

# Norsk Seniorpolitisk Barometer 2011 Yrkesaktiv befolkning

11.-24. august 2011

**Laget for:** Senter for seniorpolitikk

**Laget av:** Erik Dalen

**Dato:** 22. september 2011

**Copyright:**

© 2011. Synovate Norge. All rights reserved.  
Alle konsepter og ideer i dette tilbudet er Synovate Norges intellektuelle eiendom. De er av strengt konfidensiell natur og oversendes under en klar forståelse at de ikke skal brukes utover formålet med tilbudet. Disse konseptene og ideene kan heller ikke brukes eller gjøres tilgjengelig for en tredjepart uten at dette er avtalt med Synovate Norge på forhånd.

## Innhold

<b>INNLEDNING .....</b>	<b>2</b>
<b>KOMMENTARER TIL RESULTATENE .....</b>	<b>4</b>
ARBEIDER MAN I OFFENTLIG ELLER PRIVAT SEKTOR? (TABELL 2) .....	4
LEDEROPPGAVER OG TILLITSVERV I JOBBEN (TABELL 3-6) .....	5
ARBEIDSTID PR. UKE (TABELL 7) .....	6
HVORDAN HAR MAN DET PÅ JOBBEN? (TABELL 8-11).....	7
<i>For mye å gjøre på jobben?</i> .....	8
<i>Gleder man seg til å gå på jobben?</i> .....	10
<i>Mestrer man arbeidsoppgavene?</i> .....	12
<i>Gleder eller gruer man seg til å gå av med pensjon?</i> .....	14
ER ARBEIDET PREGET AV NEGATIVE FAKTORER? (TABELL 12) .....	16
OPPLEVELSE AV POSITIVE FAKTORER (TABELL 13).....	18
HOLDNINGER TIL PENSJONSALDER (TABELL 14-17) .....	22
Å BLI ELDRE I ARBEIDSLIVET (TABELL 18-21) .....	28
DISKRIMINERING I ARBEIDSLIVET (TABELL 22-23) .....	34
SENIORPOLITISKE HOLDNINGER (TABELL 24) .....	38
HVLKE ARBEIDSTAKERE VIL VIRKSOMHETEN BEHOLDE VED NEDBEMANNING? (TABELL 25) .....	44
HVOR ETTERTRAKTET ER ARBEIDSTAKERE OVER 50 ÅR (TABELL 26-27) .....	46
REAKSJONER PÅ PENSJONSREFORMEN (TABELL 28-30).....	48
<b>TABELLER .....</b>	<b>53</b>
<b>FEILMARGINER VED RENT LOTTERISK UTVALG .....</b>	<b>54</b>

## 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 adm. dir. Kari Østerud. Ansvarlig for planlegging, analyse og rapportering i Synovate Norge er direktør Erik Dalen.

## KOMMENTARER TIL RESULTATENE

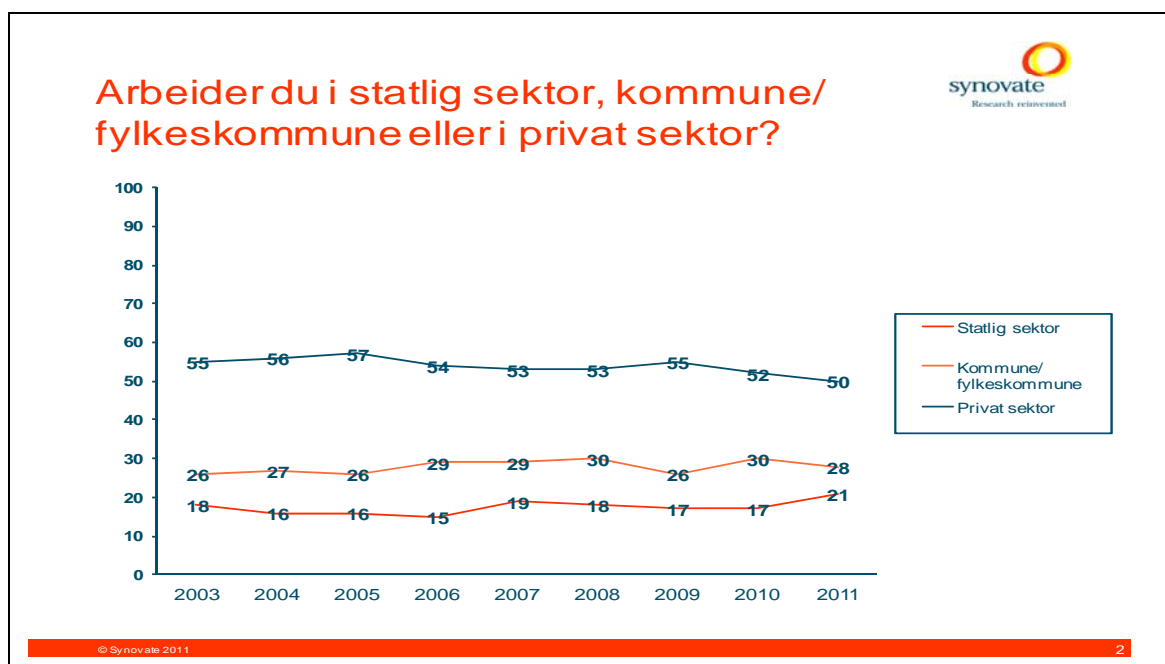
I det følgende skal vi kort kommentere resultatene fra undersøkelsen, slik at man kan tilegne seg disse uten å gå til tabellene. Resultatene vil bli kommentert i den rekkefølge spørsmålene er stilt. Vi vil legge vekt på å presentere alle hovedtall av interesse med grafikk og å trekke hovedkonklusjoner.

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 halvparten av den yrkesaktive del av befolkningen arbeider i privat sektor, mens hhv. 28% og 21% arbeider i kommunal og statlig 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 (65%) blant arbeidstakere under 30 år, for så å synke til ca. 50% blant de i 30- og 40-årsalderen og til lavest andel i de to eldste alderskategoriene (45% og 37%). Omvendt sammenheng finner vi når det gjelder andelene 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 snau 30%. Vi finner ikke slike systematiske sammenhenger for statlig sektor. Vi har i tidligere rapporter antydnet at det kan se ut til at kommunene enten er flinkere til å holde på eldre arbeidstakere enn de øvrige sektorer, eller at eldre arbeidstakere søker seg til kommunal sektor når de begynner å trekke på årene.

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

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

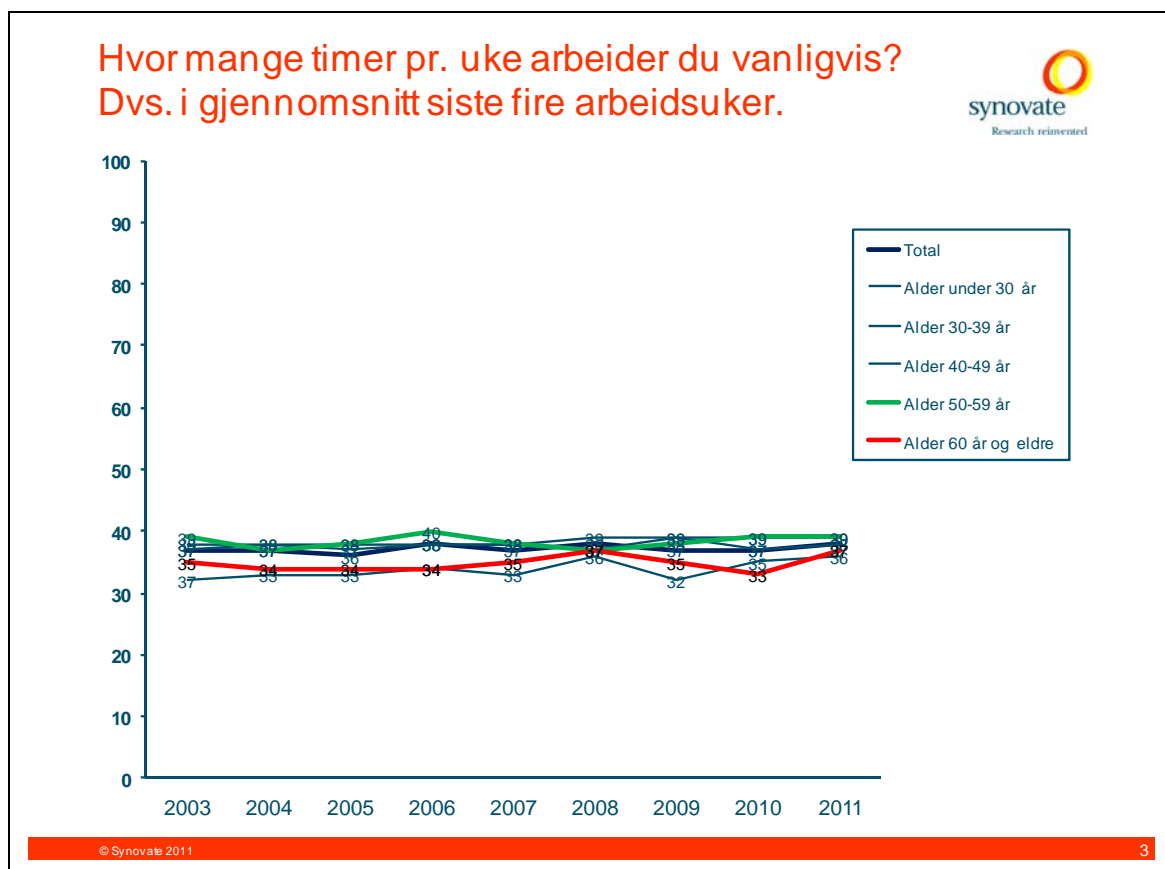
39% av alle yrkesaktive (39% i 2010) oppgir at de har lederoppgaver i jobben sin. Denne andelen er rimeligvis litt lavere (25%) blant de aller yngste, men fra 30-årsalderen og opp til en nærmer seg 60 år ligger den på rundt 40%, mens den er noe lavere igjen for eldste aldersgruppe (38%).

Av de 39% som oppgir at de har lederoppgaver, er det 20% som oppgir at de er toppledere, dvs. 8% av alle yrkesaktive. Dette kan kanskje høres som et høyt tall, men vi må regne med at noen som er medlemmer i en topplergruppe kanskje også bekrefter at de er toppledere. Det er verd å merke seg at mens bare 8% i statlig sektor og 11% i kommunal sektor oppgir at de er toppledere, er andelen hele 25% 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 19 underordnede, mens ledere i statlig sektor i gjennomsnitt er overordnet nesten 40 personer. Ledere i kommunal sektor har det omtrent som ledere i privat sektor, med å være overordnet 18 personer i snitt.

9% av de yrkesaktive har tillitsverv i arbeidstakerorganisasjon. I tillegg er det 27% 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.

## 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.



I diagrammet over viser vi i den mørkeblå linjen gjennomsnittet for alle spurte. I og med at vi fokuserer spesielt på seniorenne, har vi uthevet de to eldste aldersgruppene med grønt for 50-59 år og rødt for 60 år og eldre. Som vi ser, er det vanlig at norske arbeidstakere arbeider 38 timer i uken. Den gjennomsnittlige arbeidstiden er lavest blant de yngste (36 timer i snitt), hvilket

sannsynligvis skyldes en høyere andel deltidsarbeidende her, og blant de eldste (37 timer i snitt). For de eldste måler vi en oppgang fra 33 timer i fjorårets måling, en tilsynelatende kraftig økning, men der vi nok må regne med visse utslag av tilfeldigheter. 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 (35 timer pr uke). Også varehandel/ butikk (35 timer) ligger under gjennomsnittet for alle spurte. Den motsatte ytterligheten finner vi for de som arbeider i jordbruk / skogbruk (50,9 timer pr uke), selv om vi har få intervju innen denne bransjen. Også industri/ håndverk (42 timer pr uke) ligger høyt.

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 49 timer pr uke, ligger tilsvarende gjennomsnitt blant mellomlederne på 40 timer pr uke og blant de som ikke har lederansvar på 35 timer pr uke.

Det kan være spor i materialet som indikerer noe lengre arbeidstid pr uke blant de eldste arbeidstakerne i forhold til i fjor, men her tror vi at tilfeldigheter også kan ha virket inn. I hele den yrkesaktive befolkning måler vi imidlertid ingen endring i forhold til de foregående årene.

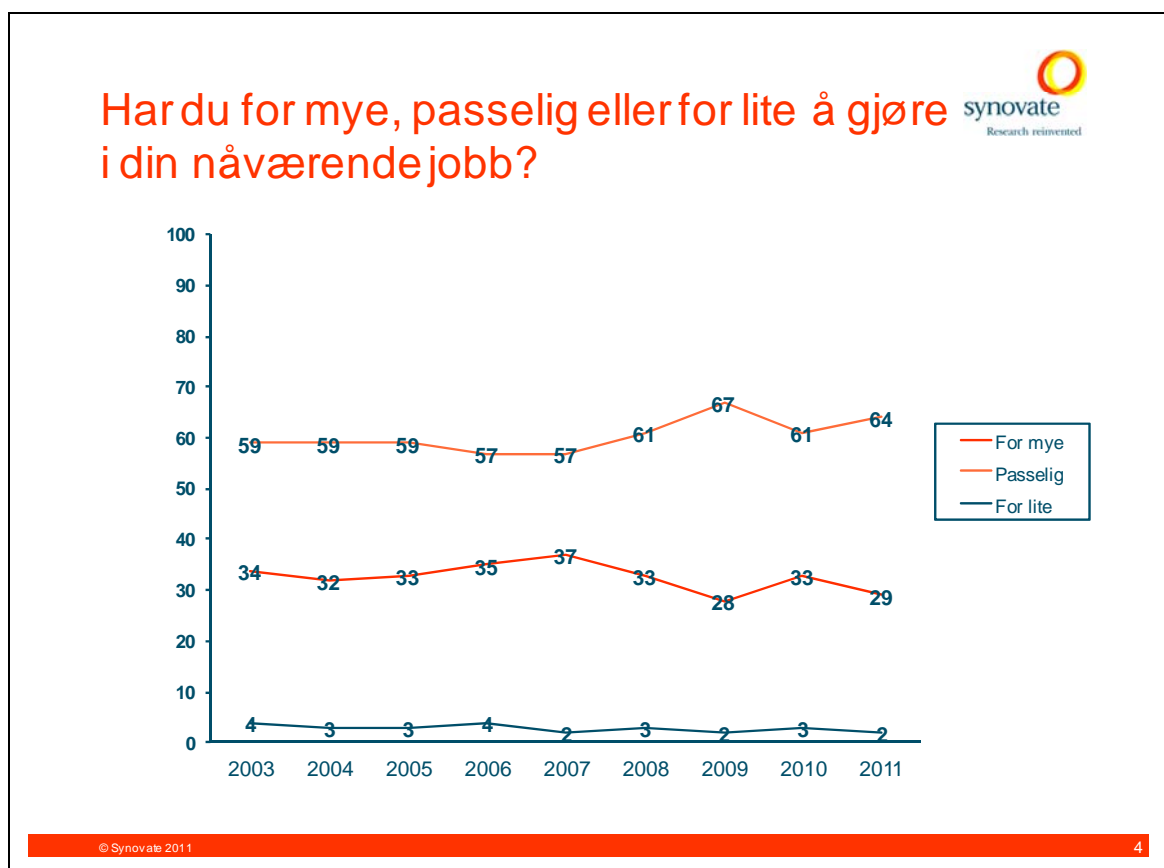
### **HVORDAN HAR MAN DET PÅ JOBBEN? (Tabell 8-11)**

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?

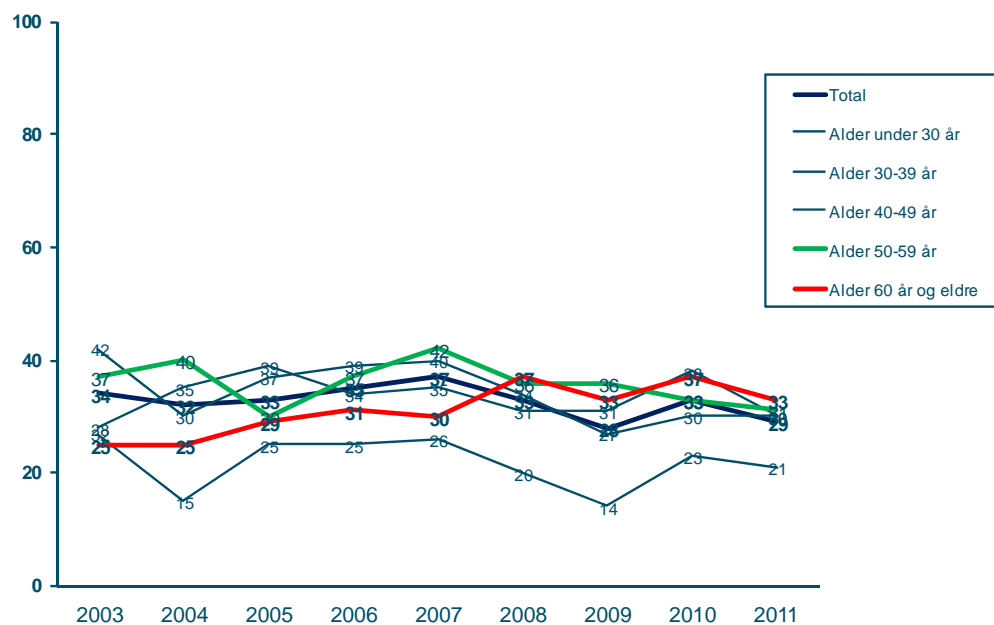
Diagrammet nedenfor viser først at et betydelig flertall av alle spurte mener at de har passelig mye å gjøre i sin nåværende jobb. Gjennomgående er det slik at de som ikke har passe mye å gjøre, har for mye å gjøre.



Mens det i fjor var en noe lavere andel enn året før som svarte "passelig" og noe høyere som svarte "for mye", har dette nå justert seg tilbake til omtrent 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 blant de laveste vi har notert. I den grad det er et problem å ha for mye å gjøre på jobben og man kan anta at stort arbeidspress er et spesielt problem for eldre arbeidstakere, vil det fremkomme av nedenstående diagram der vi viser andelene som har for mye å gjøre etter alder. Også her har vi uthevet de viktigste målgruppene som beskrevet ovenfor.

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

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



© Synovate 2011

5

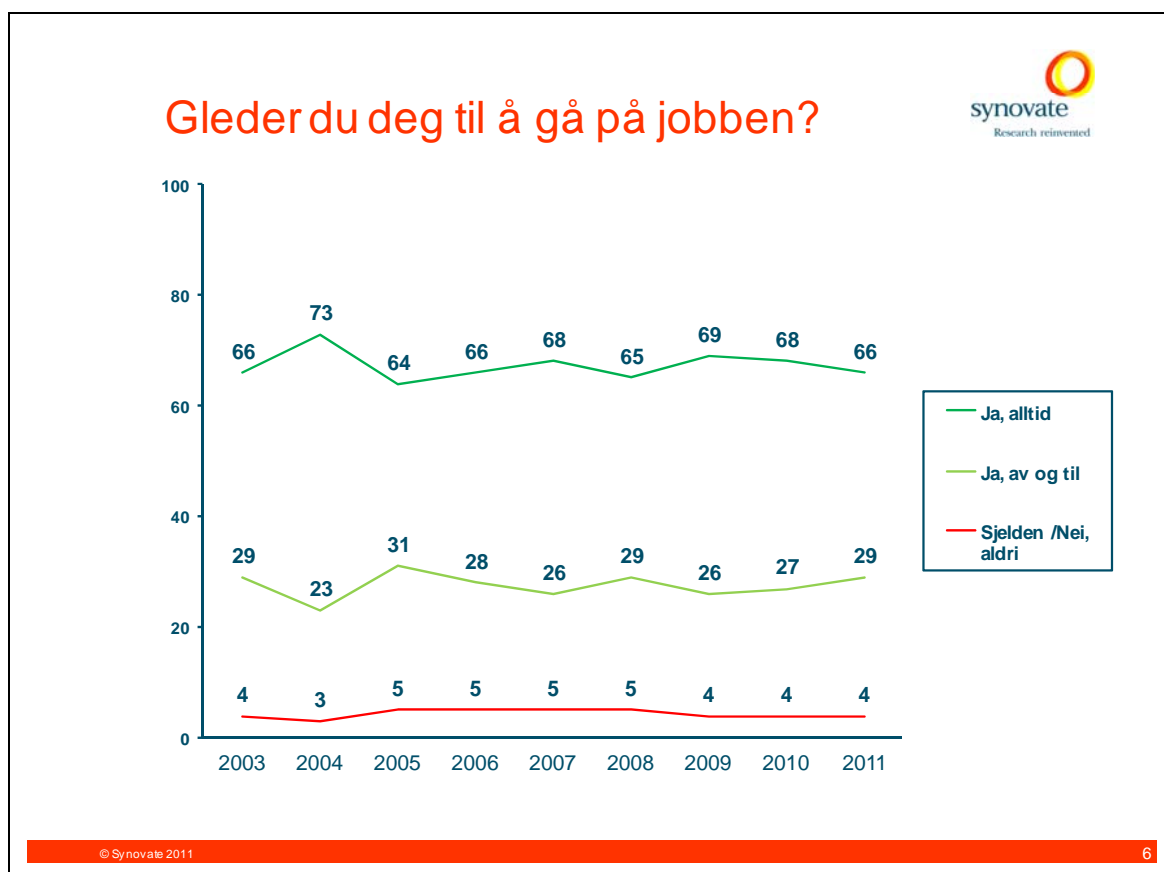
Det synes å være en viss sammenheng mellom alder og å ha for mye å gjøre. Mens de aller yngste arbeidstakere i lavere grad enn gjennomsnittet har for mye å gjøre, så stiger andelen ved stigende alder opp til 60 år. Tendensen i materialet over tid er kanskje ikke entydig og sier lite om det er noen langsiktig 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. Det som ser ut til å være et vedvarende fenomen, er at seniorenne i arbeidslivet oftere har for mye å gjøre enn de som er yngre.

Toppledere har betydelig oftere for mye å gjøre (43%) enn de som ikke har lederansvar(23%), eller de som er mellomledere (38%).

### 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.

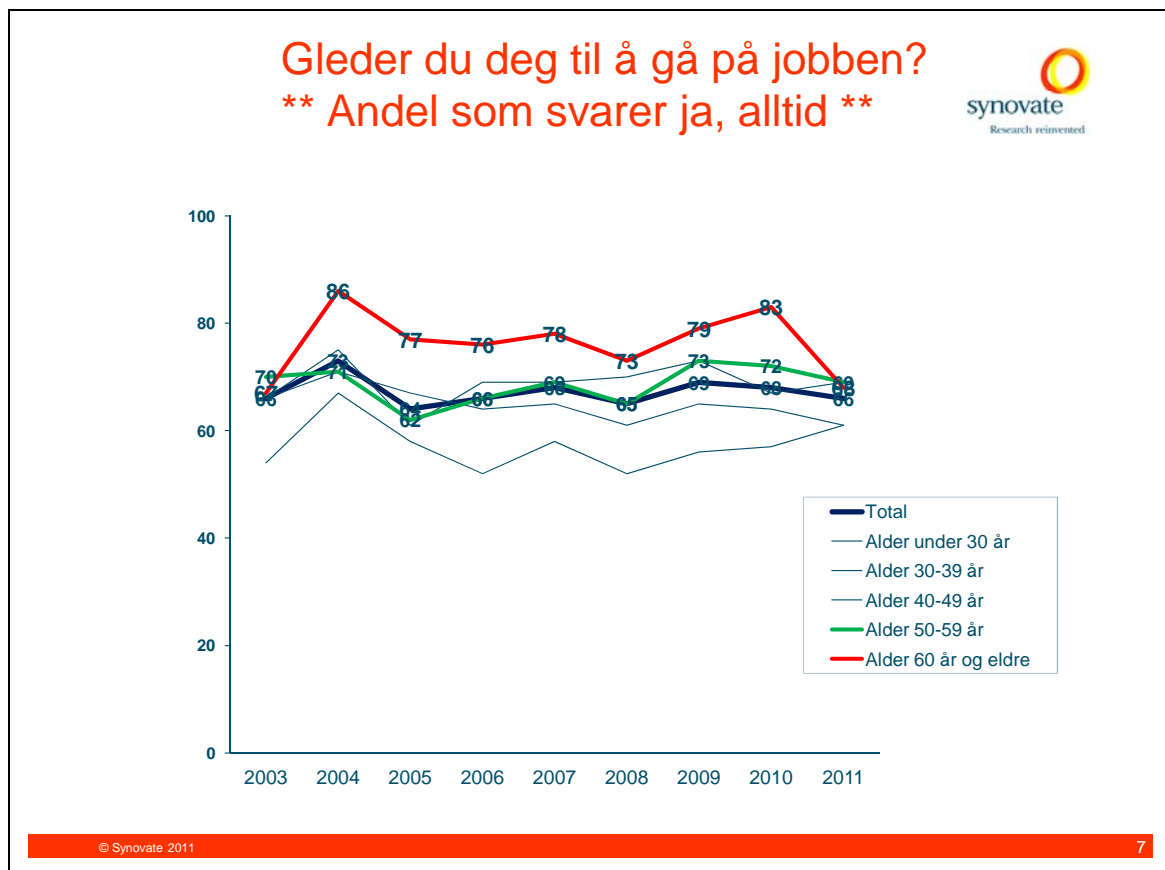
I diagrammet nedenfor viser vi først svarfordelingene for alle spurte.



Et dominerende flertall gleder seg til å gå på jobben, ikke minst gjelder dette for kvinner (72% av kvinnene og 60% av mennene 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.

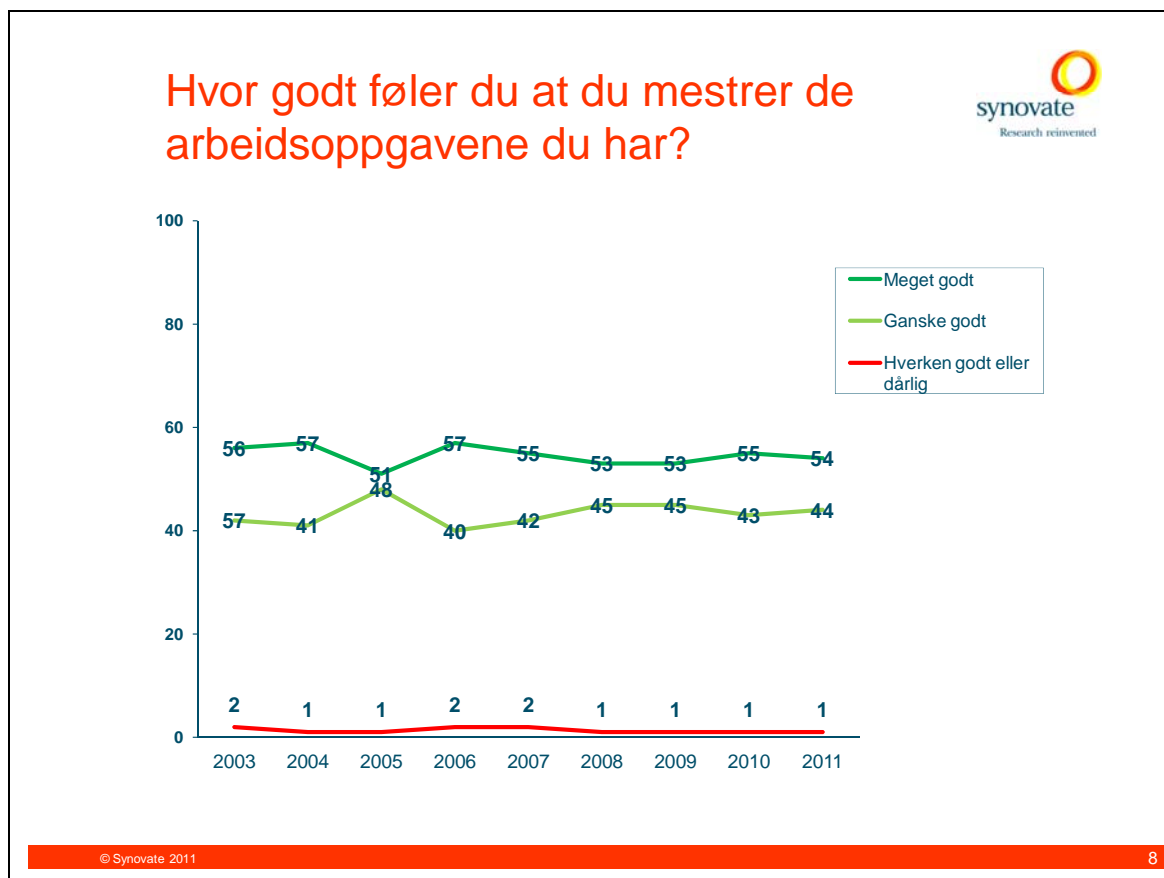


Selv om det ikke er dramatiske variasjoner etter alder, er det ingen tvil om at andelen som alltid gleder seg vanligvis er høyest i eldste aldersgruppe, men i årets undersøkelse er forskjellen mellom alle spurte og de eldste mindre enn de siste årene. Andelen av alle spurte som alltid gleder seg, er noe lavere enn fjorårets nivå (2 prosentpoeng lavere). Når vi studerer de ulike aldersgruppene, finner vi at andelen som alltid gleder seg har gått noe ned også for de i alderen 50-59 år, men fortsatt ligger seniorerne høyere i arbeidsglede enn de yngre. 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 alltid (bare 61%). Dette så vi også i fjor.

### Mestrer man arbeidsoppgavene?

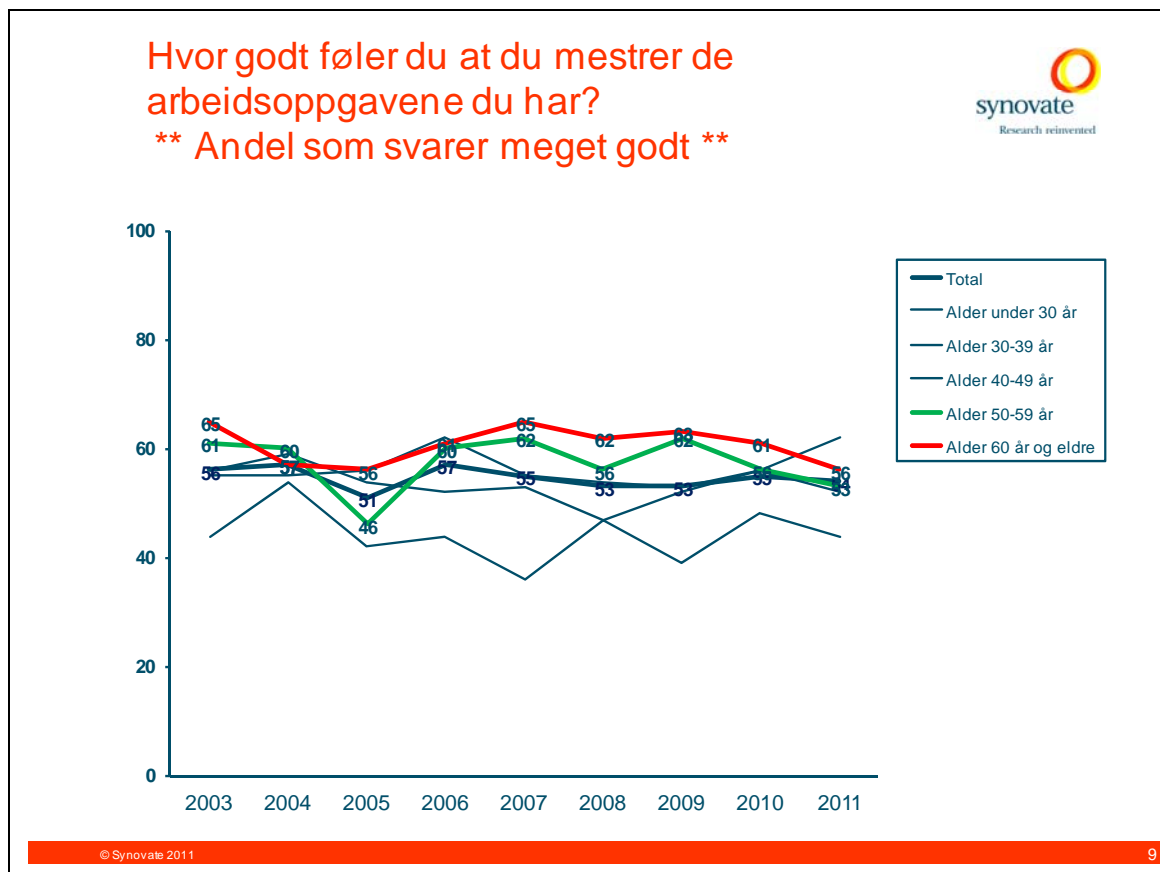
En annen forutsetning for å bli i jobben kan være at man føler at man mestrer de arbeidsoppgavene man får. Nedenstående diagram viser at nesten alle arbeidstakere mener at de mestrer arbeidsoppgavene godt.



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 54%. 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.



Som vi ser, er det noen forskjeller i svar mellom aldersgruppene. Andelene som mener de mestrer sine arbeidsoppgaver meget godt er lavest innen yngste aldersgruppe, og høyere blant de eldste, selv om arbeidstakere i alderen 40-49 år ligger på topp. Endringer over tid er heller ikke store, men vi merker oss at andelen som svarer "meget godt" har vært fallende i begge seniorgruppene siden 2009. Størst endring finner vi for 40-49-åringene der vi i år måler 6 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?**

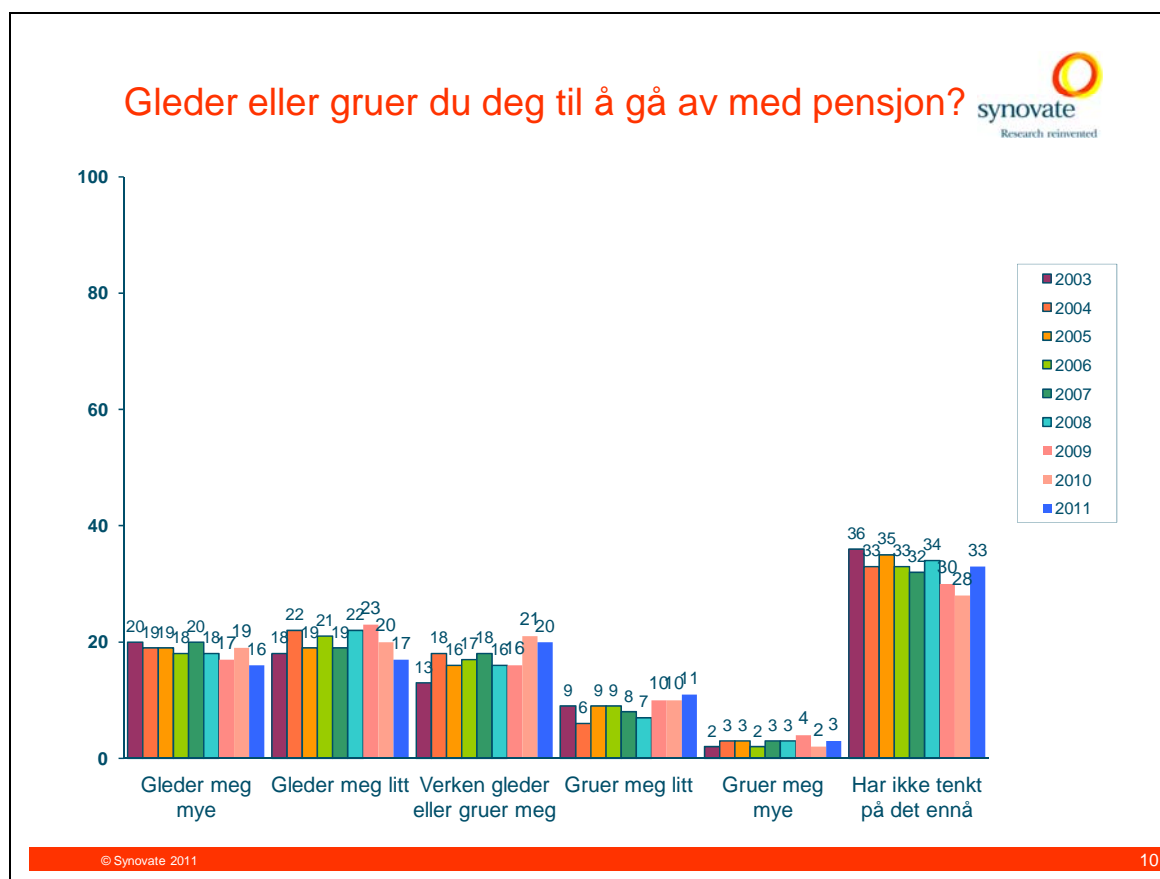
Dette spørsmålet ble stilt ut fra hypotesen om at eldre arbeidstakere som slutter tidlig ser frem til å gå av med pensjon, og at det er en trussel mot å bli stående i jobben at man gleder seg mye til å gå av. Denne undersøkelsen viser for det første at andelen som svarer at de ikke har tenkt på det, 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 60-årene oftere enn de som er yngre, svarer at de "verken gleder eller gruer seg" (29%). Det er også forholdsvis mange blant de eldste som oppgir at de gruer seg litt (15% innen aldersgruppen). Andelen som gruer seg mye er lav i alle aldersgrupper. De som gleder seg mest i gjennomsnitt, er de midlere aldersgrupper 40-49 og 50-59 år (35-41% gleder meg mye + litt), mens de eldste som svarer dette utgjør 38%. 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.

Som vi ser i denne første målingen etter gjennomføringen av pensjonsreformen, er det færre enn i fjor som gleder seg til å gå av med pensjon. Endringen er fra 39% i 2010 til 33% i 2011. Vi kan selvsagt ikke vite om denne endringen skyldes pensjonsreformen alene. I den andre enden av skalaen har andelen som gruer seg gått opp fra 12% til 14%, mens vi har fått flere som svarer vet ikke i år enn i fjor. Om det er pensjonsreformen som virker inn hos noen, kan kanskje endringen ha sammenheng med at noen som har tatt mål av seg til å gå av tidlig, nå ser at pensjonsutbetalingene kan bli lavere enn det de trodde, eller at avgangstidspunktet må bli lenger inn i fremtiden enn de hadde tenkt seg.



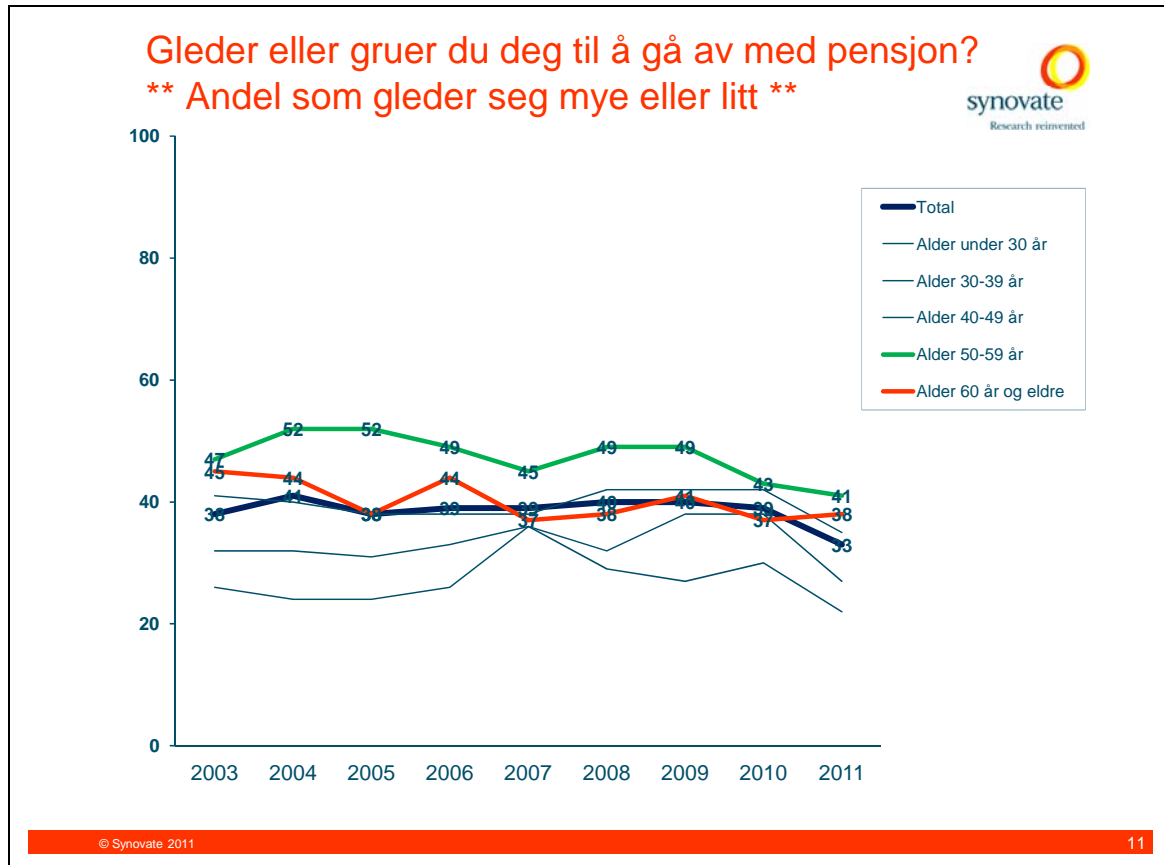
synovate

Research reinvented



Endringer over tid fremgår i nedenstående diagram som viser andelene som svarer at de gleder seg mye+litt etter alder. Her ser vi at nedgangen i andelene som gleder seg til å gå av med pensjon går ned i alle aldersgrupper unntatt de eldste. Dette kan være en bekreftelse av det resonnementet vi ga ovenfor som konsekvens av pensjonsreformen. Slikt sett er det vel bare de eldste blant dagens yrkesaktive som ikke får sine pensjonsforhold påvirket ganske mye av pensjonsreformen.



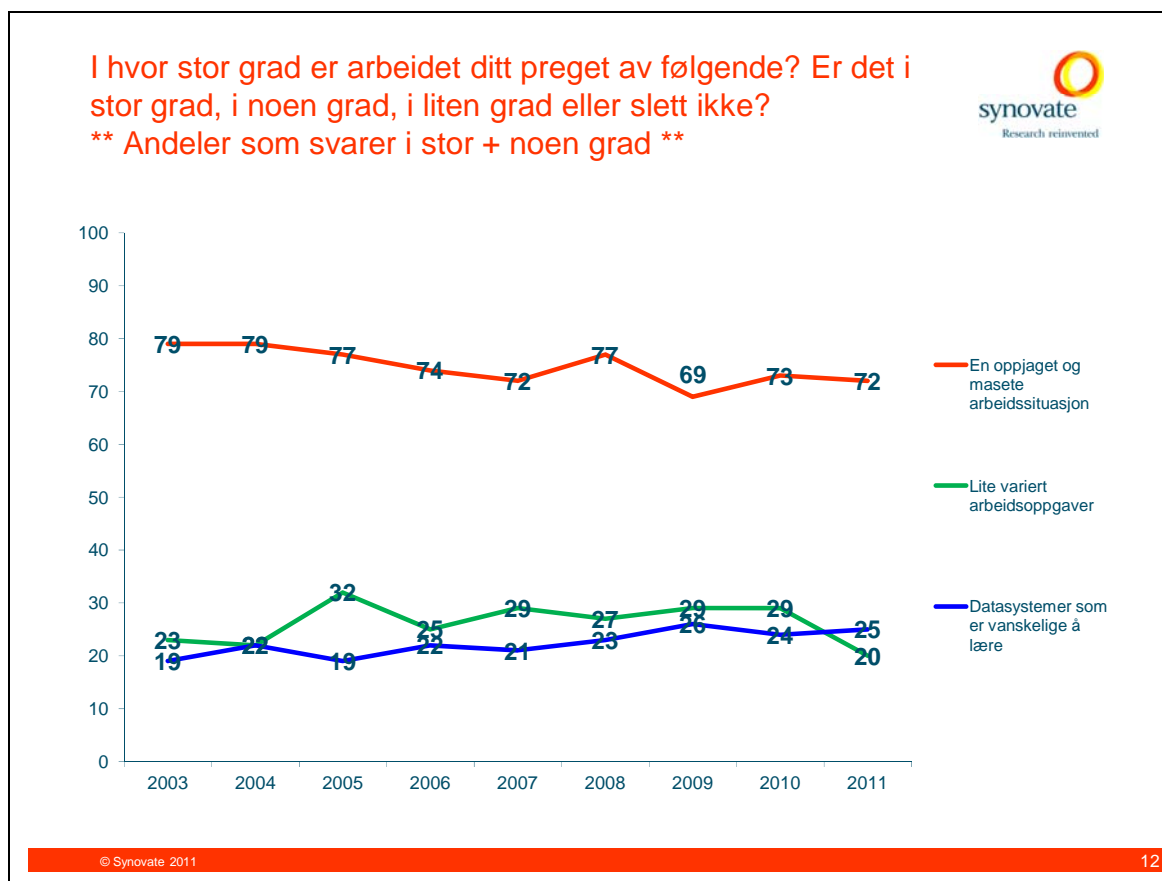


Det er påfallende at andelene som gleder seg til å gå av med pensjon stiger ved stigende alder. Tidligere har det delvis vært slik, men at den faktisk gikk ned når vi kom til arbeidstakere over 60 år. Vi finner det naturlig at man kan glede seg til å gå av med pensjon når man blir eldre, men sammenhengen her tyder på at de som fortsatt står i arbeid når de passerer 60 år, ikke er mye mer opptatt av det og trolig heller ikke streber spesielt etter å gå av med pensjon enn andre arbeidstakere.

## 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.



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 72% som totalt sett opplever å ha en oppjaget og masete hverdag. Det er adskillig lavere andeler som opplever de andre tingene. 20% av de spurte oppgir at arbeidet er preget av lite varierte arbeidsoppgaver, og dette er en signifikant nedgang fra 29% i fjor. 25% oppgir at arbeidet er preget av datasystemer som er vanskelig å lære. Det er kun små endringer fra tidligere

målinger i andeler som opplever dette, men vi ser en svakt oppadgående trend over hele det tidsrommet vi har foretatt målinger.

Når det gjelder opplevelsen av oppjaget og masete arbeidssituasjon, finner vi at andelene stiger ved stigende alder. 62% av arbeidstagere under 30 år opplever dette i stor eller noen grad, mens andelen er oppe i 77-78% blant de i midlere aldersgrupper. I eldste aldersgruppe synker imidlertid andelen noe, til 68%, altså lavere enn gjennomsnittet.

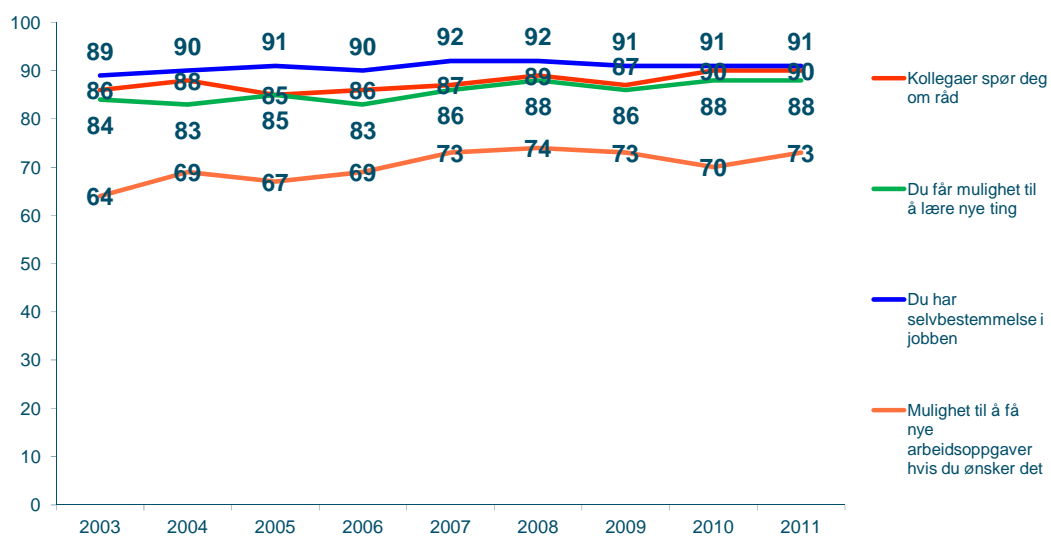
Det er ikke flere enn 20% av alle spurte som opplever lite varierte arbeidsoppgaver i stor eller noen grad. Men vi merker oss at hele 32% av de under 30 år svarer at de gjør det, og kanskje kan det ha å gjøre med litt urealistiske forventninger til arbeidslivet blant unge som kommer ut i arbeid. Det er kanskje mindre som skiller aldersgruppene når det gjelder datasystemer som er vanskelig å lære enn man kunne vente. Riktignok er andelene høyest i de to eldste aldersgruppene (32%), men andelene er rundt 20% i de yngre aldersgruppene.

### **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 positive 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 lett ikke?

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



© Synovate 2011

13

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 imidlertid opp fra et noe lavere nivå i fjor enn ved de tre foregående årene. Vi merker oss at opplevelsen av øvrige positive faktorer er svært stabil i hele den perioden vi har målt dette. Dog kan vi konstatere en svakt stigende og positiv trend når det gjelder at kollegaer spør om råd og at man får mulighet til å lære nye ting. Begge disse ligger fire prosentpoeng høyere nå enn i 2003.

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 litt i overkant av gjennomsnittet for alle spurte.

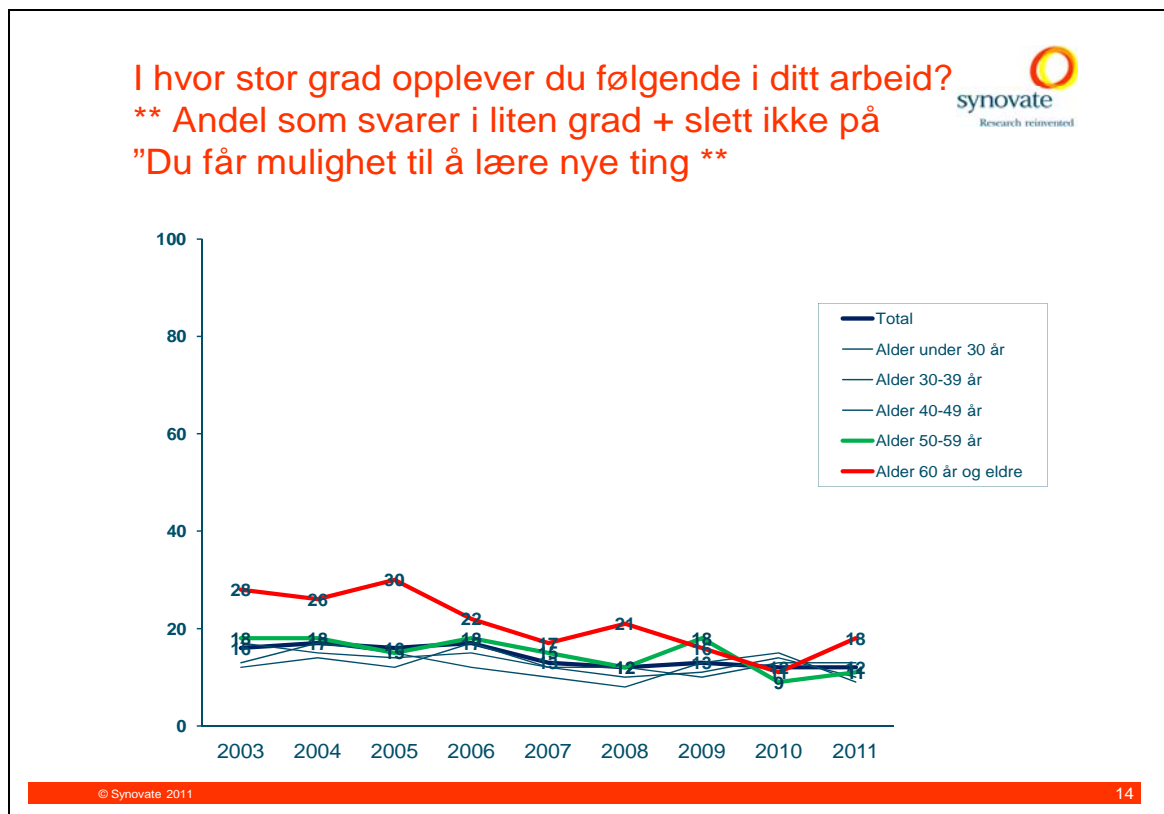
Når det gjelder at "du får mulighet til å lære nye ting" har vi tidligere år sett at det har vært en lavere andel som opplevde det blant de over 60 år. Andelen

som ikke opplevde dette har imidlertid hatt en jevn nedgang de siste årene. I årets undersøkelse går imidlertid denne andelen opp fra 11% i fjor til 18% 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.

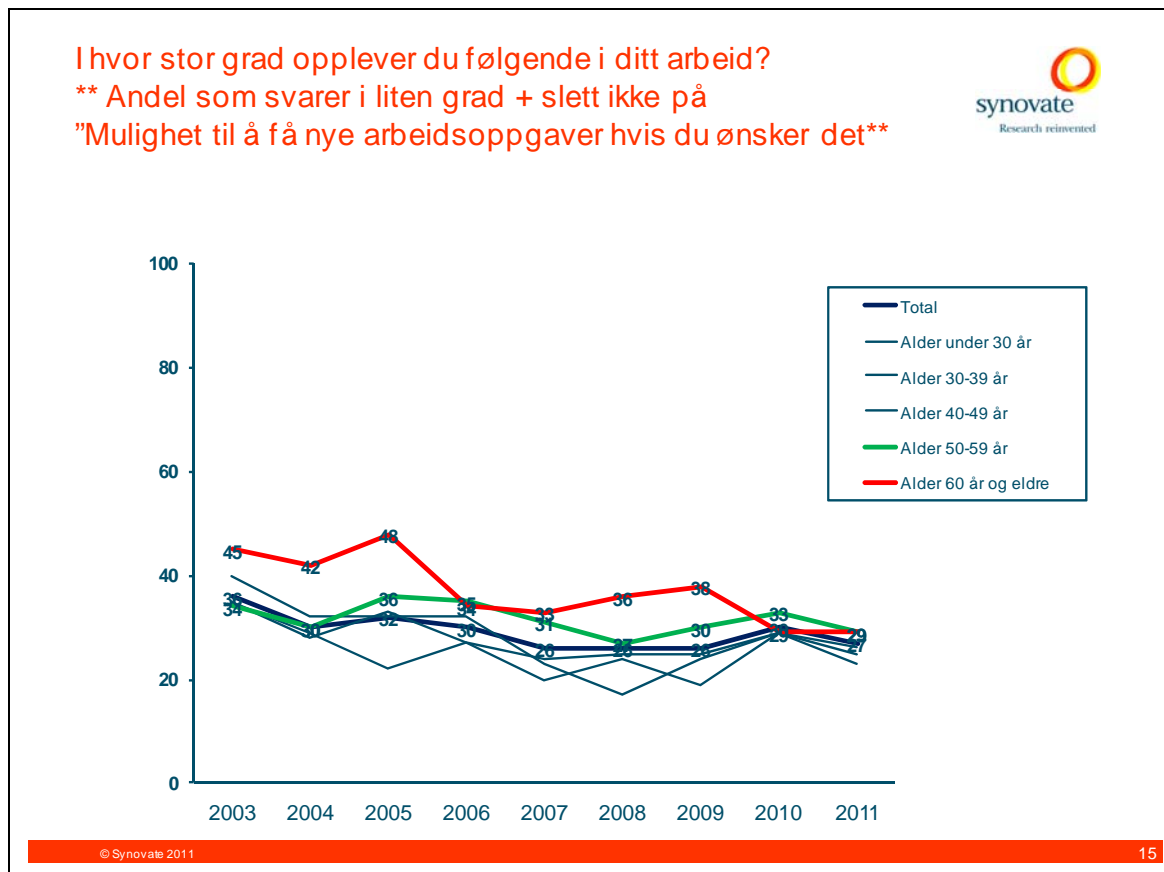
For siste faktor har vi tidligere sett en forskjell mellom aldersgruppene. Denne faktoren lyder "mulighet til å få nye arbeidsoppgaver hvis du ønsker det". Blant de over 60 år har det tidligere vært færre enn gjennomsnittet som har opplevd å ha slike muligheter. De siste årene har det skjedd en forbedring (nedgang i andelen som svarer i liten grad + slett ikke), og ved årets undersøkelse finner vi at de over 60 år ligger nesten helt på linje med øvrige aldersgrupper.

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



Figuren ovenfor viser hvor små forskjeller det er mellom aldersgruppene. Vi kan allikevel ikke unnlate å peke på at andelen har steget fra 11% til 18% blant spurte over 60 år, og bryter derfor en nedadgående trend gjennom mange år. Det samme kan sies å være tilfellet i den andre seniorgruppen, de i alderen 50-59 år, men stigningen er mer moderat enn blant de eldste.

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

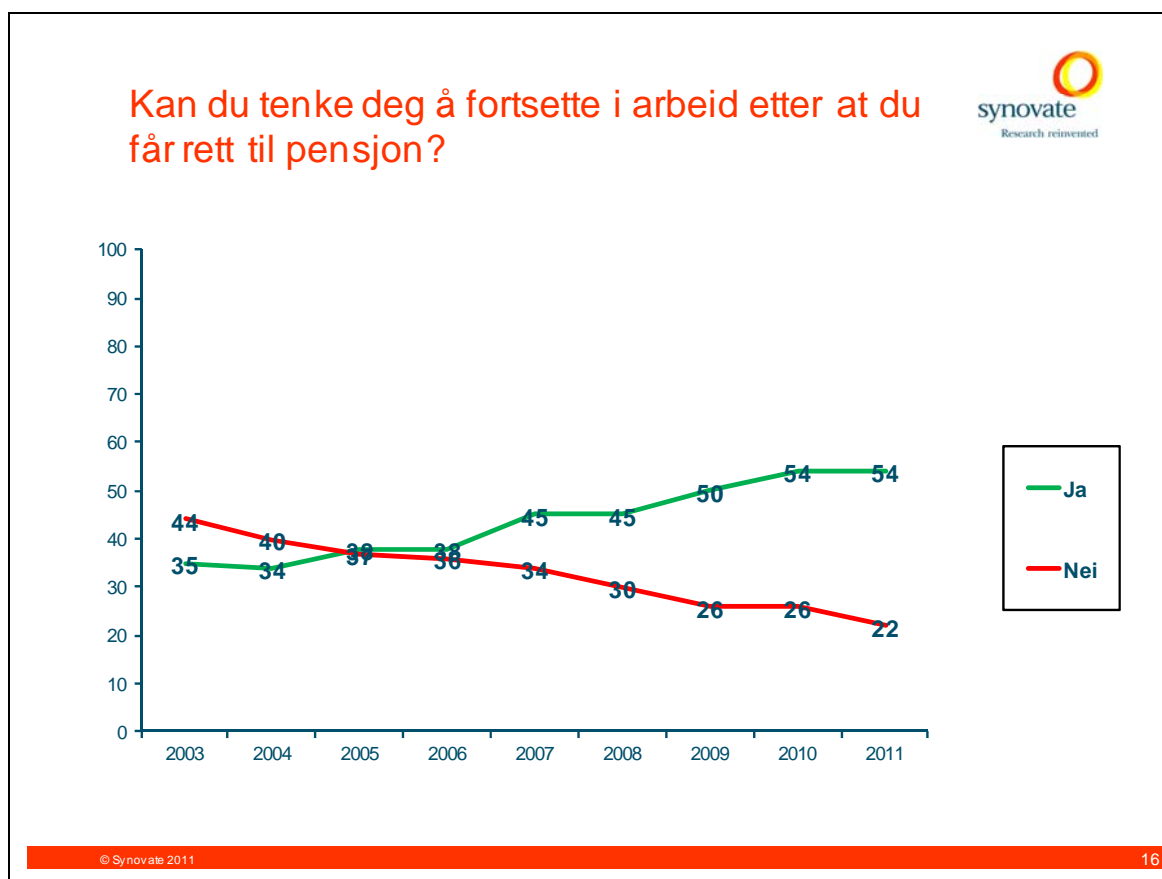


Her ser vi at andelen som opplever dette problemet er høyest innen de to eldste aldersgruppene, men vi ser også at problemet har jevnet seg ut mellom aldersgruppene.

## HOLDNINGER TIL PENSJONSALDER (Tabell 14-17)

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.

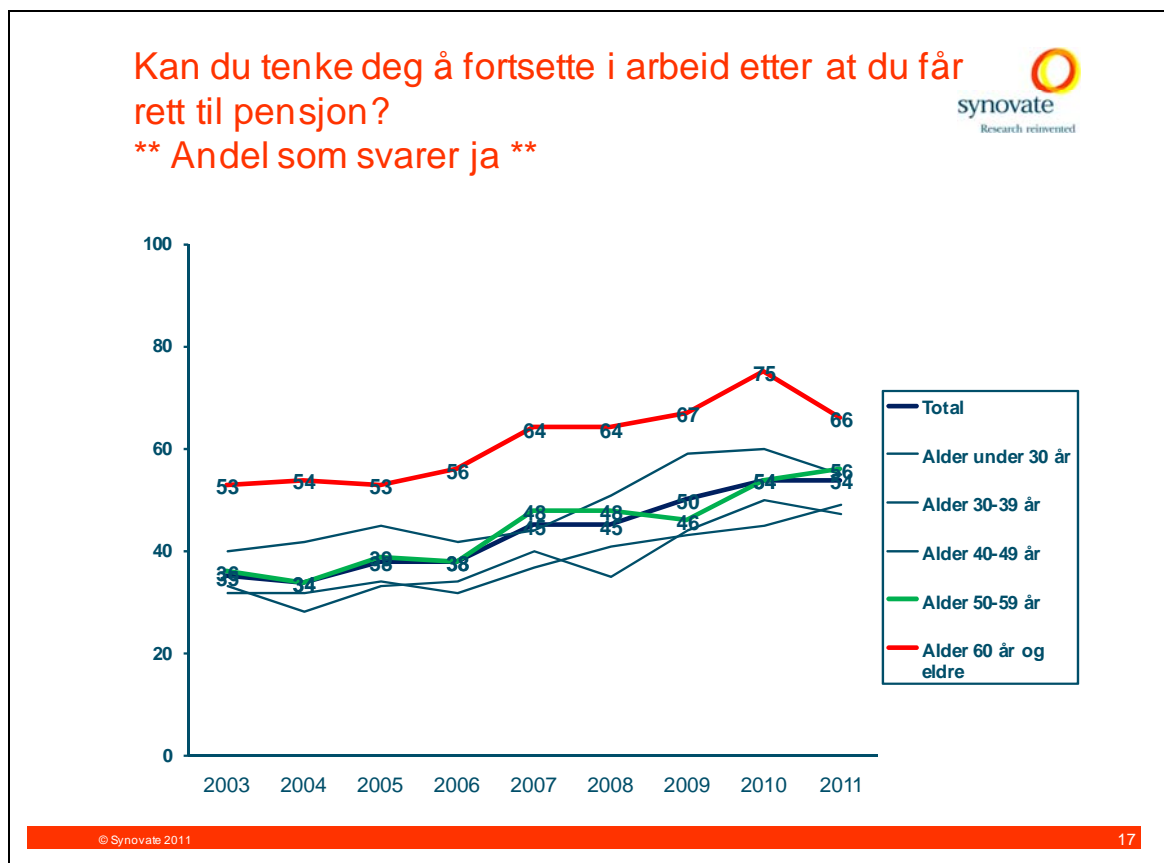
Holdningene til dette spørsmålet fremgår av diagrammet nedenfor.



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 hvis vi går noen år tilbake i tid. Vi har sett en jevn stigning de siste årene fra 34% i 2004 til 54% i dag. Det som imidlertid gir grunn til ettertanke, er at hele 66% 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 den økende ja-andel vi observerte i fjor innen alle aldersgrupper, brytes i år av de eldste med en signifikant nedgang. Det er allikevel på et nivå godt over det vi fant ved undersøkelsene i 2006 og tidligere.



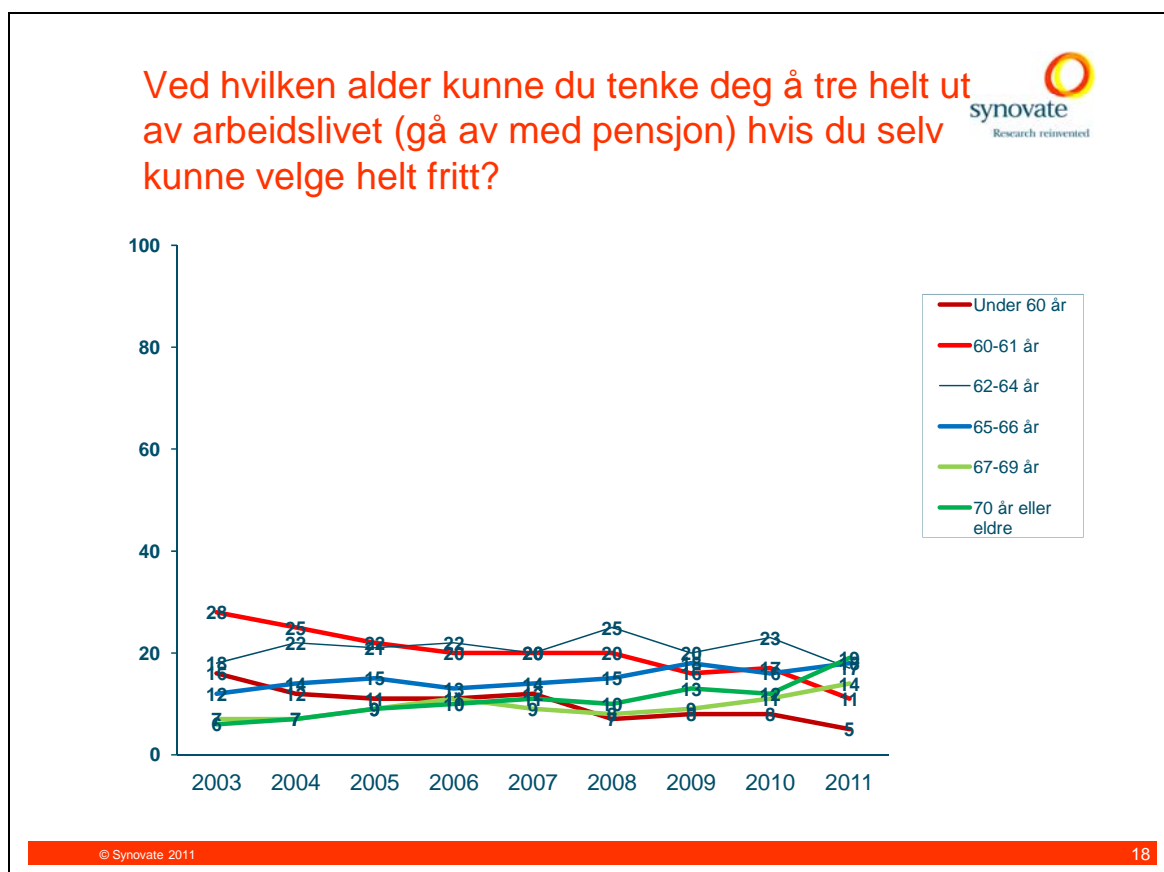
Menn ønsker betydelig oftere (58%) enn kvinner (49%) å fortsette i arbeid etter at de får rett til pensjon. Det samme gjelder toppledere (66%) i forhold til yrkesaktive på andre stillingsnivåer.

Det inntrykk som beskrives ovenfor gjenspeiles i svarene på spørsmålet om når man kunne tenke seg å tre helt ut av arbeidslivet hvis man kunne velge helt fritt.



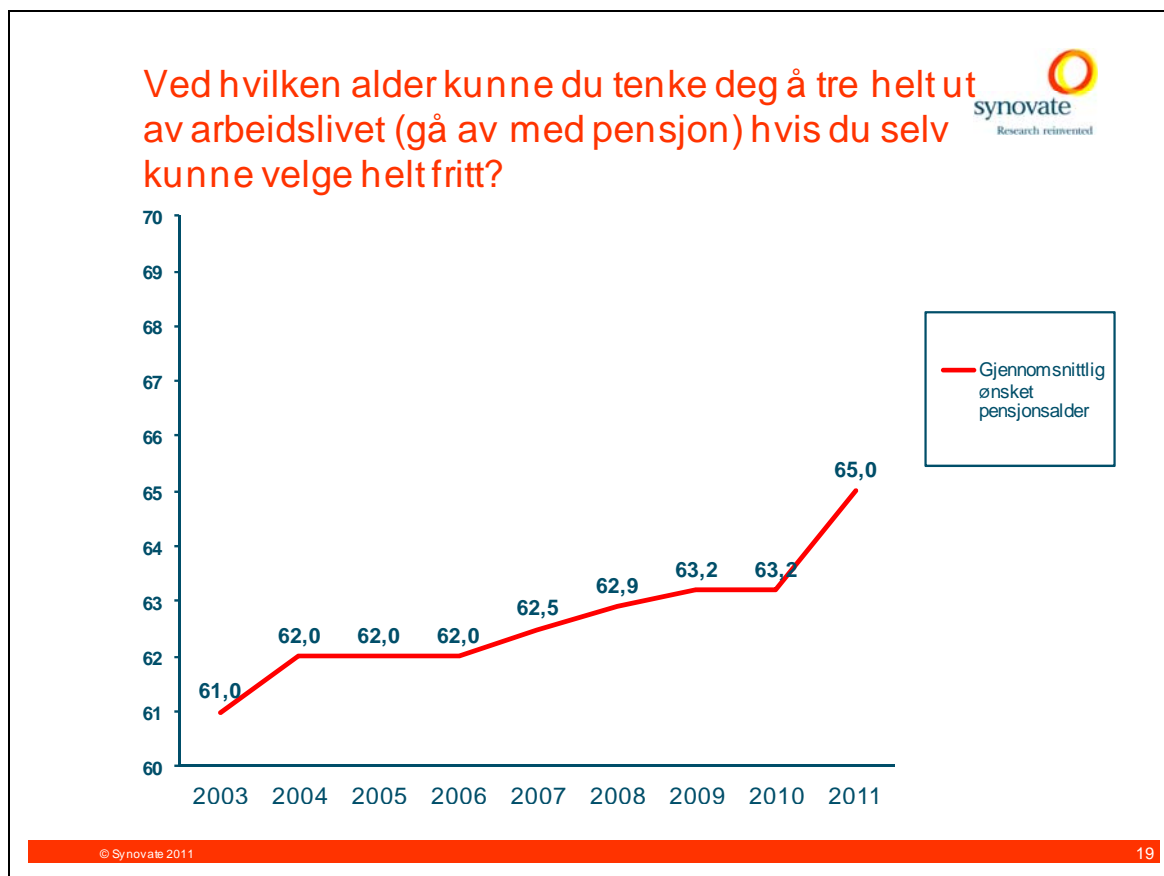
Formuleringen på dette spørsmålet er ny i år. Tidligere har vi spurt om ved hvilken alder man kunne tenke seg på gå av med pensjon hvis man kunne velge helt fritt. Etter pensjonsreformen ville dette spørsmålet bli vanskeligere å tolke enn tidligere, all den stund det legges opp til at folk skal kunne pensjonere seg delvis og samtidig fortsette å arbeide. Til tross for denne endringen, har vi valgt å sammenstille årets resultater med tidligere målinger, men understreker at årets endring i spørsmålsformulering vil kunne påvirke svarene.

I nedenstående diagram ser vi at det er betydelig spredning i svar på dette spørsmålet når vi legger hele utvalget til grunn. Endringen i spørsmålsformulering ser ikke ut til å ha endret tendensen i svarene vesentlig.



Når vi studerer ovenstående diagram, ser vi en gledelig utvikling i et seniorpolitisk perspektiv, selv om vi må ta hensyn til endring av spørsmålet. Mens de to røde kurvene som viser andeler som ønsker seg forholdsvis tidlig

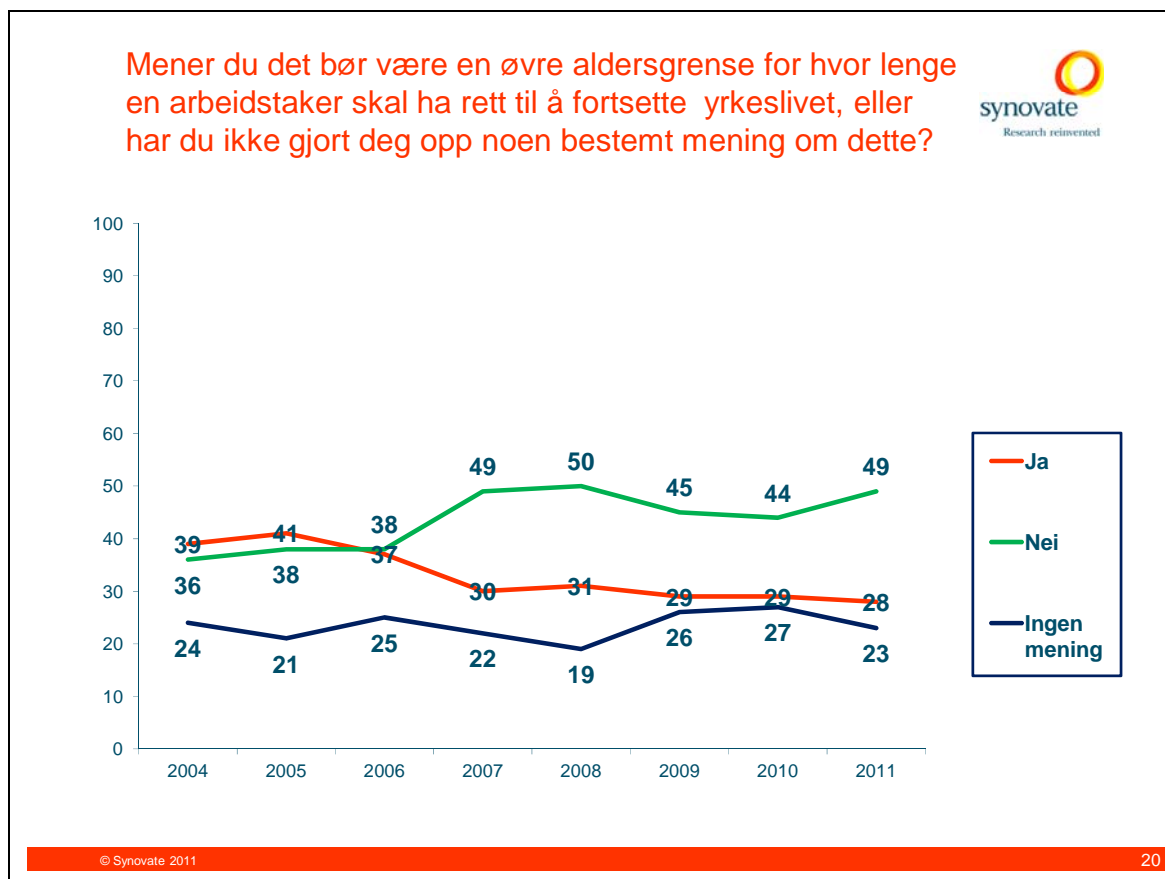
avgang synker, går de to grønne kurvene som viser sen avgang oppover. I gjennomsnitt svarer norske yrkesaktive at de kan tenke seg å tre helt ut av arbeidslivet når de er 65 år, hvilket er en høyere observasjon enn vi har gjort siden seniorpolitisk barometer ble startet med en annen formulering. I fjor var gjennomsnittet for ønsket avgang med pensjon 63,2 år, som igjen var et år mer enn vi målte i årene 2004-2006 og omtrent det samme som i 2007, i 2008 og i 2009. Årets undersøkelse halter nok litt i sammenligning med tidligere år, men vi merker oss at den bekrefter en utvikling vi har hatt siden barometeret startet. I diagrammet under viser vi utviklingen i gjennomsnittsalder over tid.



Gjennomsnittsalderen på ca. 65 år oppgis blant alle som aldersmessig befinner seg litt på avstand til lovfestet pensjonsalder. Blant de som er over 60 år er gjennomsnittet naturlig nok høyere, nemlig 66,8 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.

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.



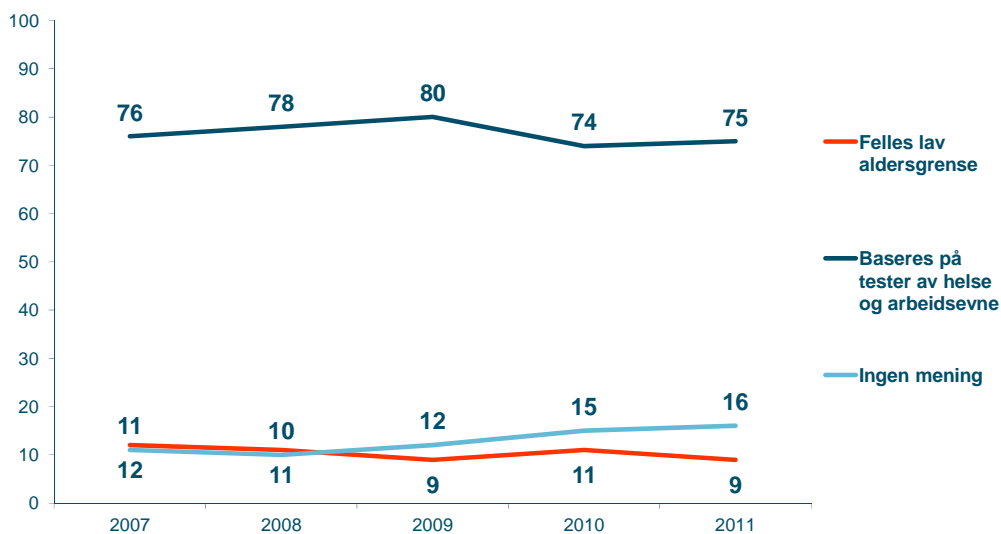
Det er altså en andel på 28% som mener at det bør være en øvre aldersgrense, mens 49% svarer nei på dette. Andelen som svarer nei til øvre aldersgrense ser ut til å ha vært nede i en bølgedal, men er nå tilbake på samme nivå som i 2007

og 2008. 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 75% mener at 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 for eksempel 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.

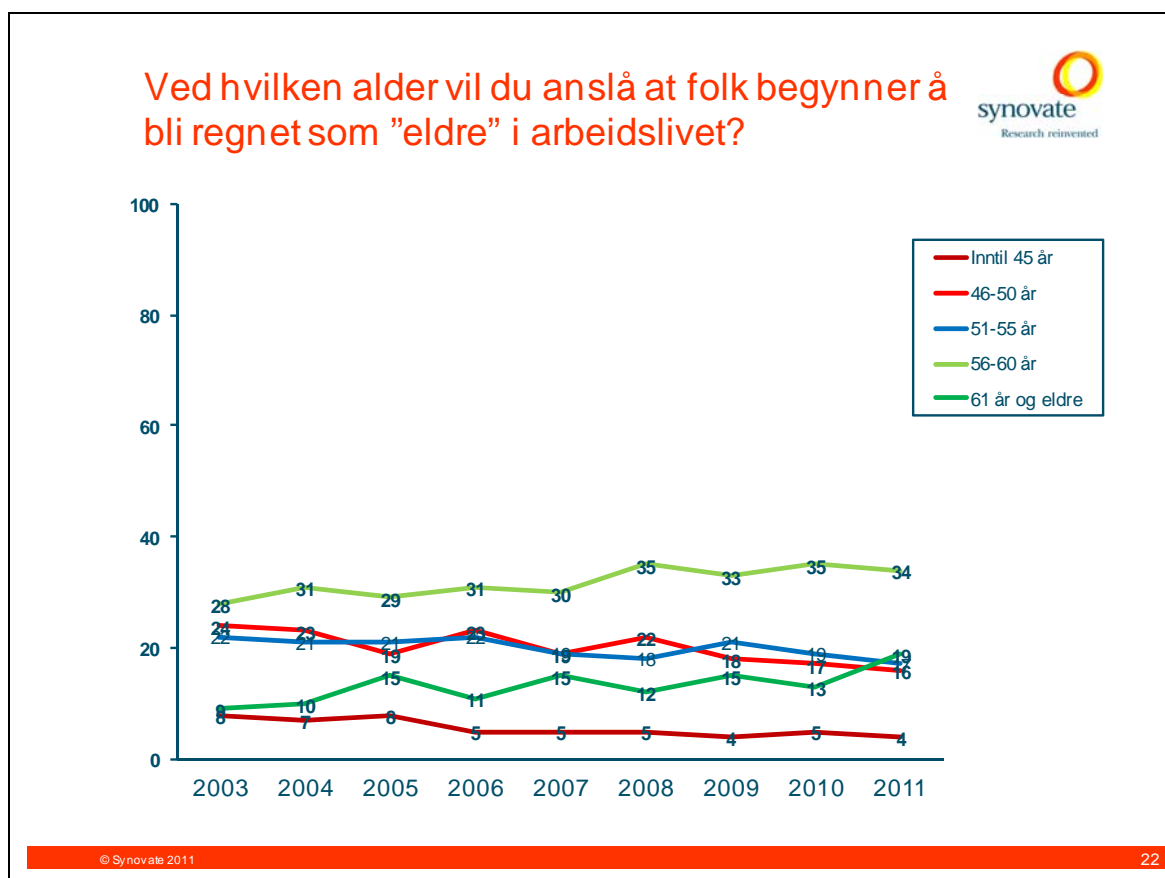
**Mener du det bør være en felles lav aldersgrense for alle i slike yrker, mener du at yrkesutøvelse bør være basert på tester av helse og arbeidsevne, eller har du ikke noen bestemt mening om dette?**



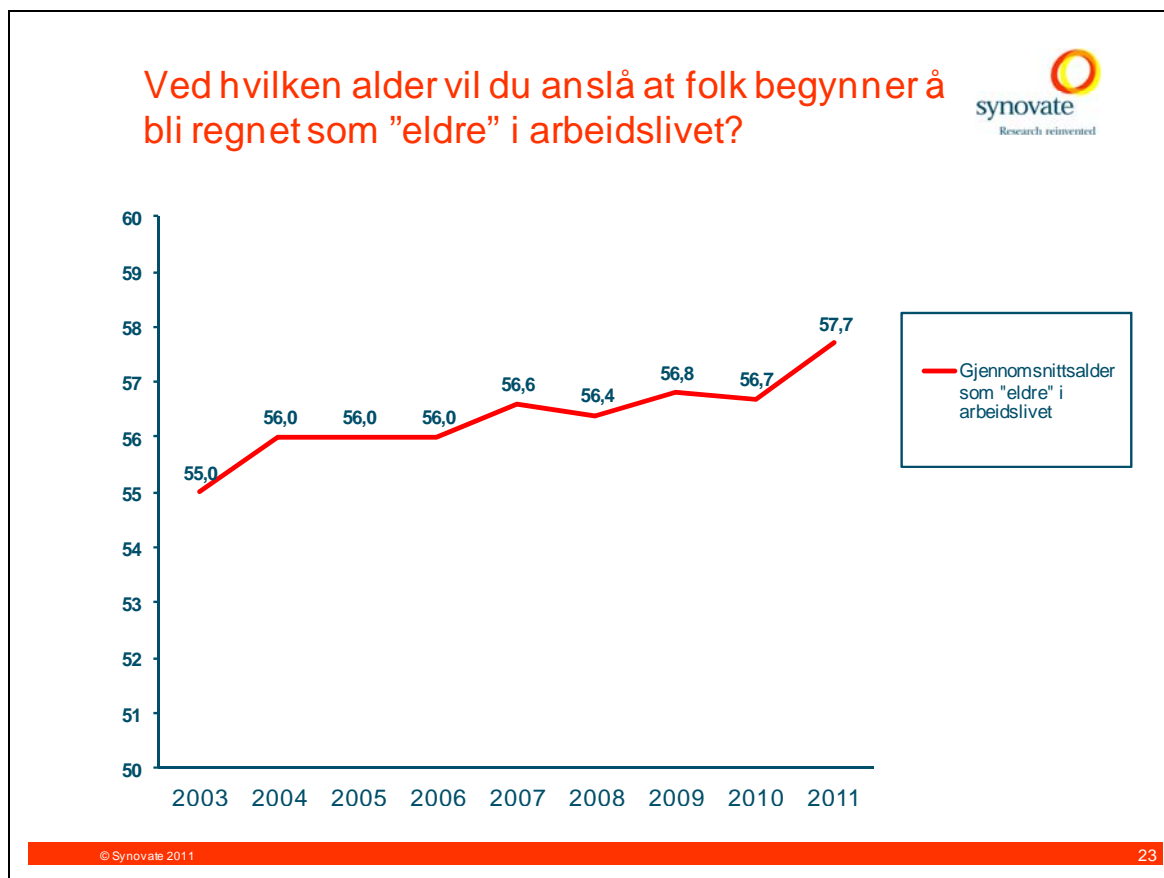
Som vi kan se i ovenstående figur, har andelen som har ment at vi ikke bør ha en felles aldersgrense for slike yrker, vært høyere tidligere.

## Å BLI ELDRE I ARBEIDSLIVET (Tabell 18-21)

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.

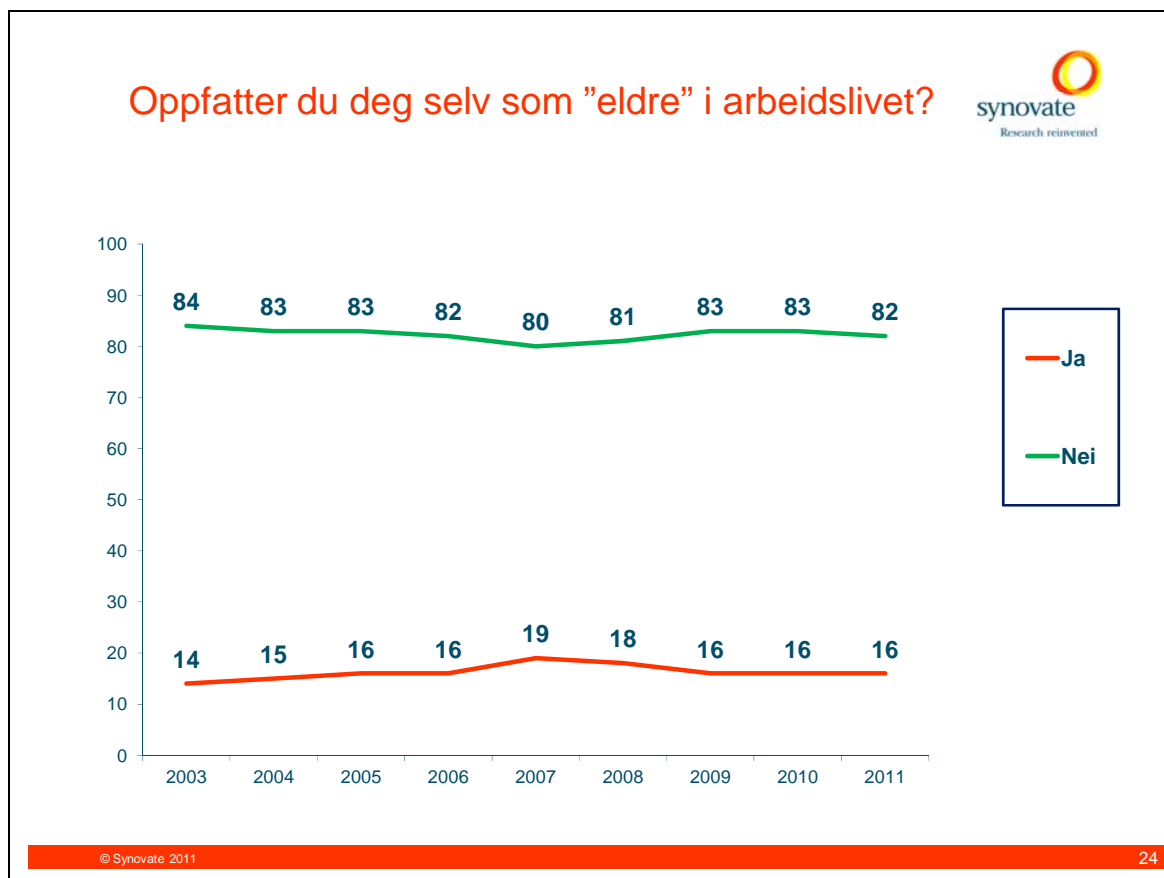


Som vi ser er det forholdsvis store andeler som svarer aldersgruppene mellom 56 år og 60 år, og vi ser av de grønne kurvene at disse andelene har steget siden 2003. Det betyr at yrkesaktive gjennom årene mener man bør være stadig eldre for å bli regnet som eldre i arbeidslivet, og vi vil tro at dette er i tråd med ønsket seniorpolitikk. I gjennomsnitt er det alderen 57,7 år som er grensen for å bli ansett som eldre i arbeidslivet, hvilket er ett år eldre enn målt i fjor. Det fremgår av diagrammet under som viser utviklingen i gjennomsnittsalder for eldre.

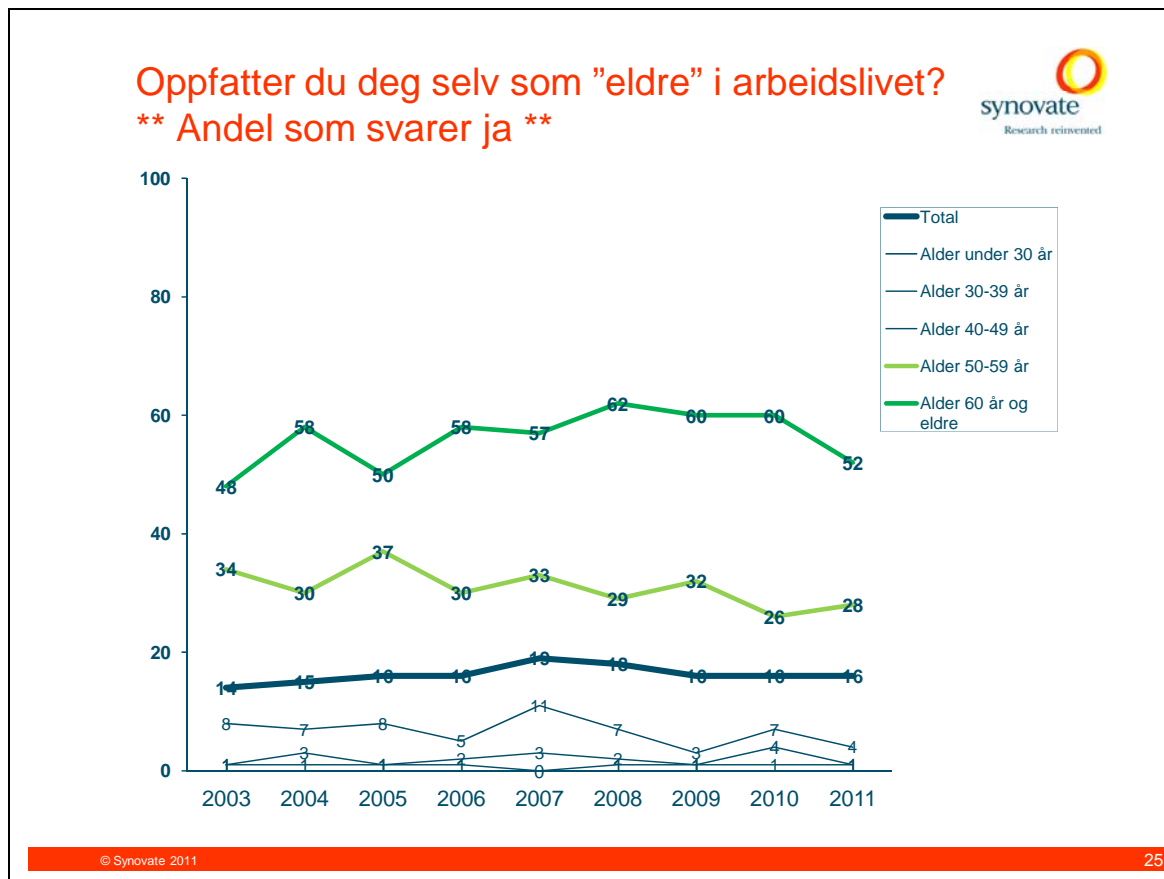


Det er interessant å merke seg at det ikke hersker nevneverdig uenighet om når man blir eldre i arbeidslivet mellom unge og eldre. Også dette fenomenet stemmer overens med det vi fant ved tidligere undersøkelser. De yngste har imidlertid et gjennomsnitt på 55,5 år, mens de eldste over 60 år svarer 57,7 år i gjennomsnitt.

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 og to år siden, men 2 prosentpoeng høyere enn ved første måling i 2003. Vi har mao. noen variasjoner i andelen som anser seg selv å være eldre i arbeidslivet over tid. Fra 2003 til 2007 steg andelen fra 14% til 19%, for siden sannsynligvis å ha sunket noe.



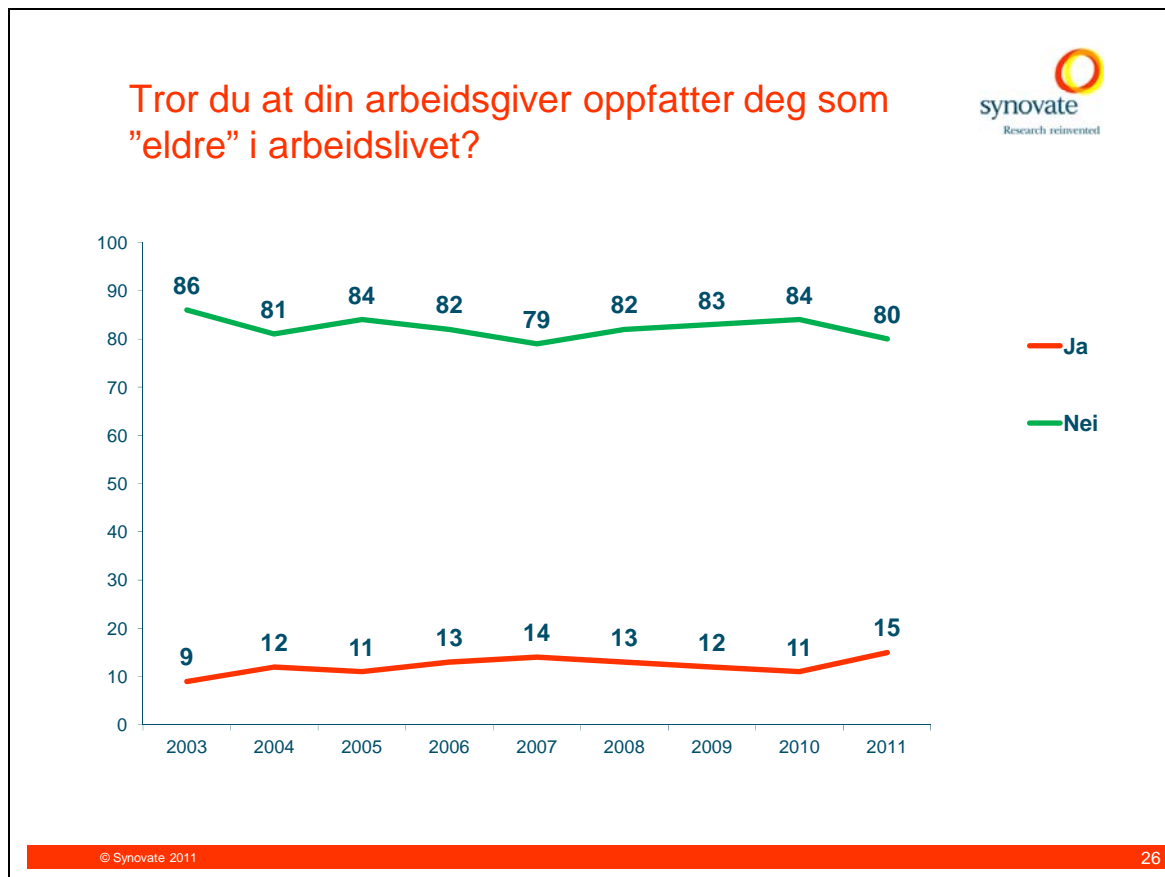
Naturlig nok er det store variasjoner i svar i forhold til hvor gamle de som blir spurt er. Vi vil tro at nedenstående diagram belyser ganske tydelig når følelsen av å være eldre i arbeidslivet inntreffer.



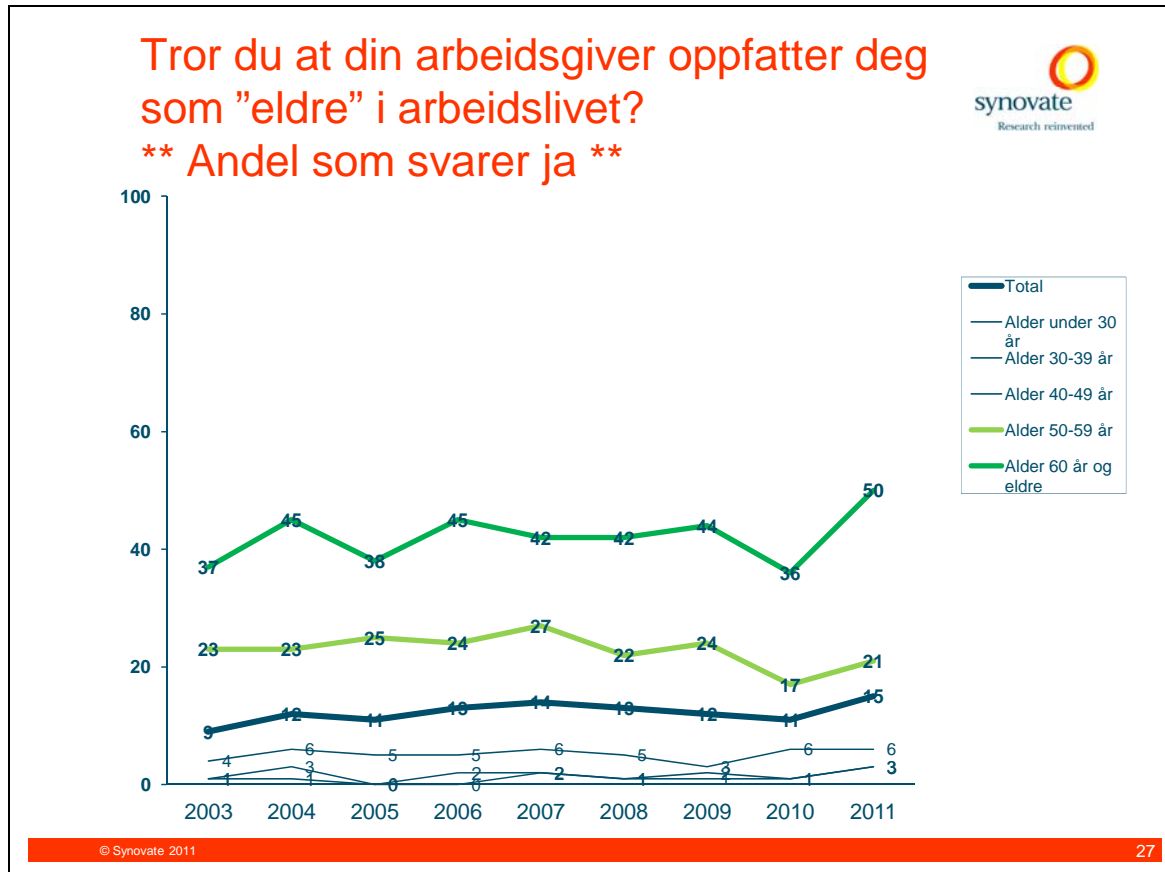
Det som kanskje er overraskende er at ikke flere enn 52% av de som er over 60 år føler seg som eldre i arbeidslivet. Nettopp denne oppfatningen kan være forklaringen på hvorfor de fortsatt står i arbeid. Vi merker oss imidlertid at andelen av de eldste som føler seg eldre varierer med ca. 14 prosentpoeng i de årene dette er målt, men vi minner om at feilmarginene er store innen denne undergruppen. Årets observasjon ligger lavere enn noen av observasjonene siden 2006.

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 15% av hele arbeidsstyrken tror at arbeidsgiveren oppfatter dem som eldre i arbeidslivet, altså omtrent samme andel som oppfattet seg selv som eldre. Dette er 4 prosentpoeng høyere andel enn i fjor.



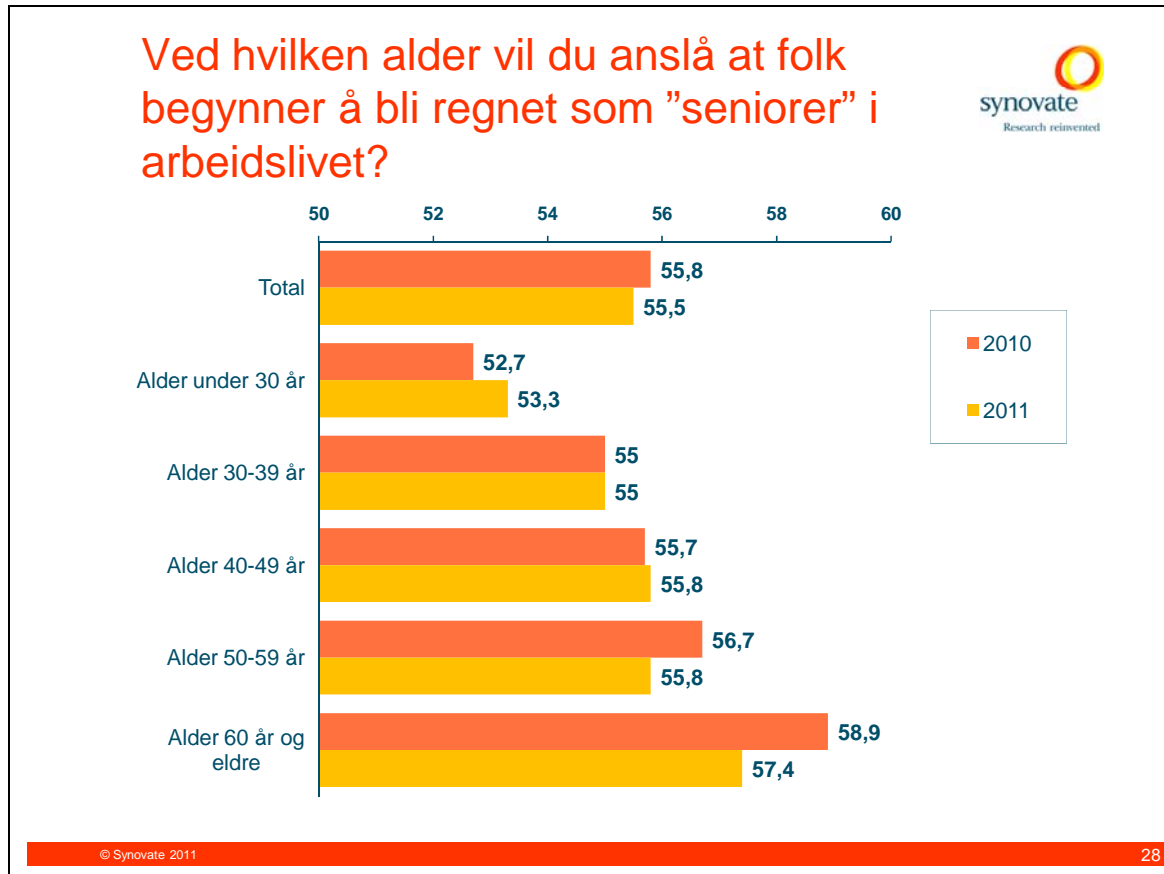


Naturlig nok er det også her store variasjoner i svar i forhold til hvor gamle de som blir spurt er. Av nedenstående diagram ser vi ikke umiddelbart at det er noe utbredt problem at arbeidsgiverne oppfatter arbeidstakerne å være eldre i arbeidslivet.



Igjen vil vi uttrykke en viss overraskelse over at "bare" 50% av de eldste tror at arbeidsgiverne oppfatter dem som eldre i arbeidslivet, men vi ser at andelen har svingt litt fra år til år, og årets observasjon er den høyeste ja-andelen vi har målt. 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 var nytt i fjorårets 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 55,5 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.

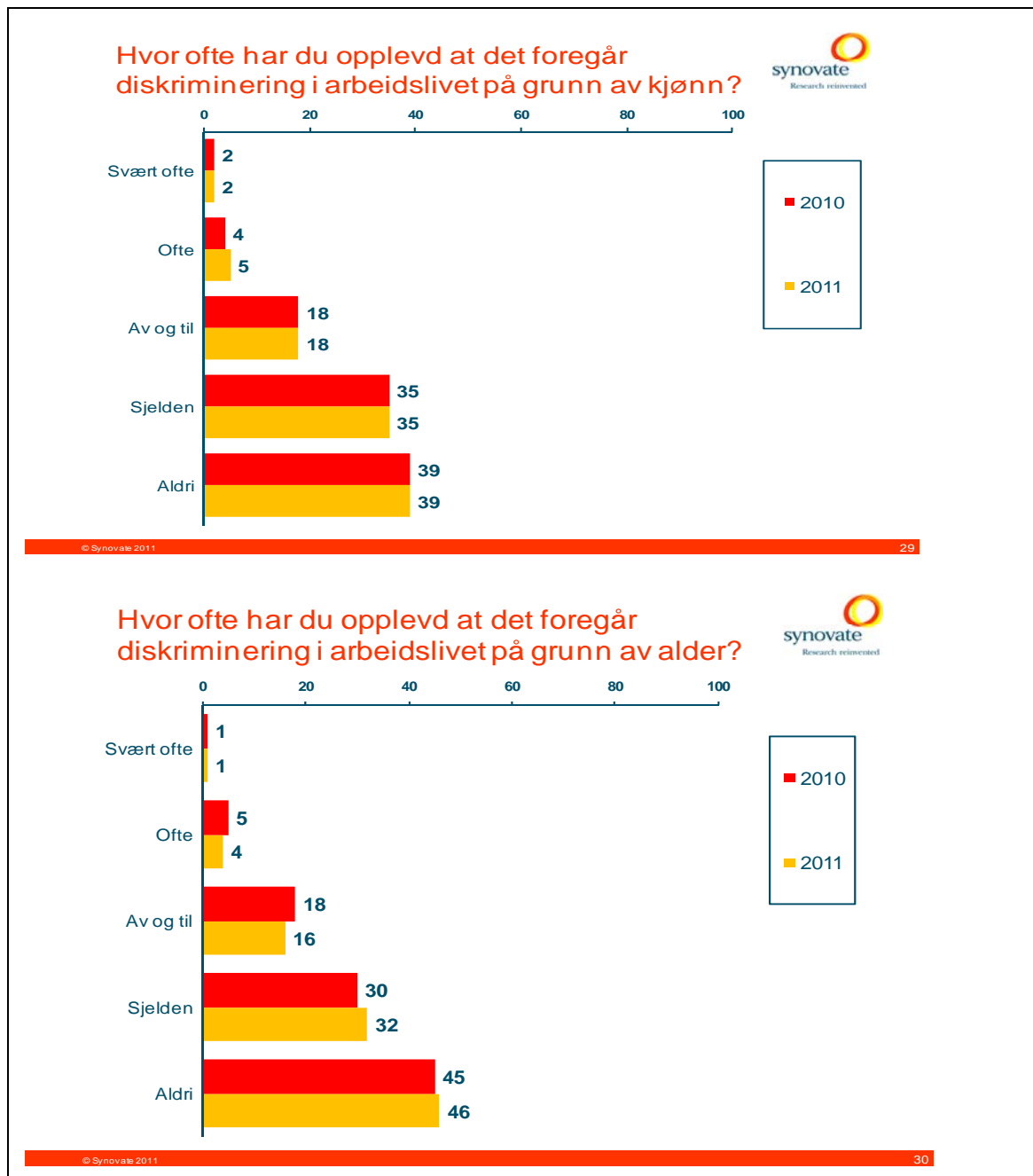


Vi legger merke til at grensen for når en kan regnes som senior, i gjennomsnitt er lavere i det private næringslivet (54,6 år) og i statlig sektor (55,0 år), enn innen kommunal sektor (57,6 år). Holdningene skiller seg mest når vi studerer bransjer de spurte kommer fra. I industri / håndverk er aldersgrensen for når en kan regnes for en senior lavest (52,9 år i snitt), mens den er høyest innen helsevesenet / sosialomsorgen (57,4). Holdningen til dette varierer derimot lite etter stilling.

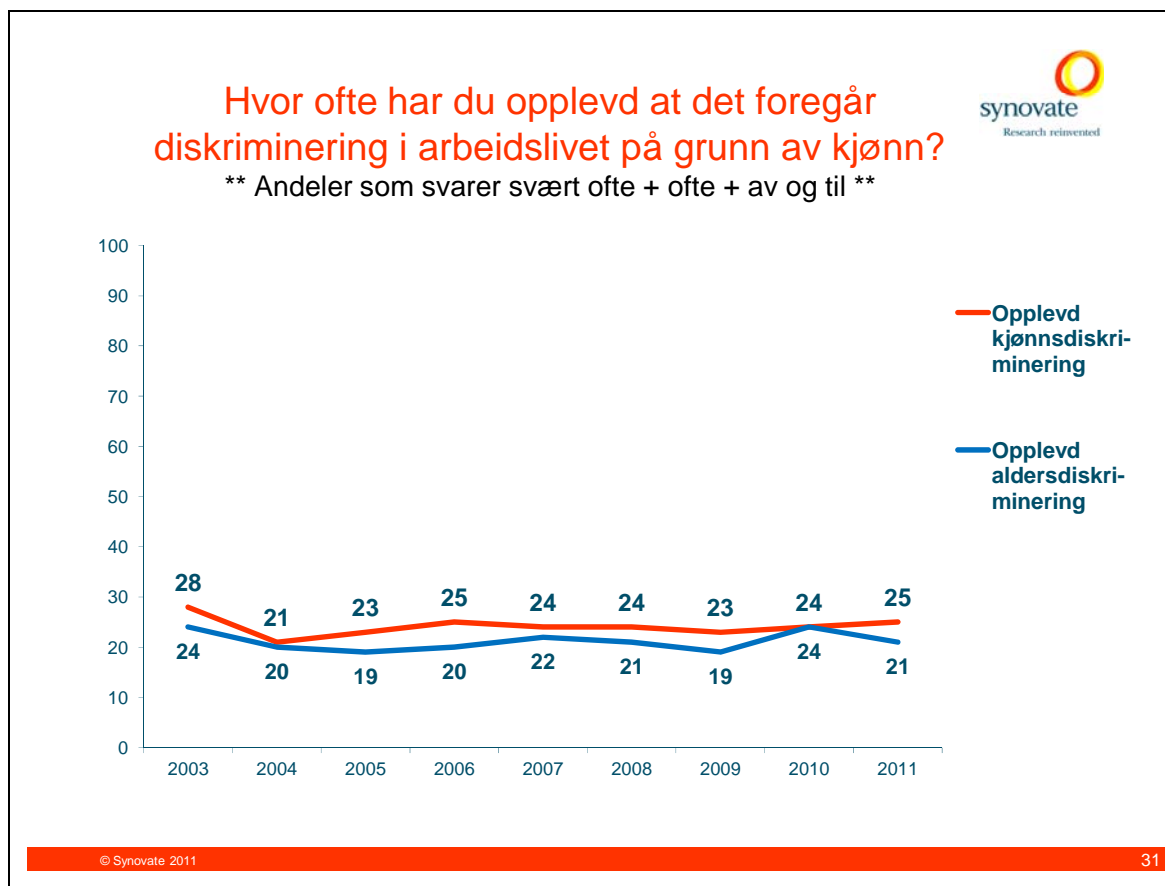
### DISKRIMINERING I ARBEIDSLIVET (Tabell 22-23)

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.



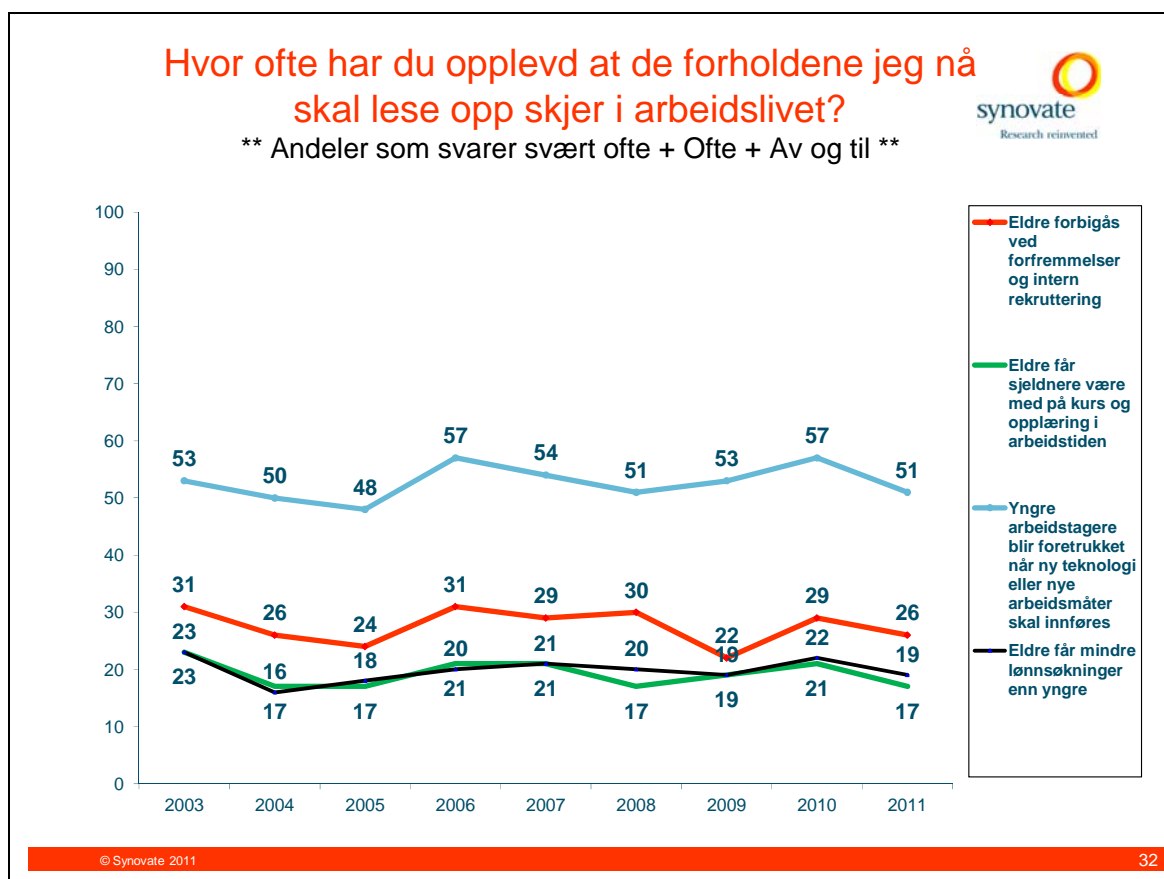
Ut fra resultatene ovenfor, synes ikke aldersdiskriminering å være noe sterkt utbredt og hyppig problem og det synes heller ikke å være mer utbredt enn kjønnsdiskriminering, snarere tvert imot. Men hvis vi tar med de som har opplevd at slik diskriminering foregår av og til, kan vi fastslå at så mange som 21% av arbeidstakerne har opplevd at aldersdiskriminering foregår. Som vi ser i det neste diagrammet, har det ikke vært så store endringer over tid i andeler som har opplevd henholdsvis kjønns- og aldersdiskriminering. 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".



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

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

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



Ovenstående resultater viser at alle de fenomenene vi spør om er ganske utbredt, men kanskje litt mindre utbredt nå enn for et år siden. Nivåene for faktorene er mer på linje med det vi målte for 2 år siden. Det er nå hver fjerde

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. Vi konstaterer at hele 28% av de yrkesaktive svarer svært ofte eller ofte. Tar vi med de som svarer av og til, må vi erkjenne at så mange som 51% har opplevd dette. På dette spørsmålet er det ingen systematiske forskjeller i svar mellom aldersgruppene. At eldre forbigås ved forfremmelse og intern rekruttering, er noe som merkes oftere blant de som er 60 år og eldre, mens at eldre får sjeldnere være med på kurs og opplæring i arbeidstiden, merkes noe oftere blant de over 50 år.

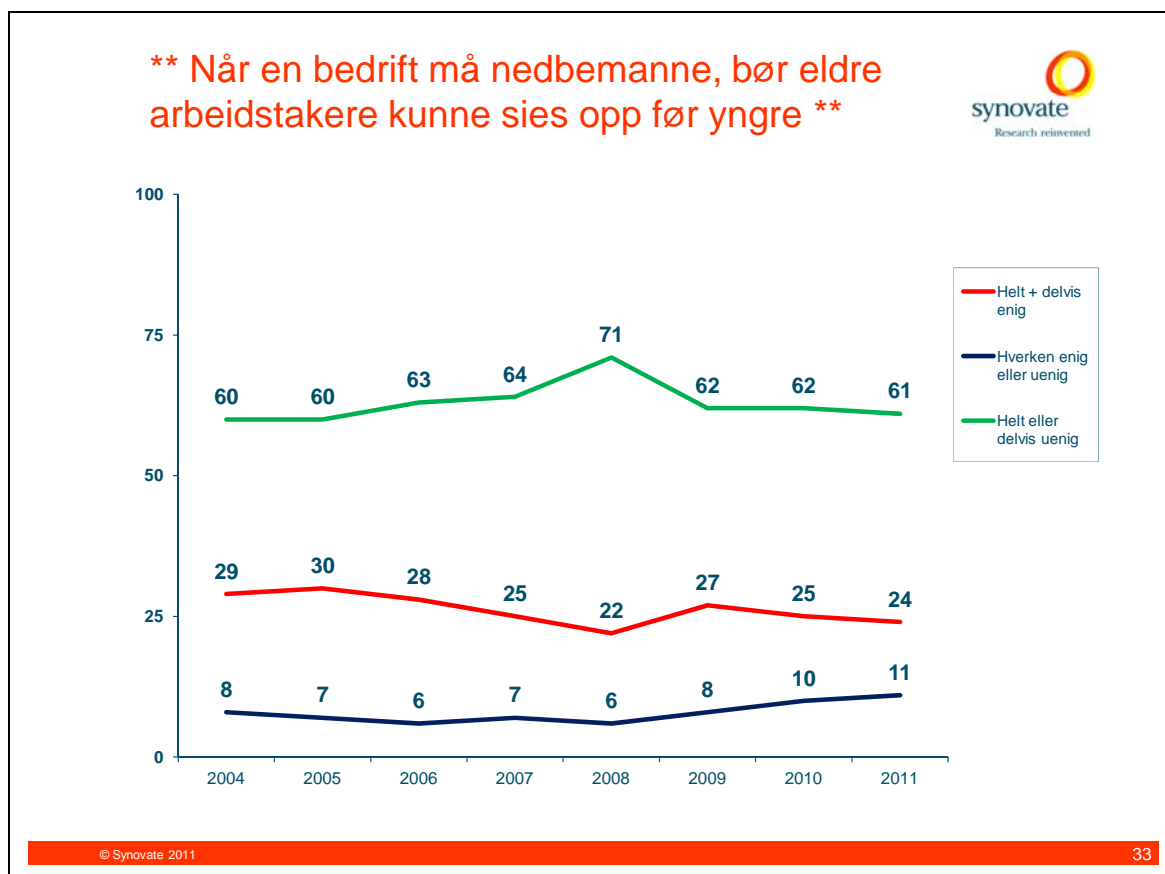
### **SENIORPOLITISKE HOLDNINGER (Tabell 24)**

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 24% enige i påstanden, mens et flertall på 61% er uenige. Endringene fra i fjor er små.

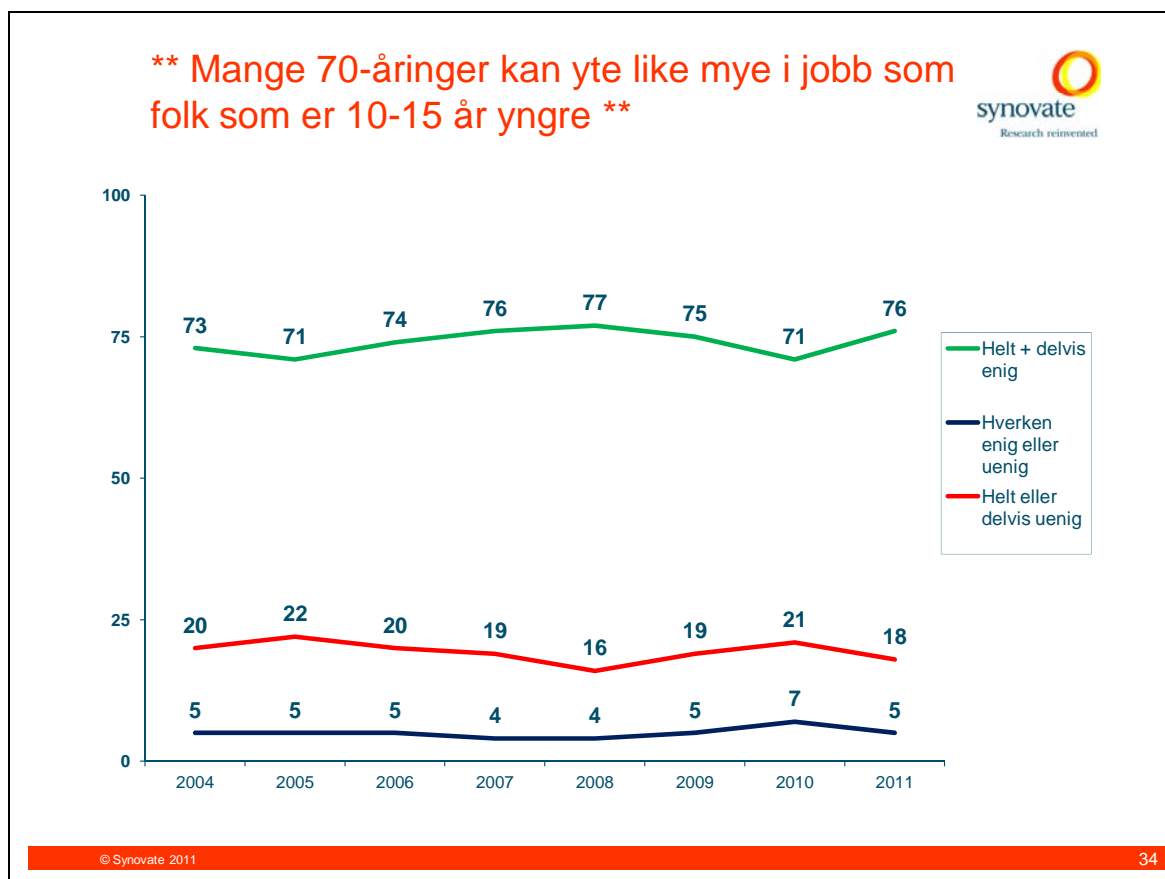


Det er ikke så store forskjeller i svar mellom undergruppene som er analysert. Eldre er kanskje litt mer uenige enn yngre, men forskjellen er overraskende liten. Derimot finner vi at kvinner er klart mer uenige enn menn.

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**".

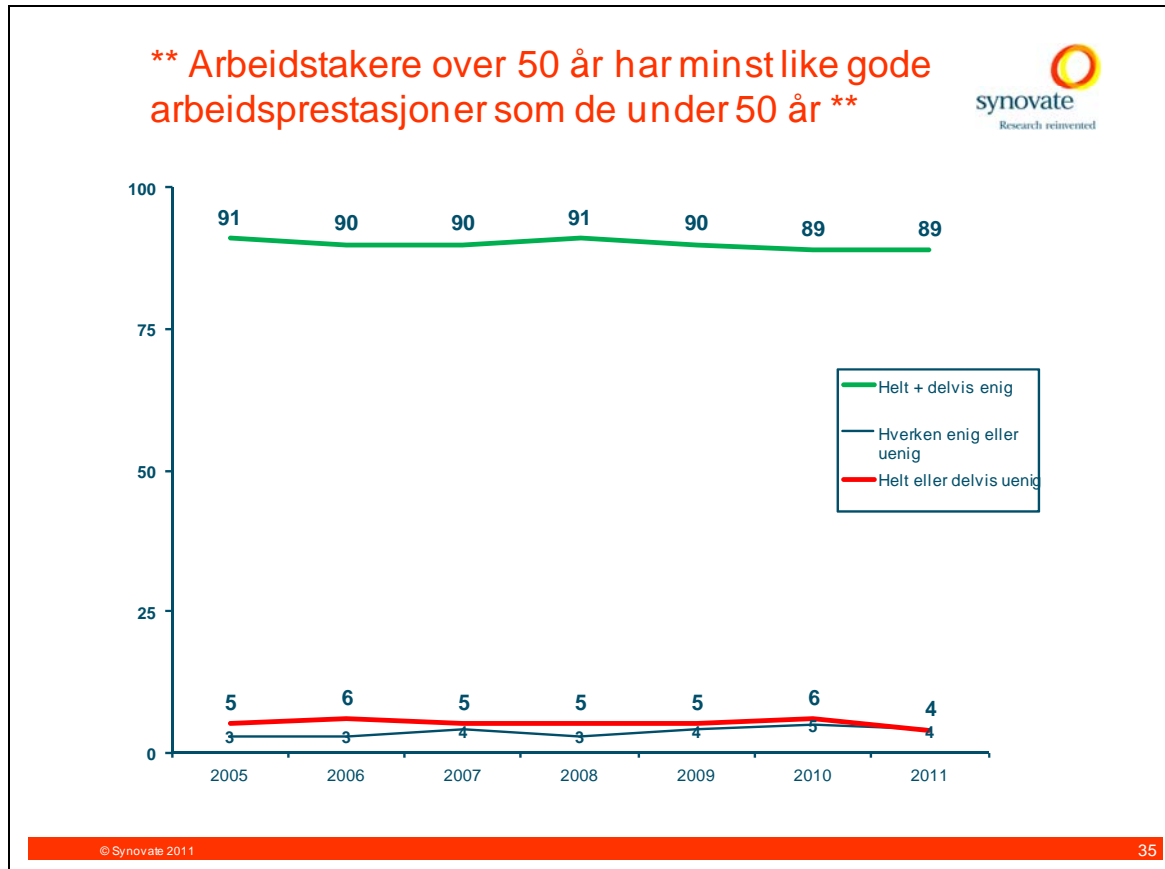


**yngre**". Denne påstanden går etter vår mening rett inn i deler av den seniorpolitiske argumentasjon som går på at eldre arbeidstagere er like produktive som yngre. Når vi ser på svarene, får vi inntrykk av at et stort flertall er enige i påstanden. Som vi ser av nedenstående diagram, er hele 76% enige i påstanden, mens bare 18% er uenige. Dette er flere enige og færre uenige enn i fjor da vi gjennom de to foregående årene hadde målt en motsatt utvikling.



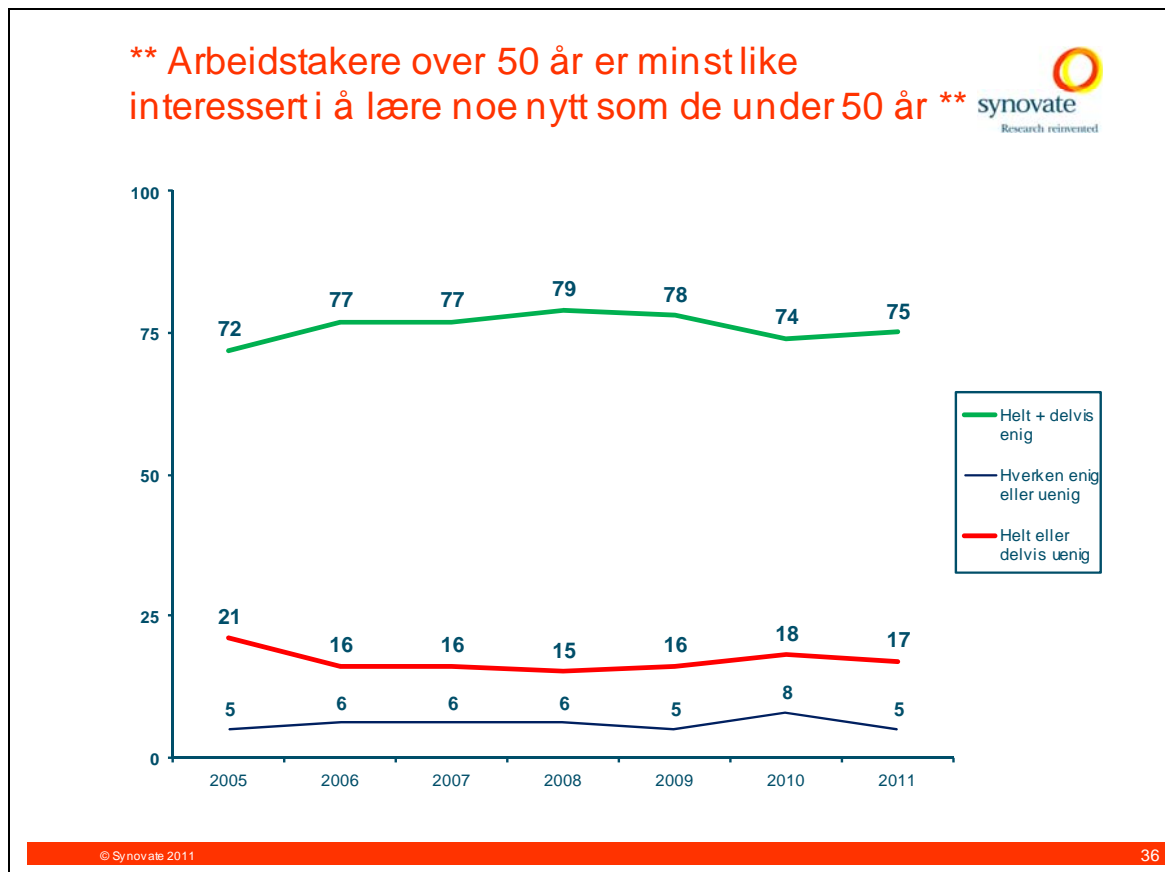
Det er ikke noen systematiske forskjeller i enighet mellom aldersgruppene, og det er heller ikke nevneverdige forskjeller i svar mellom andre undergrupper.

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 4% er uenige. Dette er på samme nivå som sist.



Som vi ser ovenfor, er andelene enige stabil og dominerende gjennom alle de årene vi har gjennomført Seniorpolitisk Barometer. Det kan se ut som om graden av enighet er noe høyere blant de over 40 år enn de under 40 år, og vi merker oss spesielt at de eldste over 60 år skiller seg ut med hele 81% som er "helt enige". De yngste under 30 år er imidlertid mer nølende til spørsmålet enn de eldre.

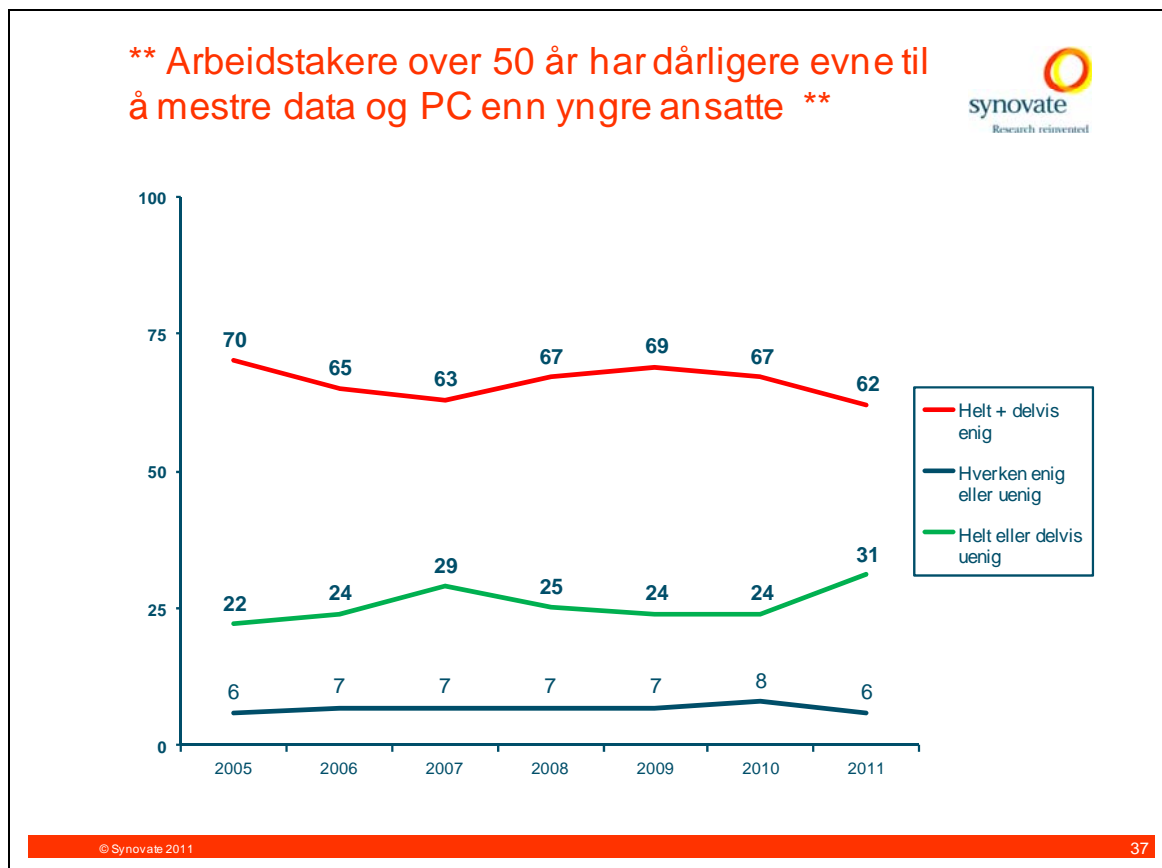
Neste påstand var ment å måle oppfatningene av seniorennes interesse for å lære nye ting. Tror man at de eldre arbeidstagerne ikke er interessert i dette, kan det også påvirke viljen til å lære noe nytt. Påstanden lød "**Arbeidstakere over 50 år er minst like interessert i å lære noe nytt som de under 50 år**". Som vi ser av nedenstående diagram, er det et stort flertall på 75% som er enige i påstanden, mens 17% er uenige. Vi måler de samme holdningene til påstanden nå som i fjor.



Endringen gjennom årene frem til 2008 har vært positiv i seniorpolitisk retning, idet det har vært en svak økning i andelen som er enige. De to siste årenes målinger har imidlertid ligget på et lavere nivå, selv om et stort flertall har den ønskelige seniorpolitiske holdningen. Enig-andelen øker med økende alder.

Neste påstand tester hypotesen om at eldre arbeidstakere 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 62% av de spurte er enige, selv om dette er en nedgang på 5 prosentpoeng siden i fjor. Vi finner at svarene varierer forholdsvis lite etter de spurtes alder, selv om andelen uenige stiger litt ved stigende alder. Men også

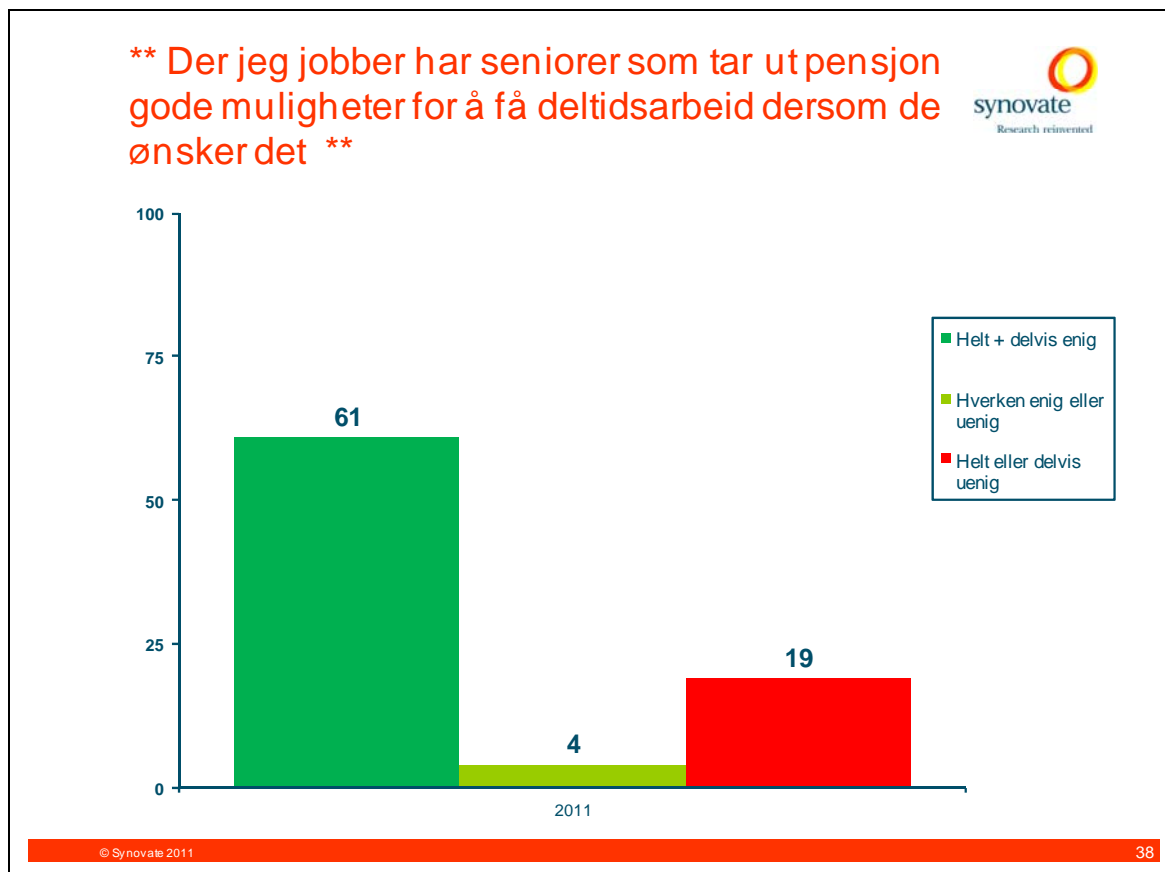
blant de over 60 år er det 55% som er enige i påstanden! 31% av befolkningen er uenige i påstanden, en høyere andel enn fjorårets 24%.



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. Spesielt kan det se ut til at vi har en større endring i positiv retning fra i fjor til i år enn tidligere.

Den siste påstanden i denne sekvensen var ny i årets undersøkelse og lød **”Der jeg jobber har seniorer som tar ut pensjon gode muligheter for å få deltidsarbeid dersom de ønsker det”**. Denne påstanden skulle måle bevissthet rundt mulighetene arbeidstakere har til å ta ut delvis pensjon og fortsette å jobbe, f.eks. deltid, hvis de kan få en avtale med arbeidsgiver. Svarene på påstanden vil følgelig gi et inntrykk av de spurtes kjennskap til rettigheter og oppfatninger om arbeidsgivers holdninger. Som vi ser i

diagrammet nedenfor, er det et betydelig flertall som er enige i påstanden, mens bare 19% er uenige.



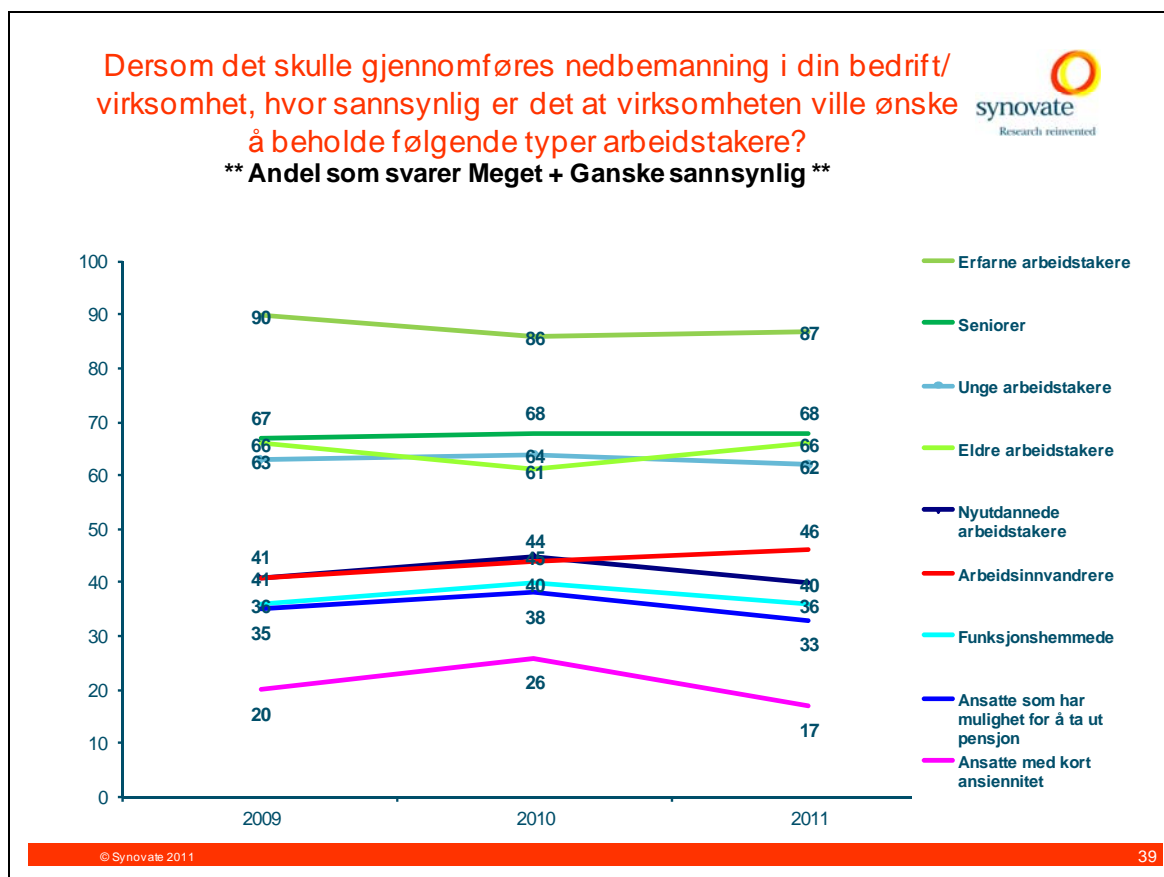
Noen vil kanskje synes at det er mange når 19% er uenige. Det er ikke nevneverdige variasjoner i svar mellom undergruppene som er analysert.

## **HVILKE ARBEIDSTAKERE VIL VIRKSOMHETEN BEHOLDE VED NEDBEMANNING? (Tabell 25)**

Med et nytt spørsmål i undersøkelsen i 2009, 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.



Slik svarene her fremstår, er erfarne arbeidstakere (87%) åpenbart de som flest arbeidstakere mener vil beholde jobben dersom virksomheten nedbemanner.

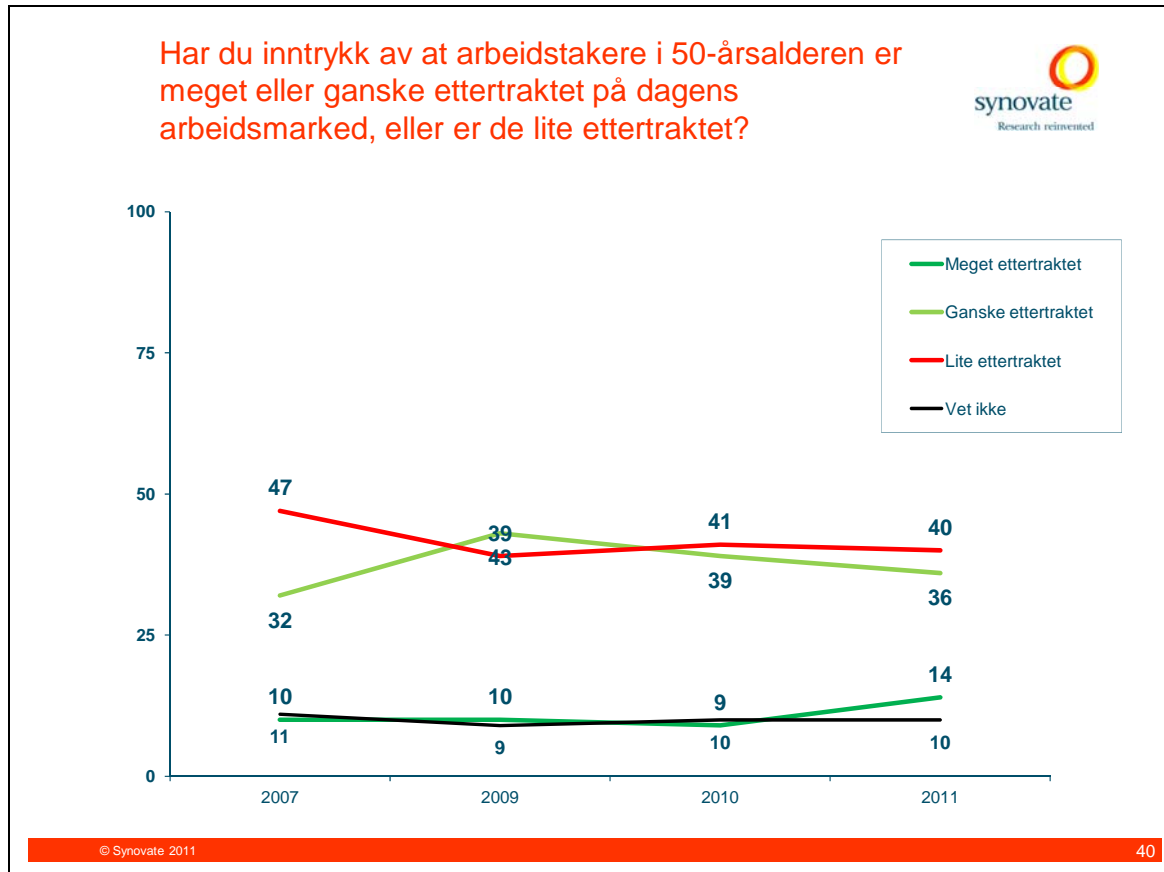
Dette resultatet er som i fjor. Når vi så kan konstatere at mange av de spurte mener at seniorer (68%) og eldre arbeidstakere (66%) vil beholdes, kan vi ikke si at resultatene her avdekker at seniorenne anses spesielt utsatt. Der er derimot ansatte med kort ansiennitet og til dels ansatte som har mulighet for å ta ut pensjon (33%), 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 nedbemanningen 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.

### **HVOR ETTERTRAKTET ER ARBEIDSTAKERE OVER 50 ÅR (Tabell 26-27)**

I 2007 stilte vi for første gang 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 2009. I det første av disse spørsmålene ber vi om at man gir uttrykk for hvor ettertraktet 50-åringene er på en skala som går fra meget ettertraktet, via ganske ettertraktet til lite ettertraktet.

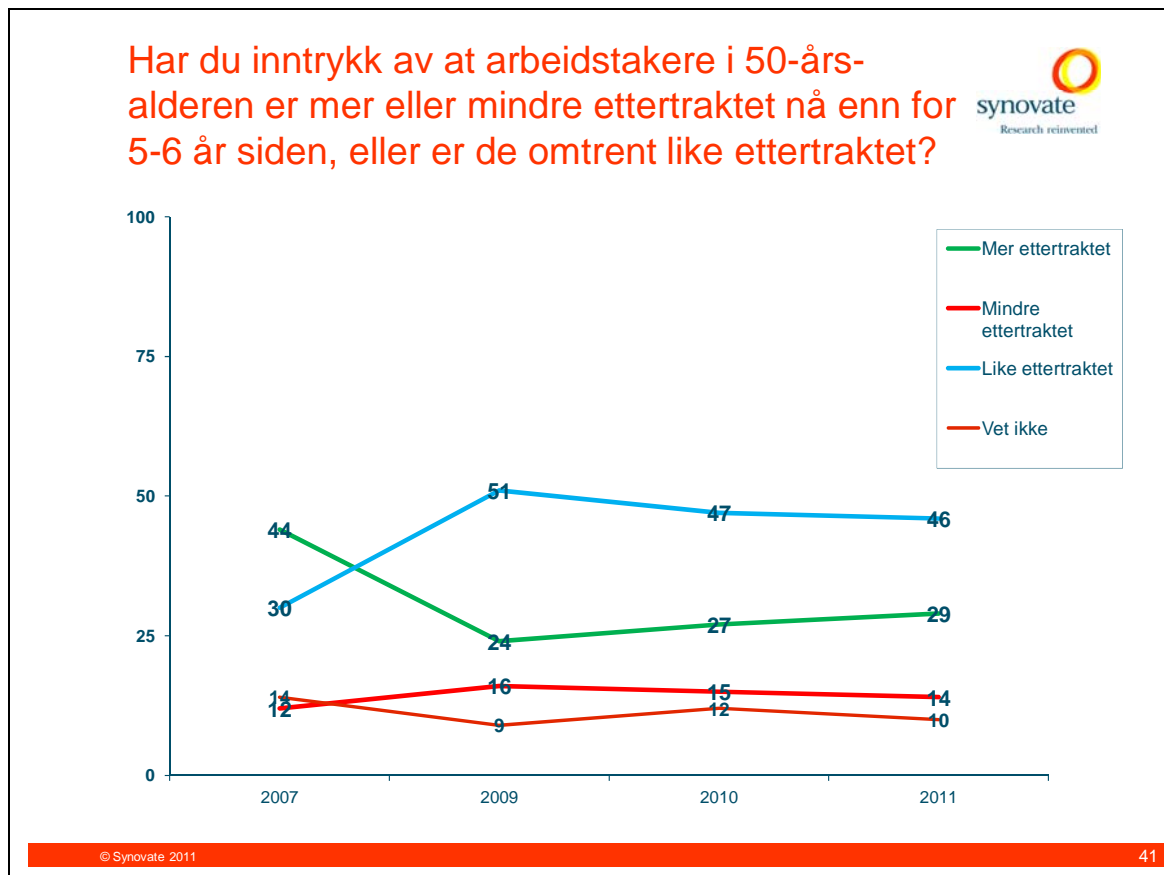
Som vist i figuren nedenfor, er det bare 14% av de yrkesaktive som har inntrykk av at man er meget ettertraktet som arbeidstaker når man er 50 år eller mer. Dersom vi tar med de som svarer "ganske ettertraktet", er det 50% som samlet sett er positive. Dette er en svak fremgang fra i fjor. Imidlertid målte vi da en nedgang (fra 53% i 2009 til 48% i 2010). Det er likevel ganske mange som har inntrykk av at denne gruppen arbeidstakere er lite ettertraktet (40%).



Det ser ut til at menn er noe mer positive enn kvinner i vurderingen av arbeidstakere over 50 år. Videre kan det virke som om ansatte i offentlig sektor er mer positive enn ansatte i privat sektor når det gjelder inntrykk av at 50-åring er ettertraktet. Vi noterer oss også at hele 64% 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 29% som mener de er mer ettertraktet nå, mens forholdsvis mange (46%) har inntrykk av at dette er uendret på disse årene. Et mindretall på 14% har inntrykk av at 50-åring 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 seniorene selv med en liten korleksjon i 2010 og 2011. 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?

### REAKSJONER PÅ PENSJONSREFORMEN (Tabell 28-30)

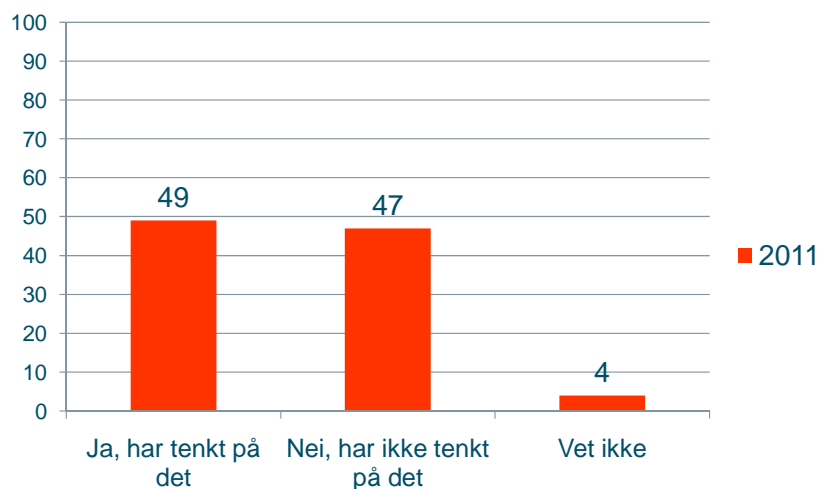
Den siste sekvensen av spørsmål i årets undersøkelse var nye og hadde sammenheng med pensjonsreformen som ble innført fra 1. januar 2011. Pensjonsreformen gir mange nye muligheter, men har sikkert også egenskaper som andre synes er ulemper. Man kan for eksempel ta ut pensjon fra fylte 62 år og allikevel fortsette å jobbe med full lønn. Videre kan man som tidligere kombinere jobb og pensjon. Vesentlig er også at det vil lønne seg å stå i arbeid lenge sett i forhold til hvor store utbetalingene skal bli når man slutter å jobbe.

Det første spørsmålet er ment å kartlegge i hvilken grad yrkesaktive har tenkt på å fortsette i arbeid etter fylte 62 år eller ikke. Som man ser i diagrammet nedenfor, ble det lest opp en innledning som forklarer noen nye realiteter i pensjonsreformen.

Den nye pensjonsreformen som gjelder fra 1. januar 2011 gir mulighet for å ta ut pensjon mellom 62 og 75 år og samtidig fortsette helt eller delvis i arbeid.



Har du tenkt på om du vil fortsette helt eller delvis i arbeid etter fylte 62 år, og samtidig ta ut hel eller delvis pensjon?

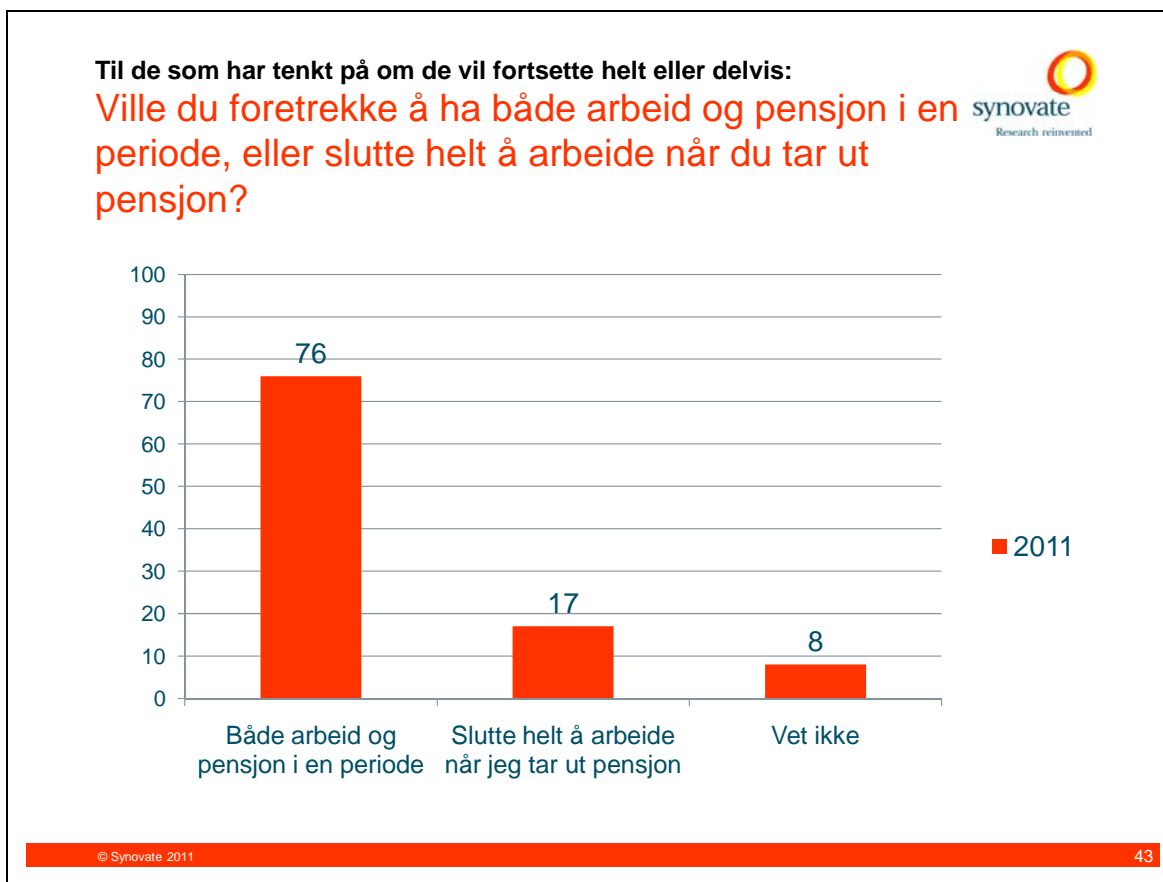


© Synovate 2011

42

Ca. halvparten av den yrkesaktive del av befolkningen bekrefter at de har vurdert å fortsette å arbeide og samtidig ta ut pensjon. Men når den andre halvparten oppgir at de ikke har tenkt på det, vil vi tro at noen synes at det er overraskende mange som ikke har tenkt på det. Nå kan man selvsagt spørre seg hvorfor en ung arbeidstaker skulle tenke på noe som ikke er aktuelt før om mange år når man ikke vet noen ting om sin livssituasjon. Derfor er det naturlig at vi finner at andelene som ikke har tenkt på dette spørsmålet er høyere blant de yngre (62-66%) enn blant de eldre (ca. 30%).

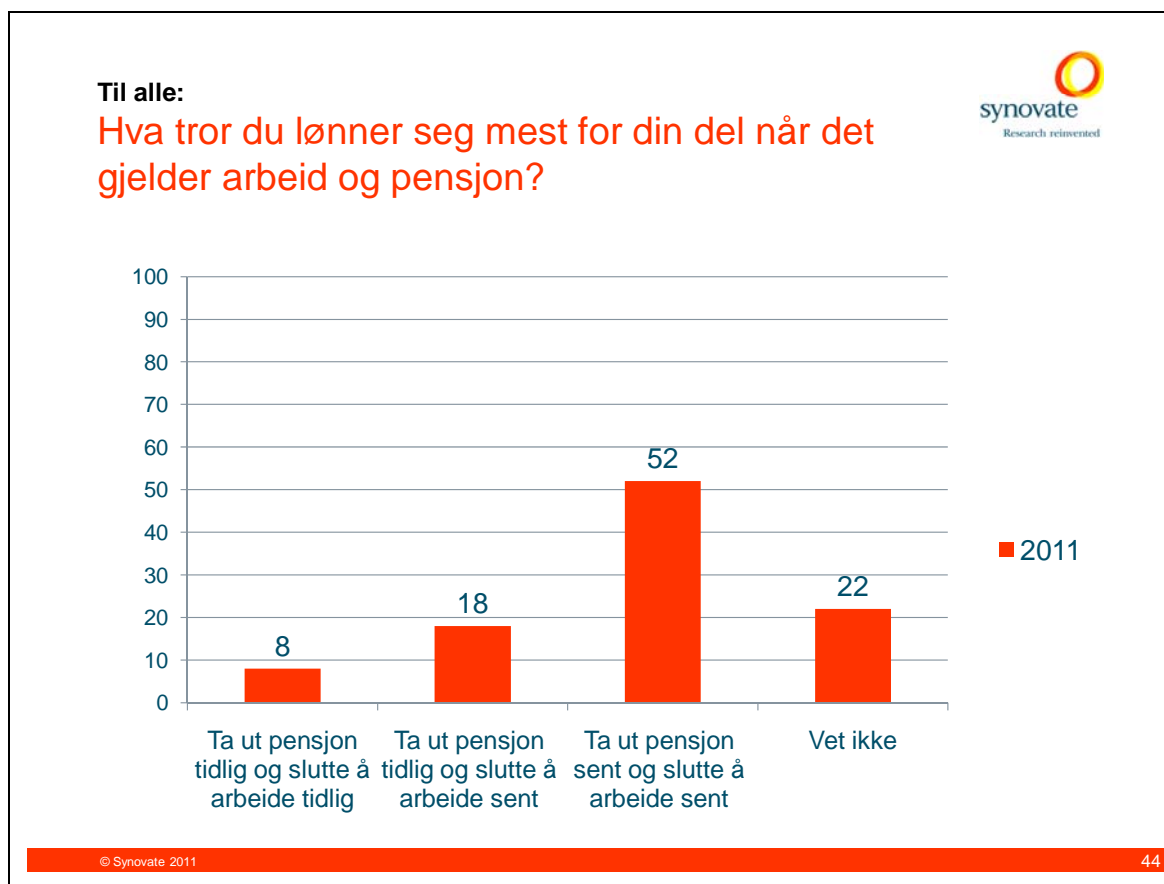
Alle som i det foregående spørsmålet bekreftet at de hadde tenkt på å fortsette i arbeid og samtidig ta ut pensjon, dvs. 49% av hele den yrkesaktive del av befolkningen, fikk et oppfølgende spørsmål om de ville foretrekke å ha både arbeid og pensjon i en periode eller om man ville slutte helt å arbeide. I figuren under ser vi at det store flertallet vil både arbeide og ta ut pensjon i en periode.



Når andelen som både vil arbeide og samtidig ta ut pensjon er så høy, tror vi nok at mange tenker at dette vil gi dem en høyere total inntekt i denne perioden. Dette er i og for seg riktig, men mange tenker nok ikke på de skattemessige ulempene som hefter ved et slikt valg, på den måten at beskatningen av pensjonen vil bli mye høyere enn om de venter til vanlig lønnsinntekt ikke kommer. Her er det nok betydelige informasjonsutfordringer for myndighetene når det gjelder å skape et klima for at folk skal stå lengst mulig i jobb for å få høyere pensjon når de slutter å jobbe.

Det er ingen av de analyserte undergruppene som skiller seg ut fra gjennomsnittet i svar på dette spørsmålet. Riktignok kan det se ut som om folk med lav inntekt, og folk som jobber i helse- og sosialomsorgen noe hyppigere enn de øvrige vil ta ut pensjon mens de jobber. Kanskje dette er lavinntektsgrupper som ikke får så stor effekt av skattemessige forhold som vi beskrev over?

Det siste spørsmålet i undersøkelsen, er meget sentralt både i et seniorpolitisk perspektiv og i samfunnet for øvrig etter pensjonsreformen, nemlig om reformen vil få folk til å se at det lønner seg å arbeide lenge i stedet for å gå av med pensjon tidlig. Derfor spurte vi om hva folk trodde ville lønne seg mest for egen del, og i diagrammet nedenfor kan man se hvilke alternativer som ble lest opp for de spurte. Dette spørsmålet ble stilt til hele utvalget.



Som vi ser, er det flest, og også et flertall, som mener at det vil lønne seg for dem å ta ut pensjon sent og slutte å arbeide sent. Vi vil tro at mange vil si at dette er en av målsettingene med seniorpolitikk og i overensstemmelse med ønsket effekt av pensjonsreformen. Men det er over en fjerdedel av de yrkesaktive som mener det vil lønne seg mest å ta ut pensjon tidlig, selv om flest av disse samtidig mener man bør slutte å arbeide sent.

Det er ikke dramatiske variasjoner i svar mellom undergruppene som er analysert. Men det er flere som vil arbeide lenge og ta ut pensjon sent i Oslo (66%) enn i landet for øvrig. Ansatte i industrien svarer klart hyppigere enn andre at de vil ta ut pensjon tidlig.

# TABELLER

## Feilmarginer ved rent lotterisk utvalg

### Feilmarginer ved rent lotterisk utvalg

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

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