for seniorpolitikks arbeid med Krafttaket for seniorpolitikk i arbeidslivet. Seniorbarometeret gjennomføres i to deler, én måling på den yrkesaktive befolkningen (ca. 1000 intervju-personer), og én egen måling på ledere i arbeidslivet (ca. 750 intervju-personer). Denne rapporten analyserer data fra lederdelen de fem første årene (2003, 2004, 2005, 2006 og 2007).

Også andre undersøkelser som MMI har gjort for SSP, knytter an til noen av de samme temaer som i seniorbarometeret. Det gjelder en undersøkelse om lederes holdninger til arbeidstakere over 50 år i 2001, om aldersdiskriminering i 2002 og om betydningen av alder ved ansettelser i 2005. Data fra disse undersøkelsene blir ikke analysert spesielt for denne rapporten, men resultater vil, slik de er publisert i rapporter fra MMI, trekkes inn i diskusjonen.

Seniorbarometeret om lederes holdninger baserer seg på «computer-assisterte» telefonintervjuer (CATI) med et landsrepresentativt utvalg hvert år av daglige ledere eller deres stedfortreder i ca. 600 bedrifter med 10 eller flere ansatte. I tillegg er det intervjuet ca. 150 daglig ledere eller deres stedfortreder i offentlig sektor (Dalen 2007). Det er med andre ord trukket nye utvalg hvert år, slik at vi får en tidsserie med sammenliknbare utvalg. Intervjuene ble foretatt i en periode på 2–3 uker i slutten av august og begynnelsen av september hvert år.

Undersøkelsen har ikke paneldata, det vil si at det ikke er foretatt gjentatte intervjuer med de samme personene hvert år, og vi kan derfor ikke se hvordan individuelle ledere eventuelt har endret sitt syn på seniorer i arbeidslivet. Vi sammenlikner med andre ord ulike personer hvert år, men så

¹ I denne rapporten bruke vi hovedsakelig forkortelsen MMI.

lenge personene representerer ledere i arbeidslivet, kan vi spore endringer over tid i lederes oppfatninger. Usikkerheten er større når det slik som her trekkes nye utvalg hvert år. Formålet er imidlertid å følge endringer i de holdninger gruppen av ledere i arbeidslivet har til eldre arbeidskraft. Da er det viktig at utvalget er representativt hvert år og ikke vesentlig om det er de samme individene som svarer. Dessuten er det også feilkilder ved å følge de samme personene i et panel. Vi må f.eks. forvente noe frafall som kan være selektivt og gi skjevheter. De som ikke ønsker å være med lenger, er kanskje minst interessert i seniorpolitikk og vi kan i så fall få et for positivt bilde av situasjonen. Samtidig kan de som blir med lengst, bli mest utsatt for de positive forventningene som måtte ligge i undersøkelsens formål og dermed i økende grad gi «politisk korrekte» svar. Politisk korrekthet kan selvsagt også påvirke svarene til de nye utvalg som trekkes hvert år. Hvis temaet får økende offentlig oppmerksomhet, kan det politisk korrekte også få økende tyngde i nye utvalg.

Det finnes med andre ord ingen sikre undersøkelsesdesign som kan gjenspeile virkeligheten akkurat slik den er. Resultatene må tolkes og enhver tolkning kan gjøres til gjenstand for diskusjon. Usikkerheten kan reduseres ved å beregne sannsynligheten for at svarfordelingene fremkommer som et resultat av tilfeldige utvalgsfeil. Slike feil vil det alltid være ved utvalg. De treffer ikke 100 prosent. Statistiske signifikansberegninger er et hjelpemiddel til å gi sannsynligheter for at resultatene skyldes tilfeldige utvalgsfeil. En vanlig vitenskapelig norm er å tillate en fem prosents sjanse for at vi konkluderer med at det er en forskjell, mens det ikke er en forskjell i den populasjonen utvalget representerer. Eller med andre ord, at sannsynligheten for at fordelingen skyldes tilfeldige utvalgsfeil er mindre enn 5 prosent. Jeg rapporterer tre signifikansnivåer i tabellene; 5 prosent ($p < .05$), 1 prosent ($p < .01$) og 1 promille ($p < .001$). I tillegg til statistiske utvalgsfeil der sannsynligheten kan beregnes, kan resultatene påvirkes av mange andre feilkilder, f.eks. om spørsmålene oppfattes likt av alle og på samme måte alle årene, eller om spesielle hendelser, f.eks. om en heftig offentlig debatt om seniorpolitikk foregikk i intervjuperioden (her månedsskiftet august–september) ett bestemt år – slik at politisk korrekte svar ble mer aktualiserte – eller at det ble større åpenhet for ikke politisk korrekte meninger i en periode mens debatten pågikk. Hvis debatten førte til varige endringer i lederes holdninger, er den på den annen side ingen «feilkilde».

Det kan også være *systematiske* utvalgsfeil som er vanskelig å beregne, f.eks. at ledere som er lite interessert i det aktuelle tema avslår å svare eller at spesielle grupper av ledere ikke var tilgjengelig den aktuelle perioden for intervjuing. Det kan f.eks. være en akutt krise i noen bedrifter som gjør at lederen ikke har tid til å svare på spørsmål. På den måten kan kriseutsatte bedrifter bli underrepresentert.

Utvalgets sammensetning er imidlertid stort sett stabilt etter sentrale kjennetegn fra år til år, hvilket skulle gi et godt grunnlag for å vurdere endringer i holdninger over tid. Fordelingen framgår av tabell V1 i vedlegg. Det er likevel noen flere fra små bedrifter i 2007 enn i 2003 (hhv. 56 prosent og 50 prosent). Ellers er det verdt å merke seg at vel 50 prosent av virksomhetene i undersøkelsen har under 25 ansatte, og ca. 75 prosent har under 50 ansatte. Selv om utvalget er av daglige ledere (toppledere), har de fleste et begrenset antall underordnede, og hovedtyngden av de intervjuete lederne kan derfor antas å ha rimelig kjennskap til den enkelte seniorarbeidstaker.

Det er 4–5 prosentenheter flere ledere fra Sørlandet og Vestlandet i 2005 og 2006 enn de andre årene, og det er 3–7 prosentenheter færre fra Trøndelag/Nord-Norge i 2005 enn de andre årene. Fordelingen mellom bransjer er ganske stabil, bortsett fra 3–5 prosentenheter færre fra offentlig administrasjon i 2007 og 3–6 prosentenheter flere fra helse- og sosialsektoren samme år. Slike små uregelmessigheter vil ikke i vesentlig grad kunne påvirke den samlede svarfordelingen på spørsmålene. I undergruppene vil det kunne få større betydning. Det gjelder f.eks. den relativt lille gruppen av ledere i staten som utgjør fra 3 prosent (2005 og 2007) til 7 prosent (2003 og 2004) av utvalget. Eventuelle tilfeldige utvalgsfeil blant ledere i staten vil derfor kunne svekke sammenliknbarheten over tid. Det er omtrent tilsvarende flere kommunale ledere i 2007 og færre i 2003, slik at summen for offentlig sektor er omtrent den samme alle fem årene. Aldersfordelingen er tilnærmet den samme alle årene, mens det er en noe mindre andel (6–7 prosentenheter) mannlige ledere i 2007 sammenliknet med 2003 og 2006.

Det faktiske totale omfanget av negative og positive holdninger til eldre i arbeidslivet eller av aldersdiskriminering, er ikke lett å fastslå og vil ikke være noe hovedtema i de analyser som rapporteres her. Det er som nevnt endringer over tid og variasjon etter bransje, bedriftsstørrelse, landsdel etc., jeg vil se på for å kunne diskutere lederes holdninger til eldre arbeidskraft og eventuelle endringer i slike holdninger over tid. For endringer over tid vil jeg

sammenlikne svarene i 2007 og 2003, men også med et blikk på det som har skjedd i årene mellom de to ytterpunktene. På noen av variablene synes 2004 å være et spesielt interessant år fordi det bryter med trender over tid. Jeg skal diskutere det underveis, men vil i første rekke kommentere forskjeller mellom 2003 og 2007. I de fleste tilfeller er endringene over den korte perioden fra 2003 til 2007 relativt små, selv om de ofte er signifikante. Når slike små forskjeller deles opp i underutvalg, slik at antall observasjoner blir mindre, skal det mer til for at forskjellene blir signifikante. Det betyr at en fem prosent endring kan bli signifikant i det samlede utvalget, mens samme forskjell i et underutvalg, f.eks. i Oslo, ikke blir signifikant. Når samme endringer finnes innen alle regioner kan det skje at ingen av dem blir signifikante, mens den samlede endringen er signifikant. Vi kan da selvfølgelig ikke konkludere med at det ikke har skjedd noen endringer i noen del av landet, mens det likevel har skjedd i landet samlet. Det vi kan si i slike tilfeller er at ingen del av landet skiller seg klart fra de andre.

Spørsmålene er utarbeidet i samarbeid mellom Erik Dalen (MMI), Åsmund Lunde (SSP) og Per Erik Solem (NOVA). I noen tilfeller er det hentet inspirasjon fra tidligere undersøkelser og enkelte spørsmål har identisk utforming som i andre undersøkelser; en undersøkelse i fem bedrifter i tre ulike bransjer (Lyng 1999), en undersøkelse i kommunesektoren (Mykletun et al. 2000) og NOVAs NorLAG-undersøkelse (Solem 2003). Hovedtyngden av de sammenliknbare spørsmålene finnes imidlertid i seniorpolitisk barometer for yrkesaktive og ikke i samme grad i barometrene for ledere som denne rapporten handler om.

Spørsmålene som er analysert i denne rapporten er gjengitt i Vedlegg 2. I tillegg til seniorpolitisk barometer er det i noen tilfeller sammenliknet med identiske spørsmål i andre undersøkelser MMI har gjennomført for Senter for seniorpolitikk. Slike sammenlikninger baseres på rapporter fra MMI. Jeg har ikke foretatt egne analyser av data fra andre undersøkelser enn lederdelen av seniorpolitisk barometer 2003–2007

4 Resultater

4.1 Den kognitive komponenten

Når oppfattes arbeidstakere som «eldre»?

Det er uklart når en arbeidstaker regnes som «eldre» i arbeidslivet. Det finnes ingen offisielle definisjoner av verken «eldre» eller «seniorer» i arbeidslivet. I «Krafttaket for seniorpolitikk i arbeidslivet» settes grensen for målgruppen til arbeidstakere over 50 år (www.seniorpolitikk.no). Senter for seniorpolitikk opererer ellers ofte med 45+ som målgruppe og legger da vekt på at forebyggende virksomhet bør begynne tidlig. Internasjonalt ser en også ofte 45+ brukt som grense for «eldre» arbeidstakere (WHO 1993, Aronsson & Kilbom 1996). I tidligere norske undersøkelser der en har spurt yrkesaktive om hvor de setter grensen for eldre, er det også stor variasjon f.eks. fra 50,7 år i gjennomsnitt blant ansatte i forsknings- og utviklingsarbeid til 52,7 i industrien (Lyng 1999). Det skulle bety at en regnes tidligere som eldre av arbeidstakere i FoU-arbeid enn av industriarbeidere. I en undersøkelse i kommunesektoren (Mykletun et al. 2000) var det særlig i brannvern og ambulansetjeneste (46,0 år) og i arbeid med barn (49,9 år) at en ble regnet som tidlig eldre, mens en i kontorarbeid (54,3 år) og hjemmehjelpstjenester (54,9 år) ble regnet som sent eldre. Ingen av disse undersøkelsene er landsrepresentative og de er ellers ikke sammenliknbare med seniorbarometerets ledere fordi ledere ikke er skilt ut i rapportene fra Lyng (1999) og Mykletun et al. (2000).

Seniorpolitisk barometer har som nevnt en egen del der spørsmålene går til yrkesaktive generelt. Der er det samme spørsmålet stilt som det som er stilt til ledere:

Ved hvilken alder vil du anslå at en begynner å bli regnet som «eldre» i arbeidslivet?

Gjennomsnittlig varierer svarene fra den yrkesaktive befolkning fra 55,1 år i 2003 til 56,6 år i 2007 (Dalen 2007b). Seniorbarometeret for ledere viser noe lavere anslag; fra 52,1 år i 2003 til 53,8 år i 2007 (tabell 4.1). Sammenliknet med yrkesaktive generelt synes dermed ledere å mene at arbeidstakere

blir tidligere eldre. Men også blant ledere er det en statistisk signifikant økning. I 2007 oppfattes yrkesaktive som eldre 1,7 år senere enn i 2003.

Tabell 4.1. Ved hvilken alder vil du anslå at folk begynner å regnes som eldre i yrkeslivet? Gjennomsnittsalder og signifikans for forskjell mellom gjennomsnitt 2003–2007 (t-test).

2003 (N=735)	2004 (N=767)	2005 (N=743)	2006 (N=743)	2007 (N=738)	Forskjell 2003–2007
52,1	52,4	52,7	53,0	53,8	1,7***

*** p<.001

Det er en gjennomgående tendens i alle undergrupper, bortsett fra én (ledere i bygg og anlegg), at anslaget for når en blir eldre er høyere i 2007 enn i 2003. Noen av undergruppene er så små at det skal mye til for å oppnå statistisk signifikans. Men økningen i anslaget for «eldre» er signifikant høyere blant ledere i små bedrifter (under 50 ansatte), i Oslo og på Østlandet ellers og i Trøndelag/Nord-Norge, i industri, varehandel, tjenesteyting og offentlig administrasjon, blant ledere over 40 år og blant mannlig ledere (jf. tabell V2 i vedlegg). Økningen i privat og offentlig sektor er av samme størrelse og signifikant i begge sektorer. Det er stor spredning mellom individers svar (fra 30 til 75 år). Likevel har de fleste (84 prosent i 2007) gitt et anslag som ligger mellom 50 og 60 år, og de fleste svarer enten 50 år (30 prosent), 55 år (27 prosent) eller 60 år (23 prosent).

Det er betydelige forskjeller mellom ulike bransjer. På det ene ytterpunktet ligger ledere i hotell- og restaurantbransjen med lavt anslått alder for «eldre» (52,1 år i 2007) og på det andre ytterpunktet samme år, ledere i offentlig administrasjon (55,6 år). Bransjeforskjellene viser seg også i forskjeller mellom privat og offentlig sektor; anslått alder for «eldre» er høyest i offentlig sektor. Tidligere (før 2007) var det noe større forskjeller og flere grupper som skilte seg signifikant fra hverandre i anslag for «eldre». Kvinner oppga høyere alder for «eldre» enn menn. Ledere i Oslo og på Østlandet ellers, oppga lavere alder enn ellers i landet (tabell V2). Forskjellene har utjevnet seg noe ved at det i 2007 ikke er statistisk signifikante forskjeller mellom mannlige og kvinnelige ledere eller mellom regionene.

Når arbeidstakere oppfattes å bli sent eldre i jobben kan det tolkes som at jobben er eldrevennlig. Og sammenholdt med andre funn i seniorbarometeret er det dekning for å si at offentlig administrasjon synes mer eldrevennlig enn hotell- og restaurantbransjen. Og hvis dette er riktig tyder økningen i anslaget

for «eldre» i arbeidslivet på at arbeidslivet har blitt mer eldrevennlig i perioden fra 2003 til 2007. En alternativ tolkning kan være at når grensen for «eldre» flyttes oppover, flyttes negative oppfatninger og «uvennlige» handlinger lenger opp i alderen. Hvis oppfatninger og atferd er like negative overfor dem som er over grensen for «eldre», kan det likevel betraktes som en bedring ved at færre kommer i den kategorien som er utsatt for det negative eldrebildet. For dem som er over grensen for «eldre», er det ikke sikkert det har skjedd noen bedring. Det er ikke så lett å avgjøre gjennom dataanalysen hvordan dette henger sammen. Som vi skal se senere – under den affektive komponenten av holdningene til eldre – er det imidlertid flere i 2007 enn i 2003 som sier de ville like å ansette «eldre», selv om de «eldre» oppfattes å ha høyere alder i 2007 enn i 2003. Det tyder på at de som er over den nye høyere grensen for «eldre» også omfattes av mer positive holdninger.

Hvordan oppfattes Eldres arbeidsprestasjoner?

I seniorbarometeret for 2005 ble det tatt inn noen spørsmål om hvordan lederne oppfatter Eldres arbeidsprestasjoner. Spørsmålsformuleringene er gjengitt i tabell 4.2 og med svaralternativene i vedlegg 2. Tiden fra 2005 til 2007 er for kort til at vi kan vente store endringer. Noen av de samme spørsmålene ble imidlertid brukt i en undersøkelse MMI gjorde for SSP i 2001 (Helle & Dalen 2001). Her har vi riktignok ingen fordeling på undergrupper og har ikke foretatt analyser på datafilen. Men vi kan antyde endringer over tid ut fra den enkle fordelingen som foreligger.

Tabell 4.2. Prosent som svarer «helt enig» på spørsmål om Eldres arbeidsprestasjoner. Forskjell mellom 2007 og 2005 (2007 og 2001).

	2001 (N ca.750)	2005 (N=755)	2006 (N=753)	2007 (N=761)	Forskjell 2007–2005 (2007-2001)
Arbeidstakere over 50 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 50 år.	63	71	70	75	4 (12***)
Arbeidstakere over 50 år har bedre evne til å løse vanskelige arbeidsoppgaver de under 50 år	24	19	19	20	1 (-4)
Mange 70-åringer kan yte minst like mye i jobb som folk som er 10-15 år yngre		36	37	41	5*
Arbeidstakere over 50 år har dårligere evne til mestre data og PC enn yngre ansatte.	35			24	(11***)

Signifikans beregnet ved chi-kvadrat: * p<.05, **p<.01, ***p<.001

Det har som ventet skjedd små endringer i løpet av de to årene fra 2005 til 2007 (tabell 4.2). Men endringene går i positiv retning, og for den oppfatningen at mange 70-åringer kan yte minst like mye i jobb som folk som er 10–15 år yngre, er endringen signifikant. Når jeg sammenlikner 2007 med 2001 er det på to av spørsmålene helt klare endringer. Det har blitt flere som synes at arbeidstakere over 50 år har like gode arbeidsprestasjoner som de under 50 år, og i 2007 er det hele 75 prosent av lederne som mener dette. Tilsvarende positive endring har skjedd i oppfatningene om seniorennes evne til å mestre data og PC, og bare 24 prosent i 2007 mener de over 50 er dårligere på data. Bildet av endringer i oppfatningene om eldre arbeidskraft er imidlertid ikke entydig positivt. Det er liten endring i andel (fra 24 prosent i 2001 til 20 prosent i 2007) som mener at eldre har bedre evne til å løse vanskelige arbeidsoppgaver. Å dømme ut i fra de få spørsmålene om ledernes oppfatninger av Eldres arbeidsprestasjoner, ser det ut til at flere synes at eldre er like bra som yngre, men at det ikke har blitt flere som synes eldre er bedre enn yngre. «Bedre» er et trinn høyere på den positive skalaen enn «minst like bra» og holdningsendringene synes ikke å ha nådd dit ennå. I hvilken grad det objektivt sett er dekning for si at eldre er bedre, like bra eller dårligere enn yngre, er ikke tema for denne rapporten. Hva som er riktig vil variere med type arbeidsoppgaver (Warr 1994), arbeidsmiljø og motivasjon, i tillegg til at det selvsagt også er stor individuell variasjon (Solem 2007).

Datamaterialet gir bare mulighet for å se på endringer i undergrupper av ledere over perioden fra 2005 til 2007. Siden endringene er små (tabell 4.2), kan vi ikke vente mange signifikante endringer i undergruppene heller. På spørsmålet *om de over 50 har minst like gode arbeidsprestasjoner* finner jeg heller ingen signifikante endringer (jf. tabell V3).

Når vi ser bort fra endringer og ser på hvilke grupper som i størst og minst grad synes de over 50 har minst like bra arbeidsprestasjoner, henger det først og fremst sammen med lederens egen alder. Ledere over 50 år er mest enige i at de over 50 er like gode – og ledere under 40 er minst enige. Men i 2007 er også to av tre ledere under 40 år helt enig i at de over 50 er minst like gode, mot fire av ti ledere over 50 år (tabell V3). Forskjellene er dermed ikke så store at vi kan snakke om generasjonsmotsetninger i synet på Eldres arbeidsprestasjoner.

Mannlige ledere synes også å ha et noe mer positivt syn på eldres arbeidsprestasjoner enn kvinnelige leder. Men dette gjelder bare i 2007, og seniorbarometeret i 2008 vil vise om det er konsistent.

På spørsmålet *om arbeidstakere over 50 år har bedre evne til å løse vanskelige arbeidsoppgaver*, er det også små forskjeller i undergruppene (tabell V4). To av dem er signifikante. Ledere i store bedrifter (over 100 ansatte) har blitt mer enig i at eldre har bedre evne til å løse vanskelige arbeidsoppgaver, men de var i svært liten grad enig i dette i 2005. Ledere i helse- og sosialtjenester har endret oppfatning i motsatt retning – de har blitt mindre enig i at eldre har bedre evne til å løse vanskelige arbeidsoppgaver. Jeg har ingen gode forklaringer på disse endringene, men vil avvente seniorbarometeret i 2008 for å vurdere om endringene er konsistente.

Når det gjelder hva oppfatningene om eldres evne til å løse vanskelige oppgaver henger sammen med, er det igjen særlig lederens alder som slår ut. Eldre ledere, og i 2007 særlig de over 60 år (36 prosent helt enig), har mer positive oppfatninger enn yngre ledere om eldres evne til å klare vanskelige arbeidsoppgaver. Ledere under 50 år har minst positive oppfatninger om dette, 12–17 prosent er helt enig. I tillegg til lederens alder synes menn å være mer positive enn kvinner (signifikant i 2007), og ledere i privat sektor er mer positive enn ledere i offentlig sektor (signifikant i 2007). Ledere i bygg og anlegg skiller seg ut med mange (36 prosent) som er helt enig i at eldre har bedre evne til å løse vanskelige oppgaver. Det er også en tendens til at ledere på Sørlandet/Vestlandet er mer positive til eldres evne til å løse vanskelige oppgaver.

Multivariat analyse med samtidig kontroll av alder, kjønn, privat/offentlig og region på data fra 2007, viser at alder har en klar selvstendig effekt (tabell ikke vist). Effekten av kjønn er noe svekket, men fortsatt signifikant. Mannlige ledere er eldre enn kvinnelige og alderen gir større utslag enn kjønn i oppfatningen av eldres evne til å løse vanskelige arbeidsoppgaver. Privat sektors mer positive oppfatning mister sin signifikans når det kontrolleres for kjønn. Mannlige ledere er overrepresentert i privat sektor. Effekten av region blir borte i den multivariate analysen, og ingen bransjer slår heller igjennom med selvstendige bidrag når det kontrolleres for ledernes alder og kjønn.

På spørsmålet *om mange 70-åringer kan yte minst like mye i jobb som folk som er 10–15 år yngre*, er det signifikant flere som er helt enig i 2007 enn i

2005. Forskjellen er imidlertid ikke stor; fra 36 prosent i 2005 til 41 prosent i 2007 sier seg helt enig. Ingen av endringen innen undergruppene er signifikante og det er ingen signifikant variasjon i oppfatningene om dette spørsmålet etter variabler som lederens alder, kjønn, bransje, privat/offentlig sektor, region eller antall ansatte i virksomheten (tabell V5). Det er ett unntak fra dette; i 2005 var det signifikant flere i privat enn i offentlig sektor som sa seg enig i at 70-åringer kan yte minst like mye. Altså en noe mer positiv oppfatning av eldre i privat sektor det året.

Det siste spørsmålet om Eldres arbeidsevne og arbeidsprestasjoner, *om Eldres evne til å mestre data og PC*, er i seniorbarometeret bare stilt i 2007. Spørsmålet er imidlertid stilt i en annen undersøkelse fra 2001. Svarene tyder på en betydelig utvikling i positiv retning. Det er færre ledere som tror eldre er dårligere i 2007 enn det var i 2001. Det ser ut til å ha skjedd en betydelig bedring i lederes oppfatning av Eldres mestring av data og PC, og i 2007 er det bare 24 prosent av lederne som er helt enig i at arbeidstakere over 50 år er dårligere på data. Etter hvert som nye generasjoner av eldre arbeidstakere har mer erfaring med informasjonsteknologi, kan vi forvente at oppfatningene vil fortsette å bedres.

Vi har ikke mulighet til å finne ut om endringene har skjedd spesielt i noen grupper og ikke i andre. For 2007 kan vi likevel se om bakgrunnsvariablene gir noen utslag i oppfatningene om Eldres evne til å mestre data og PC (tabell V6). Det gjør noen av dem, men til dels i motsatt retning av utslagene på de andre spørsmålene om arbeidsevne og arbeidsprestasjoner. De eldste lederne, de over 60 år, er dem som er mest enig i at arbeidstakere over 50 år er dårligere enn yngre. Hele 41 prosent av dem er helt enig. Mannlige ledere oppfatter eldre som dårligere på data enn det kvinnelige ledere gjør, og ledere i privat sektor, særlig i hotell- og restaurant og i bygg og anlegg, har mer negative oppfatninger enn ledere i offentlig sektor. Det er noe flere menn blant de eldste lederne og det er flere mannlige ledere i privat sektor.

For å skille effektene har jeg foretatt en samtidig kontroll for disse tre variablene (tabell ikke vist). Der er det tydelig at både kjønn og alder har selvstendig effekt på synet på Eldres evne til å mestre data og PC, mens forskjellen mellom privat og offentlig virksomhet mister sin effekt. Mannlige ledere og ledere over 60 år har altså mer negative oppfatninger av Eldres evne til å mestre data og PC, uavhengig av om de jobber i offentlig eller privat

sektor. Ved kontroll for hver enkelt av ni bransjer, kommer det fram selvstendige effekter av hotell- og restaurant, der lederne i stor grad tror at eldre er dårligere på data. Transportnæringen viser selvstendig effekt, men i motsatt retning; her tror lederne i liten grad at eldre er dårlig på data. De enkelte bransjene i offentlig sektor gir ingen selvstendige bidrag. Selv om lederne her har et relativt positivt syn på eldre og data, henger det sammen med en overvekt av kvinnelige ledere i offentlig sektor der 69 prosent av lederne i utvalget (2007) er kvinner mot 12 prosent av lederne i privat sektor. Kvinnelige ledere har som nevnt et mer positivt syn på eldre og data enn det mannlige ledere har.

De eldre ledernes mer negative oppfatninger forsterker forventningene om at ledernes oppfatninger av eldres evne til å mestre informasjonsteknologi vil fortsette å bedres. Ledere over 60 år nærmer seg pensjonering og vil etter hvert bli erstattet av yngre ledere med mer positive oppfatninger om eldre og informasjonsteknologi (IT).

Men hvorfor er det de eldre lederne som har mest negative oppfatninger om eldre arbeidstakere akkurat på dette feltet, mens de har mest positive oppfatninger om eldres arbeidsprestasjoner mer generelt? En mulighet er at de eldste lederne bedømmer situasjonen ut fra seg selv og at de synes de mestrer jobben minst like godt som yngre, men at de ikke føler seg på høyden når det gjelder bruk av informasjonsteknologien. Ledere arbeider ikke nødvendigvis mye med IT selv i det daglige arbeidet, eller de er ikke alltid avhengig av å gjøre IT-arbeidet selv hvis de ikke er komfortabel med det. Det kan hende at de gjør sine vurderinger mer ut ifra generelle oppfatninger om eldre og IT og henter støtte fra eget ubehag ved bruk av IT. Data i denne undersøkelsen kan ikke fortelle oss om det er slik. Det kan også være at de bedømmer eldres IT-kompetanse som lav fordi de har bedre kjennskap til eldre arbeidstakere, sine jamnaldringer, enn det yngre har, med andre ord at eldres evner på dette feltet faktisk er dårligere enn yngres. Hva som i så fall er årsaken til det er en annen diskusjon. Det kan imidlertid være både dårligere motivasjon, dårligere læringsmuligheter, kortere erfaring med IT og fordommer om alder og evner til å mestre IT som ligger til grunn. Slike faktorer kan komme i tillegg til eller i stedet for dårlige evner, i den grad eldre har dårligere evner enn yngre på dette feltet.

Sammendrag

Lederes oppfatninger om eldre arbeidstakere er i endring. Bare over en så kort periode som fra 2003 til 2007 er det synlige endringer i positiv retning. For det første avgrenses «eldre» med en 1,7 år høyere alder, fra gjennomsnittlig å gjelde de over 52,1 år i 2003 til de over 53,8 år i 2007. Dette tolker jeg som i hovedsak uttrykk for noe positivt, at arbeidslivet har blitt litt mer eldrevennlig. For det andre har vi registrert, riktignok små, endringer i lederes oppfatninger av eldres arbeidsprestasjoner fra 2005 til 2007. Når jeg sammenlikner med svar på de samme spørsmålene i utvalg av ledere fra 2001 er endringene tydeligere, og alle de signifikante endringene vi kan observere har skjedd i positiv retning. Et av spørsmålene, som gjelder om eldre er *bedre* enn yngre (til å løse vanskelige arbeidsoppgaver), viser imidlertid ikke en positiv endring. Det kan tenkes at endringer i oppfatningene først registreres på spørsmål som er mindre positive i formen (som at eldre er «minst like gode» eller ikke «dårligere»), for deretter kanskje også å omfatte endringer i andel som synes eldre er bedre enn yngre. Hittil har altså de positive endringene ikke fullt gjennomslag på alle typer spørsmål om oppfatninger av eldres arbeidsevne og arbeidsprestasjoner.

Når det gjelder endringer i oppfatningene av eldres arbeidsevne og arbeidsprestasjoner, har vi bare mulighet til å se på variasjoner mellom ulike grupper fra 2005 til 2007. Over den korte perioden er endringene små og bare unntaksvis signifikante. Dermed er det heller ikke mulig å trekke ut et tydelig mønster i hvilke grupper som har endret sine oppfatninger mest og minst.

Oppfatningene varierer imidlertid mellom ulike typer ledere. Den tydeligste forskjellen henger sammen med lederens alder. Det er de eldste lederne, noen ganger de over 50 og noen ganger de over 60, som har de mest positive oppfatningene, men på ett punkt også de mest negative oppfatninger av eldres evner. Det gjelder andel som sier seg helt enig i at arbeidstakere over 50 år har dårligere evne til å mestre data og PC enn yngre. Av ledere under 60 år er det 22 prosent som er helt enig i dette, mens hele 41 prosent av lederne over 60 år sier seg helt enig. Det kan være at eldre ledere har bedre kunnskap om sine jamnaldringers evner enn det yngre ledere har, men det kan også være at eldre ledere er mer preget av negative selvstereotypier om eldres evner til å mestre data. Denne undersøkelsen kan ikke avgjøre hva av dette som er riktigst. Men, som vi også skal se senere (under

aldersdiskriminering), synes det å være noe spesielt negativt forbundet med eldre og data, enten det er reelt eller mest holdningsmessig basert. Positive endringer i holdningene er imidlertid på gang og nye generasjoner av eldre vil ha stadig mer erfaring med informasjonsteknologien. Og siden eldre ledere samlet sett har de mest positive oppfatningene av eldre arbeidstakere, kan det å holde på eldre ledere bidra til å styrke utviklingene av positive oppfatninger om eldre i arbeidslivet.

Om eventuelle negative selvstereotypier skulle spille en rolle for oppfatningene om eldre og data, gjør de seg ikke gjeldende i andel som er helt enig i at arbeidstakere over 50 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 50 år. Av alle er 75 prosent helt enig i dette i 2007 og av ledere over 50 år er 80 prosent helt enige. Det er altså i perioden 2005–2007 stor og bred enighet om at arbeidstakere over 50 år er minst like gode som yngre. De yngste lederne (under 40 år) henger ennå litt etter, men også i den gruppen er det i 2007 67 prosent som er helt enig.

Når vi beveger oss lenger opp i årene og spør om 70-åringenes arbeidsprestasjoner, er det færre som er helt på den positive siden, selv om det har blitt flere positive fra 2005 til 2007, henholdsvis 36 og 41 prosent helt enige i at mange 70-åringer kan yte minst like mye i jobb som folk som er 10–15 år yngre. Spørsmålet er ikke helt sammenliknbart med spørsmålet om arbeidsprestasjonene til dem over 50 år siden vi i det spørsmålet sammenlikner med «yngre» mens vi for 70-åringene sammenlikner med «folk som er 10–15 år yngre». Spørsmålet om 70-åringene er også modifisert med «*Mange 70-åringer kan...*». Slik spørsmålet er formulert er det god dekning for å være helt enig i utsagnet. Oppfatningene om 70-åringene synes derfor langt mindre positive, i forhold til realiteten, enn det oppfatningene om de over 50 år er.

Når vi skjerper spørsmålsstillingen til å gjelde at arbeidstakere over 50 år har *bedre* evner enn de under 50 år (til å løse vanskelige arbeidsoppgaver), er det rimeligvis færre som er helt enig i dette. Én av fem (20 prosent) er helt enig. Her er det heller ikke tegn til at det er positive endringer i oppfatningene på gang. Eldre ledere er mer positive enn yngre. Som vi skal se etter hvert er ledere i offentlig sektor gjennomgående mer positiv til eldre enn ledere i privat sektor. Men på dette spørsmålet har vi et unntak ved at ledere i privat sektor er mer positive, de sier i større grad enn ledere i offentlig sektor at eldre er bedre. Dette kan tyde på at flere i privat sektor oppfatter

seniorenes kvaliteter som arbeidstakere som bedre. De vil i større grad kunne etterspørre seniorer fordi de oppfattes som bedre, mens flere i offentlig sektor vil kunne etterspørre seniorer mest for å fylle behovet på arbeidskraft siden de er minst like gode som yngre. Data viser at i privat sektor er det en tydelig sammenheng mellom oppfatningen av eldre som bedre og om en ville like å ansette seniorer og eldre, mens det er ingen slik sammenheng i offentlig sektor (tabell V7). Når det gjelder sammenhengen mellom oppfatningen av eldre som like gode og om en ville like å ansette seniorer og eldre, er det ingen forskjell mellom offentlig og privat sektor. Dette kan tyde på at det i privat sektor er en tendens til å ville ansette eldre når eldre oppleves som bedre enn yngre, og at dette spiller liten rolle i offentlig sektor. På den måten vil det kunne trenge sterkere holdningsendring i privat sektor for å få betydelig økt sysselsetting av eldre. Men selv om det er signifikante forskjeller mellom privat og offentlig sektor, er ikke forskjellene spesielt store og begge typer holdninger – at eldre trengs når de er bedre og at eldre trengs når det er mangel på arbeidskraft – finnes selvsagt både i privat og offentlig sektor.

4.2 Den affektive komponenten

Det følelsemessige elementet i holdninger dekker seniorpolitisk barometer gjennom spørsmål om hvilke grupper lederne «ville like å ansette»:

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

Seniorer

Eldre arbeidstakere

Unge arbeidstakere

Erfarne arbeidstakere

Nyutdannede arbeidstakere

Gjennom dette spørsmålet skal jeg analysere lederes følelsemessige preferanser for seniorer og eldre sammenliknet med andre grupper. Vi har selvfølgelig ingen garanti for at «ville du like» oppfattes like mye av alle som et spørsmål om følelsemessige preferanser. Kognitive overveielser og oppfatninger vil nok også bli trukket inn av mange når de avgir sitt svar. Jeg finner f.eks. at det er en klar sammenheng mellom oppfatninger om arbeidsprestasjonene til arbeidstakere over 50 år og hvor godt en ville like å ansette eldre

($r = ,20$) og seniorer ($r = ,19$). Det betyr at det er sammenheng mellom det kognitive og affektive elementet av holdningene. Men korrelasjonene er ikke høyere enn at det åpenbart er to ulike aspekter som måles (tabell 4.3).

Det framgår ellers av tabell 4.3 at oppfatningene om eldre arbeidsprestasjoner ikke har noen sammenheng med hvor godt en ville like å ansette unge og nyutdannede. I den grad lederne har negative oppfatninger om eldre synes det ikke å føre til at en «liker» unge bedre. Oppfatningene om eldre og seniorer har bare sammenheng med hvor godt en ville like å ansette den gruppen oppfatningene gjelder. Svarene på disse spørsmålene kan tyde på at ledernes oppfatning av eldre og seniorer ikke har konsekvenser for hvordan man oppfatter unge og omvendt. Det er ingen tegn til motsetninger i oppfatningene av ulike aldersgrupper i den forstand at en ser mer positivt på eldre om en ser negativt på unge, eller mer negativt på eldre om en ser positivt på unge. Som jeg kommer tilbake til i tabell 4.5, støttes dette av korrelasjonene mellom de følelsesmessige preferansene for de fem arbeidstakergruppene det er spurt om i seniorpolitisk barometer. Dette kan tyde på at det neppe er noen effektiv strategi å nedvurdere unge for å skape mer positive oppfatninger av eldre – om noen skulle ha tenkt på det.

Den manglende korrelasjonen med den følelsesmessige preferansen for erfarne arbeidstakere, tyder også på at «erfaren» av disse lederne ikke forbindes med arbeidstakere over 50 år. Det synes ikke å være nødvendig med lang erfaring for å tilhøre den ettertraktede kategorien av «erfarne arbeidstakere».

Tabell 4.3. Korrelasjoner mellom oppfatninger om arbeidsprestasjoner til arbeidstakere over 50 år og hvor godt en ville like å ansette ulike grupper av arbeidstakere i 2007. Spearman rangkorrelasjon.

	Seniorer	Eldre arbeidstakere	Unge arbeidstakere	Erfarne arbeidstakere	Nyutdannede arbeidstakere
Arbeidstakere over 50 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 50 år	,19***	,20***	– ,05	,00	–,00

*** $p < .001$.

For å få et sikrere mål på sammenhengen mellom det følelsesmessige og kognitive elementet av holdninger til eldre og seniorer, kunne vi ha spurt direkte om oppfatninger om hhv. «seniorers» og «eldre arbeidstakers» arbeidsprestasjoner. Men svarene på spørsmålet om arbeidsprestasjonene til

dem over 50 år gir tilstrekkelig trygghet for i hvilken grad de «ville like å ansette», har et sterkere følelsesmessig innhold enn spørsmål om oppfatninger.

Først vil jeg se på de følelsesmessige preferansene i 2007 og deretter se hvordan de har endret seg siden 2003, og om det har det skjedd endringer i spesielle typer virksomheter eller næringer.

Tabell 4.4 Andel som ville like å ansette ulike typer arbeidstakere. 2007. (N=761)

	Erfarne	Unge	Nyutdannete	Seniorer	Eldre
Meget godt	77	39	31	27	24
Ganske godt	19	42	43	44	39
Verken godt eller dårlig	2	14	18	17	19
Litt dårlig	0	5	7	7	12
Meget dårlig	0	1	1	3	5
Vet ikke	1	0	1	1	1
Sum	100	100	100	100	100
Gjennomsnitt*	4,7	4,1	4,0	3,9	3,7

*«Vet ikke» er ikke regnet med i gjennomsnittet.

Overlegent mest populære er «erfarne arbeidstakere». Hele 77 prosent ville like meget godt å ansette erfarne, mot bare 24 prosent som ville like meget godt å ansette eldre (tabell 4.4). «Eldre arbeidstakere» er altså minst populære. Seniorene havner i det nedre sjiktet (27 prosent), mens «unge arbeidstakere» er i den øvre halvdel (39 prosent). Undersøkelsen definerer ikke begrepene for respondentene, så vi vet ikke hva de legger i «erfarne». Åpenbart er de erfarne ikke svært like de eldre og seniorene. I ledernes forestillinger er det ingen nær kopling mellom eldre og erfaring. De erfarne ligger heller ikke nært de unge og de nyutdannete i ledernes kognitive kart, men de ligger nærmere disse gruppene enn eldre og seniorer. De «erfarne» som er ettertraktet av lederne i denne undersøkelsen må jo ha noe erfaring, men erfaring fra et så langt arbeidsliv at de kan kalles eldre arbeidstakere eller seniorer synes ikke så attraktivt som kortere erfaring. Andre undersøkelser kan tyde på at arbeidsgivere synes at søkere til jobber har nok erfaring i 30–35-årsalderen (Larsen 1991). Og som nevnt forbindes ikke «erfarne» med arbeidstakere over 50 år i seniorbarometeret (jf. tabell 4.3).

De som sier de ville like å ansette eldre sier ikke dermed at de foretrekker eldre framfor andre, f.eks. framfor erfarne arbeidstakere. Hele 93 prosent av de lederne som sier de meget godt ville like å ansette eldre

arbeidstakere, sier også at de ville like meget godt å ansette «erfarne» arbeidstakere. Det samme gjelder for dem som sier de ville like meget godt å ansette hhv. unge (93 prosent), seniorer (93 prosent) og nyutdannede (96 prosent). Nesten alle disse ville med andre ord også like meget godt å ansette erfarne arbeidstakere. Det gjør at vi ikke kan slutte oss til at særlig mange av dem som sier de meget godt ville like å ansette eldre, eller seniorer, nyutdannet eller unge, dermed ville foretrekke noen av disse gruppene framfor erfarne arbeidstakere. De som meget godt ville like å ansette eldre ville også meget godt like å ansette seniorer (85 prosent), mens de er litt mindre interessert i unge (63 prosent «meget godt») og nyutdannede (49 prosent).

Disse tallene tyder på at mange av de lederne som meget godt kan tenke seg å ansette én type arbeidstakere, også meget gjerne kan tenke seg andre typer. Lederne sier at de meget godt kan tenke seg å ansette to (dvs. i gjennomsnitt 1,98) typer arbeidstakere. Når vi regner med også de lederne som sier de «ganske godt» ville like å ansette de ulike typene arbeidstakere, kommer gjennomsnittet opp i 3,85, det vil si at lederne ville like å ansette søkere fra nesten fire av de fem typene arbeidstakere. Dette kan tyde på en ganske bred interesse for ulike typer arbeidstakere, men likevel med minst interesse for eldre og seniorer. Interessen for eldre og seniorer korrelerer også lavest med interessen for andre grupper (fra $r = ,14$ til $,20$), men høyest seg i mellom ($r = ,74$) (tabell 4.5). Interessen for unge og interessen for nyutdannede korrelerer også relativt høyt ($r = ,45$). Ingen av korrelasjonene mellom de ulike typene arbeidstakere er negative. Det er altså ikke slik at de som f.eks. meget godt kan like å ansette eldre, dermed meget dårlig kan like å ansette f.eks. ungdom – og heller ikke omvendt. Dette støtter min kommentar til tabell 4.3. om at det neppe har noen positiv effekt å spille grupper ut mot hverandre ved å nedvurdere unge for at eldre skal oppvurderes.

Tabell 4.5. Korrelasjoner mellom lederes vurdering av om de ville like å ansette ulike typer arbeidstakere. 2007. Spearman rangkorrelasjon (N= 747 – 752).*

	Erfarne	Unge	Nyutdannede	Seniorer
Unge	,26			
Nyutdannete	,29	,45		
Seniorer	,20	,20	,19	
Eldre	,15	,15	,14	,74

*alle korrelasjonskoeffisientene i tabellen er signifikant ($p < .001$)

Endringer fra 2003 til 2007

I 2007 synes det altså å være en betydelig interesse for flere typer arbeidstakere. Seniorene og de eldre er de minst populære å ansette. Men har det blitt bedre over de siste årene? Har «Krafttaket for seniorpolitikk i arbeidslivet» og «Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv» (IA-avtalen) ført til større interesse for eldre og seniorer? Om vi finner endringer over tid, er det likevel ikke lett å fastslå hva som ligger bak endringene. Vi kan vanskelig vite i hvilken grad tiltak for spesielt å styrke eldres og seniorers stilling på arbeidsmarkedet har bidratt til endringene. For et første inntrykk av endringer over perioden fra 2003 skal jeg vise samme tabell for 2003 (tabell 4.6) som for 2007 (tabell 4.4).

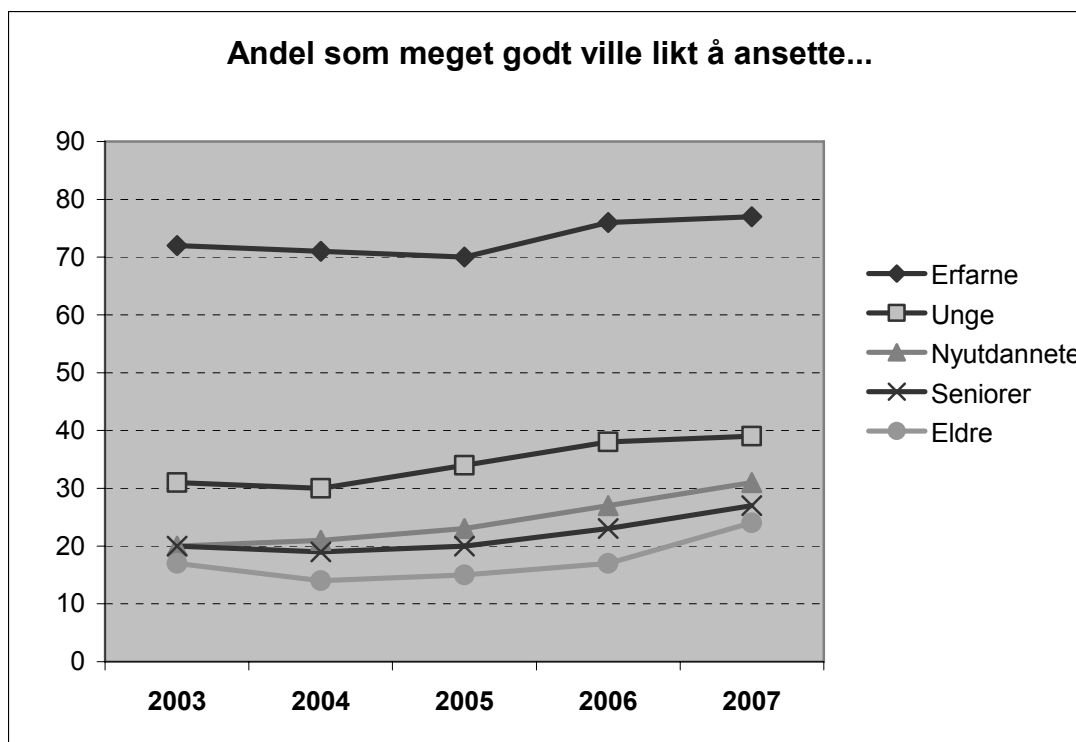
Tabell 4.6. Andel som ville like å ansette ulike typer arbeidstakere. 2003. (N=752)

	Erfarne	Unge	Nyutdannede	Seniorer	Eldre
Meget godt	72	30	20	20	17
Ganske godt	20	38	39	37	31
Verken godt eller dårlig	5	19	20	23	22
Litt dårlig	0	7	13	10	19
Meget dårlig	0	1	4	6	8
Vet ikke	2	4	3	4	5
Sum	100	100	100	100	100
Gjennomsnitt*	4,7	3,9	3,6	3,6	3,3

*vet ikke er ikke regnet med i gjennomsnittet

Sammenlikningen av tabell 4.4. og 4.6 gir et umiddelbart inntrykk av mer positive holdninger til å ansette både eldre og seniorer i 2007 enn i 2003. Samtidig har det også vært en økt interesse for både unge og nyutdannede, og de erfarne er alene på topp både i 2003 og 2007 – og i alle årene imellom (jf. figur 1).

Rekkefølgen mellom kategoriene av arbeidstakere er den samme i 2007 som i 2003, bortsett fra at de nyutdannede så vidt har passert seniorene i 2007, etter å ha ligget likt i 2003. De eldre er på bunnen i 2007 som i 2003. Likevel har altså interessen for både eldre og seniorer økt.



Figur 1. Andel ledere som meget godt ville like å ansette ulike typer arbeidstakere. 2003–2007. Prosent (N=752–761).

Figur 1 viser bare toppen av fordelingen – de som «meget godt» ville like å ansette de ulike typer arbeidstakere. Gjennomsnittet på skalaen fra 1 (meget dårlig) til 5 (meget godt) tar hensyn til variasjonen over hele skalaen. Tabell 4.7 viser stort sett det samme bildet som figur 1. Rekkefølgen mellom de ulike typene arbeidskraft er den samme enten vi ser på andelen som sier 'meget godt' eller om vi tar fordelingen på hele skalaen i betraktning. Det er imidlertid ingen systematisk endring over tid i gjennomsnittet for interessen for erfarne arbeidstakere. Ellers er det en tendens til at de minst populære gruppene, eldre, seniorer og nyutdannete, har økt mest i popularitet. Forskjellene er imidlertid små og samlet sett gir figur 1 og tabell 4.7 inntrykk av en viss økning i lederes interesse for å ansette alle de gruppene det er spurt om.

Tabell 4.7. Gjennomsnittsskåre på en skala fra 1: «ville meget dårlig like å ansette...» til 5: «ville meget godt like å ansette...».

	2003 (N=752)	2004 (N=785)	2005 (N=755)	2006 (N=754)	2007 (N=761)
Erfarne	4,7	4,7	4,6	4,7	4,7
Unge	3,9	3,9	4,0	4,1	4,1
Nyutdannete	3,6	3,6	3,7	3,9	4,0
Seniorer	3,6	3,7	3,6	3,8	3,9
Eldre	3,3	3,3	3,3	3,5	3,7

De lederne som ble intervjuet i 2007 gir, sammenliknet med dem som ble intervjuet i 2003, inntrykk av noe bredere interesse for ulike typer arbeidstakere. Mens lederne i 2007 gjennomsnittlig meget godt ville like å ansette 1,98 av de fem typene arbeidstakere, var dette tallet 1,59 i 2003. Og når jeg regner med også de lederne som sier de «ganske godt» ville like å ansette de ulike typene arbeidstakere, var gjennomsnittet 3,85 i 2007 mot 3,24 i 2003. Dette kan tyde på at det har vært en generell økning i interessen for ulike typer arbeidstakere over den korte perioden fra 2003 til 2007. I den samme perioden har det vært en økende etterspørsel etter arbeidskraft og synkende arbeidsledighet. Arbeidsledigheten var på 4,5 prosent i 2003 og 2,5 prosent i 2007. I aldersgruppen 55–74 år sank arbeidsledigheten fra 1,5 prosent til 1,0 prosent og sysselsettingen økte fra 47,4 til 49,0 prosent (www.ssb.no). Endringen på arbeidsmarkedet ser ut til å ha fått flere arbeidsgivere til å være oppmerksom på bredere grupper av arbeidstakere som mulige rekrutter, hvilket synes å ha kommet seniorer og eldre til gode.

Forskjeller og endringer etter typer virksomhet, bransje m.v.

Vi skal se hvordan holdningene til eldre arbeidstakere og seniorer varierer med størrelsen på bedriften/virksomheten, med bransje, privat eller offentlig sektor, region og lederens alder og kjønn, og hvordan holdningene har endret seg over tid i disse undergruppene. Det er også spurt om størrelsen på virksomhetens omsetning eller årsbudsjett. Her er det imidlertid en del ubesvarte, og variabelen viser stort sett ingen variasjon i holdninger og atferd. Jeg har derfor utelatt denne variabelen fra rapporteringen.

Undergruppene er av varierende størrelse slik at de observerte endringene vil ha ulik statistisk tyngde. Det er dermed vanskelig å sammenlikne undergrupper for å fastlå i hvilke undergrupper endringen har vært størst og minst. Men vi kan peke på grupper der det har skjedd statistisk signifikante endringer. Noen ikke-signifikante observerte endringer er større enn de som er signifikante. I slike tilfeller er gruppen med signifikant endring større enn gruppen der (den større) endringen ikke er signifikant. Gruppestørrelsen i alle undergruppene framgår av tabell V1 i vedlegg.

Jeg skal gjennomgå variasjon og endringer etter undergrupper for alle de fem kategoriene arbeidstakere og starter med den kategorien som er mest populær blant ledere i arbeidslivet – de erfarne arbeidstakerne.

Erfarne arbeidstakere (tabell V8)

De fleste lederne kan som nevnt, like meget godt å ansette erfarne arbeidstakere. Begrepet «erfarne» er ikke nærmere definert i spørsmålet og vi vet derfor ikke hvor mye erfaring en arbeidssøker må ha for å betraktes som erfaren eller som erfaren nok. I seniorpolitisk barometer er det fra 70 (2005) til 77 prosent (2007) som sier at de meget godt ville like å ansette erfarne arbeidstakere. Når vi tar med de som sier «ganske godt» kommer vi opp fra 92 til 96 prosent av lederne. Ingen av lederne sier de ville like det «litt dårlig» eller «meget dårlig» å ansette erfarne arbeidstakere.

Gjennomsnittet (på skalaen fra 1 – meget dårlig til 5 – meget godt) ligger stabilt rundt 4,7, hvilket ligger innenfor kategorien «meget godt» (tabell 4.7). Gjennomsnittet ligger med andre ord i toppkategorien i alle observasjonsårene.

Av de kategoriene seniorbarometeret har bedt lederne ta stilling til, er de erfarne en klar vinner på arbeidsmarkedet. Hvor upresist begrepet «erfarne» enn er, så har det en positiv klang blant ledere. Det har en gjennomgående positiv klang som viser seg ved liten variasjon mellom ulike kjennetegn ved lederne og deres arbeidsplass. Det er også liten endring over tid. Når utgangspunktet er så positivt som det er, vil det være begrensede muligheter for ytterligere bedring og vi kan forvente en tak-effekt eller avflatning. Likevel har det som nevnt, skjedd en viss økning i andelen ledere som «meget godt» kunne like å ansette erfarne arbeidstakere, og økningen fra 2003 (72 prosent) til 2007 (77 prosent) er statistisk signifikant ($p < .05$).

Virksomhetens størrelse

Det er en tendens til at virksomheter med mange ansatte er mest positive til erfarne arbeidstakere. Denne tendensen er imidlertid signifikant bare for ett år (2005) da 67 prosent av ledere i virksomheter med under 50 ansatte og 80 prosent med mer enn 100 ansatte, sa at de meget godt kunne like å ansette erfarne arbeidstakere. Det er ingen systematiske forskjeller etter virksomhetenes størrelse i hvor mye oppfatningene har endret seg over perioden 2003 til 2007.

Bransje og sektor

Det er en klar tendens til at bransjer som offentlig administrasjon, undervisning og helse- og sosialtjenester, med andre ord offentlig sektor, er mest positive til erfarne arbeidstakere. Forskjellen mellom privat og offentlig

sektor er imidlertid signifikant bare for ett av årene (2004: 69 prosent i privat og 79 prosent i offentlig sektor). Det er noe usystematisk variasjon over tid i de ulike bransjene og ingen signifikante endringer fra 2003 til 2007. I 2007 er ledere i industrien og i bygg og anlegg like positive til «erfarne arbeidstakere» som det ledere i offentlig sektor er. Ledere i varehandel er minst positive til de erfarne.

Region

Det er en tendens til at ledere i Oslo ikke er fullt så positive til erfarne arbeidstakere som ledere i andre deler av landet. Tendensen er signifikant bare for to av årene (2003 og 2007). I 2007 sa 65 prosent av lederne i Oslo at de meget godt kunne like å ansette erfarne arbeidstakere sammenliknet med fra 77 til 81 prosent i de tre andre regionene (Østlandet ellers, Sørlandet/Vestlandet og Trøndelag/Nord-Norge). I Oslo er det ingen økning i interessen for erfarne fra 2003 til 2007, og økningen er beskjeden, og ikke signifikant, også i de andre regionene.

Alder og kjønn

Det er ingen variasjon i preferansen for erfarne arbeidstakere etter alder og kjønn. Mannlige og kvinnelige ledere i alle aldre har omtrent like stor interesse av å ansette erfarne arbeidstakere. Det er heller ingen tydelige ulike mønstre i endringer i preferansene over tid, selv om ledere i alderen 50–59 år har blitt signifikant mer positive.

Unge arbeidstakere (tabell V9)

Ung er et positivt ladet begrep. Ungt og dynamisk miljø var tidligere ofte brukt for å tiltrekke seg (unge) arbeidssøkere. Slike uttrykk er ikke lenger (fra 1. mai 2004) lov å bruke i utlysninger. Samtidig kan de som er svært unge ofte oppfattes å ha for lite erfaring.

Resultatene viser at lederne i norske virksomheter ser ganske positivt på å ansatte unge arbeidstakere. Av de fem kategoriene det spørres om i seniorpolitisk barometer, er de unge klart nest mest populære, men langt fra så populære som de erfarne. Andelen som sier de meget godt kunne like å ansette unge arbeidstakere, har økt fra 31 prosent i 2003 til 39 prosent i 2007 ($p < .01$). Interessen for unge arbeidstakere har med andre ord økt fra 2003.

Andelen som sier de «litt dårlig» eller «meget dårlig» ville like å ansette unge, er lav og har endret seg lite fra 8 prosent i 2003 til 6 prosent i 2007.

Gjennomsnittet (på skalaen fra 5 – meget godt til 1 – meget dårlig) har også endret seg relativt lite; fra 3,9 til 4,1 (tabell 4.7).

Virksomhetens størrelse

I alle fem observasjonsårene er det en klar sammenheng mellom antall ansatte og ledernes holdninger til unge. Det er lederne med mange ansatte som er mest positive til å ansette unge. I 2007 var det 34 prosent av lederne i virksomheter med 10–24 ansatte som meget godt kunne like å ansette unge, mens det var 48 prosent i virksomheter med mer enn 100 ansatte ($p < .01$). Endringene over tid er også minst i de minste virksomhetene (10–24 ansatte).

Bransje og sektor

I 2007 er det særlig i kommunal sektor at lederne meget godt kunne like å ansette unge, 47 prosent av kommunale ledere sier «meget godt», mot 37 prosent av ledere i privat sektor ($p < .05$). I privat sektor er det særlig ledere i hotell- og restaurantbedrifter som meget godt kunne like å ansette unge (50 prosent). Denne bransjen er kjent som ungdomsorientert (Furunes & Mykletun 2005), men samtidig er interessen for unge arbeidstakere omtrent like stor i offentlig sektor. I offentlig sektor er det, som jeg skal komme tilbake til, en bredere interesse for flere typer arbeidstakere.

Økningen i interessen for unge er størst i transport og kommunikasjon (fra 18 til 33 prosent «meget godt»), i bygg og anlegg (fra 28 til 40 prosent) og i industrien (fra 27 til 39 prosent «meget godt»), men bare statistisk signifikant i industrien ($p < .01$). Antall spurte er betydelig lavere i bygg og anlegg og i transport- og kommunikasjonsbransjen og de observerte endringene er derfor mer usikre.

Region

Innen ingen av observasjonsårene er det signifikante forskjeller i interessen for unge arbeidstakere mellom de fire regionene (Oslo, Østlandet ellers, Sørlandet/Vestlandet og Trøndelag/Nord-Norge), men interessen for unge har økt mest i Trøndelag/Nord-Norge (fra 27 prosent til 42 prosent som sier meget godt).

Kjønn og alder

Det er små forskjeller i interessen for unge arbeidstakere mellom mannlige og kvinnelige ledere og etter ledernes alder. Både mannlige og kvinnelige ledere,

spesielt kvinnelige, er mer positive til unge i 2007 enn de var i 2003. Det er også tendenser til at de eldste lederne i større grad har blitt mer positive til unge arbeidstakere, men det er likevel ikke slik at eldre ledere er mer positive enn yngre ledere til unge.

Nyutdannede arbeidstakere (tabell V10)

Arbeidssøkere som kommer rett fra sin utdanning kan ha den fordel at de er oppdatert på den nyeste utviklingen i sitt fag. Den viktigste ulempen med slike søkere kan være at de ikke har erfaring og trenger innføring og opplæring i den spesifikke jobben de skal utføre. De nyutdannede har, som de andre gruppene det er spurt om i seniorpolitisk barometer, blitt mer ettertraktet å rekruttere i løpet av perioden fra 2003 til 2007. I 2003 sa 20 prosent av lederne at de meget godt kunne like å ansette nyutdannede, mot 31 prosent av lederne i 2007 ($p < .001$). Andelen som sier de ville like det litt dårlig eller meget dårlig å ansette nyutdannede, har endret seg omtrent like mye; fra 17 prosent i 2003 til 8 prosent i 2007. Gjennomsnittsskåren på skalaen fra 1 (meget dårlig) til 5 (meget godt) har endret seg fra 3,6 til 4,0 (tabell 4.7).

Virksomhetens størrelse

I alle observasjonsårene er det en signifikant sammenheng mellom antall ansatte og ledernes interesse for nyutdannede arbeidstakere. Selv om sammenhengen ikke alltid er rent lineær, er ledere i store virksomheter stort sett de som er mest interessert i nyutdannede. I 2007 sa 44 prosent av lederne i de største virksomhetene (over 100 ansatte) at de meget godt ville like å ansette nyutdannede, mot 28 prosent i de minste virksomhetene (10–24 ansatte) ($p < .01$). Økningen fra 2003 til 2007 har vært størst i de minste (10–24 ansatte) og i de største (over 100 ansatte) virksomhetene. Økningen i andel som svarte «meget godt» var fra 15 til 28 prosent ($p < .001$) i de minste og fra 23 til 44 prosent ($p < .01$) i de største virksomhetene.

Bransje og sektor

Det er klare og signifikante forskjeller mellom bransjer og mellom privat og offentlig sektor. Interessen for nyutdannede er størst i offentlig sektor. I 2007 var det 49 prosent av ledere i offentlig sektor som meget godt kunne like å ansette nyutdannede mot 26 prosent i privat sektor ($p < .001$). Forskjellen mellom privat og offentlig sektor har blitt større fra 2003 til 2007, noe som

henger sammen med en betydelig større økning i interessen for nyutdannede i offentlig sektor (fra 26 prosent som sier «meget godt» til 49 prosent, $p < .01$) enn i privat sektor (fra 19 til 26 prosent, $p < .01$).

I privat sektor er det sikrest at interessen har økt i industrien, men også i transportsektoren og i bygg og anlegg synes interessen for nyutdannede å ha økt. I offentlig sektor er det sikrest endring i offentlig administrasjon, mens det er mindre endring i helse- og sosialsektoren, og en stor observert endring i undervisningssektoren, som imidlertid på grunn av få observasjoner er usikker.

Region

Interessen for nyutdannede arbeidstakere varierer lite mellom regionene. Selv om det i et par tilfeller er signifikante forskjeller, er forskjellene små. Gjennomsnittskåren varierer i disse tilfellene mellom 3,8 og 4,0. Tendensen i forskjellene er ikke systematisk, men peker i retning av noe større interesse for nyutdannede i Trøndelag/Nord-Norge. Det er også små forskjeller mellom regionene i endringene over tid. I alle regionene er endringene i nærheten av den størrelsen som er observert i hele materialet (11 prosentenheter)

Alder og kjønn

Det er ingen tydelige forskjeller i interessen for nyutdannede etter lederens alder, og heller ikke store forskjeller i endringstakten. Kvinnelige ledere er imidlertid mer interessert enn mannlige ledere i nyutdannede. I 2007 sa 47 prosent av kvinnelige ledere at de meget godt kunne like å ansette nyutdannede, mot 26 prosent av mannlige ledere ($p < .001$). Forskjellen tilsvarer omtrent forskjellen mellom offentlig og privat sektor og kan ha sammenheng med at det er betydelige flere kvinnelige ledere i offentlig sektor. Også når det gjelder endringer over perioden fra 2003 til 2007 tilvarer svarmønsteret til kvinnelige og mannlige ledere svarmønsteret i privat og offentlig sektor. Kvinner har blitt vesentlig mer positive til nyutdannede fra 2003 til 2007 (hhv. 25 og 47 prosent som sier «meget godt», $p < .01$).

Seniorer (tabell V11)

«Senior» er i mange sammenhenger en hedersbetegnelse og mange foretrekker å kalle den eldre del av arbeidsstokken seniorer i stedet for eldre arbeidstakere. Imidlertid synes også senior etter hvert å farges av negative holdninger til eldre og aldring (Solem 2007). Vi kan se konturene av det som

har blitt kalt «den eufemistiske tredemølle» av språkpsykologen Steven Pinker (<http://en.wikipedia.org/wiki/Euphemism>), nemlig at det hjelper lite å endre til mer positivt oppfattede betegnelser hvis holdningene til fenomenet som betegnes ikke følger med og blir mer positivt. Andelen av ledere som «meget godt ville like å ansette seniorer», har steget fra 20 prosent i 2003 til 27 prosent i 2007 (tabell V11). Dette er en statistisk signifikant økning ($p < .01$), selv om den ikke er stor.

Andelen som sier de ville like det «litt dårlig eller meget dårlig å ansette seniorer» har endret seg tilsvarende, fra 16 prosent i 2003 til 10 prosent i 2007. Gjennomsnittet har bedret seg fra 3,6 til 3,9 (tabell 4.7). Hele den positive endringen i synet på å ansette seniorer har funnet sted etter 2005.

Virksomhetens størrelse

Antall ansatte gir utslag i synet på å ansette seniorer og i endringer i dette synet over perioden 2003 til 2007. Ledere i virksomheter med over 50 ansatte er både mer positive og har blitt mer positive til å ansette seniorer enn virksomheter som har under 50 ansatte. Endringen har særlig skjedd etter 2006. Det er usikkert hvorfor antall ansatte gir klare utslag i endret syn på seniorer. En mulighet kan være at mange ansatte gir større omløp i staben og mer behov for rekruttering og at det derfor når arbeidsmarkedet er stramt, er behov for å søke et bredere rekrutteringsgrunnlag ved nyansettelser.

Bransje og sektor

Hvert år er det tydelige og signifikante forskjeller mellom bransjer. I 2007 er seniorer særlig populære å ansette i offentlig administrasjon og i undervisningssektoren. Det er noe variasjon fra år til år og om vi ser perioden under ett, er seniorenene er klart minst populære i hotell- og restaurantsektoren og i varehandel. I hotell- og restaurant sier 10–17 prosent av lederne at de meget godt kunne tenke seg seniorer, bortsett fra i 2007 da det er en betydelig økning til 27 prosent. Økningen er imidlertid ikke statistisk signifikant ($p = .09$). I varehandel er oppslutningen om seniorer ganske stabil på 13–18 prosent over observasjonsperioden. Ledere i transport og kommunikasjon og tjenesteyting, alle i privat sektor, er middels interessert i å ansette seniorer. Endringene over tid er også moderate, men i offentlig administrasjon og i industrien er det signifikant flere ledere som meget godt ville likt å ansette seniorer i 2007 enn i 2003.

Alle de bransjer som viser størst interesse for seniorer tilhører offentlig sektor, og når vi skiller mellom offentlig og privat sektor er forskjellene også helt tydelige ($p < .01$), selv om de ikke er spesielt store. F.eks. var det i 2007 26 prosent i privat sektor som 'meget godt ville like å ansette seniorer» mot 33 prosent i offentlig sektor. Endringene fra 2003 til 2007 er spesielt tydelige i kommunal sektor ($p < .05$). I statlig sektor er endringene mer usystematiske og usikre på grunn av lite utvalg av statlige ledere (N varierer fra 20 til 52).

Region

Ikke i noen av observasjonsårene er det forskjeller mellom de fire regionene (Oslo, Østlandet ellers, Sørlandet/Vestlandet og Trøndelag/Nord-Norge) i lederes interesse for å ansette seniorer. Heller ikke er endringene over observasjonsperioden særlig forskjellig. Interessen har jevnt over økt noe, bortsett fra en tendens til litt mer usystematiske endringer i Oslo.

Alder og kjønn

Det er rimelig å anta at desto eldre lederne er, desto mer positive er de til seniorer og eldre arbeidstakere; ansatte på deres egen alder. På den annen side kan også eldre ledere være preget av generelle holdninger til eldre arbeidskraft, og kanskje i noen tilfeller også ha behov for å holde avstand til alder og påminnelser om egen alder og derfor være mer negative til å ansette eldre. (Levy & Banaji 2002, Nelson 2005). Siden kvinner (over 40 år) kan se ut til å ha et mer avslappet forhold til egen alder enn menn i samme alder (Daatland 2007a, 2007b), vil denne negative effekten forventes å være mindre synlig hos kvinner. Samtidig er det vanligere med kvinnelige ledere i offentlig sektor enn i det private. Derfor må vi vurdere om det er kjønn eller sektor som betyr mest.

Resultatene viser en signifikant sammenheng med alder, slik at lederne over 50 år er mest positive til å ansette seniorer. I 2007 var det 31 prosent av dem over 50 mot 24 prosent av dem under 50 som meget godt kunne tenke seg å ansette seniorer. Sammenhengen mellom alder og holdninger var klarest i 2006 da 14 prosent av lederne under 40 år og 35 prosent av dem over 60 år meget godt kunne tenke seg å ansette seniorer. Forskjellene var ubetydelige i 2003 og økningen i positive holdninger til 2007 har i første rekke skjedd blant lederne over 50 år, fra 20 prosent «meget godt» i 2003 til 31 prosent i 2007 ($p < .01$).

Kjønnsforskjellene er små, og de er signifikante bare i 2005 da 18 prosent av mannlige ledere og 29 prosent av kvinnelige ledere meget godt kunne like å ansette seniorer. Begge kjønn har endret sine holdninger like mye over perioden fra 2003 til 2007, altså som gjennomsnittet.

Vi ser altså ikke spor av at eldre ledere er mindre positive til seniorer fordi de har behov for å holde avstand for å unngå påminnelser om egen aldring. De er mer positive til arbeidstakere i sin egen aldersgruppe. Det er heller ingen klar kjønnsforskjell som kan støtte opp om en antakelse om at påminnelser om egen aldring spiller noen vesentlig rolle her, selv om tendensen går i retning av at kvinner, som synes å akseptere aldringen bedre, er mer positive til eldre.

Eldre arbeidstakere (tabell V12)

Av de gruppene det spørres om i seniorbarometeret er eldre de minst populære arbeidstakere å ansette. Det gjelder alle årene fra 2003 til 2007. Tidligere undersøkelser bekrefter at eldre er lite ettertraktet sammenliknet også med andre grupper som står svakt på arbeidsmarkedet (Hardoy 1993). Det har imidlertid skjedd en økning i positive vurderinger av eldre arbeidstakere når det gjelder ansettelse. Økningen er av samme størrelse som for seniorer, fra 17 prosent som meget godt ville like å ansette eldre i 2003 til 24 prosent i 2007 ($p < .001$).

Endringen i andel som sier de ville like det «litt dårlig eller meget dårlig å ansette eldre» er omtrent like stor, fra 27 prosent i 2003 til 17 prosent i 2007. Gjennomsnittet (på skalaen fra 1 – meget dårlig til 5 – meget godt) har bedret seg fra 3,3 til 3,7 (tabell 4.7). Hele den positive endringen i synet på å ansette eldre har funnet sted etter 2005.

Virksomhetens størrelse

Det er særlig ledere i virksomheter med mer enn 100 ansatte som er mer positive til å ansette eldre og som har blitt mer positive over observasjonsperioden (tabell V12). I 2007 sa 23 prosent av lederne i virksomheter med 10–49 ansatte at de meget godt ville like å ansette eldre arbeidstakere, mot 31 prosent i virksomheter med mer enn 100 ansatte.

Bransje og sektor

Ledere i hotell- og restaurantbransjen er i alle år, bortsett fra i 2007, blant dem som er minst interessert i eldre arbeidstakere. I 2007 er det ledere i

varehandel som i minst grad ville like å ansette eldre. Interessen er tydelig størst i offentlig virksomhet. Det gjelder alle de tre kategoriene av offentlig virksomhet i seniorpolitisk barometer; offentlig administrasjon, undervisning og helse- og sosial. Med inndeling i ni bransjer blir utvalgsstørrelsen generelt så liten at de endringene vi kan observere over tid ikke er store nok til å oppnå signifikans.

Derimot gir en gruppering av bransjene i henholdsvis privat og offentlig sektor, større grupper og i alle år klart større interesse for eldre arbeidstakere i offentlig enn i privat sektor. Alle ledere i dette materialet som er ansatt i industri, varehandel, hotell- og restaurant, transport og kommunikasjon, og tjenesteyting, er ansatt i privat sektor. Alle som jobber i offentlig administrasjon er selvsagt offentlig ansatt, mens det er noen få i undervisning og helse- og sosialtjenester som arbeider i privat sektor. Inndelingen i offentlig og privat sektor tilsvarer dermed i all hovedsak en todeling av de ni bransjene. Med denne todelingen finner jeg at endringene fra 2003 til 2007 er de samme i offentlig og privat sektor; de ligger begge omtrent på gjennomsnittet. Det betyr at forskjellene mellom privat og offentlig sektor er omtrent den samme i 2007 som den var i 2003; – ledere i offentlige virksomheter er mest interessert i eldre arbeidstakere. Hovedtyngden av ledere i offentlig sektor er ansatt i kommunene. Statlige ledere viser et noe avvikende mønster i 2007, men de er for få (N=20) til at avviket blir statistisk signifikant.

Interessen for eldre arbeidstakere varierer lite mellom de fire *regionene* jeg har delt landet inn i. Det er også et ganske likt endringsmønster i alle regionene.

Alder og kjønn

Eldre ledere er noe mer positive til å ansette eldre arbeidstakere enn yngre ledere. I 2007 sa 22–23 prosent av ledere under 50 år at de meget godt ville like å ansette eldre, mot 30 prosent av de lederne som var over 60 år. Forskjellen er altså ikke stor, men likevel statistisk signifikant. Endringen over tid er også størst blant ledere over 60 år, fra 15 prosent som sier «meget godt» i 2003 til, som nevnt, 30 prosent i 2007, men utvalget av ledere over 60 år er for lite til at endringen blir statistisk signifikant.

Det er ingen signifikante kjønnsforskjeller i holdningen til å ansette eldre arbeidskraft. Fram til 2007 har det skjedd signifikante endringer ved at både mannlige og kvinnelige ledere har blitt mer positive til eldre. Endringen

er størst blant kvinnelige ledere; fra 16 prosent som meget godt kunne like å ansette eldre i 2003 til 30 prosent i 2007.

Holdningene til å ansette eldre arbeidstakere varierer med alder og kjønn på tilsvarende måte som holdningene til å ansette seniorer. Også når det gjelder holdningen til eldre er de eldste lederne mer positive, og det er dermed ingen tegn til at de eldste har mer behov enn yngre ledere for å holde avstand til aldringen.

Vi skal i neste avsnitt se nærmere på hvordan ledere i ulike bransjer ville like å ansette seniorer og eldre arbeidstakere.

Bransjeforskjeller i hvordan ledere ville like å ansette seniorer og eldre arbeidstakere

En hovedproblemstilling i denne rapporten er hvordan lederes holdninger til eldre og seniorer er i ulike bransjer. I de bivarierte analysene jeg har presentert hittil har bransje og sektor (privat/offentlig) gitt tydelige utslag. Her skal jeg se nærmere på dette gjennom multivariate analyser med samtidig kontroll for variabler som varierer med bransje; antall ansatte i virksomheten og lederens alder og kjønn. For eksempel viser seniorbarometeret en gjennomsnittsalder blant lederne i hotell- og restaurantbransjen på 41,5 år, mens den er på 52,6 år innen offentlig administrasjon. Innen offentlig administrasjon er 76 prosent av virksomhetene i dette utvalget på mer enn 100 ansatte, mens under 5 prosent av virksomhetene er så store innen bygg og anlegg, hotell og restaurant og undervisning. I helse- og sosialsektoren er 89 prosent av lederne kvinner, mens andelen kvinnelig ledere er på under 10 prosent i industri, bygg og anlegg og transport. Siden disse variablene også har sammenheng med holdningene til seniorer og eldre arbeidstakere er de viktige å se i forhold til effektene av bransje på holdningene.

Fordi sektor (privat/offentlig) i hovedsak bare er en gruppering av bransje som deler variabelen bransje i to, gir det ikke mening å inkludere begge samtidig i multivariate analyser. Jeg har valgt å kjøre ni separate multivariate analyser der hver bransje sammenliknes med alle de andre samlet. Dermed får vi ikke vite hvordan antall ansatte, kjønn og alder virker innenfor hver enkelt bransje.

De bivarierte analysene foran (tabell V8 – V12) baserer seg på andel som svarer «meget godt». Det gir mer substansiell mening enn å sammenlikne gjennomsnittsvar på skalaen fra meget godt til meget dårlig. I de multivariate

analysene har jeg derimot brukt hele skalaen fra 1 (meget godt) til 5 (meget dårlig) for å gjøre bruk av den informasjonen som er tilgjengelig.

Først vil jeg se på holdningene til å ansette seniorer og deretter holdningene til å ansette eldre arbeidstakere. De andre kategoriene arbeidstakere går jeg ikke nærmere inn på med multivariate analyser.

Tabell 4.8. *Multipel lineær regresjon av holdning til å ansette seniorer i ulike bransjer. 2007. Beta. (N=753)*

	Industri	Bygg /anlegg	Varehandel	Hotell-restaur.	Transport	Tjenesteyting	Off. adm.	Undervisn.	Helse-sosial	Privat/off.
Bransje	-,01	-,08*	,05	,14***	-,03	,02	-,06	-,06	-,01	-,08
Antall ansatte	-,09*	-,10**	-,09*	-,09*	-,09*	-,09*	-,06	-,10**	-,09**	-,08*
Alder	-,13***	-,14***	-,13***	-,11**	-,13***	-,13***	-,12***	-,14***	-,13***	-,12***
Kjønn	-,08*	-,09*	-,07	-,08*	-,08*	-,04	-,07	-,06	-,07	-,03
R ²	,03	,04	,03	,05	,03	,03	,02	,03	,03	,03

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

De få bakgrunnsvariablene som er inkludert i analysene gir bare et lite bidrag (3 til 5 prosent) til å forklare variasjonen i holdninger til å ansette seniorer (tabell 4.8). Det er med andre ord andre variabler som kan forklare mer enn de jeg har analysert her. Men bransje er en viktig faktor, i det minste bidrar noen bransjer til å forklare variasjonen i holdninger. Som i de bivariate analysene, er det særlig i hotell og restaurantnæringen at holdningene er lite positive til seniorer. Når jeg kontrollerer for antall ansatte, lederens kjønn og alder, kommer det ellers fram en positiv holdning til seniorer blant ledere i bygg og anlegg.

Den variabelen som har tydeligst sammenheng med holdninger til å ansette seniorer er lederens alder. Eldre ledere er mest positive til å ansette seniorer. Dernest gir også antall ansatte i bedriften signifikante bidrag til å forklare holdningene. Ledere i store bedrifter er mer positive enn ledere i små bedrifter. Det er likevel grunn til å minne om at utvalget bare gjelder ledere i virksomheter med mer enn ti ansatte. Kjønn gir få signifikante utslag, men går i retning av at kvinner er mest positive til å ansette seniorer.

Tabell 4.9. Multiplere lineær regresjon av holdning til å ansette eldre arbeidstakere i ulike bransjer. 2007. Beta. (N=753)

	Industri	Bygg/ anlegg	Vare- handel	Hotell- restaur.	Tran- sport	Tjeneste- yting	Off. adm.	Under- visn.	Helse- sosial	Privat/ off.
Bransje	,00	-,02	,06	,09*	-,07	,03	-,04	-,07*	-,07	-,11**
Antall ansatte	-,08*	-,08*	-,08*	-,08*	-,08*	-,08*	-,07	-,09*	-,09*	-,06
Alder	-,12**	-,12**	-,12**	-,10**	-,12***	-,12**	-,11**	-,12***	-,11**	-,10**
Kjønn	-,08*	-,09*	-,08*	-,08*	-,09*	-,08*	-,08*	-,07*	-,04	-,02
R ²	,02	,02	,03	,03	,03	,03	,02	,03	,03	,03

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

Holdningene til eldre (tabell 4.9) og holdningene til seniorer (tabell 4.8) faller ut på liknende vis i multivariate analyser. Lederens alder er den tyngste forklaringsfaktoren, antall ansatte i virksomheten gir også gjennomgående utslag i de fleste bransjer ved at ledere med mange ansatte er mer positive til eldre. Kvinner er også mer positive enn menn. Ledere i hotell og restaurantbransjen er de som er minst positive til å ansette eldre arbeidstakere, mens ledere i undervisningssektoren og samlet i offentlig sektor har mest positive holdninger til å ansette eldre arbeidstakere. Ledere i bygg og anlegg slår ikke gjennom som positive til eldre arbeidstakere (tabell 4.9), slik de gjorde i forhold til seniorer (tabell 4.8).

I forhold til de bivariate sammenhengene som seniorbarometeret fra 2007 viste, gir de multivariate analysene tydeligere sammenhenger mellom virksomhetens størrelse og lederens holdninger til både seniorer og eldre arbeidstakere. Noe av grunnen til at sammenhengene blir tydeligere kan være at de multivariate analysene inkluderer hele bredden av svar fra meget godt til meget dårlig, mens de bivariate analysene bare ser på andel som svarer meget godt. Ledere i store bedrifter vil i størst grad like å ansette seniorer og eldre.

Lederens alder gir gjennomgående bidrag til å forklare holdningene innen alle bransjene, og bidraget er stort sett av samme størrelse i alle bransjer. Eldre ledere er mer positive enn yngre ledere til seniorer og eldre arbeidstakere. Lederens kjønn gir litt mer varierende bidrag. Bivariat viser ikke lederens kjønn noen signifikant sammenheng med holdningen til seniorer og eldre, men i enkeltbransjer, når jeg samtidig kontrollerer for lederens alder og antall ansatte i virksomheten, og har med hele bredden av svar, blir bidraget fra lederens kjønn i mange tilfeller signifikant. Det er kvinner som er mest positive. Når det gjelder bransje er den klareste sammenheng at ledere i hotell- og restaurantbransjen er negative til å

ansette både seniorer og eldre arbeidstakere. I forhold til seniorer er ledere i bygg og anlegg mest positive og i forhold til eldre arbeidstakere er ledere i offentlig sektor mest positive.

Sammendrag

Bransje og skillet mellom privat og offentlig virksomhet gir sterke effekter på den affektive komponenten av holdninger til seniorer og eldre og dermed på interessen for disse typer arbeidskraft. Ledere i det offentlige har generelt mer interesse for alle typer arbeidskraft som det spørres om i seniorbarometeret, også for eldre og seniorer. Ledere i privat sektor kan i 2007 gjennomsnittlig meget godt like å ansette søkere fra 1,9 av de fem kategoriene det er spurt om her, mens tilsvarende tall for ledere i offentlig sektor er 2,4. Økningen i interessen for arbeidskraft fra 2003 til 2007 har skjedd både i privat og offentlig sektor. I offentlig sektor gjelder dette særlig i kommunene, mens det for ledere i statlige virksomheter heller er en motsatt tendens. Det er imidlertid få statlige ledere i utvalget (varierende fra 55 i 2003 til 20 i 2007) og tendensen er ikke statistisk signifikant.

Interessen for seniorer og eldre har økt omtrent like mye i privat og offentlig sektor. I privat sektor er økningen på linje med den økte interessen for de andre typene arbeidskraft. I offentlig sektor har det skjedd en ekstra stor økning i interessen for nyutdannet arbeidskraft.

I privat sektor skiller hotell- og restaurantnæringen seg ut med særlig positiv interesse for unge arbeidstakere og med liten interesse for eldre og seniorer. Det siste observasjonsåret (2007) er det imidlertid en tendens, som nærmer seg signifikans, også i hotell- og restaurantbransjen til en økende interesse for eldre og seniorer. Seniorpolitisk barometer i 2008 (september) vil kunne bekrefte eller avkrefte om det er hold i denne tendensen. Også i varehandelen er det liten interesse for å ansette eldre og seniorer, og i denne bransjen er det ingen tendens til økende interesse for eldre og seniorer i observasjonsperioden.

For de fleste kategoriene av arbeidstakere, også eldre og seniorer, er det størst interesse og mest økning i interessen i virksomheter med mange ansatte. Det kan henge sammen med at ledere med mange ansatte raskere merker problemer med å erstatte ansatte som slutter. At det med andre ord er et uttrykk for gode konjunkturer og mangel på arbeidskraft.

Hvor virksomheten er plassert i landet (region) har praktisk talt ingen betydning for holdningene til å ansette de ulike typer arbeidskraft det er spurt om i seniorbarometeret.

Lederens alder har betydning for å like og ansette seniorer og eldre, men har ingen betydning for holdningen til de andre kategoriene av arbeidstakere. Ledere over 50 år er mest positive til seniorer og har økt mest i positive holdninger fra 2003 til 2007. Eldre arbeidstakere er mest ettertraktet av ledere over 60 år. Når ledere som ville like å ansette «seniorer» er noe yngre enn ledere som ville like å ansette «eldre arbeidstakere», kan det tyde på at seniorer oppfattes som yngre enn eldre. For å forsterke positive holdninger til eldre arbeidskraft kan det derfor fortsatt være gunstig å bruke betegnelsen «senior» framfor «eldre». Men forskjellen er liten og det er neppe mye å vinne på å bruke betegnelsen senior i stedet for eldre. Det er også et spørsmål hvor lenge forskjellen består og om «senior» blir innhentet av det som har blitt kalt «den eufemistiske tredemølla» av språkpsykologen Steven Pinker.

Det var ingen aldersforskjeller i den affektive komponenten i 2003, verken for eldre eller seniorer. Det er med andre ord de eldste lederne som har endret holdningene til å ansette eldre og seniorer mest i positiv retning de senere årene. Ved mangel på arbeidskraft kan det synes rimelig at ledere som er eldre eller seniorer selv, har lettere for å se disse gruppene som mulige kandidater for rekruttering og for å se de eldre som er i arbeid som nyttige helt fram til pensjonsalderen. De eldre lederne kan på den måten være en fortropp med hensyn til å rekruttere og bruke eldre arbeidskraft bedre. Etter hvert som behovet for arbeidskraft gjør at flere kommer til å få øynene opp for de ressurser som ligger hos seniorer, kan yngre ledere tenkes å følge etter sine eldre kolleger. Det finnes imidlertid andre måter å dekke behovet for arbeidskraft på. En mulighet er at yngre ledere ser mer i retning av arbeidsinnvandrere, f.eks. fra Øst-Europa, eller også i retning av å dra bedre nytte av de arbeidsressurser som ligger hos mange arbeidssøkere med nedsatt funksjonsevne. Det kan eventuelt undersøkes i neste runde av seniorpolitiske barometer. Hvis det er slik at eldre ledere forblir de mest positive til å ansette eldre og seniorer, vil strategier rettet spesielt mot å beholde eldre ledere lenge, kunne være effektive med tanke på å heve avgangsalderen.

Alt i alt har det de siste fem årene vært en økende interesse for å ansette seniorer og eldre arbeidstakere. Denne økningen inngår i en generelt økende interesse for å ansette arbeidskraft, hvilket må antas å ha sammenheng med

positive konjunkturer og behov for arbeidskraft. Det gjenstår å se hvordan interessen for eldre og seniorer vil påvirkes av mulige nedadgående konjunkturer og avtakende behov for arbeidskraft, og hvordan interessen for eldre og seniorer påvirkes av omfanget av arbeidsinnvandring.

4.3 Atferdskomponenten

Når vi spør om lederes holdninger, er det et bakenforliggende ønske om å få mer innblikk i lederes atferd. Hva gjør ledere i forhold til seniorer og eldre arbeidstakere? Hvilke konsekvenser har oppfatninger og følelser for atferden? Og i neste omgang er det så knyttet viktige spørsmål til hvilke effekter lederes holdninger og atferd har på de ansatte som «utsettes for» ledernes holdninger og atferd. Fører oppfatninger om eldre som produktiv arbeidskraft og positive følelser overfor eldre til at lederen faktisk ansetter eldre eller stimulerer eldre til å pensjoneres sent?

Seniorpolitisk barometer har begrenset informasjon om hva lederne faktisk gjør. Det vil gjennom intervju uansett være snakk om ledernes egne rapporter om hva de gjør. Vi har ikke tilgang til direkte observasjoner av ledernes atferd. Vi har heller ikke opplysninger om virksomhetenes aldersfordeling i arbeidsstokken, alder på nyansatte eller gjennomsnittlig pensjoneringsalder i virksomhetene. De opplysningene om atferd vi får gjennom intervjuet i seniorpolitisk barometer er derfor indirekte indikatorer på atferd. I barometeret for 2007 ble det introdusert noen mer direkte spørsmål om atferd (om hvordan lederne forholder seg til alderen på søkere til ledige jobber, om virksomheten har en seniorpolitisk strategi og om virksomheten benytter seg av tjenester fra arbeidslivsentre eller Senter for seniorpolitikk). Disse spørsmålene er bare stilt i barometeret for 2007 og gir derfor ikke mulighet for se på endringer over tid. Hovedtemaet i denne rapporten er endringer fra 2003 til 2007, og i dette kapitlet ser jeg på de atferdsindikatorer som er tilgjengelige over hele perioden.

To av indikatorene spør om lederen eller virksomheten har foretatt seg noe (jf. vedlegg 2 for eksakt formulering og svarkategorier);

- *om de har beregnet arbeidstokkens forventete gjennomsnittsalder om fem år og*
- *om de har drøftet konsekvensene av lovbestemmelsen mot aldersdiskriminering i arbeidslivet.*

Lovbestemmelsen ble innført fra 1. mai 2004 og spørsmålet ble derfor først stilt i seniorpolitisk barometer for 2004. Beregninger av arbeidsstokkens framtidige alder og diskusjon av lovbestemmelsen mot aldersdiskriminering er handlinger som tyder på en interesse hos lederne for temaet eldre i arbeidslivet. Vi har imidlertid ikke opplysninger i seniorpolitisk barometer om i hvilken grad virksomhetene faktisk har gjennomført seniorpolitiske tiltak eller hvilken seniorpolitikk de fører. Seniorbarometerets mål er indirekte. De resterende spørsmålene som berører atferd eller potensialet for atferd, er enda mer indirekte (jf. vedlegg 2 for eksakt formulering og svarkategorier);

- om virksomheten gir ansatte over 50 år like gode muligheter til å lære nye ting som yngre,
- om virksomheten gir ansatte over 50 år gode muligheter til å få nye arbeidsoppgaver dersom de ønsker det,
- om lederen synes eldre arbeidstakere bør kunne sies opp før yngre ved nedbemanning (ikke stilt i 2003), og
- om det er en fordel for virksomheten at folk jobber helt fram til normal pensjonsalder.

Endringer i svarene på disse seks spørsmålene framgår av tabell 4.10.

Tabell 4.10. Andel som har svart «ja», «helt enig» eller «helt uenig» på spørsmål om atferd eller atferdspotensial i forhold til eldre arbeidstakere. Prosent.

	2003 (N=752)	2004 (N=785)	2005 (N=755)	2006 (N=753)	2007 (N=761)	Forskjell 2003–2007
Har beregnet gjennomsnittsalderen blant ansatte om fem år (ja)	32	32	33	35	28	– 4
Har drøftet konkrete følger av den nye lovbestemmelsen mot aldersdiskriminering (ja)		8	10	13	18	10***
Helt enig i at ansatte over 50 år i vår virksomhet har like gode muligheter til å lære nye ting som yngre	76	77	80	80	83	7***
Helt enig i at ansatte over 50 år i vår virksomhet har gode muligheter til å få nye arbeidsoppgaver dersom de ønsker det	57	57	62	64	71	14***
Helt uenig i at eldre arbeidstakere bør kunne sies opp før yngre når en bedrift må nedbemanne		52	55	56	59	7**
Helt enig i at det er en fordel for vår bedrift/ virksomhet at folk jobber helt fram til normal pensjonsalder	49	50	48	58	62	13***

Signifikans beregnet ved chi-kvadrat: * p<.05, **p<.01, ***p<.001

Det er en snau tredel av ledere som sier at virksomheten har beregnet gjennomsnittsalderen i arbeidsstokken om fem år, og det er ikke flere i 2007 enn i 2003. Lovbestemmelsen om aldersdiskriminering er det heller ikke mange som har drøftet konkret i virksomheten, men det har vært en statistisk signifikant økning fra 8 prosent i 2004 til 18 prosent i 2007. På de andre atferdsindikatorerne er det også signifikante endringer fra 2003 (2004) til 2007. Det er flere ledere som ser en fordel for virksomheten i at folk jobber helt fram til normal pensjonsalder (hhv. 49 og 62 prosent i 2003 og 2007). Det er også flere som er helt enig i at ansatte over 50 år både har like bra læringsmuligheter som yngre (fra 76 prosent i 2003 til 83 prosent i 2007) og gode muligheter for å få nye arbeidsoppgaver (fra 57 til 71 prosent). Det er også flere som i 2007 er helt *uenig* i at eldre bør kunne sies opp før yngre når det er behov for nedbemanning. Denne økningen er mindre, fra 52 prosent i 2004 til 59 prosent i 2007, men klart statistisk signifikant. Hovedinntrykket av resultatene i tabell 4.10 er at potensialet for atferd overfor eldre og seniorer i arbeidslivet har endret seg klart i positivt retning.

Sammenhenger mellom atferdsindikatorerne og bakgrunnsvariablene er gjengitt i vedleggstabeller (tabell V13-V18).

Beregnet gjennomsnittsalderen om fem år?

På dette spørsmålet er det som nevnt liten endring i svarene fra 2003 til 2007. Bare i én undergruppe er endringen signifikant (jf. tabell V13). Det gjelder virksomheter i Oslo som i 2007 i betydelig mindre grad har beregnet arbeidsstokkens framtidige alderssammensetning. Oslo skiller seg signifikant fra de andre regionene i 2003 og 2004 med betydelig større andeler som hadde foretatt slike beregninger. Fram til 2007 har virksomhetene i Oslo blitt ganske lik virksomhetene i de andre regionene, ved at færre enn før har foretatt slike beregninger. Man skulle tro at ledere i virksomheter som hadde foretatt slike beregninger i 2003 også ville sagt at de hadde foretatt slike beregninger når de svarte i 2007, selv om de ikke hadde foretatt nye beregninger siden 2003. Muligens kan dette være et tegn på stor utskiftning av ledere og at mange er uvitende om virksomhetens nære historie – når det dreier seg om slike detaljer i alle fall. Det ligger selvsagt også en usikkerhet i at det ikke er de samme lederne som intervjues år for år, men signifikansberegningene vil ta hensyn til i det minste en del av denne usikkerheten.

Den variabelen som har klarest sammenheng med om virksomheten har beregnet arbeidsstokkens framtidige alderssammensetning, er virksomhetens

størrelse i antall ansatte. Det er i alle observasjonsårene mer utbredt å foreta slike beregninger i store bedrifter. De fleste årene går grensen tydeligst ved 100 ansatte. Omtrent halvparten av så store virksomheter har foretatt beregninger på arbeidstokkens framtidige alder, og viser på den måten tegn til å forholde seg aktivt til seniorpolitiske utfordringer. Hva de faktisk gjennomfører av tiltak, eller om beregningene gir dem grunn til å gjennomføre seniorpolitiske tiltak, gir ikke seniorpolitisk barometer noe svar på. Men for gjennomsnittet av virksomheter vil den demografiske utvikling skape utfordringer i forhold til rekruttering framover, og tidligpensjonering forsterker slike utfordringer. De virksomhetene som har mange ansatte har også større antall som slutter hvert år og må derfor være kontinuerlig innstilt på rekruttering. Små bedrifter vil ikke måtte rekruttere nye så ofte, men samtidig kan de være mer sårbare om de ikke lykkes godt med rekrutteringsarbeidet.

Det er noen bransjeforskjeller, og særlig fra offentlig administrasjon rapporteres det om beregninger av arbeidstokkens framtidige alder. Det er imidlertid ikke noe tydelig skille mellom offentlig og privat virksomhet, og det er få ledere innen undervisningssektoren og helse- og sosial som har foretatt slike beregninger. Forskjellene synes større innen offentlig sektor der statlige virksomheter oftere enn kommunale virksomheter har regnet på den framtidige alderssammensetningen. Men forskjellene varierer en del fra år til år og er ikke alltid signifikante.

Lederens alder og kjønn gir ikke systematiske utslag i om virksomheten har beregnet framtidig alderssammensetning, selv om tendensen går i retning av at eldre ledere i større grad enn yngre og mannlige ledere i større grad enn kvinnelige sier at virksomheten har foretatt slike beregninger.

Multivariat analyse på barometeret fra 2007 med samtidig kontroll for antall ansatte, region, bransje, lederens alder og kjønn, viser at det bare er antall ansatte som gir et selvstendig signifikant bidrag til å forklare variasjonen i andel som har foretatt beregninger av alderssammensetningen (tabell ikke vist). De bivariante utslagene henger sammen med at virksomhetene i offentlig administrasjon er større enn i andre bransjer og at menn og eldre litt oftere er ledere i store virksomheter. Samlet bidrar modellen med disse variablene til å forklare åtte prosent av variasjonen i andel som har beregnet arbeidstokkens framtidige alder.

Hovedfunnet er at det er ingen endring i hvor mange bedrifter/virksomheter som har beregnet arbeidstokkens framtidige alder, og at slike beregninger oftere er foretatt i store bedrifter med over 100 ansatte enn i mindre bedrifter.

Har drøftet konkrete følger av lovforbudet mot aldersdiskriminering

Lovforbudet ble innført i 2004 og spørsmålet ble derfor stilt første gang i seniorbarometeret for 2004 – omtrent fire måneder etter at forbudet var innført. Da var det bare åtte prosent av lederne som sa at lovforbudet hadde vært drøftet i virksomheten. Fram til 2007 har det skjedd en betydelig økning til 18 prosent. Det neppe rimelig å forvente at de fleste virksomheter skal ta aldersdiskriminering opp til diskusjon. Mange vil nok ikke oppleve det som et problem, dels fordi de ikke har mange eldre arbeidstakere, men også fordi det ikke forekommer, eller antas å ikke forekomme, i virksomheten. Den faktiske forekomsten av aldersdiskriminering er ikke lett å fastslå, men i undersøkelser der det er spurt om både aldersdiskriminering og kjønnsdiskriminering, faller forekomsten nokså likt ut (Solem 2007). Det gjelder også for seniorbarometeret (jf. under 4.4. Aldersdiskriminering).

Økningen i konkrete drøftinger av lovforbudet mot aldersdiskriminering har skjedd i de fleste undergrupper i seniorbarometeret (tabell V14). Det gjelder uansett størrelse, region, offentlig eller privat virksomhet, lederens alder (med unntak av de eldste, som var tidlig ute med slike drøftinger) og kjønn. I privat sektor er det særlig i varehandel og hotell- og restaurantbransjen det rapporteres om økt diskusjon av dette tema (fra 4–5 prosent til 20–23 prosent) og i offentlig sektor er det offentlig administrasjon og helse- og sosialtjenester som i større grad synes å ha konkrete diskusjoner om aldersdiskriminering i 2007 enn i 2004.

Oppmerksomheten rundt aldersdiskriminering synes større i offentlig enn i privat sektor, og særlig i offentlig administrasjon der 36 prosent i 2007 sier at virksomheten har drøftet konkrete følger av den nye lovbestemmelsen. I industrien (11 prosent) og i bygg og anlegg (9 prosent) synes det å være mindre oppmerksomhet rundt aldersdiskriminering. Virksomheter med mange ansatte synes også mer opptatt av dette.

Multivariat analyse på barometeret fra 2007 med samtidig kontroll for antall ansatte, region, bransje, lederens alder og kjønn, viser selvstendige bidrag fra virksomhetens størrelse og fra bransje (tabell ikke vist). Store virksomheter har oftere drøftet lovforbudet mot aldersdiskriminering, og uavhengig av størrelse har virksomheter innen industri og innen bygg og anlegg i liten grad drøftet dette. Når virksomheter innen offentlig administrasjon viser høy forekomst i bivariat analyse, henger det primært sammen med at disse virksomhetene har mange ansatte.

Hovedfunn er at det har skjedd en betydelig økning i antall bedrifter som har drøftet lovforbudet mot aldersdiskriminering i arbeidslivet og at store virksomheter oftere har diskutert dette enn små bedrifter/virksomheter. Bedrifter innen industri og innen bygg og anlegg har, uavhengig av hvor store de er, i liten grad drøftet dette.

Ansatte over 50 år har like gode muligheter til å lære nye ting som yngre

Et stort flertall av ledere mener arbeidstakere over 50 i deres virksomhet har like gode læringsmuligheter på jobben som yngre. Likevel synes læringsmulighetene for eldre å ha bedret seg noe i perioden, fra 76 prosent som i 2003 er helt enig i at mulighetene er like gode for eldre – til 83 prosent i 2007. Med en så beskjeden økning på et indirekte mål, er det ikke åpenbart at de faktiske mulighetene som er lagt til rette for læring i virksomhetene har blitt nevneverdig bedre i perioden. Men resultatene tyder på at muligheten er bra, eller ikke vesentlig dårligere for eldre enn for yngre. Det er fra 90 prosent (2003) til 94 prosent (2007) som er helt eller delvis enig i at læringsmulighetene er like gode for dem over 50 (tabell 4.11). Det er med andre ord liten spredning i svarene, og gjennomsnittet på skalaen fra 1 til 5 ligger svært nær toppen med 1,4 (2003–2004) og 1,3 (2005, 2006 og 2007). Det har likevel vært en positiv og statistisk signifikant (t-test: $p = ,01$) endring over perioden fra 2003 til 2007.

Tabell 4.11 Fordeling på spm: «I vår bedrift/virksomhet har ansatte over 50 år har like gode muligheter til å lære nye ting som yngre». Prosent, gjennomsnitt og signifikans for forskjell mellom gjennomsnitt 2003–2007 (t-test).

	2003 (N=752)	2004 (N=785)	2005 (N=755)	2006 (N=754)	2007 (N=761)	Forskjell 2003-2007
Helt enig	76	77	80	80	83	
Delvis enig	14	12	12	13	11	
Verken enig eller uenig	2	2	2	2	1	
Delvis uenig	4	3	2	3	2	
Helt uenig	2	2	2	2	1	
Vet ikke	2	3	2	2	1	
Sum	100	100	100	100	100	
Gjennomsnitt ¹	1,4	1,4	1,3	1,3	1,3	0,1**

¹ vet ikke er ikke regnet med i gjennomsnittet ** $p < ,01$

Det er også liten variasjon etter bakgrunnsvariabler (jf. tabell V15). Antall ansatte spiller liten eller ingen rolle i 2007, selv om bedringen har vært størst i de små og de store virksomhetene. Det er en tendens til at læringsmulighetene vurderes som noe dårligere av ledere i Oslo. Samme tendens finner jeg

blant ledere i privat sektor og blant de yngste lederne. Av bransjene er det særlig hotell- og restaurantbransjen som skiller seg ut med færrest ledere som er helt enig i at eldre har like bra læringsmuligheter i deres virksomhet.

Multivariat analyse på barometeret fra 2007 med samtidig kontroll for antall ansatte, region, bransje, lederens alder og kjønn, viser selvstendige bidrag fra hotell- og restaurant, fra Oslo og fra ledernes alder (tabell ikke vist). Ledere i hotell- og restaurant, ledere i Oslo og yngre ledere, vurderer eldres læringsmuligheter som dårligere enn andre ledere.

Hovedfunn er at noen flere ledere vurderer eldres læringsmuligheter som like gode som yngres i 2007 enn i 2003 og at relativ få ledere i hotell- og restaurant, få ledere i Oslo og få yngre ledere vurderer eldres læringsmuligheter som like gode som yngres læringsmuligheter.

Ansatte over 50 år har gode muligheter til å få nye arbeidsoppgaver dersom de ønsker det

Det har fra 2003 til 2007 vært en markert økning i andel av ledere som sier at ansatte over 50 år i deres virksomhet har gode muligheter til å få nye arbeidsoppgaver; fra 57 prosent som var helt enig i det i 2003 til 71 prosent i 2007 og henholdsvis 76 prosent og 85 prosent var helt eller delvis enig (tabell 4.12). Gjennomsnittet på skalaen fra 1 til 5 varierer fra 1,9 (2004) til 1,5 (2007) og disse gjennomsnittene er statistisk signifikant forskjellige (t-test: $p < ,001$). Det samme gjelder endringen fra 2003 til 2007. Eldres muligheter vurderes dermed som gjennomgående gode – og som bedre i 2007 enn i 2003–2005.

Tabell 4.12 Fordeling på spm: «I vår bedrift/virksomhet har ansatte over 50 år gode muligheter til å få nye arbeidsoppgaver dersom de ønsker det». Prosent, gjennomsnitt og signifikans for forskjell mellom gjennomsnitt 2003–2007 (t-test).

	2003 (N=752)	2004 (N=785)	2005 (N=755)	2006 (N=754)	2007 (N=761)	Forskjell 2003-2007
Helt enig	57	57	62	64	71	
Delvis enig	19	17	16	18	14	
Verken enig eller uenig	6	6	6	6	5	
Delvis uenig	9	6	5	6	3	
Helt uenig	6	9	7	4	5	
Vet ikke	4	6	4	2	2	
Sum	100	100	100	100	100	
Gjennomsnitt ¹	1,8	1,9	1,8	1,6	1,5	0,3***

¹ vet ikke er ikke regnet med i gjennomsnittet *** $p < ,001$

De positive endringene i eldres muligheter for å få nye arbeidsoppgaver finnes bredt blant ulike typer ledere (tabell V16). Endringene er noe tydeligere i privat sektor, blant ledere under 60 år og blant mannlige ledere. I alle disse tilfellene har endringene ført til at forskjellene mellom gruppene har blitt mindre i 2007. De som lå lavt før har endret seg mest slik at de har tatt igjen eller nesten tatt igjen ledere i hhv. offentlig sektor, de eldste lederne og de kvinnelige lederne.

I 2007 synes mulighetene for nye arbeidsoppgaver å være bedre for eldre ansatte i store virksomheter enn i små. Det er antakelig flere arbeidsoppgaver å skifte mellom i virksomheter med mange ansatte, slik at mulighetene for å tilby nye arbeidsoppgaver er større. Store virksomheter kan også ha større utfordringer med nyrekruttering og kan derfor se større behov for å ta vare på seniorenene.

Ellers er det i 2007 ingen signifikante sammenhenger mellom noen av bakgrunnsvariablene og mulighetene for å få nye arbeidsoppgaver, slik lederne rapporterer om det fra sin virksomhet. I tidligere år (2003, 2005 og 2006) synes det å ha vært lettere å få nye arbeidsoppgaver i offentlig sektor, men økningen over tid har vært størst i privat sektor og forskjellen er ubetydelig i 2007. Av bransjene er det hotell og restaurantbransjen som (igjen) utmerker seg med færre som rapporterer gode muligheter for nye arbeidsoppgaver for ansatte over 50 år. Det gjelder også for 2007. Selv om bransje samlet ikke gir signifikant bidrag, rapporteres det signifikant dårligere muligheter i hotell- og restaurantbransjen.

Multivariat analyse på barometeret fra 2007 med samtidig kontroll for antall ansatte, region, bransje, lederens alder og kjønn, viser selvstendige bidrag fra hotell- og restaurant og antall ansatte (tabell ikke vist).

Hovedfunn er at eldres muligheter for å få nye arbeidsoppgaver vurderes som gode av betydelig flere ledere i 2007 enn i 2003. Relativt få av lederne i hotell og restaurantbransjen og mange av lederne i store virksomheter vurderer eldres muligheter for nye oppgaver som gode.

Eldre arbeidstakere bør kunne sies opp før yngre når en bedrift må nedbemanne

Et snaut flertall av lederne er helt *uenig* i at eldre bør kunne sies opp før yngre. Noen flere har blitt helt uenig i dette over perioden fra 2004 (52 prosent) til 2007 (59 prosent) (tabell 4.13). Når jeg tar med de som er helt eller delvis uenig utgjør disse 64 prosent i 2004 og 73 prosent i 2007. Det er

fortsatt noen ledere som mener eldre bør kunne sies opp før yngre. I 2007 er 5 prosent helt enig og 12 prosent er delvis enig. Det er lang tradisjon i arbeidslivet for at ansiennitet skal være første kriterium ved oppsigelser i forbindelse med nedbemanninger. Denne tradisjonen har fortsatt stor oppslutning, og altså over de siste fire årene en stigende oppslutning. Vi har ikke noe sammenlikningsgrunnlag fra tidligere og vet derfor ikke hvordan oppslutningen kan ha endret seg over en lengre tidsperiode enn fra 2004. Virksomhetene vil imidlertid kunne ha behov for mer fleksible ordninger slik at ikke bare unge må slutte og slik at aldersfordelingen ikke forskyves og gir det som oppfattes som for høy gjennomsnittsalder i virksomheten. Når dette hensynet er viktig for virksomheten ivaretas det nok i første rekke ved å tilby de eldste gunstige sluttpakker slik at mange selv velger å slutte. En ulempe for bedriften kan være at de dermed også kan miste noen seniorer de gjerne ville hatt med videre.

Tabell 4.13 Fordeling på spm: «Når en bedrift må nedbemanne bør eldre arbeidstakere kunne sies opp før yngre». Prosent, gjennomsnitt og signifikans for forskjell mellom gjennomsnitt 2004–2007 (t-test).

	2004 (N=785)	2005 (N=755)	2006 (N=754)	2007 (N=761)	Forskjell 2004-2007
Helt enig	11	9	7	5	
Delvis enig	15	14	12	12	
Verken enig eller uenig	9	9	10	9	
Delvis uenig	12	11	13	14	
Helt uenig	52	55	56	59	
Vet ikke	2	2	2	2	
Sum	100	100	100	100	
Gjennomsnitt ¹	3,8	3,9	4,0	4,2	0,4***

¹ vet ikke er ikke regnet med i gjennomsnittet *** p < ,001

Det har vært en jevn endring over den korte perioden fra 2004 til 2007. Færre ledere er helt eller delvis enig i at eldre bør kunne sies opp før yngre (fra 26 prosent i 2004 til 17 prosent i 2007), og flere er helt eller delvis uenig i at eldre bør kunne sies opp før yngre (fra 64 prosent i 2004 til 73 prosent i 2007). Endringen er så jevn over de fire årene at det kan være rimelig å forvente at vi er inne i trend som kan fortsette i samme retning. Endringen fra 2004 til 2007 er som vi så i tabell 4.10, statistisk signifikant. Det bekreftes av endringen i gjennomsnittsskåren som i 2004 (3,8) og 2007 (4,1) er signifikant forskjellig (t-test: p < ,001) (tabell 4.13).

Det er svake sammenhenger mellom synet på oppsigelse av eldre og bakgrunnsvariablene. Verken antall ansatte, region, lederens alder og kjønn gir noen signifikante utslag, bortsett fra at endringene i løpet av perioden er størst i store bedrifter, i Trøndelag/Nord-Norge og i privat sektor. Det er heller ingen tydelig variasjon etter bransje, men i privat sektor er det fortsatt flere som mener eldre bør kunne sies opp før yngre. Tabell V17 gir inntrykk av svært små forskjeller mellom privat og offentlig sektor selv om de er signifikante. Forskjellene ligger primært i andel som er helt eller delvis *enig* i at eldre bør kunne sies opp før yngre, og denne forskjellen framgår ikke av tabellen, men inngår i signifikansberegningen. I 2004 var 27 prosent av ledere i privat sektor og 19 prosent i offentlig sektor helt eller delvis enig, mot henholdsvis 18 prosent og 13 prosent i 2007.

Multivariate analyser for 2007 med samtidig kontroll for kjønn, alder, antall ansatte, bransje og sektor, bidrar samlet ikke til å forklare mer enn én prosent av variasjonen i synet på oppsigelse av eldre (tabell ikke vist). Ingen av bransjene gir signifikante selvstendige bidrag. Den eneste signifikante variabelen er kjønn ved at kvinner i de fleste bransjer oftere er motstandere av å si opp eldre før yngre.

Hovedfunn er at det er flere ledere i 2007 enn i 2004 som er uenig i at eldre skal kunne sies opp først. Det er små forskjeller mellom ulike kategorier av ledere i synet på oppsigelse av eldre ved nedbemanning. Det kan tyde på at generelle normer har betydelig gjennomgående effekt og at normene står noe sterkere i 2007 enn i 2004. Samtidig er det fortsatt noen ledere (17 prosent, jf. tabell 4.13) som har oppfatninger i strid med denne normen.

Det er en fordel for virksomheten at folk jobber helt fram til normal pensjonsalder

Det er klart flere ledere i 2007 (62 prosent) enn i 2003 (49 prosent) som er helt enig i at det er en fordel at arbeidstakerne jobber helt fram til normal pensjonsalder, og det er et klart flertall som mener dette helt eller delvis: i 2007 83 prosent mot 71 prosent i 2003 (tabell 4.14). Gjennomsnittet på skalaen fra 1 til 5 varierer fra 2,1 i 2003 til 1,7 i 2007 hvilket er klart signifikant forskjellig. Et stort og økende flertall av ledere i norske virksomheter ser derfor ut til å se det som en fordel for sin virksomhet at folk jobber helt fram til normal pensjonsalder. Jeg kan ikke fastslå at denne klare oppfatningen gir like klare utslag i atferd overfor eldre arbeidstakere i form av stimulerende tiltak eller tilbakemeldinger til seniorenne om at de er ønsket. Det ligger

imidlertid i det minste et atferdspotensial hos ledere overfor eldre arbeidskraft som peker i positiv retning av mer stimulering til arbeid fram til normal pensjonsalder.

Tabell 4.14 Fordeling på spm: «Det er en fordel for vår bedrift/virksomhet at folk jobber helt fram til normal pensjonsalder». Prosent, gjennomsnitt og signifikans for forskjell mellom gjennomsnitt 2003–2007 (t-test).

	2003 (N=752)	2004 (N=785)	2005 (N=755)	2006 (N=754)	2007 (N=761)	Forskjell 2003-2007
Helt enig	49	50	48	58	62	
Delvis enig	22	26	28	22	21	
Verken enig eller uenig	10	9	10	9	8	
Delvis uenig	8	8	7	5	5	
Helt uenig	8	6	7	5	4	
Vet ikke	2	1	1	1	0	
Sum	100	100	100	100	100	
Gjennomsnitt ¹	2,1	1,9	1,9	1,8	1,7	0,4***

¹ vet ikke er ikke regnet med i gjennomsnittet *** p < ,001

Den betydelige økning i andel av lederne som er enig i at det er fordel at folk jobber helt fram til pensjonsalderen finnes igjen i mange undergrupper (tabell V18). Selv om det er flest i store bedrifter som ser fordelene av at eldre jobber fram til pensjonsalderen, er økningen tydeligst i små bedrifter. Lederne i små bedrifter kommer etter lederne i de store bedriftene. Økningen er også størst i privat sektor, slik at privat sektor kommer etter offentlig sektor i synet på at virksomheten trenger at folk arbeider helt fram til pensjonsalderen. Signifikante endringer finner jeg både i bygg- og anlegg, i varehandel og i transport og kommunikasjon. De eldste lederne var positive til arbeid helt fram til pensjonsalderen allerede i 2003. Ledere mellom 40 og 59 år har kommet etter og er i 2007 i like stor grad enige i utsagnet som de eldste lederne (over 60 år). De yngste lederne, de som er under 40 år, henger fortsatt etter sine eldre kolleger i synet på ønskeligheten av at eldre blir i bedriften helt fram til normal pensjonsalder. Det er ellers en tendens til at ledere på Sørlandet/Vestlandet oftest ser nytten av å beholde eldre lenge, men de andre regionene har nærmet seg og forskjellene mellom regionene er ikke signifikante i 2007.

Multivariate analyser for 2007 med samtidig kontroll av antall ansatte, bransje og lederens alder, viser gjennomgående at alder slår signifikant ut i alle bransjer ved at høy alder henger sammen med stor grad av enighet i at

det er en fordel at ansatte jobber helt fram til pensjonsalderen (tabell ikke vist). Videre er lederne i hotell og restaurantbransjen i mindre grad tilhengere av arbeid helt fram til pensjonsalderen. Antall ansatte gir ingen signifikante effekter.

Hovedfunn er at betydelig flere ledere i 2007 enn i 2003 mener det er en fordel at folk jobber helt fram til pensjonsalderen. Eldre ledere er mer enig i det en yngre ledere. Ledere i hotell og restaurantbransjen er minst enig i dette.

Sammendrag

Resultatene viser en utvikling i retning av mer positiv atferd fra ledernes side overfor eldre arbeidskraft. Atferdsmålene er imidlertid indirekte og i seniorpolitisk barometer har vi ikke mål som kan si om arbeidslivet faktisk gjør bedre bruk av seniorenene. De målene vi har kan gi indikasjoner på hvor innstilt lederne er på å bruke seniorenene lenge. Hva de faktisk gjør er dessuten avhengig av flere forhold, bedriftens markedssituasjon, aldersfordelingen, pensjonsordningen og andre aktørers holdninger, ikke minst seniorenenes egne holdninger og livssituasjon utenfor arbeidet. Det lederne forteller om sin mulige atferd kan også være influert av politisk korrekthet eller det som i samfunnsvitenskapene ofte kalles sosial ønskerdighet, med andre ord at man svarer slik man synes at det er riktigst å svare ut fra tidsånden på intervju-tidspunktet. Atferdskomponenten av holdninger kan derfor ikke forventes å vise noen perfekt sammenheng med den faktiske atferden.

Det er altså indikasjoner i de målene vi har, på at ledernes atferd i forhold til seniorer og eldre kan stimulere til bedre bruk av seniorenene i arbeidslivet i 2007 enn i 2003. Men det er ikke helt entydig slik. Det er ingen tendens til at flere har beregnet framtidig gjennomsnittsalder i arbeidsstokken, og selv om det er en positiv endring å spore er det fortsatt få som har drøftet konkrete følger av lovbestemmelsen mot aldersdiskriminering. På den annen side synes mulighetene for læring på arbeidsplassen og for å få nye arbeidsoppgaver å ha blitt bedre for ansatte over 50 år, og disse mulighetene synes, sammenliknet med yngres muligheter, å være jevnt over gode. Det er også mange og betydelig flere i 2007 enn i 2003 som betrakter det som en fordel at ansatte står i arbeid helt fram til normal pensjonsalder. Noe mindre bevegelse er det i holdningene til å kunne si opp eldre før yngre ved

nedbemanning. Men det er flere enn i 2003, og seks av ti i 2007, som er helt uenig at eldre bør kunne sies opp før yngre.

Endringer fra 2003 til 2007 er av varierende størrelse på de ulike spørsmålene. Der det er størst endringer totalt er også endringer ganske bredt fordelt blant ulike typer ledere. Likevel skiller virksomheter med mange ansatte seg ut med tydelige endringer. I enkelte tilfeller ser imidlertid de små virksomhetene ut til å ha endret seg mest, slik at det i disse tilfellene er ubetydelig forskjeller etter virksomhetens størrelse i 2007. De små synes å komme etter de store, i det minste på noen spørsmål. Også virksomheter i privat sektor er i noen tilfeller under endring slik at de nærmer seg og tildels blir lik offentlig sektor. Det varierer i hvilke bransjer de positive endringene er størst, dels er det i noen bransjer stor økning fra et beskjedent utgangspunkt, men dels også stor økning fra et høyt utgangspunkt i noen bransjer.

Når vi ser bort fra endringene, er sammenhengene med atferdsindikatorer tydeligst etter virksomhetens størrelse; i store virksomheter synes lederne å ha et stort potensial for positiv atferd overfor seniorer. Av bransjene skiller hotell og restaurantbransjen seg ut med liten tendens til positiv atferd overfor seniorene. Eldre ledere har mer tendens enn yngre ledere til positiv atferd overfor eldre.

4.4 Aldersdiskriminering

Aldersdiskriminering er en spesiell form for holdninger til eldre, eller nærmere bestemt det er negativ forskjellsbehandling som følger av stereotype negative oppfatninger om eldre og av negative følelser overfor eldre. Holdninger til eldre av denne typen kalles alderisme, hvor aldersdiskrimineringen utgjør handlingsaspektet. Alderisme kan likne på andre typer stereotype og negative holdninger, f.eks. det som kalles rasisme og som fører etnisk diskriminering med seg, og det som (på engelsk) kalles «sexism» og som fører med seg kjønnsdiskriminering. Alderisme skiller seg imidlertid fra andre typer negative stereotypier ved at vi alle, også de som diskriminerer eldre, er på vei til å bli medlem av den gruppen som diskrimineres. Det burde kunne gjøre det enklere å bekjempe aldersdiskriminering ved at det kanskje er lettere å leve seg inn i mulige negative følger fordi en selv kan bli utsatt for dem om noen år. På den annen side kan den personlige nærheten også forsterke behovet for å holde avstand til eldre og det som kan minne om egen framtidig skjebne.

Fra 1 mai 2004 ble det i Arbeidsmiljøloven tatt inn et forbud mot diskriminering i arbeidslivet på grunn av alder. Dette hadde vært under diskusjon en tid, blant annet stimulert av et EU-direktiv som påla EU og EØS-medlemmene å innføre et slikt lovforbud innen utgangen av 2006. Norge var relativt tidlig ute med forbudet. Senter for seniorpolitikk hadde i mai 2002 satt søkelyset på aldersdiskriminering gjennom en undersøkelse ved MMI. Det var naturlig at spørsmål om diskriminering ble med over i seniorpolitisk barometer og at temaet ble utvidet. Tidligere hadde spørsmål om diskriminering av eldre også vært med i enkelte andre undersøkelser, både internasjonalt og i Norge, bl.a. under det YAL-programmet (Forskningsnettverket om yrkesliv, aldring og livsløp, jf. Solem 2002) som ble gjennomført i perioden 1994 til 2001 i regi av Senter for seniorpolitikk.

Det har vist seg å være vanskelig å komme fram til entydige oppfatninger om hvor utbredt aldersdiskriminering er. De fleste tror det forekommer diskriminering av eldre i arbeidslivet, men det er ikke så mange som svarer at de har vært utsatt for det selv. Norske og internasjonale undersøkelser som har stilt identiske spørsmål om diskriminering i arbeidslivet på grunn av alder og på grunn av kjønn, viser i stor grad nokså sammenfallende forekomster av kjønnsdiskriminering og aldersdiskriminering (for nærmere om slike undersøkelser se Solem 2001b, 2007). Også i seniorpolitisk barometer er det spurt om diskriminering på grunn av kjønn, identisk formulert som det første spørsmålet nedenfor (med kjønn i stedet for alder). Fordeelingen er svært lik svarene på spørsmålet om alder. I 2003 er det 18 prosent av lederne som sier de har opplevd at det foregår diskriminering på grunn av kjønn (mot 20 prosent for alder, tabell 4.16), mens det er 14 prosent i 2007 (mot 17 prosent for alder). Endringen er altså også ganske den samme for kjønn som for alder. Jeg skal ikke analysere mer på endringene i den kjønnsdiskriminering som lederne har opplevd foregår, men holde meg til diskriminering på grunn av alder.

Seniorpolitisk barometer har med følgende spørsmål om aldersdiskriminering (jf. vedlegg 2):

Hvor ofte har du opplevd at det foregår diskriminering i arbeidslivet på grunn av alder? Er det svært ofte, ofte, av og til, sjelden eller aldri

Dette spørsmålet spesifiserer ikke hvilken aldersgruppe det foregår diskriminering mot. Både eldre og yngre kan diskrimineres på grunn av alder.

Dermed gir ikke dette spørsmålet noen entydig indikasjon på forekomst av diskriminering av eldre. Imidlertid er konteksten i spørreskjemaet slik at det umiddelbart foregående spørsmålet gjelder ved hvilken alder en vil anslå at folk begynner å bli regnet som «eldre» i arbeidslivet. De gjør det mer sannsynlig at respondentene med diskriminering på grunn av alder i første rekke tenker på diskriminering av eldre. Men vi vet ikke i hvilken grad de faktisk gjør det. I resten av spørsmålene om aldersdiskriminering, er aldersgruppen spesifisert til å gjelde diskriminering av eldre eller preferanse for yngre, og vi har ingen tilsvarende feilkilde som ved det første spørsmålet.

Hvor ofte har du opplevd at de forholdene jeg nå skal lese opp skjer i arbeidslivet? Er det svært ofte, ofte, av og til, sjelden eller aldri?

- Eldre forbigås ved forfremmelser og intern rekruttering.
- Eldre får sjeldnere være med på kurs og opplæring i arbeidstiden.
- Yngre arbeidstakere blir foretrukket når ny teknologi eller arbeidsmåter skal innføres.
- Eldre får mindre lønnsøkninger en yngre.

Jeg skal i de følgende analyser se på endringer i løpet av den korte perioden fra 2003 til 2007, og om forekomst og endringer varierer med bakgrunnsvariabler som bransje, antall ansatte, og ledernes alder og kjønn.

Tabell 4.15. Andel (prosent) som svarer «svært ofte», «ofte» eller «av og til» på spørsmål om hvor ofte de har opplevd at det forekommer ulike former for diskriminering i arbeidslivet på grunn av alder.

	2003 (N=752)	2004 (N=785)	2005 (N=755)	2006 (N=753)	2007 (N=761)	Forskjell 2003-2007
Hvor ofte har du opplevd at det foregår diskriminering i arbeidslivet på grunn av alder?	20	27	20	21	17	3
Eldre forbigås ved forfremmelser og intern rekruttering	29	31	23	22	21	8***
Eldre får sjeldnere være med på kurs og opplæring i arbeidstiden	18	22	16	17	15	3
Yngre arbeidstakere blir foretrukket når ny teknologi eller arbeidsmåter skal innføres	65	66	60	62	61	4*
Eldre får mindre lønnsøkninger en yngre	24	22	19	20	18	6**

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001.

Det er gjennomgående små endringer fra 2003 til 2007 når det gjelder lederes opplevelse av at det foregår diskriminering av eldre i arbeidslivet. Men alle endringene i tabell 1 går i positiv retning og noen av endringene er signifikante. Lederne som ble spurt i 2007 opplevde at det foregår mindre forbigåelse av eldre enn det ledere opplevde i 2003. Endringen ser ut til å ha skjedd hovedsakelig mellom 2004 og 2005. Det er også tydelig endring fra 2004 til 2005 i opplevelsen av at yngre foretrekkes når ny teknologi skal innføres. Det er mindre tydelig knekk i endringen i opplevelsen av at eldre får mindre lønnsøkning enn yngre, men også her er endringen fra 2003 (24 prosent svært ofte, ofte eller av og til) til 2007 (18 prosent) signifikant. Også der det ikke er signifikante endringer fra 2003 til 2007 er endringen fra 2004 til 2005 likevel signifikant. I det hele tatt synes 2004 å være et år der relativt mange ledere opplevde at det forekom diskriminering på grunn av alder.

Seniorpolitisk barometer inneholder ikke spørsmål om intervjupersonen selv har vært utsatt for diskriminering. Vi kan derfor ikke sammenlikne med hvor ofte lederne «har opplevd at det forekommer». Men ved å se hva ansatte svarer på det samme spørsmålet som lederne, kan vi få et inntrykk av om det er sammenfall eller ikke mellom lederes oppfatninger og ansattes oppfatning. Da må vi gå inn i seniorpolitisk barometer for yrkesaktive. Jeg skal ikke gjøre det i hele sin bredde, men bare ta en stikkprøve i form av fordelingen på det generelle spørsmålet:

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

Tabell 4.16. Andel som svarer «svært ofte», «ofte» eller «av og til» på spørsmål om hvor ofte de har opplevd at det foregår diskriminering i arbeidslivet på grunn av alder. Ledere (N= 752–785) og yrkesaktive (N=1001–1005). Prosent.

	2003	2004	2005	2006	2007	Forskjell 2003-2007
Ledere (seniorpolitisk barometer ledere)	20	27	20	21	17	3
Yrkesaktive (seniorpolitisk barometer yrkesaktive)	25	20	19	21	22	3

Det er ingen tydelige forskjeller mellom ledere og yrkesaktive i oppfatningen av hvor ofte det foregår aldersdiskriminering i arbeidslivet (tabell 4.16). Anslagene er litt høyere blant yrkesaktive i 2003 og 2007, men i 2004 er det motsatt. I 2007 er det spurt om de yrkesaktive er ledere eller ikke. Heller

ikke det gir noen forskjell mellom ledere og ikke-ledere i hvor ofte de har opplevd at det foregår aldersdiskriminering. Lederne i de seniorpolitiske barometrene der bare ledere er spurt, gir omtrent samme anslag som yrkesaktive i de seniorpolitiske barometrene der både ledere og ikke-ledere er spurt. Endringene over tid er også nokså like og forskjellene mellom 2003 og 2007 er ikke statistisk signifikante verken for ledere eller for yrkesaktive generelt. Men i 2003 og 2004 er mønsteret i svarene noe ulikt. Våre antakelser om at 2004 er et spesielt år gjelder på dette spørsmålet bare for ledere. For yrkesaktive generelt er det heller 2003 som skiller seg ut. Forskjellene er små, og selv om de i 2003 og 2004 er statistisk signifikante, skal vi ikke legge for mye i dem og være forsiktig med å overforklare små forskjeller.

Jeg skal se nærmere på ledernes oppfatninger om forekomsten av aldersdiskriminering gjennom tre ulike samlemål for ledernes svar på de fem spørsmålene om aldersdiskriminering (tabell 4.17). Det første samlemålet (indeksen) er andel som har svart positivt på minst ett av spørsmålene eller med andre ord har svart at de svært ofte, ofte, eller av og til har opplevd at det skjer minst én av de fem typene diskriminering. Andelen som varierer fra 74 prosent i 2003 til 70 prosent i 2007, er ikke statistisk signifikant.

I den andre indeksen har jeg summert antall spørsmål der lederne har svart at det svært ofte, ofte, eller av og til forekommer diskriminering. Den mulige variasjonsbredden er fra 0 til 5. Av den forrige variabelen kan vi se at det i 2003 var 26 prosent som har skåren 0 (dvs. svart «sjelden» eller «aldri» på alle spørsmålene) mens 74 prosent har svart «svært ofte», «ofte» eller «av og til» på minst ett av spørsmålene. Tilsvarende for 2007 er 30 prosent med skåren 0 og 70 prosent som har svart «svært ofte», «ofte» eller «av og til» (jf. tabell 4.17). Gjennomsnittlig har lederne svart «svært ofte», «ofte» eller «av og til» på 1,6 av de fem spørsmålene i 2003 og 1,3 av spørsmålene i 2007. Denne forskjellen, som tar noe hensyn til bredden i svarene, er statistisk signifikant. Lederne rapporterer noe sjeldnere i 2007 enn i 2003 at de har opplevd at det foregår diskriminering på grunn av alder i arbeidslivet.

Når jeg i den siste indeksen tar hensyn til hele den mulige bredden i svarene, fra 5 (svart «svært ofte» på alle fem spørsmålene) til 25 (svart «aldri» på alle fem spørsmålene), vil forventningen være at dersom det har skjedd en tydelig endring fra 2003 til 2007, vil den komme klarere fram på den lange

skalaen. Men den lange skalaen bekrefter at endringen er liten, selv om den går i samme retning som på de andre målene og er statistisk signifikant.

Tabell 4.17. Indeks av fem variabler om aldersdiskriminering. Signifikans for prosentforskjell (chi-kvadrat) og for forskjell mellom gjennomsnitt (t-test).

	2003 (N=646)	2004 (N=669)	2005 (N=684)	2006 (N=684)	2007 (N=694)	Forskjell 2003-2007
Prosent som svarer «svært ofte», «ofte» eller «av og til» på minst én av fem former for aldersdiskriminering.	74	76	71	72	70	4
Indeks kort (0-5)	1,6	1,7	1,4	1,4	1,3	0,3***
Sumskåre på aldersdiskriminering (5-25)	19,7	19,2	20,2	19,9	20,2	0,5**

** p <,01, *** p <,001

Det er med andre ord små endringer i opplevelsen av om det skjer aldersdiskriminering i arbeidslivet fra 2003 til 2007. Alle tre indeksene går imidlertid i samme retning av lavere anslag i 2007 enn i 2003. Den tydeligste forskjellen finner sted mellom 2004 og 2005. På alle tre samlemålene er denne forskjellen signifikant. Det er 2004 som skiller seg ut med tilsynelatende større forekomst av aldersdiskriminering. Det må imidlertid understrekes at selv om forskjellene mellom 2004 og 2005 er signifikante, er ingen av forskjellene store. Det er usikkert i hvilken grad forskjeller av denne størrelsen i praksis vil være merkbar for dem det gjelder, eller med andre ord i hvilken grad eldre selv følte seg mer diskriminert i arbeidslivet i 2004 enn de gjorde i 2005. Som vi så i tabell 4.16 var det ingen endring fra 2004 til 2005 i andel av yrkesaktive som hadde «opplevd at det foregår» aldersdiskriminering.

Variasjon etter bakgrunnsvariabler

Tabell V19 viser variasjon etter bakgrunnsvariabler på den første indeksen for aldersdiskriminering. De to andre indeksene viser tilsvarende variasjon etter bakgrunnsvariabler og tabellene vises ikke. I 2007 er det 70 prosent av lederne som på minst ett av fem spørsmål sier at de i det minste «av og til» har opplevd at det skjer aldersdiskriminering i arbeidslivet. Det er litt færre enn i 2003 da det var 74 prosent (tabell 4.17). Forskjellen er ikke statistisk signifikant og kan med andre ord skyldes tilfeldige forskjeller mellom utvalgene. Av undergruppene er det bare én med signifikant endring fra

2003 til 2007. Det er ledere på Sørlandet/Vestlandet som i 2007 har opplevd mindre aldersdiskriminering enn de gjorde i 2003 (tabell V19). Som jeg skal komme tilbake til på de enkelte variablene som inngår i dette samlemålet, har ledere på Sørlandet/Vestlandet opplevd mer positive endringer både når det gjelder Eldres muligheter for å delta på kurs og opplæring, å bli regnet med i teknologiendringer og når det gjelder lønnsøkning.

Uavhengig av endringer over tid er de variablene som henger sammen med aldersdiskriminering i første rekke bransje, sektor og kjønn. Kvinnelige ledere rapporterer aldersdiskriminering sjeldnere enn mannlige ledere, og aldersdiskriminering synes å forekomme oftere i privat enn i offentlig sektor. I multivariate analyser på data fra 2007 forsvinner effekten av kjønn når det kontrolleres for sektor (tabell ikke vist). Effekten av kjønn henger sammen med at kvinnelige ledere er vanligere i offentlig enn i privat sektor, og at diskriminering rapporteres oftest fra privat sektor.

Variasjon etter bakgrunnsvariabler på de enkelte spørsmålene

De tre indeksene for aldersdiskriminering er basert på fem spørsmål som alle viser små endringer over tid. På tre av variablene er imidlertid endringene signifikante (tabell 4.15). I dette avsnittet skal vi se om noen av spørsmålene viser ulike variasjonsmønstre for ulike grupper og om noen former for diskriminering rapporteres oftere fra noen grupper, f.eks. bransjer, enn andre.

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

Flertallet av lederne har opplevd at slik diskriminering foregår sjelden (39 prosent i 2007) eller aldri (44 prosent). På dette generelle spørsmålet om hvor ofte en har opplevd at det foregår diskriminering er det som nevnt små endringer over tid, fra 20 prosent som svarer svært ofte, ofte eller av og til i 2003 til 17 prosent i 2007 (tabell 4.15). Også i undergruppene er det små endringer (tabell V20). Bare ledere i transportsektoren rapporterte signifikant mindre diskriminering i 2007 enn i 2003. Hoveddelen av endringen i transportsektoren har skjedd fra 2006 til 2007 og er ikke del av noen tydelig trend over hele perioden. Utfallet i 2007 kan være tilfeldig og forbigående, hvilken vil kunne bekreftes eller avkreftes av seniorbarometeret i 2008.

Det er de fleste årene en signifikant sammenheng med antall ansatte. Denne sammenhengen er ikke tydelig i den øvre del av fordelingen (svært ofte, ofte eller av og til) som er gjengitt i tabell V20. Sammenhengen ligger særlig i det at færre i de største bedriftene sier at de *aldri* har opplevd at det forekommer aldersdiskriminering. I 2007 sa 28 prosent av ledere i virksomheter med mer enn 100 ansatte at de aldri hadde opplevd at det foregikk, mot 50 prosent i bedrifter med 10–24 ansatte. Retningen på sammenhengen med bedriftens størrelse er med andre ord at det oftere rapporteres aldersdiskriminering fra lederne i de største bedriftene.

Lederens alder synes også å spille en rolle. I alle fall de tre siste årene har de eldste lederne rapportert signifikant mindre aldersdiskriminering enn yngre ledere. For 2007 ligger den tydeligste forskjellen i at de eldste i større grad (57 prosent) enn de yngste lederne (37 prosent) sier at de *aldri* har opplevd diskriminering av eldre (tallene ikke vist i tabell). Den mest nærliggende tolkningen av dette er at de eldste lederne selv diskriminerer eldre i mindre grad, eller påvirker sin virksomhet til i mindre grad å diskriminere eldre. En annen mulighet kan være at de eldste lederne i kraft av sin alder har bedre forutsetninger for å kunne kjenne til aldersdiskriminering. I så fall overdriver kanskje de unge forekomsten av aldersdiskriminering. Eldre *ledere* er likevel neppe de som oftest blir utsatt for aldersdiskriminering selv, og når vi sammenlikner med seniorbarometeret for yrkesaktive viser det ingen sammenheng mellom alder og hvor ofte en har opplevd at aldersdiskriminering foregår. Arbeidstakere av ulik alder opplever altså i omtrent samme grad at aldersdiskriminering foregår. Det indikerer at det ikke er personlig utsatthet for diskriminering på grunn av alder som måles med dette spørsmålet. Dermed er det også mest nærliggende å anta at når eldre ledere i mindre grad rapporterer aldersdiskriminering har det sammenheng med at de eldre lederne bidrar til at det skjer mindre slik diskriminering.

Sammenhengene med bransje er signifikant bare i 2003 og i 2007. I multivariate analyser på data fra 2007 med samtidig kontroll for alder, antall ansatte og bransje (tabell ikke vist), slår alder og antall ansatte gjennomgående gjennom med signifikante bidrag. De eldre rapporterer mindre diskriminering og ledere i store virksomheter rapporterer oftere diskriminering. Av bransjer er det bare hotell og restaurant og helse og sosial som, i hver sin retning, gir signifikante bidrag til å forklare variasjonen i opplevd forekomst av aldersdiskriminering.

Konklusjonen på bakgrunn av svarene på det generelle spørsmålet om aldersdiskriminering, er at resultatene ikke viser noen tydelig trend i retning av mindre – men heller ikke mer – diskriminering på grunn av alder. Ledere i hotell- og restaurantbransjen har oftere opplevd at det foregår aldersdiskriminering enn ledere i helse- og sosialsektoren. Ledere i store virksomheter rapporterer oftere diskriminering, mens eldre ledere sjeldnere enn yngre ledere sier at de har opplevd at diskriminering på grunn av alder foregår.

Forbigås eldre ved forfremmelser og intern rekruttering?

Hovedtyngden av lederne (77 prosent) opplever i 2007 at slike forbigåelser foregår sjelden (32 prosent) eller aldri (44 prosent). Andel som har opplevd dette svært ofte, ofte eller av og til har gått ned fra 29 prosent i 2003 til 21 prosent i 2007 (tabell 4.15). Det er særlig en endring fra 2004 (31 prosent) til 2005 (23 prosent). I alle undergruppene går endringene i samme positive retning, men de er oftest ikke store nok til å oppnå signifikans (tabell V21). Noen av gruppene er så små at selv ganske store endringer ikke blir signifikante, eller med andre ord er det i slike tilfeller ikke mange nok observasjoner til å kunne være rimelig sikker. Men tendensen er at endringene synes å skje mest i virksomheter over en viss størrelse (mer enn 25 ansatte) og blant ledere over 40 år. Endringene har skjedd både i privat og offentlig sektor.

Når det gjelder bakgrunnsfaktorenes betydning, uavhengig av endring over tid, er det tydeligst at slike forbigåelser av eldre oppfattes hyppigere av ledere i privat sektor (særlig ofte i varehandel og hotell- og restaurant) enn i kommunal sektor. I 2007 er det bare bransje og sektor av bakgrunnsvariablene som gir signifikante utslag i hvor ofte det rapporteres forbigåelser av eldre. Det er særlig i kommunal sektor det er få ledere som sier de har opplevd at det foregår slike forbigåelser. Det gjelder både i helse og sosialsektoren og i undervisning.

Får eldre sjeldnere være med på kurs og opplæring i arbeidstiden?

Det er ikke en vanlig oppfatning at eldre sjeldnere får være med på kurs og opplæring i arbeidstiden. I 2007 var det bare 15 prosent av lederne som sa at de svært ofte, ofte eller av og til har opplevd at dette skjer i arbeidslivet. Og det var bare litt flere i 2003 (tabell 4.15). Vi kan altså ikke spore noen vesentlig endring i dette spørsmålet. Men igjen, som ved andre oppfatninger om diskriminering, synes oppfatningene noe mer negative i 2004 enn i de andre årene. Det er ikke åpenbart hva dette henger sammen med. Det er

imidlertid ikke store utslag, selv om holdningene i 2004 er statistisk signifikant forskjellig fra både det som ble uttrykt året før og årene etterpå.

Det er også små endringer i undergruppene (tabell V22). Størst synes endringen å ha vært på Sørlandet/Vestlandet og innen offentlig sektor. De går begge i retning av mer positive oppfatninger av situasjonen, slik som i de fleste undergruppene. Men for ledere innen hotell- og restaurant er det en tendens i motsatt retning. Tendensen nærmer seg statistisk signifikans ($p = ,08$) og det er særlig i denne private bransjen vi ser et mer negativt bilde enn i offentlig sektor i 2007.

Når det gjelder hvilke variabler som henger sammen med opplevelse av at eldre får være med på kurs og opplæring, er det særlig skillet mellom privat og offentlig sektor som gir signifikante utslag. I 2007 er det bare disse variablene som gir signifikante utslag. Ledere i offentlig sektor opplever i mindre grad enn ledere i privat sektor at eldre holdes utenfor kurs og opplæring. I privat sektor er det særlig ledere i hotell og restaurantbransjen som har opplevd at eldre sjeldnere får være med på kurs.

Bli yngre arbeidstakere foretrukket når ny teknologi eller arbeidsmåter skal innføres?

Et klart flertall av lederne sier de har opplevd at yngre arbeidstakere blir foretrukket når ny teknologi eller nye arbeidsmåter skal innføres. Det var 65 prosent i 2003 som sa at de har opplevd dette svært ofte, ofte eller av og til (tabell 4.15). Andel har sunket til 61 prosent i 2007. Forskjellen er med andre ord liten selv om den er statistisk signifikant. Det er liten variasjon mellom endringer som har skjedd i undergrupper der de eneste signifikante endringer fra 2003 til 2007 finnes blant ledere på Sørlandet/Vestlandet og blant ledere i alderen 40–49 år (tabell V23).

I alle årene er det klart færre ledere i offentlig sektor som har opplevd at det foregår diskriminering ved at yngre foretrekkes ved innføring av ny teknologi og arbeidsmåter. Det synes å være særlig innen helse- og sosialtjenestene at lederne sjeldnere har opplevd at det foregår slik diskriminering. Også kvinnelige ledere har sjeldnere enn mannlige opplevd at yngre foretrekkes. Når effekten av de enkelte bransjene på variasjon i opplevelse av diskriminering kontrolleres for kjønn (tabell ikke vist), er det gjennomgående kjønn som slår ut, ved at menn oftere har opplevd at det foregår diskriminering ved innføring av ny teknologi.

Får eldre mindre lønnsøkning enn yngre?

Andelen av ledere som har opplevd svært ofte, ofte eller av og til at eldre får mindre lønnsøkninger enn yngre, har gått ned fra 24 prosent i 2003 til 18 prosent i 2007 (tabell 4.15). Av undergruppene er det bare ledere i store bedrifter (over 100 ansatte) og ledere på Sørlandet/Vestlandet som i 2007 har opplevd mindre av dette enn ledere i tilsvarende grupper sa i 2003 (tabell V24). Endringen i privat sektor er også statistisk signifikant og av samme størrelse som i offentlig sektor der endringen er basert på færre observasjoner og ikke statistisk signifikant.

Når vi ser bort fra endringer over tid og tar utgangspunkt i 2007, synes lavere lønnsøkning for eldre vanligere i Oslo enn i landet for øvrig (tabell V24). Det gjelder innen alle bransjer (tabell ikke vist). Lavere lønnsøkning for eldre synes også å være vanligere i privat sektor enn i det offentlige, selv om forskjellen ikke er statistisk signifikant i 2007. Varehandel og tjenesteyting er de bransjer der flest ledere har opplevd at eldre sakker etter i lønnsutviklingen. Det var i begynnelsen av perioden også vanligere i store bedrifter enn i små, men her har det skjedd betydelige endringer fra 2003 til 2007 og forskjellene er mindre i 2007. Fortsatt er forskjellene signifikante fordi ledere i store bedrifter sjeldnere sier at de «aldri» har opplevd at eldre sakker etter i lønn.

Sammendrag

Resultatene viser små endringer i ledernes opplevelse av om det foregår aldersdiskriminering. Men de små endringene går i positiv retning og er signifikant på tre av fem enkeltspørsmål. Tre ulike indekser, som i ulik grad tar hensyn til hele bredden av svar på enkeltspørsmålene, bekrefter inntrykket av små endringer. To av indeksene gir signifikant endring over perioden fra 2003 til 2007, og på alle tre indeksene er det signifikante endringer fra 2004 til 2005. Det er ikke tilsvarende endringer fra 2004 til 2005 på de andre spørsmålene, de som gjelder oppfatninger, følelser og handlingspotensialer, hvilket tyder på at det er noe spesielt av betydning for aldersdiskriminering som har skjedd i 2004. En slik hendelse kan være lovbestemmelsen som trådte i kraft 1. mai det året og en annen ting kan være Pensjonskommissionens innstilling som ble levert i januar. Særlig bestemmelsen om diskriminering kan ha bidratt til større oppmerksomhet og bevissthet om diskriminering og dermed høyere anslag over forekomsten. Det er imidlertid ingen

statistisk signifikant tendens, verken i 2004 eller i 2005 til at lederne i de virksomhetene som har drøftet konsekvensene av lovbestemmelsen, i større eller mindre grad mener at det foregår aldersdiskriminering (tabell ikke vist). Det er ikke mulig å fastslå hva som ligger bak det relativt høye anslaget over aldersdiskriminering i 2004 og det lavere anslaget i 2005. I beste fall har drøfting av problemet ført til en tydelig nedgang fra 2004 til 2005. Det er imidlertid få ledere (åtte prosent i 2004 og ti prosent i 2005) som sier at virksomheten har drøftet konkrete følger av lovforbudet mot aldersdiskriminering, og det er som nevnt ingen tydelig sammenheng mellom slik drøfting og hvor ofte en har opplevd at det foregår aldersdiskriminering.

Av de enkelte spørsmålene om aldersdiskriminering er det særlig utbredt å mene at yngre blir foretrukket når ny teknologi og nye arbeidsmåter skal innføres. Det har blitt litt mindre utbredt i observasjonsperioden. Nedgangen synes størst på Sørlandet/Vestlandet. Akkurat det går igjen på flere spørsmål og på indeksen (tabell V19). Ut fra slik lederne i denne regionen har svart, har det skjedd mest positiv endring der.

Endringene over perioden fra 2003 til 2007 er som nevnt små og det er få undergrupper med signifikante endringer. Det har skjedd noen endringer i virksomheter med over 25 ansatte (mindre forbigåelse), over 100 ansatte (mindre vanlig at eldre blir hengende etter i lønn), blant ledere over 40 år (mindre forbigåelse) og i offentlig sektor (mindre vanlig at eldre blir holdt utenfor kurs og opplæring). Det er med andre ord minst tendens til endring i de minste virksomhetene, blant yngre ledere og i privat sektor. Det er imidlertid ikke sterke tegn til endring, heller ikke i store virksomheter, blant eldre ledere eller i offentlig sektor.

Uavhengig av endring rapporteres aldersdiskriminering oftere av ledere i privat sektor enn av ledere i kommunal sektor. Innen privat sektor er det særlig ledere i hotell og restaurantnæringen som har opplevd at det foregår aldersdiskriminering. Dette mønstret ligner på det jeg fant for de tre holdningskomponentene (oppfatninger, følelser, atferdspotensial). Ledere i hotell og restaurantnæringen går igjen på mange spørsmål med negative holdninger til eldre arbeidskraft, mens mer positive holdninger er utbredt i offentlig sektor.

5 Diskusjon

Denne rapporten presenterer resultater fra spørsmål stilt til toppledere i norsk næringsliv og offentlig sektor gjennom Norsk seniorpolitisk barometer.

Det første hovedtema for rapporten er ledernes holdninger til eldre arbeidskraft og endringer i slike holdninger fra 2003 til 2007

Holdningene måles gjennom tre komponenter, oppfatninger om eldre arbeidskraft (den kognitive komponenten), følelser av å like/ikke like eldre og seniorer (den affektive komponenten) og tilbøyeligheter til å handle overfor eldre arbeidskraft (atferdskomponenten). I tillegg analyseres aldersdiskriminering, som er atferdskomponenten i en spesiell type holdninger overfor eldre; holdninger som går under navnet alderisme.

Den kognitive komponenten omfatter spørsmål om når man oppfatter at arbeidstakere kan kalles «eldre», hvordan Eldres arbeidsprestasjoner vurderes i forhold til yngres prestasjoner og hvordan man vurderer Eldres evne til å mestre data og PC. Den affektive komponenten måles gjennom spørsmål om hvor godt lederne ville like å ansette eldre arbeidstaker og seniorer. Svarene sammenliknes med hvor godt en ville like å ansette erfarne arbeidstakere, unge og nyutdannede. Atferdskomponenten måles gjennom spørsmål om virksomheten har beregnet den framtidige gjennomsnittsalderen i arbeidsstokken og om de har drøftet betydningen av lovbestemmelsen mot aldersdiskriminering for deres virksomhet. Slike handlinger gir indikasjoner på om virksomheten er opptatt av den eldre del av arbeidsstokken, men sier ikke noe direkte om seniorpolitikken i virksomheten eller om Eldres ressurser faktisk benyttes på en bra måte. Vi har ikke opplysninger om alderssammensetningen i virksomheten, gjennomsnittlig pensjoneringsalder eller konkrete tiltak i den enkelte bedrift. Men vi har noen mer indirekte mål gjennom lederens beskrivelse av Eldres læringsmuligheter på arbeidsplassen, Eldres muligheter for å få nye arbeidsoppgaver, om lederne synes eldre bør kunne sies opp før yngre ved nedbemanning og om de vurderer det som en fordel at eldre jobber helt fram til vanlig pensjonsalder.

Når det gjelder aldersdiskriminering er det ikke en ambisjon for seniorpolitisk barometer å gi sikre tall for forekomsten av slik diskriminering i

arbeidslivet. Forbud mot aldersdiskriminering er tatt inn i arbeidsmiljøloven fra 2004. Det er åpenbart vanskelig å avdekke eventuelle lovbrudd gjennom å intervju dem som vil være ansvarlige dersom lovbruddene foregår. Derfor spørres det mer indirekte, og vi får derfor også ganske indirekte anslag. Hovedformålet med denne analysen er imidlertid å studere endringer over tid med spørsmål som i identisk form gjentas hvert år. Spørsmålene gjelder et generelt utsagn om hvor ofte lederen har *opplevd at det foregår* aldersdiskriminering, hvor ofte de har opplevd at det skjer forbigåelser ved forfremmelser, at eldre får delta mindre på kurs, at eldre får mindre lønnsøkning enn yngre og at yngre blir foretrukket ved innføring av ny teknologi eller nye arbeidsmåter.

Samlet sett gir svarene på seniorpolitisk barometer et klart inntrykk av at det har skjedd endringer i perioden fra 2003 til 2007 som indikerer mer positive oppfatninger av eldre arbeidskraft, at flere vil like å ansette eldre og seniorer, at lederne har en sterkere tendens til å handle på måter som kan innebære bedre bruk av eldre i arbeidslivet og senere pensjonering og at det også er noen tegn til at lederne har opplevd at det foregår mindre aldersdiskriminering.

Oppfatninger

Ledernes oppfatninger av eldre arbeidskraft synes å være på vei i mer positiv retning. De fleste spørsmålene om oppfatninger kom imidlertid med i barometeret først i 2005, og to år er ganske kort tid til å kunne vente at det kan skje store endringer. På noen av spørsmålene har vi imidlertid mulighet til å sammenlikne med identiske spørsmål brukt i en MMI-undersøkelse for Senter for seniorpolitikk i 2001. Seniorbarometeret har for hele perioden med et spørsmål om når lederne anslår at man begynner å regnes som eldre i arbeidslivet. Anslagene har i gjennomsnitt økt fra 52,1 år til 53,8 år fra 2003 til 2007. Det innebærer en betydelig forskyvning i retning av at lederne mener man blir senere «eldre» i arbeidslivet. Sammenholdt med andre funn synes dette i hovedsak å kunne tolkes som tegn på en mer «eldrevennlig» holdning blant lederne.

Av andre oppfatninger av eldre arbeidstakere, er det betydelig færre ledere i 2007 enn i 2001 som mener eldre over 50 år har dårligere evne enn yngre til å mestre data og PC. Ikke mer enn 24 prosent er i 2007 helt enig i at arbeidstakere over 50 år har dårligere dataevner enn yngre ansatte. I lys av

det som synes å være gjengse oppfatninger om at eldre er dårlige på data, kan både endringen i ledernes oppfatning av dette og den relativt lave andelen som er helt enig i at eldre har dårligere evner enn yngre, vurderes som positivt.

Det samme gjelder den oppfatning at de over 50 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 50 år. Endringen er betydelig fra 2001, men beskjedent fra 2005. De fleste lederne er imidlertid helt enig i at eldre har minst like gode arbeidsprestasjoner som yngre. Holdningene er positive og de har beveget seg i mer positiv retning siden 2001. Det burde ikke ligge store hindre i disse holdningene mot ansettelse av søkere over 50 år eller mot å ta vare på eldre arbeidskraft fram mot pensjonsalderen. Holdningene kan selvsagt være mer negative når arbeidskraften er betydelig over 50 år. Det ser vi når vi spør om oppfatningen av 70-åringer. Omtrent fire av ti er helt enig i at mange 70-åringer kan yte like mye i jobb som folk som er 10–15 år yngre. Flertallet er altså ikke helt enig i dette, hvilket tyder på en betydelig mindre positiv holdning. Slik spørsmålet er formulert (*mange 70-åringer kan...*) er det ikke noe i det vi vet om aldersforandringer som tilsier at det ikke er dekning for å være helt enig i dette. Svarene tyder på at de positive holdningene til eldre arbeidskraft varierer etter alderen på de «eldre». Etter hvert som definisjonen på «eldre i arbeidslivet» kanskje fortsetter å krype oppover vil stadig flere eldre arbeidstakere kunne omfattes av mer positive holdninger. Det har jo også vært en viss positiv utvikling i oppfatningen av «mange 70-åringer», selv om endringen er liten fra 2005 til 2007.

Når spørsmål formuleres slik at en skal ta stilling til om eldre er *bedre* enn yngre er det ingen positiv endring i holdningene, heller ikke om vi sammenlikner 2007 med 2001. Én av fem er i 2007 helt enig i at de over 50 har bedre evne til å løse vanskelig arbeidsoppgaver enn de under 50, og det var heller flere enn færre (ikke signifikant) som mente dette i 2001. Det er klart at det å mene at eldre er bedre er en sterkere positiv oppfatning enn det å mene at eldre er minst like gode. Det er ikke enkelt å dokumentere utenfor enhver tvil, i hvilken grad det er vitenskapelig dekning for de påstandene som inngår i seniorbarometeret, om det er «riktig» eller «galt» å være helt eller delvis enig eller uenig i dem. I denne rapporten skal jeg ikke diskutere dette nærmere, men konsentrerer meg om de oppfatningene som uttrykkes og endringene i dem. Da er det rimelig at de sterkeste formulerte påstandene oppnår minst enighet og endrer seg minst.

I privat sektor er det en tydelig sammenheng mellom oppfatningen av eldre som bedre og om en ville like å ansette seniorer og eldre, mens det er ingen slik sammenheng i offentlig sektor. Resultatene kan tyde på at det i privat sektor er en tendens til å ville ansette eldre når eldre oppleves som bedre enn yngre, og at dette spiller liten rolle i offentlig sektor. På den måten vil det kunne trenges en sterkere holdningsendring i privat sektor for å få betydelig økt sysselsetting av eldre. I offentlig sektor kan ansettelse av eldre være mer direkte avhengig av mangel på arbeidskraft.

Følelser

Lederne vil i større grad like å ansette både seniorer og eldre arbeidstakere i 2007 enn i 2003. Endringene har skjedd i samme grad, fra 20 til 27 prosent som meget godt ville like å ansette seniorer og fra 17 til 24 prosent for eldre arbeidstakere. Eldre ligger helt på bunnen i popularitet i alle årene fra 2003 til 2007. Seniorene er litt mer populære og de kan måle seg mot nyutdannede, men ikke mot unge. Ubestridt mest populære er erfarne arbeidstakere. Nesten åtte av ti (77 prosent) ledere ville meget godt likt å ansette erfarne. Hva de legger i «erfarne» er imidlertid ikke gitt. Sammenlikning med svar på andre spørsmål tyder på at de arbeidstakerne lederne tenker på som erfarne stort sett er under 50 år. Det skjer i liten grad noen sammenkopling mellom «eldre» og «erfarne» og mellom «seniorer» og «erfarne». Det er heller ikke sterke korrelasjoner mellom «unge» eller «nyutdannete» og «erfarne». De lave korrelasjonene med viljen til å ansette erfarne henger noe sammen med at det er liten spredning på denne variabelen. Det er ingen som ville like det dårlig å ansette erfarne, mens f.eks. 17 prosent ville like dårlig å ansette eldre. De fleste lederne ville like meget godt å ansette flere typer arbeidstakere, og de svarer «meget godt» til flere typer arbeidstakere i 2007 enn i 2003.

Situasjonen på arbeidsmarkedet med lav arbeidsledighet og høy sysselsetting de senere årene, ser ut til å ha økt interessen for flere typer arbeidskraft. Interessen omfatter eldre og seniorer, men gjelder ikke spesielt eldre og seniorer. Følelsen av å like å ansette eldre og seniorer har blitt mer positive, men det er kanskje mest et uttrykk for at lederne i større grad ønsker å ansette arbeidskraft, enten den er ung eller eldre – men aller helst «erfaren». Kanskje har eldre og seniorer blitt med på lasset når interessen og behovet for arbeidskraft har økt. Eller kanskje er det en økt genuin interesse for eldre arbeidskraft, der arbeidsgiverne i større grad ser positive sider ved eldres

arbeidsprestasjoner og mulige bidrag til produksjonen, selv opp i høy alder. Når flere eldre står lenger i arbeid og gjør en god jobb, kan de positive holdningene styrkes ytterligere og bli robuste selv om behovet for arbeidskraft skulle gå nedover om noen år eller om vi skulle få en betydelig økning i arbeidsinnvandring.

Det er med andre ord vanskelig å vite hvor varig den større interessen for eldre vil være. Det er mulig eldre vil fungere som reservearbeidskraft som blir mindre ettertraktet når behovet for arbeidskraft blir mindre i lavere konjunkturer. På den annen side tilsier de demografiske endringene framover at behovet for høy sysselsetting og for sen pensjonering blant eldre kan bli stort framover, også på tvers av varierende konjunkturer. Den faktiske sysselsettingen blant eldre vil dessuten være avhengig av pensjonsordningens utforming og økonomiske insentiver for sysselsetting av eldre. Når mange arbeidsgivere i dag gir ekstra insentiver for arbeid utover f.eks. 62 år, kan framtidige situasjoner der slike insentiver eventuelt fjernes, kunne gi sterke effekter i form av økt tidlig pensjonering. Fordeler man *mister* kan forsterke tilbaketrekning mer enn en kan forvente ut fra insentivenes økonomiske betydning alene. På den måten kan insentiver være effektive uttrykk for arbeidsgiveres interesse for eldre arbeidskraft, og insentiver i pensjonssystemet kan være effektive uttrykk for myndighetenes interesse av at eldre jobber opp i høy alder, og hvis de reverseres i lavkonjunktur kan de være spesielt effektive til å få eldre til å slutte tidlig.

Atferd

Seniorbarometeret har stilt to spørsmål om handlinger som indikerer om seniorpolitikk vies oppmerksomhet i virksomheten. Det ene gjelder om virksomheten har beregnet gjennomsnittsalderen på den framtidige arbeidsstokken. Her er det ingen positiv utvikling å spore. Snarere færre (ikke signifikant) har gjort slike beregninger i 2007 (28 prosent) enn i 2003 (32 prosent). På det andre spørsmålet er det en betydelig økning, fra 8 til 18 prosent som har drøftet konkrete følger av lovbestemmelsen mot aldersdiskriminering. Selv om økningen er stor er det fortsatt ikke mer enn én av fem ledere som sier at deres virksomhet har hatt slike drøftinger. Det kan være at de fleste ikke ser behov for det, at de ikke ser det som et problem. Og i fall det ikke er et problem, er jo det selvfølgelig positivt. Det er imidlertid som vi har sett, et betydelig flertall av lederne som sier at de har opplevd at

det skjer noe i arbeidslivet som kan beskrives som aldersdiskriminering. Det kan således være en fare for at de ser problemet hos andre virksomheter, men ikke i egen bedrift. Eller det kan være at de ser problemet uten at de dermed finner grunn til å ta det opp til drøftinger i virksomheten. Det er ikke godt å vite hva som er riktig, men resultatene tyder i det minste på at aldersdiskriminering ikke er gjenstand for drøftinger på bred front om hvordan en skal forholde seg til det og motvirke det i norsk arbeidsliv. Men slike drøftinger er mer utbredt i 2007 enn i 2003 og kan muligvis fortsette å bli mer utbredt i årene som kommer. Som en del av alderisme er diskriminering på grunn av alder et vanskelig og følelsesbetont tema, dels fordi negative oppfatninger og følelser i forhold til aldring, alderdom og død, kan blande seg inn og dels også fordi at mange eldre gjennom negative selvstereotyper (Levy 2003) kan være enig i at det kan være gode grunner til negativ forskjellsbehandling. Et slikt vanskelig og følelsesbetont tema kan trenge mye tid til refleksjon og drøftinger på bred front.

Når det gjelder de ennå mer indirekte indikatorene på atferd som lederne beskriver av hvilke muligheter eldre har for å lære, og for å få nye arbeidsoppgaver, er inntrykket gjennomgående positivt. Et klart flertall av lederne mener at ansatte over 50 år har like gode muligheter som yngre til å lære nye ting i bedriften og til å få nye arbeidsoppgaver. Det er også (et litt mindre) flertall som sier at det er en fordel for bedriften at folk jobber helt fram til normal pensjonsalder. Det er klart signifikante positive endringer på alle disse spørsmålene fra 2003 til 2007. Det gjelder også andel som er *helt uenig* i at eldre arbeidstakere bør kunne sies opp før yngre når en bedrift må nedbemanne. Flere ledere er uenig i det i 2007 enn i 2004, og seks av ti er uenig i 2007. Den tradisjonelle ansiennitetsregelen i arbeidslivet synes å ha økende oppslutning de siste tre årene, men det er fortsatt ledere som er helt (5 prosent) eller delvis (12 prosent) enig i at eldre bør kunne sies opp før yngre. Utviklingen kan bety at det er en økende forståelse blant ledere i arbeidslivet for at eldre arbeidstakere ikke er de første som bør gå ut ved nedbemanning, og at det ligger positive oppfatninger av eldre arbeidskraft bak. Men det kan også være at man ser seg tilstrekkelig tjent med å tilby gunstige sluttpakker til eldre og derfor ikke trenger muligheten for oppsigelse. De siste årene har det også vært relativt lite behov for å bli kvitt arbeidskraft, selv om store omstruktureringer både i privat og offentlig sektor har betydd nedbemanning. Men samtidig har behovet for arbeidskraft i

mange deler av arbeidslivet vært mer framtreddende enn behovet for å bli kvitt overtallige. Behovet for oppsigelser blir dermed ikke så framtreddende, heller ikke oppsigelser av eldre. Dermed kan det være mindre egeninteresse for lederne og mindre press i retning av å være uenig i det tradisjonelle ansiennitetsprinsippet.

Alt i alt gir indikatorene på atferd inntrykk av betydelige positive endringer fra 2003 til 2007, særlig gjelder det de mest indirekte indikatorene. Det kan tyde på at de kan være noe farget av sosial ønskverdighet. Det behøver ikke bare være negativt, selv om slik politiske korrekthet svekker sammenhengen mellom det lederne gir uttrykk for og det de faktisk gjør. De formidler i det minste at de vet hva som er sosialt ønskverdig og vil dermed etter hvert kunne påvirkes også til å handle slik en selv mener eller i alle fall gir uttrykk for at det er eller bør være. Jeg har ikke i denne rapporten gått nærmere inn på analyser av sammenhenger mellom oppfatninger, følelser, handlingspotensial og faktiske handlinger. Mulighetene for å se på slike sammenhenger i tidsseriedataene fra seniorpolitisk barometer er ikke gode. Det er imidlertid noe bedre analysemuligheter i seniorbarometeret for 2007, som vi kan komme tilbake til i senere rapportering når vi også har mulighet for å se det i sammenheng med barometeret for 2008.

Aldersdiskriminering

På dette punktet er tendensene svake, særlig når spørsmålet er generelt formulert. En av seks ledere (17 prosent) sier i 2007 at de – svært ofte, ofte eller av og til – har opplevd at det foregår aldersdiskriminering. Når vi spør mer spesifikt er det imidlertid flere som sier de har opplevd at det skjer forbigåelser ved forfremmelser, at eldre får delta mindre på kurs, får mindre lønnsøkning enn yngre og særlig at yngre blir foretrukket ved innføring av ny teknologi. Hele seks av ti (61 prosent) ledere sier de har opplevd at det skjer – i det minste av og til – at yngre foretrekkes ved innføring av ny teknologi. Og når vi summerer svarene på spørsmålene om aldersdiskriminering, er det 70 prosent som (i 2007) svarer i det minste av og til på minst ett av spørsmålene. Flertallet av lederne synes med andre ord å ha opplevd at det foregår aldersdiskriminering. Og det er omtrent like mange som det var i 2003. Hvor mange ansatte eller arbeidssøkere som selv har opplevd å bli diskriminert på grunn av alder, kan ikke seniorbarometeret si noe om.

Forbigåelser ved forfremmelser synes imidlertid å ha blitt mindre vanlig, som også det at eldre får mindre lønnsøkning enn yngre. Det er også en signifikant tendens når det gjelder at yngre foretrekkes ved innføring av ny teknologi, men den er svak (fra 65 til 61 prosent). På spørsmål om ledernes oppfatning av eldres evne til å mestre data og PC er det en tydelig mer positiv oppfatning i 2007 enn i 2003. I 2007 er 24 prosent helt eng i at eldre har dårligere evne til å mestre data og PC, mot 35 prosent i 2003. Denne positive endringen i oppfatninger om eldre synes imidlertid ikke å gjenspeiles i ledernes opplevelse av at yngre fortsatt foretrekkes ved innføring av nye datasystemer. Det synes ikke å være en rett vei fra mer positive oppfatninger til mindre diskriminering.

Ut fra svarene på spørsmålene om aldersdiskriminering er det grunn til å anta at slik diskriminering foregår ganske ofte og omtrent så ofte som kjønnsdiskriminering. I seniorpolitisk barometer er det dessuten noen former for diskriminering som ikke er spesifisert i spørsmålene. Det gjelder f.eks. diskriminering ved ansettelser og ved oppsigelser. Noe flere ledere i 2007 (59 prosent) en i 2003 (52 prosent) er imidlertid uenig i at eldre bør kunne sies opp før yngre ved nedbemanning. Det indikerer at aldersdiskriminering ved oppsigelser kan være på vei nedover, slik det også er, riktignok svake, indikasjoner på i spørsmålene om diskriminering i seniorbarometeret. Endringene i retning av mindre diskriminering synes å henge noe etter endringene i holdningene til eldre arbeidskraft mer generelt. Kanskje ligger det mer automatiserte og følelsesbetonte reaksjoner bak diskriminering av eldre, og det kan være vanskelig å innrømme både overfor seg selv og andre at en gjør seg skyldig i diskriminering av eldre. Dermed kan det også ta lenger tid å endre atferden.

Den andre hovedproblemstillingen for denne rapporten er:

Hvordan varierer lederes holdninger mellom ulike bransjer og sektorer?

Seniorpolitisk barometer har begrensede muligheter for å analysere tyngden av ulike forklaringsvariablers effekt på oppfatninger, følelser, atferdspotensial og aldersdiskriminering. Dels er det med få bakgrunnsvariabler i undersøkelsen og dels har den mest interessante variabelen – bransje – noen kategorier med få observasjoner (lavt N). Skillet mellom privat og offentlig sektor gir tilstrekkelig store antall, men statlige ledere er det få av i materialet. Det betyr at offentlig sektor i første rekke gjelder kommunal sektor.

Et av de mest entydige funn i denne undersøkelsen er at ledere i offentlig sektor er gjennomgående mer positive, særlig til å ansette seniorer og eldre og de har i mindre grad opplevd at det foregår aldersdiskriminering. I 2007 var det 57 prosent i offentlig sektor og 73 prosent i privat sektor som sa de hadde opplevd at det foregikk minst én form for aldersdiskriminering – i det minste av og til. Ledere i offentlig sektor gir generelt uttrykk for større interesse for alle de typer arbeidstakere det spørres om i seniorbarometeret. De synes mer på jakt etter arbeidskraft enn ledere i privat sektor. Eldre og seniorer er inkludert i denne etterspørselen, men særlig er man mer interessert i nyutdannede i offentlig sektor enn i privat sektor. Dette mønsteret kan antas å ha noe å gjøre med tilgangen til arbeidskraft for privat og offentlig sektor og sektorenes ulike evne til tiltrekke seg attraktiv, utdannet arbeidskraft.

Endringene fra 2003 til 2007 er like ofte større i privat sektor som i offentlig sektor. Større endringer i privat sektor gjelder særlig på de mest indirekte atferdsindikatorerne, som mulighetene for å lære, for å få nye oppgaver, behovet for at eldre står helt fram til vanlig pensjonsalder og motstanden mot å kunne si opp eldre før yngre ved nedbemanning. Det betyr at forskjellene mellom privat og offentlig sektor har blitt mindre på disse indikatorerne og dels at forskjellene har forsvunnet. Det siste gjelder mulighetene for å få nye arbeidsoppgaver, der det var store forskjeller i favør av offentlig sektor helt fram til 2006.

Av de enkelte *bransjer* er det i privat sektor særlig hotell og restaurantbransjen som skiller seg ut. Lederne her har mer negative oppfatninger av eldre, mindre lyst til å ansette eldre og seniorer og de har mer lyst til å ansette unge. De beskriver videre læringsmulighetene for eldre og mulighetene for nye arbeidsoppgaver som dårligere enn andre ledere. De ser også mindre fordel i at eldre står i arbeid helt fram til pensjonsalderen. Lederne i hotell og restaurant opplever også oftere at foregår diskriminering av eldre i arbeidslivet.

I offentlig sektor er det positive oppfatninger i alle tre «bransjene» (offentlig administrasjon, undervisning og helse og sosial). Ledere i helse- og sosialsektoren har i særlig liten grad opplevd at det foregår aldersdiskriminering mens ledere i undervisningssektoren oftere enn andre liker meget godt å ansette eldre arbeidstakere. Det er noe overraskende i lys av offentlig debatt som gir inntrykk av at lærere blir tidlig utslitt.

En bransje i privat sektor som gir et blandet inntrykk er bygg og anlegg. På noen områder svarer lederne i bygg og anlegg mer positivt enn andre, f.eks. at arbeidstakere over 50 år har bedre evne til å løse vanskelige oppgaver. Samtidig har disse lederne mer negative oppfatninger om eldres evne til å mestre data og PC. Disse lederne har også i liten grad drøftet forbudet mot aldersdiskriminering. Slik drøfting er også i liten grad rapportert av ledere i industrien, som også forteller at eldre i liten grad får være med på kurs og opplæring i arbeidstiden. Ellers rapporterer ledere i varehandel om aldersdiskriminering ved forfremmelser og ved lønnsøkning. Eldre synes også oftere å bli hengende etter i lønnsøkninger i tjenesteytende bransjer i privat sektor.

Det er stor variasjon i hvilke bransjer som viser størst endringer over perioden fra 2003 til 2007. Hovedsakelig gjelder det bransjer i privat sektor; industri, bygg og anlegg, varehandel, transport, tjenesteyting og i noen tilfeller offentlig administrasjon. Helhetsbildet er som nevnt ovenfor; privat sektor nærmer seg offentlig sektor. Men det gjelder i liten grad for hotell og restaurantbransjen. Selv om det også er positive tendenser her, er ikke endringene større enn i offentlig sektor, bortsett fra at hotell og restaurant viser større økning i omfang av drøftinger av aldersdiskriminering i 2007 (23 prosent) sammenliknet med 2003 (4 prosent).

Det er små forskjeller mellom *regioner* i oppfatninger, følelser, atferd og aldersdiskriminering. I den grad det er noen region som skiller seg ut er det tegn til mer negative holdninger til eldre arbeidskraft i Oslo enn ellers i landet. Det er også lite variasjon mellom regionen i endringstakt. Men ledere på Sørlandet/Vestlandet rapporterer større positive endringer på spørsmål som gjelder aldersdiskriminering. Hvorfor det er slik vet jeg ikke, men det innebærer at denne delen av landet blir mer lik resten av landet i svarene på disse spørsmålene.

Bedriftens eller virksomhetens størrelse, målt i *antall ansatte*, gir et overveiende inntrykk av at store virksomheter har mer positive holdninger til eldre arbeidskraft. Det gjelder særlig at en i store bedrifter ville like meget godt å ansette eldre og seniorer, men også her er det slik at de som vil ansette eldre og seniorer, de vil også like å ansette andre typer arbeidstakere. Det er sannsynligvis et generelt behov for arbeidskraft som gjør seg gjeldende og trekker de eldre og seniorenne med seg i etterspørselen etter arbeidskraft. Virksomhetene i offentlig sektor er gjennomsnittlig større enn virksomhetene

i privat sektor. Men også når vi kontrollerer for sektor, er det mer positive holdninger til eldre i store virksomheter. Store bedrifter vil tidligere merke det om det er mangel på arbeidskraft fordi de har et større antall som slutter, f.eks. pensjoneres, og de må oftere fylle på med nye ansatte. For enkelte mindre bedrifter kan det gå år før de trenger å ansette noen nye. Ledere i store bedrifter sier også oftere at de har beregnet framtidig gjennomsnittsalder og drøftet lovbestemmelsen mot aldersdiskriminering. Det synes også lettere i store bedrifter å gi eldre muligheter til å få nye arbeidsoppgaver. De har flere jobber som skal utføres, og dermed antakelig mer å spille på.

Eldre ledere er jevnt over mer positive til eldre arbeidstakere enn yngre ledere. Det gjelder særlig ved vurdering av eldres prestasjoner som minst like gode eller bedre enn yngres og ved at de eldre lederne oftere ville like å ansette både eldre arbeidstakere og seniorer. Eldre ledere ser også bedre muligheter for at eldre (sammenliknet med yngre) kan lære på jobben og de ser oftere fordeler ved at eldre står fram til pensjonsalderen. Endringene over de siste fire årene har også vært størst blant eldre ledere. Det ser altså ut til at de eldre lederne går foran i løypa med mer positive holdninger til eldre arbeidskraft, og forhåpentlig trekker de etter hvert yngre ledere etter seg. Inntil da kan det være spesielt viktig for å holde på eldre arbeidskraft at en sørger for at de eldre lederne står lenge i arbeid. På noen spørsmål er det særlig ledere over 60 år som skiller seg ut med positive holdninger til eldre arbeidskraft. På ett spørsmål skiller imidlertid de eldre lederne seg ut negativt. De tror i mindre grad på eldres evner til å mestre data og PC. På det punktet kan de være en bremsekloss, hvilket kan gjøre det spesielt viktig å involvere de eldre lederne i dataopplæring og omstillinger ved skifte av data-systemer. Men oppfatningene om eldres evne til å mestre data er i rask endring, og nye generasjoner av eldre arbeidstakere vil om få år måtte forventes å kunne beherske dette godt. Men generelt er det viktig å involvere også de eldre i omlegginger og ny læring.

Fordelingen mellom *mannlige og kvinnelig ledere* er skjev mellom offentlig og privat sektor. Datamaterialet omfatter få kvinnelige toppledere i privat sektor, mens halvparten av lederne i offentlig sektor er kvinner. Når jeg kontrollerer for sektor eller for bransje er det likevel noen kjønnsforskjeller igjen. De går i retning av at kvinnelige ledere er noe mer positive og i mindre grad opplever at det foregår aldersdiskriminering i arbeidslivet. De har mer positive oppfatninger av eldres evne til å mestre data og PC, og opplever i

mindre grad at yngre foretrekkes ved innføring av ny teknologi. Mannlige ledere ser imidlertid mer positivt på Eldres arbeidsprestasjoner generelt sammenliknet med yngres prestasjoner. Kjønnforskjellene i lederes holdninger til eldre arbeidskraft er samlet sett få og små.

Alt i alt viser seniorpolitisk barometer positive endringer i lederes holdninger til eldre arbeidskraft. Det kan ha sammenheng med positiv oppmerksomhet rundt Eldres ressurser som arbeidskraft. Særlig har pensjonsreformen vært gjenstand for mye diskusjon i offentligheten, men også kampanjer, f.eks. gjennom Krafftaket for seniorpolitikk i arbeidslivet, kan ha hatt betydning, kanskje særlig i forhold til arbeidslivets aktører direkte. En god del av de positive endringene må nok også tillegges situasjonen på arbeidsmarkedet. Ikke bare eldre, men også unge og nyutdannede har blitt mer populære som arbeidskraft i de årene seniorpolitisk barometer har samlet data om Eldres plass i arbeidslivet.

Ut fra resultatene er det viktig å ha stor oppmerksomhet på eldre ledere og deres betydning for Eldres yrkesdeltakelse. Det er ellers ikke mange praktiske konsekvenser som kan trekkes direkte ut av disse resultatene. Det er viktig å støtte gode prosesser som er i gang og kanskje vie spesiell oppmerksomhet til bransjer som synes å henge etter (særlig hotell og restaurant). Aldersdiskriminering er også et tema som trenger oppmerksomhet framover. Det kan være vanskelig å nå fram til ledere med budskap om skjerpet holdning mot diskriminering. Opplegg der dette tas inn i refleksjoner og diskusjon med åpenhet også for følelsesmessige reaksjoner der man kan diskutere hva og hvem man liker og ikke liker og ikke bare fokuserer hva man bør og ikke bør, kan være en vei å gå. Det er neppe mye hjelp i å endre til en mer positiv språkbruk, dvs. å slutte å snakke om eldre i arbeidslivet og heller bruker mer hyggelige betegnelser som seniorer. Det er bare små forskjeller å spore i dette materialet ved at seniorer oppfattes som litt mer positivt enn eldre.

Summary

Recent changes in the attitudes of Norwegian managers towards older workers

This report is based upon analyses of the Norwegian Senior Policy Barometer, division for managers in private and the public sector. Data are collected each year from 2003, and this report includes data from 2003 to 2007. Each year approximately 750 managers are interviewed for the Centre for Senior Policy by the market research company MMI (from 2007: Synovate).

The object of the analyses is to study changes in the attitudes towards older workers among Norwegian top managers. In the period of observation, the need to make better use of older workforce and for older workers to postpone retirement has been under public discussion. Pension reforms, campaigns to promote senior personnel policy, and the agreement between unions, employers associations and the state on a more including working life are central parts of the public awareness. In addition, changes in the labour market situation with high activity, an increasing lack of labour, and lower unemployment rates, underscore the need for older workers to remain in work. This study does not intend to establish which factors that have the strongest impact on the changes we find in the senior policy barometer, but the results indicate clearly that labour market changes play a part.

The managers» *conceptions* of older workers have changed in a positive way. Their opinion of when workers become 'older' has increased from in average 52.1 year of age in 2003 to 53.8 years in 2007. Managers are also more optimistic about the ability of older workers to master information technology, and a great majority (75 percent) hold that workers above 50 years perform at least as well at work as workers below 50.

The affective element of attitude is measured as *likes and dislikes* for employment of different categories of workers. 'Older workers' and 'seniors' have become more popular over the study period, as have 'young workers' and workers 'fresh from education'. However, by far the most popular workers are the 'experienced'. The experienced are quite different from older workers and seniors and most often they are associated with workers under at least 50, possibly even younger. The less popular workers, still in 2007, are

'older workers'. 'Seniors' are a little more popular, but clearly less attractive than 'young workers'.

If the labour market situation changes and the need for labour decreases, the older workforce may become less attractive to employ. However, one possible effect of employing more older workers, as in the recent years, may be to strengthen the positive conceptions of older workers and to produce a lasting increased interest in older workers among managers. Of course, a number of other factors than managers' attitudes will influence the employment rate among the middle-aged and older age groups. Changes in the pension system, changes in working conditions and in older workers' preferences for leisure, are among such factors.

Indicators on the *behaviour* of managers towards older workers also tend to change in a positive direction over the study period. Still, few managers report that the company have prepared for demographic changes by calculating the average age of their workforce a few years ahead. On the other hand, more managers in 2007 (18 percent) than in 2004 (8 percent) have discussed concrete consequences of the legislation against age discrimination effective from May 1, 2004.

The managers are asked to what extent they have experienced that *age discrimination* take place in working life. The general answers have not changed significantly from 2003 to 2007. However, some specific types of discrimination seem to have changed more, e.g. that younger workers are preferred when new technology is introduced. In 2007, 61 per cent of managers had experienced this at least occasionally, compared to 66 per cent in 2004.

Attitudes towards older workers differ between trades and sectors of working life. In general managers in the public sector are more positive than managers in the private sector. Managers in the public sector are more ready to employ all kinds of workers, also older workers and seniors. The trade most negative towards older workers is the hospitality business (hotels and restaurants). Hospitality managers are less interested in employing older workers and have more negative conceptions of older workers and seniors than managers in other trades.

Managers in large companies (more than 100 employees) are more positive towards older workers than managers in small companies. Large companies more often recruit new workers and may sooner detect problems

concerning lack of labour. Thus, they may earlier become open to recruiting the less attractive workers, like older workers. Older managers are more positive towards older workers than younger managers and the older managers seem to be spearheads pulling younger managers up to more positive attitudes. There is one exception to the more positive attitudes of older managers; they are more sceptical than younger managers regarding older workers' ability to master information technology and PC.

Summing up, positive changes have taken place over the recent years in managers' attitudes towards older workers. Older managers seem more positive than younger managers. Thus, by retaining older managers, older workers may also work longer. However, older managers' attitudes concerning the PC abilities of older workers may need special attention, but managers of all ages prefer younger workers when introducing new data systems and new working methods. Including older workers in training-programmes and in technology changes is a challenge for managers of all ages.

In general, it is important to support attitudinal changes in progress, and to pay special attention to trades lacking behind, like the hospitality industry. Age discrimination is another issue which needs broad attention.

Referanser

- Agenda (2006) *Seniorpolitiske perspektiver i lederutdanning og lederutvikling. En kartleggingsundersøkelse*. Sandvika: Agenda utredning og utvikling AS.
- Ajzen, I. (1988) *Attitude, personality and behaviour*. Milton Keynes: Open University Press.
- Aronsson, G. & Kilbom, Å. (red.) (1996) *Arbete etter 45. Historiska, psykologiska och fysiologiska perspektiv på äldre i arbetslivet*. Solna: Arbetslivsinstitutet.
- Butler, R.N. (1969) Age-ism: Another form of bigotry. *Gerontologist*, 9: 243–246.
- Dalen, E. (2007a) Norsk seniorpolitisk barometer: ledere i arbeidslivet Oslo: Synovate MMI for Senter for seniorpolitikk. (nedlastbar fra www.seniorpolitikk.no)
- Dalen, E. (2007b) Norsk seniorpolitisk barometer. Yrkesaktiv befolkning 20.–30. august 2007. Synovate MMI for Senter for seniorpolitikk. (www.seniorpolitikk.no)
- Daatland, S.O. (2007a) Opplevelse av alder og aldring: Hvorfor tar kvinner det bedre enn menn? *Aldring og livsløp*, 24(4):26–27.
- Daatland, S.O. (2007b) Self-perceived age and ageing: Are women less defensive than men? Paper presentert på 60th Gerontology Society of America Annual Scientific Meeting. San Fransisco, 16–19 november.
- Festinger, L. (1957) *A theory of cognitive dissonance*. Stanford: Stanford University Press.
- Furunes, T. (2008) *Managing older workers. Perceptions, attitudes, discriminatory intentions, and decision latitudes*. PhD Thesis UiS no. 53- June 2008. Stavanger: University of Stavanger.
- Furunes, T. & Mykletun, R.J. (2005) Age management in Norwegian hospitality business. *Scandinavian Journal of Hospitality and Tourism*, 5(2): 116–134.
- Hardoy, I. (1993) Hvem foretrekker arbeidsgiverne å rekruttere? *Søkelys på arbeidsmarkedet* 10(2): 101–106.
- Helle, M. & Dalen, E. (2001) Kartlegging av befolkningens og lederes holdninger til arbeidstakere over 50 år: Oppsummering. MMIs næringslivsbus og telefon omnibus uke 36 2001. Oslo: MMI.

- Ilmarinen, J. (1999) *Ageing workers in the European Union – Status and promotion of work ability, employability and employment*. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- Larsen, K.A. (1991) *Fremtidens arbeidsmarked*. ECON-rapport nr. 19/91. Oslo: ECON Senter for økonomisk analyse.
- Levy, B.R. (2003) Mind matters: Cognitive and physical effects of aging self-stereotypes. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences*, 58B: P203–P211.
- Levy, B.R. & Banaji, M.R. (2002) Implicit ageism. In T.D. Nelson (ed.) *Ageism. Stereotyping and prejudice against older persons* (49–75). London: Bradford Book.
- Lyng, K. (1999) *Oppfatninger av eldre arbeidstakeres yrkeskompetanse og omstillings-evne*. NOVA-rapport 10/99. Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.
- Mykletun, A., Mykletun, R.J. & Solem, P.E. (2000) *Holdninger til alder og arbeid i kommunesektoren. Muligheter for å motvirke tidlig yrkesavgang*. KLP-rapport 2000. Oslo: KLP forsikring.
- Nelson, T.M. (2005). Ageism: Prejudice against our feared future self. *Journal of Social Issues*, 61, 207–221.
- NOU 2004:1 *Modernisert folketrygd*. Oslo: Statens forvaltningstjeneste.
- Palmore, E.B., Branch, L. & Harris, D.K. (eds.) (2005) *Encyclopedia of ageism*. New York: Haworth.
- Petty, R.E. & Cacioppo, J.T. (1981) Attitudes and persuasions: classic and contemporary approaches. Dubuque, Iowa: Brown, referert i: Hewstone et al. (1996) *Introduction to social psychology. A European perspective*. Oxford: Blackwell.
- Rosenberg, M.J. & Hovland, C. I. (1960) Cognitive, affective, and behavioral components of attitudes. In C.I. Hovland & M.J. Rosenberg (eds) *Attitude organization and change*, New Haven: Yale University Press, referert i: Hewstone et al. (1996) *Introduction to social psychology. A European perspective*. Oxford: Blackwell.
- Solem, P.E. (2001a) *For gammel? Kunnskapsstatus om aldring, arbeid og pensjoning*. NOVA rapport 4/01. Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.
- Solem, P.E. (2001b) Diskriminering av eldre i arbeidslivet. *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 18:93–99.
- Solem, P.E. (2002) *Yrkesliv, aldring og livsløp. Arbeidsmiljø og personalpolitikk. Resultater fra et forskernettverk 1995–2001*. Oslo: Senter for seniorpolitikk. (www.seniorpolitikk.no)

- Solem, P.E. (2003) *Forskningsinstrumentene i NorLAG*. Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.
- Solem, P.E. (2007) *Seniorer i arbeidslivet. Kunnskap om aldring og arbeid*. NOVA-rapport 16/07
- Solomon, S., Greenberg, J. & Pyszczynski, T. (2004) The cultural animal. Twenty years of terror management theory and research. In J. Greenberg, S.L. Koole, & T. Pyszczynski (Eds.) *Handbook of Experimental Existential Psychology* (13–34). New York: Guilford.
- Stahlberg, D. & Frey, D. (1996) Attitudes: Structure, measurement and functions. In M. Hewstone, W. Stroebe, and G.M. Stephenson (Eds.): *Introduction to social psychology. A European perspective*. (205–239). Oxford: Blackwell.
- WHO (1993) *Aging and working capacity*. Technical report series 835. Geneva: World Health Organization.
- Warr, P. (1994) Age and job performance. In J. Snell & R.R. Cremer, (eds.) *Work and aging. An European perspective*: (309–322). London: Taylor & Francis.

Vedlegg 1: Tabeller

*Generelt: Signifikans: * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$*

Tabell V1. Seniorbarometer 2003–2007. Ledere i arbeidslivet. Antall svar (N) på uavhengige variabler.

	2003	2004	2005	2006	2007
	752	785	755	754	761
ANTALL ANSATTE					
10–24 ansatte	374	427	401	386	424
24–49	174	161	165	167	163
50–99	87	82	89	90	81
100 eller flere ansatte	117	115	100	111	93
REGION					
Oslo	106	114	130	121	116
Østlandet ellers	269	275	260	248	262
Sør/Vestlandet	220	261	249	252	212
Trøndelag/ Nord-Norge	157	135	116	133	171
BRANSJE					
Industri	165	175	168	173	153
Bygg og anlegg	94	87	98	82	107
Varehandel	145	112	121	125	113
Hotell- og restaurant	50	54	69	45	64
Transport og kommunikasjon	45	47	46	50	51
Tjenesteyting	102	125	99	129	121
Offentlig administrasjon	75	96	73	87	50
Undervisning	24	26	20	28	18
Helse- og sosialtjenester	52	61	61	35	84
SEKTOR					
Privat	615	636	601	604	612
Statlig	55	52	25	47	20
Kommunal	86	97	129	103	129
Offentlig (statlig + kommunal)	137	149	154	150	149
ALDER					
–39 år	163		167	150	158
40–49 år	285		293	259	277
50–59 år	245		230	262	250
60 år –	59		65	83	76
KJØNN					
Mann	629		601	623	586
Kvinne	123		154	131	175

Tabell V2. Ved hvilken alder vil du anslå at folk begynner å regnes som eldre i yrkeslivet? Gjennomsnitt. T-test for forskjell mellom 2003 og 2007. Variansanalyse med assosiasjonsmål (eta) for hvert år.

	2003 (N=735)	2004 (N=767)	2005 (N=743)	2006 (N=743)	2007 (N=738)	Forskjell 2007- 2003
	52,1	52,4	52,7	53,0	53,8	1,7***
ANTALL ANSATTE						
Eta	,09	,09	,14**	,07	,03	
10–24 ansatte	52,0	52,0	52,1	52,8	53,7	1,7***
24–49	51,3	52,8	52,5	53,2	53,9	2,6***
50–99	52,7	52,5	53,2	52,3	53,8	1,1
100 eller flere ansatte	53,1	53,8	54,9	53,9	54,3	1,2
REGION						
Eta	,12*	,16***	,12*	,11*	,07	
Oslo	51,5	51,4	50,8	51,8	53,7	2,2**
Østlandet ellers	51,2	51,3	53,2	52,7	53,3	2,1***
Sør/Vestlandet	53,1	53,3	53,0	53,3	54,1	1,0
Trøndelag/ Nord-Norge	52,1	54,0	52,9	54,2	54,3	2,2**
BRANSJE						
Eta	,13	,22***	,20***	,16**	,17**	
Industri	52,2	53,8	53,7	52,8	53,9	1,7*
Bygg og anlegg	52,2	50,3	52,1	52,3	52,2	0
Varehandel	51,6	52,2	51,1	52,6	53,6	2,0*
Hotell- og restaurant	50,9	48,9	50,4	50,8	52,1	1,2
Transport og kommunikasjon	51,4	50,1	52,7	51,6	52,6	1,2
Tjenesteyting	51,9	52,9	52,5	53,4	54,6	2,7***
Offentlig administrasjon	52,0	53,2	53,0	54,3	55,6	3,6***
Undervisning	54,2	54,5	54,3	55,8	55,3	1,1
Helse- og sosialtjenester	54,4	54,2	55,7	54,9	54,9	0,5
SEKTOR						
Eta for privat/offentlig	,08*	,09*	,12***	,13***	,10**	
Privat	51,8	52,1	52,3	52,6	53,5	1,7***
Statlig	52,1	54,5	55,2	54,7	54,4	2,3
Kommunal	53,9	53,4	54,1	54,7	55,2	1,3
Offentlig (statlig + kommunal)	53,3	53,8	54,3	54,7	55,1	1,8**
ALDER						
Eta	,01		,09	,12*	,08	
–39 år	52,2		51,8	51,9	53,2	1,0
40–49 år	52,0		53,0	54,0	54,3	2,3***
50–59 år	52,1		52,5	52,7	53,4	1,3*
60 år –	52,3		53,8	53,0	54,6	2,3*
KJØNN						
Eta	,08*		,13***	,08*	,04	
Mann	51,9		52,2	52,8	53,7	1,8***
Kvinne	53,2		54,4	54,3	54,3	1,1

Tabell V3. Andel som sir seg «helt enig» i at: Arbeidstakere over 50 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 50 år. Prosent. Spearman r (ordinalvariabler) og Cramers V (nominalvariabler).

	2005 (N=755)	2006 (N=753)	2007 (N=761)	Forskjell 2007-2005
	71	70	75	4
ANTALL ANSATTE				
Spearman r	,03	,01	,03	
10–24 ansatte	71	72	75	4
24–49	70	64	74	4
50–99	65	68	74	9
100 eller flere ansatte	74	75	82	8
REGION				
Cramers V	,08	,06	,06	
Oslo	69	72	73	4
Østlandet ellers	67	71	75	8
Sør/Vestlandet	74	67	76	2
Trøndelag/ Nord-Norge	73	72	75	2
BRANSJE				
Cramers V	,09	,12	,08	
Industri	71	73	79	9
Bygg og anlegg	67	67	71	4
Varehandel	74	66	81	7
Hotell- og restaurant	57	59	64	7
Transport og kommunikasjon	78	64	86	8
Tjenesteyting	72	70	75	3
Offentlig administrasjon	71	77	74	3
Undervisning	80	75	61	–19
Helse- og sosialtjenester	74	77	73	–1
SEKTOR				
Cramers V for privat vs. off.	,08	,11	,05	
Privat	70	69	76	6
Statlig	76	70	70	–6
Kommunal	73	80	72	–1
Offentlig (statlig + kommunal)	73	77	72	–1
ALDER				
Spearman r	,11**	,13***	,11**	
–39 år	61	60	67	6
40–49 år	72	67	75	3
50–59 år	76	77	80	4
60 år –	74	75	79	4
KJØNN				
Cramers V	,10	,06	,12*	
Mann	70	70	77	7
Kvinne	72	73	70	–2

Tabell V4. Andel som sier seg «helt enig» i at: Arbeidstakere over 50 år har bedre evne til å løse vanskelige arbeidsoppgaver enn de under 50 år. Prosent. Spearman r (ordinalvariabler) og Cramers V (nominalvariabler).

	2005 (N=755)	2006 (N=753)	2007 (N=761)	Forskjell 2007-2005
	19	19	20	1
ANTALL ANSATTE				
Spearman r	,07	,09*	,02	
10–24 ansatte	23	22	22	–1
24–49	22	17	19	–3
50–99	12	17	15	3
100 eller flere ansatte	5	14	15	10*
REGION				
Cramers V	,10*	,09	,10*	
Oslo	17	14	16	–1
Østlandet ellers	15	17	19	4
Sør/Vestlandet	26	25	23	–3
Trøndelag/ Nord-Norge	18	18	21	3
BRANSJE				
Cramers V	,09	,10	,13**	
Industri	21	18	18	–2
Bygg og anlegg	24	28	36	12
Varehandel	22	22	20	–2
Hotell- og restaurant	17	20	17	0
Transport og kommunikasjon	20	26	26	6
Tjenesteyting	17	16	19	2
Offentlig administrasjon	12	14	16	4
Undervisning	0	14	11	11
Helse- og sosialtjenester	23	11	8	–15*
SEKTOR				
Cramers V for privat vs. off.	,10	,09	,14**	
Privat	21	21	22	1
Statlig	0 ¹	13	10	10
Kommunal	18 ¹	14	12	–6
Offentlig (statlig + kommunal)	15	13	11	–4
ALDER				
Spearman r	,13***	,17***	,15***	
–39 år	12	14	15	3
40–49 år	17	14	17	0
50–59 år	26	23	21	–5
60 år –	25	31	36	11
KJØNN				
Cramers V	,07	,11	,17***	
Mann	20	20	23	3
Kvinne	18	14	10	–8

¹ Forskjellen statlig vs. kommunal: V ,27*

Tabell V5. Andel som sier seg «helt enig» i at: Mange 70-åringer kan yte minst like mye i jobb som folk som er 10–15 år yngre. Prosent. Spearman r (ordinalvariabler) og Cramers V (nominalvariabler).

	2005 (N=755)	2006 (N=754)	2007 (N=761)	Forskjell 2007-2005
	36	37	41	5*
ANTALL ANSATTE				
Spearman r	,03	,02	,02	
10–24 ansatte	37	37	42	5
24–49	41	39	41	0
50–99	32	43	38	4
100 eller flere ansatte	27	29	39	12
REGION				
Cramers V	,08	,09	,06	
Oslo	35	37	43	8
Østlandet ellers	32	37	38	6
Sør/Vestlandet	40	39	42	2
Trøndelag/ Nord-Norge	35	31	42	7
BRANSJE				
Cramers V	,11	,11	,13*	
Industri	36	38	43	8
Bygg og anlegg	35	39	35	0
Varehandel	40	39	41	1
Hotell- og restaurant	49	47	50	1
Transport og kommunikasjon	30	26	41	11
Tjenesteyting	36	36	41	5
Offentlig administrasjon	26	28	38	12
Undervisning	30	43	33	3
Helse- og sosialtjenester	31	37	39	8
SEKTOR				
Cramers V for privat vs. off.	,15**	,09	,08	
Privat	38	38	42	4
Statlig	24	36	45	21
Kommunal	30	31	36	6
Offentlig (statlig + kommunal)	29	32	38	9
ALDER				
Spearman r	,01	,01	,04	
–39 år	37	39	38	1
40–49 år	36	39	43	7
50–59 år	36	32	40	4
60 år –	35	41	41	6
KJØNN				
Cramers V	,10	,04	,09	
Mann	37	37	42	5
Kvinne	31	35	37	6

Tabell V6. Andel som sier seg «helt enig» i at: Arbeidstakere over 50 år har dårligere evne til mestre data og PC enn yngre ansatte. Prosent. Spearman r (ordinalvariabler) og Cramers V (nominalvariabler).

	2007 (N=761)
	24
ANTALL ANSATTE	
Spearman r	,04
10–24 ansatte	25
24–49	25
50–99	27
100 eller flere ansatte	16
<hr/>	
REGION	
Cramers V	,06
Oslo	27
Østlandet ellers	21
Sør/Vestlandet	22
Trøndelag/ Nord-Norge	28
<hr/>	
BRANSJE	
Cramers V	,13**
Industri	26
Bygg og anlegg	36
Varehandel	21
Hotell- og restaurant	38
Transport og kommunikasjon	14
Tjenesteyting	22
Offentlig administrasjon	14
Undervisning	11
Helse- og sosialtjenester	15
<hr/>	
SEKTOR	
Cramers V for privat vs. off.	,16***
Privat	26
Statlig	5
Kommunal	16
Offentlig (statlig + kommunal)	15
<hr/>	
ALDER	
Spearman r	,09*
–39 år	21
40–49 år	17
50–59 år	28
60 år –	41
<hr/>	
KJØNN	
Cramers V	,21***
Mann	28
Kvinne	10

Tabell V7. Sammenhenger mellom oppfatninger av eldre og i hvilken grad en ville like å ansette seniorer og eldre arbeidstakere. Spearman r.

	Ville like å ansette seniorer		Ville like å ansette eldre	
	Privat sektor	Offentlig sektor	Privat sektor	Offentlig sektor
Arbeidstakere over 50 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 50 år	,20***	,20*	,22***	,18*
Arbeidstakere over 50 år har bedre evne til å løse vanskelige arbeidsoppgaver enn de som er under 50 år	,13**	,01	,14***	,01

Tabell V8 Andel som svarer «meget godt» på spørsmålet: Hvor godt eller dårlig ville du like å ansette følgende typer arbeidstakere? Erfarne arbeidstakere. Prosent. Spearman r. (ordinalvariabler) og Cramers V (nominalvariabler).

	2003 (N=752)	2004 (N=785)	2005 (N=755)	2006 (N=753)	2007 (N=761)	Forskjell 2007– 2003
I alt	72	71	70	76	77	5*
ANTALL ANSATTE						
Spearman r	,07	,00	,10**	,02	,04	
10–24 ansatte	70	70	67	74	76	6
24–49	77	72	68	81	74	–3
50–99	69	68	73	69	81	12
100 eller flere ansatte	76	71	80	78	84	8
REGION						
Cramers V	,10*	,08	,09	,05	,10*	
Oslo	67	78	63	74	65	–2
Østlandet ellers	73	67	72	73	79	6
Sør/Vestlandet	75	70	70	76	81	6
Trøndelag/ Nord-Norge	71	72	72	80	77	6
BRANSJE						
Cramers V	,11	,13***	,10	,15**	,13**	
Industri	68	66	71	79	80	12
Bygg og anlegg	80	79	69	85	86	6
Varehandel	67	67	61	66	61	–6
Hotell- og restaurant	74	57	71	80	77	3
Transport og kommunikasjon	71	79	74	66	73	2
Tjenesteyting	65	68	67	88	73	8
Offentlig administrasjon	79	81	74	82	86	7
Undervisning	88	73	85	82	89	1
Helse- og sosialtjenester	87	74	72	89	82	–5
SEKTOR						
Cramers V for privat vs. off.	,11	,12*	,07	,09	,11	
Privat	70	69	68	74	75	5
Statlig	82	71	76	85	75	–7
Kommunal	83	83	74	83	86	3
Offentlig (statlig + kommunal)	83	79	75	83	84	1
ALDER						
Spearman r	,03		,02	,03	,01	
–39 år	77		70	76	78	1
40–49 år	72		72	80	77	5
50–59 år	69		67	71	77	8*
60 år –	76		71	77	75	–1
KJØNN						
Cramers V	,10		,04	,06	,10	
Mann	71		69	74	75	4
Kvinne	81		71	81	83	2

Tabell V9 Andel som svarer «meget godt» på spørsmålet: Hvor godt eller dårlig ville du like å ansette følgende typer arbeidstakere? Unge arbeidstakere. Prosent. Spearman r. (ordinalvariabler) og Cramers V (nominalvariabler).

	2003 (N=752)	2004 (N=785)	2005 (N=755)	2006 (N=753)	2007 (N=761)	Forskjell 2007- 2003
I alt	31	30	34	38	39	8**
ANTALL ANSATTE						
Spearman r	,11**	,09*	,12**	,11**	,11**	
10–24 ansatte	28	27	32	33	34	6
24–49	29	35	40	44	42	13*
50–99	33	27	35	37	46	13
100 eller flere ansatte	38	37	49	44	48	10
REGION						
Cramers V	,08	,07	,06	,07	,08	
Oslo	30	27	35	38	39	9
Østlandet ellers	29	27	31	33	37	8
Sør/Vestlandet	34	30	36	40	37	3
Trøndelag/ Nord-Norge	27	39	38	42	42	15**
BRANSJE						
Cramers V	,12	,13**	,12	,11	,13*	
Industri	27	24	32	36	39	12*
Bygg og anlegg	28	41	45	39	40	12
Varehandel	26	18	21	30	27	1
Hotell- og restaurant	42	33	44	47	50	8
Transport og kommunikasjon	18	26	20	38	33	15
Tjenesteyting	30	30	38	36	35	5
Offentlig administrasjon	43	43	38	43	50	7
Undervisning	38	62	40	39	39	1
Helse- og sosialtjenester	39	18	38	54	43	4
SEKTOR						
Cramers V for privat vs. off.	,16***	,14**	,08	,10	,14**	
Privat	28	29	33	36	37	9***
Statlig	49	37	36	51	35	-14
Kommunal	37	40	39	42	47	10
Offentlig (statlig + kommunal)	42	39	38	45	45	3
ALDER						
Spearman r	,02		,01	,00	,02	
–39 år	32		36	40	39	7
40–49 år	31		35	36	37	6
50–59 år	31		31	34	40	9*
60 år –	25		37	52	41	16
KJØNN						
Cramers V	,05		,05	,10	,09	
Mann	31		33	36	37	6*
Kvinne	29		38	47	46	17**

Tabell V10. Andel som svarer «meget godt» på spørsmålet: Hvor godt eller dårlig ville du like å ansette følgende typer arbeidstakere? Nyutdannete arbeidstakere.
 Prosent. Spearman r. (ordinalvariabler) og Cramers V (nominalvariabler).

	2003 (N=752)	2004 (N=785)	2005 (N=755)	2006 (N=753)	2007 (N=761)	Forskjell 2007- 2003
I alt	20	21	23	27	31	11***
ANTALL ANSATTE						
Spearman r	,13***	,11**	,12**	,08*	,11**	
10–24 ansatte	15	18	22	24	28	13***
24–49	25	24	18	32	29	4
50–99	29	22	24	26	35	6
100 eller flere ansatte	23	25	38	33	44	21**
REGION						
Cramers V	,07	,09	,09	,11**	,10*	
Oslo	20	18	20	30	30	10
Østlandet ellers	23	19	22	24	31	8*
Sør/Vestlandet	18	21	25	26	30	12**
Trøndelag/ Nord-Norge	18	23	27	33	32	14**
BRANSJE						
Cramers V	,15**	,12**	,16***	,14**	,14***	
Industri	19	15	19	24	29	10*
Bygg og anlegg	20	18	22	32	30	10
Varehandel	15	16	12	18	20	5
Hotell- og restaurant	38	20	33	38	31	–7
Transport og kommunikasjon	4	13	15	20	18	14
Tjenesteyting	20	22	23	27	26	6
Offentlig administrasjon	19	30	23	30	44	25**
Undervisning	21	42	45	29	50	29
Helse- og sosialtjenester	39	26	44	57	51	12
SEKTOR						
Cramers V for privat vs. off.	,09	,14**	,16**	,10	,23***	
Privat	19	18	20	25	26	7**
Statlig	29	27	32	38	50	21
Kommunal	24	32	35	35	49	25***
Offentlig (statlig + kommunal)	26	30	34	36	49	23**
ALDER						
Spearman r	,01		,02	,06	,01	
–39 år	21		23	24	28	7
40–49 år	18		24	26	30	12*
50–59 år	22		23	37	32	10*
60 år –	24		20	25	33	9
KJØNN						
Cramers V	,11*		,17***	,15**	,21***	
Mann	19		19	25	26	7**
Kvinne	25		38	37	47	22**

Tabell V11. Andel som svarer «meget godt» på spørsmålet: Hvor godt eller dårlig ville du like å ansette følgende typer arbeidstakere? Seniorer. Prosent. Spearman r. (ordinalvariabler) og Cramers V (nominalvariabler).

	2003 (N=752)	2004 (N=785)	2005 (N=755)	2006 (N=753)	2007 (N=761)	Forskjell 2007- 2003
I alt	20	19	20	23	27	7**
ANTALL ANSATTE						
Spearman r	,07	,07	,11**	,06	,07	
10–24 ansatte	19	18	19	22	25	6
24–49	21	18	20	25	24	4
50–99	14	20	21	21	30	16*
100 eller flere ansatte	26	26	25	24	39	13
REGION						
Cramers V	,08	,07	,06	,06	,07	
Oslo	26	18	17	24	26	0
Østlandet ellers	18	22	18	22	27	9*
Sør/Vestlandet	19	15	22	22	27	8
Trøndelag/ Nord-Norge	20	23	24	24	28	8
BRANSJE						
Cramers V	,14**	,15***	,18***	,13*	,18***	
Industri	16	15	18	20	28	12*
Bygg og anlegg	20	8	15	23	27	7
Varehandel	16	13	13	18	15	–1
Hotell- og restaurant	12	17	12	10	27	15
Transport og kommunikasjon	22	17	22	16	31	9
Tjenesteyting	24	24	24	29	29	5
Offentlig administrasjon	21	34	34	29	40	19*
Undervisning	17	38	35	32	44	27
Helse- og sosialtjenester	39	25	30	37	26	–13
SEKTOR						
Cramers V for privat vs. off.	,16***	,18***	,19***	,17***	,14**	
Privat	19	17	17	21	26	7**
Statlig	33	27	40	34	25	–8
Kommunal	20	34	31	30	34	14*
Offentlig (statlig + kommunal)	25	32	32	31	33	8
ALDER						
Spearman r	,07		,09**	,17***	,10**	
–39 år	22		15	14	23	1
40–49 år	18		20	22	25	7*
50–59 år	20		22	24	31	11*
60 år –	22		29	35	32	10
KJØNN						
Cramers V	,05		,12*	,06	,09	
Mann	19		18	22	26	7**
Kvinne	24		29	27	32	8

Tabell V12. Andel som svarer «meget godt» på spørsmålet: Hvor godt eller dårlig ville du like å ansette følgende typer arbeidstakere? Eldre arbeidstakere. Prosent. Spearman r. (ordinalvariabler) og Cramers V (nominalvariabler).

	2003 (N=752)	2004 (N=785)	2005 (N=755)	2006 (N=753)	2007 (N=761)	Forskjell 2007- 2003
I alt	17	14	15	17	24	7***
ANTALL ANSATTE						
Spearman r	,10**	,09**	,09*	,11**	,06	
10–24 ansatte	16	13	15	15	23	7*
24–49	19	16	13	20	23	4
50–99	15	13	16	14	26	11
100 eller flere ansatte	17	19	20	21	31	14*
REGION						
Cramers V	,07	,08	,10	,08	,09	
Oslo	13	10	11	17	20	7
Østlandet ellers	16	14	14	18	26	10**
Sør/Vestlandet	21	15	15	17	25	4
Trøndelag/ Nord-Norge	13	18	23	15	23	10*
BRANSJE						
Cramers V	,14**	,15***	,17***	,13*	,15***	
Industri	16	13	14	15	25	9
Bygg og anlegg	20	7	11	20	22	2
Varehandel	12	12	7	18	16	4
Hotell- og restaurant	12	13	13	9	27	15
Transport og kommunikasjon	22	11	22	10	35	13
Tjenesteyting	12	11	12	19	21	9
Offentlig administrasjon	19	25	34	17	32	13
Undervisning	13	38	35	18	33	20
Helse- og sosialtjenester	35	18	30	31	26	–9
SEKTOR						
Cramers V for privat vs. off.	,19***	,18***	,20***	,19***	,15**	
Privat	15	12	12	16	23	8***
Statlig	28	19	32	23	20	–8
Kommunal	20	29	26	19	30	10
Offentlig (statlig + kommunal)	23	26	27	21	29	6
ALDER						
Spearman r	,10**		,09*	,12***	,07*	
–39 år	18		11	9	23	5
40–49 år	15		14	19	22	7*
50–59 år	18		18	17	25	7
60 år –	15		23	28	30	15
KJØNN						
Cramers V	,08		,11	,10	,10	
Mann	17		13	16	22	5*
Kvinne	16		21	21	30	14**

Tabell V13. Andel som svarer ja på spm: Har bedriften/virksomheten beregnet hva gjennomsnittsalderen blant ansatte vil være om f.eks. 5 år? Prosent. Spearman r. (ordinalvariabler) og Cramers V (nominalvariabler).

	2003 (N=752)	2004 (N=785)	2005 (N=755)	2006 (N=753)	2007 (N=761)	Forskjell 2007- 2003
	32	32	33	35	28	- 4
ANTALL ANSATTE						
Spearman r	,16***	,13***	,15***	,12***	,15***	
10–24 ansatte	27	27	26	31	23	- 4
24–49	31	34	40	32	27	- 4
50–99	33	35	39	30	33	0
100 eller flere ansatte	51	44	41	55	46	- 5
REGION						
Cramers V	,16***	,09*	,08	,04	,04	
Oslo	46	41	33	38	32	- 14*
Østlandet ellers	35	28	37	34	28	- 7
Sør/Vestlandet	29	32	28	33	27	- 2
Trøndelag/ Nord-Norge	22	30	32	38	26	4
BRANSJE						
Cramers V	,09	,12	,16**	,15*	,20***	
Industri	32	36	36	38	33	1
Bygg og anlegg	29	29	36	23	19	- 10
Varehandel	32	28	26	35	29	- 3
Hotell- og restaurant	24	26	26	24	22	- 2
Transport og kommunikasjon	29	34	26	36	26	- 3
Tjenesteyting	36	40	35	41	29	- 7
Offentlig administrasjon	41	27	45	40	52	11
Undervisning	25	35	45	18	0	- 25
Helse- og sosialtjenester	33	21	18	32	24	- 9
SEKTOR						
Cramers V (for privat vs. off.)	,04	,03	,02	,04	,04	
Privat	32	32	32	35	27	- 5
Statlig	39	38 ¹	60 ²	39	50 ³	11
Kommunal	34	23 ¹	30 ²	32	28 ³	- 6
Offentlig (statlig + kommunal)	36	28	34	34	31	- 5
ALDER						
Spearman r	,08*		,06	,12**	,04	
-39 år	26		26	29	23	- 3
40–49 år	33		33	32	29	- 4
50–59 år	34		35	37	30	- 4
60 år –	41		35	48	28	- 13
KJØNN						
Cramers V	,01		,14***	,06	,02	
Mann	33		36	36	28	- 4
Kvinne	31		20	28	26	- 5

¹Forskjellen mellom statlig og kommunal: V ,17*

²Forskjellen mellom statlig og kommunal: V ,23**

³Forskjellen mellom statlig og kommunal: V ,18*

Tabell V14. Andel som svarer ja på spm: Har bedriften/virksomheten drøftet konkrete følger av den nye loven (2007:lovbetemmelsen) om forbud mot aldersdiskriminering som trådte i kraft 1. mai 2004? Prosent. Spearman r. (ordinalvariabler) og Cramers V (nominalvariabler).

	2004 (N=785)	2005 (N=755)	2006 (N=753)	2007 (N=761)	Forskjell 2007- 2004
	8	10	13	18	10***
ANTALL ANSATTE					
Spearman r	,15***	,08*	,10**	,12***	
10–24 ansatte	5	8	10	14	9***
24–49	7	9	15	15	8*
50–99	12	12	12	26	14*
100 eller flere ansatte	19	15	21	29	10
REGION					
Cramers V	,07	,04	,12*	,04	
Oslo	12	9	12	20	8
Østlandet ellers	7	9	16	16	9**
Sør/Vestlandet	7	11	8	17	10**
Trøndelag/ Nord-Norge	9	10	19	19	10*
BRANSJE					
Cramers V	,12	,15*	,20***	,19***	
Industri	9	13	12	11	2
Bygg og anlegg	6	5	11	9	3
Varehandel	5	6	10	20	15**
Hotell- og restaurant	4	9	18	23	19**
Transport og kommunikasjon	6	4	12	18	12
Tjenesteyting	10	7	7	16	6
Offentlig administrasjon	16	14	28	36	20**
Undervisning	12	20	4	17	5
Helse- og sosialtjenester	7	15	24	24	17**
SEKTOR					
Cramers V (for privat vs. off.)	,10**	,10**	,14***	,13***	
Privat	7	8	11	15	8***
Statlig	19	32 ¹	15	35	16
Kommunal	11	12 ¹	26	26	15**
Offentlig (statlig + kommunal)	14	15	22	27	13**
ALDER					
Spearman r		,07	,09*	,04	
–39 år		8	12	18	10*
40–49 år		7	9	14	7*
50–59 år		12	15	21	9*
60 år –		14	22	18	4
KJØNN					
Cramers V		,00	,01	,06	
Mann		10	13	16	6**
Kvinne		9	13	21	12**

¹Forskjellen mellom statlig og kommunal: V ,22**

Tabell V15. Andel helt enig i: «I vår bedrift/virksomhet har ansatte over 50 år like gode muligheter til å lære nye ting som yngre». Prosent. Spearman r. (ordinalvariabler) og Cramers V (nominalvariabler).

	2003 (N=752)	2004 (N=785)	2005 (N=755)	2006 (N=754)	2007 (N=761)	Forskjell 2007- 2003
	76	77	80	80	83	7***
ANTALL ANSATTE						
Spearman r	,05	,08*	,01	,02	,00	
10–24 ansatte	73	73	79	79	83	10***
24–49	81	85	80	81	83	2
50–99	81	78	82	83	80	–1
100 eller flere ansatte	77	83	81	81	86	9
REGION						
Cramers V	,11*	,06	,09	,12***	,11**	
Oslo	73	75	72	74	79	6
Østlandet ellers	73	77	85	83	84	11**
Sør/Vestlandet	80	77	79	80	85	5
Trøndelag/ Nord-Norge	78	79	82	82	81	3
BRANSJE						
Cramers V	,14**	,14**	,14**	,11	,15***	
Industri	73	78	82	79	83	10
Bygg og anlegg	77	68	77	83	83	6
Varehandel	75	75	84	82	80	5
Hotell- og restaurant	64	50	65	67	67	3
Transport og kommunikasjon	78	81	82	78	90	12
Tjenesteyting	77	84	76	77	86	9
Offentlig administrasjon	81	84	75	89	84	3
Undervisning	88	77	100	89	100	12
Helse- og sosialtjenester	82	89	95	74	88	6
SEKTOR						
Cramers V (for privat vs. off.)	,12*	,11	,11	,10	,12*	
Privat	75	75	78	79	82	7**
Statlig	82	83	92	87	80	–2
Kommunal	84	88	85	85	89	5
Offentlig (statlig + kommunal)	83	86	86	85	88	5
ALDER						
Spearman r	,07		,01	,10	,07*	
–39 år	72		77	72	79	5
40–49 år	75		81	80	82	7
50–59 år	80		80	82	86	6
60 år –	80		83	90	88	8
KJØNN						
Cramers V	,09		,09	,10	,07	
Mann	75		78	79	83	8***
Kvinne	81		86	87	85	4

Tabell V16. Andel helt enig i: «I vår bedrift/virksomhet har ansatte over 50 år gode muligheter til å få nye arbeidsoppgaver dersom de ønsker det». Prosent. Spearman r. (ordinalvariabler) og Cramers V (nominalvariabler).

	2003 (N=752)	2004 (N=785)	2005 (N=755)	2006 (N=753)	2007 (N=761)	Forskjell 2007- 2003
	57	57	62	64	71	14***
ANTALL ANSATTE						
Spearman r	,08*	,03	,06	,08*	,10**	
10–24 ansatte	54	55	60	61	68	14***
24–49	58	64	64	65	72	14*
50–99	61	55	58	69	72	11
100 eller flere ansatte	63	59	69	70	83	20**
REGION						
Cramers V	,09	,05	,12**	,05	,07	
Oslo	50	61	57	66	68	18**
Østlandet ellers	58	54	57	64	73	15**
Sør/Vestlandet	58	59	70	64	71	13**
Trøndelag/ Nord-Norge	59	56	61	65	70	11*
BRANSJE						
Cramers V	,11	,14**	,14*	,16***	,12	
Industri	56	55	67	67	73	17**
Bygg og anlegg	49	57	50	62	67	18*
Varehandel	60	52	59	57	72	12
Hotell- og restaurant	40	28	52	44	55	15
Transport og kommunikasjon	56	55	61	56	69	15
Tjenesteyting	60	67	61	68	79	19*
Offentlig administrasjon	65	69	70	77	66	1
Undervisning	71	46	75	79	83	12
Helse- og sosialtjenester	64	66	72	63	74	10
SEKTOR						
Cramers V (for privat vs. off.)	,12*	,09	,13*	,14**	,04	
Privat	55	55	59	62	71	16***
Statlig	75	62	88	70	65	–10
Kommunal	61	67	68	76	73	12
Offentlig (statlig + kommunal)	66	65	71	74	72	6
ALDER						
Spearman r	,08*		,08	,12**	,08	
–39 år	51		56	49	65	14*
40–49 år	57		63	65	75	18***
50–59 år	59		65	68	70	11*
60 år –	71		59	80	74	3
KJØNN						
Cramers V	,10		,10	,08	,05	
Mann	56		60	63	70	16***
Kvinne	64		68	71	75	11

Tabell V17. Andel helt uenig i: «Når en bedrift må nedbemanne, bør eldre arbeidstakere kunne sies opp før yngre». Prosent som svarer «Helt uenig». Spearman r. (ordinalvariabler) og Cramers V (nominalvariabler).

	2004 (N=785)	2005 (N=755)	2006 (N=754)	2007 (N=761)	Forskjell 2007- 2004
	52	55	56	59	7***
ANTALL ANSATTE					
Spearman r	-,04	,04	,09	,00	
10–24 ansatte	54	54	56	60	6
24–49	48	53	59	56	8
50–99	51	60	57	57	6
100 eller flere ansatte	46	61	52	61	15*
REGION					
Cramers V	,09	,09	,06	,07	
Oslo	60	58	60	63	3
Østlandet ellers	51	55	57	57	6
Sør/Vestlandet	53	54	52	56	3
Trøndelag/ Nord-Norge	46	54	58	62	16**
BRANSJE					
Cramers V	,13**	,12	,11	,12	
Industri	45	55	49	56	11
Bygg og anlegg	55	45	49	59	4
Varehandel	54	66	64	55	1
Hotell- og restaurant	50	57	69	67	17
Transport og kommunikasjon	43	54	52	57	14
Tjenesteyting	58	58	59	61	3
Offentlig administrasjon	50	49	59	58	8
Undervisning	54	45	57	39	–15
Helse- og sosialtjenester	57	57	49	66	9
SEKTOR					
Cramers V (for privat vs. off.)	,14**	,13**	,10	,12* ¹	
Privat	51	56	56	59	8*
Statlig	50	52	62	60	10
Kommunal	55	52	53	59	4
Offentlig (statlig + kommunal)	53	52	56	59	6
ALDER					
Spearman r		,01	,06	,04	
–39 år		53	55	56	3
40–49 år		55	49	59	4
50–59 år		58	61	60	2
60 år –		51	61	62	11
KJØNN					
Cramers V		,11	,09	,09	
Mann		54	55	58	4
Kvinne		59	60	63	4

¹Signifikansen kommer av at flere av de private er helt enig (hhv. 6% og 1%) i at eldre kan sies opp før yngre (men det altså er like mange som er helt uenig)

Tabell V18. Andel helt enig i: «Det er en fordel for vår bedrift/virksomhet at folk jobber helt fram til normal pensjonsalder». Prosent som svarer «Helt enig». Spearman r. (ordinalvariabler) og Cramers V (nominalvariabler).

	2003 (N=752)	2004 (N=785)	2005 (N=755)	2006 (N=754)	2007 (N=761)	Forskjell 2007- 2003
	49	50	48	58	62	13***
ANTALL ANSATTE						
Spearman r	,11**	,06	,07	,09*	,02	
10–24 ansatte	44	49	46	56	63	19***
24–49	51	50	48	52	57	6
50–99	54	46	51	63	61	7
100 eller flere ansatte	57	57	50	69	70	13
REGION						
Cramers V	,09	,11**	,11*	,10*	,09	
Oslo	40	40	35	55	60	20**
Østlandet ellers	49	49	49	53	59	10**
Sør/Vestlandet	56	53	54	65	68	12*
Trøndelag/ Nord-Norge	46	57	47	56	63	17**
BRANSJE						
Cramers V	,16***	,18***	,19***	,14**	,20***	
Industri	54	47	57	60	63	9
Bygg og anlegg	50	47	51	56	66	16*
Varehandel	38	41	37	54	58	20**
Hotell- og restaurant	34	30	23	42	42	8
Transport og kommunikasjon	49	64	57	52	71	22*
Tjenesteyting	42	58	38	61	64	22
Offentlig administrasjon	71	59	62	63	74	3
Undervisning	42	46	65	64	61	19
Helse- og sosialtjenester	60	57	48	69	66	6
SEKTOR						
Cramers V (for privat vs. off.)	,19***	,12*	,13*	,11	,11	
Privat	46	48	45	56	61	15***
Statlig	57	64	60	53	75	18
Kommunal	67	61	56	70	68	1
Offentlig (statlig + kommunal)	64	62	57	65	69	5
ALDER						
Spearman r	,09*		,14***	,10**	,15***	
–39 år	44		39	53	53	9
40–49 år	48		44	55	61	13**
50–59 år	50		54	62	68	18***
60 år –	63		65	66	68	5
KJØNN						
Cramers V	,10		,05	,07	,09	
Mann	49		47	58	63	14***
Kvinne	49		50	60	61	12*

Tabell V19. Diskriminering på grunn av alder. Indeks av fem variabler. Prosent som svarer «svært ofte, «ofte» eller «av og til» på minst én av fem former for aldersdiskriminering. Spearman r. (ordinalvariabler) og Cramers V (nominalvariabler). Signifikans: * $p < .05$, ** $p < .01$, * $p < .001$.**

	2003 (N=646)	2004 (N=669)	2005 (N=684)	2006 (N=684)	2007 (N=694)	Forskjell 2007- 2003
	74	76	71	72	70	-4
ANTALL ANSATTE						
Spearman r	,08*	,07	,05	,00	,02	
10–24 ansatte	70	73	68	70	67	-3
24–49	76	75	73	78	74	-2
50–99	80	84	79	74	77	-3
100 eller flere ansatte	78	81	75	68	73	-5
REGION						
Cramers V	,11*	,07	,14***	,08	,07	
Oslo	72	78	72	78	73	1
Østlandet ellers	70	75	72	70	71	1
Sør/Vestlandet	78	76	75	71	65	-13*
Trøndelag/ Nord-Norge	76	77	61	72	74	-2
BRANSJE						
Cramers V	,14*	,14**	,15***	,13*	,15***	
Industri	80	76	74	78	76	-5
Bygg og anlegg	72	72	74	71	66	6
Varehandel	81	89	86	72	77	-4
Hotell- og restaurant	68	69	65	72	84	16
Transport og kommunikasjon	66	65	68	72	53	-13
Tjenesteyting	74	83	76	81	78	4
Offentlig administrasjon	74	72	63	62	65	-9
Undervisning	63	64	58	50	59	-4
Helse- og sosialtjenester	52	70	46	61	49	-3
SEKTOR						
Cramers V for privat vs. off.	,12	,16**	,20***	,17**	,21***	
Privat	75	76	75	75	73	-2
Statlig	66	82	75	62	77	11
Kommunal	68	71	52	58	54	-14
Offentlig (statlig + kommunal)	68	75	56	60	57	-11
ALDER						
Spearman r	,05		,03	,02	,03	
-39 år	68		65	75	70	2
40–49 år	77		74	72	69	-8
50–59 år	74		72	71	73	-1
60 år –	71		75	70	65	-6
KJØNN						
Cramers V	,15*		,19***	,19***	,12	
Mann	76		75	75	72	-4
Kvinne	65		57	57	62	-3

Tabell V20. Hvor ofte har du opplevd at det foregår diskriminering i arbeidslivet på grunn av alder? Prosent som svarer «svært ofte», «ofte» eller «av og til». Spearman r. (ordinalvariabler) og Cramers V (nominalvariabler). Signifikans: * p < .05, ** p < .01, * p < .001.**

	2003 (N=752)	2004 (N=785)	2005 (N=755)	2006 (N=753)	2007 (N=761)	Forskjell 2007- 2003
	20	27	20	21	17	-3
ANTALL ANSATTE						
Spearman r	,11**	,07	,11**	,10**	,13***	
10–24 ansatte	18	27	17	19	15	-3
24–49	17	22	24	24	21	4
50–99	26	31	26	22	15	-11
100 eller flere ansatte	26	34	19	19	18	-8
REGION						
Cramers V	,06	,08	,10*	,09	,06	
Oslo	20	32	25	25	16	-4
Østlandet ellers	18	26	20	20	17	-1
Sør/Vestlandet	19	19	20	21	15	-4
Trøndelag/ Nord-Norge	25	25	9	17	20	-5
BRANSJE						
Cramers V	,14**	,11	,12	,12	,13*	
Industri	19	23	14	16	17	-2
Bygg og anlegg	11	27	13	18	13	2
Varehandel	19	26	25	16	16	-3
Hotell- og restaurant	38	33	22	36	27	-11
Transport og kommunikasjon	29	26	24	24	8	-21*
Tjenesteyting	22	35	30	26	21	-1
Offentlig administrasjon	23	28	16	27	24	1
Undervisning	25	19	15	14	11	-14
Helse- og sosialtjenester	11	26	16	12	12	1
SEKTOR						
Cramers V for privat vs. off.	,10	,07	,08	,05	,08	
Privat	19	27	20	21	17	-2
Statlig	18	25	36 ¹	21	30	12
Kommunal	20	30	12 ¹	20	14	-6
Offentlig (statlig + kommunal)	20	28	15	21	16	-4
ALDER						
Spearman r	,07		,10**	,09*	,09*	
-39 år	20		25	27	17	-3
40–49 år	23		20	22	17	-6
50–59 år	18		18	19	17	-1
60 år –	19		9	12	16	-3
KJØNN						
Cramers V	,10		,10	,09	,09	
Mann	19		18	20	16	-3
Kvinne	24		23	24	21	-3

¹ Forskjellen mellom statlig og kommunal: V ,31**

Tabell V21. Eldre forbigås ved forfremmelser og intern rekruttering. Prosent som svarer «svært ofte», «ofte» eller «av og til». Spearman r. (ordinalvariabler) og Cramers V (nominalvariabler). Signifikans: * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

	2003 (N=752)	2004 (N=785)	2005 (N=755)	2006 (N=753)	2007 (N=761)	Forskjell 2007- 2003
	29	31	23	22	21	-8***
ANTALL ANSATTE						
Spearman r	,09*	,09*	,04	,03	,06	
10–24 ansatte	27	29	25	21	23	-4
24–49	35	32	21	26	22	-13*
50–99	34	35	24	21	17	-17*
100 eller flere ansatte	29	30	16	20	17	-12
REGION						
Cramers V	,07	,07	,10*	,11**	,06	
Oslo	33	30	30	31	23	-10
Østlandet ellers	27	32	22	21	22	-5
Sør/Vestlandet	30	27	23	21	21	-9
Trøndelag/ Nord-Norge	27	33	16	17	19	-8
BRANSJE						
Cramers V	,12	,15***	,12	,12	,15***	
Industri	27	30	23	20	24	-3
Bygg og anlegg	35	24	16	21	17	-18
Varehandel	29	35	34	30	32	-7
Hotell- og restaurant	40	43	22	31	28	-12
Transport og kommunikasjon	27	26	22	20	24	-3
Tjenesteyting	33	41	25	23	22	-11
Offentlig administrasjon	25	21	16	18	12	-13
Undervisning	17	15	10	4	0	-17
Helse- og sosialtjenester	17	26	18	11	10	-7
SEKTOR						
Cramers V for privat vs. off.	,11	,11*	,12*	,13*	,17***	
Privat	31	33	24	23	24	-7*
Statlig	26	19	20	17	20	-6
Kommunal	21	22	15	13	8	-13*
Offentlig (statlig + kommunal)	18	22	18	14	9	-9*
ALDER						
Spearman r	,05		,00	,01	,01	
-39 år	18		23	19	17	-1
40–49 år	34		23	23	23	-9*
50–59 år	30		23	22	23	-7
60 år –	31		23	23	17	-14
KJØNN						
Cramers V	,07		,14** ¹	,12* ¹	,09	
Mann	29		22	21	23	-6*
Kvinne	27		25	23	17	-10

¹Signifikansen skyldes at kvinner oftere svarer «aldri», menn har altså oftere opplevd at det foregår slik diskriminering.

Tabell V22. Eldre får sjeldnere være med på kurs og opplæring i arbeidstiden. Prosent som svarer «svært ofte», «ofte» eller «av og til». Spearman r. (ordinalvariabler) og Cramers V (nominalvariabler). Signifikans: * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

	2003 (N=752)	2004 (N=785)	2005 (N=755)	2006 (N=753)	2007 (N=761)	Forskjell 2007- 2003
	18	22	16	17	15	-3
ANTALL ANSATTE						
Spearman r	,00	,01	,05	,01	,06	
10–24 ansatte	19	23	16	16	15	-4
24–49	18	26	15	21	20	2
50–99	21	20	19	14	11	-10
100 eller flere ansatte	14	13	13	13	9	-5
REGION						
Cramers V	,07	,09	,10*	,09	,07	
Oslo	10	18	20	22	9	-1
Østlandet ellers	17	24	15	17	16	-1
Sør/Vestlandet	23	20	18	15	12	-11*
Trøndelag/ Nord-Norge	19	23	9	14	18	-1
BRANSJE						
Cramers V	,10	,14**	,11	,12	,17***	
Industri	21	28	17	22	21	-0
Bygg og anlegg	21	30	17	15	13	-8
Varehandel	18	25	20	22	16	-2
Hotell- og restaurant	14	24	13	22	30	16
Transport og kommunikasjon	24	19	15	16	12	-12
Tjenesteyting	14	23	16	13	12	-2
Offentlig administrasjon	19	6	9	11	4	-15
Undervisning	17	0	20	4	6	-9
Helse- og sosialtjenester	13	21	12	6	7	-6
SEKTOR						
Cramers V for privat vs. off.	,05	,16***	,11	,14**	,18***	
Privat	19	25	17	18	17	-2
Statlig	16	2	12	11	5	-11
Kommunal	15	14	12	8	6	-9
Offentlig (statlig + kommunal)	15	10	12	9	6	-9*
ALDER						
Spearman r	,06		,07*	,01	,01	
-39 år	15		16	14	8	-7
40–49 år	16		12	15	20	4
50–59 år	23		17	18	14	-9
60 år –	17		29	19	13	-4
KJØNN						
Cramers V	,07		,10	,11	,09	
Mann	18		16	17	16	-4
Kvinne	20		13	15	12	-8

Tabell V23. Yngre arbeidstakere blir foretrukket når ny teknologi eller arbeidsmåter skal innføres. Prosent som svarer «svært ofte», «ofte» eller «av og til». Spearman r. (ordinalvariabler) og Cramers V (nominalvariabler). Signifikans: * p < ,05, ** p < ,01, *** p < ,001.

	2003 (N=752)	2004 (N=785)	2005 (N=755)	2006 (N=753)	2007 (N=761)	Forskjell 2007- 2003
	65	66	60	62	61	-4*
ANTALL ANSATTE						
Spearman r	,01	-,03	,02	-,03	,04	
10–24 ansatte	62	67	58	62	59	-3
24–49	65	62	62	67	63	-2
50–99	69	73	60	62	65	-4
100 eller flere ansatte	70	64	66	58	61	-9
REGION						
Cramers V	,09	,06	,08	,04	,07	
Oslo	64	67	59	64	62	-2
Østlandet ellers	60	66	60	61	61	1
Sør/Vestlandet	70	64	62	63	59	-11*
Trøndelag/ Nord-Norge	66	67	57	63	61	-5
BRANSJE						
Cramers V	,13*	,17***	,14**	,13*	,17***	
Industri	73	67	65	70	69	-4
Bygg og anlegg	69	63	65	60	60	-9
Varehandel	72	84	74	67	68	-4
Hotell- og restaurant	52	56	54	56	66	14
Transport og kommunikasjon	67	65	57	62	49	-18
Tjenesteyting	64	73	59	65	66	2
Offentlig administrasjon	61	57	55	53	59	-2
Undervisning	46	42	55	46	44	-2
Helse- og sosialtjenester	39	59	33	51	38	-1
SEKTOR						
Cramers V for privat vs. off.	,18***	,16***	,17***	,17***	,18***	
Privat	67	68	64	65	64	-3
Statlig	55	65	60	60	60	5
Kommunal	51	56	43	48	44	-7
Offentlig (statlig + kommunal)	53	59	46	51	46	-7
ALDER						
Spearman r	,03		,05	-,04	,02	
-39 år	61		51	63	61	0
40–49 år	68		64	64	60	-8*
50–59 år	65		61	60	62	-3
60 år –	64		65	62	57	-6
KJØNN						
Cramers V	,12*		,20***	,17***	,17***	
Mann	67		64	65	64	-3
Kvinne	52		47	52	50	-2

Tabell V24. Eldre får mindre lønnsøkninger en yngre. Prosent som svarer «svært ofte», «ofte» eller «av og til». Spearman r. (ordinalvariabler) og Cramers V (nominalvariabler). Signifikans: * $p < .05$, ** $p < .01$, * $p < .001$.**

	2003 (N=752)	2004 (N=785)	2005 (N=755)	2006 (N=753)	2007 (N=761)	Forskjell 2007- 2003
	24	22	19	20	18	-6**
ANTALL ANSATTE						
Spearman r	,07*	,10**	,05	,03	,08*	
10–24 ansatte	20	20	15	20	17	-3
24–49	23	19	21	23	21	-2
50–99	30	32	24	19	21	-9
100 eller flere ansatte	29	30	25	16	16	-15*
REGION						
Cramers V	,10*	,11*	,12**	,10	,12***	
Oslo	36	37	31	30	30	-6
Østlandet ellers	21	19	18	20	21	-0
Sør/Vestlandet	24	21	17	19	13	-11*
Trøndelag/ Nord-Norge	20	20	11	14	12	-8
BRANSJE						
Cramers V	,14**	,15***	,16***	,17***	,16***	
Industri	28	25	17	20	22	-6
Bygg og anlegg	16	20	16	16	10	-6
Varehandel	31	24	29	23	31	-0
Hotell- og restaurant	12	15	13	18	9	-3
Transport og kommunikasjon	16	13	15	16	10	-6
Tjenesteyting	34	40	33	35	27	-7
Offentlig administrasjon	20	9	8	13	18	-2
Undervisning	13	12	0	7	6	-7
Helse- og sosialtjenester	17	18	12	6	8	-9
SEKTOR						
Cramers V for privat vs. off.	,12*	,13**	,16***	,15**	,11	
Privat	26	24	22	23	20	-6*
Statlig	16	13	4	8	25	9
Kommunal	19	15	9	11	9	-10
Offentlig (statlig + kommunal)	18	14	8	10	12	-6
ALDER						
Spearman r	,03		,01	-,01	,02	
-39 år	22		14	21	14	-8
40–49 år	23		24	20	20	-3
50–59 år	25		17	20	20	-5
60 år –	31		17	23	18	-13
KJØNN						
Cramers V	,05		,06	,12* ¹	,09	
Mann	25		20	20	20	-5
Kvinne	20		16	19	14	-6

¹Signifikansen skyldes at flere kvinner svarer «aldri» (hhv. 67% og 55%)

Vedlegg 2:

Oversikt over spørsmål fra seniorpolitisk barometer som er analysert i denne rapporten

	MMI 2001	MMI 2002	SPB 2003	SPB 2004	SPB 2005	MMI 2005	SPB 2006	SPB 2007
Ved hvilken alder vil du anslå at folk begynner å regnes som eldre i yrkeslivet? (Notér antall år)	x		x	x	x		x	x
Arbeidstakere over 50 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 50 år. <i>Helt enig/delvis enig/verken enig eller uenig/delvis uenig/helt uenig</i>	x				x		x	x
Arbeidstakere over 50 år har bedre evne til å løse vanskelige arbeidsoppgaver enn de under 50 år. (kategorier som over)	x				x		x	x
Arbeidstakere over 50 år har dårligere evne til å mestre data og PC enn yngre ansatte. (kategorier som over)	x							x
Arbeidstakere over 50 år er bedre enn yngre ansatte til å lede andre. (kategorier som over)	x							x
Mange 70-åringere kan yte minst like mye i jobb som folk som er 10-15 år yngre. (kategorier som over)					x		x	x
Hvor godt eller dårlig ville du like å ansette følgende typer arbeidstakere? <i>Meget godt/ganske godt/ litt dårlig/ meget dårlig</i>								
Seniorer		x	x	x	x		x	x
Eldre arbeidstakere		x	x	x	x		x	x
Unge arbeidstakere		x	x	x	x		x	x
Erfarne arbeidstakere		x	x	x	x		x	x
Nyutdannede arbeidstakere		x	x	x	x		x	x
Jeg skal nå lese opp noen påstander og vil at du for hver av dem skal si om du er <i>helt enig, delvis enig, verken enig eller uenig, delvis uenig eller helt uenig/ vet ikke</i>								
Det er en fordel for vår bedrift/ virksomhet at folk jobber helt frem til normal pensjonsalder			x	x	x		x	x
I vår bedrift/virksomhet har ansatte over 50 år like gode muligheter til å lære nye ting som yngre			x	x	x		x	x
I vår bedrift/virksomhet har ansatte over 50 år gode muligheter til å få nye arbeidsoppgaver dersom de ønsker det			x	x	x		x	x
Når gjennomsnittlig levealder øker, er det rimelig at pensjonsalderen heves				x	x		x	x
Når en bedrift må nedbemanne, bør eldre arbeidstakere kunne sies opp før yngre				x	x		x	x

	MMI 2001	MMI 2002	SPB 2003	SPB 2004	SPB 2005	MMI 2005	SPB 2006	SPB 2007
Har bedriften/virksomheten beregnet hva gjennomsnittsalderen blant ansatte vil være om f.eks. 5 år? <i>Ja/Nei/Vet ikke</i>			X	X	X		X	X
Har bedriften/virksomheten drøftet konkrete følger av den nye loven om forbud mot aldersdiskriminering som trådte i kraft 1. mai i år? <i>Ja/Nei/Vet ikke</i>				X				
Har bedriften/virksomheten drøftet konkrete følger av lovbestemmelsen fra 1. mai 2004 som forbyr aldersdiskriminering i arbeidslivet? <i>Ja/Nei/Vet ikke</i>					X		X	X
Hvor ofte har du opplevd at det foregår diskriminering i arbeidslivet på grunn av alder? <i>Svært ofte/ Ofte/ Av og til/ Sjelden/ Aldri / Ingen formening</i>			X	X	X		X	X
Hvor ofte har du opplevd at de forholdene jeg nå skal lese opp skjer i arbeidslivet? <i>Svært ofte/ Ofte/ Av og til/ Sjelden/ Aldri / Ingen formening</i>								
Eldre forbigås ved forfremmelser og intern rekruttering			X	X	X		X	X
Eldre får sjeldnere være med på kurs og opplæring i arbeidstiden			X	X	X		X	X
Yngre arbeidstakere blir foretrukket når ny teknologi eller arbeidsmåter skal innføres			X	X	X		X	X
Eldre får mindre lønnsøkninger enn yngre			X	X	X		X	X
Hvor mange år bør en søker minimum ha igjen av yrkeskarrieren hvis du skal vurdere å innkalle vedkommende til intervju? <i>10 år eller mer/Minst 5–9 år/Minst 3–4 år/Minst 1–2 år/Spiller ingen rolle, ingen betydning/Vet ikke</i>						X		X
Omtrent hvor gammel skal en kvalifisert søker til en stilling være før du vil nøle med å innkalle vedkommende til intervju på grunn av alder? alder: _____ Vet ikke						X		X

SPB: seniorpolitisk barometer

MMI 2001: Kartlegging av befolkningens og lederes holdninger til arbeidstakere over 50 år. MMIs næringslivsbuss og telefon omnibus uke 36 2001.

MMI 2002: Kartlegging av aldersdiskriminering blant næringslivsledere og i den norske befolkning generelt. MMI, april/mai 2002.

MMI 2005 :Telefonundersøkelse om betydningen av alder ved ansettelse i arbeidslivet. 22.november – 2. desember 2005).