

NORSK SENIORPOLITISK BAROMETER YRKESAKTIV BEFOLKNING 16. - 26. august 2010

Rapport utarbeidet for
Senter for seniorpolitikk

av Erik Dalen

Oslo, 10. september 2010



Postadresse: Boks 9143 Grønland, 0133 Oslo
Kontoradresse: Christian Krohgs gate 1
Telefon: 22 95 47 00, faks: 22 95 47 01
E-post: firmapost.norge@synovate.com
<http://www.synovate.no>

Innhold

INNLEDNING	2
KOMMENTARER TIL RESULTATENE	4
ARBEIDER MAN I OFFENTLIG ELLER PRIVAT SEKTOR? (Tabell 2) ...	4
LEDEROPPGAVER OG TILLITSVERV I JOBBEN (Tabell 3-6)	5
ARBEIDSTID PR. UKE (Tabell 7)	6
HVORDAN HAR MAN DET PÅ JOBBEN? (Tabell 8-11)	8
For mye å gjøre på jobben?	8
Gleder man seg til å gå på jobben?	11
Mestrer man arbeidsoppgavene?	14
Gleder eller gruer man seg til å gå av med pensjon?	16
ER ARBEIDET PREGET AV NEGATIVE FAKTORER? (Tabell 12)	19
OPPLEVELSE AV POSITIVE FAKTORER (Tabell 13)	21
HOLDNINGER TIL PENSJONSALDER (Tabell 14-18)	27
Å BLI ELDRE I ARBEIDSLIVET (Tabell 19-22)	34
DISKRIMINERING I ARBEIDSLIVET (Tabell 23-24)	40
SENIORPOLITISKE HOLDNINGER (Tabell 25)	45
HVILKE ARBEIDSTAKERE VIL VIRKSOMHETEN BEHOLDE VED NED- BEMANNING? (Tabell 26)	52
KJENNSKAP TIL LOVBESTEMMELSEN OM ALDERSDISKRIMINERING (Tabell 27)	54
HVOR ETTERTRAKTET ER ARBEIDSTAKERE OVER 50 ÅR (Tabell 28- 29)	55
TABELLER	57
Feilmarginer ved rent lotterisk utvalg	58

INNLEDNING

Etter oppdrag fra Senter for seniorpolitikk (SSP) har Synovate Norge, tidligere Markeds- og Mediainstituttet - MMI, gjennomført denne undersøkelsen for å kartlegge holdninger til seniorpolitiske spørsmål i arbeidslivet. Bakgrunnen for undersøkelsen er SSPs arbeid for å sikre at arbeidstakere som er over en viss alder blir stående i arbeidet lengst mulig og at arbeidsgivere legger forholdene til rette for dette. Derfor er det stilt en rekke spørsmål som har relevans for at disse målsettingene skal kunne nås.

Undersøkelsen er gjennomført på samme tidspunkt og med samme opplegg som er fulgt årlig siden den første undersøkelsen i 2003. Direkte sammenligninger av svar mellom undersøkelsene vil derfor kunne gjøres for analyser av endringer i løpet av de siste årene. Spørsmålene som ble stilt fremgår av vedlagte spørreskjema, etter tabellene.

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

Denne undersøkelsen ble gjennomført som en spesialundersøkelse pr. telefon i perioden som fremgår av forsiden på denne rapporten. I denne perioden har vi intervjuet et landsrepresentativt utvalg av den yrkesaktive del av befolkningen som vanligvis utgjør ca. 2/3 av et vanlig befolkningsutvalg. Utvalget består av netto 1000 personer over 15 år.

Ved resultatberegningen er det ikke foretatt noen form for veiing. Vi vet at bruttoutvalget som vi har henvendt oss til er sammensatt omtrent som totalbefolkningens sammensetning. Vi kjenner imidlertid ikke godt nok til sammensetningen av den yrkesaktive befolkningen til at vi har kunnet fastsette et sikkert veiegrunnlag, og har derfor ikke foretatt noen korreksjoner ved resultatberegningene. Utvalgsbeskrivelse med hensyn på viktige sosio-demografiske variabler kan leses ut fra tabellhodet i tabell 1 i tabelldelen. I linjen for Antall intervju vises netto antall intervju totalt og i undergruppene.

Fordi dette er en utvalgsundersøkelse, er resultatene beheftet med usikkerhet. Denne usikkerheten kan imidlertid beregnes. Vedlagt bakerst i rapporten finnes en tabell over feilmarginer ved forskjellige utvalgsstørrelser og observasjonsnivåer. Her kan man finne hvor store forskjellene mellom svarene i forskjellige kolonner i tabellene bør være for å være reelle. Som en tommelfingerregel bør forskjeller i totalkolonnen være større enn 2-3

prosentpoeng, og innen undergrupper større enn 5-6 prosentpoeng for å kunne tillegges noen betydning.

Tabellsamlingen inneholder svarfordelingene på spørsmålene i utvalget som helhet og i undergrupper for kjønn, alder, inntekt, bosted, utdanning, bransje man arbeider i, om man jobber i offentlig eller privat sektor, hvor mange timer man arbeider pr. uke, stillingsnivå og etter om man har eller har hatt tillitsverv. Hver tabell går over 3 sider.

Kontaktperson gjennom forberedelser og gjennomføring av dette prosjektet har hos SSP vært Åsmund Lunde. Videre har Per Erik Solem fra NOVA deltatt i prosjektgruppen. Ansvarlig for planlegging, analyse og rapportering i Synovate Norge er direktør Erik Dalen.

KOMMENTARER TIL RESULTATENE

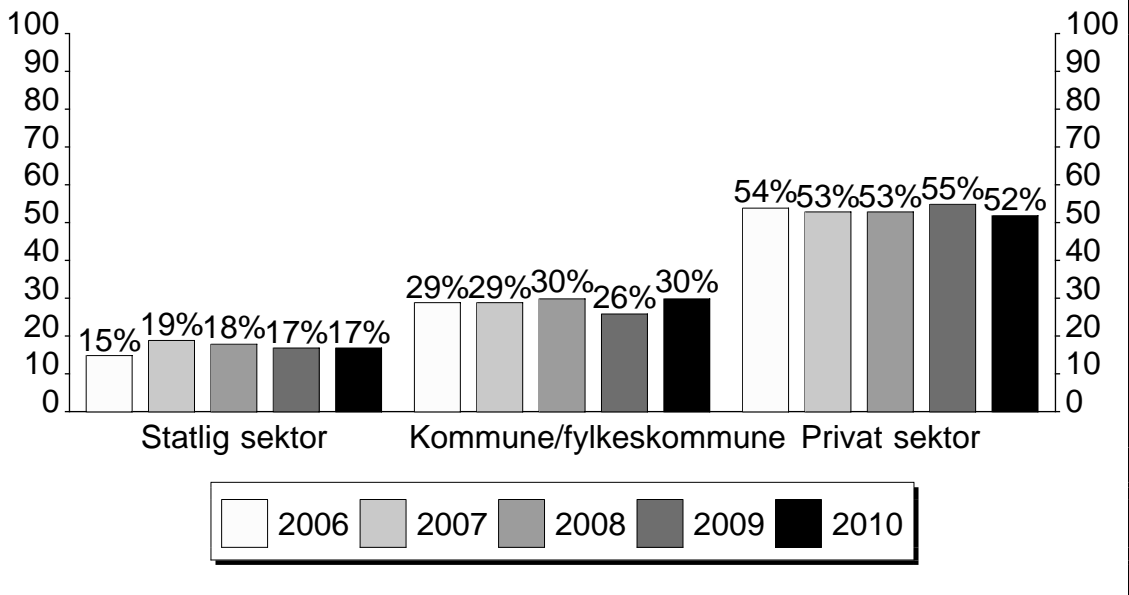
I det følgende skal vi kort kommentere resultatene fra undersøkelsen, slik at man kan tilegne seg disse uten å gå til tabellene. Resultatene vil bli kommentert i den rekkefølge spørsmålene er stilt. Vi vil legge vekt på å presentere alle hovedtall av interesse med grafikk og å trekke hovedkonklusjoner.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

ARBEIDER MAN I OFFENTLIG ELLER PRIVAT SEKTOR? (Tabell 2)

Det første spørsmålet i undersøkelsen som vi vil gi en kommentar til, er om man arbeider i offentlig eller privat sektor. Dette spørsmålet kan være interessant i forhold til om det er forskjeller i arbeidsforhold mellom unge og eldre arbeidstakere mellom de to hovedsektorene.

I diagrammet nedenfor ser vi at noe over halvparten av den yrkesaktive del av befolkningen arbeider i privat sektor, mens hhv. 30% og 17% arbeider i kommunal og statlig sektor.

Arbeider du i statlig sektor, kommune/fylkeskommune eller i privat sektor?



Det som imidlertid er interessant, er å se variasjonene etter alder. Her går det frem at andelen som jobber i privat sektor er høyest (68%) blant arbeidstakere under 30 år, for så å synke til 51-55% blant de i 30- og 40-årsalderen og til lavest andel i de to eldste alderskategoriene (47% og 40%). Omvendt sammenheng finner vi når det gjelder andelen som arbeider i kommunal sektor, der andelen stiger ved stigende alder fra 17% blant de yngste til 42% innen eldste alderskategori (60 år +). I de tre midlere alderskategoriene ligger andelen kommunalt ansatte på rundt 30%. Vi finner ikke slike systematiske sammenhenger for statlig sektor. Andelen er noe høyere for de i 40- og særlig 50-årsalderen, men det skiller bare 8 prosentpoeng i mellom aldersgruppen med høyeste andel (50-59 år) og de med lavest andel (de yngste). Vi har i tidligere rapporter antydnet at det kan se ut til at kommunene enten er flinkere til å holde på eldre arbeidstakere enn de øvrige sektorer, eller at eldre arbeidstakere søker seg til kommunal sektor når de begynner å trekke på årene.

Kanskje ikke overraskende, finner vi en noe høyere andel ansatte i offentlig sektor blant folk med høy utdanning.

LEDEROPPGAVER OG TILLITSVERV I JOBBEN **(Tabell 3-6)**

39% av alle yrkesaktive (38% i 2009) oppgir at de har lederoppgaver i jobben sin. Denne andelen er rimeligvis litt lavere (27% både i år og i fjor) blant de aller yngste, men fra 30-årsalderen og opp til en nærmer seg 60 år ligger den på rundt 40%, mens den er lavere igjen for eldste aldersgruppe (34%).

Av de 39% som oppgir at de har lederoppgaver, er det 21% som oppgir at de er toppledere, dvs. 8% av alle yrkesaktive. Dette kan kanskje høres som et høyt

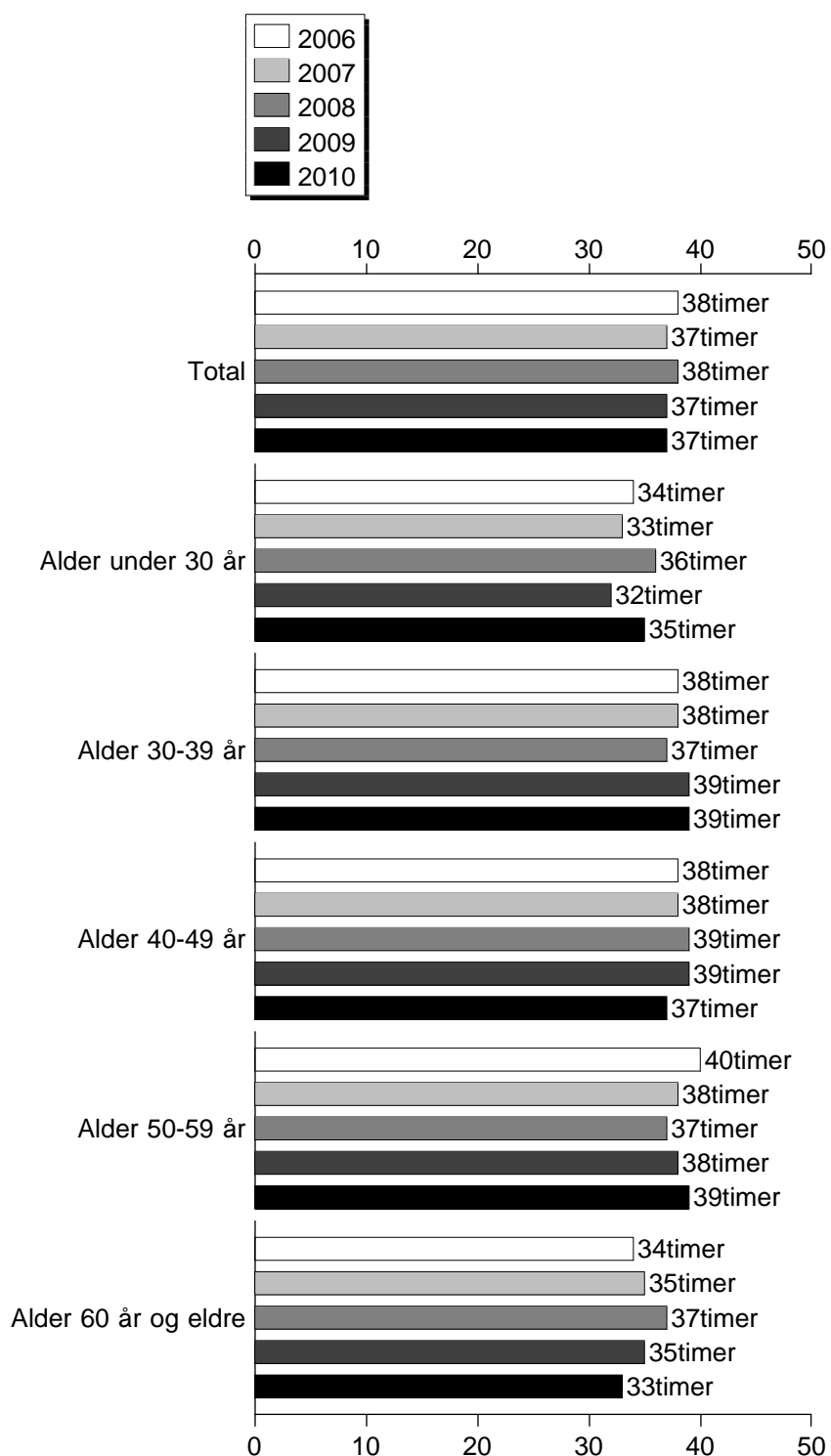
tall, men vi må regne med at noen som er medlemmer i en toppledergruppe kanskje også bekrefter at de er toppledere. Det er verd å merke seg at mens bare 7% i statlig sektor og 10% i kommunal sektor oppgir at de er toppledere, er andelen hele 28% i privat sektor. Forklaringen på dette skjeve forholdet finnes sikkert i det at organisasjonene i privat sektor oftere er små enn i offentlig sektor. Derved blir det flere toppledere. Dette bekreftes når vi finner at ledere i privat sektor i gjennomsnitt har 17 underordnede, mens ledere i statlig sektor i gjennomsnitt er overordnet drøye 21 personer og ledere i kommunal sektor er overordnet 37 personer i snitt.

10% av de yrkesaktive har tillitsverv i arbeidstakerorganisasjon. I tillegg er det 26% som oppgir at de tidligere har hatt. Forekomsten av tillitsvalgte er noe høyere blant de som oppgir at de er mellomledere nå enn blant toppledere og spurte som ikke har lederoppgaver.

ARBEIDSTID PR. UKE (Tabell 7)

Det neste spørsmålet var om hvor mange timer man vanligvis arbeider pr. uke. Når denne variabelen er med i undersøkelsen, er det først og fremst for å se om det er sammenheng mellom alder og arbeidstid pr. uke. I diagrammet nedenfor viser vi gjennomsnittlig arbeidstid pr. uke totalt og etter alder.

Hvor mange timer pr. uke arbeider du vanligvis? Dvs. i gjennomsnitt siste fire uker



Som vi ser, er det vanlig at norske arbeidstakere arbeider ca. 37 (37,2) timer i uken. Den gjennomsnittlige arbeidstiden er lavest blant de yngste (35 timer i snitt), hvilket sannsynligvis skyldes en høyere andel deltidsarbeidende her, og særlig blant de eldste (33 timer i snitt). For de eldste måler vi en nedgang siden 2009 og 2008. De tre øvrige aldersgrupper (30-39 år, 40-49 år og 50-59 år)

ligger alle litt høyere enn de yngste og de eldste. Det er vår oppfatning at alder ikke synes å ha noen sterk innvirkning på hvor lenge man arbeider pr. uke. Vi må her hele tiden huske på at de som er spurt, er de som faktisk er i arbeid. Undersøkelsen sier ingen ting om de som har sluttet å jobbe, men som fortsatt er under vanlig pensjonsalder. Det som imidlertid skiller de spurte på dette punktet, er bransjen de jobber i. Her ser vi at laveste gjennomsnitt finnes innen helsevesenet / sosialomsorgen med sine mange deltidsansatte (34 timer pr uke). Også varehandelen og undervisning / forskning ligger under gjennomsnittet (36 timer pr uke) for alle spurte. Den motsatte ytterligheten finner vi for de som arbeider i jordbruk / skogbruk (40,4 timer pr uke) og samferdsel / transport / post / tele (41,5 timer pr uke).

Vi minner om at her er de som arbeider deltid med i beregningen og disse vil naturlig trekke gjennomsnittet ned. Ser vi på de som oppgir at de arbeider 37 timer eller mer i uken, arbeider disse i gjennomsnitt 42,2 timer pr. uke, dvs. på linje med det vi målte i fjor og i forfjor.

Det som skiller aller mest er om man er toppleder, mellomleder eller ikke har lederansvar i det hele tatt. Mens gjennomsnittlig arbeidstid blant toppledere er på 45,2 timer pr uke, ligger tilsvarende gjennomsnitt blant mellomlederne på 38,9 timer pr uke og blant de som ikke har lederansvar på 35,3 timer pr uke.

Det kan være spor i materialet som indikerer noe kortere arbeidstid pr uke blant de eldste arbeidstakerne i forhold til i fjor. I hele den yrkesaktive befolkning måler vi imidlertid ingen endring.

HVORDAN HAR MAN DET PÅ JOBBEN?

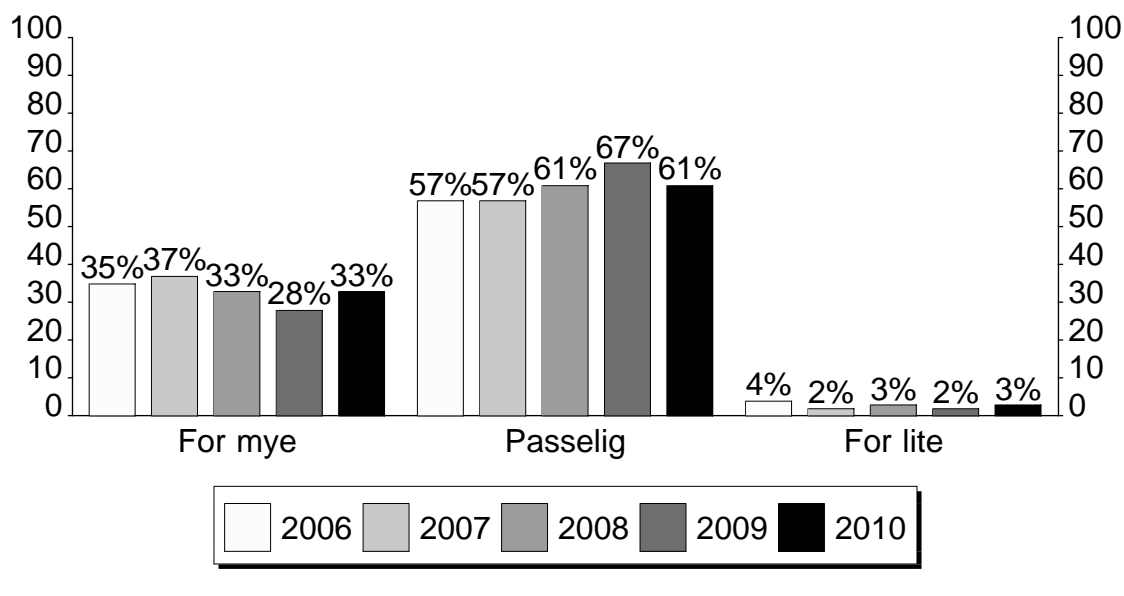
(Tabell 8-11)

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

For mye å gjøre på jobben?

Diagrammet nedenfor viser først at et betydelig flertall av alle spurte mener at de har passelig mye å gjøre i sin nåværende jobb. Gjennomgående er det slik at de som ikke har passe mye å gjøre, har for mye å gjøre.

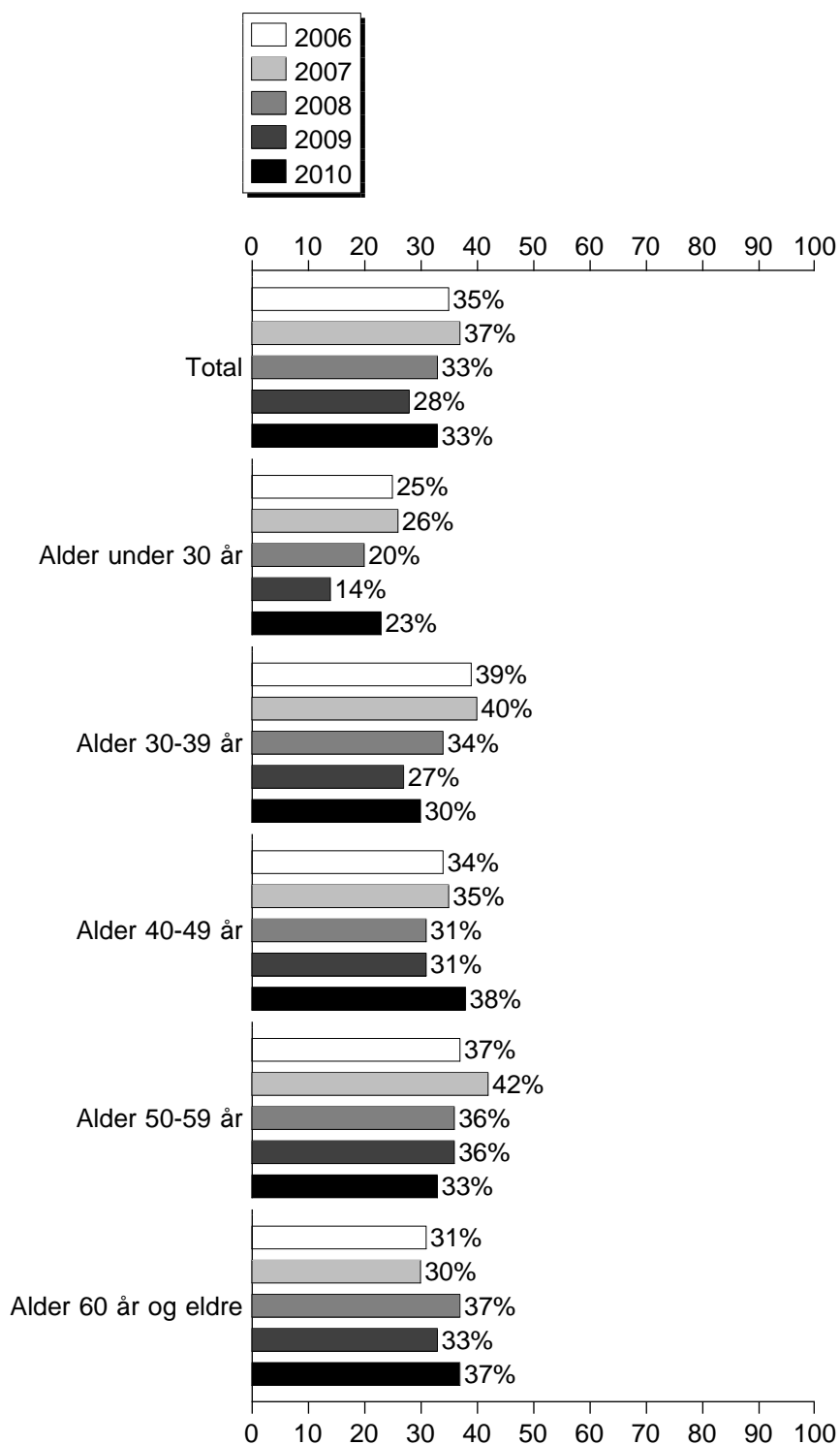
Har du for mye, passelig eller for lite å gjøre i din nåværende jobb?



Mens det i fjor var en noe høyere andel enn året før som svarte "passelig" og noe lavere som svarte "for mye", har dette nå justert seg tilbake til samme nivå som for to år siden. 2007-undersøkelsen representerte en topp (37%) i andelen som svarte at de hadde for mye å gjøre i jobben, mens fjorårets resultat var det laveste vi har notert noensinne. I den grad det er et problem å ha for mye å gjøre på jobben og man kan anta at stort arbeidspress er et spesielt problem for eldre arbeidstakere, vil det fremkomme av nedenstående diagram der vi viser andelen som har for mye å gjøre etter alder.

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

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



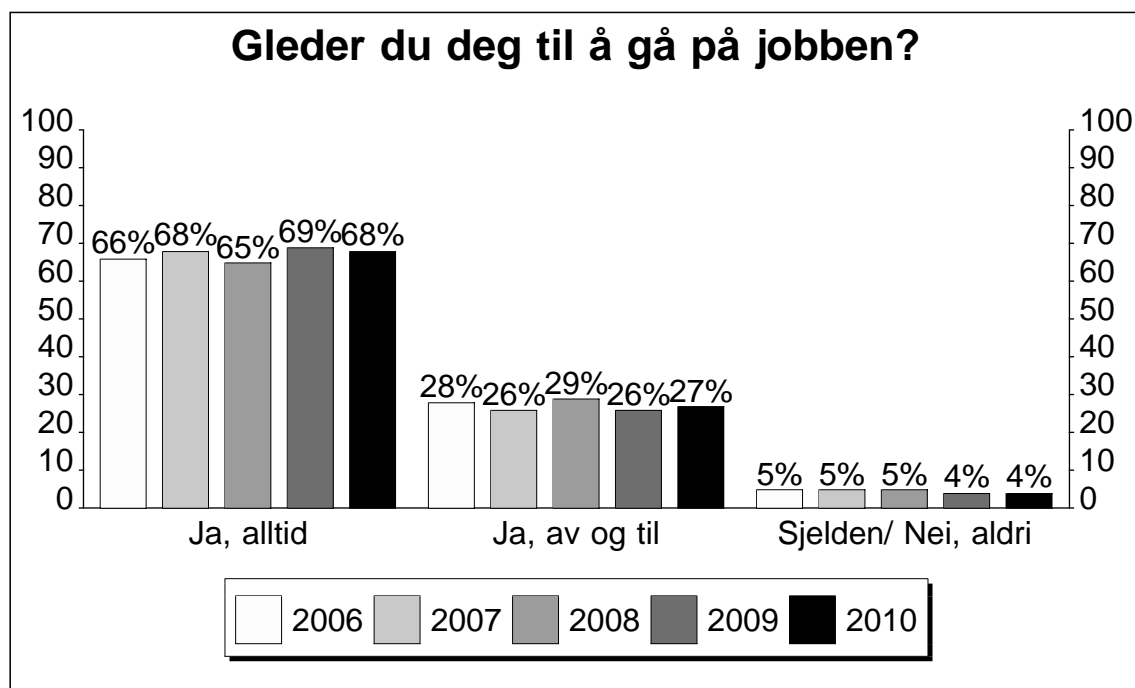
Det synes å være en viss sammenheng mellom alder og å ha for mye å gjøre. Mens de aller yngste arbeidstakere i lavere grad enn gjennomsnittet har for mye

å gjøre, så stiger andelen ved stigende alder opp til 60 år. Det er imidlertid et unntak i dette mønsteret for aldersgruppen 40-49 år, der vi måler høyeste andel som har for mye å gjøre (38%). Tendensen i materialet over tid er kanskje ikke entydig og sier lite om det er noen langsiktig utvikling når vi studerer de ulike aldersgrupper. Det vi ser, er at andelen som har for mye å gjøre har steget frem til 2007 for så å synke ved de to neste målinger og stiger igjen ved årets måling. Derved ser det ut til å være helt andre faktorer enn alder som forklarer endringer over tid, f.eks. konjunktursituasjonen. Mellomledere har betydelig oftere for mye å gjøre (40%) enn de som ikke har lederansvar(31%), eller de som er toppledere (22%). Toppledere og mannlige yrkesaktive, svarer oftere enn andre at de har passelig mye å gjøre (70%). Svarene skiller seg også etter om man har eller har hatt tillitsverv. De som ikke har hatt tillitsverv hverken nå eller tidligere, har betydelig sjeldnere for mye å gjøre enn de som har slikt verv i dag eller har hatt det tidligere. Det er neppe selve tillitsvervet som medvirker til at de opplever å ha for mye å gjøre. Vi ser nemlig at de som ikke lenger har noen verv, omtrent like ofte som de som fortsatt står i et verv, oppgir å ha for mye å gjøre. Trolig har dette å gjøre med hvem som tar på seg et tillitsverv og at disse ofte har andre funksjoner i arbeidslivet som er krevende.

Gleder man seg til å gå på jobben?

Det neste spørsmålet om man gleder seg til å gå på jobben, står sentralt når man studerer seniorpolitiske spørsmål i arbeidslivet. Opplevelse av arbeidsglede er trolig helt sentralt med tanke på å få de eldre arbeidstakerne til å utsette sin avgang. Stor arbeidsglede blant eldre arbeidstakere er trolig også et uttrykk for at de fungerer godt i jobben og derfor er dette også i arbeidsgivers interesse.

I diagrammet nedenfor viser vi først svarfordelingene for alle spurte.

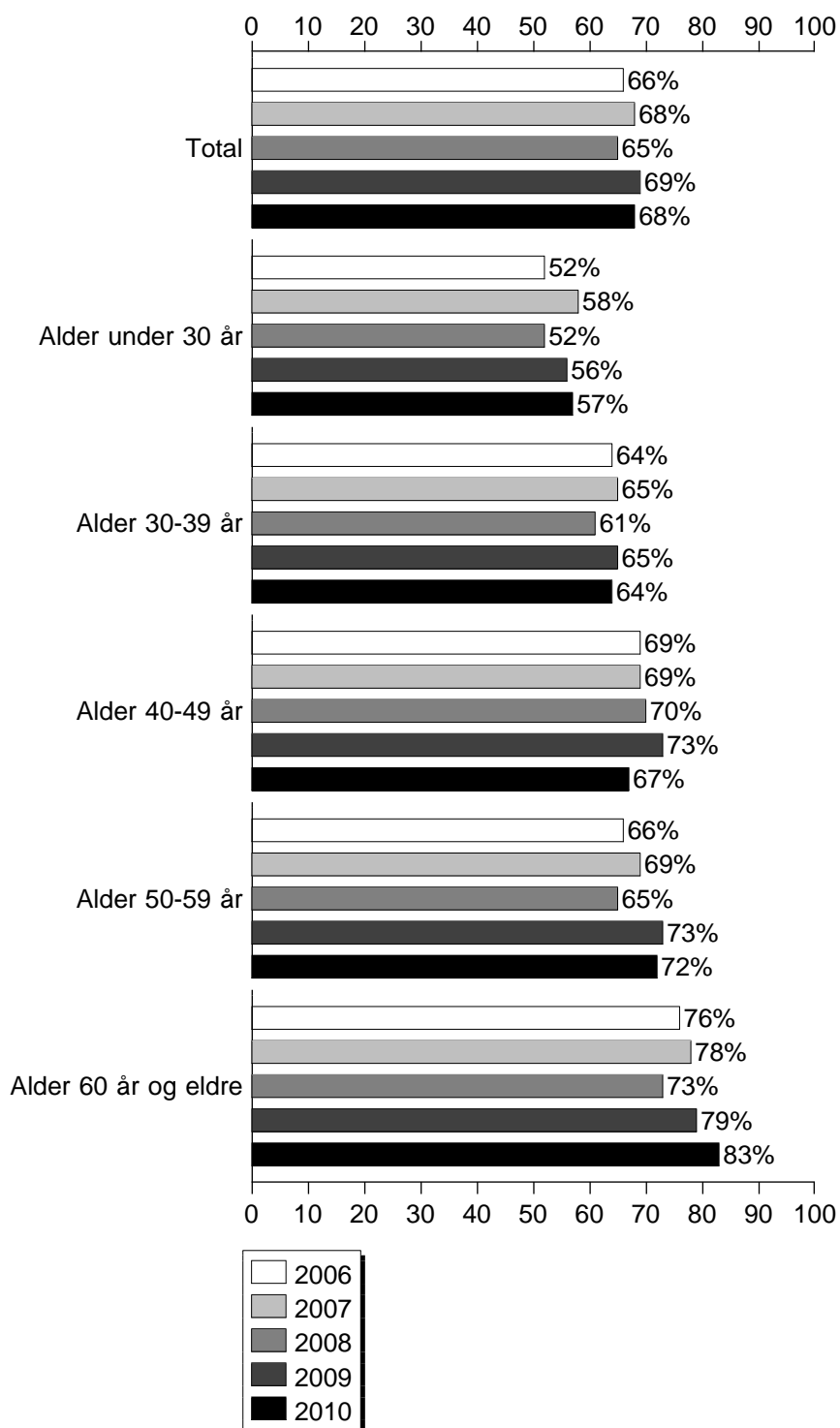


Et dominerende flertall gleder seg til å gå på jobben, ikke minst gjelder dette for de som har lederansvar (81% av topplederne og 71% av mellomlederne svarer "ja, alltid"). Besvarelsen fra år til år varierer litt mellom "ja, alltid" og "ja, av og til". Som vi ser ovenfor, går den ene av disse faktorene opp når den andre går ned og motsatt. Årets notering er ikke den høyeste vi har målt. I 2004 var det 73% som alltid gledet seg og 23% som svarte av og til. Det som også er verd å legge merke til, er at andelene som svarer sjelden eller aldri, er lave og uforandret siden denne undersøkelsen ble gjennomført første gang.

I nedenstående diagram viser vi andelene som alltid gleder seg til å gå på jobb etter alder.

Gleder du deg til å gå på jobben?

**** Andeler som svarer ja, alltid ****

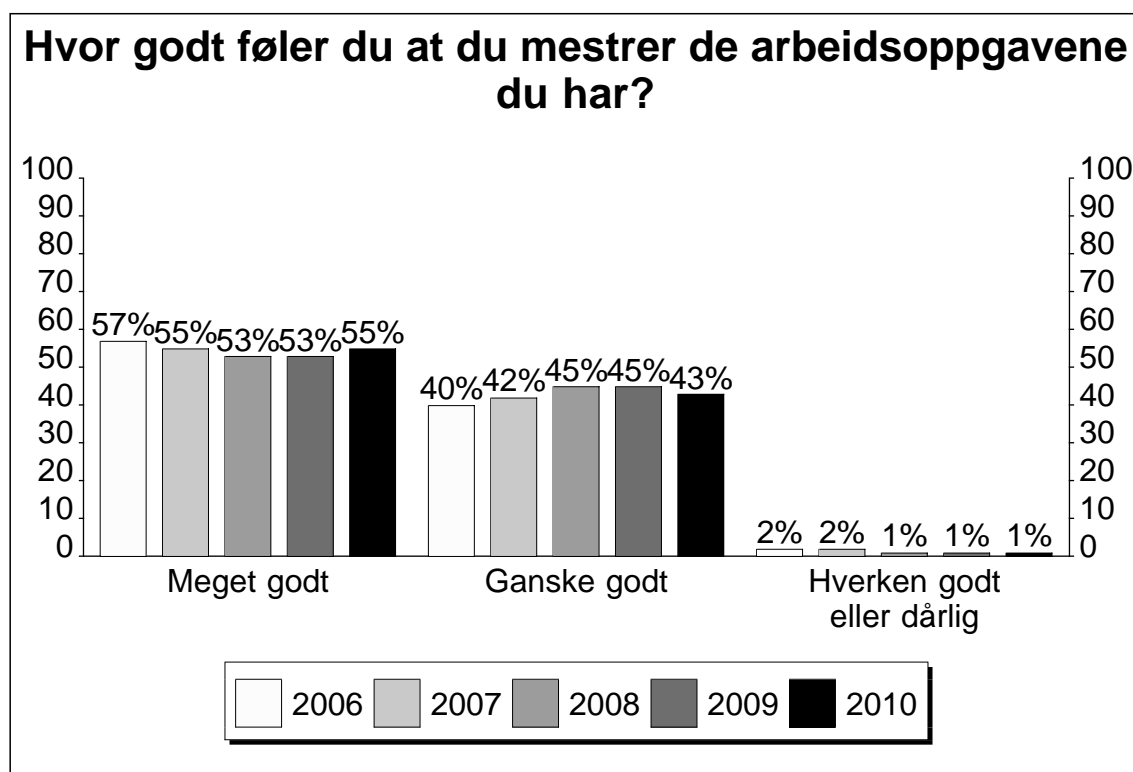


Selv om det ikke er dramatiske variasjoner etter alder, er det ingen tvil om at andelen som alltid gleder seg er høyest i eldste aldersgruppe, slik det også var i fjor og tidligere. Andelen av alle spurte som alltid gleder seg, er omtrent på

fjorårets nivå (1 prosentpoeng lavere). Når vi studerer de ulike aldersgruppene, finner vi imidlertid en nedgang i andelen som alltid gleder seg for de i alderen 40-49 år og en oppgang for de eldste. Kanskje er dette et uttrykk for at de som står i jobben til de blir gamle, er de som har jobber de gleder seg til å gå til? Vi ser også at det er blant de yngste vi finner den laveste andelen som gleder seg ofte (bare 57%). Dette så vi også i fjor.

Mestrer man arbeidsoppgavene?

En annen forutsetning for å bli i jobben kan være at man føler at man mestrer de arbeidsoppgavene man får. Nedenstående diagram viser at nesten alle arbeidstakere mener at de mestrer arbeidsoppgavene godt.



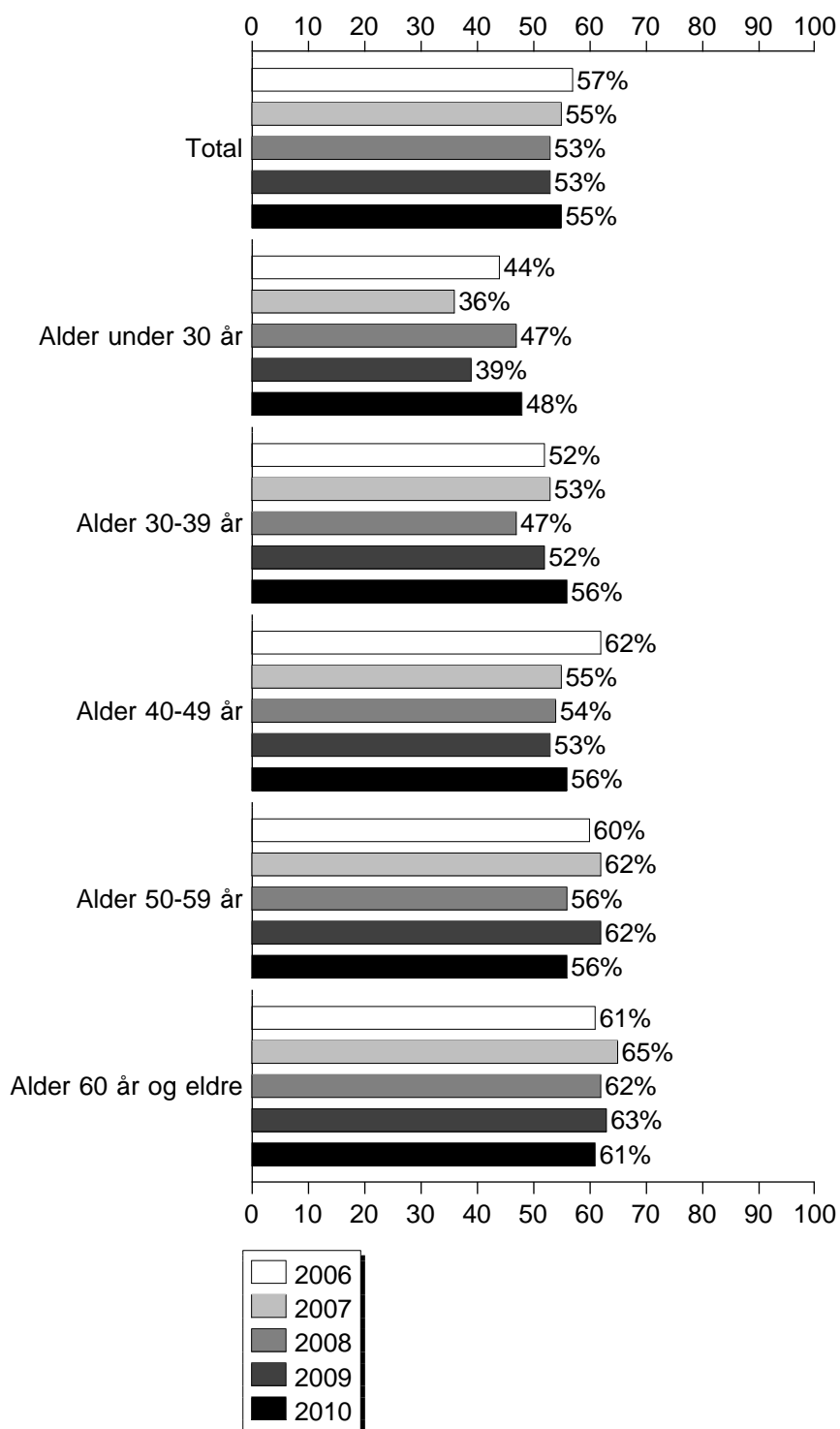
Det er omtrent ingen av de spurte (under 0,5%) som svarer at de mestrer arbeidsoppgavene sine dårlig.

Vi ser at andelen som mener de mestrer arbeidsoppgavene meget godt nå er på 55%. Andelen varierer lite fra år til år. Variasjoner har bestått i små forskyvninger mellom de to positive svarene på skalaen.

I nedenstående diagram viser vi andelene som svarer at de synes de mestrer arbeidsoppgavene meget godt etter alder.

Hvor godt føler du at du mestrer de arbeidsoppgavene du har?

** Andeler som svarer meget godt **



Som vi ser, er det noen forskjeller i svar mellom aldersgruppene. Andelen som mener de mestrer sine arbeidsoppgaver meget godt er lavest innen yngste

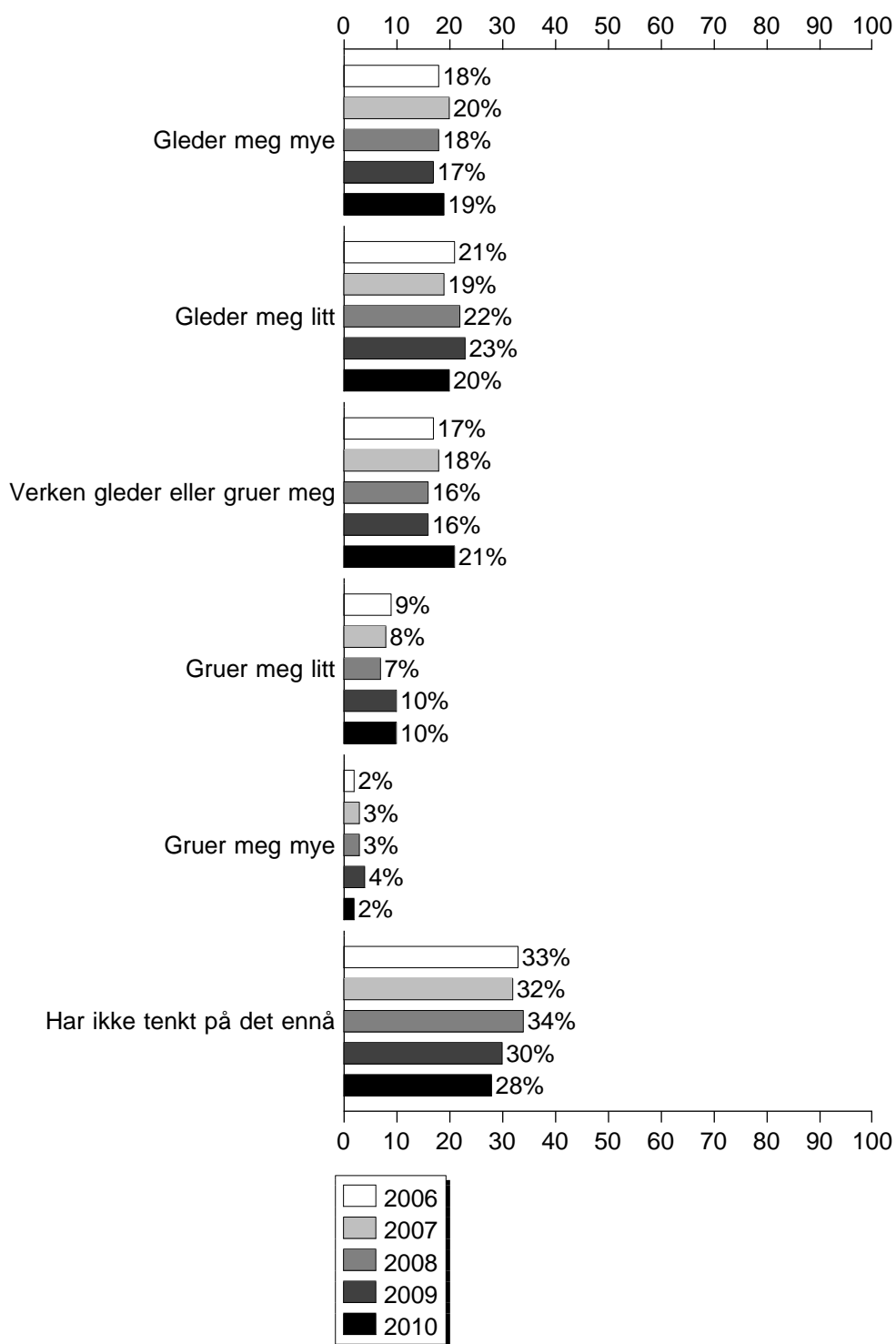
aldersgruppe, og høyest for de eldste, selv om forskjellene er forholdsvis små. Endringer over tid er heller ikke store. Størst er den for de yngste der vi i år måler 9 prosentpoeng høyere andel enn i fjor som svarer "meget godt". Vi må huske på at det er variasjoner mellom meget og ganske godt og det er ikke sikkert vi skal legge stor vekt på variasjoner mellom to positive svar. Hovedinntrykket er jo at nesten alle benytter den positive siden av skalaen.

Det denne figuren viser, kan vi tolke som et uttrykk for flere forhold. Eldre arbeidstakere kommer for det første ikke til kort i forhold til arbeidsoppgavene. For det andre gir svarene trolig støtte til dem som mener at eldre arbeidstakere representerer høy og nødvendig kompetanse.

Gleder eller gruer man seg til å gå av med pensjon?

Dette spørsmålet ble stilt ut fra hypotesen om at eldre arbeidstakere som slutter tidlig ser frem til å gå av med pensjon og at det er en trussel mot å bli stående i jobben at man gleder seg mye til å gå av. Denne undersøkelsen viser for det første at andelen som svarer at de ikke har tenkt på det, er meget høy blant de yngre arbeidstakerne og synker ikke i betydelig grad før de har passert 50 år. Vi ser videre at de i 50-årene oftere enn de som er yngre, svarer at de "verken gleder eller gruer seg" (23%) og at denne andelen øker ytterligere i alderskategorien 60 år + (32%). Det er også forholdsvis mange blant de eldste som oppgir at de gruer seg litt (hver 5. innen aldersgruppen). Andelen som gruer seg mye er lav i alle aldersgrupper. De som gleder seg mest, er de midlere aldersgrupper 40-49 og 50-59 år (42-43% gleder meg mye + litt), mens de eldste som svarer dette utgjør 37%. Det at andelen som gleder seg er større i de midlere aldersgruppene enn i eldste aldersgruppe, betyr vel at innen sistnevnte aldersgruppe har mange allerede gått av med pensjon. De som ønsker å gå av tidlig er her redusert og vi sitter igjen med høyere andeler som trives i jobben og som oftere verken gleder seg eller gruer seg til å gå av med pensjon.

Gleder eller gruer du deg til å gå av med pensjon?

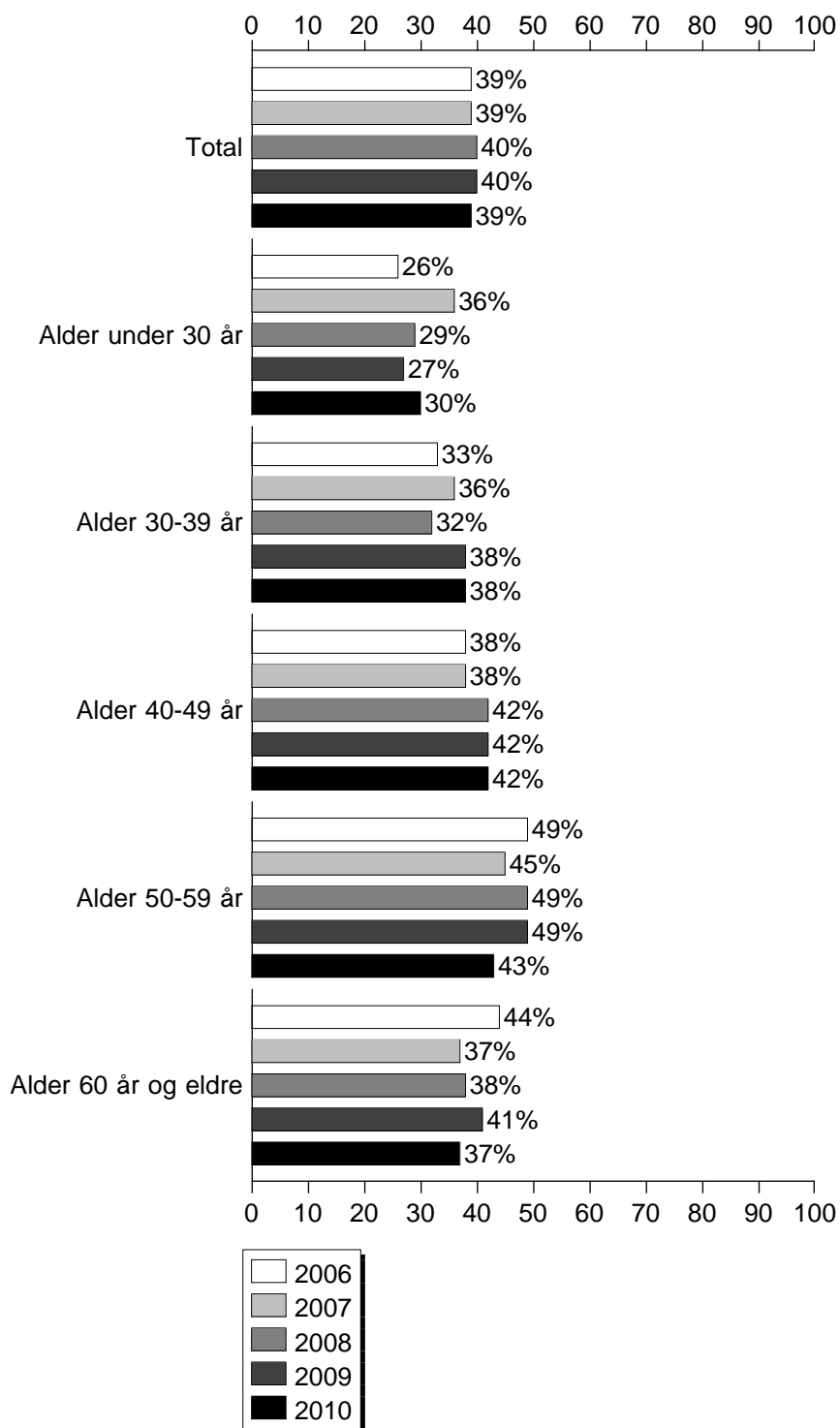


Etter vår mening er det stabilt og påfallende mange som svarer at de gleder seg til å gå av med pensjon, hvilket i seg selv bør være en tankevekker for arbeidsgiverne. Denne andelen synes dessuten ikke å endre seg særlig over tid.

I nedenstående diagram viser vi andelene som svarer at de gleder seg mye+litt etter alder.

Gleder eller gruer du deg til å gå av med pensjon?

**** Andeler som svarer gleder seg mye eller litt ****



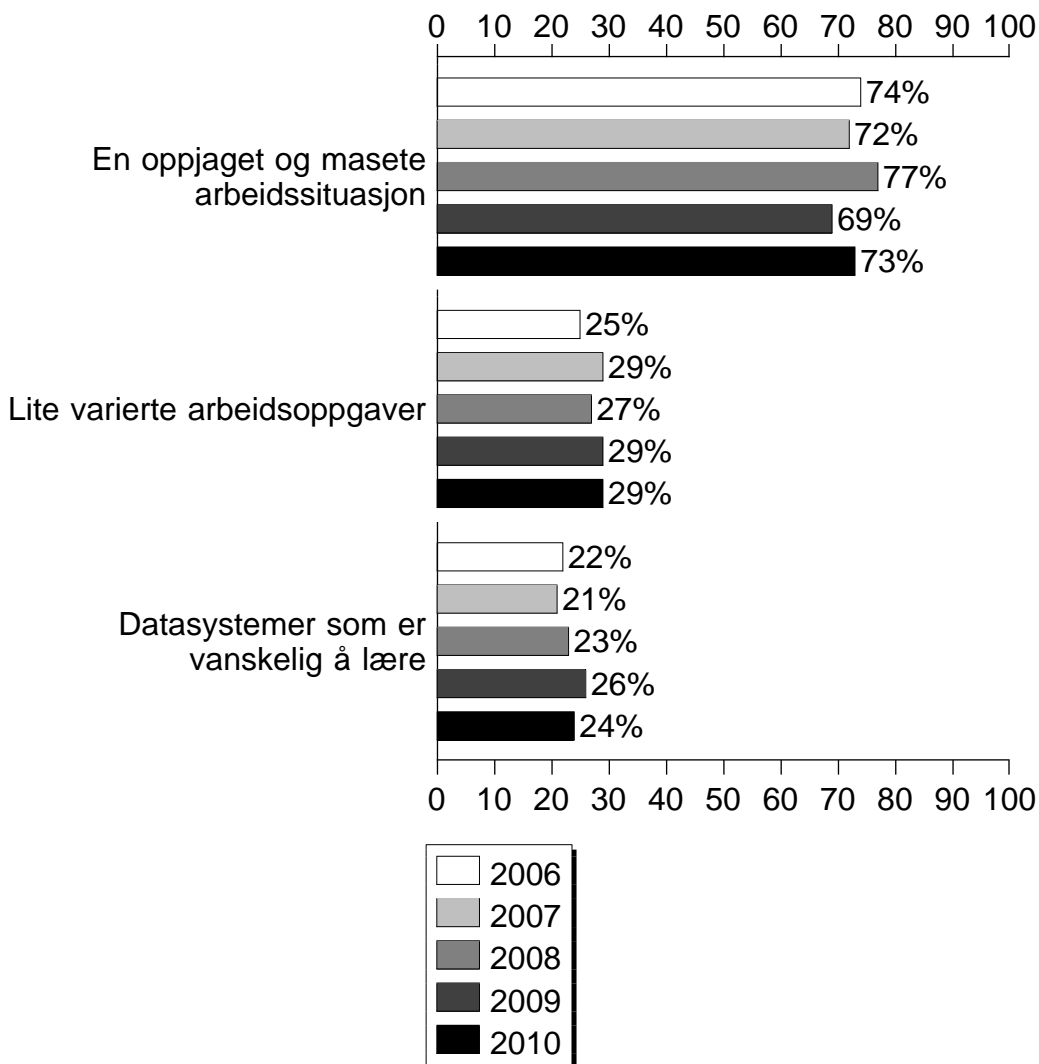
Som allerede nevnt, er det påfallende at mens andelene som gleder seg til å gå av med pensjon først stiger ved stigende alder, så går den faktisk ned når vi kommer til arbeidstakere over 60 år. Vi finner det naturlig at man kan glede seg til å gå av med pensjon når man blir eldre, men sammenhengen her tyder på at de som fortsatt står i arbeid når de passerer 60 år, ikke er mer opptatt av det og trolig heller ikke streber spesielt etter å gå av med pensjon enn andre arbeidstakere, snarere tvert imot.

ER ARBEIDET PREGET AV NEGATIVE FAKTORER? (Tabell 12)

Forskning har vist at eldre arbeidstakere blir mer tilbøyelige til å avslutte sin yrkesperiode tidlig dersom de er utsatt for negative ting i arbeidet sitt. For å måle hvor utbredt disse tingene er, spurte vi hvor ofte arbeidet var preget av hver av tingene. Svarene skulle avgis i henhold til en skala som gikk fra "I stor grad" via "I noen grad" og "I liten grad" til "Slett ikke". Det vil selvsagt bare være de to førstnevnte svaralternativ som kan oppleves som trusler, og i nedenstående diagram viser vi hvor utbredt det er å føle at arbeidet er preget av de tingene vi spør om. Søylene i diagrammet viser summen av andeler som svarer i stor grad og i noen grad. På denne måten kan vi lettere sammenligne svarene mellom måletidspunktene.

I hvor stor grad er arbeidet ditt preget av følgende? Er det i stor grad, i noen grad, i liten grad eller slett ikke?

**** Andeler som svarer i stor + noen grad ****



Vi ser tydelig at en oppjaget og masete arbeidssituasjon er mest utbredt. Vi har tidligere målt en jevn nedgang over tid i andelen som mener at arbeidet er preget av dette, men de siste årene har vi målt større svingninger. Det er nå 73% som totalt sett opplever å ha en oppjaget og masete hverdag. Det er adskillig lavere andeler som opplever de andre tingene. 29% av de spurte oppgir at arbeidet er preget av lite varierte arbeidsoppgaver, mens 24% oppgir at det er preget av datasystemer som er vanskelig å lære. Det er kun små endringer fra tidligere målinger i andeler som opplever disse forhold.

Det er ikke særlige forskjeller etter alder i opplevelsen av oppjaget og masete arbeidssituasjon og lite varierte arbeidsoppgaver. Det er bemerkelsesverdig lite

som skiller aldersgruppene når det gjelder datasystemer som er vanskelig å lære. Ved tidligere målinger har vi sett en tendens til at andelen som opplever det i stor eller noen grad har steget ved stigende alder. Selv om vi kan spore slike variasjoner også i år, så er de forholdsvis små.

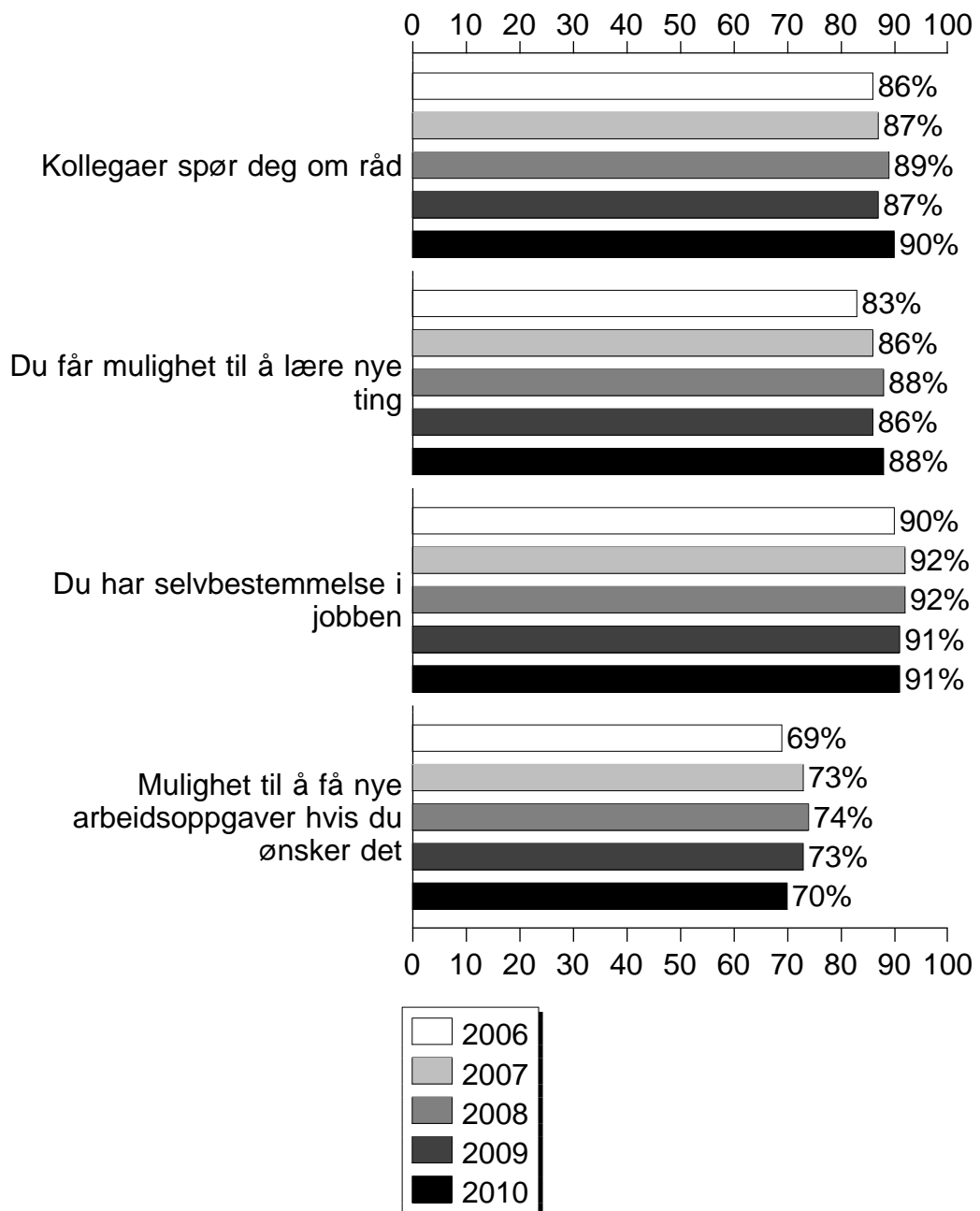
OPPLEVELSE AV POSITIVE FAKTORER

(Tabell 13)

Forskning har også vist at eldre arbeidstakere har en tendens til å avslutte sin yrkesperiode senere dersom de opplever positive ting i arbeidet sitt. For å måle hvor utbredt noen av disse tingene er, spurte vi i hvor stor grad man opplever hver av noen utvalgte ting. Svarene skulle avgis i henhold til en skala som gikk fra "I stor grad" via "I noen grad" og "I liten grad" til "Slett ikke". Det vil selvsagt bare være de to sistnevnte svaralternativ som kan oppleves som trusler. Men i nedenstående diagram ser vi at et stort flertall opplever de tingene vi spør om. Også her slår vi sammen andelen som svarer "I stor grad" og "I noen grad" for å vise endring over tid.

I hvor stor grad opplever du følgende i ditt arbeid? Er det i stor grad, i noen grad, i liten grad eller slett ikke?

**** Andeler som svarer i stor + noen grad ****



Vi ser tydelig at mulighet til å få nye arbeidsoppgaver hvis du ønsker det, oppleves i noe mindre grad enn de øvrige tingene vi spør om. Andelen er også noe lavere i år enn ved de tre foregående årene. Vi er nå på nivå med det vi målte i 2006. Vi merker oss at opplevelsen av øvrige positive faktorer er svært stabil i hele den perioden vi har målt dette.

Sett i forhold til alder, finner vi ikke systematiske variasjoner når det gjelder at "kollegaer spør deg om råd", bortsett fra for de helt unge. De under 30 år opplever dette i mindre grad enn andre. For de over 60 år måler vi andeler tett opp til gjennomsnittet for alle spurte.

Når det gjelder at "du får mulighet til å lære nye ting" har vi tidligere år sett at det har vært en lavere andel som opplevde det blant de over 60 år. Andelen som ikke opplevde dette har imidlertid hatt en jevnt nedgang de siste årene. Det er nå bare 11% i eldste aldersgruppe som i liten grad eller slett ikke opplever dette.

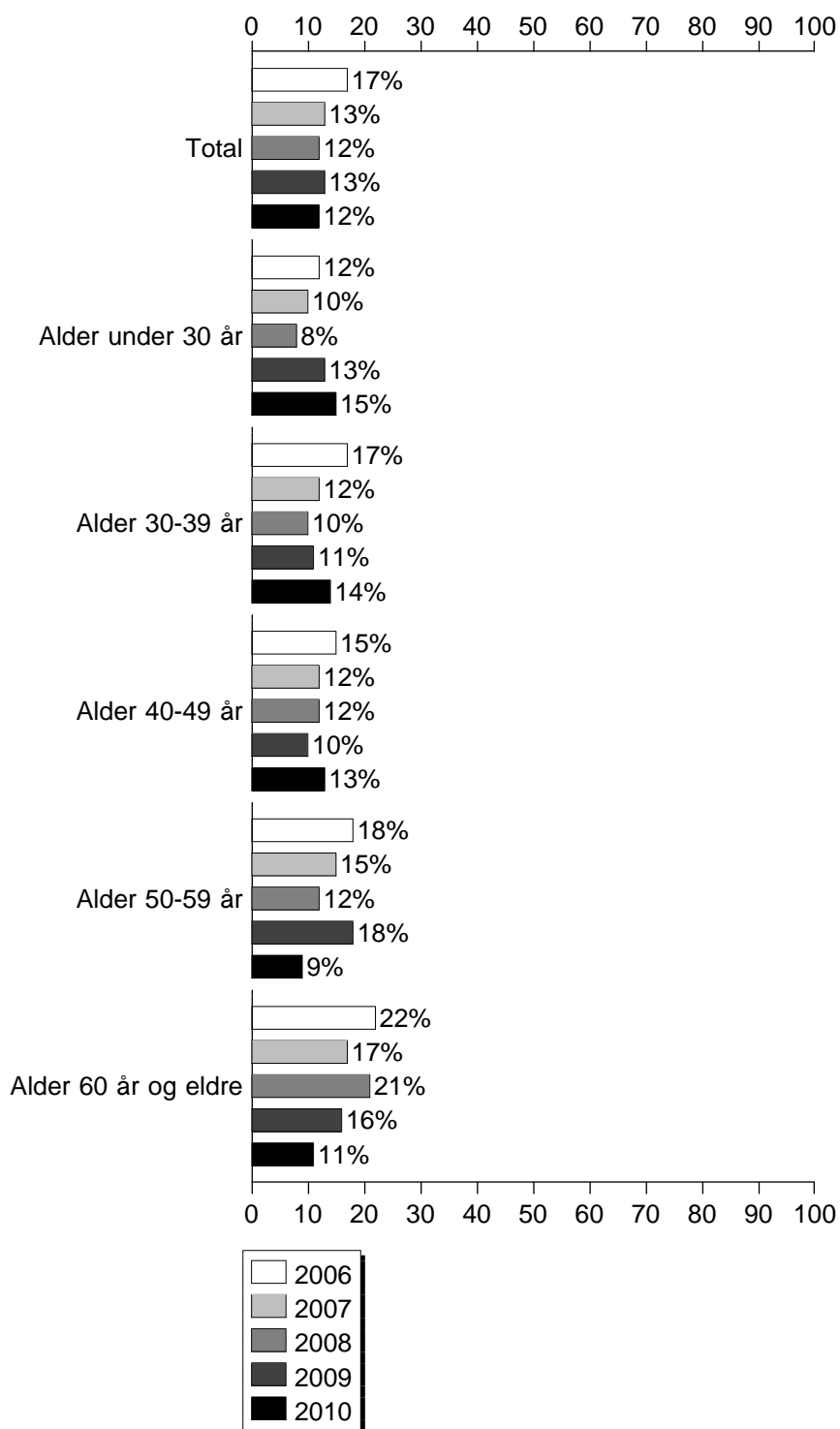
For faktoren "Du har selvbestemmelse i jobben" er det bare små variasjoner mellom aldersgruppene. Eneste utslag er at de yngste synes å oppleve noe mindre selvbestemmelse enn de over 30 år.

For siste faktor har vi tidligere sett en forskjell mellom aldersgruppene. Denne faktoren lyder "mulighet til å få nye arbeidsoppgaver hvis du ønsker det". Blant de over 60 år har det de siste årene vært færre enn gjennomsnittet som har opplevd å ha slike muligheter. De siste årene har det skjedd en forbedring (nedgang i andelene som svarer i liten grad + slett ikke), og ved årets undersøkelse finner vi at de over 60 år ligger helt på linje med øvrige aldersgrupper. Det er faktisk de i alderen 50-59 år som kommer dårligst ut i år, selv om avstanden til de øvrige aldersgrupper ikke er stor. Hovedtendensen er at aldersforskjellene nå er utlignet.

I nedenstående diagrammer viser vi summen av andelene som svarer i liten grad eller slett ikke etter alder for to av faktorene.

I hvor stor grad opplever du følgende i ditt arbeid?

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

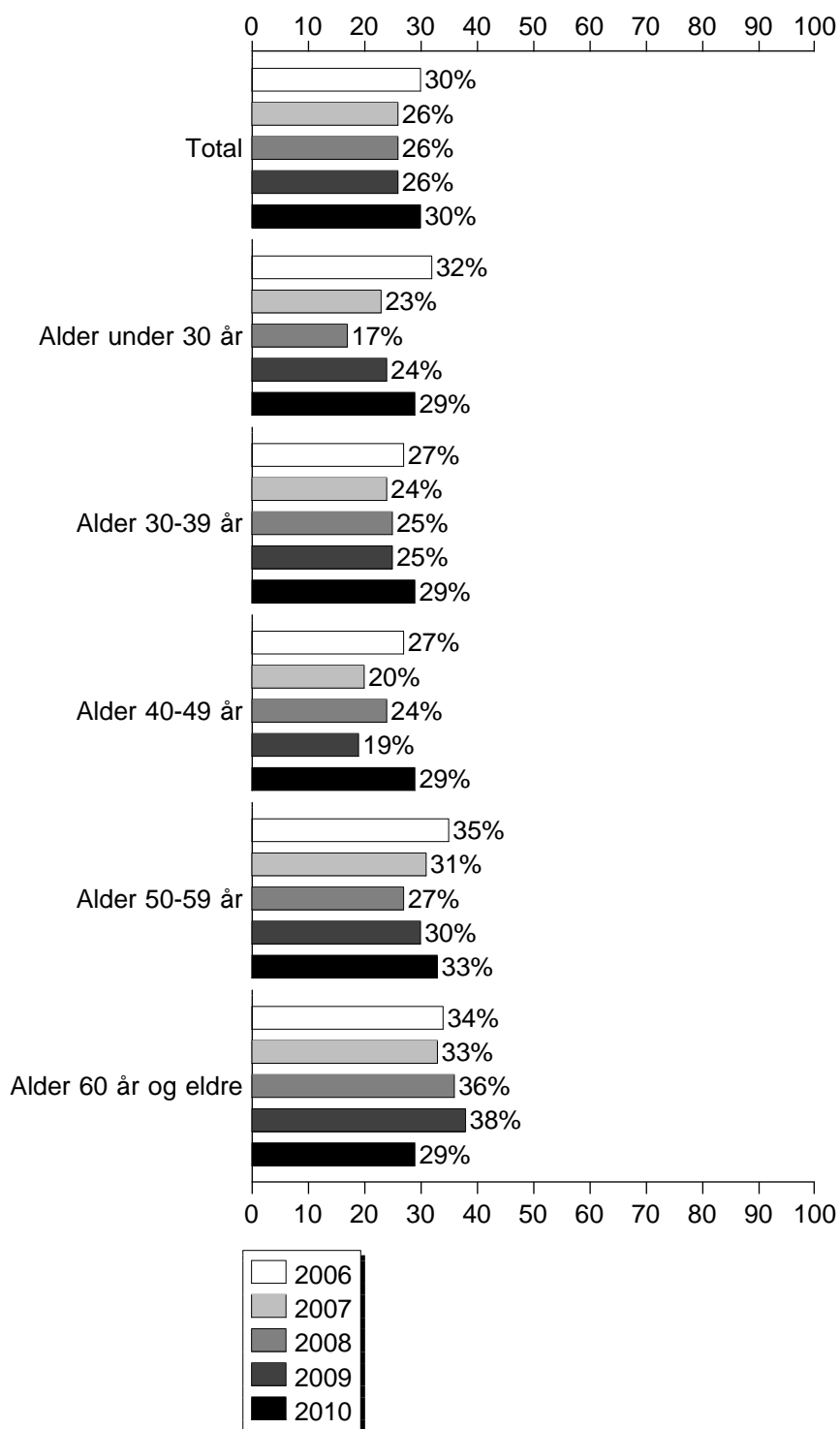


Figuren ovenfor viser hvor små forskjeller det er mellom aldersgruppene.

I nedenstående diagram ser vi andelene som svarer i liten grad eller slett ikke på spørsmålet om mulighet til å få nye arbeidsoppgaver hvis du ønsker det, etter alder.

I hvor stor grad opplever du følgende i ditt arbeid?

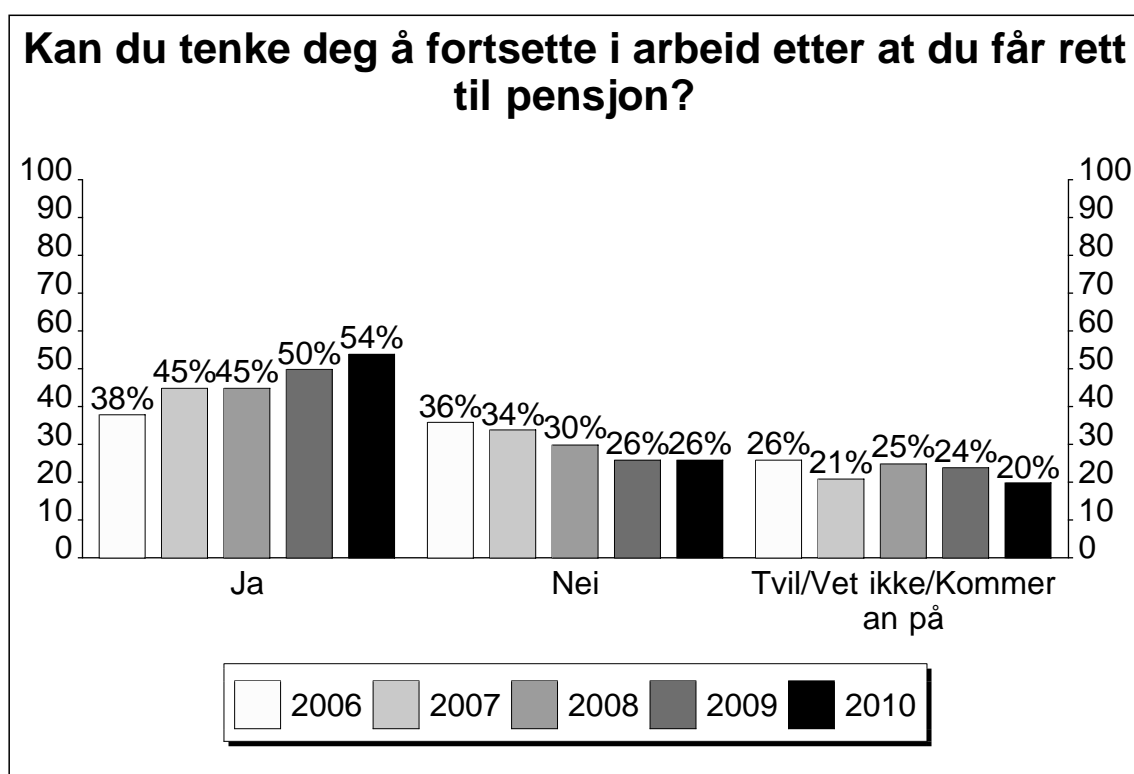
**** Andeler som svarer i liten grad+slett ikke på "Mulighet til å få nye arbeidsoppgaver hvis du ønsker det" ****



Her ser vi at andelen som opplever dette problemet ikke lenger er høyest innen eldste aldersgruppe, men derimot blant de som er 50-59 år. Vi ser også at problemet har jevnet seg ut mellom aldersgruppene.

HOLDNINGER TIL PENSJONSALDER (Tabell 14-18)

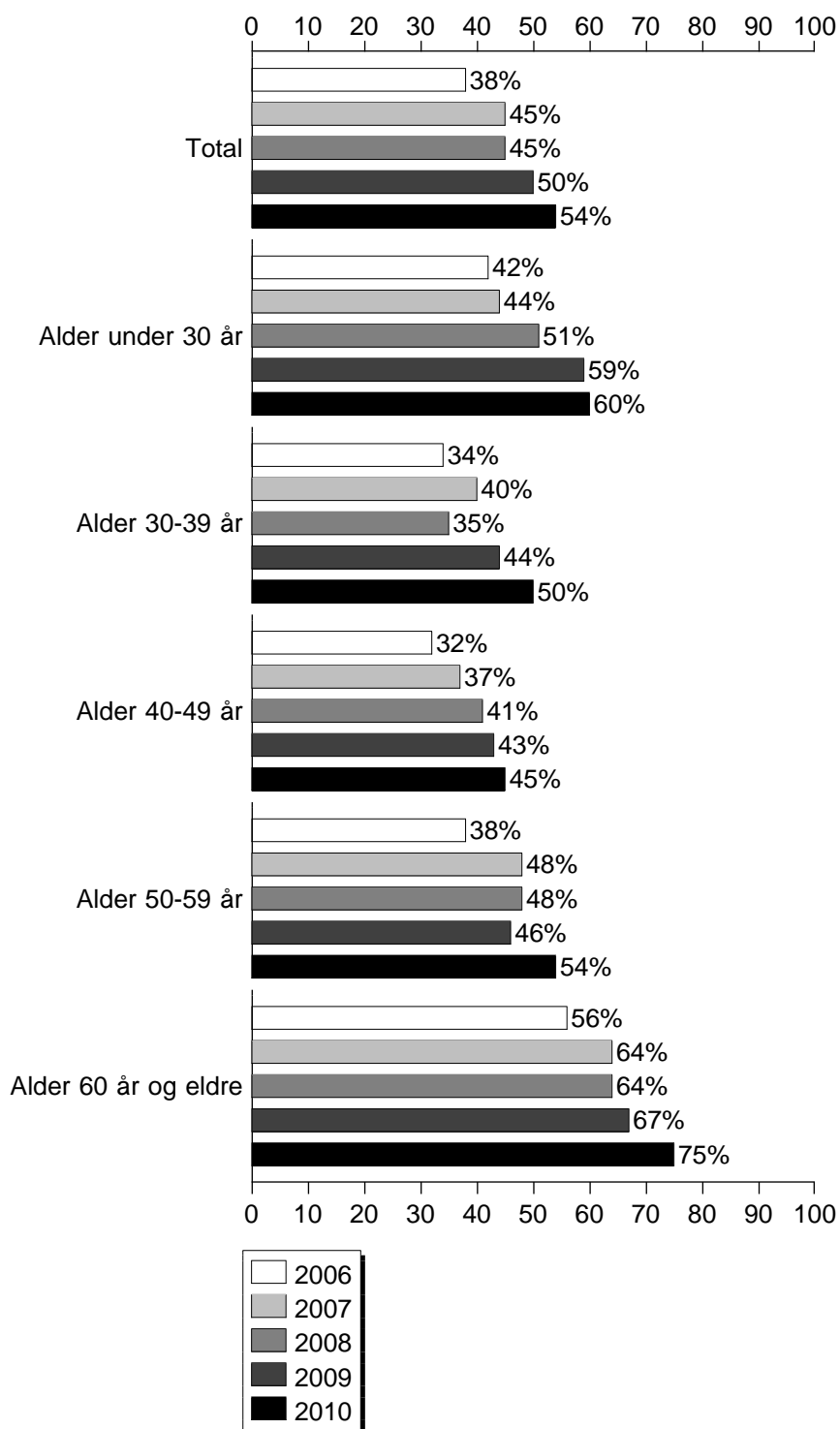
Et av de viktigste siktemålene med denne undersøkelsen er å avdekke hvilke holdninger som knytter seg til å stå i jobben lenge og kanskje helt frem til man har rett til pensjon. Holdningen til når man vil gå av med pensjon har også den siden at noen kanskje ønsker å jobbe etter at de får rett til pensjon. Holdningene til dette spørsmålet fremgår av diagrammet nedenfor.



Det kan kanskje være grunn til å bekymre seg i et seniorpolitisk perspektiv at ikke flere enn 54% av de nåværende yrkesaktive svarer ja på spørsmålet, men andelen er klart høyere nå enn tidligere. Vi har sett en jevn stigning de siste årene fra 38% i 2006 til 54% i dag. Det som imidlertid gir grunn til ettertanke, er at hele 75% av arbeidstakere over 60 år svarer ja! Nå skal man huske på at de som står i arbeid i denne aldersgruppen sikkert tilhører den sprekeste og mest vitale delen av befolkningsgruppen over 60 år, men det viser at det åpenbart er et betydelig potensial for norsk arbeidsliv å legge til rette for at de som ønsker det kan fortsette å jobbe utover vanlig pensjonsalder. Nedenfor viser vi svarene etter alder på de spurte, der vi også ser at det er en økende ja-andel innen alle aldersgrupper siden i fjor, men særlig legger vi merke til den store økningen i de to eldste aldersgruppene (begge går opp med 8 prosentpoeng siden sist). Dette er på et nivå godt over det vi fant ved undersøkelsen i 2006.

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

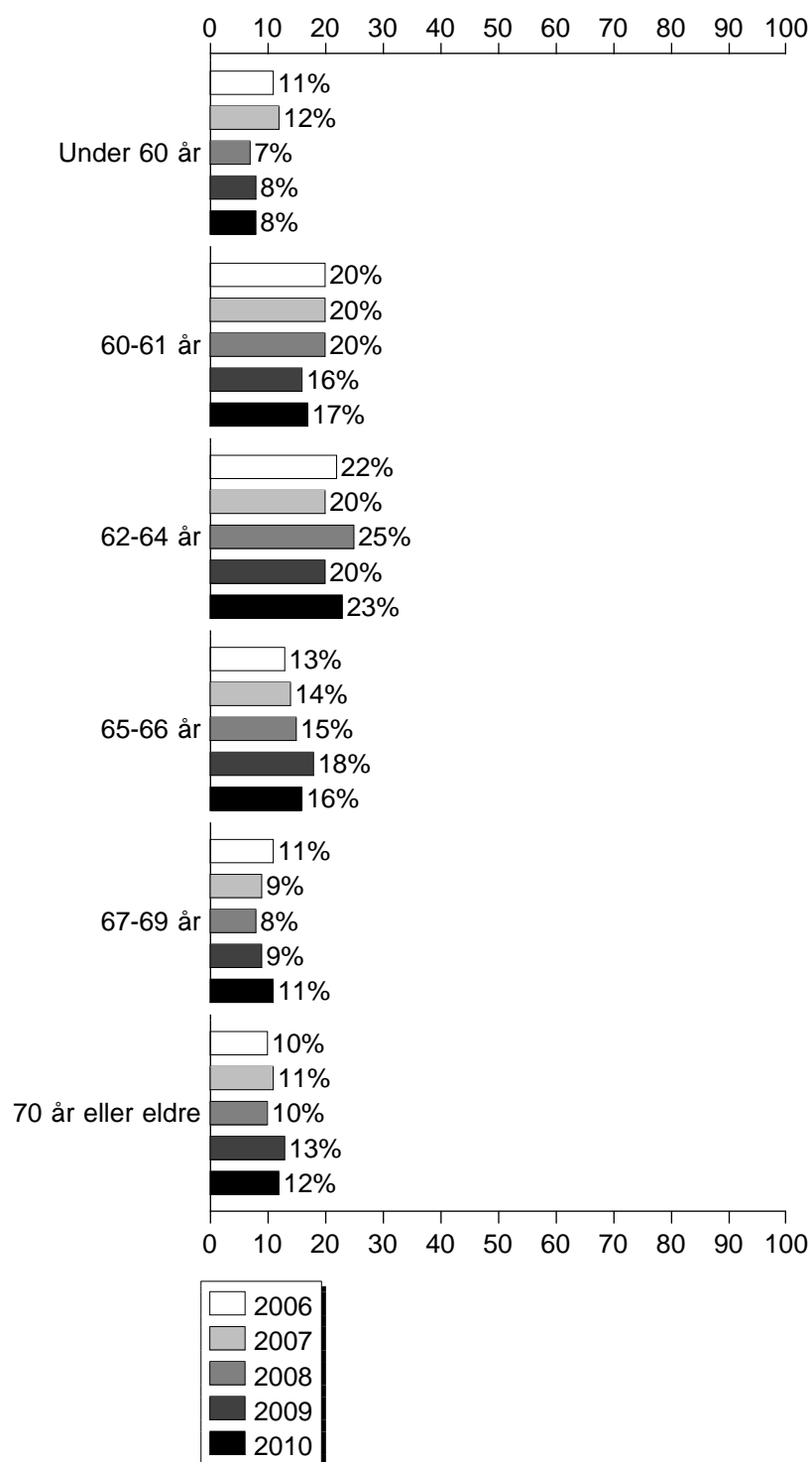
**** Andeler som svarer ja ****



Menn ønsker betydelig oftere (59%) enn kvinner (49%) å fortsette i arbeid etter at de får rett til pensjon. Det samme gjelder toppledere (64%) i forhold til yrkesaktive på andre stillingsnivåer.

Det inntrykk som beskrives ovenfor gjenspeiles i svarene på spørsmålet om når man kunne tenke seg å gå av med pensjon. I nedenstående diagram ser vi at det er betydelig spredning i svar på dette spørsmålet når vi legger hele utvalget til grunn.

Ved hvilken alder kunne du tenke deg å gå av med pensjon hvis du selv kunne velge helt fritt?

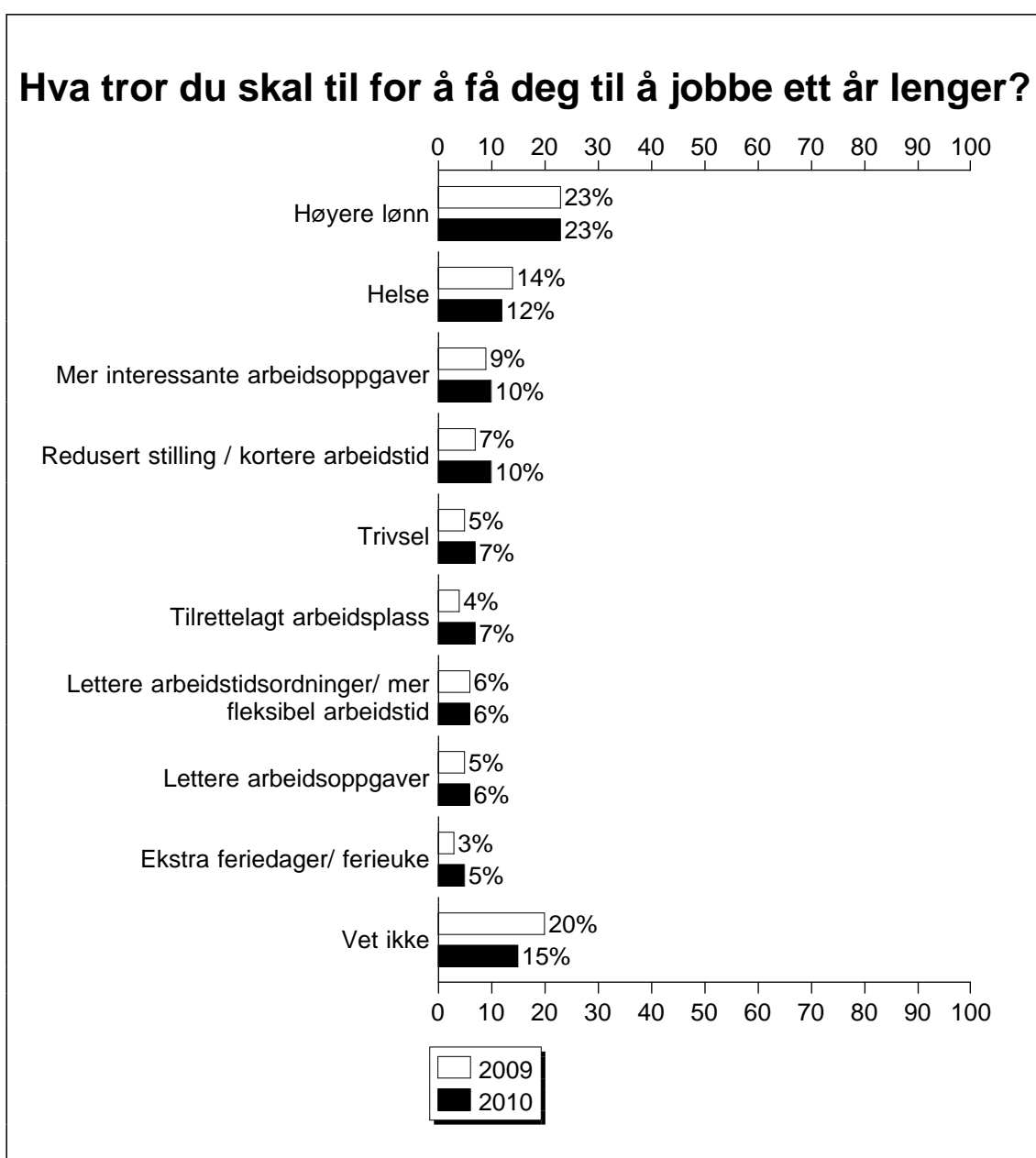


Gjennomsnitt: 63,2 år.

I gjennomsnitt svarer norske yrkesaktive at de kan tenke seg å gå av med pensjon når de er 63,2 år, hvilket er et år mer enn vi målte i årene 2004-2006 og det samme som i 2007, i 2008 og i 2009. Denne gjennomsnittsalderen ligger

på 62-63 år blant alle som aldersmessig befinner seg litt på avstand til lovfestet pensjonsalder. Blant de som er i 50-årsalderen øker gjennomsnittet til 64 år, mens for de over 60 år er gjennomsnittet naturlig nok høyere, nemlig 67 år. Når dette er naturlig, er det fordi vi her har folk som faktisk har passert 60 år, og der mange ikke har umiddelbare planer om å pensjonere seg. Over tid ser det ut til å være en nedgang i andelen som vil gå av tidlig og en tilsvarende økning i andelene som vil gå av ved 67 år eller senere.

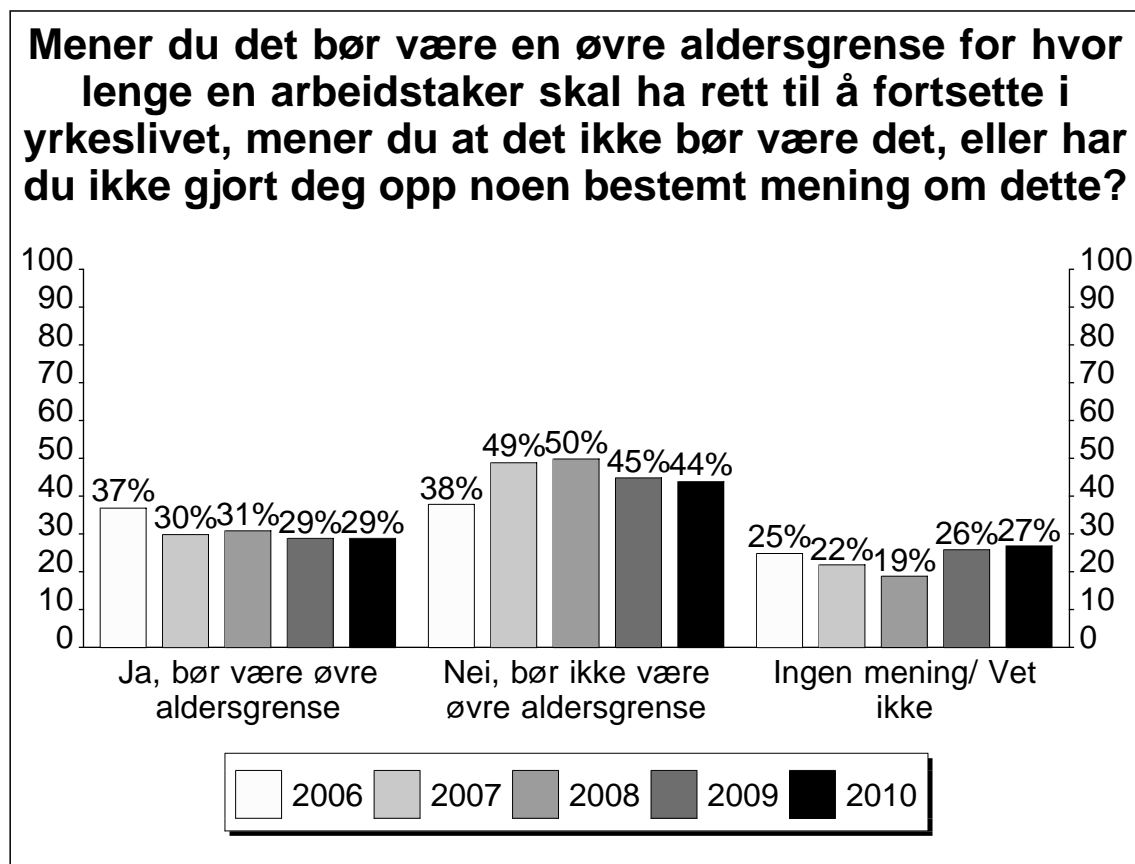
Som et oppfølgingsspørsmål til foregående spørsmål, spurte vi om hva de tror skal til for at de skal jobbe ett år lenger. En rekke svaralternativer var prekodet i skjemaet, slik at intervjuer kunne merke av dersom noe av dette ble nevnt, men vi åpnet også for muligheten for å registrere svar som vi ikke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



Det er en stor spredning av svarene på dette spørsmålet. I ovenstående diagram har vi tatt med bare de hyppigst nevnte. Det mest hyppige svaret er høyere lønn. Hele 23% vil ha høyere lønn for å fortsette ett år lenger. Helse nevnes også av mange (12%). At en kan arbeide noe mindre kommer også frem gjennom svarene "reduisert stilling/ kortere arbeidstid" (10%), "ekstra feriedager / ferieuke" (5%) og "reduisert stilling/ kortere arbeidstid med full lønn" (4%). "Mer interessante arbeidsoppgaver" (10%), "trivsel" (7%) og "godt arbeidsmiljø" (3%) er andre dimensjoner som nevnes. "Tilrettelagt arbeidsplass" nevnes av 7%. Andre svar med en viss oppslutning er "lettere arbeidstidsordninger / mer fleksibel arbeidstid" (6%) og lettere arbeidsoppgaver (6%).

Vi har også målt holdningen til om det bør være en øvre aldersgrense for hvor lenge en arbeidstaker skal ha rett til å fortsette i yrkeslivet.

Det betydelige fallet i ja-andelen fra 2006 til 2007 vil vi tro har sin forklaring i at spørsmålsteksten ble endret noe. Tidligere har vi ikke nevnt nei-alternativet i spørsmålsteksten. I 2007 ble teksten som uttrykker dette alternativet lagt til ("mener du at det ikke bør være det"). Dette minsker ja-siingseffekten som kan oppstå når vi ikke presenterer begge sider i spørsmålsteksten. Det er de som ikke har tenkt så grundig igjennom problemstillingen som lettere faller på ja-alternativet etter gammel måte å stille spørsmålet på. Vi tror at svarfordelingen nå er riktigere.



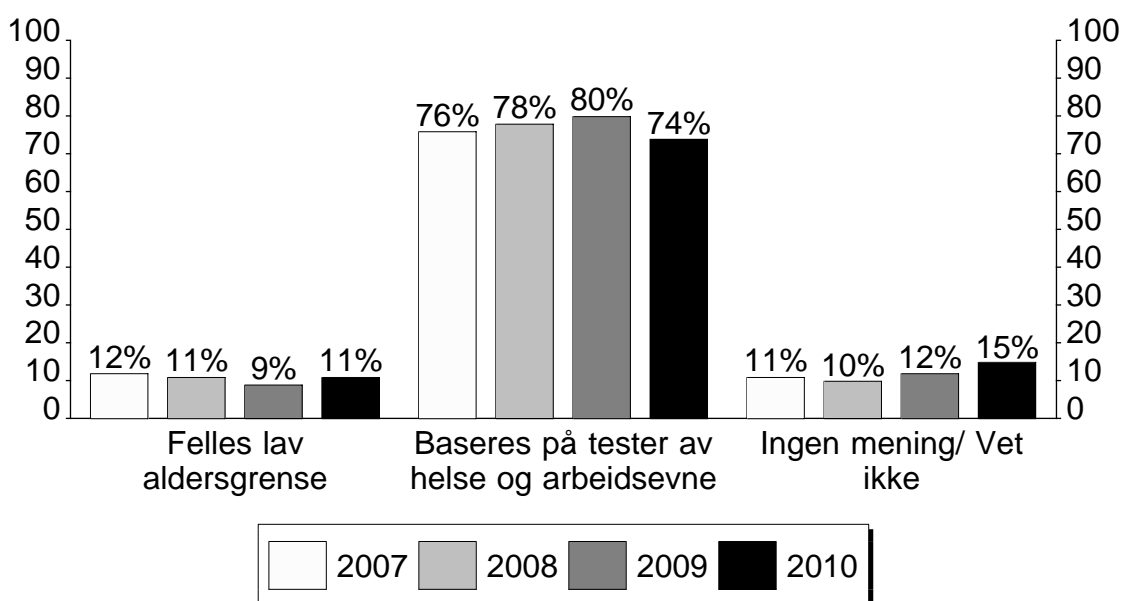
Det er altså en andel på 29% som mener at det bør være en øvre aldersgrense, mens 44% svarer nei på dette. Andelen som svarer nei til øvre aldersgrense

ser ut til å ha gått ned den siste toårsperioden, samtidig som vet ikke-andelen har økt. Vi finner altså at de yrkesaktive er delte i synet på dette. Det er interessant å konstatere at andelen som mener det bør være en øvre aldersgrense er høyest blant de i alderen 50-59 år og lavest blant de yngste.

I 2007 stilte vi for første gang et eget spørsmål om aldersgrense for yrker hvor man har en særskilt lav aldersgrense i dag. Vi hadde med en innledende tekst til spørsmålet der de spurte ble minnet om at det finnes visse yrker der aldersgrensen er lav, som f.eks. politi, brannfolk og flygere. Spørsmålet vi stilte var om man bør ha en slik lav aldersgrense som i dag, eller om avgang bør skje gjennom regelmessige tester av helse og arbeidsevne. Det er oppsiktsvekkende mange som svarer det siste. Hele 74% mener av aldersgrensen for slike spesielt krevende yrker, bør baseres på tester av helse og arbeidsevne og at man ikke har en felles lav aldersgrense.

I noen yrker er det øvre aldersgrenser som gjør at en må slutte i jobben tidligere enn vanlig pensjonsalder. Det gjelder f.eks. politi, brannfolk og flygere. I stedet for en slik felles lav aldersgrense kan man ha regelmessige tester av helse og arbeidsevne, slik at de som ønsker det kan arbeide så lenge de er skikket til jobben.

Mener du det bør være en felles lav aldersgrense for alle i slike yrker, mener du at yrkesutøvelse bør være basert på tester av helse og arbeidsevne, eller har du ikke noen bestemt mening om dette?



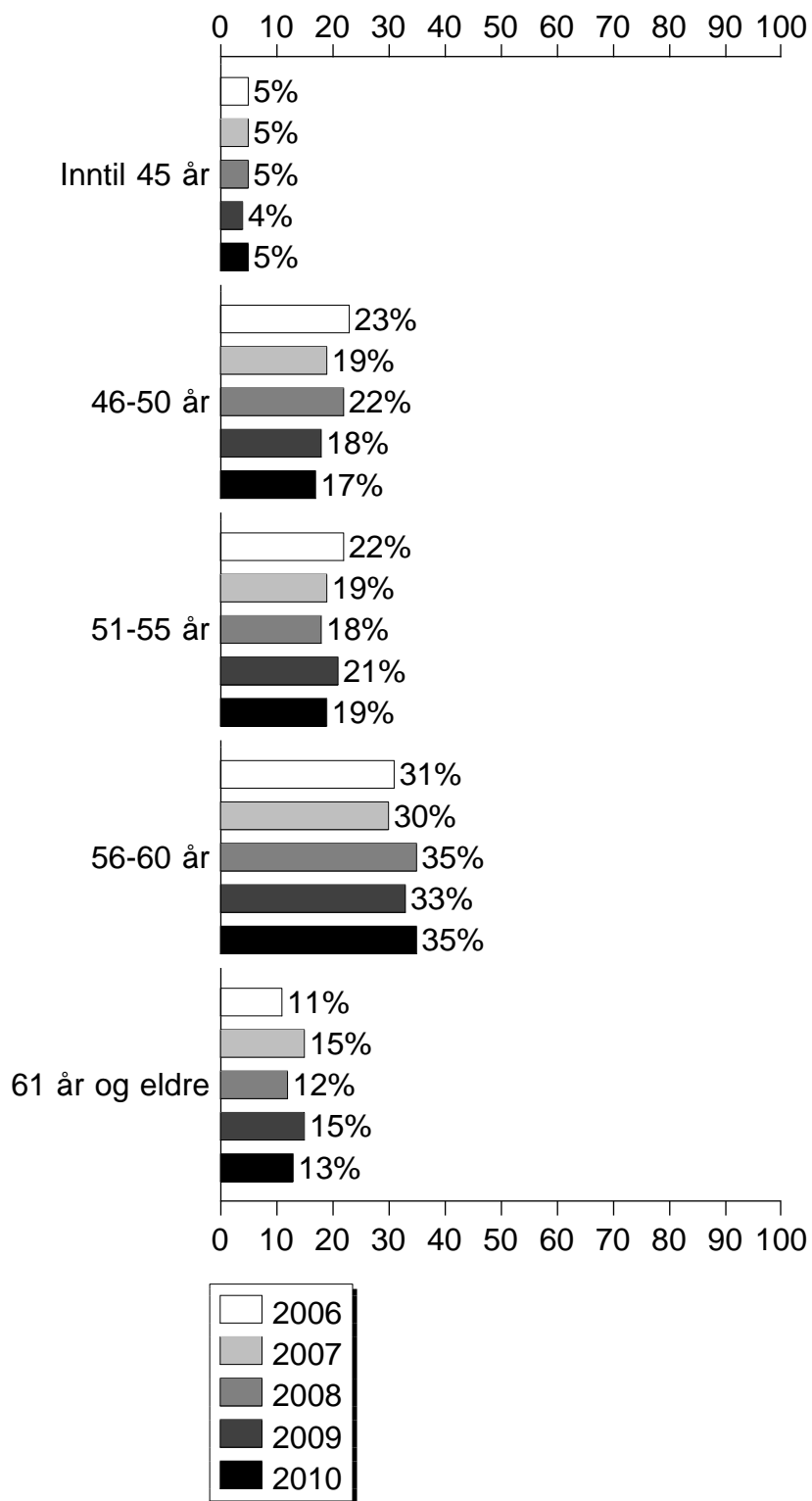
Som vi kan se i ovenstående figur, har andelen som har ment at vi ikke bør ha en felles aldersgrense for slike yrker, vært høyere tidligere.

Å BLI ELDRE I ARBEIDSLIVET (Tabell 19-22)

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

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

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

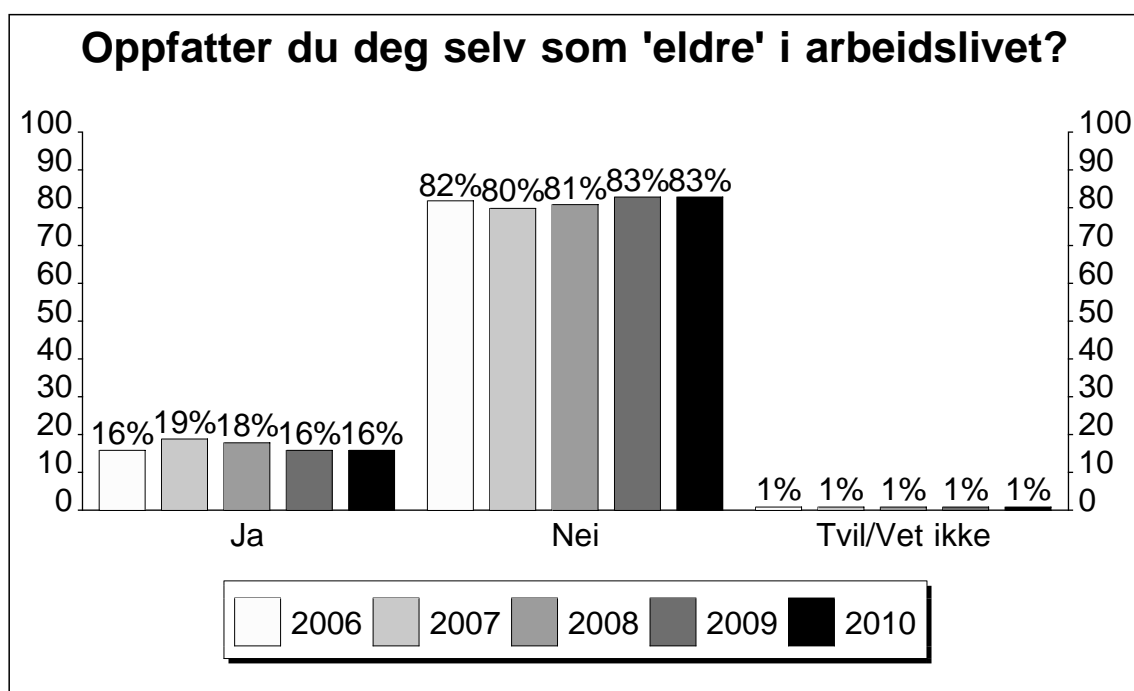


Gjennomsnitt: 56,7 år.

Som vi ser er det forholdsvis store andeler som svarer aldersgruppene mellom 46 år og 60 år. I gjennomsnitt er det alderen 56,7 år som er grensen for å bli ansett som eldre i arbeidslivet, hvilket er på linje med målinger de senere årene (56,8 i fjor).

Det er interessant å merke seg at det ikke hersker nevneverdig uenighet om når man blir eldre i arbeidslivet mellom unge og eldre. Også dette fenomenet stemmer overens med det vi fant ved tidligere undersøkelser. De yngste har imidlertid et gjennomsnitt på 53,9 år.

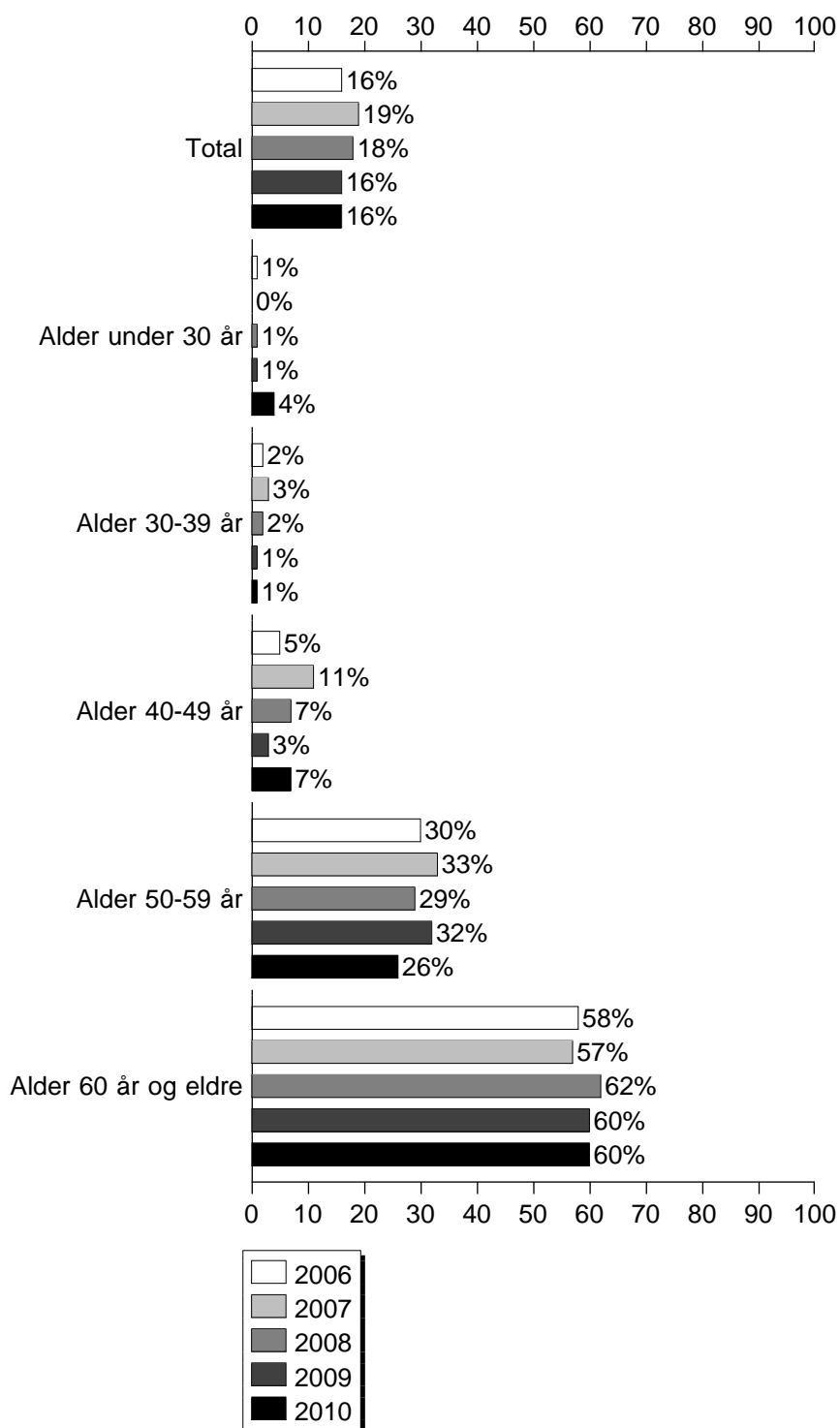
Det neste spørsmålet skulle avdekke utbredelsen av en følelse som kan representere et seniorpolitisk problem, nemlig om man oppfatter seg selv som eldre i arbeidslivet. I nedenstående diagram fremgår at 16% av hele arbeidsstyrken oppfatter seg som eldre. Dette er samme andel som for ett år siden, men 3 prosentpoeng høyere enn ved første måling i 2003. Vi har mao. en variasjoner i andelen som anser seg selv å være eldre i arbeidslivet over tid. Fra 2003 til 2007 steg andelen fra 13% til 19%, for siden sannsynligvis å ha sunket noe.



Naturlig nok er det store variasjoner i svar i forhold til hvor gamle de som blir spurt er. Vi vil tro at nedenstående diagram belyser ganske tydelig når følelsen av å være eldre i arbeidslivet inntreffer.

Oppfatter du deg selv som 'eldre' i arbeidslivet?

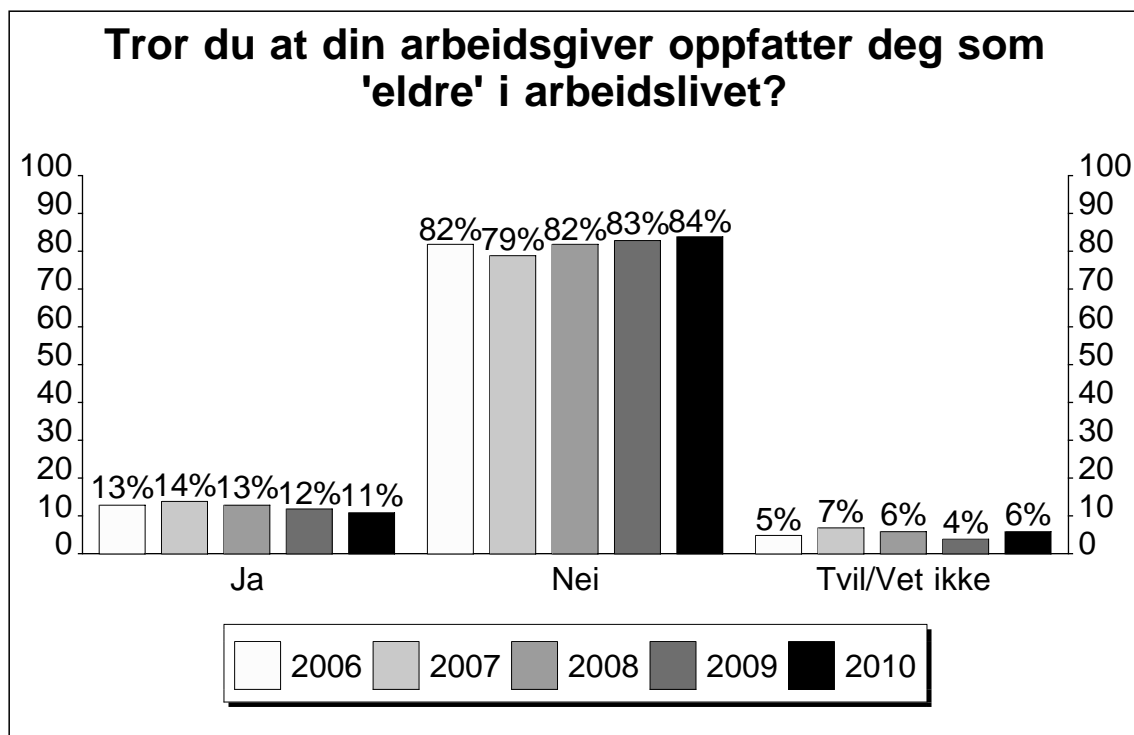
**** Andeler som svarer ja ****



Det som kanskje er overraskende er at ikke flere enn 60% av de som er over 60 år føler seg som eldre i arbeidslivet. Nettopp denne oppfatningen kan være forklaringen på hvorfor de fortsatt står i arbeid. Vi merker oss imidlertid at

andelen av de eldste som føler seg eldre varierer med ca. 12 prosentpoeng i de årene dette er målt, men vi minner om at feilmarginene er store innen denne undergruppen.

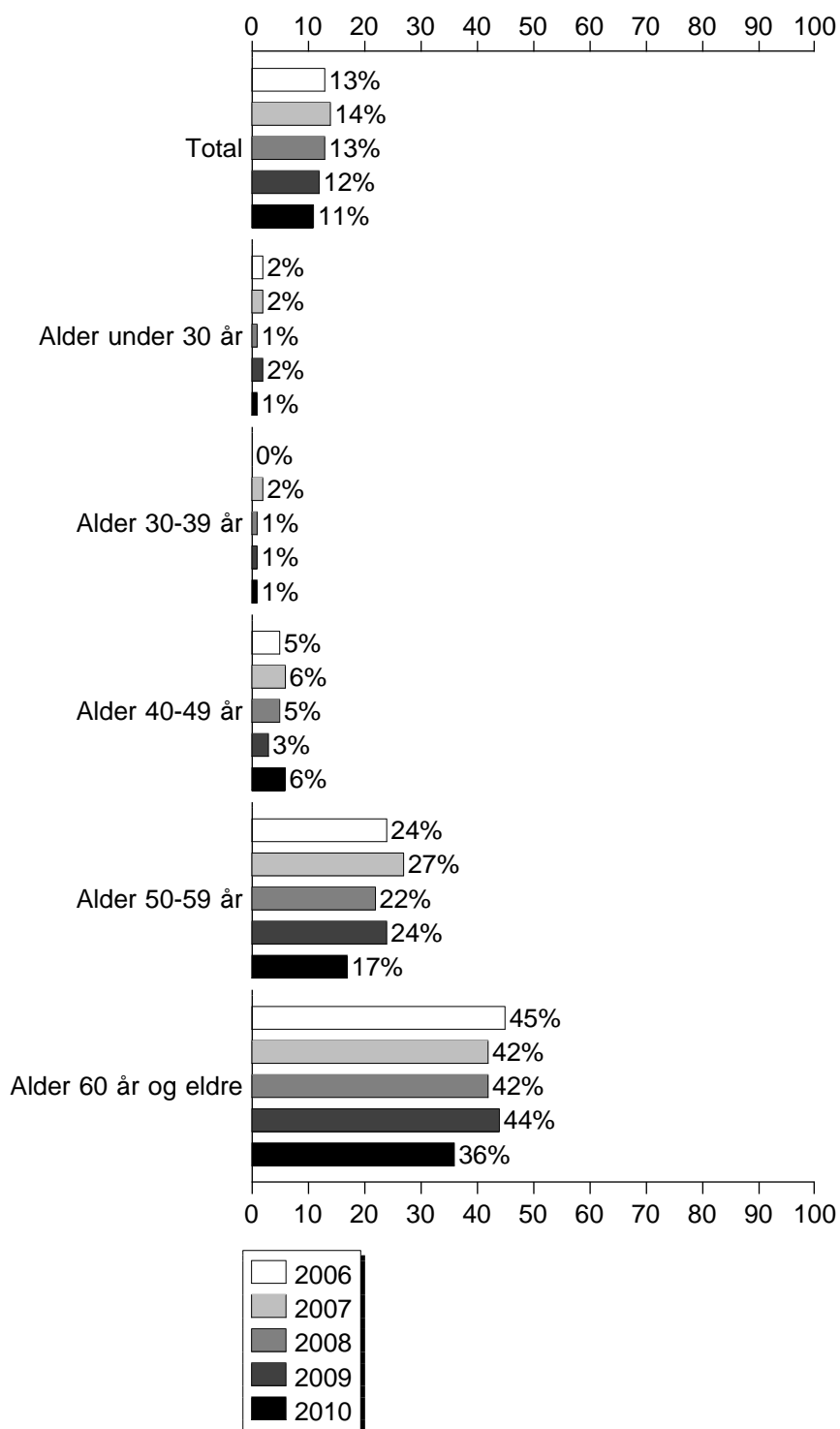
En ting kan kanskje være å føle seg forholdsvis ung i arbeidslivet. Noe annet og sannsynligvis negativt vil det være å tro at arbeidsgiveren oppfatter deg som eldre. Dette vil trolig i mange tilfeller bli oppfattet som et visst press for å slutte i jobben. I nedenstående diagram fremgår at 11% av hele arbeidsstyrken tror at arbeidsgiveren oppfatter dem som eldre i arbeidslivet, altså en lavere andel enn dem som oppfattet seg selv som eldre. Dette er 1 prosentpoeng lavere andel enn i fjor.



Naturlig nok er det også her store variasjoner i svar i forhold til hvor gamle de som blir spurt er. Av nedenstående diagram ser vi ikke umiddelbart at det er noe utbredt problem at arbeidsgiverne oppfatter arbeidstakerne å være eldre i arbeidslivet.

Tror du at din arbeidsgiver oppfatter deg som 'eldre' i arbeidslivet?

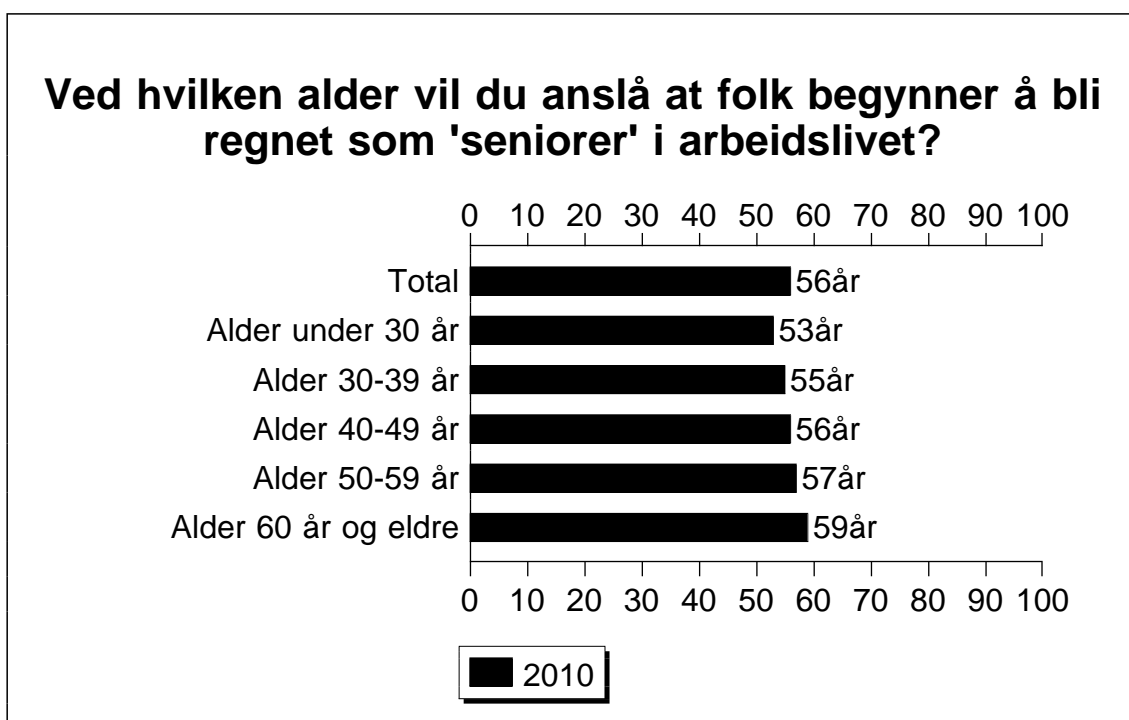
**** Andeler som svarer ja ****



Igjen vil vi uttrykke en viss overraskelse over at "bare" 36% av de eldste tror at arbeidsgiverne oppfatter dem som eldre i arbeidslivet, men vi ser at andelen

har svingt litt fra år til år. Men som vist her, er andelen særlig lav i årets måling. Rent demografisk og relativt sett er det ingen tvil om at alle arbeidstakere over 60 år utgjør den eldste delen av arbeidsstokken. At en 60-åring oppfatter seg som eldre eller at en arbeidsgiver oppfatter en 60-åring som eldre, behøver ikke bety noe sterkt negativt, men snarere en konstatering av et faktum.

Det neste spørsmålet er nytt i årets undersøkelse og her kartlegger vi holdningen til begrepet 'senior', slik det er brukt i arbeidslivet. I nedenstående diagram kan vi se at i snitt mener de yrkesaktive at det ikke kan brukes før en arbeidstaker er 56 år. Holdningen er svært lik innen ulike aldersgrupper, men det er en tendens til at med stigende alder for de spurte, stiger også alderen de anser for å være nedre grense for en senior.

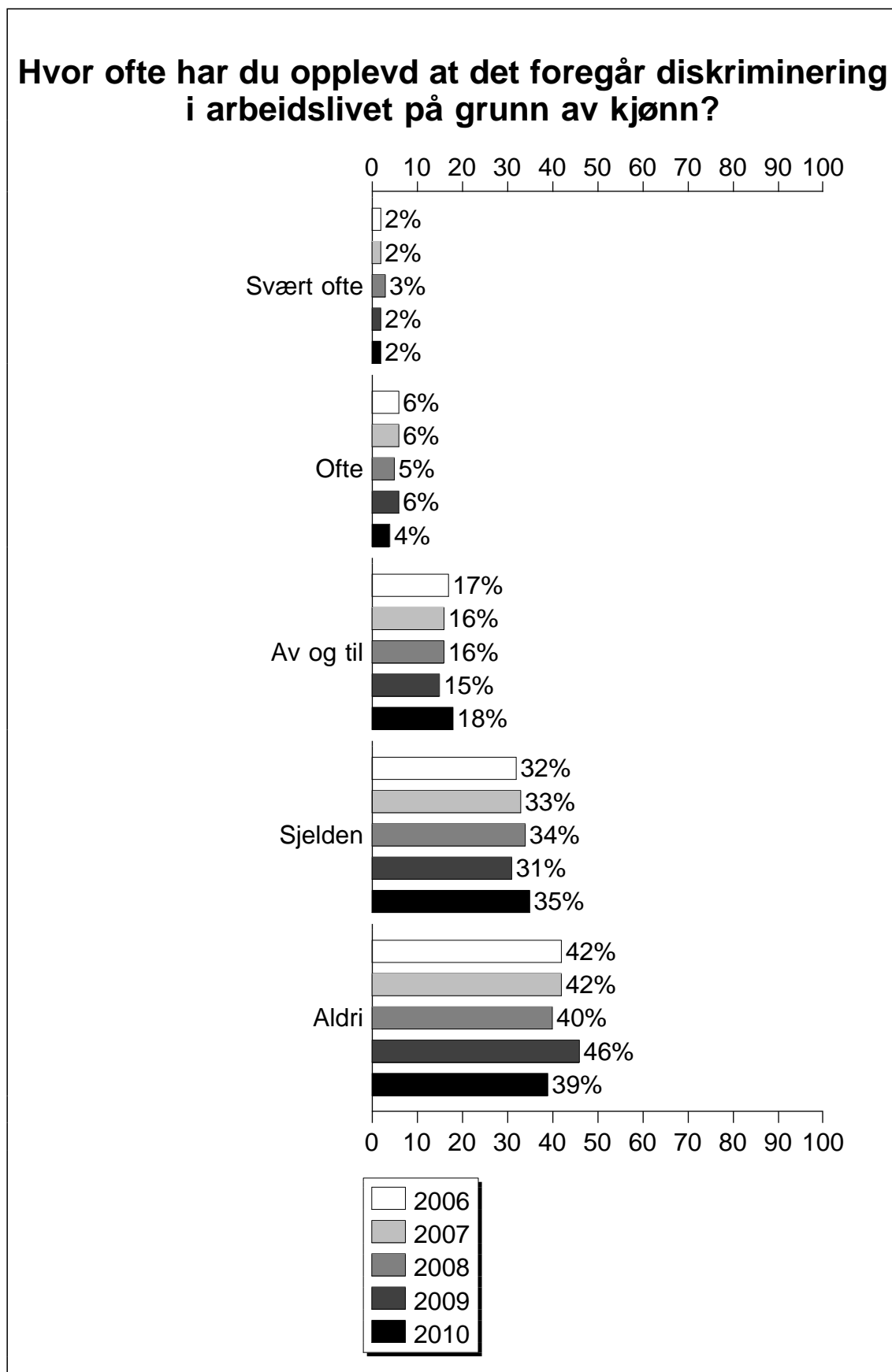


Vi legger merke til at grensen for når en kan regnes som senior, i gjennomsnitt er lavere i det private næringslivet (54,9 år) og i statlig sektor (55,4 år), enn innen kommunal sektor (57,6 år). Holdningene skiller seg mest når vi studerer bransjer de spurte kommer fra. I industri / håndverk er aldersgrensen for når en kan regnes for en senior lavest (53,6 år i snitt), mens den er høyest innen helsevesenet / sosialomsorgen (57,3) og innen samferdsel/ transport/ post/ tele (57,3). Holdningen til dette varierer derimot lite etter stilling.

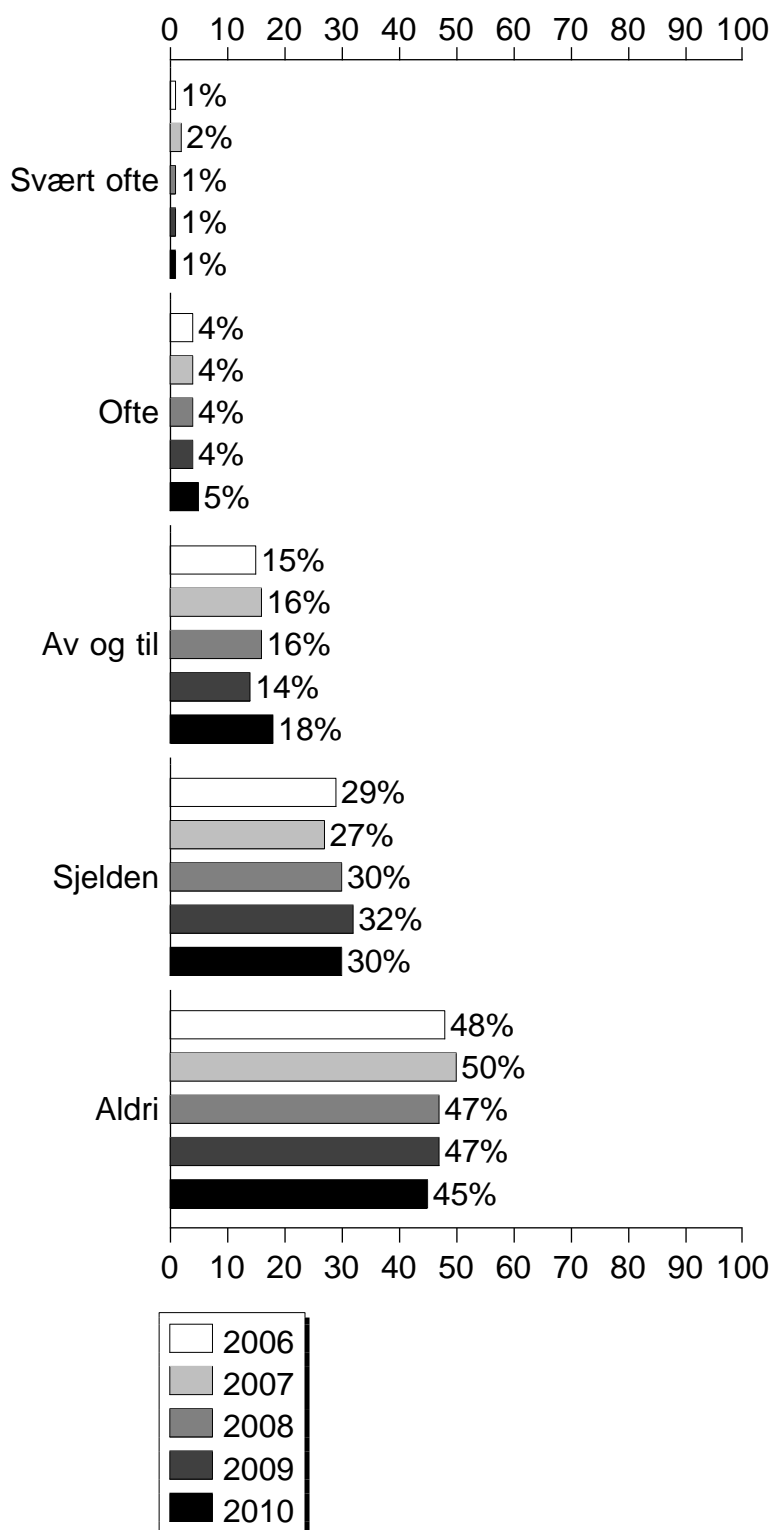
DISKRIMINERING I ARBEIDSLIVET (Tabell 23-24)

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

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



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



Ut fra resultatene ovenfor, synes ikke aldersdiskriminering å være noe sterkt utbredt og hyppig problem og det synes heller ikke å være mer utbredt enn kjønnsdiskriminering, snarere tvert imot. Men hvis vi tar med de som har

opplevd at slik diskriminering foregår av og til, kan vi fastslå at så mange som 24% av arbeidstakerne har opplevd at aldersdiskriminering foregår. Dette er litt høyere enn det vi har målt de fem siste årene (20% i 2004, 19% i 2005, 20% i 2006, 22% i 2007, 21% i 2008 og 19% i fjor). At det er litt høyere i år, kan være et tilfeldig utslag. Som vi ser har det ligget svært stabilt tidligere. Vi må her merke oss måten spørsmålet er stilt på. Når vi spør "opplevd at det foregår" vil vi naturlig få et høyere tall enn om vi hadde spurt f.eks. "...selv opplevd å bli diskriminert". I denne forbindelse kan vi referere til en tidligere undersøkelse MMI/ Synovate gjorde for SSP i mai 2002, der 33% av de yrkesaktive oppga at de tror aldersdiskriminering foregår svært ofte eller ofte.

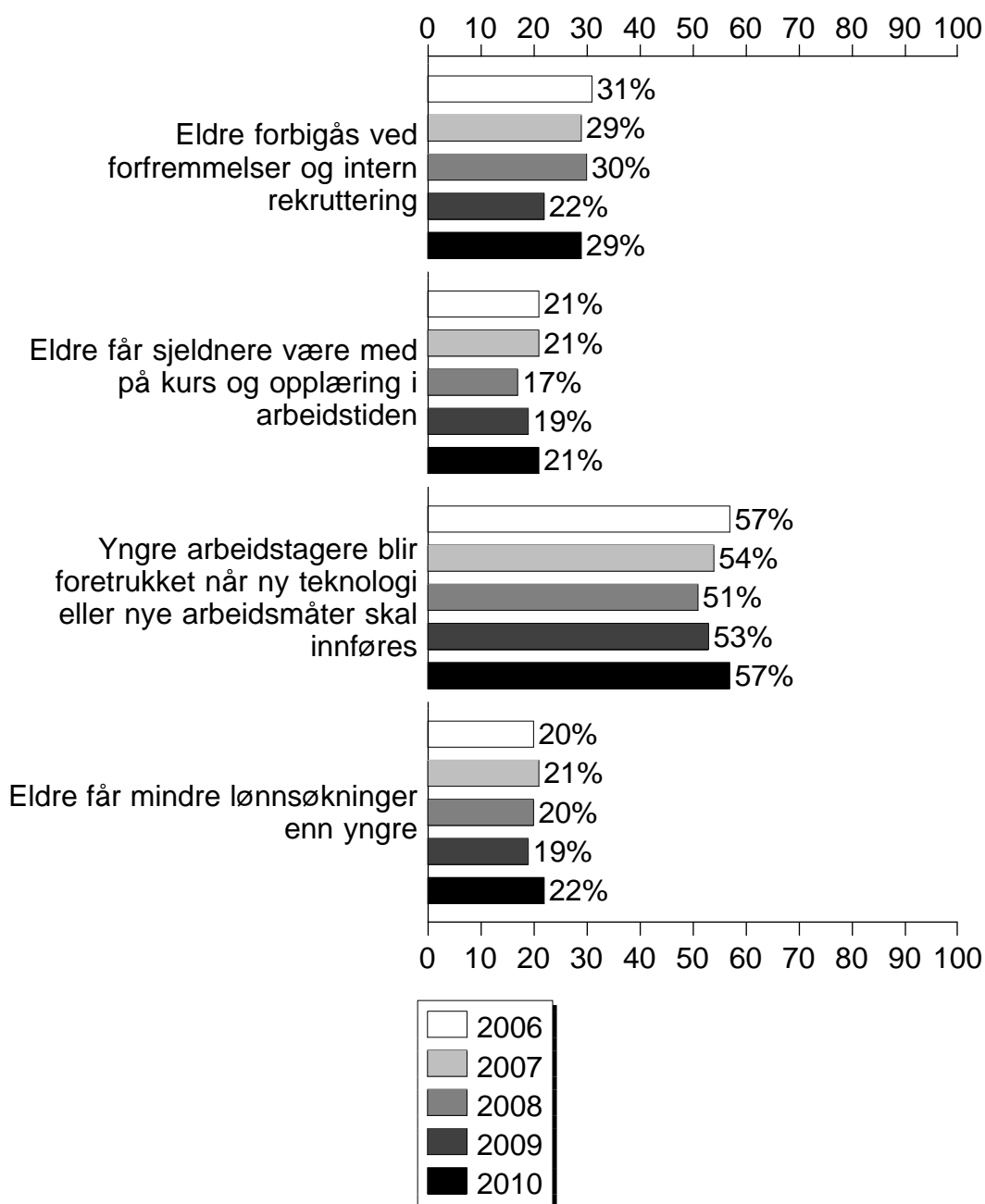
Slik spørsmålet er stilt, er det ingen åpenbar grunn til at svarene skal variere etter alder, skjønt noen vil vel kunne mene at man blir mer vár for aldersdiskriminering når man begynner å trekke på årene. I denne undersøkelsen er det ingen systematiske sammenhenger av denne typen. Det eneste betydelige utslaget vi finner går faktisk i motsatt retning. Det er nemlig de eldste som i størst grad oppgir at de "aldri" har opplevd aldersdiskriminering.

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

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

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

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



Ovenstående resultater viser at alle de fenomenene vi spør om er ganske utbredt, og kanskje litt mer utbredt nå enn for et år siden. Nivåene for faktorene er mer på linje med det vi målte for 2-3 år siden. Det er nå nesten hver tredje spurte som mener at eldre forbigås ved forfremmelser og intern rekruttering. Det er særlig mange som mener at yngre arbeidstagere blir foretrukket når ny teknologi eller nye arbeidsmåter skal innføres som mange har opplevd. Vi

konstaterer at hele 33% av de yrkesaktive svarer svært ofte eller ofte. Tar vi med de som svarer av og til, må vi erkjenne at så mange som 57% har opplevd dette. På dette spørsmålet er det ingen systematiske forskjeller i svar mellom aldersgruppene.

At eldre forbigås ved forfremmelse og intern rekruttering, er noe som merkes noe oftere blant de som er 50 år og eldre, mens at eldre får sjeldnere være med på kurs og opplæring i arbeidstiden, merkes noe oftere blant de over 60 år.

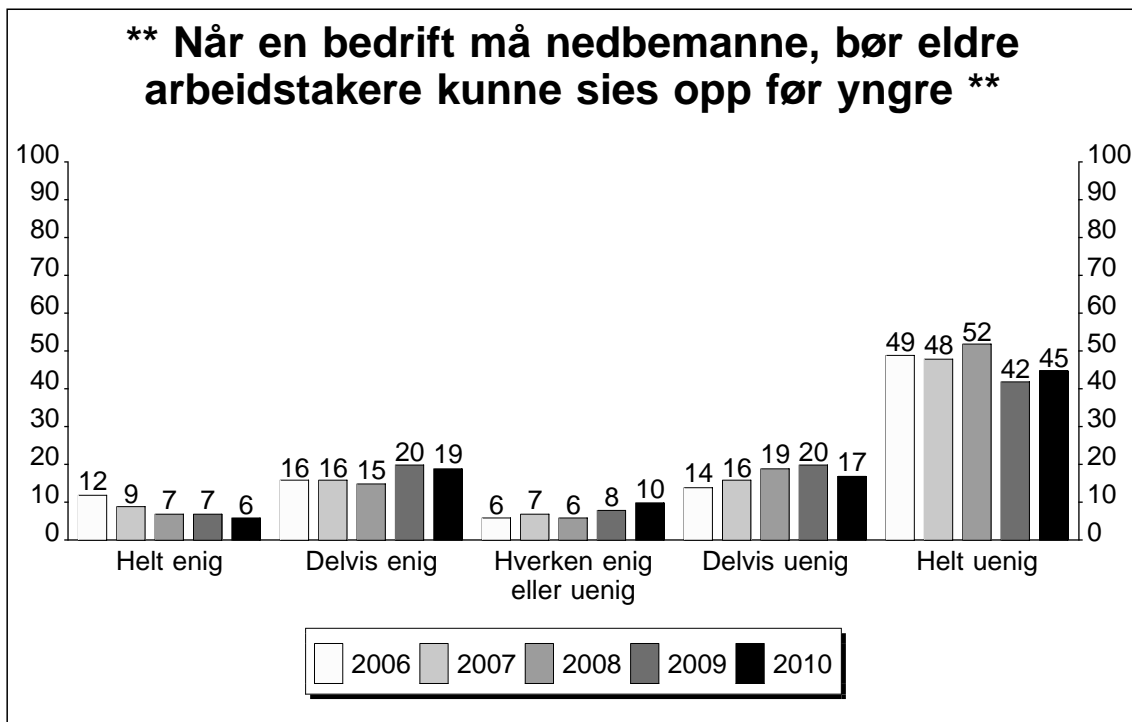
SENIORPOLITISKE HOLDNINGER (Tabell 25)

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

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

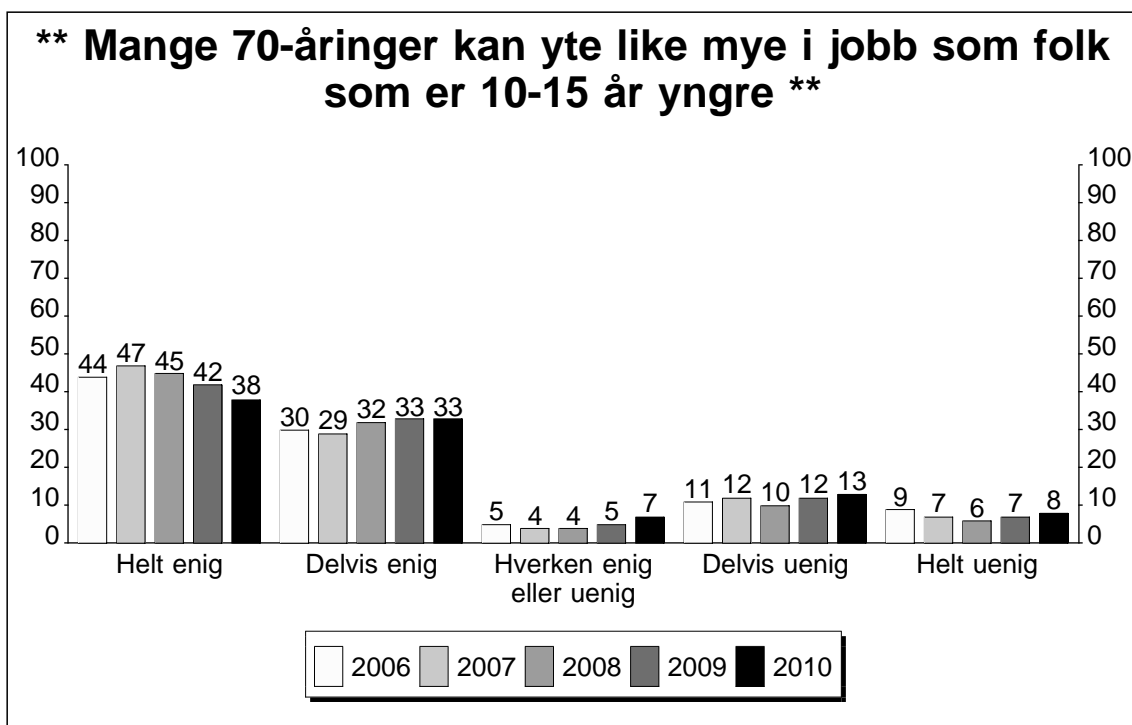
Før vi ser på resultatene, vil vi henlede oppmerksomheten mot et problem som reises ved bruk av denne spørremetoden. Det viser seg nemlig at folk har en tendens til å si seg mer enig enn de er, spesielt når det dreier seg om påstander om forhold de ikke har særlig sterke meninger om. Denne "enig-effekten"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

Den første påstanden lød "**Når en bedrift må nedbemanne, bør eldre arbeidstakere kunne sies opp før yngre**". Denne påstanden er selvsagt utfordrende mot den eventuelle seniorpolitiske velvilje man måtte ha. Men når vi ser på svarene, får vi inntrykk av at et klart flertall er uenige i påstanden. Som vi ser av nedenstående diagram, er 25% enige i påstanden, mens et flertall på 62% er uenige. Endringene fra i fjor er små.



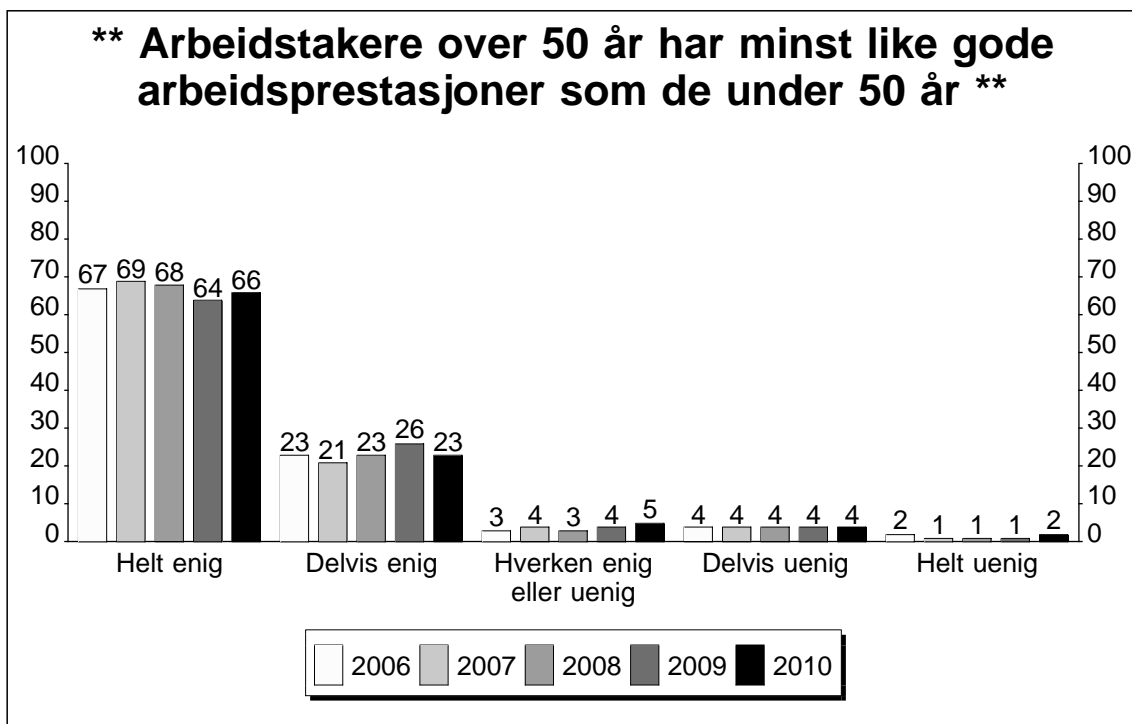
De yngre yrkesaktive (under 40 år) er mer usikre på denne påstanden, ved at de oftere velger svaralternativer mot midten ("Hverken enig eller uenig" og "Delvis uenig"). Men når vi studerer den samlede enigandelen (Helt enig + delvis enig) og samlede uenigandelen (Delvis uenig + helt uenig), så skiller de seg ikke mye fra de som er eldre og som kan være mer truet av en slik holdning.

De neste påstandene var nye i seniorpolitisk barometer i 2005, selv om flere av dem har inngått i andre undersøkelser tidligere. Den første av disse påstandene lød "**Mange 70-åringer kan yte like mye i jobb som folk som er 10-15 år yngre**". Denne påstanden går etter vår mening rett inn i deler av den seniorpolitiske argumentasjon som går på at eldre arbeidstagerer er like produktive som yngre. Når vi ser på svarene, får vi inntrykk av at et stort flertall er enige i påstanden. Som vi ser av nedenstående diagram, er hele 71% enige i påstanden, mens bare 21% er uenige. Dette er imidlertid litt færre enige og litt flere uenige enn i fjor og vi målte en lignende endring også mellom de to foregående årene.



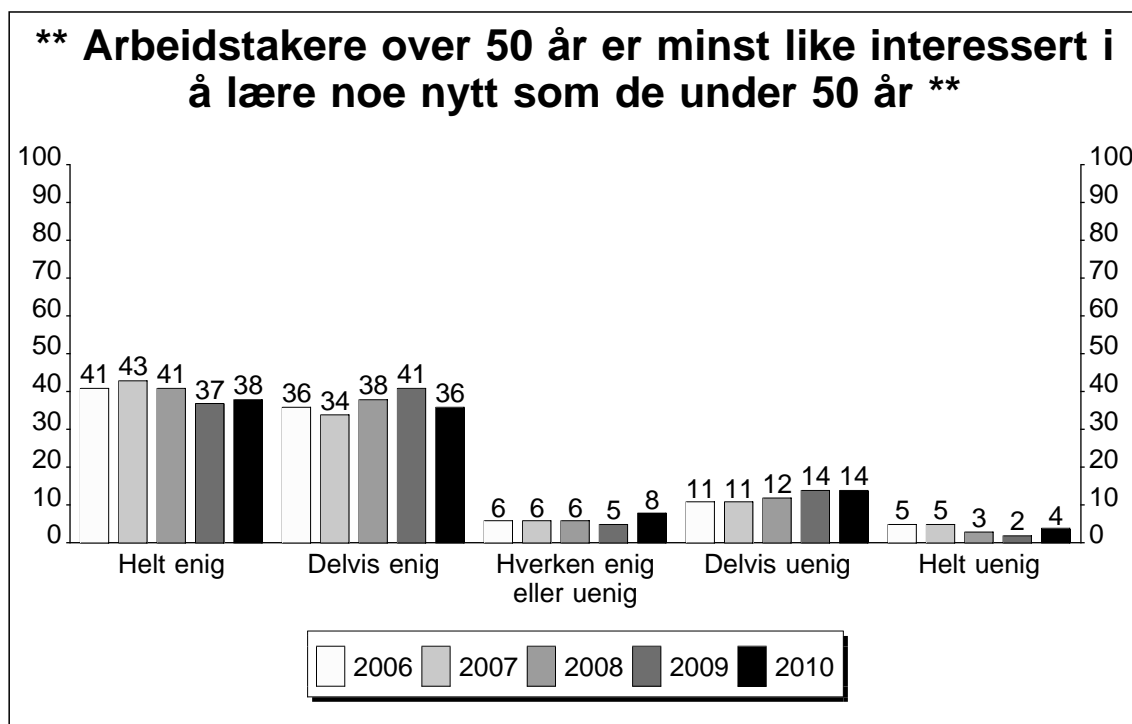
Det er ikke noen systematiske forskjeller i enighet mellom aldersgruppene. Det er bare en tendens til at de aller eldste oftere benytter svaralternativet helt enig fremfor delvis enig enn det de som er yngre gjør.

Den neste påstanden omhandler også seniorennes prestasjonsevner og lød "Arbeidstakere over 50 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 50 år". Som vi ser av nedenstående diagram, er hele 89% enige i påstanden, mens bare 6% er uenige. Dette er på samme nivå som sist.



Som vi ser ovenfor, har andelene "helt enig" gått litt opp, mens "delvis enig" har gått ned. Dette er en justering tilbake til fordelingen fra 2008. Det kan se ut som om graden av enighet er noe høyere blant de over 50 år enn de under 50 år. De som selv er over 50 år tror altså enda bedre om 50+ gruppen enn de som er under 50 år. Vi må her igjen huske på at det er de som er i arbeid som svarer på spørsmålene.

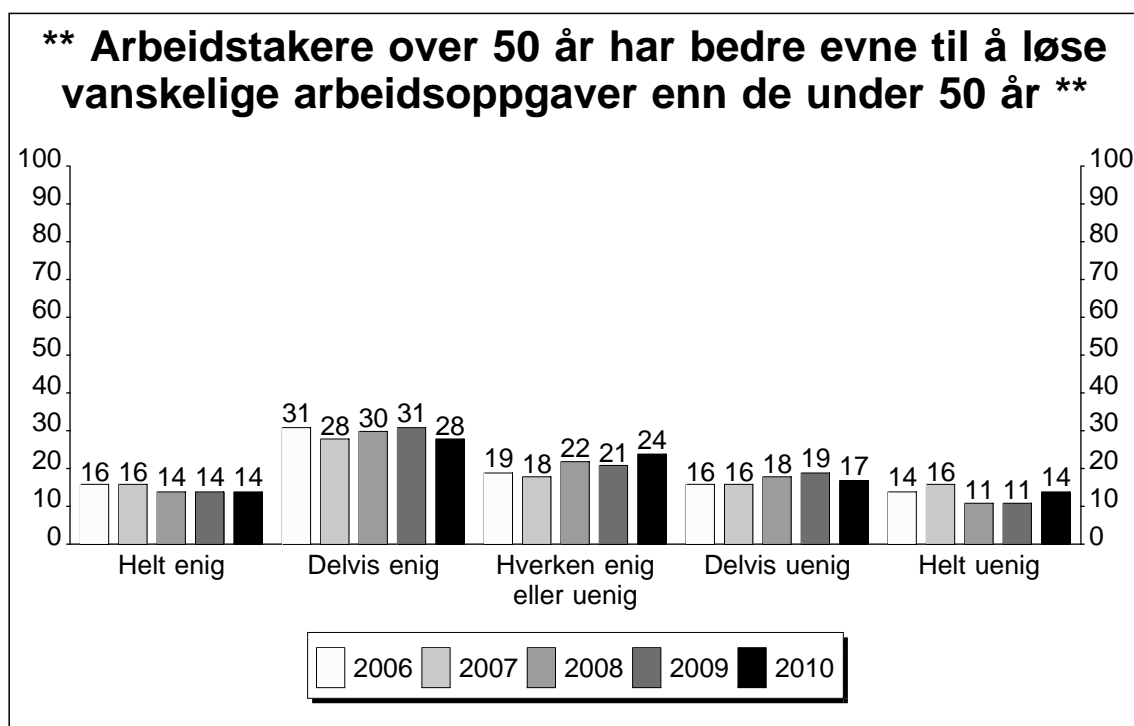
Neste påstand var ment å måle oppfatningene av seniorennes interesse for å lære nye ting. Tror man at de eldre arbeidstagerne ikke er interessert i dette, kan det også påvirke viljen til å lære noe nytt. Påstanden lød "**Arbeidstakere over 50 år er minst like interessert i å lære noe nytt som de under 50 år**". Som vi ser av nedenstående diagram, er det et stort flertall på 74% som er enige i påstanden, mens 18% er uenige. Vi måler litt lavere enighet i påstanden nå enn i fjor.



Endringen gjennom de foregående årene har vært positiv i seniorpolitisk retning, idet det har vært en svak økning i andelen som er enige. I 2001 var enig-andelen på 67%, mens vi målte 72% i 2005 og 78% i fjor. Nedgangen i enigandelen det siste året er i denne sammenhengen liten (ned med 4 prosentpoeng). Enig-andelen øker med økende alder.

Neste påstand måler oppfatningene av seniorenes evne til å løse vanskelige arbeidsoppgaver i forhold til yngre arbeidstagere. Påstanden lød **"Arbeidstakere over 50 år har bedre evne til å løse vanskelige arbeidsoppgaver enn de under 50 år"**. Mens vi har sett ovenfor at et klart flertall av de spurte mener seniorenene er på høyde med yngre arbeidstagere når det gjelder arbeidsprestasjoner og interesse for å lære noe nytt, kan det her se ut som om det er en viss tvil når det gjelder å løse vanskelige arbeidsoppgaver. Nå skal vi med en gang peke på at påstanden er formulert anderledes, i det vi benytter begrepet "bedre enn" i motsetning til ovenfor der vi brukte begrepet "minst like". Kravet skjerpes med andre ord.

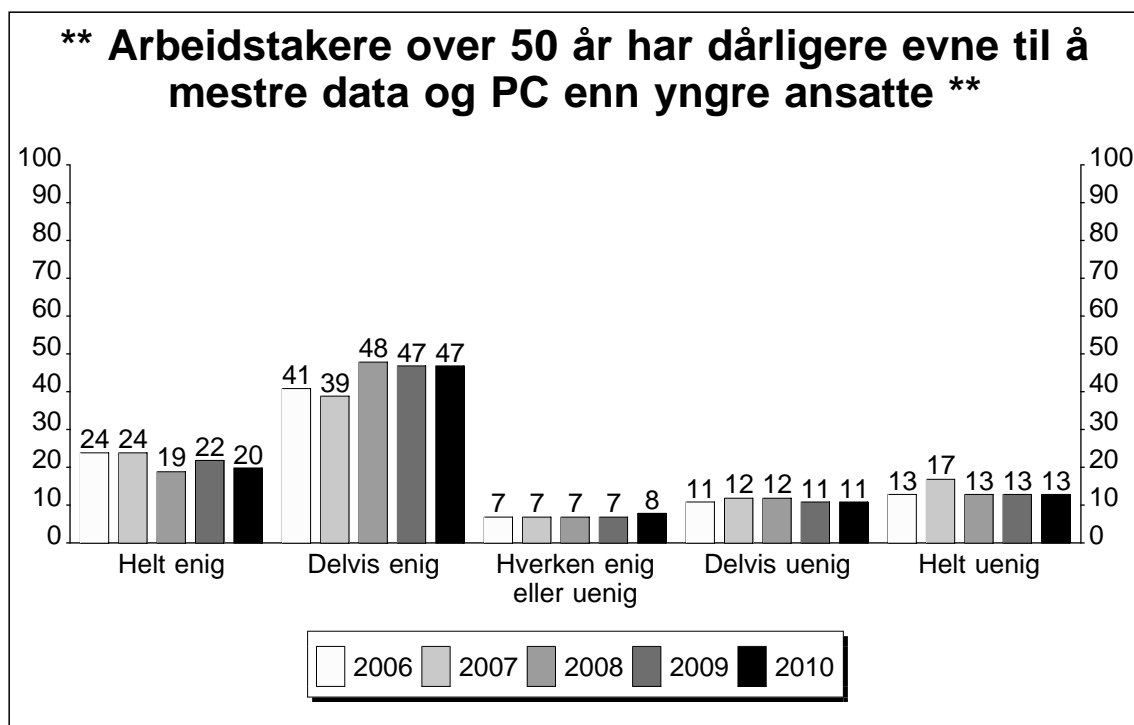
Som vi ser av nedenstående diagram, er det flest (42%) som er enige i påstanden, mens 31% er uenige. Vi vil betegne denne svarfordelingen som positiv sett i et seniorpolitisk perspektiv.



Det kan se ut som om graden av enighet er høyere blant de eldste i utvalget enn blant de yngste. Dette spørsmålet avdekker etter vår mening holdninger som er utfordrende for de som arbeider med seniorpolitikk.

Neste påstand tester hypotesen om at eldre arbeidstagere har problemer med å følge med i den teknologiske utviklingen, spesielt med å mestre data og PC. Derfor ble det formulert en påstand med negativ ladning som lød

"Arbeidstakere over 50 år har dårligere evne til å mestre data og PC enn yngre ansatte". Selv om påstanden nok genererer en høyere andel enige enn det holdningene i befolkningen egentlig er, er det bekymringsfullt at så mange som 67% av de spurte er enige. Enda mer bekymringsfullt vil noen si det er, at svarene varierer forholdsvis lite etter de spurtes alder. Og blant de over 60 år er det hele 70% som er enige i påstanden! Bare 24% av befolkningen er uenige i påstanden (samme som i fjor).



Om det har funnet sted noen endring gjennom de siste årene på dette spørsmålet, er det bare temporære svingninger, som med litt godvilje kan sies å være i positiv retning sett i et seniorpolitisk perspektiv. Enig-andelen har sunket fra 72% i 2001, til 70% i 2005, 65% i 2006, til 63% i 2007, men gått opp til 67% i 2008 og 69% i fjor. I år finner vi igjen en nedgang til 67% enige.

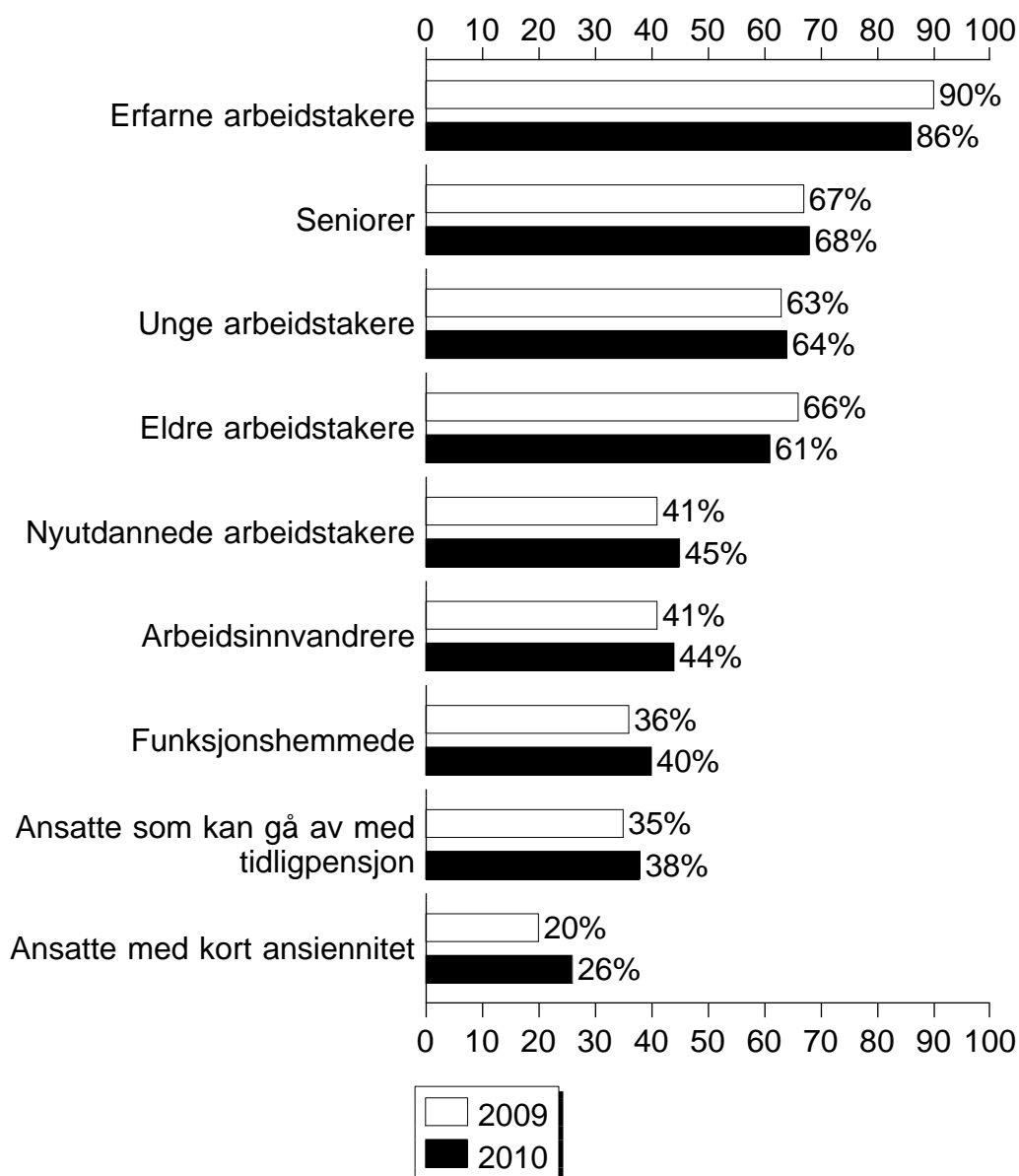
HVILKE ARBEIDSTAKERE VIL VIRKSOMHETEN BEHOLDE VED NEDBEMANNING? (Tabell 26)

Med et nytt spørsmål i fjorårets undersøkelse, ønsket vi å måle hvilke oppfatninger yrkesaktive har av hvor utsatte ulike grupper av ansatte er ved eventuell nedbemanning. Selvsagt er det ikke helt tilfeldig at dette spørsmålet ble stilt første gang i 2009, etter at finanskrisen hadde gitt negative effekter for mange bransjer og gjort nedbemanning nødvendig. Men like viktig er det å se hvilke forventninger og oppfatninger arbeidstakerne har til virksomhetens prinsipper. Det bør bemerkes her at det samme spørsmålet blir stilt i lederdelen av denne undersøkelsen. Det vil ikke være noen sensasjon om det er forskjeller i holdninger mellom ansatte og ledere til et spørsmål som dette.

Som vi kan se i spørreskjemaet, ble det lest opp forskjellige typer arbeidstakere, og for hver av typene skulle de spurte gi uttrykk for hvor sannsynlig det er at virksomheten ville ønske å beholde dem. Svarene skulle avgis i henhold til en skala som gikk fra "meget sannsynlig", via "ganske sannsynlig" og "mindre sannsynlig" til "ikke sannsynlig i det hele tatt". I diagrammet nedenfor viser vi andelene som svarer meget eller ganske sannsynlig, og vi har rangert typene av arbeidstakere etter sannsynlighet for å beholde dem.

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

Andel som svarer Meget + Ganske sannsynlig



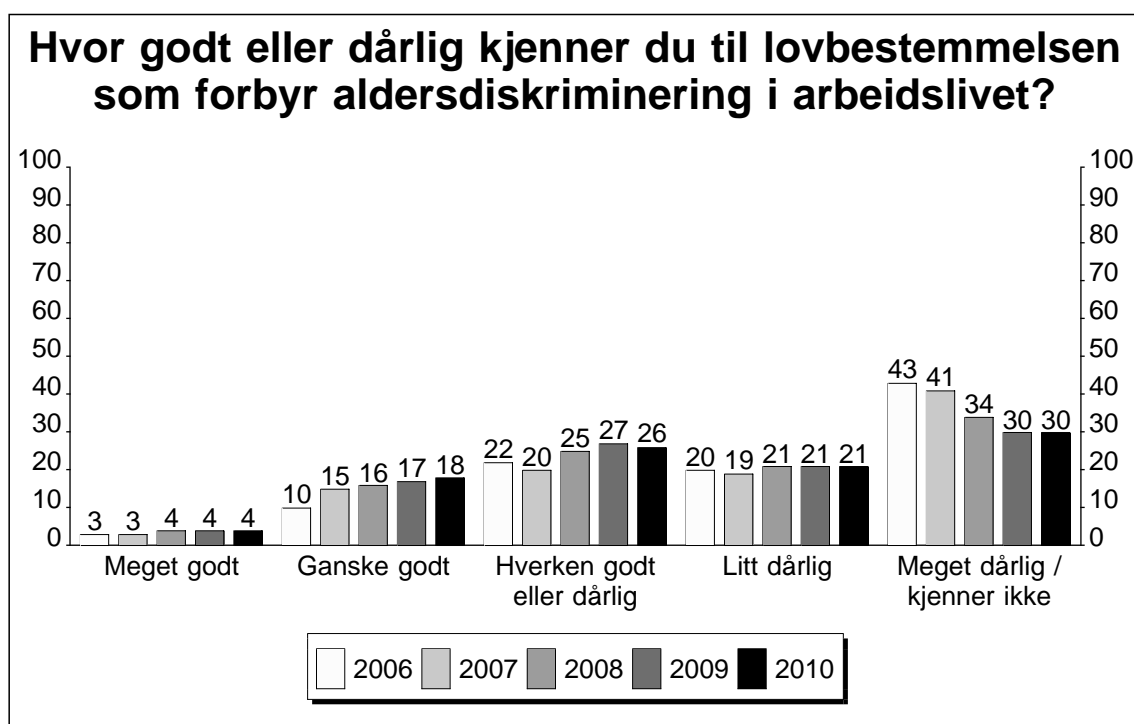
Slik svarene her fremstår, er erfarne arbeidstakere (86%) åpenbart de som flest arbeidstakere mener vil beholde jobben dersom virksomheten nedbemanner. Når vi så kan konstatere at mange av de spurte mener at seniorer (68%) og eldre arbeidstakere (61%) vil beholdes, kan vi ikke si at resultatene her avdekker at seniorenne anses spesielt utsatt. Der er derimot ansatte som kan gå av med tidligpensjon (38%), en gruppe som ganske sikkert domineres av seniorer. Det er mulig at dette funnet kan tolkes som et uttrykk for at ordninger

med tidligpensjon kan gjøre eldre arbeidstakere mer utsatt ved nedbemanninger enn om slik ordning ikke fantes.

Det er interessant å merke seg at det ikke er nevneverdige forskjeller i svar mellom ansatte i offentlig og privat sektor når det gjelder sannsynligheten for å beholde seniorer eller eldre arbeidstakere. Det samme er tilfellet med ansatte som kan gå av med tidligpensjon.

KJENNSKAP TIL LOVBESTEMMELSEN OM ALDERSDISKRIMINERING (Tabell 27)

Med det neste spørsmålet vi stilte i denne undersøkelsen, kartla vi i hvilken grad de yrkesaktive i Norge kjenner til lovbestemmelsen som forbyr aldersdiskriminering i arbeidslivet. Dette spørsmålet var nytt i 2006. Som vist i figuren nedenfor, er det bare 22% av de spurte som mener å kjenne lovbestemmelsen godt. Det er ellers bare 4% som benytter den mest positive svarkategorien "meget godt". Det kan se ut til at det er en viss sammenheng mellom alder og kjennskapet til lovbestemmelsen ved at de eldste har bedre kjennskap (30% blant de i 50-årene og 26% blant de over 60 år) enn de yngste (14-22% i de tre øvrige aldersgrupper). Det er kun små endringer det siste året.

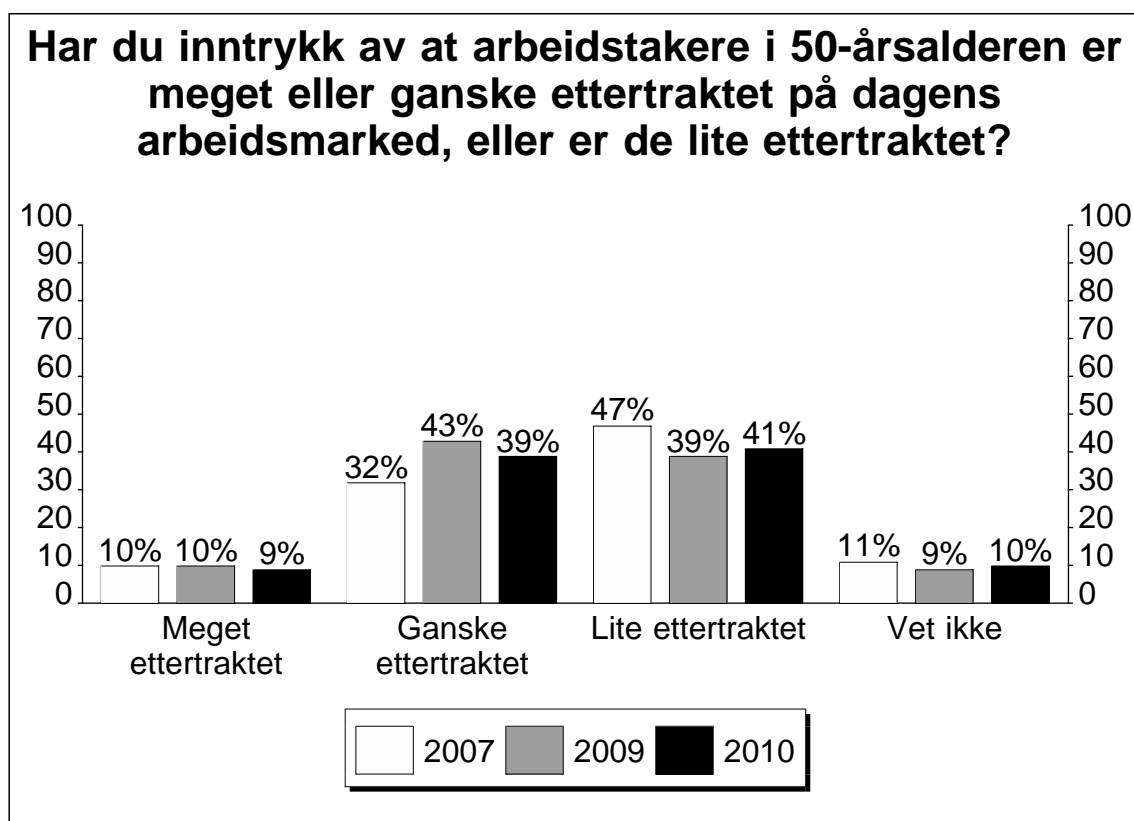


Toppledere (34%) har litt bedre kjennskap til dette enn gjennomsnittet.

HVOR ETTERTRAKTET ER ARBEIDSTAKERE OVER 50 ÅR (Tabell 28-29)

I 2007 stilte vi noen spørsmål der vi kartla i hvilken grad arbeidstakere på rundt 50 år er ettertraktet i arbeidsmarkedet. Disse spørsmålene ble tatt ut av undersøkelsen i 2008, men to av dem ble tatt inn igjen i fjor. I det første av disse spørsmålene ber vi om at man gir uttrykk for hvor ettertraktet 50-åring er på en skala som går fra meget ettertraktet, via ganske ettertraktet til lite ettertraktet.

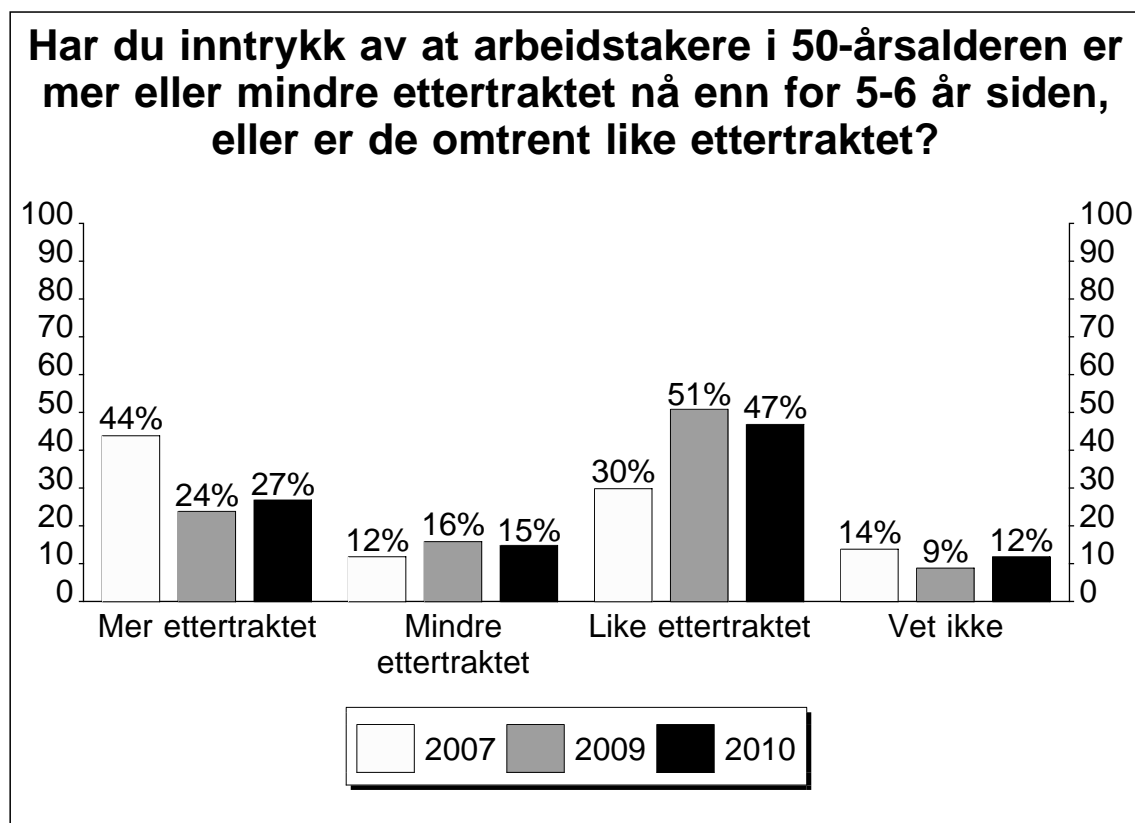
Som vist i figuren nedenfor, er det bare 9% av de yrkesaktive som har inntrykk av at man er meget ettertraktet som arbeidstaker når man er 50 år eller mer. Dersom vi tar med de som svarer "ganske ettertraktet", er det 48% som samlet sett er positive. Dette er en tilbakegang fra i fjor. Imidlertid målte vi en betydelig oppgang da (fra 42% i 2007 til 53% i 2009). Det er likevel ganske mange som har inntrykk av at denne gruppen arbeidstakere er lite ettertraktet (41%).



Det er ingen forskjell mellom menn og kvinner når det gjelder inntrykk av at 50-åring er ettertraktet. Det er heller ikke mye som skiller svarene vi får fra de yngste mot det de over 50 år svarer. Derimot kan det se ut for at de som bor i Oslo noe sjeldnere har inntrykk av at 50-åring er ettertraktet enn de folk i øvrige deler av landet mener. Vi noterer oss også at hele 56% av topplederne har inntrykk av at 50-åring er ettertraktet.

I neste spørsmål skulle dette måles ved å sammenligne med hvordan det var for 5-6 år siden. Har de spurte inntrykk av at 50-åring er mer eller mindre ettertraktet som arbeidstakeren nå enn den gang? I nedenstående figur ser vi

at det er 27% som mener de er mer ettertraktet nå, mens forholdsvis mange (47%) har inntrykk av at dette er uendret på disse årene. Et mindretall på 15% har inntrykk av at 50-åringene er mindre ettertraktet nå i forhold til 5-6 år siden.



Her kan det se ut som om holdningene endret seg betydelig mellom 2008 og 2009 i negativ retning for senioren selv med en liten korreksjon i år. Det vi imidlertid ikke vet, er om de spurte tenker på endringer i arbeidsmarkedet generelt når de svarer. Kan det være slik at alle aldersgrupper er mindre ettertraktet nå enn for 5-6 år siden, da mangel på arbeidskraft var det vanlige?

TABELLER

Feilmarginer ved rent lotterisk utvalg

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

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