



# Eldres posisjon i arbeidslivet ved konjunkturomslag

*Per Erik Solem*

**RAPPORT**

**NR 5/10**

# Eldres posisjon i arbeidslivet ved konjunkturomslag

PER ERIK SOLEM

Norsk institutt for forskning om  
oppvekst, velferd og aldring  
NOVA Rapport 5/2010

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

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

Instituttet har et særlig ansvar for å

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

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

© Norsk institutt for forskning om oppvekst,  
velferd og aldring (NOVA) 2010  
NOVA – Norwegian Social Research  
ISBN 978-82-78-94344-1  
ISSN 0808-5013

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

**Henvendelser vedrørende publikasjoner kan rettes til:**  
Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring  
Munthesgt. 29 · Postboks 3223 Elisenberg · 0208 Oslo

Telefon: 22 54 12 00  
Telefaks: 22 54 12 01  
Nettadresse: <http://www.nova.no>

# Forord

Demografiske endringer med store årskull som nærmer seg pensjonsalderen og mindre årskull som er på vei inn i arbeidslivet, gir et økende behov for at eldre pensjoneres senere. Dette behovet har også sammenheng med økende antall eldre over pensjonsalderen. Dermed utfordres finansieringen av framtidige pensjoner og av framtidig eldreomsorg. Eldres situasjon på arbeidsmarkedet blir dermed av stor samfunnsmessig betydning, slik det også framgår av pensjonsreformen og IA-avtalen.

Norsk seniorpolitisk barometer som gjennomføres hvert år av Synovate for Senter for seniorpolitikk, følger endringer i arbeidslivet av betydning for seniorennes posisjon. Det gjelder lederes holdninger til eldre arbeidskraft og eldre yrkesaktives holdninger til arbeid og pensjonering. Endringer i eldres posisjon på arbeidsmarkedet fram til 2007 og 2008 er diskutert i to foregående rapporter (Solem 2008) og (Solem & Mykletun 2009).

På bakgrunn av konjunkturomslaget fra 2007/2008 blir endringer som har skjedd i de påfølgende årene av stor interesse, og det er behov for å se nærmere på de resultatene fra seniorpolitisk barometer som foreligger fram til og med 2009. I hvilken grad påvirkes seniorennes situasjon av nedgangstider og finanskriser? Dette er utgangspunktet for denne rapporten, som er finansiert av Senter for seniorpolitikk.

Mange takk til Roger Moen, Senter for seniorpolitikk og kollega Thomas Hansen for gode kommentarer til manuskriptet.

Oslo, april 2010

Per Erik Solem



# Innhold:

<b>Sammendrag</b> .....	7
<b>1 Innledning</b> .....	15
<b>2 Metode</b> .....	21
<b>3 Resultater</b> .....	23
3.1 Oppfatninger om «eldre i arbeidslivet» .....	24
3.1.1. Når en begynner å regnes som eldre i arbeidslivet .....	24
3.1.2. Selvoppfatning som eldre .....	28
3.1.3 Om en tror arbeidsgiveren oppfatter en som eldre .....	32
3.1.4 Oppsummering .....	33
3.2 Oppfatninger om Eldres arbeidsprestasjoner, oppsigelse av eldre før yngre og behovet for at eldre står i arbeid – spørsmål stilt også i februar 2009 .....	34
3.2.1 Oppfatninger om Eldres arbeidsprestasjon .....	34
3.2.2 Holdninger til oppsigelse av eldre .....	39
3.2.3 Oppfatninger av om det er en fordel at eldre står i arbeid helt fram til pensjonsalderen? .....	44
3.2.4 Oppsummering .....	47
3.3 Oppfatninger om eldre arbeidskraft .....	48
3.3.1 Oppfatning om Eldres evne til å løse vanskelige oppgaver .....	48
3.3.2 Om 70-åringers ytelser i jobben .....	50
3.3.3 Eldres evne til å mestre data og PC .....	53
3.3.4 Eldres evne til å lede andre .....	55
3.3.5 Eldres interesse for å lære noe nytt .....	56
3.3.6 Oppsummering .....	58
3.4 Lederes preferanser for ulike typer arbeidskraft .....	60
3.4.1 Oppsummering .....	64
3.5 Oppfatninger om aldersdiskriminering i arbeidslivet .....	65
3.5.1 Opplevelse av forekomst .....	66
3.5.2 Diskriminering ved ansettelse .....	69
3.5.3 Oppsummering .....	73
3.6 Psykososialt arbeidsmiljø .....	73
3.6.1 Muligheter for å lære nye ting slik lederne ser det .....	74
3.6.2 Seniorenes muligheter for å få nye arbeidsoppgaver, slik lederne ser det .....	76
3.6.3 Arbeidsmiljøspørsmål til yrkesaktive .....	77
3.6.4 Sammenlikning av lederes og seniorers svar .....	84
3.6.5 Oppsummering .....	85
3.7 Lederes atferd .....	86
3.7.1 Beregnet framtidig gjennomsnittsalder blant de ansatte? .....	86
3.7.2 Drøftet lovbestemmelsen mot aldersdiskriminering? .....	88
3.7.3 Seniorpolitikk .....	90
3.7.4 Oppsummering .....	92

3.8 Ønsker om arbeid eller pensjon.....	93
3.8.1 Fortsette etter rett til pensjon? .....	94
3.8.2 Pensjoneringsalder om en kunne velge helt fritt .....	96
3.8.3 Oppsummering .....	98
3.9 Tilfredshet med arbeidet.....	99
3.9.1 For mye eller passelig å gjøre på jobben? .....	100
3.9.2 Gleder seg til å gå på jobben.....	102
3.9.3 Mestrer arbeidsoppgavene.....	103
3.9.4 Oppsummering .....	105
<b>4 Oppsummering og diskusjon.....</b>	<b>107</b>
4.1 Resultatene .....	107
4.2 Endringsmønstre .....	114
4.3 Hva betyr disse endringsmønstrene? .....	118
4.4 Oppsummerende svar på problemstillingene .....	123
<b>Summary.....</b>	<b>127</b>
<b>Referanser .....</b>	<b>131</b>
<b>Vedlegg 1: Oversikt over antall respondenter i undergrupper .....</b>	<b>133</b>
<b>Vedlegg 2: Tabeller.....</b>	<b>135</b>

# Sammendrag

Denne rapporten bygger på analyser av Norsk seniorpolitisk barometer blant yrkesaktive og blant ledere hvor data er samlet hvert år fra 2003 til 2009, det vil si i sju år. Begge seniorbarometrene baserer seg på intervju med landsrepresentative utvalg hvert år av 1) daglige ledere eller deres stedfortreder i ca. 600 bedrifter med 10 eller flere ansatte og ca. 150 daglig ledere eller deres stedfortreder i offentlig sektor, og 2) ca. 1000 yrkesaktive over 15 år. I begge barometrene trekkes det nye utvalg hvert år, slik at vi har en tidsserie med sammenliknbare utvalg fra årene 2003 til og med 2009. I tillegg gjør jeg bruk av en undersøkelse Synovate gjorde for Senter for seniorpolitikk i februar 2009, der ledere er stilt tre av de samme spørsmålene som i seniorpolitisk barometer.

I denne rapporten skal jeg se på endringer over hele perioden fram til seniorpolitisk barometer august/september 2009. Tidligere rapporter om endringer blant ledere fram til og med 2007 (Solem 2008) og om endringer blant yrkesaktive til og med 2008 (Solem & Mykletun 2009) suppleres i denne rapporten fram til og med 2009. Bakgrunnen er at det nylig har skjedd betydelige endringer i den globale økonomien, i finansverdenen. Det som er dekket i de to endringsrapportene, kan dermed se annerledes ut nå, som følge av de økonomiske endringene under finanskrisa. Statistisk sentralbyrås beskrivelse av konjunkturbevegelsene de siste årene peker på en sterk vekst i økonomien fra våren 2003 og ut 2007. Konjunkturuomslaget kom ved årsskiftet 2007/2008. De første klare tegnene til finanskrisa kunne man se i 2007, «men ble akutt i september 2008» (SSB 2009).

De svingningene i konjunktorene som er beskrevet for den perioden Senter for seniorpolitikk har fått gjennomført seniorpolitisk barometer, gir gode muligheter til å studere sammenhenger mellom situasjonen på arbeidsmarkedet og holdningene til aldring og arbeid.

Oppfatningene om eldre, *holdningenes kognitive element*, viser varierte endringsmønstre, men også endringer som går parallelt med konjunktorene. Det er tydeligst når det gjelder oppfatningene om eldres evne til å mestre



data og PC, som har vært inne i en positiv utvikling fram til 2008, men som stagnerer fra 2008. Det gjelder yrkesaktive både i offentlig og privat sektor og både blant senioren og de som er under 55 år. Blant ledere er spørsmålet bare stilt fra 2007, men vi ser tendenser til nedgang fra 2008 til 2009, særlig i privat sektor. En slik endring i oppfatningene kan ikke antas å ha noe grunnlag i endringer i eldres faktiske evner til å mestre data og PC. Det er mer nærliggende å knytte det til finanskrisa med et mer pessimistisk syn på framtida, der lederne kanskje ser seg mer tjent med yngre arbeidstakere. Dermed vil deres vurderinger av eldre kunne overdrives i negativ retning. De man ser som minst attraktive, med hensyn til å mestre data og PC, kan under god tilgang på arbeidskraft og i en situasjon som krever omstillinger, komme til å bli vurdert som dårligere enn om det var stor akutt mangel på arbeidskraft. Også senioren og yngre yrkesaktive følger dette mønsteret. Senioren synes med andre ord også å nedjustere sine vurderinger av egne, eventuelt andre seniorers, dataevner i nedgangstider.

Men oppfatninger om eldre viser som nevnt ulike mønstre, både stabilitet over hele perioden (f.eks. lederes og yrkesaktives oppfatning om eldres evne til å mestre vanskelige oppgaver), nedgang over hele perioden (f.eks. yrkesaktives oppfatning av eldres evne til å lede andre) eller bedring over hele perioden (f.eks. oppfatningen om eldres arbeidsprestasjoner i forhold til yngres, blant ledere i offentlig sektor).

*Følelseelementet i holdninger*, her målt gjennom lederes utsagn om hvordan de «ville like» å ansette ulike typer arbeidstakere, viser endringer som ganske tydelig følger forløpet av konjunktorene i perioden. At lederne «liker» bedre å ansette folk i oppgangstider enn i nedgangstider er ikke overraskende. Det gjelder imidlertid ikke spesielt eldre eller seniorer, men vi ser en litt tidligere (2007) utflating for «eldre» enn for de andre gruppene (2008). Vi ser også at ledere i offentlig sektor har blitt mindre interessert i seniorer fra 2008 til 2009. Nedgangstidene synes ut fra dette spørsmålet å virke negativt på lederes interesse for mange typer arbeidskraft, også eldre og seniorer. Rangeringen mellom de ulike typene arbeidskraft er imidlertid den samme i hele perioden. Seniorer og særlig «eldre arbeidstakere» er lavt vurdert.

*Atferden* overfor eldre og seniorer i arbeidslivet, og eldres atferd, er ikke enkel å få et fast grep om gjennom intervju-undersøkelser som denne. Vi har

noen indikatorer både for ledere og yrkesaktive. Dels spørres det om atferd (hva man har gjort), dels om adferdsdisposisjoner (hva man ønsker å gjøre) og dels om ulike konsekvenser av atferd (f.eks. opplevd aldersdiskriminering).

Ledere i privat sektor sier i mindre grad fra 2007 at bedriften har beregnet gjennomsnittsalderen i arbeidsstokken om f.eks. fem år. Forløpet synes dermed å følge nedgangskonjunkturen. Ledere i privat sektor synes i nedgangstider å være mindre opptatt av å tenke framover på en situasjon med mangel på arbeidskraft. På det andre spørsmålet om hva man har gjort sier ledere, særlig i offentlig sektor, i økende grad at virksomheten har diskutert konkrete følger av lovbestemmelsen mot aldersdiskriminering som ble tatt inn i arbeidsmiljøloven i 2004. Lederne i offentlig sektor kan synes å ha blitt mer opptatt av aldersdiskriminering, kanskje som en følge av at de, i større grad enn ledere i privat sektor, ønsker at eldre arbeidskraft skal bli i jobb.

På spørsmål om man har opplevd at det foregår diskriminering av eldre i arbeidslivet, følger lederne svar forløpet av konjunkturene både i offentlig og privat sektor, med mindre opplevelse av at det foregår diskriminering fram til 2008 med påfølgende stagnasjon. Yrkesaktives opplevelse av at dette forandrer seg lite gjennom perioden, og de små endringene vi ser, opptrer mest før 2005. Det er derfor ikke grunnlag for å hevde at den faktiske forekomsten av aldersdiskriminering har endret seg i perioden.

Psykososialt arbeidsmiljø kan også være en følge av atferd både fra ledere og kolleger. Endringene i hvordan seniorenne (55 år+) opplever sitt arbeidsmiljø følger i tre tilfeller konjunkturene. Det gjelder inkluderende elementer (stay-faktoren) som opplevelsen av å ha selvbestemmelse og opplevelsen av å ha muligheter for å få nye arbeidsoppgaver. Disse øker hos seniorenne fram til 2007 for deretter å avta. At nedgangstider påvirker mulighetene for å få nye arbeidsoppgaver er ikke overraskende, særlig fordi det bare er i privat sektor vi ser denne utviklingen. At nedgangstider også skal svekke selvbestemmelsen er mer uventet, men bedriften og de ansatte blir mer underlagt markedets begrensinger, hvilket kan tenkes å gi mindre muligheter for innflytelse på jobben. Det tredje elementet i arbeidsmiljøet som endrer seg på liknende vis som konjunkturene, er variasjonen i arbeidsoppgavene. En økende opplevelse av variasjon fra 2003 stagnerer fra 2007. De samme

tendenser, men svakere, finnes også hos yngre yrkesaktive (under 55 år). Konjunktorene synes å påvirke opplevelsen av elementer i arbeidsmiljøet også blant yngre.

Opplevelse av arbeidsbelastninger som å ha for mye å gjøre, av arbeidsglede og av mestring av jobben kan også påvirkes av ledelsens, kollegers og egen atferd. Opplevelsen av å ha for mye å gjøre følger nedgangs-konjunktoren idet færre opplever å ha for mye å gjøre etter 2007. Det gjelder både i privat og offentlig sektor, men mest i privat sektor. Det kan på den måten være et uttrykk for færre oppdrag og mindre etterspørsel i privat sektor i nedgangstider. Vi ser imidlertid ikke noen økning i oppgangstiden fra 2003 til 2007. Det har derfor sin begrensning å knytte endringen i å ha for mye å gjøre direkte til konjunktorene.

Opplevelsen av arbeidsglede, av alltid å glede seg til å gå på jobben, er høy og ganske stabil over perioden. Seniorpolitisk barometer registrerer mindre arbeidsglede i 2005 enn i 2004, men det tar seg gradvis opp igjen til 2009. Konjunktorene synes ikke å påvirke arbeidsgleden, verken i offentlig eller privat sektor eller i ulike aldersgrupper. Et liknende endringsmønster ser vi i opplevelsen av å mestre jobben. Det går litt opp og ned rundt 2005, men det er ingen store endringer som følger konjunktorene.

Yrkesaktives ønske om arbeid indikerer en disponerthet for arbeid eller pensjon som går rett inn i hovedformålet med seniorpolitikk og i delmål 3 i IA-avtalen. I hovedtrekk avdekker seniorpolitisk barometer ganske stabil vekst i interessen for arbeid i perioden. Det stemmer med utviklingen på arbeidsmarkedet, der sysselsettingen har økt i eldre aldersgrupper fra begynnelsen av dette århundret. Imidlertid er det tendenser til nedgang fra 2008 til 2009 i enkelte grupper, som menn i alderen 55–64 år (SSB statistikkbanken 22.3.2010). I seniorpolitisk barometer ser vi også blant seniorenne (55 år+) tendenser til stagnasjon i en jevn økning over perioden fram til 2008 i interessen for å arbeide etter at man får rett til pensjon, og i den alderen en helst ville ønske å pensjoneres. Det gjelder også i seniorpolitisk barometer bare for menn, og det gjelder mest i privat sektor. Det er dessuten, bedømt ut fra svarene på seniorpolitisk barometer, ikke noen *tilbakegang* i interessen for arbeid.

Seniorenes atferdsberedskap for arbeid eller pensjonering synes ut fra dette å være mindre utsatt for konjunktursvingningene enn lederens atferdsdisposisjoner slik det viser seg blant ledere i privat sektor med en dramatisk og kortvarig svekket oppslutning om ansiennitetsprinsippet ved oppsigelser og både i privat og offentlig sektor ved at lederne ser mindre nytte av at eldre står i arbeid helt fram til pensjonsalderen. Det synes å være en mer stabil interesse for arbeid blant mange yrkesaktive som nærmer seg alderen for mulig pensjonering.

På bakgrunn av funnene summerer jeg rapportens fem problemstillinger nedenfor.

*– I hvilken grad har nedgangstider i arbeidslivet med finanskrisen og stigende arbeidsledighet påvirket lederes, yrkesaktives og seniorennes holdninger til seniorer i arbeidslivet?*

Resultatene tyder på at nedgangskonjunktoren i stor grad har påvirket både oppfatninger, preferanser (følelser) og atferd hos både ledere og yrkesaktive, seniorer og yngre. Virkningene synes, med noen unntak, tydeligere eller de kommer tidligere i privat sektor enn i offentlig sektor. Det er rimelig ut ifra at privat sektor er mer direkte berørt av konjunktursvingninger. Hvordan det virker, hvordan årsaksstiene ser ut, kan ikke leses direkte ut fra seniorpolitisk barometer. Men det har skjedd mye over kort tid, og det er ikke entydig hvilke endringer som kommer først. Vi ser at noen av endringene merkes tidligere i privat sektor enn i offentlig sektor, men ikke entydig tidligere blant ledere enn blant yrkesaktive og ikke entydig tidligere i noen aldersgruppe. Med hyppigere observasjoner enn hvert år kunne vi lettere sett eventuelle systematiske rekkefølger i endringer. Slik som det ser ut med årlige observasjoner, skjer endringene med stor grad av samtidighet. Det kan tyde på at mye av påvirkningen skjer gjennom massemedia og dermed samtidig for de fleste. Det ser ikke ut til at virkningsmekanismen primært er at ledere først blir mer skeptiske til eldre og at dette endrer eldres selvoppfatninger. Det kan også være en mekanisme, men i stor grad synes ulike grupper å få mye av den samme påvirkningen samtidig.

De halvårlige observasjonene for enkelte spørsmål til ledere i september 2008, februar 2009 og september 2009, tyder på atferdsdisposisjonen om oppsigelse av eldre før yngre ved behov for nedbemanning er svært følsom for

krisestemninger i samfunnet. Dette gjelder blant ledere i privat sektor. Vi ser også en liknende reaksjon både i privat og offentlig sektor på spørsmålet om det er en fordel for virksomheten at eldre står i arbeid helt fram til normal pensjonsalder. Oppfatningene om Eldres arbeidsevne sammenliknet med yngres synes derimot ikke å endre seg så raskt. Her er det mer en jevn nedgang i den positive oppfatningen fra 2007 blant ledere i privat sektor og en jevn økning blant ledere i offentlig sektor. Oppfatningene om eldre, det kognitive innholdet, synes ikke å endre seg så raskt som atferdsdisposisjonene. Om den faktiske atferden også lar seg endre så raskt som atferdsdisposisjonene er mer usikkert, og vi kan ikke si noe om det ut fra seniorpolitisk barometer. At atferdsdisposisjonene endret seg raskt tilbake i september 2009 kan tyde på at den faktiske atferden kan ha vært mindre berørt. Kanskje har de relativt stabile positive oppfatningene om Eldres arbeidsprestasjoner fungert som en buffer som gjorde det lettere å endre atferdsdisposisjonene tilbake.

*– Har det skjedd endringer i ledernes holdninger til seniorer i arbeidslivet og i tilfelle: er det oppfatninger, preferanser (følelser) eller atferdstendenser som påvirkes mest?*

Observasjonen i februar 2009 tyder på at atferdstendenser endres mest og raskest. Denne atferdstendensen synes ikke å endres via endringer i oppfatninger om eldre arbeidskraft. I hvilken grad følelseelementet er med på å styre atferdsdisposisjonen er det ikke å mulig si ut fra barometeret og februarobservasjonen, siden følelseelementet ikke ble målt i februar 2009.

*– Har det skjedd endringer i yngre (< 55 år) yrkesaktives oppfatninger av eldre i arbeidslivet, deres arbeidsevne og hvor utsatt de er for diskriminering?*

Yngre yrkesaktive viser i stor grad de samme endringene som senioren selv, men ofte litt mindre uttalt. I mange tilfeller ser vi større endringer i oppfatninger blant senioren. Det kan skyldes flere ting, f.eks. at de føler seg mer sårbare ved innstramminger og omorganisering, eller at de føler et ansvar for å vike plassen for at yngre og arbeidsledige skal få jobb. I det minste tyder det på at senioren ikke er mer rigide og fastlåste enn yngre når det gjelder å endre disse oppfatningene.

– *Har det skjedd endringer i seniorennes (>55 år) oppfatninger og tilknytning til arbeid (arbeids glede, pensjoneringsplaner)?*

Arbeids gleden og følelsen av å mestre jobben synes ganske uavhengig av konjunktursvingningene. Pensjoneringsplanene og ønskene om arbeid synes også langt på vei lite påvirket, men fra 2008 til 2009 ser vi tendenser til utflating av de siste årenes økende interesse for å stå lenger i arbeid. Vi finner denne utflatingen blant menn i alderen 55–61 år, men ikke blant kvinner. Samtidig har også den faktiske sysselsettingen blant menn i alderen 55–64 år vist nedgang fra 2008 til 2009. Vi ser dermed ikke, slik som i USA (Munnell et al. 2009, Helman et al. 2009), tendenser til at eldre klamrer seg til jobben på grunn av finanskrisa. I USA har nok dette primært sammenheng med at pensjonsformuen i stor grad er plassert i aksjer og derfor er sterkt rammet av konkurser og kursfall på aksjemarkedet. Flere i USA må etter finanskrisa fortsette å jobbe fordi de har mistet store deler av sin pensjonskapital.

– *Kan resultatene gi innspill til hvordan en innretter seniorpolitiske tiltak og påvirker holdninger?*

Det kan i arbeidet med den fornyede IA-avtalen (2010–2013) være god grunn til å være oppmerksom på tendensen til avflating i interessen for arbeid blant menn i senioralderen. Oppfyllelse av delmål 3 vil kunne komme til å kreve en forsterket innsats. Det er ikke grunn til å stole på at delmål 3 skal kunne oppfylles lett i den nye avtalen, selv om det var det eneste delmålet som ble oppfylt i den forrige perioden av IA-avtalen. Seniorennes beredskap for å velge arbeid eller pensjonering synes imidlertid å være mindre utsatt for konjunktursvingene enn ledernes atferdsdisposisjoner. Når det gjelder ledernes atferdsdisposisjoner så vi til dels dramatiske endringer i oppslutningen om ansiennitetsprinsippet ved oppsigelser og i den nytten ledere ser i at eldre står i arbeid helt fram til pensjonsalderen. Seniorpolitikk kan ha et solid grunnlag i interessen for arbeid blant mange seniorer, også i perioder med dramatiske endringer der Eldres plass i arbeidslivet utfordres.

Resultatene fra februar 2009 kan tyde på at lederes atferdstendenser påvirkes mer enn deres oppfatninger. Kanskje kan solide, positive oppfatninger om Eldres arbeidsprestasjoner være et fundament som gjør at det ikke skal mye til for å bringe kortsiktige negative svinginger i atferdstendenser tilbake i positiv retning. I så fall ligger det et viktig grunnarbeid i å styrke

realistiske oppfatninger om seniorenne som arbeidskraft. Det gjelder å styrke kunnskapsnivået om fordeler og ulemper ved eldre arbeidskraft. Fordi mye av grunnholdningen til eldre og aldring i samfunnet er negativ (jf. Levy 2003), vil mye realistisk informasjon kunne oppfattes som overdrevent positiv. Men alt ved eldre er selvsagt ikke positivt, og i noen yrker vil økt reaksjonstid og lavere maksimale fysiske prestasjoner være en ulempe for mange eldre. I andre yrker vil erfaring og ekspertise gi eldre et fortrinn. Det er viktig at alle sider kommer fram gjennom nyansert informasjon, slik at ledere, seniorer og kolleger ikke reagerer automatisk med negative grunnoppfatninger.

# 1 Innledning

I 2003 ga Senter for seniorpolitikk Markeds- og mediainstituttet (MMI Univero) i oppdrag å gjennomføre to undersøkelser om holdninger til aldring, arbeid og seniorpolitikk. I den ene ble et landsrepresentativt utvalg yrkesaktive over 15 år spurt og i den andre daglige ledere eller deres stedfortreder i et landsrepresentativt utvalg av bedrifter med 10 eller flere ansatte. I tillegg inngår et landsrepresentativt utvalg av daglige ledere eller stedfortreder i offentlige etater. Begge undersøkelsene ble gjentatt året etter og utgjorde fra da av to årlige «barometre»: Norsk seniorpolitisk barometer blant yrkesaktive og Norsk seniorpolitisk barometer blant ledere. Et hovedformål med «barometer» er å måle endringer i stemninger eller i «trykket», i dette tilfellet «trykkendringer» i holdningene til eldre i arbeidslivet og til seniorpolitikk.

I rapporteringen fra MMI (som fra 2006 skiftet navn til Synovate) sammenliknes hvert år «barometerstanden» med de tidligere årene. I tillegg er det laget to rapporter om endringer fra 2003. Den ene gjelder endringer i lederes holdninger til eldre arbeidskraft fra 2003 til og med 2007 (Solem 2008). Den andre gjelder endringer for seniorer i arbeidslivet fra 2003 til og med 2008 (Solem & Mykletun 2009). Jeg skal kort redegjøre for hovedresultatene fra de to rapportene og se nærmere på bakgrunnen for at jeg nå ser på endringer fram til 2009.

## Rapportens problemstillinger

- I hvilken grad har nedgangstider i arbeidslivet med finanskrisen og stigende arbeidsledighet påvirket lederes, yrkesaktives og seniorennes holdninger til seniorer i arbeidslivet?
- Har det skjedd endringer i ledernes holdninger til seniorer i arbeidslivet og i tilfelle: er det oppfatninger, preferanser (følelser) eller atferdstendenser som påvirkes mest?



- Har det skjedd endringer i yngre (< 55 år) yrkesaktives oppfatninger av eldre i arbeidslivet, deres arbeidsevne og hvor utsatt de er for diskriminering?
- Har det skjedd endringer i seniorennes (>55 år) oppfatninger og tilknytning til arbeid (arbeidsglede, pensjoneringsplaner).
- Kan resultatene gi innspill til hvordan en innretter seniorpolitiske tiltak og påvirker holdninger?

Først litt om holdninger, der vi bruker den tredelte modellen med oppfatninger (det kognitive), følelser (det affektive) og atferdsdisposisjoner. Jeg har redegjort nærmere for modellen i Solem (2008). I seniorpolitisk barometer er den kognitive dimensjonen målt blant annet gjennom spørsmål om oppfatninger av Eldres arbeidsprestasjoner, evne til å mestre data og PC, og interesse for å lære. Mange av spørsmålene er identiske for ledere og yrkesaktive. Den affektive dimensjonen er målt gjennom spørsmål om hvordan lederen «ville like» å ansette ulike typer arbeidstakere, som seniorer, eldre, erfarne, nyutdannede og unge. Noe tilsvarende spørsmål er ikke stilt til yrkesaktive. Seniorpolitisk barometer nærmer seg måling av atferdskomponenten gjennom spørsmål som dels gjelder hva lederne har gjort (f.eks. diskutert aldersdiskriminering) og som dels gjelder ledernes oppfatninger av ulike typer atferd (f.eks. å holde på seniorenne fram til vanlig pensjonsalder). Fra 2007 er det også spurt om ledernes praksis i forbindelse med å ta hensyn til alder ved innkalling av søkere til intervju og først fra 2007 og mer detaljert fra 2008 om virksomheten har innført seniorpolitiske tiltak. Yrkesaktive er spurt om ønsket framtidig pensjonering. Fra 2007 er de også spurt om hva som skal til for at de skal jobbe ett år lenger enn de ideelt sett hadde ønsket.

## Endringer for ledere 2003–2007

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

Følelsen av å ville like å ansette eldre arbeidstakere og seniorer har også blitt mer positiv i perioden, men det har også viljen til å ansette unge og

nyutdannete. Overlegent mest populære er «erfarne arbeidstakere». De «erfarne» synes ikke å være særlig gamle, de forbindes mest med arbeidstakere under i alle fall 50 år, kanskje enda yngre. Minst populære er kategorien «eldre arbeidstakere». Det gjelder alle årene fra 2003 til 2007. Seniorer er litt mer populære, men ligger klart bak de «unge» i popularitet. Hvis situasjonen på arbeidsmarkedet endres slik at det blir mindre bruk for eldre arbeidskraft, vil lederne ønske om å ansette eldre kunne bli mindre. Men det kan også tenkes at økte erfaringer med gode bidrag fra eldre i arbeidslivet kan gi en varig styrking av interessen for eldre.

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

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

## Endringer for yrkesaktive fra 2003 til 2008

Den tydeligste endringen er at flere i 2008 enn i 2003 ønsker å fortsette i arbeid utover den alder når de får rett til pensjon. Det gjelder både blant yngre og eldre yrkesaktive, men særlig blant dem som står nærmest muligheten for pensjonering. Det er også en tydelig økning i den alderen en kunne tenke seg å slutte om en fikk velge helt fritt.

Resultatene tyder også på at eldre har styrket sin posisjon og anseelse på arbeidsmarkedet. En viss økning i oppslutningen om ansiennitetsprinsippet ved oppsigelser og en tydelig økt motstand mot øvre aldersgrenser vitner om en styrket – og sterk – posisjon for eldre i 2008.

Ellers finner vi små endringer i oppfatningene om eldres kvaliteter som arbeidskraft, i jobbtilfredshet og i oppfatningene om hvor ofte det forekommer aldersdiskriminering i arbeidslivet. De endringene vi ser går i positiv retning, f.eks. ser vi et mer positivt syn på eldres evne til å mestre data og PC. Psykososiale arbeidsmiljøfaktorer oppfattes også generelt omtrent på samme måte i 2008 som i 2003, men når vi ser spesielt på seniorennes svar, er det tegn på et mer inkluderende arbeidsmiljø med bedre muligheter for å lære, mer selvbestemmelse og bedre muligheter for nye arbeidsoppgaver.

## Endringer fram til august/september 2009

I denne rapporten skal jeg se på endringer fram til seniorpolitisk barometer august/september 2009. Bakgrunnen er at det har skjedd betydelige endringer i den globale økonomien, i finansverdenen, etter at ledere ble intervjuet til seniorpolitisk barometer i september 2007 og etter at yrkesaktive ble intervjuet i august 2008. Det som er dekket i de to endringsrapportene (Solem 2008, Solem & Mykletun 2009) kan dermed se annerledes ut nå som følge av de økonomiske endringene under finanskrisa. De to tidligere rapportene diskuterte betydningen av konjunktorene i økonomien og av arbeidsmarkedets behov for arbeidskraft. Uten å kunne trekke sikre konklusjoner antyder rapportene at de positive endringene i holdningene til eldre arbeidskraft og eldres ønske om senere pensjonering, kan henge sammen med veksten i økonomien i perioden.

Mange mener at det første åpenbare signalet for finanskrisa, eller «startskuddet», skjedde 14. september 2008 da investeringsbanken Lehman Bros i New York gikk konkurs. Det var tegn til krise tidligere også, og noen tidfester starten til februar/mars 2007, da 25 amerikanske låneselskaper som baserte seg på utlån med høy risiko («sub-prime lenders») enten gikk konkurs, la seg ut for salg eller rapporterte store tap (Cliffe 2010). I norsk offentlighet er det likevel fra andre halvdel av september 2008 at finanskrisa har vært framtrædende. Finanskrisa «slo inn med full tyngde høsten 2008»

(SSB 2010). Situasjonen syntes mindre dramatisk høsten 2009 (ved tidspunktet for datainnsamlingen i seniorpolitisk barometer) enn den var senhøstes 2008 og på vinteren 2009. Derfor er det en styrke for analysen at det finnes data (riktignok bare for ledere) på noen spørsmål fra seniorpolitisk barometer i februar 2009 (Lillebø 2009).

Statistisk sentralbyrås beskrivelse av konjunkturbevegelsene de siste årene peker på en sterk vekst i økonomien fra våren 2003 og ut 2007. Konjunktururomslaget kom ved årsskiftet 2007/2008. De første klare tegnene til finanskrisen kunne man se i 2007, «men ble akutt i september 2008» (SSB 2009). SSB forventer ikke noen klar konjunkturoppgang før rundt årsskiftet 2012/2013. (SSB 2010).

De svingningene i konjunkturrene som er beskrevet for den perioden Senter for seniorpolitikk har fått gjennomført seniorpolitisk barometer, gir gode muligheter til å studere sammenhenger mellom situasjonen på arbeidsmarkedet og holdningene til aldring og arbeid. Det er rimelig å tenke seg at dårlige tider med mangel på arbeid og økende arbeidsledighet fører til at grupper som har mulighet for rimelig livsopphold utenom arbeidet får dårligere legitimitet som yrkesaktive. Med andre ord at de som kan få pensjon, f.eks. alderspensjon eller AFP, ikke har samme «rett» til arbeid som de som ikke har samme mulighet for å velge pensjon. Dette kan føre til at eldre blir mindre ettertraktet og at oppfatningene om deres arbeidsevne endres i negativ retning. Men endres etterspørselen etter eldre og oppfatningene av dem i så fall i samme takt? De ulike elementene av holdninger, oppfatninger, følelser og atferd kan endres i ulik takt, og om det skjer, hva betyr det for seniorpolitiske tiltak? Kan holdningsendringer være forvarslar om atferdsendringer som da kan forebygges? I hvilken grad virker holdningsendring på atferdsendring? Er det bedre å påvirke oppfatningene om eldre arbeidskraft enn påvirke atferden direkte, f.eks. gjennom økonomiske insentiver? Seniorpolitisk barometer gir ikke grunnlag for endelige svar på slike spørsmål, men kan gi innspill til diskusjonen.

Hva med senioren selv – ønsker de i større grad å trekke seg tilbake? Hvis det er tilfelle kan det henge sammen med at de opplever å bli oppfattet mer negativt eller at de velger å gi plass for yngre som har større legitimitet som arbeidssøkere? Eller er det slik at flere seniorer 'klamrer seg' mer til

jobben i usikre tider, slik det nylig er rapportert fra USA det siste året (Helman et al. 2009, Munnell et al. 2009). Vi har ikke spørsmål i seniorpolitisk barometer til å kunne teste disse mulige forklaringene direkte, men data kan gi innspill til diskusjon av slike spørsmål.

## Litt om begrepsbruk i rapporten

«Ledere» betyr at data er fra seniorpolitisk barometer for ledere. Lederne er selvsagt også yrkesaktive, men i denne rapporten betyr «yrkesaktive» betyr at data er fra seniorpolitisk barometer for yrkesaktive. Blant disse er det også ledere, men hvem det er vet vi bare i 2007, 2008 og 2009. De inngår derfor ikke i analyser av endringer fra 2003. I seniorpolitisk barometer for ledere består utvalget av daglige ledere, eller deres stedfortreder, i bedrifter med 10 eller flere ansatte og daglige ledere/stedfortreder i offentlige etater.

«Seniorer» defineres som yrkesaktive over 55 år. Noen spørsmål gjelder oppfatninger om yrkesaktive over 50 år. Disse omtales i teksten også som «eldre». Noen ganger brukes også «eldre» mer upresist om yrkesaktive i andre halvdel av yrkeskarrieren og jeg bruker «eldre» og «seniorer» noen ganger om hverandre uten å legge noe ulikt innhold i disse begrepene. Som vi skal se reagerer ledere litt ulikt på disse to begrepene ved at «seniorer» er noe mer populære enn «eldre arbeidstakere».

## 2 Metode

Analysene vil ta utgangspunkt i de to tidligere rapportene fra seniorpolitisk barometer:

- Endringer i lederes holdninger til eldre arbeidskraft. NOVA-rapport 12/2008 (Solem 2008).
- Endringer i holdninger og opplevd arbeidsmiljø for seniorer i arbeidslivet. NOVA-rapport 20/2009 (Solem & Mykletun 2009).

Ved hjelp av seniorpolitisk barometer for yrkesaktive (aug. 2009) og seniorpolitisk barometer for ledere (sept. 2008 og sept. 2009) vil vi forlenge tidsseriene fra disse to rapportene. Vi vil rapportere i form av tabeller og kurver, men uten å gjenta alle enkeltdata som er dokumentert i de to tidligere rapportene. I tillegg vil vi inkludere data fra undersøkelsen: «Holdninger til seniorer. En undersøkelse blant ledere 23–27 februar 2009», som ble gjennomført av Synovate for Senter for seniorpolitikk (Lillebø 2009).

Begge seniorbarometrene baserer seg på «computer assisterte» telefonintervjuer (CATI) med et landsrepresentativt utvalg hvert år. I seniorpolitisk barometer for ledere intervjues daglige ledere eller deres stedfortreder i ca. 600 bedrifter med ti eller flere ansatte og ca. 150 daglig ledere eller deres stedfortreder i offentlig sektor. I seniorpolitisk barometer for yrkesaktive intervjues ca. 1000 yrkesaktive over 15 år. Spredningen er fra 15 til 83 år, men de aller fleste (98 prosent) intervjuede er mellom 18 og 67 år. Yrkesaktive plukkes ut på denne måten; «... Vi vil gjerne stille noen spørsmål til den personen i husstanden som har fylt femten år, som har inntektsgivende arbeid på heltid eller deltid og som sist hadde fødselsdag».

I begge barometrene trekkes det nye utvalg hvert år, slik at vi har en tidsserie med sammenliknbare utvalg fra årene 2003 til og med 2009. Noen spørsmål var ikke med fra starten og har da kortere tidsserie. Intervjuene av ledere ble foretatt i første halvdel av september hvert år, mens yrkesaktive ble intervjuet en periode på 2–3 uker i slutten av august og begynnelsen av september.

Analysene omfatter bare et begrenset antall bakgrunnsvariabler. Den viktigste variabelen er alder, som gir mulighet for inndeling i ulike aldersgrupper, som seniorer (55 år +) yrkesaktive i «AFP-alderen» (62–66 år) eller i tiårsgrupper og femårsgrupper. En annen viktig variabel er privat vs. offentlig sektor. Konjunkturedringer merkes ikke på samme måte i privat og offentlig sektor. Bransjer i privat sektor som berøres av internasjonal konkurranse og internasjonale finanser vil berøres av endringer i den globale økonomien tidligere enn offentlig sektor som er mer skjermet. Helt skjermet er offentlig sektor ikke. Noen kommuner har jo også brent seg på å delta i den internasjonale finansverdenen (jf. Terra-skandalen). Offentlige bevilgninger er dessuten avhengig av skatteinntang og vil måtte stramme inn under lavkonjunktur.

Dataene gir ikke grunnlag for noen særlig detaljert inndeling etter yrke eller bransje. Det skyldes en noe ujevn fordeling på bransjene enkelte år. I lederutvalget gjelder det særlig bransjer i offentlig sektor fra og med 2008. Nærmere om fordelingen på bransjer og begrunnelsen for ikke å analysere bransjeforskjeller for yrkesaktive framgår av den forrige rapporten om yrkesaktive (Solem & Mykletun 2009). Fordelingen for ledere og yrkesaktive framgår av vedlegg 1, der antallsgrunnlaget i bakgrunnsvariablene er gjengitt for hvert år. I lederutvalget gjør vi bruk av følgende bakgrunnsvariabler; lederens kjønn og alder, privat/offentlig sektor og bransjer i privat sektor. I utvalget av yrkesaktive omfatter analysene; kjønn og alder, utdanning og privat/offentlig sektor.

I teksten presenterer jeg enkle tabeller og figurer, mens tabeller med fordeling på bakgrunnsvariabler finnes i vedlegg 2. Disse tabellene er nummerert fortløpende i samme rekke som tabellene i teksten, men med en V (for vedlegg) bak nummeret.

## 3 Resultater

Jeg skal gjennomgå resultatene ved først (3.1) å se på ved hvilken alder en regnes som eldre i arbeidslivet. Dette spørsmålet er med for både yrkesaktive og ledere over hele perioden fra 2003 til 2009. Yrkesaktives selvoppfatning som «eldre» og hva de tror om arbeidsgiverens oppfatning av dem som «eldre» inngår også i dette avsnittet. For å studere eventuelle kortsiktige virkninger av finanskrisa skal jeg (3.2) redegjøre for endringer i ledernes holdninger på de tre spørsmålene som er med i den ekstra datainnsamlingen som ble foretatt i februar 2009. Det gjelder en vurdering av eldres arbeidsprestasjoner, oppfatningen av om det er en fordel at folk jobber helt fram til normal pensjonsalder og om en ved behov for nedbemanning synes eldre bør kunne sies opp før yngre. Det siste gir en indikasjon på ledernes oppslutningen om ansiennitetsprinsippet ved oppsigelser. Kan vi se endringer som tyder på at finanskrisa har virket på seniorennes situasjon på arbeidsmarkedet, og er virkningene i så fall vedvarende eller forbigående? På to av disse spørsmålene har vi også svar fra yrkesaktive generelt, men ikke fra februar 2009. Vi skal se om yrkesaktives oppfatninger utvikler seg parallelt eller ikke, på målepunktene i august/ september hvert år.

Deretter vil jeg se på oppfatninger om eldre arbeidskraft (3.3) slik de kommer til uttrykk hos ledere og yrkesaktive på spørsmål om eldres evner og prestasjoner, blant annet eldres evne til å løse vanskelige arbeidsoppgaver og deres evne til å mestre data og PC.

Endringer i ledernes preferanser for ulike grupper, hvem de ville like å ansette diskuteres i kap. 3.4. Gjennom dette nærmer vi oss følelsesaspektet ved holdninger. Her har vi dessverre ingen måling i februar 2009 og får se på mulige endringer som viser seg ved ett års intervaller i målingen.

I 3.5. vender jeg tilbake til spørsmål som er stilt både til ledere og til yrkesaktive. Det gjelder oppfatninger om forekomst av aldersdiskriminering. Det er stilt spørsmål om arbeidsmiljøet både til ledere og yrkesaktive, men ikke på helt samme måte. Svarene til ledere og yrkesaktive og en sammenlikning av dem presenteres i kap. 3.6. I kap. 3.7. ser jeg på det lederne forteller om hva man gjør i virksomheten når det gjelder å diskutere lov-



bestemmelsen mot aldersdiskriminering og å beregne alderen på arbeidsstokken om fem år. Fra 2007/2008 er lederne også spurt direkte om virksomhetens seniorpolitikk. Her kan vi ikke se lange linjer men vil presentere resultatene kort. Det som nærmer seg en atferdsdisposisjon i spørsmålene til yrkesaktive er deres ønsker om å fortsette utover første mulighet for pensjonering og foretrukket avgangsalder (3.8). Til slutt (3.9) ser jeg på endringer i yrkesaktives tilfredshet med arbeidet gjennom deres arbeidsglede.

### 3.1 Oppfatninger om «eldre i arbeidslivet»

Det finnes ingen offisiell definisjon av hvem som skal regnes som eldre i arbeidslivet. «Eldre» er et upresist og relativt begrep som peker på at man er eldre enn noen, uten at det sammenliknes med noen bestemte. Vi er alle eldre enn noen andre. Folk har likevel forestillinger om hvem som er eldre i arbeidslivet, og forbinder nok mest negative kjennetegn ved begrepet, som svekket, skrøpelig, over toppen (Daatland & Solem 2000, Levy 2003, Tornstam 2005). De fleste kan svare med en bestemt alder, og som oftest et rundt tall, men det er også noen som ikke svarer på spørsmålet (2 – 3 prosent av lederne og 8–12 prosent av de yrkesaktive).

Seniorpolitisk barometer har også spørsmål til yrkesaktive om de selv regner seg som eldre i arbeidslivet og om de tror deres arbeidsgiver oppfatter dem som eldre. Vi kommer tilbake til disse spørsmålene. Først til oppfatningen av hvem som regnes som eldre i arbeidslivet.

#### 3.1.1. Når en begynner å regnes som eldre i arbeidslivet

Spørsmålet er stilt både til yrkesaktive generelt og til ledere hvert år fra 2003 til 2009, og lyder:

Ved hvilken alder vil du anslå at folk begynner å regnes som eldre i yrkeslivet?

*Tabell 3.1.1. Svarfordeling på spørsmålet: Ved hvilken alder vil du anslå at folk begynner å regnes som eldre i yrkeslivet? August/september 2009. (N).*

	– 49 år	50 år	55 år	60 år	65 år+	Gj. snitt	Spredning	Std. avvik
Ledere (733)	8%	24%	31%	26%	6%	54,9 år	22år–71 år <sup>1</sup>	6,2 år
Yrkesaktive (910)	5%	19%	22%	33%	14%	56,9 år	22år–80 år <sup>2</sup>	6,5 år

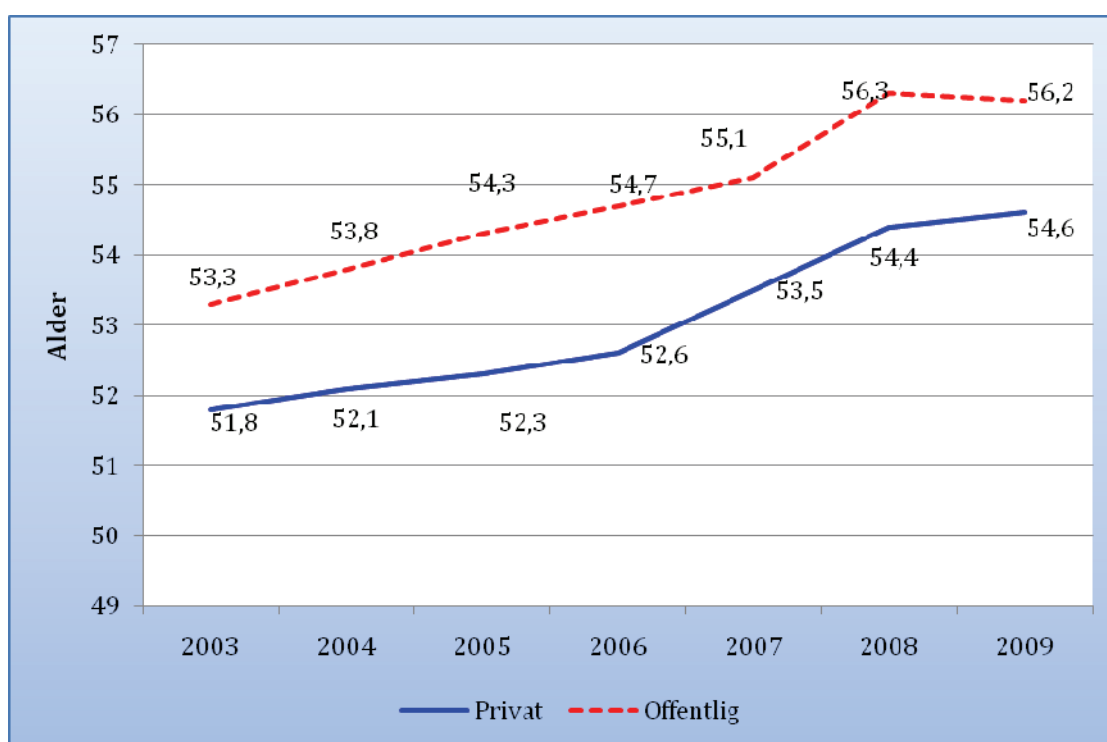
<sup>1</sup>én som har svart 0 år og én som har svart 90 år er holdt utenfor

<sup>2</sup> én som har svart 18 år er holdt utenfor

(Summen av prosentene i tabellen blir ikke 100 % fordi de som har svart ikke-runde tall mellom 50 og 65, hhv. 6 % og 7 %, er ikke er med i tabell 3.1.1.)

Lederne regner folk tidligere som eldre i arbeidslivet enn det yrkesaktive gjør. Det er to år forskjell i gjennomsnittet i 2009 (tabell 3.1.1). Lederne sier oftere 50 år og 55 år som grense for «eldre», mens de yrkesaktive oftere sier 60 år og 65 år eller høyere. Vi betrakter det å sette en høy alder som grense for «eldre» som uttrykk for en positiv holdning til eldre arbeidskraft. Dette baserer jeg på tidligere analyser som viser en positiv sammenheng mellom hvilken alder en setter og hvilke holdninger til eldre en uttrykker (Solem 2008).

Lederne setter en tydelig høyere grense for eldre i yrkeslivet i 2009 enn i 2003. Økningen går fram til 2008 og flater ut til 2009. Det er noe variasjon innen undergrupper, og vi ser ikke noen utflating fram til 2009 blant kvinnelige ledere og i varehandelen (tabell 3.1.2.V). I de fleste undergrupper er det signifikante økninger over perioden. Hovedmønsteret er tydelig både i offentlig og privat sektor (figur 3.1.1). Det kan tolkes som uttrykk for en positiv utvikling i holdninger til eldre arbeidskraft fram til 2008, med tegn til stagnasjon til 2009.



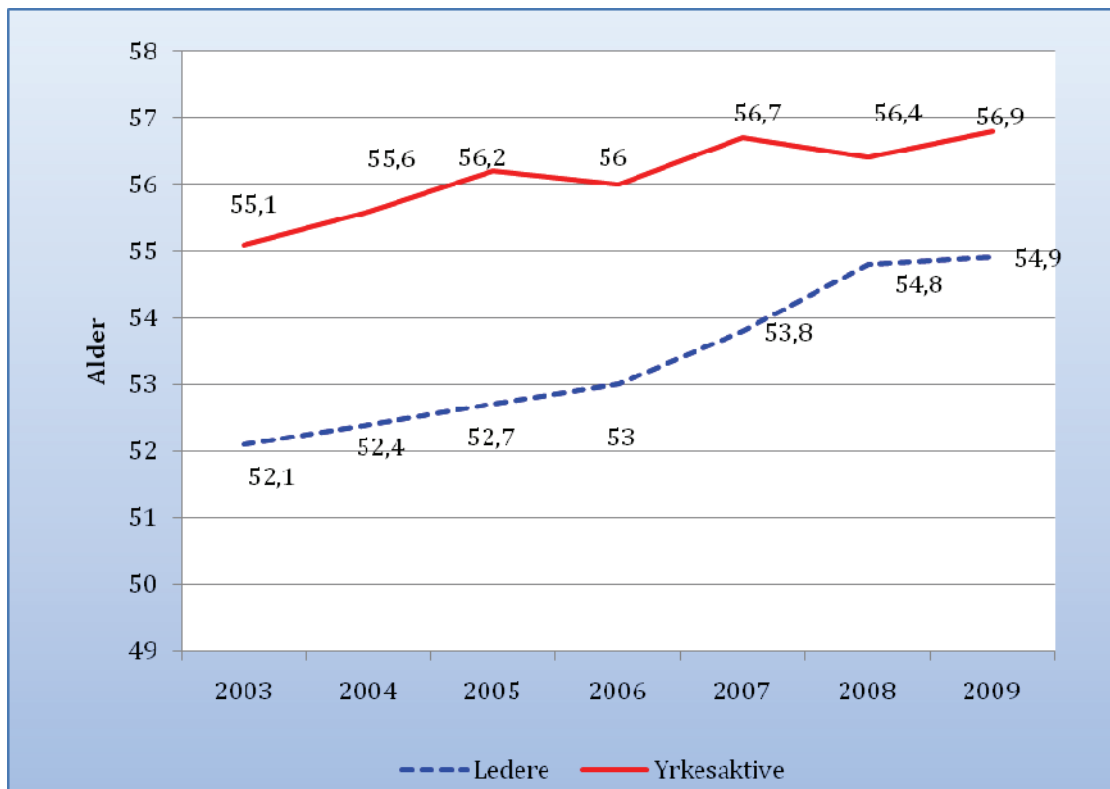
Figur 3.1.1. Når ledere i privat og offentlig sektor mener folk begynner å regnes som eldre i yrkeslivet. Gjennomsnitt (N= 5309).

Ledere i offentlig sektor setter grensen for eldre høyere enn ledere i privat sektor, hvilket innebærer at arbeidstakere oppfattes tidligere som «eldre» i privat sektor. Endringen er imidlertid av samme størrelse i begge sektorer (figur 3.1.1). Det er også en likeartet tendens til utflating fra 2008 til 2009. Både i offentlig og privat sektor har oppfatningene av hvem som er eldre stoppet å flytte seg oppover i alder. Fordi privat sektor er mer konkurranseutsatt og mer følsom for variasjon i konjunktorene, er det rimelig å forvente at tendenser til stagnasjon skal vise seg først i privat sektor. Når vi ikke ser et slikt mønster kan det tenkes at det ikke er finanskrisa som ligger bak utflatingen i oppfatningene om hvem som er eldre i arbeidslivet. Det kan også være at lederne i privat og offentlig sektor oppfatter finanskrisa på mye den samme måten gjennom massemedia.

Tabell 3.1.2.V. (i vedlegg) viser at det er endringer i samme retning i alle bransjer over perioden fra 2003 til 2008. Fra 2008 til 2009 går endringene i ulike retninger. Siden det her er snakk om relativt små grupper kan de observerte endringene være tilfeldige. Ingen av endringene i enkeltbransjer fra 2008 til 2009 er statistisk signifikante.

Når det gjelder ledernes alder er det en likeartet utvikling i alle aldersgrupper. Det er også små aldersforskjeller i oppfatningene av hvem som er eldre. Yngre ledere og eldre ledere setter grensen for eldre på samme nivå.

Oppfatningene om hvem som er eldre har endret seg mer blant lederne enn blant yrkesaktive ellers (figur 3.1.2). På den måten har oppfatningene blitt mer like, selv om lederne fortsatt setter alderen for «eldre» lavere enn det yrkesaktive gjør (i 2009 hhv. 54,9 år og 56,9 år i gjennomsnitt,  $p < ,001$ ). Som nevnt er det en tendens til utflating blant lederne fra 2008 til 2009, mens det blant de yrkesaktive har vært små endringer fra 2007.

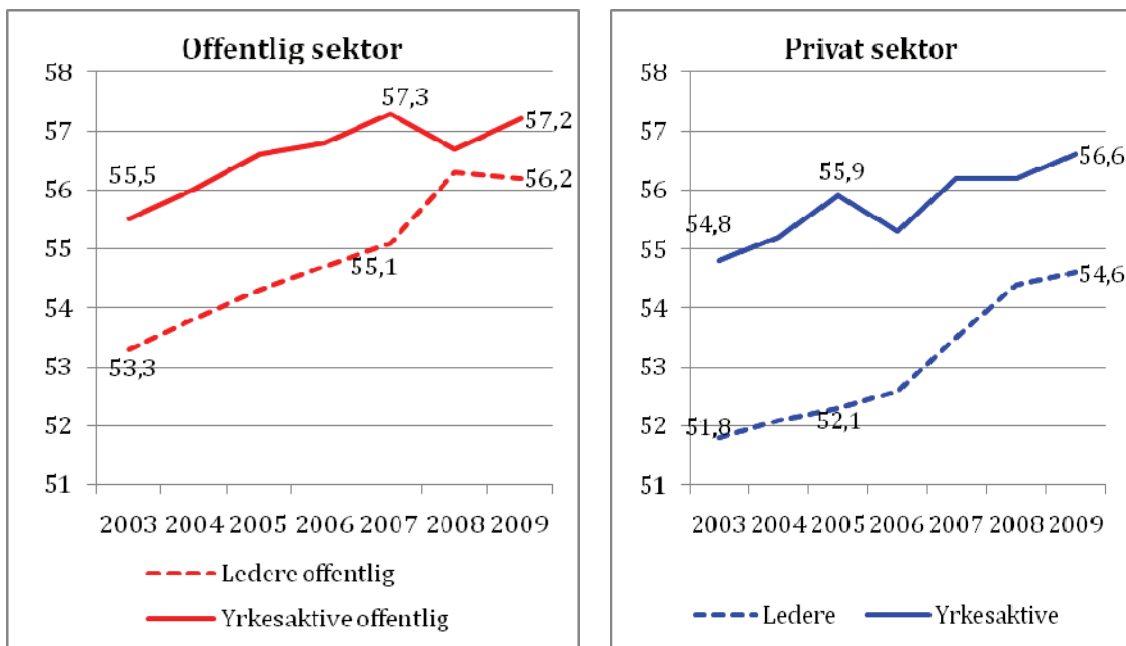


Figur 3.1.2. Når ledere og yrkesaktive mener folk begynner å regnes som eldre i yrkeslivet. Gjennomsnitt (N ledere= 5309, N yrkesaktive = 7016).

Vi skal se nærmere på variasjoner i ulike grupper av yrkesaktives oppfatninger om hvem som er eldre i arbeidslivet (tabell 3.1.3.V). Det har i alle grupper skjedd en tydelig økning i alderen når en regnes som eldre i arbeidslivet. I ingen av de grupper vi har undersøkt er det noen utvikling i motsatt retning. Størst endring fra 2003 til 2009 finner vi blant yrkesaktive med lav utdanning, men endringen er ujevn og denne gruppen er relativt liten. Ellers er det tydeligst og signifikant i alle år at kvinner setter grensen for eldre høyere enn menn. Seniorene (55 år+) viser de samme endringer som yngre yrkesaktive under 55 år; en økning fram til 2007 og avflating deretter.

Over perioden fra 2003 til 2009 har det skjedd en endring på bred front både blant ledere og yrkesaktive. Eldre har blitt definert med høyere alder, hvilket vi har vurdert som en positiv utvikling. Det er imidlertid tegn til stagnasjon i utviklingen fra 2007 (yrkesaktive) og 2008 (ledere). Figur 3.1.3 viser at ledere har beveget seg i positiv retning og nærmet seg de yrkesaktives oppfatninger av når en blir «eldre». Særlig er dette tydelig i offentlig sektor. Forskjellen mellom offentlig og privat sektor er særlig tydelig blant ledere. Yrkesaktive i offentlig og privat sektor har mer like oppfatninger av hvem som

er eldre i arbeidslivet. Lederne i privat sektor henger fortsatt etter yrkesaktive generelt i sin sektor, men også etter yrkesaktive og ledere i offentlig sektor.



Figur 3.1.3. Når ledere og yrkesaktive i offentlig og privat sektor mener folk begynner å regnes som eldre i yrkeslivet. Gjennomsnitt (N ledere= 5309, N yrkesaktive = 7016).

I neste avsnitt skal vi se om endringer i hvor man setter grensen for eldre i arbeidslivet også kan spores i seniorenas oppfatning av seg selv som eldre. Er det flere seniorer som vil inkludere seg selv i denne kategorien. Det kan vi forvente om det har blitt mer positivt å være «eldre» i arbeidslivet.

### 3.1.2 Selvoppfatning som eldre

Spørsmålet som er stilt til yrkesaktive fra 2003 til 2009, men ikke til ledere, lyder:

*Oppfatter du deg selv som «eldre» i arbeidslivet? Ja/ Nei / Vet ikke*

I 2009 var det 16 prosent av de yrkesaktive som svarte at de oppfatter seg selv som eldre i arbeidslivet, 84 prosent svarte nei og 1 prosent svarte vet ikke. Siden selvoppfatningen som eldre har sammenheng med ens alder er det mest interessant i hvilken grad seniorenas oppfatter seg som eldre.

I 2009 var det 49 prosent av yrkesaktive over 55 år (seniorenas) som sa at de oppfattet seg selv som eldre i arbeidslivet. Like mange (49 prosent) sa at de ikke oppfattet seg som eldre og 2 prosent svarte «vet ikke». Når vi slår

sammen hele materialet fra 2003–2009 for å få store nok antall, anslår seniorenene grensen for hvem som regnes som eldre i arbeidslivet til 56,5 år i gjennomsnitt. Av dem som ligger på denne grensen, de som er 56 og 57 år, er det bare 41 prosent som selv regner seg som eldre, og ikke før ved fylte 60 år er det mer enn halvparten (54 prosent) som svarer ja på dette spørsmålet. Selv ikke blant yrkesaktive i AFP-alderen (62–66 år) er det mer enn 57 prosent som oppfatter seg selv som eldre i arbeidslivet. Hele 40 prosent av 62–66-åringene svarte «nei», at de ikke oppfatter seg som eldre i arbeidslivet.

Det synes med andre ord ikke å være svært ettertraktet å kunne oppfatte seg selv som eldre i arbeidslivet. Tabell 3.1.4. viser likevel endringer over perioden fra 2003 til 2009.

*Tabell 3.1.4. Andel av yrkesaktive om opplever seg selv som «eldre i arbeidslivet». 2003–2009. Prosent (N).*

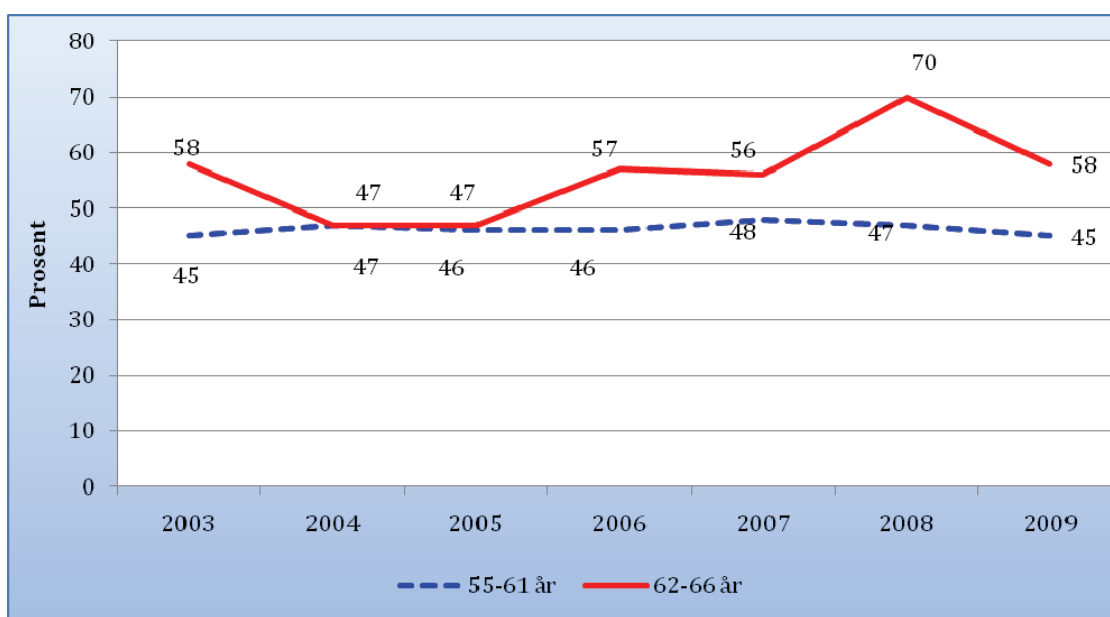
	2003 (1001)	2004 (1001)	2005 (1006)	2006 (1005)	2007 (1001)	2008 (1001)	2009 (1001)	Signifikante forskjeller
I alt	14	16	16	16	19	18	16	03-07: 5*** 07-09: -3(*)
-39 år	1	3	1	1	2	2	1	
40–54 år	13	11	14	10	15	10	10	07-09: -5*
55–61 år	45	47	46	46	48	47	45	
62–66 år	58	47	47	57	56	70	58	05-08: 23* 08-09: -12*
55 år + (seniorene)	47	47	48	49	50	53	49	03-08: 6*

(\*)  $p < ,10$ , \*  $p < ,05$ , \*\*  $p < ,01$ , \*\*\* $p < ,001$

Det har vært en viss økning i andelen som opplever seg som eldre; fra 14 prosent i 2003 til 19 prosent i 2007 (tabell 3.1.4). Deretter har det skjedd en avflating som nesten også er en signifikant tilbakegang; fra 19 til 16 prosent. Det å oppfatte seg selv som eldre kan være et tegn på at eldre oppfattes positivt av andre (jf. Solem & Mykletun 2008). Resultatene tyder i så fall på en positiv utvikling fram til 2007, som deretter har stagnert. Det er imidlertid ikke særlig interessant hvor mange av totalutvalget fra 15 år og oppover som regner seg som eldre. Mer interessant er det hvor mange av de «eldre» som opplever seg som eldre. Da ser vi at det blant yngre seniorer, i alderen 55 til 61 år, bare er ubetydelige forskjeller over observasjonsperioden (figur 3.1.4). Nesten halvparten (45–48 prosent) av 55–61-åringene regner seg selv om «eldre i arbeidslivet». I aldersgruppen 62–66 år var det fra 2005 til 2008 en

kraftig økning i andelen som oppfattet seg selv som eldre. Det henger sammen med en spesielt høy andel i 2008, som kan være tilfeldig, eller som i alle fall synes forbigående. I 2009 er andelen som oppfatter seg som eldre tilbake på samme nivå som i 2003.

For seniorenne samlet (alle yrkesaktive over 55 år), er det en økning i andelen som regner seg som eldre fram til 2008, mens det stopper opp etter 2008. Ikke mer enn halvparten (49 prosent) av seniorenne regner seg ord eldre i 2009.

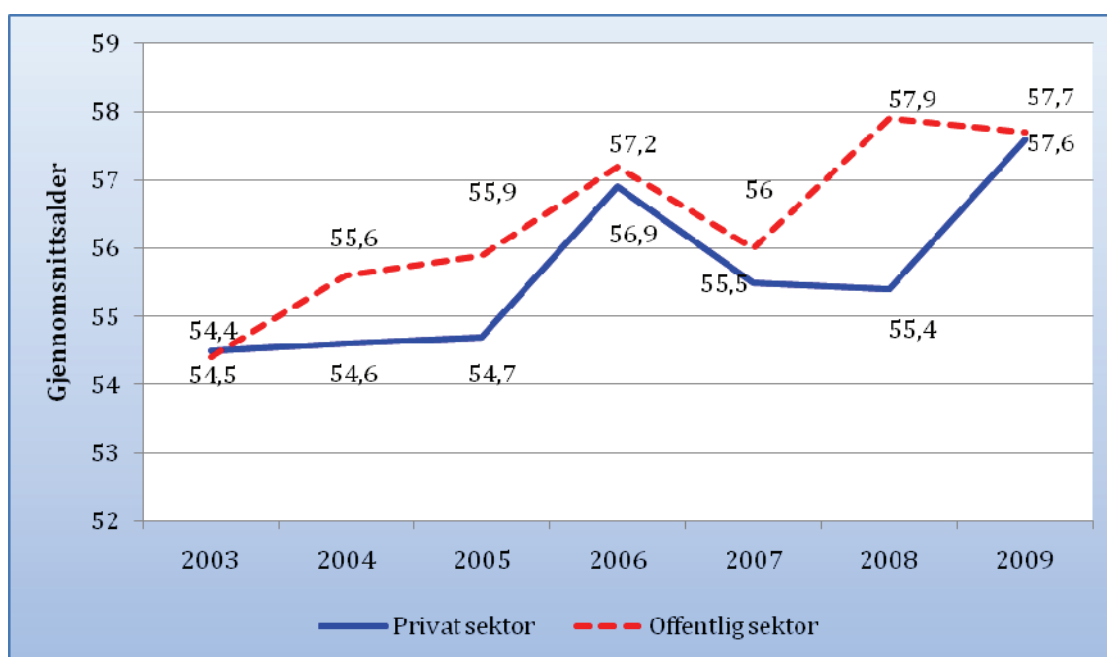


Figur 3.1.4. Andel som opplever seg som eldre i arbeidslivet. Yrkesaktive 55–61 år (N=1118) og 62–66 år (N=417). Prosent.

I den forrige rapporten fant vi at andelen som opplevde seg som eldre i perioden 2003 til 2008 kom over 50 prosent først ved 59 års alder (Solem & Mykletun 2009). I 2009 rundes 50 prosent ved 60 års alder, i praksis det samme som i perioden 2003–2008. Det har ikke blitt mer populært å regne seg som eldre i 2009, i den forstand at det ikke er flere seniorer som regner seg som eldre i 2009. Det synes fortsatt ikke ettertraktet blant seniorenne å kunne regne seg selv som «eldre i arbeidslivet».

Gjennomsnittsalderen på dem som opplever seg selv som eldre i arbeidslivet kan være en annen indikator på hvor «populært» det er å regne seg selv som eldre (tabell 3.1.5.V). Hvis gjennomsnittsalderen på dem som regner seg som eldre øker kan det tolkes som et tegn på at det har blitt mindre populært å regnes som eldre, at man utsetter det lenger før man

begynner å oppfatte seg selv som eldre i arbeidslivet. Denne indikatoren viser en økning i gjennomsnittsalderen på dem som regner seg som eldre. Seniorene er eldre før de regner som eldre i 2009 enn de var i 2003. Utviklingen går litt opp og ned underveis (figur 3.1.5), men fra 2007 til 2009 er det en tydelig økning. Mønsteret er litt ulikt i privat og offentlig sektor, men de starter på samme nivå i 2003 og lander på samme, signifikant høyere, nivå i 2009. Økningen kan bety at det har blitt mindre populært å regne seg som eldre. Det kan imidlertid også bety at yrkesaktive i 50- og 60-årsalderen har blitt sprekere på disse få årene, og derfor blir «eldre» senere. Siden seniorpolitisk barometer ikke har noe mål på helse eller «sprekhet», har vi ikke mulighet for å teste denne forklaringen i datamaterialet. Det kompliserer bildet at økt gjennomsnittsalder er tydelig både blant dem med utdanning på ungdomsskolenivå og dem med utdanning på universitets- og høyskolenivå, mens det er små endringer blant dem utdanning på videregående nivå (tabell 3.1.5.V). Det kan være ulike forhold som påvirker opplevelsen av alder og sprekhet på lavt og høyt utdanningsnivå.



Figur 3.1.5. Gjennomsnittsalder på yrkesaktive i privat og offentlig sektor som oppfatter seg selv som eldre i arbeidslivet. Yrkesaktive over 55 år (seniorene) (N=1145)

Subjektiv mestring av arbeidsoppgavene kan være et indirekte mål på helse eller sprekhet (jf. figur 3.9.3 i kapittel 3.9). Men materialet viser ingen sammenheng mellom hvor godt man mestrer jobben og om man opplever



seg som eldre i arbeidslivet ( $\phi = ,01$ ,  $p = ,50$ ). Det peker i retning av at om 50–60-åringene har blitt sprekere i løpet av perioden har ikke det noen betydning for opplevelsen av seg selv som eldre. Resultatene viser heller ikke at eldre mestrer jobben bedre i 2009 enn i 2003 (tabell 3.9.6.V). Det er noe variasjon over perioden, men fra 2007 til 2009 er det en stabil opplevelse av mestring av jobben. Det er mer sannsynlig at økningen i alderen for å oppleve seg som eldre er et tegn på at det har blitt mindre populært å være eldre i arbeidslivet, særlig i de siste to–tre årene. Dette er imidlertid særlig tydelig blant yrkesaktive med høy utdanning, og de med middels (videregående) utdanning synes å oppleve seg eldre tidligere enn både de med lavere og høyere utdanning. I tråd med den forklaring som synes mest sannsynlig, betyr det at det å være eldre arbeidstaker er mer akseptert i yrker som krever middels nivå av utdanning, og uavhengig av om disse yrkene er i privat eller offentlig sektor. Datamaterialet kan ikke gi noe endelig svar på om det er slik, men det gir grunnlag for en antakelse i den retning.

### 3.1.3 Om en tror arbeidsgiveren oppfatter en som eldre

Jeg tolket endringen i andel som opplever seg selv om eldre i arbeidslivet, som et tegn på at det har blitt mindre populært å være eldre i arbeidslivet. Denne tolkningen får ikke støtte i det de yrkesaktive tror om arbeidsgiverens oppfatning. Resultatene (tabell 3.1.6) viser svært små endringer i hvor mange som tror arbeidsgiveren oppfatter dem som eldre i arbeidslivet. I det samlede materialet er det en signifikant, men liten endring fra 2003 til 2007, men forskjellen på 2003 og 2009 er ikke signifikant. I aldersgruppen 40–54 år er det en liten endring fra 2007 til 2009 som er signifikant. Den går i retning av at færre tror arbeidsgiveren oppfatter dem som eldre, hvilket kan tolkes som en positiv utvikling i oppfatningen av denne aldersgruppen. I aldersgruppene over 55 år finner vi imidlertid ingen signifikante forskjeller. Vi ser med andre ord ingen tydelig endring, verken i positiv eller negativ retning, i hva senioren tror om sine arbeidsgiveres oppfatning av dem som eldre.

Tabell 3.1.6. Andel som tror «at din arbeidsgiver oppfatter deg som 'eldre' i arbeidslivet». 2003–2009. Prosent (N).

	2003 (1001)	2004 (1001)	2005 (1006)	2006 (1005)	2007 (1001)	2008 (1001)	2009 (1001)	Signifikante forskjeller
I alt	9	12	11	13	14	13	12	03-07: 5***
62–66 år	46	40	32	41	40	48	47	
55–61 år	33	34	34	37	37	33	34	
55 år + (seniorene)	34	34	35	38	38	36	37	
40–54 år	7	10	9	9	10	8	7	07-09: -3*
–39 år	1	2	-	1	2	1	1	

(\*) p < ,10, \* p < ,05, \*\* p < ,01, \*\*\*p < ,001

### 3.1.4 Oppsummering

Det har i løpet av perioden fra 2003 til 2009 skjedd tydelige endringer i oppfatningene om hvem som er eldre i yrkeslivet. Grensen er flyttet oppover, noe som i hovedsak innebærer mer positivt syn på aldring i arbeidslivet. Endringene har skjedd bredt på tvers av kjønn og sektor, alder, utdanning (yrkesaktive) og bransje (ledere). Ledere har nærmet seg det høyere gjennomsnittet for yrkesaktive, særlig i offentlig sektor. Fra 2007 og 2008 er det tendenser til utflating i grensen en setter for eldre i arbeidslivet, hvilket kan tyde på en svekkelse av de siste årenes positive utvikling i oppfatningene av eldre i arbeidslivet.

Selvoppfatningen som «eldre i arbeidslivet» viser stor stabilitet over hele perioden i aldersgruppen 55–61 år, de yngre seniorene, der litt under halvparten regner seg som eldre. I alderen 62–66 år synes det derimot å ha blitt mer positivt å være eldre fra 2005 til 2008, men at dette er reversert fra 2008 til 2009. Endringsmønsteret er ganske sammensatt, men samlet for seniorene (55 år+) har gjennomsnittsalderen på dem som regner seg eldre økt jevnt i perioden. Seniorene utsetter lenger å kalle seg «eldre» i 2009 enn i 2003. Mønsteret er litt ulikt i privat og offentlig sektor men i 2003 og 2009 er gjennomsnittsalderen ganske lik i de to sektorene, og den er betydelig høyere i 2009. Dette tyder på at det har blitt mindre populært å regne seg som eldre i arbeidslivet, særlig de to–tre siste årene.

### 3.2 Oppfatninger om eldres arbeidsprestasjoner, oppsigelse av eldre før yngre og behovet for at eldre står i arbeid – spørsmål stilt også i februar 2009

Tre spørsmål fra seniorpolitisk barometer ble også stilt i en undersøkelse Synovate gjorde for Senter for seniorpolitikk i februar 2009 (Lillebø 2009). På den tiden var det stor oppmerksomhet rundt finanskrisa i media. Oppmerksomheten synes å ha avtatt i august 2009. Finanskrisa var ikke over, men en indikator som arbeidsledigheten viste bare svak stigning, og den var fortsatt på lavere nivå enn i perioden 2003–2005 og betydelig lavere enn i mange andre land (SSB 2010, 2010b). Mediene var dessuten dominert av svineinfluensaen, som ble oppdaget i Mexico våren 2009, og som WHO erklærte som en pandemi i juni 2009.

Hvis finanskrisa virker på oppfatningene om eldre arbeidskraft, kan vi vente tydeligere virkninger i februar 2009 enn i august/september 2007 og 2008. Om virkningene er kortvarige vil seniorpolitisk barometer i august/september 2009 kunne vise tegn til bedring igjen.

#### 3.2.1 Oppfatninger om eldres arbeidsprestasjon

Det første spørsmålet gjelder oppfatninger om eldre arbeidsevne sammenliknet med yngres. Spørsmålet som er stilt i seniorpolitisk barometer både til yrkesaktive generelt og til ledere hvert år fra 2005 til 2009. I tillegg er det stilt i undersøkelsen i februar 2009. Spørsmålet lyder:

*Arbeidstakere over 50 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 50 år.*

*Helt enig / delvis enig / verken enig eller uenig / delvis uenig / helt uenig*

Tabell 3.2.1. Svarfordeling på spørsmålet: *Arbeidstakere over 50 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 50 år. August/september 2009. Prosent (N).*

	Helt enig	Delvis enig	Verken enig/uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Vet ikke
Ledere (752)	74	18	3	3	2	1
Yrkesaktive (1000)	64	26	4	4	1	1

De fleste både ledere og yrkesaktive, men særlig ledere, er i 2009 helt enig i at arbeidstakere over 50 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som yngre.

Fordi vi har data fra februar 2009 bare for ledere skal vi i første rekke se på endringene i lederes oppfatninger i perioden. Tabell 3.2.2.V. viser en økende tro på eldres arbeidsprestasjoner fra 2005 til 2008, hvoretter det er tegn til tilbakegang eller stagnasjon både i februar 2009 og september 2009. Endringene er små og viser ikke sterke effekter av finanskrisa.

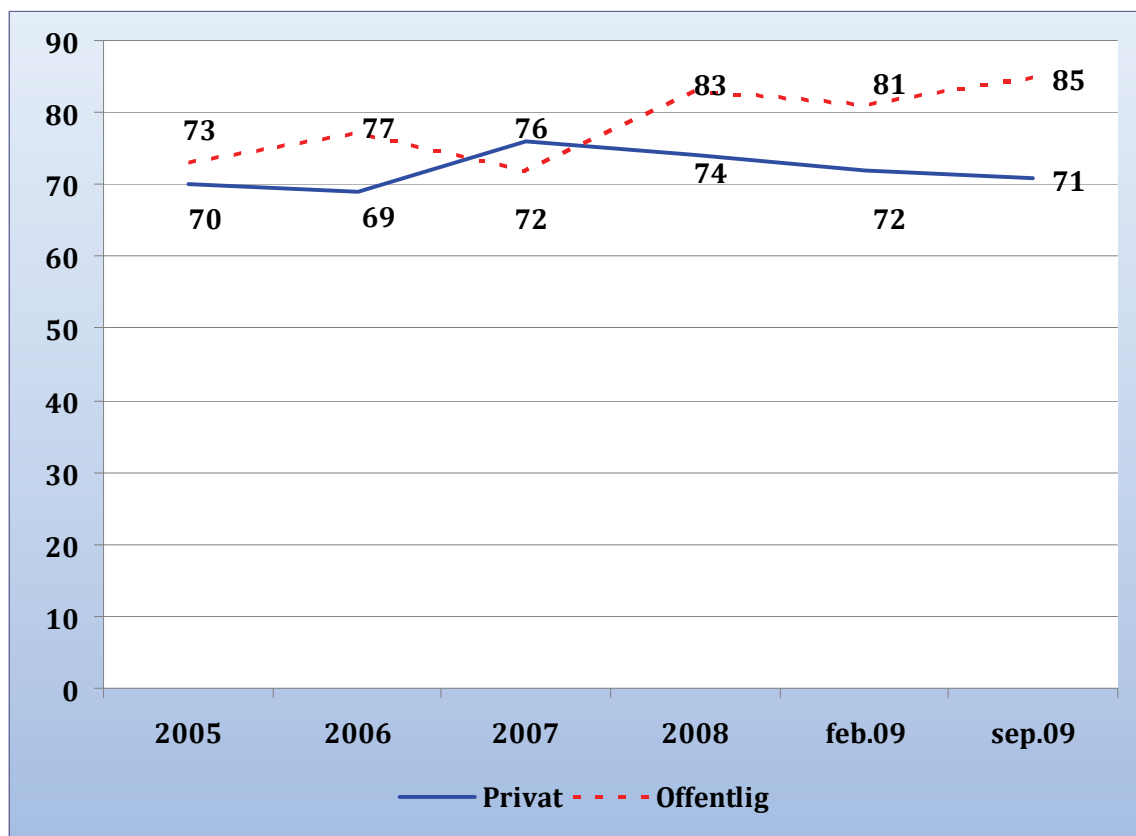
Dette kognitive elementet av ledernes holdninger til eldre arbeidskraft er med andre ord relativt stabilt. Fortsatt i 2009 mener et klart flertall av lederne at eldre over 50 år presterer minst like bra som de under 50 år.

Tabell 3.2.2.V. viser tydeligere endringer i enkelte undergrupper. I offentlig sektor har lederne fått mer positive oppfatninger av eldres arbeids- evne. Endringen har særlig skjedd fra 2007 til 2008. Etter 2008 ser vi bare små endringer og dermed en tendens til utflating (figur 3.2.1.). I privat sektor er det en signifikant økning fram til 2007 og en nesten signifikant nedgang til 2009. Svarene i februar 2009 avviker ikke vesentlig fra svarene i september 2008 og september 2009.

Over perioden fra 2005 til september 2009 er det også en signifikant endring for ledere i transport- og kommunikasjonsvirksomhet (tabell 3.2.2.V). Her har lederne fått mindre positive oppfatninger om eldre arbeidskraft sammenliknet med yngre. Endringen har særlig skjedd fra februar 2009 til september 2009, fra 86 til 56 prosent som er helt enig i at eldre har minst like gode arbeidsprestasjoner som yngre ( $p < ,01$ ). Hvis dette er en reaksjon på finanskrisa, er den noe forsinket. Siden vurderingene av eldres arbeidsprestasjoner har fluktuert en del i denne gruppen, med få som var helt enig også i 2006 (65 prosent), kan det var snakk om variasjon som ikke har direkte sammenheng med finanskrisa. Blant ledere i hotell og restaurantbransjen finner vi en nær signifikant tendens til noe som kan være en reaksjon på finanskrisa, ved at andel helt enig reduseres fra 75 prosent i 2008 til 60 prosent i februar 2009 ( $p < ,10$ ). Det er imidlertid 2008 som avviker fra de andre årene ved mange som er helt enig. Til slutt ser vi også en tendens til at unge ledere (under 39 år) har endret oppfatninger i positiv retning fra et lavt nivå i februar 2009 (55 prosent helt enig) til september 2009 (70 prosent) ( $p < ,05$ ). Det kan være et uttrykk for at unge ledere kan ha lettere for skifte oppfatning om eldre, at de har mindre solid forankrede oppfatninger og derfor lettere påvirkes av svingninger i situasjonen og

stemninger på arbeidsmarkedet. Finanskrisa høsten 2008 og vinteren 2009 kan være en slik svingning, som i så fall har svingt tilbake til nesten det normale i september 2009.

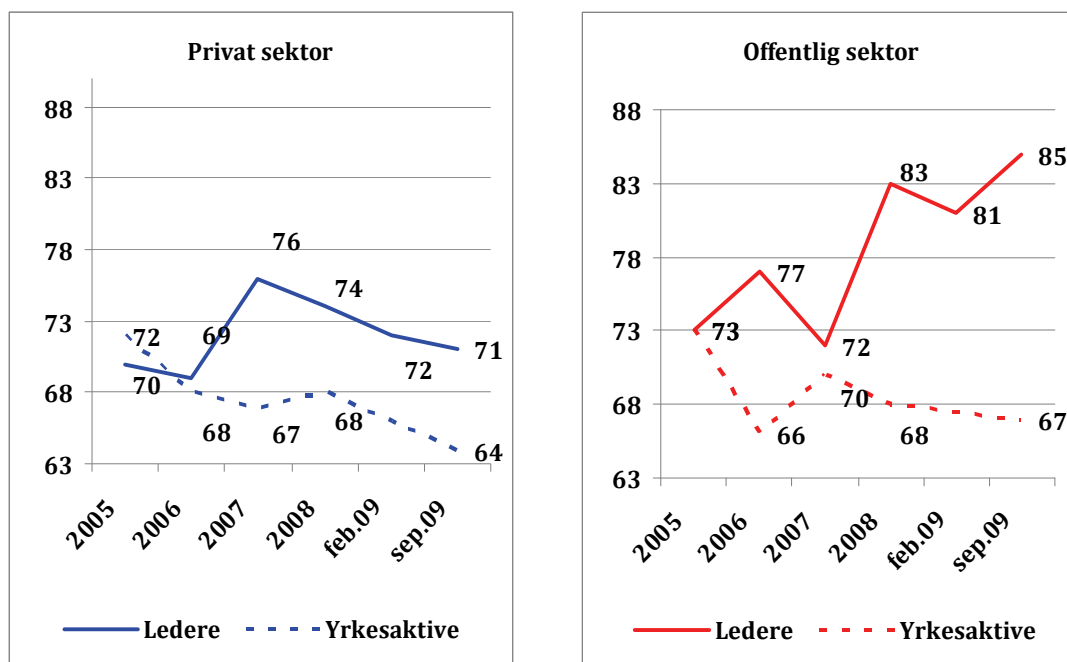
Alt i alt er hovedinntrykket at lederes oppfatninger om eldres arbeidsprestasjoner viste en positiv tendens fram til 2007 i privat sektor og til 2008 i offentlig sektor med påfølgende utflating eller stagnasjon. Det er ingen tegn til spesielt sterke endringer i februar 2009.



Figur 3.2.1. Andel av ledere i privat og offentlig sektor som er helt enig i at «Arbeidstakere over 50 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 50 år». 2005 – sep. 2009. Prosent (N=4543).

Bortsett fra i februar 2009, har vi svar på det samme spørsmålet fra yrkesaktive gjennom seniorpolitisk barometer for yrkesaktive 2005–2009. Av figur 3.2.2. ser vi at yrkesaktive i offentlig sektor ikke følger det samme mønsteret som lederne. De yrkesaktive har i liten grad endret oppfatninger om eldres arbeidsprestasjoner over perioden. Endringen fra 73 prosent i 2005 til 67 prosent i sept. 2009 er ikke signifikant, men i nærheten ( $p < ,10$ ). I privat sektor har yrkesaktive endret oppfatninger om eldres arbeidsprestasjoner i negativ retning, fra 72 prosent i 2005 til 64 prosent i sept. 2009 ( $p < ,01$ ).

Det er med andre bare ledere i offentlig sektor som har fått mer positive oppfatninger om arbeidstakere over 50 år i perioden. Blant ledere i privat sektor og yrkesaktive i begge sektorer peker endringene i negativ retning etter 2007, mens det blant ledere i offentlig sektor er tegn til stagnasjon fra 2008.



Figur 3.2.2. Andel av ledere og yrkesaktive i offentlig og privat sektor som er helt enig i at «Arbeidstakere over 50 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 50 år». 2005-sept 2009<sup>1</sup>. Prosent (N= 9557).

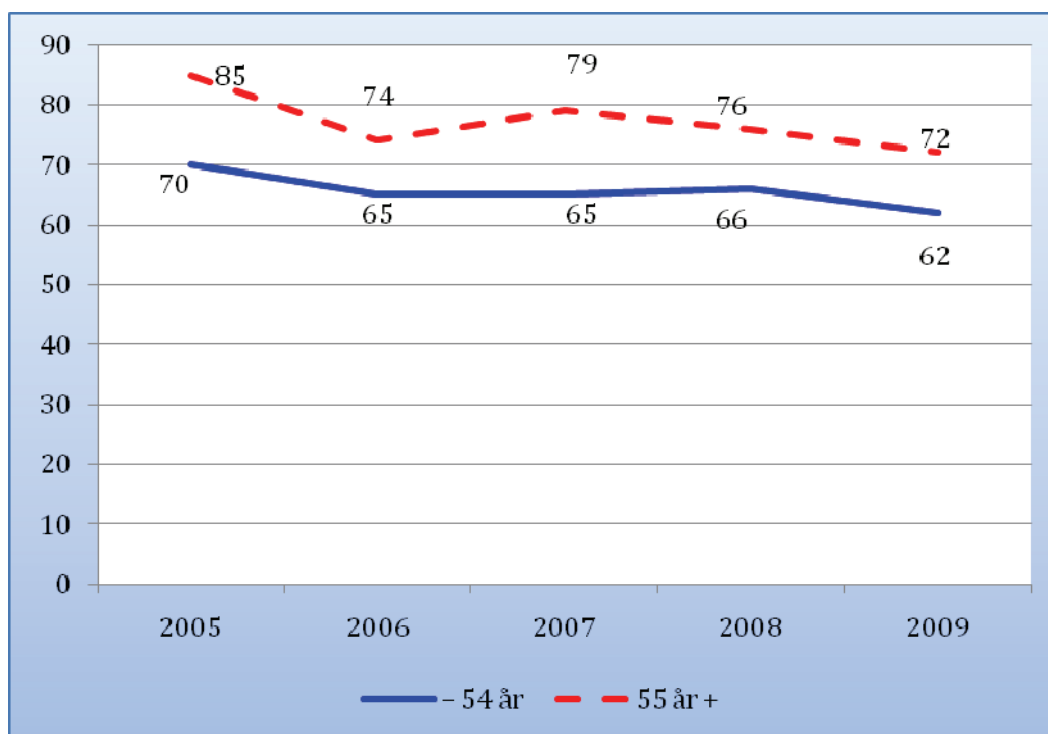
<sup>1</sup>For yrkesaktive har vi ingen observasjon for feb.-09. Verdien er satt til gjennomsnittet av 2008 og sep.-09.

Lederne i offentlig sektor har fra 2008 klart mer positive oppfatninger av eldres arbeidsprestasjoner enn yrkesaktive i offentlig sektor ( $p < ,001$ ). I privat sektor er forskjellene mindre, selv om det fra 2007 også her er lederne som er mest positive ( $p < ,05$ ). I 2009 har lederne i offentlig sektor klart mer positive oppfatninger enn lederne i privat sektor ( $p = ,05$ ). Yrkesaktive har derimot, enten de jobber i privat eller offentlig sektor, stort sett de samme oppfatningene av eldres arbeidsprestasjoner.

Situasjonen i 2009 er da slik at ledere i offentlig sektor har mest positive oppfatninger av eldres arbeidsprestasjoner, deretter kommer ledere i privat sektor og til slutt yrkesaktive, enten de jobber i privat eller offentlig sektor.

Når det gjelder de yrkesaktives alder har seniorenne jevnt over mer positive oppfatninger om arbeidstakere over 50 år enn det yngre yrkesaktive

har (figur 3.2.3 og tabell 3.2.3). Endringene fra 2005 til 2009 er tydelige ( $p < ,01$ ) i begge grupper. Det er færre som i 2009 er helt enig i at eldres arbeidsprestasjoner er like bra som yngres. Endringen er størst blant seniorenne, slik at forskjellene mellom aldersgruppene er noe mindre i 2009 enn i 2005.



Figur 3.2.3. Andel av yrkesaktive under og over 55 år som er helt enig i at arbeidstakere over 50 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 50 år. 2005–2009. Prosent (N=5012).

Tabell 3.2.3. Andel av yrkesaktive som er helt enig i at arbeidstakere over 50 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 50 år. Prosent (N).

	2005	2006	2007	2008	2009	Signifikante forskjeller
-54 år (3836)	70	65	65	66	62	05-06: -5(*) 05-09: -8**
55 år+ (1176)	85	74	79	76	72	05-06: -11* 05-09: -13**

(\*)  $p < ,10$ , \*  $p < ,05$ , \*\*  $p < ,01$ , \*\*\* $p < ,001$

Som de yrkesaktive har også eldre ledere jevnt over noe mer positive oppfatninger enn yngre ledere. Ved hvilken alder skillet går, varierer noe fra år til år (tabell 3.2.2.V). Lederne i offentlig sektor er noe eldre enn lederne i privat sektor, henholdsvis 57 prosent og 47 prosent er over 50 år i seniorpolitisk

barometer for 2009. Aldersfordelingen forklarer imidlertid ikke forskjellen, men forsterker den. Det er flere eldre ledere i offentlig sektor og spesielt de eldre lederne i offentlig sektor har positive oppfatninger om eldre arbeidstakere. I september 2009 er hele 91 prosent av ledere over 50 år i offentlig sektor helt enige i at arbeidstakere over 50 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som yngre, mot 72 prosent av ledere over 50 år i privat sektor (ikke vist i tabell).

### 3.2.2 Holdninger til oppsigelse av eldre

Som ett av flere spørsmål i seniorpolitisk barometer om seniorpolitiske holdninger, er spørsmålet om synet på oppsigelse av eldre framfor yngre med i ekstraundersøkelsen i februar 2009. Spørsmålet er stilt fra 2004 til både ledere og yrkesaktive, men ikke til yrkesaktive i februar 2009. Spørsmålet lyder:

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

*Helt enig / delvis enig / verken enig eller uenig / delvis uenig / helt uenig*

Tabell 3.2.4. Svarfordeling på spørsmålet: Når en bedrift må nedbemanne, bør eldre arbeidstakere kunne sies opp før yngre. August/september 2009. Prosent (N).

	Helt enig	Delvis enig	Verken enig/uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Vet ikke
Ledere (752)	7	11	11	13	55	3
Yrkesaktive (1000)	7	21	8	20	42	2

Svarfordelingen viser at det er få som er helt eller delvis enig at eldre bør kunne sies opp før yngre. For sammenlikning mellom årstall og undergrupper bruker vi derfor andel som er helt *uenig*. Andel som er uenig kan indirekte tolkes som omtrent den andel som er tilhenger av ansiennitetsprinsippet. Prinsippet sier at den som er sist ansatt skal sies opp først ved nedbemanning. Selv om det ikke er den ansattes alder som teller, innebærer prinsippet i praksis oftest at yngre skal sies opp før eldre. Prinsippet er ikke lovfestet, men er nedfelt i avtaleverket mellom partene. Ansiennitetsprinsippet gjelder i følge rettspraksis også i virksomheter som ikke er bundet av tariffavtaler (Kjeldsberg 2009). Prinsippet kan fravikes gjennom drøftinger, f.eks. for nøkkelpersoner og for ansatte med særlige behov for å beholde jobben. Det å si seg enig i at eldre bør kunne sies opp før yngre bryter



dermed ikke nødvendigvis i alle tilfeller med ansiennitetsprinsippet slik det praktiseres.

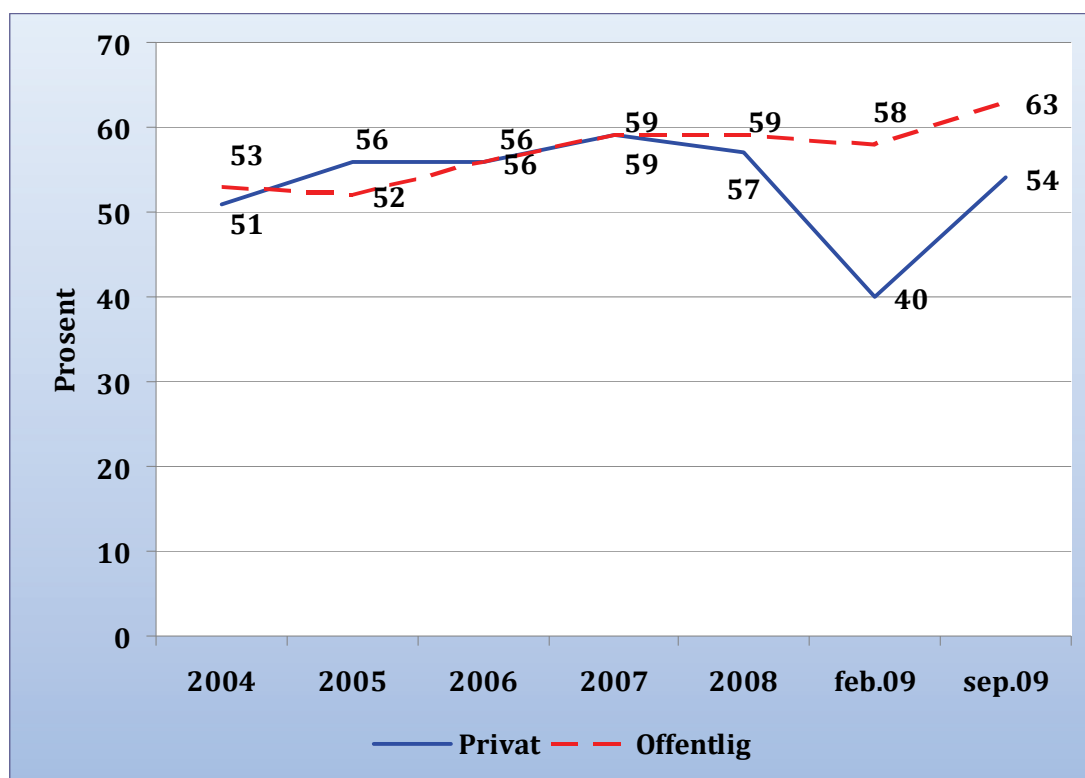
Hvis det er stor enighet om at eldre bør kunne sies opp før yngre, vil det kunne tolkes som at eldre har en svak posisjon i forhold til det som ligger i ansiennitetsprinsippet. Og hvis det har skjedd endring i svarfordelingen, kan det tolkes som endring i Eldres posisjon og anseelse i arbeidslivet.

Tabell 3.2.5.V. viser bare små forskjeller mellom 2004 og 2008. Ikke i noen av undergruppene er det signifikante forskjeller fra 2004 til 2008 mellom andel ledere som er helt uenig i at eldre bør kunne sies opp før yngre. I løpet av det siste året fra september 2008 til september 2009 skjedde det imidlertid mye som vi ikke hadde sett uten den ekstra undersøkelsen i februar 2009.

I totalmaterialet er både endringen fra september 2008 (57 prosent) til februar 2009 (44 prosent) og fra februar 2009 til september 2009 (55 prosent), svært tydelig. Det synes med andre ord å være en uvanlig lav oppslutning om ansiennitetsprinsippet i februar 2009, mens den i september 2009 er tilbake igjen på samme nivå som i september 2008. Denne svingningen ser vi tydeligere blant mannlige enn blant kvinnelige ledere og bare i privat og ikke i offentlig sektor (tabell 3.2.5.V. og figur 3.2.4.). Vi finner mønstret for privat sektor, med raske svingninger fram og tilbake, særlig tydelig i transport og kommunikasjon og i hotell og restaurant. I de andre bransjene er mønstret det samme, men forskjellene er signifikante enten bare før eller bare etter februar 2009.

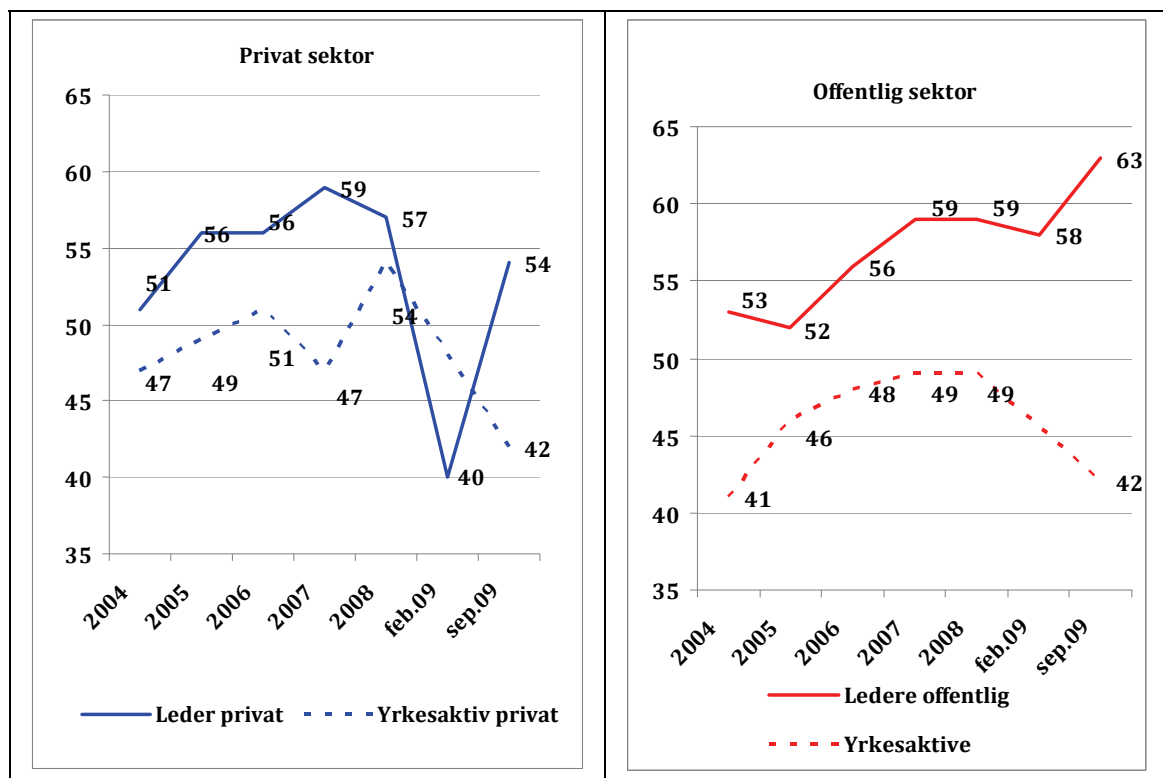
Ledernes alder synes ikke å spille noen rolle for endringene. Vi finner den samme knekken i februar 2009 i alle aldersgrupper.

Alt i alt tyder endringene i ledernes syn på om eldre bør kunne sies opp før yngre, at eldre arbeidstakere fikk en midlertidig svakere posisjon på arbeidsmarkedet i forbindelse med finanskrisa.



Figur 3.2.4. Andel av ledere i privat og offentlig sektor som er helt uenig i at «Når en bedrift må nedbemanne, bør eldre arbeidstakere kunne sies opp før yngre». 2004 - sep. 2009. Prosent (N= 5328).

Når vi ser på *yrkesaktive* i privat og offentlig sektor blir forskjellene mindre. Vi har dessverre ingen data om yrkesaktives holdninger i februar 2009, men de yrkesaktive både i privat og offentlig sektor er i august 2009 fortsatt i mindre grad helt uenig i at eldre bør kunne sies opp før yngre. Blant yrkesaktive, særlig i privat sektor, synes ansiennitetsprinsippet ved oppsigelser å ha fått en knekk etter 2008 (figur 3.2.5). Endringen fra 54 prosent helt uenig i 2008 til 42 prosent helt uenig i 2009 er statistisk signifikant ( $p < ,001$ ). I offentlig sektor er endringen fra 49 prosent i 2008 til 42 prosent i 2009 også signifikant ( $p < ,05$ ).



Figur 3.2.5. Andel av ledere og yrkesaktive i offentlig og privat sektor som er helt uenig i at «Når en bedrift må nedbemanne, bør eldre arbeidstakere kunne sies opp før yngre». 2004–2009<sup>1</sup>. Prosent. (N= 11343)

<sup>1</sup>For yrkesaktive har vi ingen observasjoner for feb. 2009. Verdien er satt til gjennomsnittet av 2008 og sep. 2009.

Resultatene tyder på at ledere i offentlig sektor har mer robust oppslutning om ansiennitetsprinsippet enn yrkesaktive i offentlig sektor og både ledere og yrkesaktive i privat sektor. Fordi vi ikke har observasjoner fra februar 2009 for yrkesaktive generelt, vet vi ikke om fallet kom fra september 2008 til februar 2009, eller om oppslutningen om ansiennitetsprinsippet er høyere i september 2009 enn i februar 2009. Oppslutningen kan være på vei oppover selv om den ligger relativt lavt i september 2009. Men om vi sammenlikner med mønsteret blant ledere ser det ikke ut til å være noe tegn til at oppslutningen blant yrkesaktive er på vei oppover.

Vi kan ikke lese direkte ut av resultatene hva det er ved ledere i offentlig sektor som gjør at de har en mer stabil oppslutning om ansiennitetsprinsippet. Det kan være at ledere i offentlig sektor ser behovet for eldre tydeligere fordi de i mindre grad kan konkurrere om ung arbeidskraft. Ledere i offentlig sektor skiller seg også ut ved å øke sin tro på eldres arbeidsprestasjoner over perioden fra 2007 til 2009 (jf. avsnitt 3.2.1.), mens

tendensen er motsatt blant yrkesaktive i offentlig sektor og både ledere og yrkesaktive i privat sektor. Økende tro på eldres arbeidprestasjoner kan være en grunn til at ledere i offentlig sektor i økende grad er uenig at eldre bør kunne sies opp først ved nedbemanning.

Det kan også være at offentlig sektor er mindre påvirket av svingninger i konjunktorene i den internasjonale økonomien, som i alle fall deler av privat sektor er. Det store midlertidige fallet i oppslutningen om ansiennitetsprinsippet i februar 2009 tyder på at finanskrisa ga ledere i privat sektor en støkk. De så kanskje for seg et stort behov for nedbemanninger og en utsikt til å bli sittende med en sterkt aldrende arbeidsstokk dersom de yngre måtte gå først. Lederne i privat sektor ser imidlertid ut til å ha kommet seg ganske raskt fra den første forskrekkelsen. De yrkesaktive ser derimot ikke ut til å ha kommet seg ennå i september 2009.

Vi ser omtrent det samme mønstret blant seniorenene (55 år +) som blant yngre yrkesaktive (tabell 3.2.6). I begge grupper har oppslutningen om ansiennitetsprinsippet økt fram til 2008, for deretter å svekkes fram til 2009. Det er med andre ord ikke spesielt de yngre som etter 2008 har blitt mer enig i at eldre bør kunne sies opp først. Det kunne vi ha ventet ut fra at yngre har større egeninteresse av at eldre sies opp først. Visse spor av egeninteresse kan vi likevel se ved at de yngre, særlig i 2009, er mer enig enn seniorenene i at eldre bør kunne sies opp først. Men seniorenene har i samme grad endret sin oppfatning i mer «yngrevennlig» retning. Det kan være uttrykk for holdninger hos eldre arbeidstakere som er observert også tidligere, selv i tider med lav arbeidsledighet (under 1 prosent) (Daatland 1979). Slike holdninger kommer til uttrykk ved at mange har begrunnet sin pensjonering med at de vil «gi plass til de yngre».

*Tabell 3.2.6. Andel av yrkesaktive som er helt uenig i at når en bedrift må nedbemanne, bør eldre arbeidstakere kunne sies opp før yngre. Prosent (N).*

	2004 (1001)	2005 (1006)	2006 (1005)	2007 (1001)	2008 (1001)	2009 (1001)	Signifikante forskjeller
-54 år	44	46	48	48	50	39	04-08: 6* 08-09: -11***
55 år +	46	54	52	49	58	49	04-08: 12* 08-09: -9*

(\*) p < ,10, \* p < ,05, \*\* p < ,01, \*\*\*p < ,001

### 3.2.3 Oppfatninger av om det er en fordel at eldre står i arbeid helt fram til pensjonsalderen?

Det tredje spørsmålet som ble stilt både i februar 2009 og i seniorpolitisk barometer, har bare blitt stilt i seniorpolitisk barometer for ledere, men hvert år fra 2003. Spørsmålet dekker lederens syn på den nytte bedriften kan ha av at eldre står i arbeid helt fram til pensjonsalderen og kan tolkes som oppslutningen om den politiske målsettingen om å heve avgangsalderen, en målsetting som også finnes i IA-avtalen. Spørsmålet lyder:

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

*Helt enig / delvis enig / verken enig eller uenig / delvis uenig / helt uenig*

Tabell 3.2.7. Svarfordeling på spørsmålet: Det er en fordel for vår bedrift/ virksomhet at folk jobber helt fram til normal pensjonsalder. September 2009. Prosent (N).

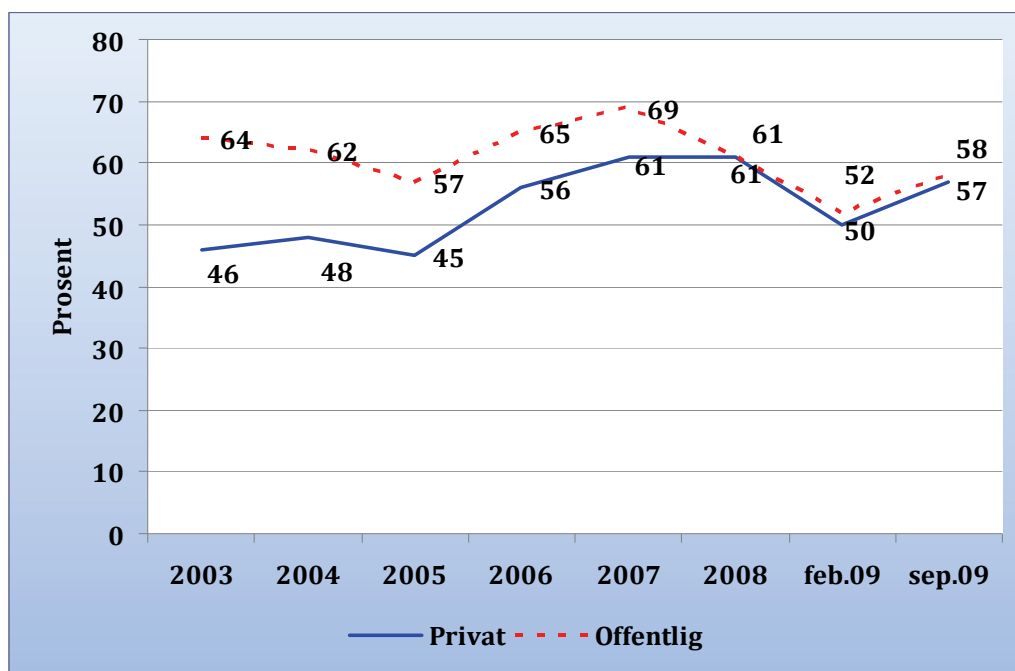
	Helt enig	Delvis enig	Verken enig/uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Vet ikke
Ledere (752)	57	24	7	7	4	1

De aller fleste lederne (81 prosent) er helt eller delvis enig i at det er en fordel for virksomheten at folk jobber helt fram til normal pensjonsalder. Lederne synes å være positive, selv om ikke alle er udelt positive, til å beholde eldre lenge. Det er også noen (11 prosent) som ikke ser noen klar fordel i at eldre fortsetter helt fram til normal pensjonsalder.

Over perioden fra 2003 til 2009 er det mye variasjon i ledernes oppfatninger av fordelene ved å beholde eldre. Det framgår av tabell 3.2.8.V. der det er mange både positive og negative endringer som er signifikante. Fra begynnelsen (2003) til slutten (2009) har det i det samlede utvalget vært en klar økning i andelen av lederne som ser det som en fordel at folk jobber helt fram til normal pensjonsalder, fra 49 prosent som er helt enig i 2003 til 57 prosent i 2009. Det er særlig mannlige ledere, ledere i privat sektor (særlig i varehandel og i transport) og ledere mellom 40 og 59 år som har endret oppfatning i positiv retning. I det samlede utvalget er det økt andel helt enige fram til 2007 (62 prosent), deretter skjer det en avflating til 2008 (61 prosent) og en betydelig reduksjon til februar 2009 (51 prosent,  $p < ,001$ ). Denne reduksjonen ser ut til å være midlertidig og er på vei opp igjen i september 2009 (57 prosent,  $p < ,05$ ).

Endringsmønstret er ulikt for mannlige og kvinnelige ledere. Blant kvinnelige ledere, som er færrest (utgjør én av fem daglige ledere), har det vært en økning fram til 2007 (61 prosent,  $p < ,05$ ) i andel som er helt enig. Deretter (i 2008) har andelen gått tilbake til nivået fra 2003 (49 prosent,  $p < ,05$ ). Reduksjonen har med andre ord skjedd tidlig i finanskrisa, og til forskjell fra mannlige ledere, der vi ser en signifikant økning til 60 prosent i sept. 2009 ( $p < ,01$ ), har andelen forblitt lavere også i september 2009 for kvinnelige ledere.

Siden kvinnelige ledere er vanligere i offentlig enn i privat sektor kunne vi vente noe av de samme forskjellene mellom privat og offentlig sektor. Det finner vi imidlertid ikke. I perioden fra september 2008 til september 2009, finner vi helt parallelle mønster i offentlig og privat sektor (fig. 3.2.6). Tendensen til lavere interesse blant ledere i offentlig sektor for at eldre står helt fram til pensjonsalderen, synes imidlertid å ha startet i 2007, ett år tidligere enn i privat sektor. I perioden fra 2003 til 2007 var ledere i offentlig sektor klart mer positive enn ledere i privat sektor til å beholde eldre fram til pensjonsalderen, mens det fra 2008 ikke er noen forskjeller. Det ser altså ut til at ledere i offentlig sektor har blitt mer like ledere i privat sektor i synet på å holde på de eldre. Denne tendensen stemmer dårlig med hvordan ledere i offentlig sektor ser på Eldres arbeidsprestasjoner og på ansiennitetsprisnippet.



Figur 3.2.6. Andel av ledere i privat og offentlig sektor som er helt enig i at «Det er en fordel for vår bedrift/virksomhet at folk jobber helt fram til normal pensjonsalder». 2003-sep. 2009. Prosent (N= 6080).

Endringen synes med andre ord ikke å henge sammen med at lederne i offentlig sektor ser mindre positivt på Eldres arbeidsprestasjoner. I synet på om arbeidstakere over 50 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som yngre, så vi en motsatt utvikling (jf. figur 3.2.2) av det vi ser på dette spørsmålet (figur 3.2.6). Lederne i offentlig sektor har etter 2007 fått mer positive oppfatninger om Eldres arbeidsprestasjoner, mens oppfatningene går i motsatt retning blant ledere i privat sektor.

Både blant ledere i privat og offentlig sektor er det en positiv sammenheng mellom synet på Eldres arbeidsprestasjoner og om en synes det er en fordel at eldre står i arbeid helt fram til pensjonsalderen (tabell 3.2.9). Oppfatningene om Eldres prestasjoner synes å påvirke om en synes det er en fordel å beholde eldre. Det er ikke overraskende. Det er heller overraskende at sammenhengen ikke er sterkere. Korrelasjonene er ikke sterkere (,20 og ,29) enn at det er rom for ulike endringsmønstre over tid. I tillegg til oppfatningene om Eldres arbeidsprestasjoner er det en rekke andre faktorer som kan spille inn når en vurderer behovet for at eldre jobber helt fram til pensjonsalderen. Eksempler på slike faktorer er behovet for arbeidskraft, alderssammensetningen i virksomheten og lønns- og pensjonskostnadene.

Tabell 3.2.9. Korrelasjoner mellom oppfatninger om eldre og syn på Eldres yrkesdeltakelse (atferdstendens) blant ledere i offentlig og privat sektor i 2007<sup>1</sup>. Spearman r. (N)

	Privat sektor (607)	Offentlig sektor (149)
Arbeidstakere over 50 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 50 år / Det er en fordel for vår bedrift/virksomhet at folk helt fram til normal pensjonsalder	,20***	,29***
Arbeidstakere over 50 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 50 år / Når en bedrift må nedbemanne, bør eldre arbeidstakere kunne sies opp før yngre	-,12**	-,07

(\*) p < ,10, \* p < ,05, \*\* p < ,01, \*\*\*p < ,001

<sup>1</sup>2007 er valgt fordi det i 2008 og 2009 er svært liten spredning i offentlige lederes oppfatninger om Eldres arbeidsprestasjoner og derfor dårlige forutsetninger for å finne sammenhenger (72 prosent helt enig i 2007, mot 83 og 85 prosent i 2008 og 2009)

Sammenhengen mellom synet på Eldres arbeidsprestasjoner og om eldre bør kunne sies opp først ved nedbemanning, er enda svakere. Særlig er sammenhengen svak i offentlig sektor, der lederne synes å legge mindre vekt på aldersgruppens arbeidsprestasjoner i vurderingen av ansiennitetsprinsippet.

Eller ansiennitetsprinsippet kan være sterkere ideologisk forankret blant ledere i offentlig sektor slik at vurderingen av Eldres arbeidsprestasjoner blir mindre relevant.

### 3.2.4 Oppsummering

Ledernes oppfatninger om Eldres arbeidsprestasjoner viste en positiv tendens fram til 2007 i privat sektor og til 2008 i offentlig sektor med påfølgende utflating eller stagnasjon. Det er ingen tegn til spesielt sterke endringer i februar 2009. Yrkesaktive, både seniorenene og de under 55 år, har fått mer negative oppfatninger om Eldres arbeidsprestasjoner i perioden 2005 – 2009. Det gjelder særlig i privat sektor.

Endring i lederes syn på om eldre ved nedbemanninger bør kunne sies opp før yngre (ansiennitetsprinsippet) tyder på at eldre hadde en betydelig, men midlertidig, svekket posisjon i privat sektor i februar 2009. Blant ledere i offentlig sektor så vi en avflating fra 2008 til februar 2009, og deretter, fram til september 2009, en fortsatt økning i andel som er uenig i at eldre bør kunne sies opp først. Yrkesaktive, både i privat og offentlig sektor, har fra 2008 til 2009 blitt mindre uenig i at eldre bør kunne sies opp først. Oppslutningen om ansiennitetsprinsippet synes svekket blant yrkesaktive, selv om det ikke er spurt direkte om dette prinsippet. Både seniorenene og yrkesaktive under 55 år viser mindre oppslutning fra 2008 til 2009, selv om seniorenene fortsatt i noe større grad er uenig i at eldre bør kunne sies opp før yngre.

På det siste spørsmålet vi har svar på i februar 2009 ser vi en svekkelse i synet på eldre som arbeidskraft det er behov for helt fram til normal pensjonsalder. Vi ser svekkelsen hos ledere både i privat og offentlig sektor, men med mer positive holdninger igjen fram til september 2009. Når vi ser bort fra februar 2009 og sammenlikner september 2009 med 2003, ser vi en økning i andel av ledere i privat sektor som ser det som en fordel at eldre jobber helt fram til normal pensjonsalder, mens det er små endringer blant ledere i offentlig sektor.



### 3.3 Oppfatninger om eldre arbeidskraft

Vi har i kap. 3.2 sett at lederes oppfatninger om eldres arbeidsprestasjoner sammenliknet med yngres endret seg i positiv retning fram til 2007/2008 for deretter å flate ut. Yrkesaktive har fått mer negative oppfatninger om eldres arbeidsprestasjoner fra 2005, mest i privat sektor.

De oppfatningene om eldre arbeidskraft vi skal se nærmere på nå, har vi ikke data om fra februar 2009. Vi har derfor ikke mulighet til observere eventuelle korttidsendringer i disse oppfatningene under finanskrisa. Oppfatningene dekkes av to spørsmål som er stilt til både ledere og yrkesaktive (fra 2005 til 2009), ett spørsmål som er stilt til yrkesaktive (fra 2005 til 2009) og til ledere (fra 2007 til 2009), og to spørsmål som bare er stilt til yrkesaktive (fra 2005 til 2009). Vi har relativt kort observasjonstid for disse spørsmålene og skal ikke inkludere alle bakgrunnsvariablene i presentasjonen. Vi skal se på ledere og yrkesaktive i offentlig og privat sektor og på yrkesaktive som er seniorer (55 år+) sammenliknet med yngre yrkesaktive.

#### 3.3.1 Oppfatning om eldres evne til å løse vanskelige oppgaver

Spørsmålet som er stilt til ledere og yrkesaktive fra 2005 til 2009, lyder:

*Arbeidstakere over 50 år har bedre evne til å løse vanskelige arbeidsoppgaver enn de under 50 år.*

*Helt enig/ delvis enig/ verken enig eller uenig/ delvis uenig/ helt uenig*

Tabell 3.3.1. Svarfordeling på spørsmålet: *Arbeidstakere over 50 år har bedre evne til å løse vanskelige arbeidsoppgaver enn de under 50 år, september 2009. Prosent (N)*

	Helt enig	Delvis enig	Verken enig/uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Vet ikke
Yrkesaktive (1000)	14	31	21	20	11	4
Ledere (752)	19	28	27	10	13	3

Det er god spredning på spørsmålet om eldre er bedre enn yngre til å løse vanskelige arbeidsoppgaver, 45–47 prosent er enig, 23–31 prosent er uenig og 21–27 prosent er verken enig eller uenig (tabell 3.3.1). Det heller altså i retning av at noen flere, både av ledere og yrkesaktive, synes eldre er bedre enn yngre, enn som ikke synes eldre er bedre.

Over perioden fra 2005 til 2009 er oppfatningene helt stabile både blant ledere og yrkesaktive og i offentlig og privat sektor (tabell 3.3.2.). Oppfatningene om at eldre har bedre evner til å løse vanskelige arbeidsoppgaver synes ikke påvirket av situasjonen på arbeidsmarkedet i perioden fra 2007 til 2009.

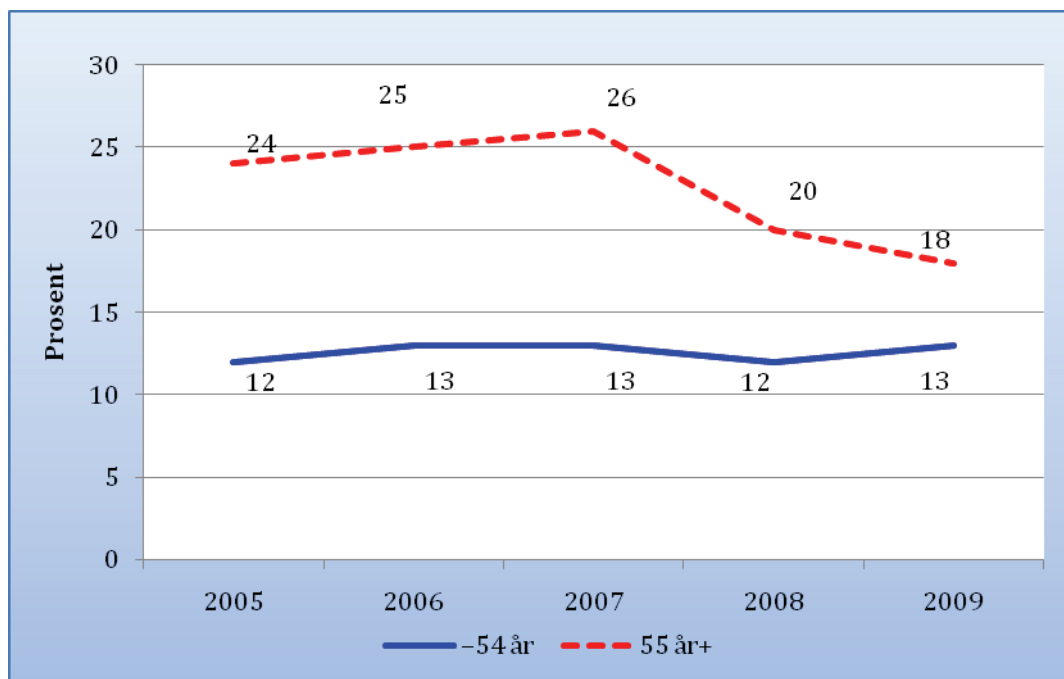
*Tabell 3.3.2. Andel som er helt enig i at arbeidstakere over 50 år har bedre evne til å løse vanskelige arbeidsoppgaver. Prosent (N)*

	2005	2006	2007	2008	2009	Signifikante forskjeller
<b>PRIVAT SEKTOR</b>						
Ledere (600-612)	21	21	22	23	20	
Yrkesaktive (527-569)	15	17	19	15	15	
<b>OFFENTLIG SEKTOR</b>						
Ledere (149-154)	15	13	11	10	15	
Yrkesaktive (437-455)	14	14	13	14	13	

Ingen av forskjellene mellom enkeltår er statistisk signifikant på femprosent-nivået eller bedre.

Det er også stabilt at ledere i privat sektor svarer litt mer positivt enn andre om eldres evne til å løse vanskelige arbeidsoppgaver. Det gjelder både i forhold til yrkesaktive i privat sektor og i forhold til ledere og yrkesaktive i offentlig sektor.

De yrkesaktives alder spiller imidlertid en rolle ved at færre seniorer (55 år +) i 2009 (18 prosent) enn i 2007 (26 prosent) er helt enig i at de over 50 år er bedre til å løse vanskelige arbeidsoppgaver enn yngre ( $p < ,05$ ) (figur 3.3.1., tabell 3.3.3.). Dette kan være en justering av overdrevne positive (selv-)oppfatninger om at eldre er bedre enn yngre på dette området. I så fall kan justeringen være utløst av nedgangstidene, selv om finanskrisa ble viet stor offentlig oppmerksomhet først etter at intervjuene ble foretatt i august/ september 2008.



Figur 3.3.1 Andel av yrkesaktive seniorer (55 år+) og yngre (- 54 år) som er helt enig i at arbeidstakere over 50 år har bedre evne til å løse vanskelige arbeidsoppgaver etter alder. Prosent (N= 5012).

Tabell 3.3.3. Andel av yrkesaktive som er helt enig i at arbeidstakere over 50 år har bedre evne til å løse vanskelige arbeidsoppgaver etter alder. Prosent (N)

	2005	2006	2007	2008	2009	Signifikante forskjeller
-54 år (3835)	12	13	13	12	13	
55 år+ (1177)	24	25	26	20	18	07-09: -8*

(\*) p< ,10, \* p < ,05, \*\* p< ,01, \*\*\*p< ,001

### 3.3.2 Om 70-åringers ytelser i jobben

Spørsmålet som ble stilt til yrkesaktive og ledere fra 2005 til 2009, lyder:

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

*Helt enig/ delvis enig/ verken enig eller uenig/ delvis uenig/ helt uenig*

Flertallet av både yrkesaktive (75 prosent) og ledere (70 prosent) er helt eller delvis enig i denne påstanden om 70-åringers. Det ser ut til at det ikke er vanlig å mene at det på grunn av alder inntreer noen allmenngyldig arbeidsudyktighet ved 70 år.

Tabell 3.3.4. Svarfordeling på spørsmålet: Mange 70-åringer kan yte like mye i jobb som folk som er 10–15 år yngre. August/september 2009. Prosent (N)

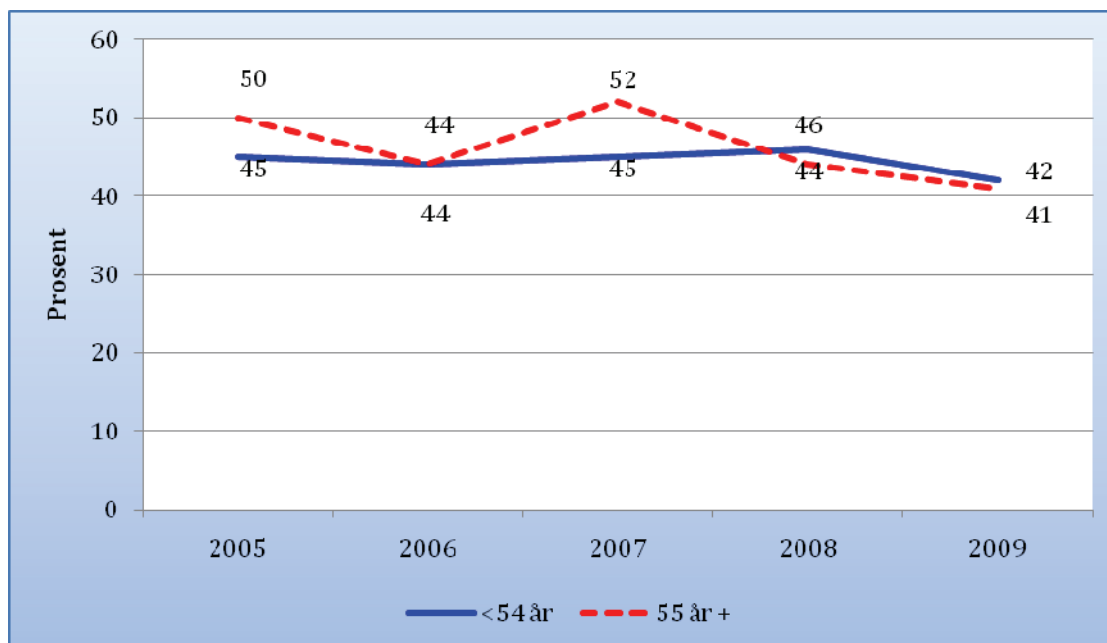
	Helt enig	Delvis enig	Verken enig/uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Vet ikke
Yrkesaktive (1000)	42	33	5	13	7	1
Ledere (752)	42	28	8	11	9	2

Det er samlet sett ikke store endringer når det gjelder oppfatninger om 70-åringers arbeidsevne, men det noe ulike mønstre. Ledere i privat sektor har blitt mer positive til 70-åringers ytelse, mens yrkesaktive i offentlig sektor har blitt mer negative. Det er få spor av finanskrisa i noen av gruppene i tabell 3.3.5. Blant yrkesaktive i privat sektor kan vi imidlertid se en reduksjon i andel som er helt enig i at 70-åringer kan yte minst like mye som de som er 10–15 år yngre, fra 52 prosent i 2007 til 46 prosent i 2009. Forskjellen er nær statistisk signifikans ( $p = ,06$ ). Vi ser også samme tendens blant ledere i offentlig sektor, en nedgang fra 39 prosent helt enig i 2008 til 31 prosent i 2009. Dette er imidlertid langt fra signifikans ( $p = ,16$ ).

Tabell 3.3.5. Andel som er helt enig i at mange 70-åringer kan yte minst like mye i jobb som folk som er 10–15 år yngre. Prosent (N)

	2005	2006	2007	2008	2009	Signifikante forskjeller
PRIVAT SEKTOR						
Ledere (600-612)	38	38	42	46	44	05-08: 8*
Yrkesaktive (527-569)	47	48	52	51	46	07-09: -6(*)
OFFENTLIG SEKTOR						
Ledere (149-154)	29	33	38	39	31	
Yrkesaktive (437-455)	45	40	41	39	37	05-09: - 8*

(\*)  $p < ,10$ , \*  $p < ,05$ , \*\*  $p < ,01$ , \*\*\* $p < ,001$



Figur 3.3.2. Andel av yrkesaktive under og over 55 år som er helt enig i at mange 70-åringer kan yte minst like mye i jobb som folk som er 10–15 år yngre. 2005–2009. Prosent (N= 5012).

Tabell 3.3.6. Andel av yrkesaktive som er helt enig i at mange 70-åringer kan yte minst like mye i jobb som folk som er 10–15 år yngre.

	2005	2006	2007	2008	2009	Signifikante forskjeller
-54 år (3835)	45	44	45	46	42	
55 år+ (1177)	50	44	52	44	41	07-09: -11*

(\*)  $p < ,10$ , \*  $p < ,05$ , \*\*  $p < ,01$ , \*\*\* $p < ,001$

Det er små forskjeller mellom seniorenne (55 år +) og yngre yrkesaktive (– 54 år) i oppfatningene om 70-åringenes yteevne. For de yngre er oppfatningen helt stabile, mens det for seniorenne har gått litt opp og ned. Den eneste statistisk signifikante forskjellen i figur 3.3.2/ tabell 3.3.6. er forskjellen mellom andel av seniorenne som er helt enige i 2007 (52 prosent) og i 2009 (41 prosent). Seniorenne har med andre ord noe mer negative oppfatninger om 70-åringenes yteevne i 2009, hvilket gjør at de har ganske like oppfatninger som de yngre. Seniorenne synes å ha justert seg ned til samme fordeling som de yngre. Den største endringen har skjedd fra 2007 til 2008.

### 3.3.3 Eldres evne til å mestre data og PC

Spørsmålet, som er stilt til yrkesaktive og ledere fra 2005 til 2009, lyder:

*Arbeidstakere over 50 år har dårligere evne til å mestre data og PC enn yngre ansatte.*

*Helt enig/ delvis enig/ verken enig eller uenig/ delvis uenig/ helt uenig*

Både yrkesaktive (69 prosent) og ledere (65 prosent) oppfatter Eldres dataevner som dårligere enn yngres (tabell 3.3.7). Den eldre generasjon har mindre erfaring med informasjonsteknologien, men etter hvert som nye årskull av seniorer kommer til, er de i stadig større grad fortrolig med data.

*Tabell 3.3.7. Svarfordeling på spørsmålet: Arbeidstakere over 50 år har dårligere evne til å mestre data og PC enn yngre ansatte. August/september 2009. Prosent (N).*

	Helt enig	Delvis enig	Verken enig/uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Vet ikke
Yrkesaktive (1000)	22	47	7	11	13	1
Ledere (752)	23	42	10	9	14	2

Det kan være en av grunnene til at oppfatningene om Eldres evne til å mestre data og PC har endret seg i positiv retning, selv over den korte perioden fra 2005 til 2009 (tabell 3.3.8). På dette spørsmålet indikerer en forskjell med minustegn en positiv forandring. Det er færre yrkesaktive som mener arbeidstakere over 50 har dårligere evne til å mestre data og PC enn yngre. Resultatene blant ledere er ufullstendige, idet ledere bare ble spurt om dette fra og med 2007. For yrkesaktive skjedde de største endringene før 2008, og det kan være at ledere også har endret oppfatninger på tilsvarende måte fra 2005.

Fra 2008 til 2009 er det noe ulike mønstre for ledere og yrkesaktive. Ledere i privat sektor har mer positive oppfatninger i 2009 (26 prosent) enn i 2008 (32 prosent) ( $p < ,05$ ). Det er en tilsvarende endring blant ledere i offentlig sektor (hhv. 12 og 19 prosent), men på grunn av lavt antall er ikke endringen stor nok til å oppnå signifikans. Ledere i offentlig sektor har imidlertid fortsatt klart mer positive oppfatninger enn lederne i privat sektor, om seniorennes evne til å mestre data og PC.

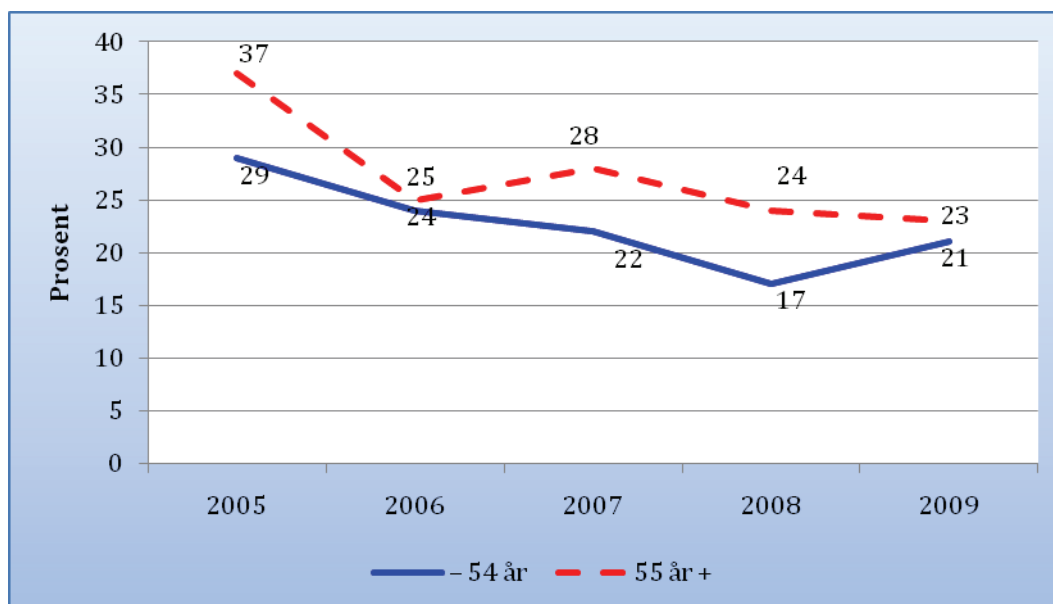
Blant yrkesaktive både i privat og offentlig sektor er det en tendens til stagnasjon i den positive utviklingen fra 2008 til 2009. Siden mønstret i endringene ikke er entydig og siden endringene blant ledere går i motsatt av forventet retning, er det vanskelig å knytte endringene til finanskrisa.

Tabell 3.3.8. Andel som er helt enig i at arbeidstakere over 50 år har dårligere evne til mestre data og PC enn yngre ansatte. Prosent (N).

	2005	2006	2007	2008	2009	Signifikante forskjeller
PRIVAT SEKTOR						
Ledere (600-612)			26	32	26	07-08: 6* 08-09: -6*
Yrkesaktive (527-569)	34	27	25	20	24	05-08: -14***
OFFENTLIG SEKTOR						
Ledere (149-154)			15	19	12	
Yrkesaktive (437-455)	25	21	22	17	19	05-08: -8*

(\*)  $p < ,10$ , \*  $p < ,05$ , \*\*  $p < ,01$ , \*\*\* $p < ,001$

Den tydeligste endringen ser vi fra 2005 til 2006 og særlig blant seniorenene (55 år +) (figur 3.3.3/ tabell 3.3.9). Seniorenene hadde i 2005 mer negative oppfatninger enn yngre om eldres evne til å mestre data/PC, og i 2009 er det omtrent like få (21–23 prosent) i begge grupper som er helt enig i at de over 50 år har dårligere evne til å mestre data. Vi ser med andre ord en positiv utvikling i oppfatningen av eldres evne til å mestre data, men med en tendens til stagnasjon fra 2008 til 2009.



Figur 3.3.3. Andel av yrkesaktive under og over 55 år, som er helt enig i at arbeidstakere over 50 år har dårligere evne til mestre data og PC enn yngre ansatte. 2005–2009. Prosent (N=5012).

Tabell 3.3.9. Andel av yrkesaktive under og over 55 år, som er helt enig i at arbeidstakere over 50 år har dårligere evne til mestre data og PC enn yngre ansatte. Prosent (N).

	2005	2006	2007	2008	2009	Signifikante forskjeller
-54 år (3835)	29	24	22	17	21	05-08: -12***
55 år+ (1177)	37	25	28	24	23	05-08: -13**

(\*) p < ,10, \* p < ,05, \*\* p < ,01, \*\*\*p < ,001

### 3.3.4 Eldres evne til å lede andre

Spørsmålet, som bare er stilt til yrkesaktive i perioden 2005 til 2009, lyder:

*Arbeidstakere over 50 år er bedre enn yngre ansatte til å lede andre*

*Helt enig/ delvis enig/ verken enig eller uenig/ delvis uenig/ helt uenig*

Tabell 3.3.10 viser fordelingen i 2009. Det er noe flere som er enig (53 prosent) enn uenig (25 prosent) i at de over 50 år er bedre til å lede andre. Men andelene som er helt enig har blitt noe mindre siden 2005.

Tabell 3.3.10. Svarfordeling på spørsmålet: Arbeidstakere over 50 år er bedre enn yngre ansatte til å lede andre. Yrkesaktive august 2009. Prosent (N)

	Helt enig	Delvis enig	Verken enig/uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Vet ikke
Yrkesaktive (1000)	17	36	20	15	10	2

Tabell 3.3.11. viser at i privat sektor har nedgangen skjedd fra 2007 til 2008 (p < ,05), mens den i offentlig sektor har skjedd mer jevnt over perioden fra 2005 til 2009. Sett under ett er nedgangen fra 2005 til 2009 omtrent like stor i offentlig og privat sektor. Samtidig er det ganske stabilt over hele perioden at yrkesaktive i privat sektor ser mer positivt på eldres evne til å lede andre.

Tabell 3.3.11. Andel av yrkesaktive som er helt enig i at arbeidstakere over 50 år er bedre enn yngre ansatte til å lede andre. Prosent (N).

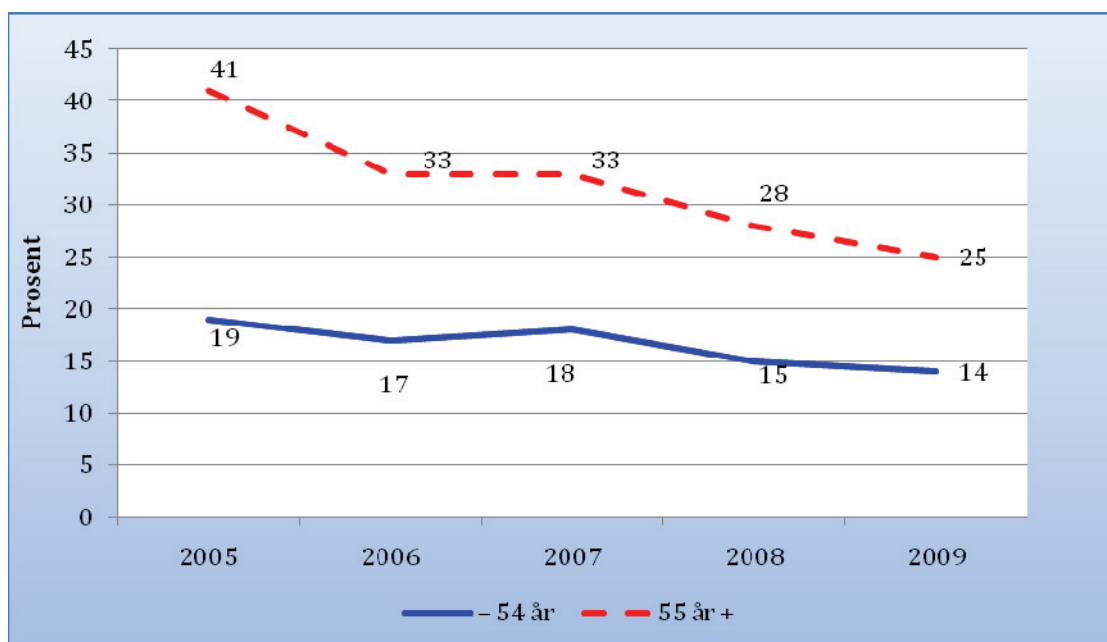
	2005	2006	2007	2008	2009	Signifikante forskjeller
Privat (527-569)	27	25	27	21	21	07-08: - 6*
Offentlig (437-455)	17	16	16	15	12	05-09: - 5*

(\*) p < ,10, \* p < ,05, \*\* p < ,01, \*\*\*p < ,001

Det er klare aldersforskjeller i oppfatningene om eldres evne til å lede andre. Seniorene ser mer positivt på dette (figur 3.3.4/ tabell 3.3.12). Samtidig har



seniorene i større grad enn yngre endret oppfatning i retning av å ha mer like oppfatninger som yngre og dermed i retning av mer negative oppfatninger. Men i 2009 er det fortsatt flere seniorer enn yngre som er helt enig i at arbeidstakere over 50 år er bedre enn yngre til å lede andre.



Figur 3.3.4. Andel av yrkesaktive under og over 55 år som er helt enig i at arbeidstakere over 50 år er bedre enn yngre ansatte til å lede andre. 2005–2009. Prosent (N=5012)

Tabell 3.3.12. Andel av yrkesaktive som er helt enig i at arbeidstakere over 50 år er bedre enn yngre ansatte til å lede andre. Prosent (N).

	2005	2006	2007	2008	2009	Signifikante forskjeller
-54 år (3835)	19	17	18	15	14	05-08: -4*
55 år+ (1177)	41	33	33	28	25	05-08: -13**

(\*)  $p < ,10$ , \*  $p < ,05$ , \*\*  $p < ,01$ , \*\*\*  $p < ,001$

### 3.3.5 Eldres interesse for å lære noe nytt

Spørsmålet, som bare er stilt til yrkesaktive fra 2005 til 2009, lyder:

*Arbeidstakere over 50 år er minst like interessert i å lære noe nytt som de under 50 år.*

*Helt enig/ delvis enig/ verken enig eller uenig/ delvis uenig/ helt uenig*

De fleste (78 prosent) er i 2009 helt eller delvis enig i at arbeidstakere over 50 år er minst like interessert som yngre i å lære noe nytt (tabell 3.3.13).

Tabell 3.3.13. Svarfordeling på spørsmålet: Arbeidstakere over 50 år er minst like interessert i å lære noe nytt som de under 50 år. August 2009. Prosent (N)

	Helt enig	Delvis enig	Verken enig/uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Vet ikke
Yrkesaktive (1000)	37	41	5	14	2	1

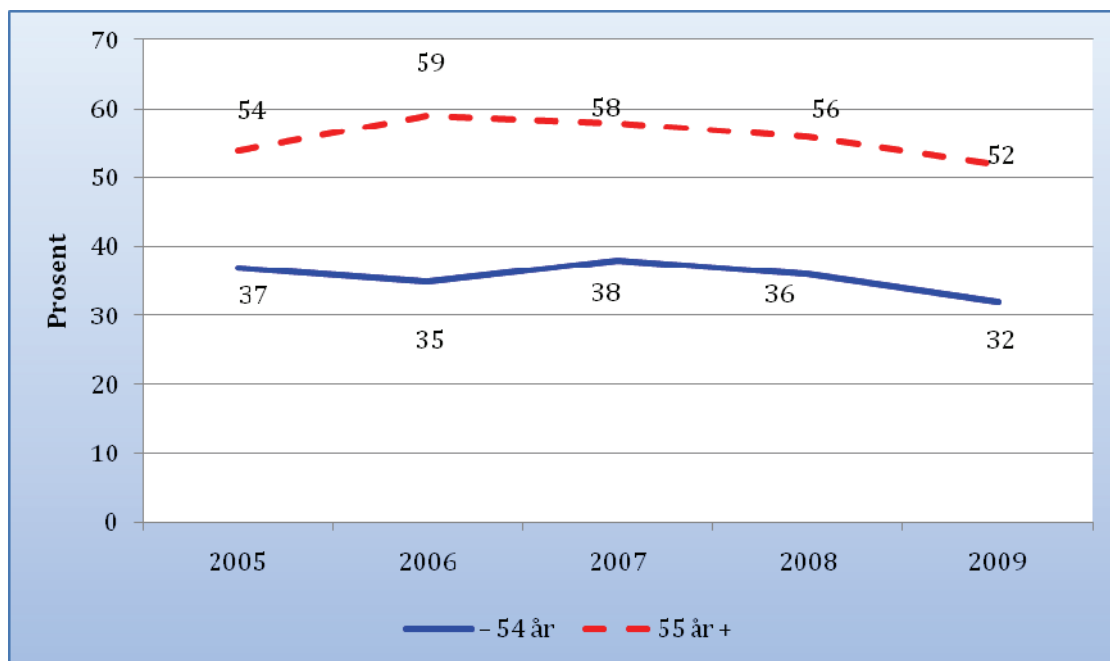
Noe færre er i 2009 helt enig i at arbeidstakere over 50 år er minst like interessert som yngre i å lære noe nytt (tabell 3.3.14). Endringen fra 2005 til 2009 er ikke statistisk signifikant, men fra 2007 (43 prosent) til 2009 (36 prosent) er det i privat sektor en signifikant ( $p < ,05$ ) endring i negativ retning. Samme tendens ser vi i offentlig sektor fra 2008 (44 prosent) til 2009 (39 prosent), men denne endringen er ikke statistisk signifikant. Det er med andre ord en viss forskjell mellom offentlig og privat sektor som er forenlig med en antakelse om at finanskrisa kan virke inn på holdningene til eldre. Privat sektor antas å være mer følsom for internasjonale konjunkturer, selv om vi vil anta at ledere i privat sektor var mer berørt enn yrkesaktive. Lederne har imidlertid ikke fått dette spørsmålet, og med så små forskjeller mellom yrkesaktive i privat og offentlig sektor er det ingen sterk støtte i data til en hypotese om finanskrisas virkninger.

Tabell 3.3.14. Andel av yrkesaktive som er helt enig i at arbeidstakere over 50 år er minst like interessert i å lære noe nytt som de under 50 år. Prosent (N).

	2005	2006	2007	2008	2009	Signifikante forskjeller
Privat (527-569)	41	41	43	39	36	07-09: -7*
Offentlig (437-455)	40	41	43	44	39	

(\*)  $p < ,10$ , \*  $p < ,05$ , \*\*  $p < ,01$ , \*\*\* $p < ,001$

Seniorene har på dette spørsmålet ikke nærmet seg de yngres mer negative oppfatninger (figur 3.3.5 /tabell 3.3.15). Forskjellen mellom seniorennes og yngres oppfatninger er minst like store i 2009 som i 2005. Det er heller ikke store endringer i yngres oppfatninger, men de synes å ha mindre tro på at eldre er like interessert i lære som yngre og deres oppfatninger beveger seg i negativ retning fra 2007 (38 prosent helt enig) til 2009 (32 prosent) ( $p > ,05$ ). Endringene er på samme nivå blant seniorenne (fra 58 til 52 prosent), men gruppen er mindre og det skal dermed større forskjeller til for å oppnå signifikans.



Figur 3.3.5. Andel av yrkesaktive under og over 55 år som er helt enig i at arbeidstakere over 50 år er minst like interessert i å lære noe nytt som de under 50 år. 2005–2009. Prosent (N= 5012).

Tabell 3.3.15. Andel av yrkesaktive som er helt enig i at arbeidstakere over 50 år er minst like interessert i å lære noe nytt som de under 50 år. Prosent (N= 5012).

	2005	2006	2007	2008	2009	Signifikante forskjeller
-54 år	37	35	38	36	32	07-09: – 6*
55 år-	54	59	58	56	52	

(\*)  $p < ,10$ , \*  $p < ,05$ , \*\*  $p < ,01$ , \*\*\* $p < ,001$

### 3.3.6 Oppsummering

I tillegg til spørsmålet om arbeidsprestasjonene til arbeidstakere over 50 år (kap. 3.2), er yrkesaktive spurt om 50-åringenes evne til å løse vanskelige arbeidsoppgaver, 70-åringenes arbeidsytelse, eldres interesse for å lære noe nytt og deres evne til å lede andre. Bortsett fra de to siste spørsmålene har ledere også fått de samme spørsmålene. Vi finner ulike mønstre av endringer i hva ledere og yrkesaktive tror om eldre arbeidskraft. Yrkesaktive viser ingen endringer i oppfatningen av eldres evne til å løse vanskelige arbeidsoppgaver, bortsett fra at seniorenne synes å ha mistet noe av troen på dette fra 2007 til 2009. Oppfatningen av 70-åringenes ytelser har endret seg negativt fra 2007 (ledere) eller 2008 (yrkesaktive) i privat sektor, men mindre tydelig i offentlig sektor. Seniorenne (55+) har mer negative oppfatninger i 2009 enn i 2007.

De største endringene ser vi i oppfatningene om Eldres evne til å mestre data og PC, der oppfatningene har blitt mer positive fram til 2008, men så har denne utviklingen stagneret til 2009. Det gjelder for yrkesaktive i offentlig og privat sektor og det gjelder for seniorenene og for yrkesaktive under 55 år. Det gjelder også for ledere i privat sektor men ikke i offentlig sektor. Den positive utviklingen fram til 2008 kan skyldes at nye årskull av eldre har stadig mer erfaring med data og PC, og faktisk er mer fortrolig med informasjonsteknologien enn noe eldre årskull. Samtidig ser altså konjunkturedgangen ut til å ha påvirket oppfatningene av Eldres dataevner i negativ retning, bortsett fra blant ledere i offentlig sektor. Eldres faktiske evner til å mestre data og PC kan ikke ha endret seg tilsvarende fra 2008 til 2009.

Entydige negative endringer i oppfatningene finner vi over hele perioden fra 2005 til 2009 når det gjelder yrkesaktives oppfatninger av Eldres evne til å lede andre, mens vi ser negative endringer fra 2007 blant yrkesaktive i privat sektor når det gjelder Eldres interesse for å lære.

Vi finner med andre ord endringer i både positiv og negativ retning når det gjelder oppfatninger om Eldres kvaliteter, selv om hovedinntrykket er stor grad av stabilitet. De endringene vi kan observere har enten skjedd jevnt over hele perioden fra 2005 til 2009 eller de har skjedd fra 2007 eller 2008 til 2009. I enkelte tilfeller har de tydeligste endringene skjedd fra 2005 til 2006, men i ingen tilfeller finner vi signifikante endringer fra 2008 til 2009. Det kan i mange tilfeller ses som stagnasjon i en positiv utvikling av oppfatningene om eldre. Finanskrisa synes med andre ord ikke å ha hatt en entydig virkning på oppfatningene om Eldres kvaliteter som arbeidskraft. Det kan imidlertid ha skjedd kortsiktige endringer mens krisestemningen var sterkere enn i august/september 2009. Siden ett av spørsmålene om oppfatninger er også stilt i februar 2009 vil det kunne gi indikasjoner på en slik effekt. Ingen slik «februar»- effekt er synlig i resultatene (jf. avsnitt 3.2, tabell 3.2.1).

De endringene vi finner er gjennomgående større blant seniorenene enn blant yngre yrkesaktive. Det gjelder både endringer i positiv retning, som ved oppfatningene om Eldres evner til å mestre data og PC, og i negativ retning særlig tydelig i endring av oppfatningen om Eldres evne til å lede andre. At de eldre endrer seg mest kan være noe uventet ut fra forestillinger om rigiditet og mer fastlåste oppfatninger blant eldre. At eldre kan være minst like

fleksible i arbeidslivet som yngre er vist i andre undersøkelser. I en svensk undersøkelse (Nordenhök 1994, ref. av Hallsten & Solem 1995) tilpasset senioren i et firma som drev med sikkerhetskontroll seg i større grad til endringer i ledelsens policy enn yngre ansatte. Vi kan imidlertid ikke si noe direkte om dette ut fra denne undersøkelsen, siden vi ikke har fulgt de samme individene over tid. Det vi ser er at nye årskull av eldre er mer forskjellige fra tidligere årskull enn nye årskull av yngre. Det er ikke umulig at det også kan avspeile individuelle endringer.

### 3.4 Lederes preferanser for ulike typer arbeidskraft

Oppfatninger om eldre arbeidskraft dekker det kognitive innholdet i holdningene. Det affektive innholdet dekkes i seniorpolitisk barometer gjennom spørsmål om hvilke grupper lederne «ville like å ansette»:

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

*Seniorer*

*Eldre arbeidstakere*

*Unge arbeidstakere*

*Erfarne arbeidstakere*

*Nyutdannede arbeidstakere*

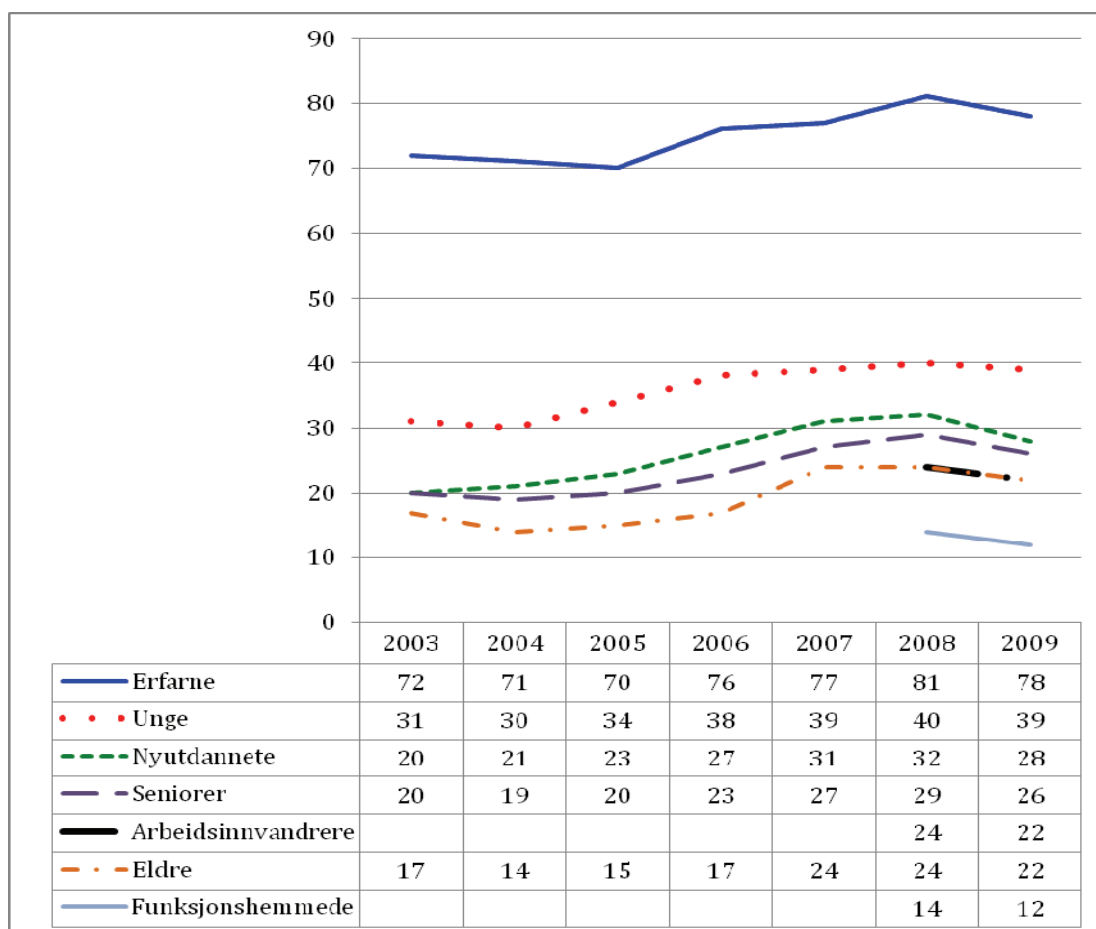
I seniorpolitisk barometer for 2008 og 2009 er det også spurt om «*arbeidsinnvandrere*» og «*funksjonshemmede*».

I NOVA-rapport 12/08 (Solem 2008) har jeg diskutert i hvilken grad disse spørsmålene kan dekke følelsesaspektet av holdninger. Jeg konkluderer med at det i alle fall dekker et annet aspekt enn det kognitive innholdet, fordi det er lave, men positive, korrelasjoner mellom oppfatningene om eldre og om en ville like å ansette eldre, eller seniorer (Solem 2008, s. 30). Det er rimelig å si at å «like» mer er uttrykk for følelser enn for oppfatninger. Korrelasjonsanalyser viser også at oppfatninger om eldre har ingen (,00) korrelasjon med å ville like å ansette «erfarne arbeidstakere», som synes å oppfattes som vesentlig yngre enn «seniorer» og «eldre arbeidstakere».

Tabell 3.4.1. Svarfordeling på spørsmålet; Hvor godt ville du like å ansette følgende typer arbeidstakere? Ledere, september 2009. Prosent (N=752).

	Meget godt	Ganske godt	Verken godt eller dårlig	Litt dårlig	Meget dårlig	Vet ikke
Erfarne arbeidstakere	78	18	3	0	0	1
Unge arbeidstakere	39	39	15	4	1	1
Nyutdannete arb.takere	28	48	19	7	2	2
Seniorer	26	40	21	7	4	1
Arbeidsinnvandrere	22	39	24	6	5	4
Eldre arbeidstakere	22	34	21	14	6	2
Funksjonshemmede	12	25	26	12	19	6

Det er helt tydelig at de «erfarne», som altså ikke oppfattes som særlig gamle, er de mest populære av de gruppene arbeidskraft det er spurt om (tabell 3.4.1). Funksjonshemmede er klart de minst populære å ansette. Eldre og seniorer er heller i særlig populære, omtrent på linje med arbeidsinnvandrere, mens unge er de som, etter de erfarne, er mest ettertraktet.



Figur 3.4.1. Andel av ledere som meget godt ville like å ansette ulike grupper av arbeidstakere. Prosent (N=5308).

Figur 3.4.1. viser at fra rundt 2004–2005 har det vært en økende andel av ledere som ville like å ansette alle de typer arbeidstakere det er spurt om i seniorpolitisk barometer. Fra rundt 2007–2008 har økningen stagnert og med en tendens til mindre interesse. Lederne viser en tydelig (statistisk signifikant) økt interesse for «erfarne arbeidstakere» fra 2005 (70 prosent) til 2008 (81 prosent), for unge fra 2004 (30 prosent) til 2008 (40 prosent), for nyutdannet fra 2003 (20 prosent) til 2008 (32 prosent), for seniorer fra 2004 (19 prosent) til 2008 (29 prosent) og for eldre fra 2004 (14 prosent) til 2007 (24 prosent). Ingen av endringene fra 2008 til 2009 er statistisk signifikante, så selv om de alle går i samme retning av lavere interesse, også når det gjelder arbeidsinnvandrere og funksjonshemmede, er det ikke grunnlag for å konkludere med annet enn en stagnasjon eller utflating av den økende interessen fram til 2008. Dette kan være utslag av endringer i arbeidsmarkedet, med lavere behov for arbeidskraft. Endringene for seniorer og eldre følger det samme mønstret som de andre gruppene, hvilket tyder på at det ikke er spesielle av de gruppene det er spurt om som har vært mer utsatt for å bli mindre «likt» ved denne konjunkturedgangen enn andre. Mønstret fram til 2008 tyder også på at det ikke er spesielle grupper som blir bedre likt ved konjunkturoppgang. Men det er klare forskjeller mellom grupper med hensyn til *hvor* godt likt de er av ledere i arbeidslivet.

Vi har tidligere sett at *oppfatningene* av eldre i arbeidslivet varierer mellom offentlig og privat sektor, og at endringsmønstrene også har variert. *Følelsene* for eldre og seniorer, hvordan en ville like å ansette disse gruppene, varierer også. Ledere i offentlig sektor (tabell 3.4.3.) er fram til og med 2008 mer positive til seniorer og eldre enn ledere i privat sektor (tabell 3.4.2), mens det i 2009 er små forskjeller mellom sektorene. Særlig er dette tydelig for andelen som meget godt ville like å ansette seniorer (tabell 3.4.5.V). Av lederne i offentlig sektor er det vesentlig færre i 2009 (26 prosent) enn i 2008 (39 prosent) ( $p < ,05$ ) som meget godt ville like å ansette seniorer. I privat sektor er det ingen endring fra 2008 til 2009 (26 prosent). Dermed kan det se ut til at ledere i offentlig sektor på dette punktet er noe preget av finanskrisa mens ledere i privat sektor ikke er det. Det kan imidlertid være at det har skjedd endringer over en kortere periode, slik som i synet på oppsigelse av eldre framfor yngre (ansiennitetsprinsippet) (jf. figur 3.2.4), der vi fant at

ledere i privat sektor viste en dramatisk endring fra september 2008 til februar 2009 og at denne endringen var reversert og ikke lenger tydelig i september 2009.

*Tabell 3.4.2. Andel av ledere i privat sektor som meget godt ville like å ansette ulike grupper av arbeidstakere. Prosent (N=4270).*

	2003 (615)	2004 (636)	2005 (601)	2006 (604)	2007 (612)	2008 (600)	2009 (602)	Signifikante forskjeller
Erfarne	70	69	68	74	75	80	77	05-08: 12***
Unge	28	29	33	36	37	36	37	04-07: 8**
Nyutdannete	19	18	20	25	26	29	25	04-08: 11***
Seniorer	19	17	17	21	26	26	26	05-07: 9***
Arbeidsinnvandrere						22	22	
Eldre	15	12	12	16	23	21	21	05-07: 11***
Funksjonshemmede						11	11	

(\*)  $p < ,10$ , \*  $p < ,05$ , \*\*  $p < ,01$ , \*\*\* $p < ,001$

Når vi ser nærmere på ledere i privat sektor (tabell 3.4.2), er det ingen signifikante endringer fra 2007 eller 2008 til 2009. Endringene før 2007/2008 går alle i retning av at flere meget godt ville like å ansette de nevnte gruppene av arbeidstakere. Følgene endringer er statistisk signifikante: for «erfarne» fra 2005 (68 prosent) til 2008 (80 prosent), for «unge» fra 2004 (29 prosent) til 2007 (37 prosent), for «nyutdannete» fra 2004 (18 prosent) til 2008 (29 prosent), for «seniorer» fra 2005 (17 prosent) til 2007 (26 prosent) og for «eldre» fra 2005 (12 prosent) til 2007 (23 prosent). Alle disse gruppene har dermed blitt mer populære blant ledere i privat sektor over noen år i perioden fra 2004 til 2008, for deretter (fram til 2009) å stagnere.

Dette mønstret er på mange måte likt i offentlig sektor (tabell 3.4.3). Utvalget består av vesentlig færre ledere fra offentlig sektor (ca. 150 hvert år) og det skal dermed større forskjeller til for å få statistisk signifikans. Når det gjelder økt popularitet i perioden er følgende endringer statistisk signifikante: for «unge» fra 2005 (38 prosent) til 2008 (56 prosent), for «nyutdannete» fra 2003 (26 prosent) til 2007 (49 prosent), for seniorer fra 2003 (25 prosent) til 2008 (39 prosent), og for «eldre» fra 2003 (23 prosent) til 2008 (33 prosent). Nedgangen i «popularitet» fra 2008 til 2009 er større enn blant ledere i privat sektor og som nevnt er den signifikant for «seniorer».



Tabell 3.4.3. Andel av ledere i offentlig sektor som meget godt ville like å ansette ulike grupper av arbeidstakere. Prosent (N=1039).

	2003 (137)	2004 (149)	2005 (154)	2006 (150)	2007 (149)	2008 (150)	2009 (150)	Signifikante forskjeller
Erfarne	83	79	75	83	84	83	84	
Unge	42	39	38	45	45	56	48	05-08: 18**
Nyutdannede	26	30	34	36	49	42	43	03-07: 23***
Seniorer	25	32	32	31	33	39	26	03-08: 14* 08-09: -13*
Arbeidsinnvandrere						34	25	
Eldre	23	26	27	21	29	33	26	03-08: 10*
Funksjonshemmede						25	18	

(\*) p < ,10, \* p < ,05, \*\* p < ,01, \*\*\*p < ,001

Tabell 3.4.4.V. viser signifikant større interesse for «eldre» i alle undergrupper, til varierende tidspunkt, men med stagnasjon fra 2007/2008. Det er også økt interesse for å ansette «seniorer» i de fleste undergrupper over varierende år (tabell 3.4.5.V), men oftest ikke lenger enn til 2007 eller 2008. Bare én av endringene fra 2007/2008 til 2009 er signifikant. Det gjelder for offentlig sektor der seniorer har blitt mindre populære og i 2009 er de like (lite) populære som i privat sektor.

### 3.4.1 Oppsummering

Ledernes interesse for å ansette ulike kategorier arbeidstakere følger et ganske ensartet mønster over perioden. Interessen øker fra 2004 eller 2005 og stagnerer fra 2007 eller 2008. Seniorer og eldre er blant de minst populære over hele perioden. «Erfarne» arbeidstakere er overlegent mest populære. Solem (2008) viser at «erfarne» oppfattes som vesentlig yngre enn seniorer og eldre arbeidstakere. Arbeidsinnvandrere og funksjonshemmede ble inkludert i spørsmålet i 2008 og 2009. Arbeidsinnvandrerne er like lite populære som «eldre», mens funksjonshemmede er de som færrest ledere ville like meget godt å ansette.

Forløpet av endringer i interessen for ulike kategorier av arbeidstakere viser bra sammenfall med endringer i konjunktorene, med vekst tidlig i observasjonsperioden og stagnasjon eller nedgang på slutten i forbindelse med finanskrisa. Det er ikke spesielt eldre eller seniorer som verken er mer ettertraktet under økonomisk oppgang eller mindre ettertraktet under

nedgang. Et mulig unntak er ledere i offentlig sektor som synes å ha mistet noe av sin store interesse for «seniorer» fra 2008 til 2009 slik at ledere i privat og offentlig sektor uttrykker samme grad av interesse for denne gruppen i 2009.

### 3.5 Oppfatninger om aldersdiskriminering i arbeidslivet

Aldersdiskriminering i arbeidslivet ble aktualisert som tema i seniorpolitisk barometer ved at det fra 1. mai 2004 ble innført en bestemmelse i arbeidsmiljøloven som forbyr diskriminering på bakgrunn av alder. Lovbestemmelsen dekker også diskriminering av unge og middelaldrende på grunn av alder. Denne rapporten handler om diskriminering på grunn av høy alder, selv om det første spørsmålet bare peker på alder generelt:

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

*Svært ofte / Ofte / Av og til / Sjelden / Aldri*

Dette spørsmålet kommer i intervjusekvensen rett etter spørsmål som viser direkte til eldre i arbeidslivet, hvilket gjør det lite sannsynlig at noen tenker på diskriminering av unge når de svarer. De neste spørsmålene kommer rett etter dette generelle spørsmålet.

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

*Svært ofte / Ofte / Av og til / Sjelden / Aldri*

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

Aldersdiskriminering er innvevd i holdninger til eldre. Holdninger består, etter den tredelte modellen til Rosenberg & Hovland (1960), av kunnskaper og oppfatninger om eldre som for eksempel svake og avleggs eller som kompetente og kunnskapsrike (kognitivt innhold). Holdningene består

videre av følelser i form av bevisst eller ubevisst tiltrekning eller motvilje, om en liker eldre eller synes de er motbydelige (affektivt innhold). Det tredje elementet i holdninger er en handlingsberedskap (atferdsaspektet). Atferden, den manifeste diskrimineringen, er det som har størst praktisk relevans. Atferden påvirkes av hvilke oppfatninger en har av eldre og av hvilke følelser eldre vekker – og selvfølgelig av mye annet, som den totale sosiale og materielle kontekst atferden inngår i og aktørens forventninger om kontroll, m.v., men det er ikke tema her.

Når oppfatningene om eldre er stereotypier, det affektive er fordommer og atferden er diskriminerende, snakker vi om alderisme. Det finnes riktignok mange ulike definisjoner av alderisme. I en gjennomgang og begrepsdiskusjon av Iversen m.fl. (2009) refereres tjue ulike varianter som grupperes etter fire ulike dimensjoner; 1: Stereotypier (kognitivt), fordommer (affektivt), diskriminering (atferd), 2: Mikro-, meso- og makro-nivå (individ, gruppe, samfunn), 3: Eksplisitt/implisitt alderisme, 4: Negativ/positiv alderisme. I tillegg kan vi når det gjelder diskriminering i arbeidslivet, også skille mellom diskriminering ved ansettelse, under ansettelsesforholdet og ved oppsigelser. De fire spesifiserte spørsmålene i seniorpolitisk barometer gjelder diskriminering mens man er ansatt. I tillegg har barometeret fra og med 2007 også spørsmål som går bare til ledere om betydningen av alder ved innkalling av søkere til intervju (kap 3.5.2.).

### 3.5.1 Opplevelse av forekomst

*Tabell 3.5.1. Svarfordeling på spørsmålet: Hvor ofte har du opplevd at det foregår diskriminering i arbeidslivet på grunn av alder? August/september 2009. Prosent (N).*

	Svært ofte	Ofte	Av og til	Sjelden	Aldri	Ingen formening
Ledere (752)	-	3	15	37	45	-
Yrkesaktive (1001)	1	4	14	32	47	1

Det er ikke mange verken av ledere eller yrkesaktive generelt som sier de ofte har opplevd at der foregår aldersdiskriminering i arbeidslivet. Når vi tar med dem som sier at de har opplevd det «av og til» er det 18 prosent av ledere og 19 prosent av yrkesaktive som sier dette. Omfanget av opplevd aldersdiskriminering er med andre ord likt i de to gruppene.

Omfanget vurderes omtrent på linje med diskriminering på grunn av kjønn (Solem 2008, Solem & Mykletun 2009).

*Tabell 3.5.2. Andel av ledere og yrkesaktive generelt som har opplevd at det minst «av og til» foregår ulike former for diskriminering på grunn av alder. 2003–2009. Prosent (N ledere fra 750 til 785 pr. år. N yrkesaktive fra 1001 til 1006 pr. år).*

Har minst av og til opplevd	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Signifikante forskjeller
<i>- at det foregår diskriminering i arbeidslivet på grunn av alder</i>								
Ledere	20	27	20	21	17	14	17	04-08: -13***
Yrkesaktive	25	20	19	21	22	21	20	03-04: -5**
<i>- at eldre forbigås ved fremmelser og intern rekruttering</i>								
Ledere	29	31	23	22	21	18	23	04-08: -13*** 08-09: +5*
Yrkesaktive	32	26	25	32	29	30	23	03-04: -6** 05-06: +7*** 08-09: -7***
<i>- at eldre sjeldnere får være med på kurs og opplæring i arbeidstiden</i>								
Ledere	18	22	16	17	15	13	18	04-08: -9*** 08-09: +5*
Yrkesaktive	24	17	18	21	21	17	19	03-04: -7***
<i>- at yngre arbeidstakere blir foretrukket når ny teknologi eller nye arbeidsmåter skal innføres</i>								
Ledere	65	66	60	62	61	55	58	04-08: -11***
Yrkesaktive	54	50	47	57	54	51	54	03-05: -7** 05-06: +10*** 06-08: -6**
<i>- at eldre får mindre lønnsøkninger enn yngre</i>								
Ledere	24	22	19	20	18	18	17	03-07: -6***
Yrkesaktive	22	16	18	20	21	21	19	03-04: -6*** 04-07: +5**

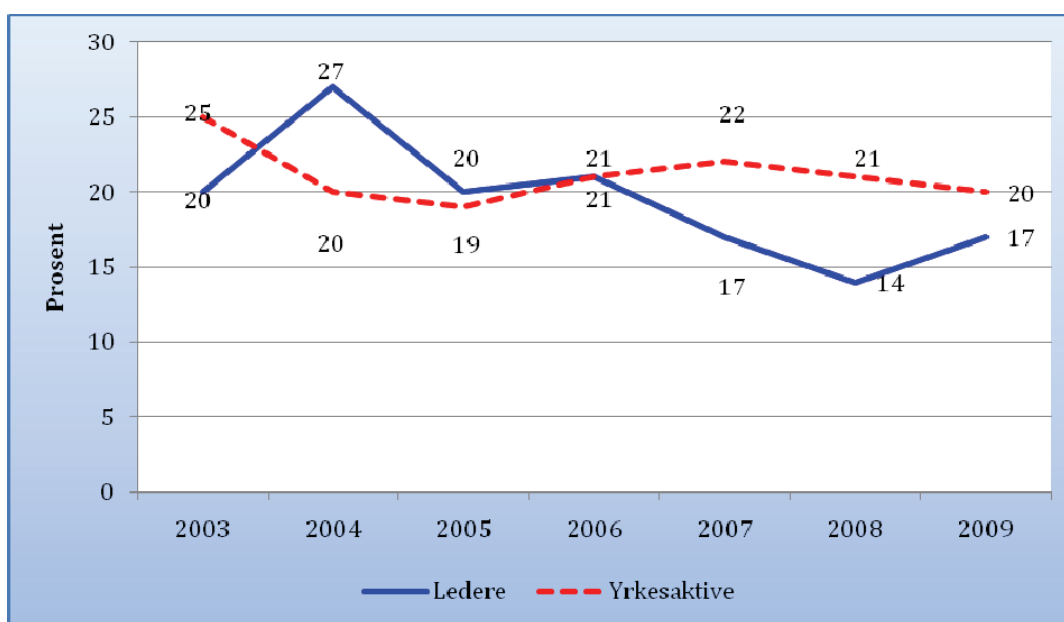
(\*) p < ,10, \* p < ,05, \*\* p < ,01, \*\*\*p < ,001

Det er signifikante reduksjoner i andelene som har opplevd at det foregår diskriminering av eldre. Men det er også endringer i motsatt retning og samlet sett over perioden er det ikke store forskjeller mellom 2003 og 2009.

Det er stor grad av enighet mellom ledere og yrkesaktive, særlig i 2009, om hvor ofte det foregår diskriminering av eldre (figur 3.5. og vedleggstabellene 3.5.3.V og 3.5.4.V).

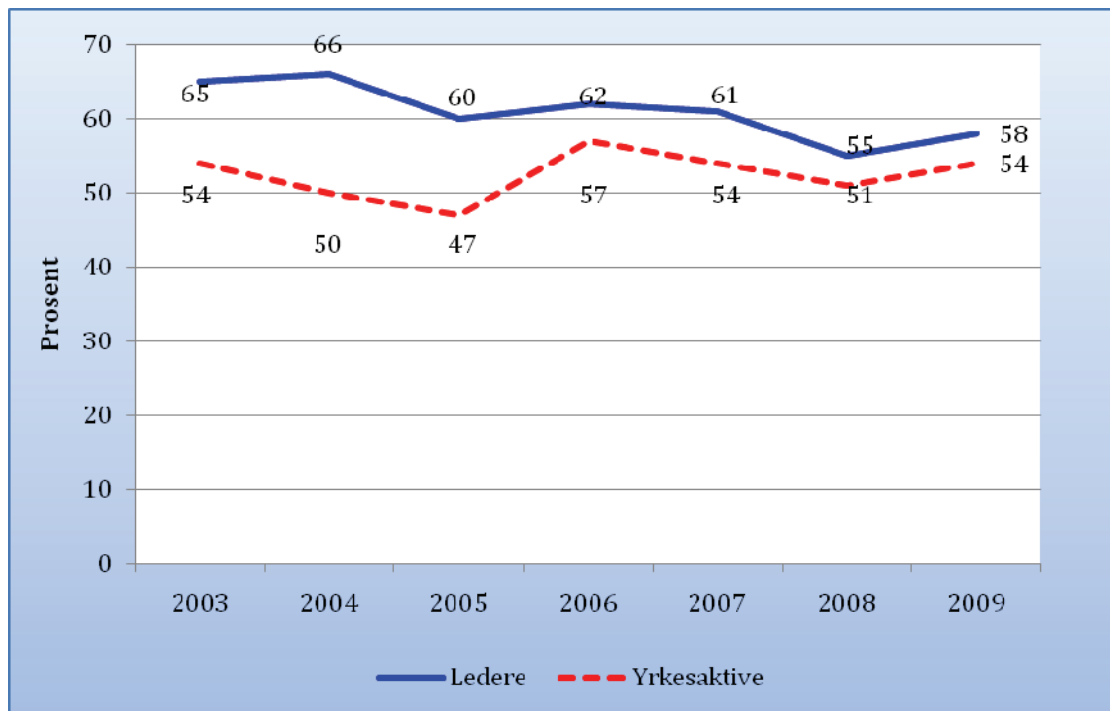
Blant ledere viser resultatene en positiv utvikling, med færre som sier at de har opplevd at det foregår aldersdiskriminering, fra 2004 til 2008 (tabell 3.5.3.V). Fra 2008 til 2009 ser vi en tendens til utflating og reversering. Denne tendensen er liten og ikke signifikant i noen grupper. I varehandel er det imidlertid en nesten signifikant tendens til at flere har opplevd at det foregår diskriminering på grunn av alder i 2009.

Endringen i positiv retning blant yrkesaktive er tydeligere for menn enn for kvinner (tabell 3.5.4.V), men endringen har i første rekke skjedd mellom 2003 og 2004. Det er blant yrkesaktive ganske parallelle forløp i privat og offentlig sektor. Det er også små forskjeller i endringer etter alder, men tendens til at senioren og de eldste i minst grad har opplevd at det har bedret seg. Endringene er med andre ord tydeligere blant lederne, både de positive endringene fra 2004 og stagnasjonen i 2009.



Figur 3.5.1. Andel av ledere og yrkesaktive som har opplevd at det «av og til» eller oftere foregår diskriminering på grunn av alder. 2003–2009. Prosent (N= 12 325).

Den formen for diskriminering som er vurdert å forekomme oftest er i forbindelse med innføring av ny teknologi og nye arbeidsmåter (figur 3.5.2.). Anslaget over forekomst går ned fra 2004 til 2008 blant ledere og fra 2006 til 2008 for yrkesaktive. I begge grupper ser den positive endringen til å ha stoppet opp i 2009.



Figur 3.5.2. Andel av ledere og yrkesaktive som har opplevd det «av og til» eller oftere skjer at yngre foretrekkes ved innføring av ny teknologi eller nye arbeidsmåter. 2003–2009. Prosent (N= 12 325).

Alt i alt er det ikke store endringer over perioden i opplevelsen av hvor ofte aldersdiskriminering forekommer. Hovedtendensen til lavere forekomst i 2008/2009 enn i 2003/2004 er likevel statistisk signifikant. Endringsmønstrene i de ulike formene for diskriminering varierer noe mellom ledere og yrkesaktive. Det er bare blant ledere vi ser signifikante tendenser til reversering av en positiv utvikling fra 2008 til 2009. Det gjelder det at eldre forbigås ved forfremmelser og intern rekruttering og at eldre sjeldnere får være med på kurs og opplæring i arbeidstida (tabell 3.5.2). Denne reverseringen fører imidlertid til at lederes oppfatninger blir mer like de yrkesaktives oppfatninger, og i 2009 er det bare små forskjeller mellom lederes og yrkesaktives oppfatninger.

### 3.5.2 Diskriminering ved ansettelse

Diskriminering i arbeidslivet kan foregå ved ansettelser, mens man er ansatt og ved oppsigelser. Hittil har vi sett på diskriminering mens man er i arbeid. I seniorpolitisk barometer har vi også spurt ledere om eventuell diskriminering ved ansettelser. Fordi slik diskriminering er forbudt, har vi stilt spørsmålet til lederne indirekte;

*Hvor mange år bør en søker til ledige stillinger minimum ha igjen av yrkeskarrieren hvis du skal vurdere å innkalle vedkommende til intervju?*

*10 år eller mer / Minst 5–9 år / Minst 3–4 år / Minst 1–2 år / Spiller ingen rolle / Vet ikke*

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

*Alder: \_\_\_\_\_ Vet ikke*

Disse spørsmålene ble stilt første gang i 2007. Vi har derfor ikke mulighet til å se endringer over annet enn en kort periode under finanskrisa. Men de samme spørsmålene ble stilt i en annen undersøkelse MMI gjorde for Senter for seniorpolitikk i 2005 (Dalen 2005), og vi kan foreta en enkel sammenlikning.

*Tabell 3.5.5. Hvor mange år bør en søker til ledige stillinger minimum ha igjen av yrkeskarrieren hvis du skal vurdere å innkalle vedkommende til intervju? Svarfordeling 2009. Prosent (N).*

10 år eller mer	Minst 5–9 år	Minst 3–4 år	Minst 1–2 år	Spiller ingen rolle	Vet ikke	Sum (N)
33	33	6	4	17	7	100 (752)

De fleste lederne (66 prosent) mener i 2009 at søker bør ha minimum 5 år igjen av yrkeskarrieren for at de skal vurdere å innkalle vedkommende til intervju (tabell 3.5.5). En av tre ledere sier man bør ha minst 10 år igjen av karrieren. Dette har endret seg lite fra 2007, da henholdsvis 67 prosent sa minst 5 år og 36 prosent sa minst 10 år. Men det har likevel vært en økning i andel som sier at det spiller ingen rolle hvor mange år søkeren har igjen (tabell 3.5.6.V). Det er med andre ord spor av en mer positiv utvikling ved at det synes å legges noe mindre vekt på antall gjenstående år og dermed kanskje også på søkerens alder. En mulighet kan imidlertid være at noen sier det spiller ingen rolle fordi de bare tenker seg yngre søkere og at det for disse ikke har noen betydning hvor lang tid de har igjen i arbeidslivet. En slik tolkning kan støttes av at det er flest ledere i hotell- og restaurantnæringen som sier at antall gjenstående år spiller ingen rolle (tabell 3.5.6.V). Denne næringen er særpreget av en preferanse for yngre arbeidstakere. På den annen side finner vi nesten like mange ledere i offentlig sektor som sier det spiller

ingen rolle med søkerens gjenstående karriere. Når vi finner at det er flere i 2009 enn i 2007 som sier at det spiller ingen rolle er det dermed ikke gitt om endringen skal tolkes som positiv eller negativ for eldre arbeidssøkere. Kanskje den kan tolkes positivt innen offentlig sektor men negativt innen hotell- og restaurantnæringen. Den siste tolkningen støttes av at ledere i hotell- og restaurant nøler med å innkalle søkere med betydelig lavere alder enn i andre næringer, over 10 år yngre enn gjennomsnittet i 2009 (tabell 3.5.8.V). Ledere i hotell- og restaurant tenker mer i retning av yngre søkere enn i de fleste andre næringer og de tenker mer i retning av yngre i 2009 enn i 2007. Endringen i retning av at flere ledere i hotell- og restaurant sier alder spiller ingen rolle, kan være et uttrykk for at de tenker mer i retning av yngre. Hvis man tenker primært på yngre søkere spiller det liten rolle hvor mange år søkeren har igjen av yrkeskarrieren. De vil neppe bli i samme jobben i 20, 30 eller 40 år til uansett.

Resultatene viser som nevnt små endringer. De går likevel i retning av at flere ledere sier at det spiller ingen rolle hvor mange år søkere har igjen av karrieren. I november 2005 var svarene på det samme spørsmålet i et tilsvarende utvalg (MMIs næringslivsomnibus) at 15 prosent sa det spiller ingen rolle hvor mange år en søker har igjen. I privat sektor var det 12 prosent og i offentlig sektor 21 prosent (Dalen 2005). Svarene i 2005 var med andre ord nokså nøyaktig de samme som i 2008, hvilket kan tyde på en endret retning fra 2007. Men endringene er små og det er for tidlig om si om det er varige endringer av betydning på gang.

Endringen fra 2007 til 2009 er størst innen varehandel og hotell- og restaurant. Som nevnt er det rimelig å anta at dette er en negativ utvikling for eldre søkere til jobber i hotell- og restaurant, mens det ikke er støtte for å si det samme om utviklingen i varehandel.

*Tabell 3.5.7. Omtrent hvor gammel skal en kvalifisert søker til en stilling være før du vil nøle med å innkalle vedkommende til intervju på grunn av alder? Prosent og gjennomsnitt 2009 (N=608; 144 ubesvart).*

- 50 år	51– 59 år	60 år	61år -	Sum (N)	Gjennomsnitt
21%	27%	31%	22%	100% (608)	56,0 år



Det er ganske mange (144 ledere, dvs. 19 prosent) som ikke har svart med å angi et alderstrinn for når de vil nøle med å innkalle søkere til intervju. Dette er antakelig for en stor del ledere som ikke forholder seg til alder som en slik begrensning, eller eventuelt som ikke er bevisst at de gjør det. Til forrige spørsmål var det 17 prosent som svarte at antall år igjen av yrkeskarrieren ikke spiller noen rolle for om de vil innkalle søkere til intervju. Dette er mange av de samme personene; 38 prosent av de som ikke svart med en alder, har svart at antall år igjen av karrieren ikke spiller noen rolle for innkalling til intervju, sammenliknet med 13 prosent av de som har svart med en alder ( $p <,001$ ).

Som nevnt foran er det imidlertid ikke åpenbart at det å si at alder ikke spiller noen rolle, betyr at *høy alder* ikke spiller noen rolle. Det er usikkert om vi kan tolke det at alder ikke spiller noen rolle, som mest positivt eller negativt for eldres muligheter på arbeidsmarkedet. I hotell- og restaurantnæringen synes det at alder ikke spiller noen rolle å virke negativt for eldre arbeidskraft, mens det kan være annerledes i f.eks. varehandelen.

Det hyppigst nevnte enkelte alderstrinn er 60 år; 31 prosent av lederne vil nøle da. I alt er det 53 prosent av lederne som vil nøle ved søkere på 60 år eller eldre. I gjennomsnitt svarer lederne at søkere på 56 år eller eldre vil få dem til å nøle med å innkalle til intervju. Det faller ganske godt sammen med ledernes gjennomsnittlige anslag for hvem som er eldre i arbeidslivet, som var på 54,8 år i 2009 (jf. tabell 3.1.2.). Grovt sett, og i gjennomsnitt, kan vi si at ledere i norsk arbeidsliv vil nøle med å ansette søkere som regnes som «eldre i arbeidslivet».

Dette spørsmålet har bare vært med i seniorpolitisk barometer i tre år. Det er dermed ikke mulig å trekke noen lange linjer. Men tendensen fra 2007 til 2009 (tabell 3.5.8.V), er likevel at lederne vil begynne å nøle ved en lavere alder i 2009. Dette kan tolkes som en negativ utvikling for eldre arbeidssøkere. Det er særlig i hotell- og restaurantnæringen, men også i bygg og anlegg og industri, vi kan se en negativ utvikling fra 2007 til 2009. Kvinnelige ledere oppgir også en lavere alder for når de begynner å nøle. Det innebærer at de har kommet ned på samme nivå som mannlige ledere i 2009.

Noen litt lengre linjer kan vi trekke ved å sammenlikne med undersøkelsen fra 2005 (Dalen 2005). Da var gjennomsnittsalderen for når ledere

begynte å nøle 54,8 år. I privat sektor var det 54,1, år og i offentlig sektor 57,7 år. Det er med andre ord en tydelig og signifikant økning i alderen for «nøling» fra 2005 til 2007, med andre ord en positiv utvikling for eldre arbeidssøkere. Denne økningen ser imidlertid ut til å ha blitt reversert (i privat sektor) eller å ha flatet ut (i offentlig sektor).

### 3.5.3 Oppsummering

Det er små endringer i hvor ofte ledere og yrkesaktive opplever at det forekommer aldersdiskriminering. Endringen går i retning av mindre opplevd diskriminering fram til 2008, deretter stagnasjon eller reversering. Endringsmønsteret er mer tydelig blant ledere enn blant yrkesaktive. I 2009 rapporterer disse to grupper svært like forekomst av de typene diskriminering det spørres om i seniorpolitisk barometer. Spørsmål om diskriminering ved ansettelse som bare er stilt til ledere og bare fra 2007, viser at litt flere i 2009 sier at antall år igjen av yrkeskarrieren ikke spiller noen rolle for innkalling til intervju. Samtidig øker gjennomsnittsalderen for når lederne begynner å nøle med å innkalle til intervju, men med en tendens til reversering det siste året. Økning av alderen for nøling med innkalling til intervju kan tolkes som en positiv utvikling for eldre søkere, som kan se ut til å ha stoppet opp i 2009. Når ledere sier at gjenværende yrkeskarriere ikke spiller noen rolle for om en søker blir innkalt, kan det både være positivt og negativt for eldre søkere. I hotell- og restaurantnæringen synes det å bety at de søkere lederne har i tankene er så unge at hvor mange år de har igjen spiller liten rolle. Når det er en viss økning i andel av ledere i hotell- og restaurant som sier at gjenværende karriere ikke spiller noen rolle, kan det bety at deres innretning mot yngre søkere har økt.

## 3.6 Psykososialt arbeidsmiljø

Spørsmål om arbeidsmiljøet er inkludert i seniorpolitisk barometer fordi endringer i arbeidsmiljøet over observasjonsperioden kan ha betydning for endringer i seniorenns ønsker om pensjonering. Arbeidsmiljøet kan i større eller mindre grad være inkluderende eller ekskluderende i forhold til eldre. Ekskluderende faktorer kalles ofte «push»-faktorer og omfatter forhold i arbeidsmiljøet som sliter ned og presser eldre ut av arbeidslivet. Inkluderende

faktorer stimulerer eldre til å bli lenge i arbeid og kalles «stay»-faktorer (Snartland & Øverbye 2003). Et begrenset antall arbeidsmiljøfaktorer er tatt med i seniorpolitisk barometer. Det gjelder noen psykososiale arbeidsmiljøfaktorer som i tidligere undersøkelser har vist seg å være av betydning (jf. Solem 2007). Spørsmålene til yrkesaktive omfatter sju ulike arbeidsmiljøfaktorer og er stilt alle årene fra 2003 til 2009.

To av disse elementene i arbeidsmiljøet er også dekket i spørsmål til ledere. Det gjelder om man har mulighet til å lære nye ting i jobben og om en har muligheter for å få nye arbeidsoppgaver. Jeg skal først presentere resultatene for ledere og deretter for yrkesaktive, og til slutt sammenlikne svarene på de to spørsmålene som dekker de samme elementene.

### 3.6.1 Muligheter for å lære nye ting slik lederne ser det

Spørsmålet i seniorpolitisk barometer blant ledere er stilt alle årene fra 2003 til 2009 og lyder:

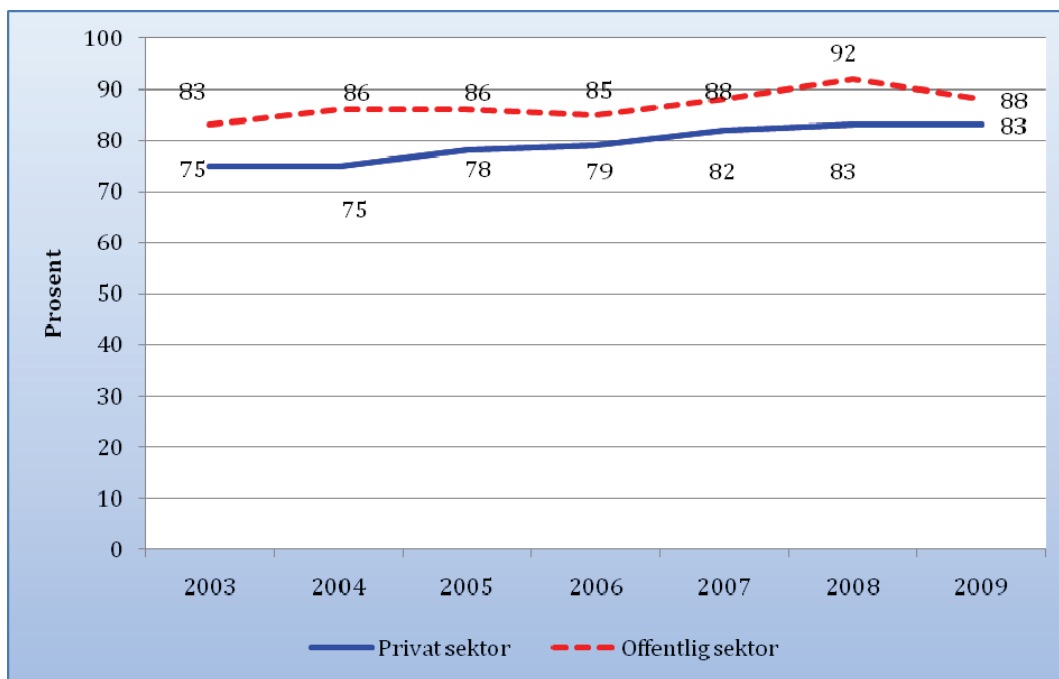
*I vår bedrift/virksomhet har ansatte over 50 år like gode muligheter for å lære nye ting som yngre.*

*Helt enig / Delvis enig / Verken enig eller uenig / Delvis uenig / Helt uenig / Vet ikke*

Tabell 3.6.1. *I vår bedrift/virksomhet har ansatte over 50 år like gode muligheter for å lære nye ting som yngre. Svarfordeling 2009. Prosent (N).*

Helt enig	Delvis enig	Verken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Vet ikke	Sum (752)
84	10	2	2	1	1	100

De aller fleste lederne mener ansatte over 50 år i deres bedrift har like gode muligheter til å lære nye ting som yngre. Det er litt flere ledere i offentlig sektor som mener dette (figur 3.6.1.), men også i privat sektor mener de aller fleste at eldre ansatte har like gode læringsmuligheter.



Figur 3.6.1. Andel av ledere i privat og offentlig sektor som er helt enig i at ansatte over 50 år har like gode muligheter til å lære nye ting som yngre. 2003 –2009. Prosent (N= 5309).

Figur 3.6.1. viser en økning i andel som sier at eldre har like gode muligheter til å lære nytt. Denne økningen kommer på toppen av et klart flertall av lederne som i utgangspunktet (2003) sier at eldre har like gode mulighet til å lære nye ting. Endringene fra 2003 til 2008 er signifikante både i offentlig og privat sektor (tabell 3.6.2.V). Det er imidlertid en utflating fra 2007 i privat sektor og fra 2008 i offentlig sektor. Det samme mønstret er stort sett til stede i alle undergruppene som er vist i tabell 3.6.2.V.

Det varierer noe mellom gruppene om stagnasjonen er tydelig fra 2007 eller 2008. I varehandel viser ledernes vurdering bedre læringsmuligheter fra 2007 til 2008, men også her er det stagnasjon til 2009. Det er ingen signifikante endringer fra 2008 til 2009, eller med andre ord ingen signifikant nedgang fra 2008 til 2009.

Det er et gjennomgående trekk at flertallet av lederne er helt enig i at de over 50 år har like gode muligheter til å lære nye ting som de under 50 år. På den måten kan vi si at når andelen helt enig begynner å nærme seg 90 prosent, er det ikke mye rom for ytterligere bedring. Sammenholdt med endringsmønstre på andre spørsmål, faller avflatingen likevel inn i det mønster av stabilisering og tendender til reversering som andre spørsmål viser. Det gjelder også på det neste spørsmålet om muligheter for å få nye arbeidsoppgaver, der andelen helt enig ennå har et godt stykke igjen til taket (100 prosent).

### 3.6.2 Seniorenes muligheter for å få nye arbeidsoppgaver, slik lederne ser det

Dette spørsmålet til ledere er også stilt alle årene fra 2003 til 2009:

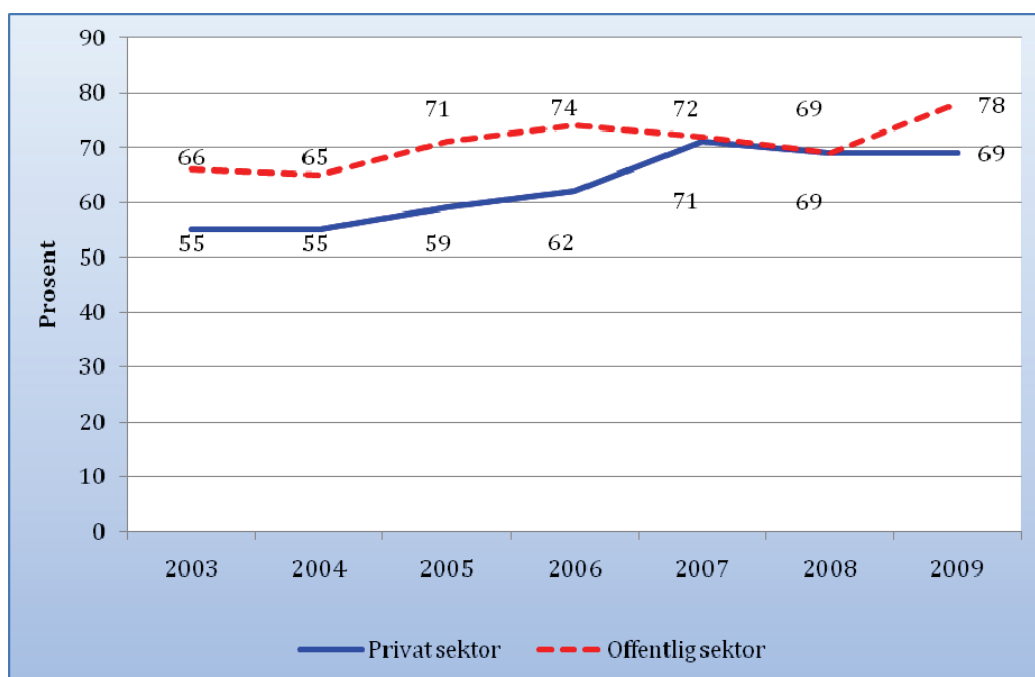
*I vår bedrift/virksomhet har ansatte over 50 år gode muligheter til å få nye arbeidsoppgaver dersom de ønsker det.*

*Helt enig / Delvis enig / Verken enig eller uenig / Delvis uenig / Helt uenig / Vet ikke*

Tabell 3.6.3. I vår bedrift/virksomhet har ansatte over 50 år gode muligheter til å få nye arbeidsoppgaver dersom de ønsker det. Svarfordeling 2009. Prosent (N).

Helt enig	Delvis enig	Verken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Vet ikke	Sum (752)
71	13	6	6	3	2	100

Det er også et klart flertall av lederne som mener at ansatte over 50 år har gode muligheter til å få nye arbeidsoppgaver dersom de ønsker det. Lederne synes godt fornøyd med de muligheter deres eldre ansatte har for å lære og for å få nye arbeidsoppgaver. Det er, i nesten alle år, også slik at ledere i offentlig sektor i større grad enn i privat sektor mener at eldres muligheter for å få nye arbeidsoppgaver er gode.



Figur 3.6.2. Andel av ledere i privat og offentlig sektor som er helt enig i at ansatte over 50 år har gode muligheter til å få nye arbeidsoppgaver dersom de ønsker det. 2003 –2009. Prosent (N= 5309).

Flere ledere vurderer mulighetene som gode i 2007 enn i 2003. Det synes å ha vært en bedring i arbeidsmiljøet på denne måten. Etter 2007 er det en stagnasjon å spore. Den er tydeligst i privat sektor.

Vi finner det samme mønsteret i de fleste undergruppene (tabell 3.6.4.V). Eldres muligheter til å få nye arbeidsoppgaver vurderes som bedre over en periode fra 03/04 til 07/08, og i enkelte tilfeller til 2009. Det er imidlertid en utflating fra 07/08 til 09, og i ett tilfelle en nesten signifikant reversering. Det er ledere over 60 år som viser en tendens til å vurdere eldres mulighet for nye oppgaver som dårligere i 2009.

### 3.6.3 Arbeidsmiljøspørsmål til yrkesaktive

Spørsmålene om arbeidsmiljø til yrkesaktive er stilt alle årene fra 2003 til 2009 og er som følger:

*I hvor stor grad er arbeidet ditt preget av følgende?*

- En oppjaget og masete arbeidssituasjon
- Lite varierte arbeidsoppgaver
- Datasystemer som er vanskelig å lære

*I hvor stor grad opplever du følgende i ditt arbeid?*

- Kollegaer spør deg om råd
- Du får mulighet til å lære nye ting
- Du har selvbestemmelse i jobben
- Mulighet til å få nye arbeidsoppgaver hvis du ønsker det

*I stor grad / I noen grad / I liten grad / Slett ikke*

Spørsmålene er i utgangspunktet gruppert som henholdsvis belastende og inkluderende elementer i arbeidsmiljøet. Faktoranalyse kommer imidlertid ikke ut med to, men med tre faktorer (Solem & Mykletun 2009). Analysen gir dermed ikke støtte til at de spørsmålene om arbeidsmiljø som er med i undersøkelsen, danner to grupper av henholdsvis belastende (push) og inkluderende (stay) elementer. I den første faktoren inngår tre inkluderende elementer: mulighet for å lære nye ting, selvbestemmelse i jobben og mulighet for å få nye arbeidsoppgaver. Denne faktoren kan vi kalle inkluderende eller «stay».

Den andre faktoren består av oppjaget og masete arbeidssituasjon og kolleger spør om råd. Dette er elementer som i ulike undersøkelser kommer ut som både inkluderende og belastende eller som enten inkluderende eller belastende. Empirien er med andre ord sammensatt når det gjelder effektene av disse elementene på avgang fra arbeidslivet. (Solem & Mykletun 1996, Lahn 1996, Blekesaune & Solem 2005). Vi kan kalle faktoren: «stay/push». Den tredje faktoren består av lite varierte arbeidsoppgaver og datasystemer som er vanskelig å lære. Dette er elementer som flere undersøkelser har vist fremmer tidlig avgang (Jf. Midtsundstad 2006, Solem 2007) og vi kan kalle faktoren «push». Solem & Mykletun (2009) fant også støtte for denne tredelingen ved at «push» korrelerte med ønske om tidlig avgang, «stay» korrelerte med ønske om sen avgang, mens «stay/push» ikke korrelerte signifikant med ønsket avgang.

Tabell 3.6.5. Svarfordeling på spørsmålet: Har du for mye, passelig eller for lite å gjøre i din nåværende jobb? 2009. Prosent (N)

	I stor grad	I noen grad	I liten grad	Slett ikke	Sum
<i>I hvor stor grad er arbeidet ditt preget av følgende?</i>					
- En oppjaget og masete arbeidssituasjon	20	49	26	6	100 (1001)
- Lite varierte arbeidsoppgaver	12	17	41	29	100 (992)
- Datasystemer som er vanskelig å lære	5	21	43	31	100 (996)
<i>I hvor stor grad opplever du følgende i ditt arbeid?</i>					
- Kollegaer spør deg om råd	38	49	11	2	100 (998)
- Du får mulighet til å lære nye ting	50	37	13	1	100 (999)
- Du har selvbestemmelse i jobben	58	34	8	1	100 (1000)
- Mulighet til å få nye arbeidsoppgaver hvis du ønsker det	35	39	23	3	100 (995)

Tabell 3.6.5. viser svarfordelingen for hele utvalget. Forskjeller i svar mellom seniorer og yngre vil framgå av de neste tabellene, men bare for andelen som har svart «i stor grad».

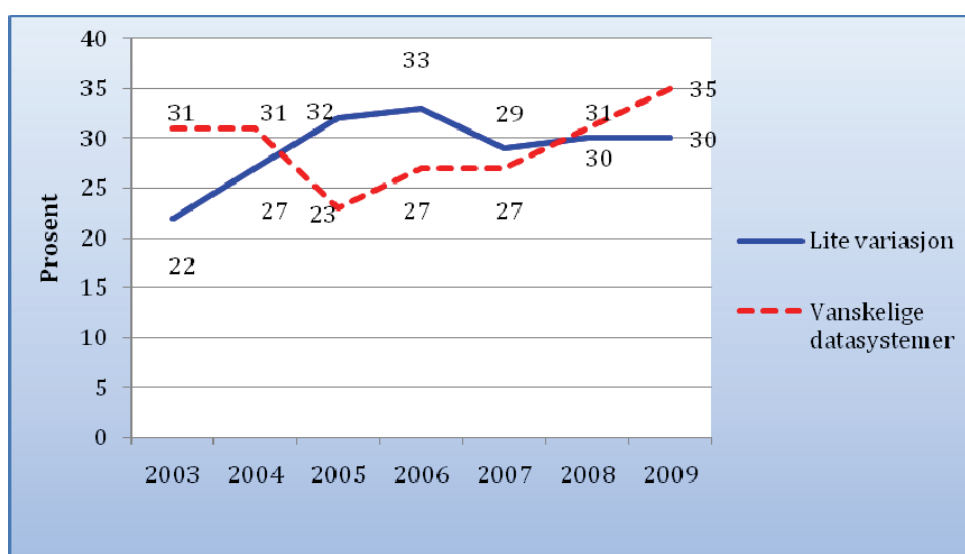
Først ser vi på endringer i seniorennes svar (tabell 3.6.6.)

Tabell 3.6.6. Andel som sier deres arbeid i stor grad (eller i noen grad) er preget av..... / at de i stor grad opplever.... Seniorene (55 år+). 2003–2009. Prosent (N)

	2003 (170)	2004 (211)	2005 (200)	2006 (235)	2007 (243)	2008 (247)	2009 (245)	Signifikante forskjeller
Oppjaget og masete I stor grad	31	22	28	22	24	26	20	03-09: -11*
Lite variasjon I stor eller noen grad	22	27	32	33	29	30	30	03-06: 11* 06-07: -4*
Vanskelige datasytemer I stor eller noen grad	31	31	23	27	27	31	35	03-05: -8* 05-09: 12***
Kollegaer spør om råd I stor grad	42	35	46	37	42	46	36	03-04: -7* 04-05: 11(*) 08-09: -10*
Mulighet til å lære I stor grad	41	43	38	44	45	46	44	
Selvbestemmelse I stor grad	65	57	63	63	70	67	62	04-07: 13** 07-09: -8*
Nye arbeidsoppgaver I stor grad	27	27	31	31	39	34	31	04-07: 12* 07-09: -8*

(\*) p < ,10, \* p < ,05, \*\* p < ,01, \*\*\*p < ,001

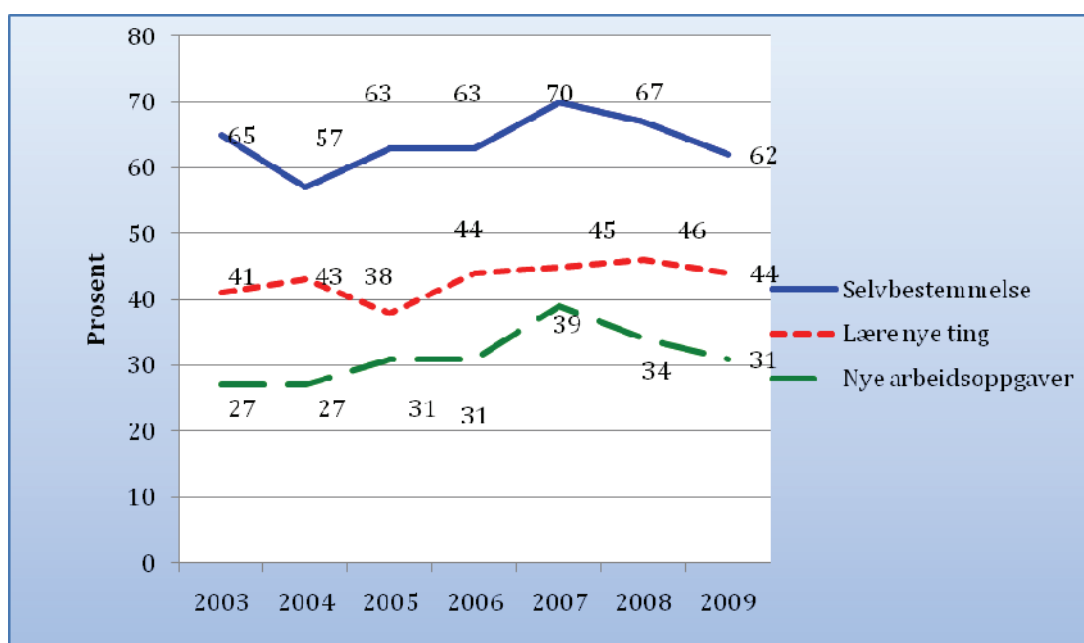
Det er mye bevegelse opp og ned, og derfor lite systematiske trender å finne. Om vi ser etter endringer fra begynnelsen av perioden (2003) til slutten (2009) har det blitt mindre jag og mas, men også mindre variasjon, noe mer vanskelige datasytemer, sjeldnere at kollegaer spør om råd. Det er ubetydelig forskjeller i muligheter for å lære nye ting, selvbestemmelse og i muligheter for å få nye arbeidsoppgaver. Nærmere detaljer i mønstrene i endringer over tid er framstilt i figur 3.6.3., figur 3.6.4. og figur 3.6.5.



Figur 3.6.3. Endringer i «push»- elementer 2003–2009. Seniorene (55 år+). Prosent (N= 1558).

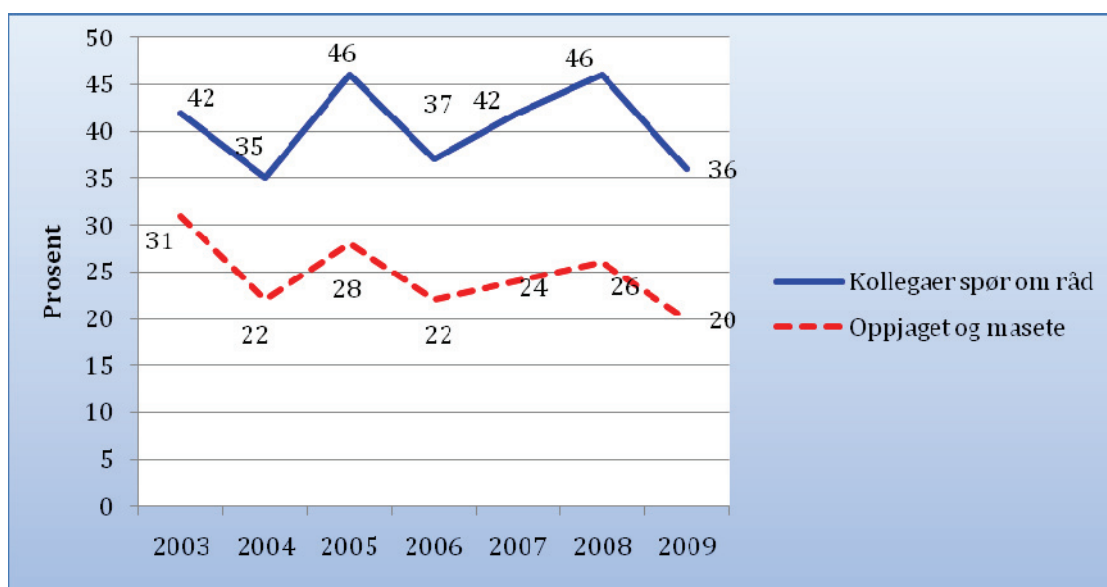


Figur 3.6.3. viser ulike forløp i de to «push»-faktorene. Det er rapportert mindre variasjon i arbeidsoppgavene fram til 2006, men stabilitet fra 2007 til 2009. Samlet er det flere av seniorerne som i stor grad opplever lite variasjon i 2009 enn i 2003. Det er også flere som opplever vanskelige datasystemer i 2009 en i 2003, men etter et litt annet forløp. Etter en forbedring fra 2004 til 2005, har det siden vært en jevn økning i andelen av seniorerne som opplever vanskelige datasystemer. Dette er overraskende i lys av det vi fant i kap. 3.3.3. at det er klar nedgang i andel av seniorerne som synes at arbeidstakere over 50 år har dårligere evner til å mestre data og PC. Om vi kombinerer disse to funnene ser det ut til at eldre har fått bedre evne til å mestre data, samtidig som datasystemene har blitt vanskeligere. Det er selvsagt fullt mulig å samtidig mene at eldre har blir bedre til å mestre data samtidig som en selv i sitt arbeid opplever at datasystemene har blitt vanskeligere å lære. Svarene på disse to spørsmålene korrelerer også lavt, men signifikant i retning av at de som har vanskelige datasystemer noe oftere er enig i at eldre har dårligere evne til å mestre data (Spearman  $r = ,10^{**}$ ). Det er for eksempel mange av de seniorerne som ikke har vanskelig datasystemer selv, som samtidig mener at eldre generelt (andre eldre) har dårligere evner enn yngre til å mestre data og PC.



Figur 3.6.4. Endringer i «stay»- elementer 2003–2009. Seniorerne (55 år+). Prosent (N= 1558).

Det er ingen tydelig endring i perioden i opplevelsen av å få mulighet til å lære nye ting i jobben (figur 3.6.3). Selvbestemmelse og opplevelsen av å ha mulighet til å få nye arbeidsoppgaver har et parallelt endringsmønster, med bedring fra 2004 til 2007 og deretter en nedgang. Seniorene opplever mindre selvbestemmelsen og mindre muligheter for å få nye arbeidsoppgaver i 2009 enn i 2007. I forhold til 2003 er det imidlertid liten forskjell. Det ser altså ut til å ha vært en kortvarig bedring som i nedgangstidene fra 2007 har gått tilbake til det gamle.



Figur 3.6.5. Endringer i «stay/push» - elementer 2003–2009. Seniorene (55 år+). Prosent (N=1558).

Endringsmønstrene i de to elementene som inngår i stay/push- faktoren er ganske parallelle. Det går opp og ned, men fra utgangspunktet i 2003 til 2009 er det færre seniorer som opplever både jag og mas og kollegaer som spør om råd. I hvilken grad dette kan virke inkluderende eller ekskluderende er som nevnt ikke klart. Det kan for eksempel virke inkluderende i noen bransjer eller yrker og ekskluderende i andre. For yngre seniorer (55–61 år) synes det imidlertid ikke å gi ulike effekter i privat og offentlig sektor når det gjelder ønske om å fortsette utover første mulighet for å slutte (tabell ikke vist). Grundigere analyser krever et større materiale med mer detaljerte yrkesopplysninger.

Alt i alt er bildet av endringer i seniorenas arbeidsmiljø sammensatt. Men som på mange andre variabler ser vi også på noen av

arbeidsmiljøvariablene positive endringer i første del av perioden og stagnasjon eller negative endringer etter 2007.

Tabell 3.6.7. viser mye av det samme mønsteret i yngre aldersgrupper som for seniorenene. Andel som opplever jag og mas og andel som opplever lite variasjon ligger på samme nivå i begge aldersgrupper over og under 55 år. Utviklingen er også svært lik med mindre jag og mas og mindre variasjon i løpet av observasjonsperioden. Resultatene synes å speile endringer i arbeidslivet generelt og ikke spesielt for seniorenene. Endringene er også sammenliknbare på de andre variablene, men nivået er til dels noe forskjellig. Seniorenene opplever i noe større grad vanskelige datasystemer, noe dårligere muligheter for å lære nytt på jobben og samtidig noe større grad av selvbestemmelse.

Tabell 3.6.7. Andel som sier deres arbeid i stor grad er preget av.. / at de i stor grad opplever. Yrkesaktive 15–54 år. Prosent (N).

	2003 (829)	2004 (790)	2005 (806)	2006 (768)	2007 (749)	2008 (749)	2009 (753)	Signifikante forskjeller
Oppjaget og masete I stor grad	29	26	26	26	26	22	20	03-09: -9*** 07-09: -6**
Lite variasjon I stor eller noen grad	23	21	32	22	29	26	29	03-07: 6**
Vanskelige datasystemer I stor eller noen grad	18	21	18	21	20	21	23	03-09: 5***
Kollegaer spør om råd I stor grad	41	40	43	44	46	43	39	07-09: -7(*)
Mulighet til å lære I stor grad	50	48	51	51	56	54	52	07-09: -4(*)
Selvbestemmelse I stor grad	57	59	57	61	61	60	56	07-09: -5*
Nye arbeidsoppgaver I stor grad	31	33	34	39	41	35	36	03-07: 10*** 07-09: -5*

(\*)  $p < ,10$ , \*  $p < ,05$ , \*\*  $p < ,01$ , \*\*\* $p < ,001$

### Bakgrunnsvariabler

Jeg har valgt å se hvordan opplevelse av arbeidsmiljøet varierer med bakgrunnsvariabler bare for seniorenene (tabell 3.6.8.V, tabell 3.6.9.V og tabell 3.6.10.V). Det er seniorenenes opplevelse av arbeidsmiljøet som er mest interessant i forhold til rapportens tema om seniorer i arbeidslivet. Endringene blant yngre (uten bakgrunnsvariabler) framgår av tabell 3.6.7.

Når jeg slår sammen de to variablene gruppert som push-faktorer (lite variasjon og/eller vanskelige datasystemer) til en additiv indeks tyder seniorenes svar på at deres arbeid er mer preget av push-faktorene i 2009 enn i 2003. Det gjelder blant kvinner og blant dem med videregående utdanning eller mindre (tabell 3.6.8.V). Det er også en tendens til at endringene er større i offentlig enn i privat sektor. Endringene fra 2007 er av samme størrelse som endringen over hele perioden og går altså i negativ retning; mindre variasjon og mer vanskelige datasystemer. Endringsmønsteret er omtrent det samme blant yngre yrkesaktive som blant seniorene.

Den additive indeksen av de tre stay-faktorene (selvbestemmelse, mulighet for å lære nye ting og mulighet for få nye arbeidsoppgaver) viser bare små endringer over perioden fra 2003 til 2009 (tabell 3.6.9.V). Forholdene for seniorene synes ikke å ha blitt verken bedre eller dårligere. Fra 2007 til 2009 synes det imidlertid å ha skjedd en forverring i privat sektor. Det samme ser ut til å ha skjedd blant seniorer med videregående utdanning. Men for disse og for seniorer med universitets eller høyskoleutdanning har det skjedd endringer fram og tilbake over perioden og det er små forskjeller mellom det seniorene svarer i 2003 og i 2009.

Når det gjelder den additive indeksen av stay/push (oppjaget og masete arbeidssituasjon og kollegaer spør om råd) er forløpet over perioden fra 2003 til 2009 først og fremst preget av at det er mye endringer fram og tilbake (figur 3.6.10.V), men det er også en signifikant nedgang i andel av seniorene som sier at jobben er preget av jag og mas og/eller kollegaer som spør om råd. Endringene fra 2007 til 2008 og til 2009 kunne vært koplet til finanskrisa om vi ikke hadde sett de samme typer endringene mellom 2004, 2005 og 2006. Det lite systematiske mønstret kan tyde på at faktoren omfatter variabler som virker i ulike retninger for ulike personer og at forløpet da blir svært følsomt for eventuelle variasjoner i utvalget fra år til år. Dessuten er det ikke entydig om endringer i stay/push-faktoren skal oppfattes som positivt eller negativt for eldre yrkesaktive.

### 3.6.4 Sammenlikning av lederes og seniorers svar

Som nevnt er det på to spørsmål at lederes og yrkesaktives svar er sammenliknbare. Lederne uttaler seg om læringsmuligheter og muligheter for nye arbeidsoppgaver for ansatte over 50 år. Dermed er det rimelig å sammenlikne med hva seniorene sier. Seniorene er her yrkesaktive over 55 år.

Tabell 3.6.8. Sammenlikning av seniorennes og ledernes oppfatning av muligheten for å lære nye ting på jobben. Prosent (N)

	2003 (170)	2004 (211)	2005 (200)	2006 (235)	2007 (243)	2008 (247)	2009 (245)	Signifikante forskjeller
Andel av seniorer som i stor grad opplever at de i sitt arbeid får mulighet til å lære nye ting. (N=1551)	41	43	38	44	45	46	44	03-08: 5 05-08: 8 08-09: -2
Andel av ledere som er helt enig i at i vår bedrift/virksomhet har ansatte over 50 år like gode muligheter til å lære nye ting som yngre. (N= 5308)	76	77	80	80	83	85	84	03-08: 9*** 08-09: -1

(\*) p < ,10, \* p < ,05, \*\* p < ,01, \*\*\*p < ,001

Tabell 3.6.9. Sammenlikning av seniorennes og ledernes oppfatning av muligheten for å få nye arbeidsoppgaver. Prosent (N)

	2003 (170)	2004 (211)	2005 (200)	2006 (235)	2007 (243)	2008 (247)	2009 (245)	Signifikante forskjeller
Andel av seniorer som i stor grad opplever at de i sitt arbeid får mulighet til å få nye arbeidsoppgaver hvis de ønsker det. (N=1551)	27	27	31	31	39	34	31	04-07: 12* 07-09: -8*
Andel av ledere som er helt enig i at i vår bedrift/virksomhet har ansatte over 50 år gode muligheter for å få nye arbeidsoppgaver dersom de ønsker det (N= 5308)	57	57	62	64	71	69	71	04-07: 14*** 07-09: 0

(\*) p < ,10, \* p < ,05, \*\* p < ,01, \*\*\*p < ,001

I hovedsak ser vi samme tendens i perioden blant seniorene og lederne; bedring fra 2003/2004 til 2007/2008 og deretter stagnasjon eller tilbakegang. Nivået på prosentene er ikke direkte sammenliknbare, men når det gjelder mulighetene til å få nye arbeidsoppgaver er spørsmålene ganske like.

Svarene gir inntrykk av at lederne ser mer positivt på mulighetene for seniorenne enn hva seniorenne selv gjør.

### 3.6.5 Oppsummering

Seniorpolitisk barometer tyder på endringer i arbeidsmiljøet som forløper parallelt med endringer i konjunktorene. Barometeret inneholder bare utvalgte indikatorer på psykososialt arbeidsmiljø og fanger ikke arbeidsmiljøet i hele sin bredde. Vi ser imidlertid endringer i slik ledere beskriver seniorennes muligheter for å lære og for å få nye arbeidsoppgaver, og i hvordan seniorenne beskriver endringer særlig i push-faktorer (ekskluderende faktorer), men også i stay-faktorer (inkluderende faktorer). Bildet av endringer i seniorennes arbeidsmiljø er sammensatt, men i hovedtrekk slik at vi kan se positive endringer i arbeidsmiljøvariablene i første del av perioden, fra 2003/2004 til 2007, og stagnasjon eller negative endringer fra 2007 til 2009. Mye av det samme bilde ser vi også i svarene til yrkesaktive under 55 år. Resultatene kan derfor speile endringer i arbeidslivet generelt og ikke endringer som er spesielle for seniorenne. Selv om de endringene vi finner ikke er store og ikke alltid er entydige, synes konjunktorene likevel å sette spor i arbeidsmiljøet gjennom for eksempel arbeidstakers opplevelse av selvbestemmelse og muligheter for å få nye arbeidsoppgaver. I nedgangstider vil det rimeligvis kunne være færre nye arbeidsoppgaver å fordele enn i oppgangstider. Siden privat sektor er mer følsom for konjunktorendringer enn offentlig sektor er det rimelig at konjunkturdrevne endringer i arbeidsmiljøet er tydeligere i privat enn i offentlig sektor. I noen tilfeller finner vi det. Stay-faktoren endres i negativ retning fra 2007 til 2009 bare i privat sektor. Den mer sammensatte stay/push-faktoren endres derimot på samme måte fra 2007 til 2009 i privat og offentlig sektor. Det synes å ha blitt mindre jag og mas/spørsmål om råd begge steder, men likevel slik at nivået ligger lavere i lavkonjunktursfasen fra 2007 i privat sektor. Arbeidsmiljøet i privat sektor kan dermed synes å bli påvirket tidligere av konjunktorene.

## 3.7 Lederes atferd

I den tredelte modellen for holdninger som jeg bruker som ramme i denne rapporten, inngår oppfatninger (det kognitive), følelser (det affektive) og atferdsdisposisjoner. Seniorpolitisk barometer nærmer seg måling av atferds-komponenten gjennom spørsmål om hva virksomheten eller lederne har gjort, som å ha diskutert framtidig gjennomsnittsalder i arbeidsstokken og ha diskutert konsekvenser for virksomheten av lovbestemmelsen mot aldersdiskriminering. Andre spørsmål berører lederens atferd mer indirekte, f.eks. om de synes at det er en fordel for virksomheten at ansatte jobber helt fram til pensjonsalderen. Dette spørsmålet er gjennomgått i kap.3.2.3. og vil bli trukket fram igjen når yrkesaktives ønsker om pensjoneringsatferd (når de ønsker å pensjoneres) presenteres i kap. 3.8. Fra 2007 er lederne også spurt om sin praksis i forbindelse med å ta hensyn til alder ved innkalling av søkere til intervju og det er behandlet i kap. 3.5. om aldersdiskriminering. Fra 2007 og i mer detalj fra 2008 er lederne spurt om virksomheten har innført seniorpolitiske tiltak. Siden det her ikke er mulig å se endringer over mer enn de to–tre siste årene, skal jeg bare redegjøre kort for svarene. I neste kapittel (kap. 3.8) skal jeg se på atferdsdisposisjon hos yrkesaktive, nærmere bestemt deres ønsker om framtidig pensjonering.

### 3.7.1 Beregnet framtidig gjennomsnittsalder blant de ansatte?

Spørsmålet som ble stilt til ledere hvert år fra 2003 til 2009, lyder:

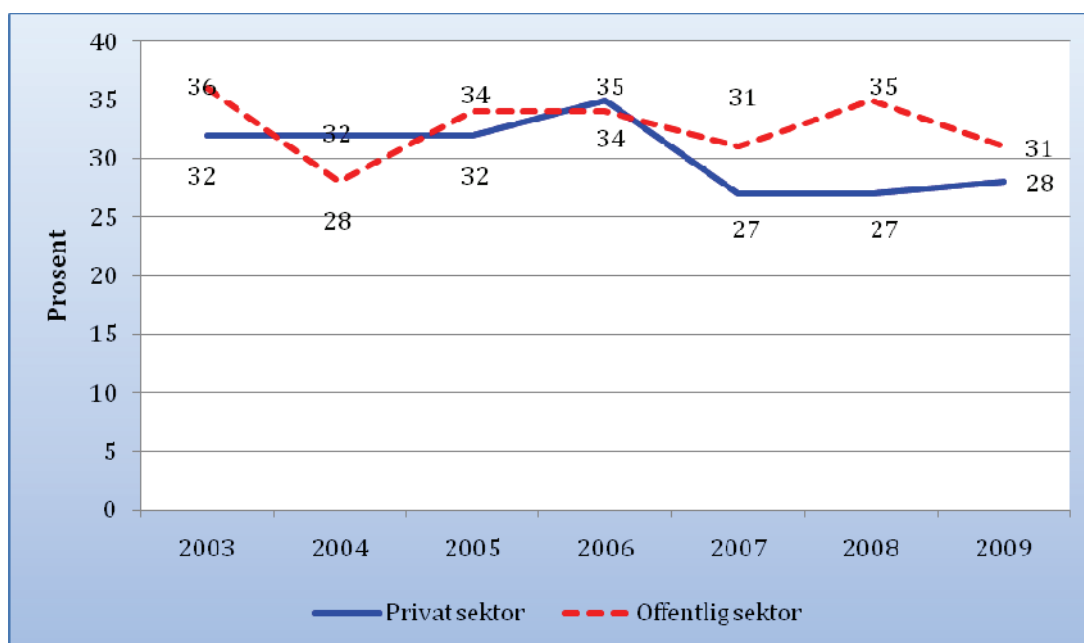
*Har bedriften/virksomheten beregnet hva gjennomsnittsalderen blant ansatte vil være om f.eks. 5 år? Ja / Nei / Vet ikke*

*Tabell 3.7.1. Svarfordeling på spørsmålet om bedriften/virksomheten har beregnet framtidig gjennomsnittsalder blant de ansatte. 2009. Prosent (N)*

Ja	Nei	Vet ikke	Sum
29	71	1	100 (752)

Beregning av gjennomsnittsalderen i bedriften om noen år er brukt som en indikator på planlegging for demografiske endringer med store årskull som nå nærmer seg pensjonering og mindre årskull som er på vei inn i arbeidslivet. Det er 29 prosent av lederne som sier at virksomheten har foretatt slike beregninger (tabell 3.7.1). Virksomheter vil i ulik grad kunne

være berørt av slike endringer. Store bedrifter vil f.eks. i større grad oppleve utskiftning av arbeidsstokken og dermed oftere ha behov for nyrekruttering. På den annen side vil små bedrifter kunne bli kraftigere berørt om bare noen få, som utgjør en stor andel av arbeidsstokken, skal pensjoneres omtrent på samme tid. Men det kan altså godt være at bedrifter som ikke har foretatt slike beregninger, heller ikke kommer til å få noen problemer med dette innen det skisserte tidsperspektivet på fem år. Spørsmålet gir med andre ord bare en indikasjon på om bedriften tenker framover i lys av demografiske endringer som gjør seniorenne til en viktig gruppe bare i kraft av sitt antall.



Figur 3.7.1. Andel av ledere i offentlig og privat sektor som sier at bedriften/ virksomheten har beregnet hva gjennomsnittsalderen blant de ansatte vil være om f.eks. 5 år? Prosent (N=5309).

Resultatene i figur 3.7.1 og tabell 3.7.2.V tyder på at det i 2007 sammenliknet med 2006 og årene før, er færre virksomheter som har beregnet framtidig alder i arbeidsstokken. Dette kan reflektere at det i nedgangstider er lettere tilgang på arbeidskraft og mindre grunn til bekymring om den framtidige alderssammensetningen, annet enn om det som måtte bli resultatet etter en eventuell nedbemanning. Det kan også være at det heller er andre framtidige utfordringer som opptar virksomheten, som f.eks. markeds-situasjonen og avsetningen for produksjonen og at man derfor ikke bruker tid på å beregne alderssammensetningen. Samlet sett er ikke endringen fra



2006 til 2007 stor, men den er statistisk signifikant. Antakelsen om en sammenheng med nedgangstider støttes av at det bare er i privat sektor vi ser denne endringen. Det er også signifikante endringer i noen bransjer i privat sektor; i bygg og anlegg der endringen skjer fra 2005 til 2006 og i varehandel der endringen skjer fra 2006 til 2008, med tendens til utflating til 2009. Det er med andre ord noen små variasjoner rundt hovedmønsteret. Det er også noen slike variasjoner etter lederens alder, med tydeligst nedgang i andel som har beregnet gjennomsnittsalderen i svarene fra de eldste lederne.

### 3.7.2 Drøftet lovbestemmelsen mot aldersdiskriminering?

Spørsmålet som ble stilt til ledere fra 2004 til 2009, lyder:

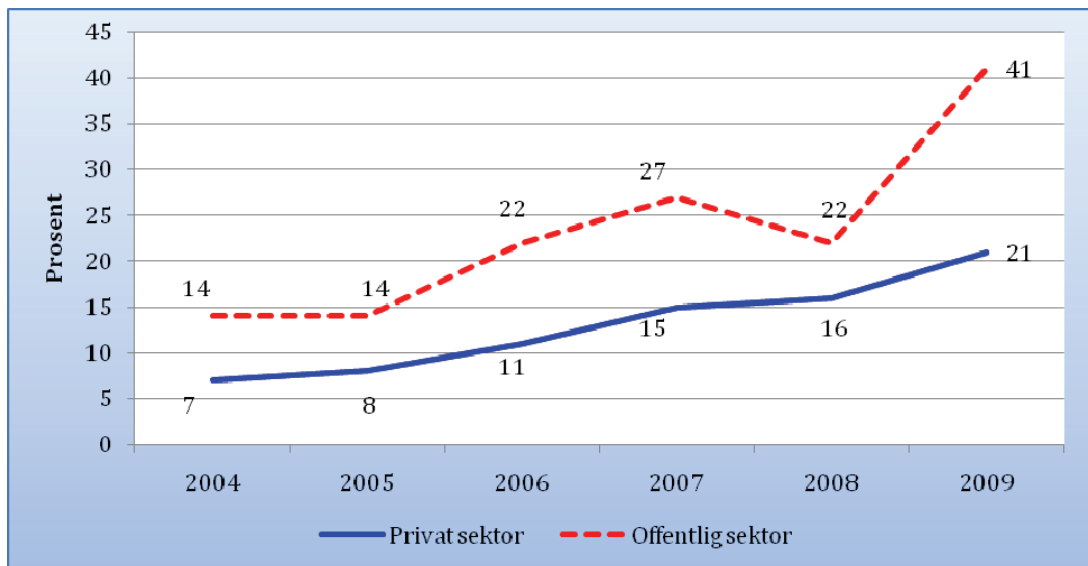
*Har bedriften/virksomheten drøftet konkrete følger av lovbestemmelsen fra 1. mai 2004 som forbyr aldersdiskriminering i arbeidslivet?*

*Ja / Nei / Vet ikke*

Tabell 3.7.3. Svarfordeling på spørsmålet om bedriften/virksomheten har drøftet konkrete følger av lovbestemmelsen mot aldersdiskriminering. 2009. Prosent (N)

Ja	Nei	Vet ikke	Sum
25	73	2	100 (752)

I 2009 er det ikke mer enn 1 av 4 som sier at virksomheten har drøftet lovbestemmelsen mot aldersdiskriminering (tabell 3.7.3). Om det skyldes at de ikke opplever aldersdiskriminering som et problem eller om det er noe de ikke ønsker å ta opp av andre grunner, har vi ikke grunnlag for å mene noe avgjørende om. På et generelt spørsmål om de har opplevd at det foregår diskriminering av eldre i arbeidslivet er det 17 prosent av lederne i 2009 som sier at de har opplevd at det minst foregår «av og til» (jf. kap. 3.5). På mer spesifiserte spørsmål er det imidlertid opptil 58 prosent som svarer «svært ofte» (8 prosent), «ofte» (26 prosent) eller «av og til» (24 prosent) (yngre blir foretrukket ved innføring av ny teknologi eller nye arbeidsmåter). Det er ikke dermed gitt at de opplever preferansen for yngre som et problem de trenger å drøfte.



Figur 3.7.2. Andel av ledere i privat og offentlig sektor som sier at bedriften/ virksomheten har drøftet konkrete følger av lovbestemmelsen av 1. mai 2004 som forbyr aldersdiskriminering i arbeidslivet. Prosent (N= 5309).

Vi ser en klar økning i andel av lederne som sier at virksomheten har drøftet konkrete følger av lovbestemmelsen mot aldersdiskriminering. Økningen er tydelig både i privat og offentlig sektor, men størst i offentlig sektor. Temaet aldersdiskriminering synes mest aktuelt i offentlig sektor. Det er usikkert hva det betyr. Kanskje er lederne i offentlig sektor mer opptatt av eldre i arbeidslivet ved at de har vanskeligere for å rekruttere yngre og derfor er mer avhengig av at seniorer står lenge i arbeid. Å unngå aldersdiskriminering kan være viktig for å oppnå det.

På dette spørsmålet ser vi ingen utflating eller reversering etter 2007. En mulig forklaring kan være at det i spørsmål ikke er angitt noe tidsavgrensning, som f.eks. i løpet av det siste året. Økningen kan med andre ord være uttrykk for en kumulativ økning, ved at de som en eller annen gang etter 2003 har drøftet dette, svarer ja. I så fall kan vi ikke si om det er flere som har drøftet det i 2009 enn i 2004. Den lille knekken i kurven for offentlig sektor fra 2007 til 2008 tyder imidlertid ikke på at stigningen fra 2004 til 2009 er kumulativ, og at aldersdiskriminering reelt sett drøftes mer i 2009 enn tidligere.

Selv om økningen er mindre i privat sektor finner vi den igjen i alle bransjene i privat sektor vi har data på (tabell 3.7.4.V). Det er også samme endringsmønster blant mannlige og kvinnelige ledere og ledere med ulik alder, selv om endringen blant de eldste ikke er statistisk signifikant.

### 3.7.3 Seniorpolitikk

Atferd i form av at bedriften/virksomheten har gjennomført seniorpolitiske tiltak kan betraktes som en tydelig indikator på at bedriften gjør noe som uttrykker holdninger til eldre i arbeidslivet. Vi har dessverre ikke mulighet til å se på endringer over perioden fra 2003. Spørsmål om seniorpolitikk er bare stilt i de få årene vi har vært inne i nedgangstider. Hvor nivået lå før finanskrise har vi derfor ikke sammenliknbare data om i seniorpolitisk barometer.

Selv om seniorpolitikk uttrykker holdninger, er det ikke alltid entydig hvilke holdninger de uttrykker. De vil være basert på ønske om å beholde eldre arbeidskraft lenger, eller i det minste i et ønske om å gi eldre arbeidstakere bedre muligheter til å kunne velge arbeid framfor tidlig pensjon. Tiltakene kan imidlertid være uttrykk for ulike oppfatninger om eldre arbeidskraft, enten at de har behov for spesiell tilrettelegging på grunn av aldersbetinget svekkelse eller at de har behov for utfordringer og krav for å kunne utvikle seg videre. En seniorpolitisk pakke må for å treffe bredt omfatte ulike typer tiltak, både tilretteleggelse og utfordringer. Men verken tilretteleggelse eller utfordringer viser til behov som er direkte aldersbetingete og begge deler vil kunne representere negative holdninger til eldre dersom de er skarpt avgrenset til bestemte aldersgrupper. Jeg har ikke mulighet for å gå inn på hvordan ulike typer seniorpolitiske tiltak har økt eller blitt redusert i omfang og skal bare omtale resultatene for de siste par årene ganske kort.

Det første, mer generelle, spørsmålet om seniorpolitikk er stilt til ledere i 2007, 2008 og 2009. De spesifiserte spørsmålene er bare stilt i 2008 og 2009:

*Har virksomheten en personalpolitisk strategi for hvordan den skal beholde og videreutvikle eldre arbeidstakere (45+).*

*Ja, vi prøver å beholde folk lengst mulig/ Nei, vi har ingen strategi / Vet ikke*

*Har virksomheten gjennomført noen av følgende tiltak for å få seniorer til å stå lenger i jobben? Ja/nei/vet ikke*

- Innført økonomiske insentiver spesielt for seniorer
- Lagt arbeidet bedre til rette for seniorer
- Gjennomført utviklings- og kompetansehevende tiltak for seniorer
- Motivert ledere gjennom opplæring i seniorpolitikk

Nesten halvparten av lederne sier at de har en personalpolitisk strategi for hvordan de skal beholde og videreutvikle eldre arbeidstakere. Det er det samme (45–48 prosent) alle tre årene (tabell 3.7.5.V). I undergruppene finner vi bare en signifikant økning på de tre årene; i varehandelen, som fra 31 prosent i 2007 har kommet opp på nivå med gjennomsnittet i 2009. Ellers viser tabell 3.7.5.V at det er vanligere, nesten dobbelt så vanlig, med en strategi for å beholde og videreutvikle eldre arbeidstakere i offentlig (78 prosent) enn i privat sektor (40 prosent). Lederens alder synes også å spille en rolle; eldre ledere sier oftere at virksomheten har en slik strategi.

En undersøkelse fra 2005 om seniorpolitiske tiltak i et landsrepresentativt utvalg norske virksomheter med mer en ti ansatte, viser at 21 prosent av virksomhetene da hadde «tiltak for å motivere arbeidstakere over 55 år for videre karriereutvikling eller videre yrkesaktivitet» (Midtsundstad 2007). Spørsmålet likner på «en personalpolitisk strategi for hvordan den skal beholde og videreutvikle eldre arbeidstakere (45+)», som er formuleringen i seniorpolitisk barometer, og som gir over dobbelt så stor forekomst. Siden formuleringene er ulike kan vi imidlertid ikke konkludere med at det har vært en så kraftig utvikling fra 2005 til 2007 – med påfølgende stagnasjon fram til 2009. Undersøkelsen fra 2005 hadde også tre andre spørsmål om seniorpolitiske tiltak, men de er enda mindre sammenliknbare med seniorpolitisk barometers spørsmål i 2007–2009.

Andelen av ledere som sier virksomheten har innført økonomiske insentiver spesielt for seniorer, har det samme omfang i 2009 som i 2008 med 23 prosent begge år (tabell 3.7.6.V). Det er ingen signifikante forskjeller i noen undergrupper mellom 2008 og 2009. Det er nesten bare i offentlig sektor at slike økonomiske insentiver brukes (69 prosent mot 11 prosent i privat sektor). Slike insentiver kan for eksempel være utbetalt bonus for hvert år en står utover 62 år, som noen kommuner praktiserer. Det kan også være tilbud om 80 prosent stilling med 100 prosent lønn etter fylte 62 år. Vi har imidlertid ikke data om forekomsten av ulike former for økonomiske insentiver.

Halvparten av lederne sier at virksomheten i 2008 (52 prosent) og 2009 (54 prosent) har lagt arbeidet bedre til rette for seniorer (tabell 3.7.7.V). Det er også små forskjeller mellom 2008 og 2009 i alle undergrupper. Som

økonomiske insentiver er også tilrettlegging for seniorer vanligere i offentlig sektor (83 prosent) enn i privat (47 prosent), men forskjellen er mindre enn når det gjelder økonomiske insentiver.

Det er også ubetydelige endringer i gjennomføring av utviklings- og kompetansehevende tiltak for seniorer med 29 prosent i 2008 og 31 prosent i 2009 av lederne som sier virksomheten har gjennomført slike tiltak (tabell 3.7.8.V). Utbredelsen av slike utviklingstiltak synes dermed å være mindre enn utbredelsen av tilpasninger (tabell 3.7.7.V). Også utviklingstiltak er vanligere i offentlig sektor (44 prosent) enn i privat sektor (28 prosent).

Relativt få virksomheter synes både i 2008 (22 prosent) og 2009 (23 prosent) å ha satset på opplæring i seniorpolitikk for ledere (tabell 3.7.9.V). Og det er særlig i offentlig sektor (59 prosent mot 15 prosent i privat sektor) at opplæringstiltak i seniorpolitikk for å motivere ledere er gjennomført. Det er ellers en endring i varehandel der ledere i større grad i 2009 (16 prosent) enn i 2008 (2 prosent) sier at det er gjennomført slike tiltak, uten at varehandelen dermed har kommet mer enn opp imot gjennomsnittet for de andre.

#### 3.7.4 Oppsummering

Fra 2007 synes færre virksomheter enn tidligere å ha beregnet framtidig alder i arbeidsstokken. Tendensen er ikke sterk, men dette kan reflektere at det i nedgangstider er lettere tilgang på arbeidskraft og mindre grunn til bekymring om den framtidige alderssammensetningen. Antakelsen om en sammenheng med nedgangstider støttes av at det bare er i privat sektor vi ser denne endringen. I andre undergrupper er det små variasjoner rundt hovedmønsteret.

Det er en klar økning over perioden i andel av lederne som sier at virksomheten har drøftet konkrete følger av lovbestemmelsen mot aldersdiskriminering. Økningen er tydelig både i privat og offentlig sektor, men både størst og hyppigst forekommende i offentlig sektor. Kanskje er lederne i offentlig sektor mer opptatt av eldre i arbeidslivet ved at de har vanskeligere for å rekruttere yngre og derfor er mer avhengig av at seniorer står lenge i arbeid. Å unngå aldersdiskriminering kan være viktig for å oppnå det.

På dette spørsmålet ser vi ingen utflating eller reversering etter 2007. En mulig forklaring kan være at det vi ser er en kumulativ økning, ved at alle

som en eller annen gang etter 2003 har drøftet lovbestemmelsen mot aldersdiskriminering svarer ja. I så fall kan vi ikke si om det er flere som har drøftet det i 2009 enn i 2004. Den lille knekken i kurven for offentlig sektor fra 2007 til 2008 tyder imidlertid på at stigningen fra 2004 til 2009 ikke er kumulativ, og at aldersdiskriminering reelt sett drøftes mer i 2009 enn tidligere.

Det er ikke å vente at vi kan registrere endringer i utbredelsen av seniorpolitikk over de to–tre siste årene der det er spurt om dette. Vi kan med andre ord ikke si om det i perioden 2007–2009 i forhold til tidligere har skjedd en utvikling, stagnasjon eller en eventuell tilbakegang i utbredelsen av seniorpolitiske tiltak. Det er imidlertid gjennomgående at seniorpolitiske tiltak og strategier for å beholde eldre i arbeidslivet er vesentlig vanligere i offentlig enn i privat sektor.

### 3.8 Ønsker om arbeid eller pensjon

Et av de sentrale målene med seniorpolitikk er at flere eldre i arbeidslivet pensjoneres senere enn de ellers ville gjort. Det er også et av målene i IA-avtalen. Det var et mål ved inngåelsen av avtalen i 2001, ved fornyelsen i 2006 og ved den siste fornyelsen i 2010. Avtalen av 24. februar 2010 med utløp 31.12. 2013 har en ny formulering, men intensjonen er den samme; å stimulere eldre til å stå lenger i arbeid, eventuelt i kombinasjon med pensjon. Hensikten med reformuleringen er å fange opp yrkesdeltakelse også blant de, antatt stadig flere, som etter pensjonsreformen vil ta ut pensjon samtidig som de også har (noe) inntektsgivende arbeid. Delmål 3 lyder i den nye IA-avtalen: «Yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med seks måneder. Med dette menes en økning sammenliknet med 2009 i gjennomsnittlig periode med yrkesaktivitet (for personer over 50 år)». Den nye målformuleringen innebærer at man ikke lenger bruker som kriterium når man pensjoneres (får pensjon) men hvor lenge man er i arbeid.

Siden seniorpolitisk barometer ikke følger de samme personene over tid og dermed ikke kan studere direkte hva som påvirker faktisk pensjoneringsatferd, er vi avhengig av indirekte mål på atferd. De yrkesaktive er spurt om intensjoner og ønsker om arbeid og pensjon; – om man kan tenke seg å fortsette i arbeid etter at man får rett til pensjon og – ved hvilken alder en kunne

tenke seg å pensjoneres om man kunne velge helt fritt. Det første ligger nærmest opp til den nye målformuleringen i IA-avtalen, om man kan tenke seg å arbeide etter at de har mulighet til å velge pensjon. Det er imidlertid usikkert i hvilken grad spørsmålet er forstått slik at de også samtidig kan velge pensjon. Svarene på de to spørsmålene er uttrykk for en atferdsdisposisjon, men gir selvfølgelig ikke det endelige svaret på når respondentene faktisk kommer til å pensjoneres eller slutte i arbeid.

For de fleste er 62 år den alderen de, gjennom AFP-ordningen, tidligst har mulighet til å velge pensjon. Noen har særaldersgrenser og kan slutte tidligere enn 62 år og noen har ikke rett til AFP og kan først velge å slutte senere og da i de fleste tilfeller ved 67 år. Av yrkesaktive i «yngre senioralder» (55–61 år) er det tre av fire (74 prosent) i seniorpolitisk barometer for 2008 og 2009 samlet, som sier de kan velge AFP fra 62 år der de jobber nå. I offentlig sektor er det 91 prosent og i privat sektor 51 prosent i yngre senioralder som sier at de «har mulighet til å gå av med AFP fra fylte 62 år» der de jobber nå. Det stemmer rimelig godt med tidligere beregninger basert på Statistisk sentralbyrås registerbaserte sysselsettingsstatistikk og data fra Felleskontoret for LO og NHO-ordningene, som viste at i 2002 arbeidet 76 prosent av sysselsatte i alderen 50–61 år i virksomheter som var medlem av en AFP-ordning (Midtsundtad 2004).

### 3.8.1 Fortsette etter rett til pensjon?

Spørsmålet er stilt til yrkesaktive alle årene fra 2003 til 2009 og lyder:

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

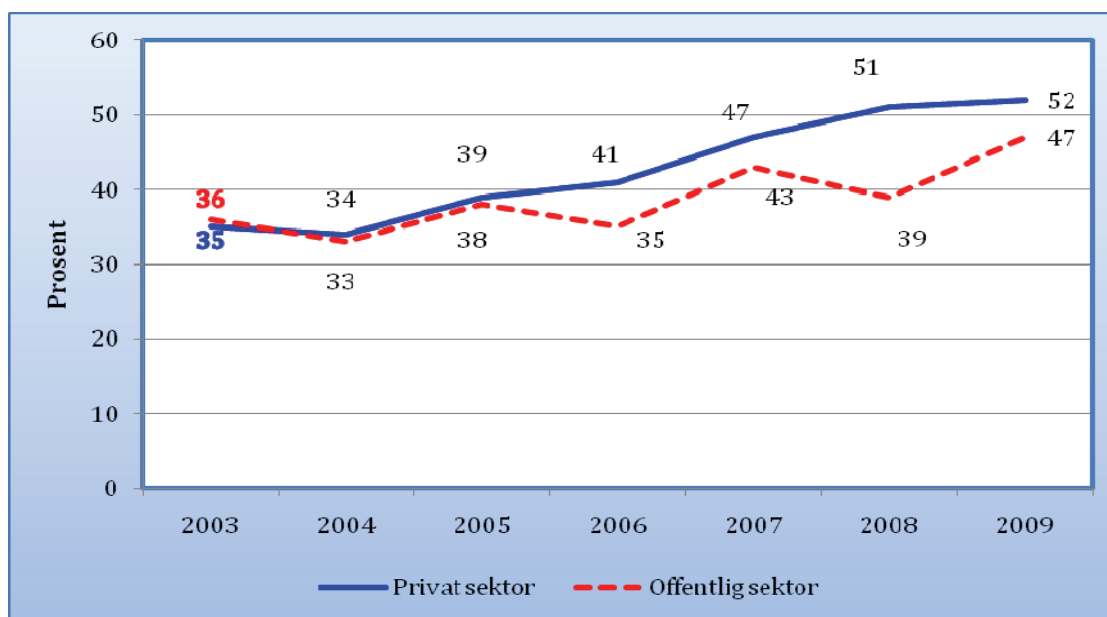
*Ja / Nei / Vet ikke, kommer an på*

*Tabell 3.8.1. Svarfordelingen på spørsmålet: Kan du tenke deg å fortsette i arbeid etter at du får rett til pensjon? Prosent 2009. (N= 1001)*

Ja	Nei	Vet ikke, kommer an på	Sum (N)
50	26	24	100 (1001)

Halvparten av de yrkesaktive sier at de kan tenke seg å fortsette i arbeid (tabell 3.8.1.). Det er en betydelig andel, men ikke det samme som at 50 prosent faktisk kommer til å fortsette når den tid kommer at de kan velge.

Det er også en betydelig andel (24 prosent) som sier at de er usikre eller at det kommer an på, uten at vi har opplysninger om hva det i så fall kommer an på. Det kan være pensjonsbetingelsene, arbeidssituasjon, i hvilken grad man føler seg til nytte og etterspurt på jobben og det kan være familiesituasjonen det kommer an på. Svarene på dette spørsmålet tyder på at det er et betydelig potensial for å stimulere eldre til å fortsette i arbeid, om man finner de rette virkemidlene.



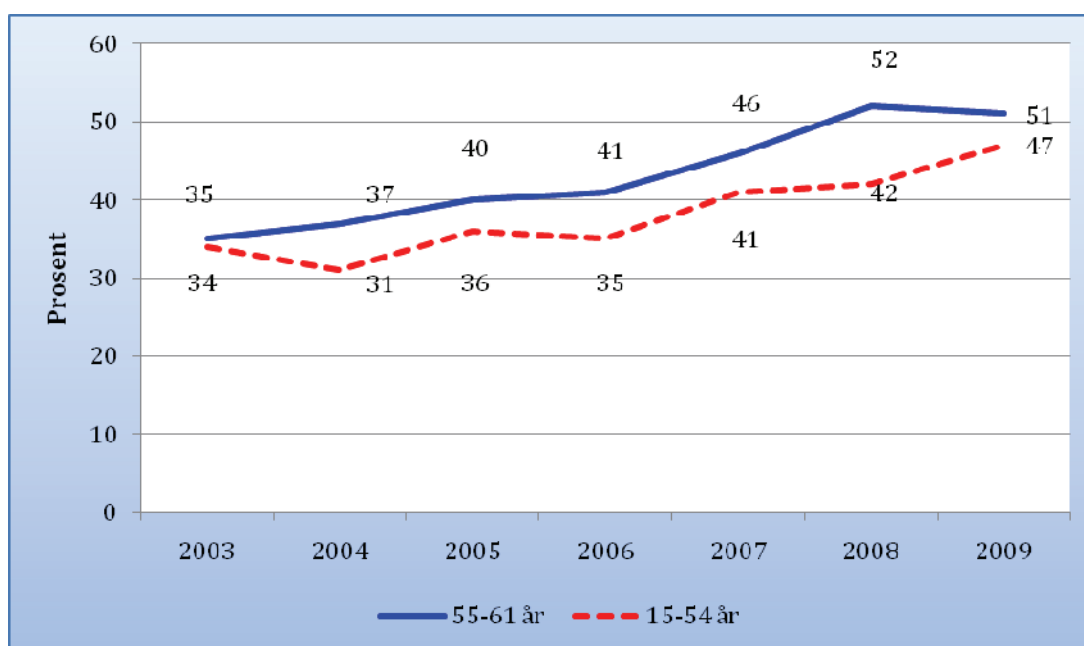
Figur 3.8.1. Andel av yrkesaktive i privat og offentlig sektor som kan tenke seg å fortsette i arbeid etter at de får rett til pensjon. 2003–2009. Prosent (N= 7016).

Økningen i andel av yrkesaktive som kan tenke seg å fortsette er ganske jevn helt fra 2004 til 2009. Det er litt ulikt mønster i privat og offentlig sektor med en tendens til utflating fra 2008 i privat sektor og fortsatt økning i offentlig sektor (figur 3.8.1 og tabell 3.8.2.V). Tabell 3.8.2.V viser jevn økning fra 2004 i de fleste grupper, og samlet sett er det også tendens til økning fra 2008 til 2009. I noen grupper er denne økningen signifikant enten fra 2007 til 2009 (kvinner, de med universitets-/høgskoleutdanning) eller fra 2008 til 2009 (offentlig sektor, de under 40 år). Ingen grupper viser reversering av økningen i interessen for fortsatt arbeid, men i noen tilfeller ser vi en stagnasjon fra 2008 eller 2009 (menn, privat sektor, de med utdanning på videregående nivå og i aldersgruppene over 40 år).



Siden muligheten for valg av pensjonering er nærmest i tid for yngre seniorer i alderen 55 til 61 år, skal jeg vise en kurve der de settes sammen med de som er yngre enn 55 år. De over 62 år er det mindre interessant å sammenlikne med, fordi mange av disse, ved at de allerede har valgt å fortsette, har vist større interesse for arbeid enn gjennomsnittet av sine jevnaldrende. Fordi de som har sluttet i arbeid ikke er med i seniorpolitisk barometer kan vi få et skjevt bilde av interessen for arbeid, særlig i aldersgruppene over 62 år der mange har sluttet.

Endringene følger i hovedtrekk det samme mønsteret i aldersgruppen 55–61 år som i yngre aldersgrupper. De fleste årene er de «yngre seniorennes» (55–61 år) interesse for arbeid litt høyere enn interessen blant dem under 55 år (figur 3.8.2). Interessen for arbeid synes å ha flatet ut fra 2008 til 2009 blant de yngre seniorenne, mens den har fortsatt å øke blant dem som er yngre enn 55 år, og særlig blant dem som er under 40 år (tabell 3.8.2.V).



Figur 3.8.2. Andel av yrkesaktive i alderen 15–54 år og 55–61 år som kan tenke seg å fortsette i arbeid etter at de får rett til pensjon. Prosent (N=6276).

### 3.8.2 Pensjoneringsalder om en kunne velge helt fritt

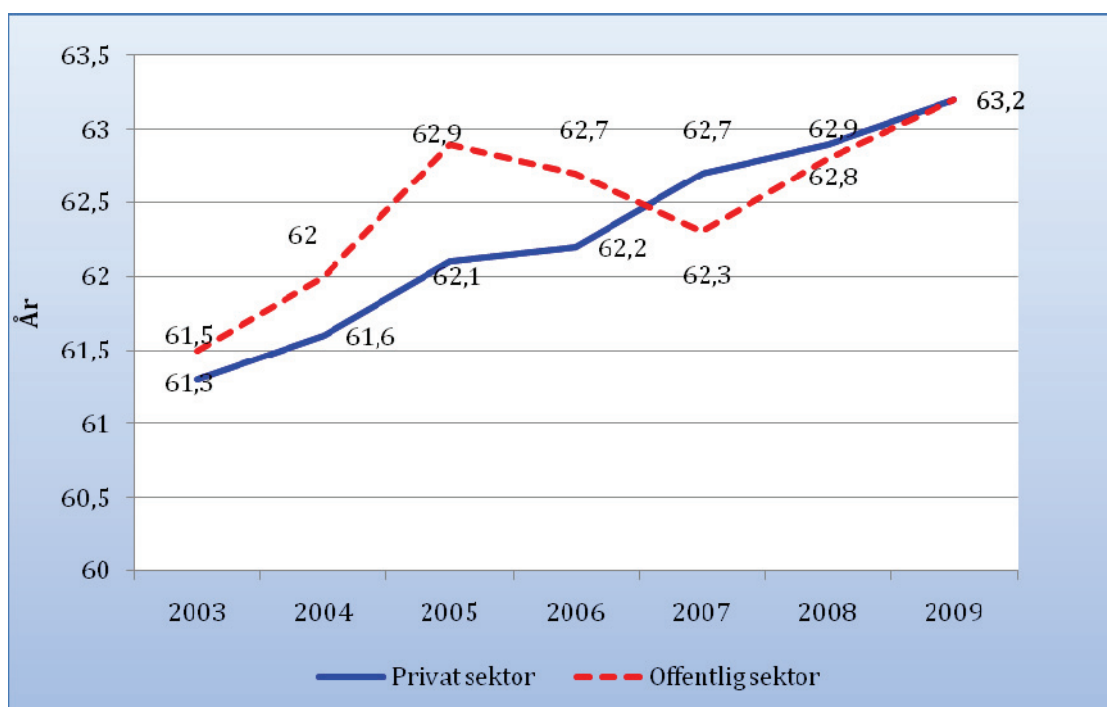
Spørsmålet er stilt til yrkesaktive alle årene fra 2003 til 2009 og lyder:

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

Svarfordelingen i 2009 viser at halvparten (49 prosent) av dem som svarer med en bestemt alder, ville foretrekke pensjonering ved 62 år eller tidligere (tabell 3.8.3). Det er med andre ord tilsvarende mange (52 prosent) som foretrekker pensjonering ved 63 år eller senere, hvilket er samme andel som på forrige spørsmål svarte at de kunne tenke seg å fortsette etter at de hadde mulighet for å velge pensjonering. Det er også en betydelig andel (16 prosent) som ikke svarer med en bestemt alder. Dette er mest yngre personer som har langt igjen til pensjonering, men også mange eldre er ubestemte. Av dem under 30 år er det 25 prosent som ikke svarer med en bestemt alder mot 15 prosent i alderen 55–61 år og 10 prosent i alderen 62–66 år.

*Tabell 3.8.3. Svarfordeling på spørsmålet: Ved hvilken alder kunne du tenke deg å gå av med pensjon hvis du selv kunne velge helt fritt? 2009. Prosent. (N=837; 164 ubesvart)*

-59 år	60 år	62 år	63-65 år	66-70 år	71 år -	Sum (N)
10	19	20	25	23	4	100 (837)

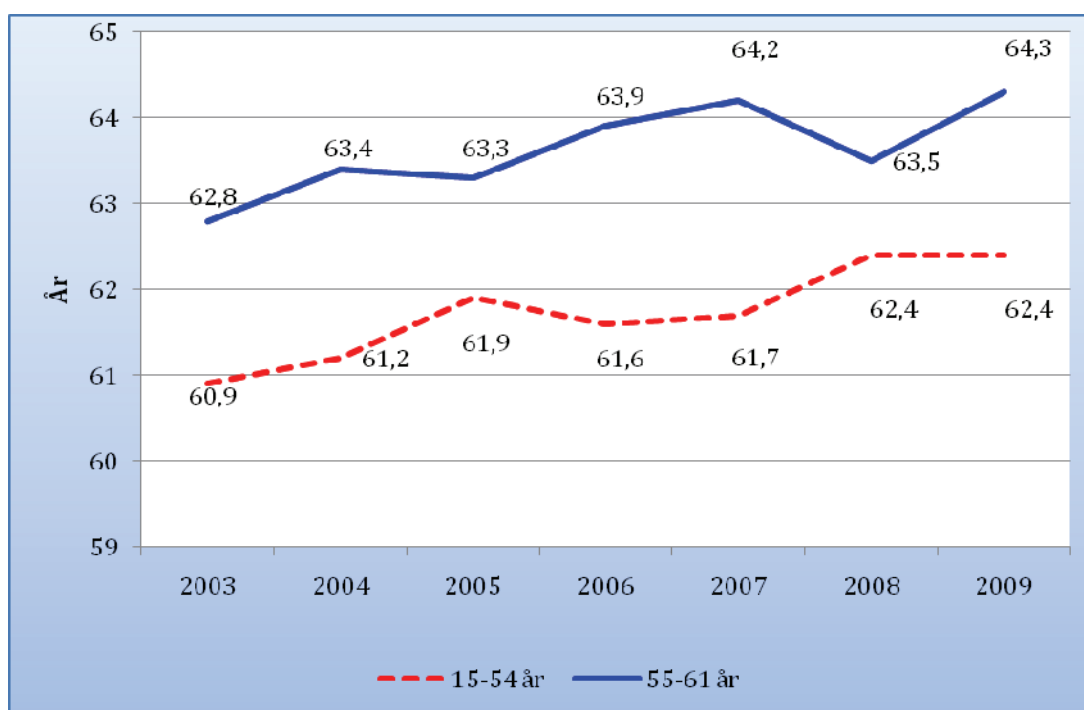


*Figur 3.8.3. Gjennomsnittlig ønsket alder for pensjonering blant yrkesaktive i privat og offentlig sektor. 2003–2009 (N= 6009).*

Yrkesaktive ønsker i løpet perioden 2003–2008 stadig senere pensjonering (figur 3.8.3, tabell 3.8.4.V). Vi ser det hos menn og kvinner, i privat og offentlig sektor, men noe mindre rettlinjert i offentlig sektor. Økningen er

også tydelig i alle tre utdanningsgrupper og både blant de yngre seniorenne (55–61 år) og i aldersgruppene under 54 år (figur 3.8.4).

I totalmaterialet er det ingen tegn til stagnasjon under nedgangskonjunkturen fra 2007 til 2009 (tabell 3.8.4.V). Det er tvert imot en statistisk signifikant økning i gjennomsnittet fra 2007 (62,5 år) til 2009 (63,2 år). Signifikant økning i ønsket pensjoneringsalder finner vi også de siste årene blant kvinner, de yngste (under 40 år) og blant seniorenne (55 år og over).



Figur 3.8.4. Gjennomsnittlig ønsket alder for pensjonering blant yrkesaktive i alderen 15–54 år og 55–61 år. 2003–2009. (N= 5624)

### 3.8.3 Oppsummering

Interessen for arbeid etter første mulighet for pensjonering og den ønskete alder for pensjonering, ser ut til å øke også i perioden etter 2007. Bildet er imidlertid sammensatt og blant seniorenne og særlig de yngre seniorenne (55–61 år) ser vi også tendenser til stagnasjon i interessen for arbeid. Seniorenne er de som står nærmest i tid til å måtte velge pensjon eller arbeid (eller begge deler) og de synes mer enn yngre, og særlig de yngste, å ha tilpasset sine ønsker om fortsatt arbeid til nedgangstidene. De har kanskje mer tatt hensyn til opplevde endringer i lederes og kollegaers nedjusterte syn på eldre arbeidskraft. Ønske om å tre ut av arbeidslivet for å gi plass til yngre arbeidsledige

kan være en begrunnelse. Seniorpolitisk barometer har imidlertid ikke spurt om begrunnelser og kan derfor ikke bekrefte eller avkrefte en slik antakelse.

### 3.9 Tilfredshet med arbeidet

En grunn til å fortsette i arbeid når man har mulighet til å slutte er at man trives med jobben. Det er selvsagt også mange andre grunner til å fortsette i arbeid. I seniorpolitisk barometer for 2007, 2008 og 2009 ble det spurt om hva som skulle til for at man skulle arbeide ett år lenger, underforstått; enn man helst ville om man kunne velge helt fritt. De tre viktigste grunnene som ble nevnt var «høyere lønn», «helse» og at man fikk «mer interessante arbeidsoppgaver». Deretter fulgte «reduisert arbeidstid» og «trivsel» (Solem & Mykletun 2009). Det er ikke mer enn åtte prosent som nevner at trivsel på jobben er noe som kan få en til å fortsette ett år lenger. Det synes med andre ord ikke å ha stor betydning som årsak til at man kan tenke seg å fortsette. En grunn til det kan være at det er liten spredning i jobbtilfredshet. De fleste trives godt i jobben, både de som velger å slutte og de som velger å fortsette.

Seniorpolitisk barometer har ikke noe direkte spørsmål om i hvilken grad man er tilfreds med jobben, men i barometeret blant yrkesaktive er det fra 2003 til 2009 tre spørsmål som gir indikasjoner på hvor tilfreds den yrkesaktive er med jobben:

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

*For mye / Passelig / For lite / Varierer*

*- Gleder du deg til å gå på jobben?*

*Ja, alltid / Ja, av og til / Sjelden / Nei, aldri / Vet ikke*

*- Hvor godt føler du at du mestrer de arbeidsoppgavene du har? Mestrer du dem:*

*Meget godt / Ganske godt / Verken godt eller dårlig / Litt dårlig / Meget dårlig / Vet ikke*

Når vi ser på resultatene blant yngre seniorer (55–61 år) samlet for hele perioden 2003–2009 er det en tydelig sammenheng ved at de som alltid gleder seg til å gå på jobben oftere kan tenke seg å fortsette og ønsker senere pensjonering enn de som sjelden eller aldri gleder seg til å gå på jobben. Men

dette kan likevel ikke forklare mye av variasjonen i ønsker om arbeid og pensjonering fordi de fleste (70 prosent) alltid gleder seg til å gå på jobben og nesten ingen (5 prosent) gleder seg sjelden eller aldri. Når det gjelder opplevelsen av om man har for mye, passelig eller for lite å gjøre er det ingen sammenheng med ønsker om arbeid eller pensjonering. Det samme gjelder hvor godt man mestrer arbeidsoppgavene. Vi har med andre ord ingen gode indikatorer på jobbtilfredshet som kan predikere verken ønske om arbeid etter at man kan velge pensjon eller ønsket alder for pensjonering.

Et annet spørsmål kunne også vært aktuelt. Det gjelder om man gleder eller gruer seg til å gå av med pensjon? I forrige rapport (Solem & Mykletun 2009) fant vi at det er mange som både gleder seg til å gå på jobben og til å gå av med pensjon. Det å glede seg til pensjonering betyr dermed ikke at en mistrives på jobben og vil slutte tidlig. Det å grue seg til pensjonering viser seg imidlertid å ha en større effekt ved at de fleste som gruer seg til pensjonering ønsker å fortsette i arbeid. Fra 2003 til 2009 er det bare små endringer i andel av de yrkesaktive, også av seniorene (55 år +), som gledet eller gruet seg til pensjonering. Resultatene fra 2009 viser det samme som tidligere år, at snaut halvparten av seniorene gleder seg og 10–13 prosent gruer seg til å gå av med pensjon. Fordi det ikke er endringer av betydning i observasjonsperioden, fordi det vanskelig kan brukes som indikator på jobbtilfredshet og fordi det ikke har noen klar sammenheng med ønske om pensjonering, skal vi ikke presentere mer detaljerte resultater om det å glede eller grue seg til pensjonering.

To av de indikatorene på jobbtilfredshet jeg bruker har som nevnt heller ingen sammenheng med ønske om pensjonering. Uavhengig av det vil vi gjennomgå resultatene for å se om disse indikatorene på tilfredshet med jobben er påvirket av finanskrisa, eventuelt for seniorene mer enn for andre.

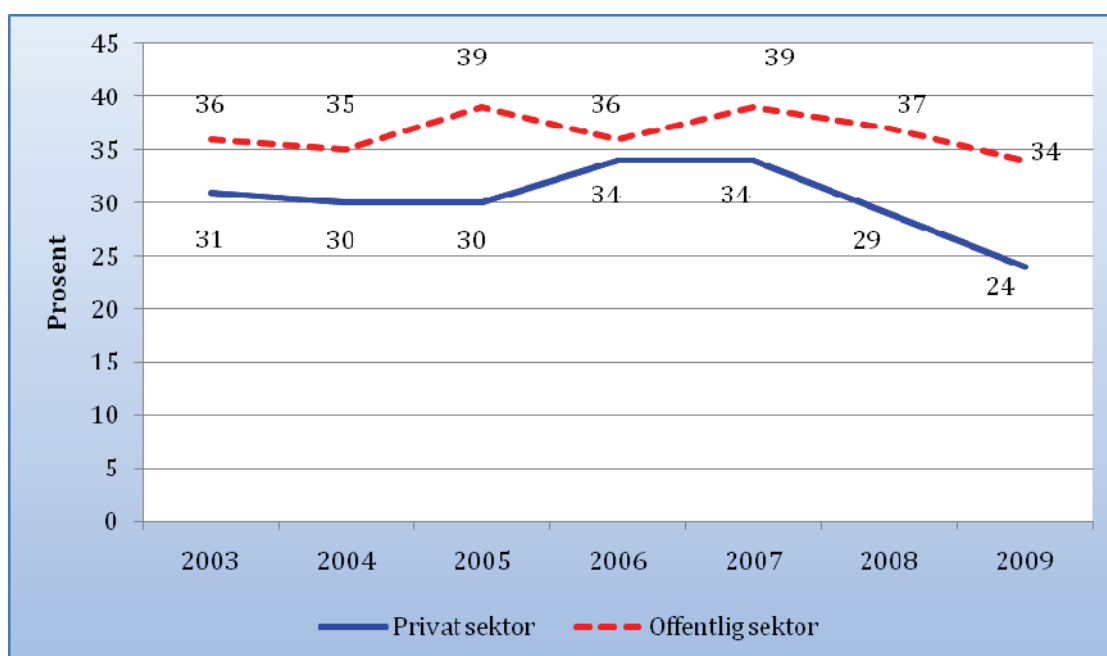
### 3.9.1 For mye eller passelig å gjøre på jobben?

*Tabell 3.9.1. Svarfordeling på spørsmålet: Har du for mye, passelig eller for lite å gjøre i din nåværende jobb? 2009. Prosent (N)*

For mye	Passelig	For lite	Variierer	Sum
28	67	2	3	100 (1000)

De fleste synes de har passelig mye å gjøre på jobben. Nesten ingen synes de har for lite å gjøre (2 prosent). Det gjelder også for seniorenene (55 år+) (3 prosent). Det er med andre ord ingen tegn til at eldre arbeidstakere i noen nevneverdig grad opplever å bli satt til side i påvente av pensjonering, ved at de får færre arbeidsoppgaver og for lite å gjøre.

Den variasjon som finnes, opptrer mellom «for mye å gjøre» og «passelig». Mellom 2003 og 2009 er det en viss variasjon ved at færre i 2009 synes de har *for mye* å gjøre (tabell 3.9.2.V). Over denne perioden har det skjedd en økning fram til 2007 og deretter en reduksjon i andelen som har for mye å gjøre. Endringene er tydeligere i privat sektor enn i offentlig sektor (figur 3.9.1).



Figur 3.9.1. Andel av yrkesaktive i privat og offentlig sektor som har for mye å gjøre i sin nåværende jobb. 2003–2009 Prosent (N=7016).

Vi ser en viss endring over tid ved at det er færre som sier de har for mye å gjøre i 2009 (28 prosent) enn i 2003 (34 prosent) (tabell 3.9.2.V). Det betyr at det er flere som sier de har passelig å gjøre og som nevnt fortsatt få som sier de har for lite å gjøre. Endringen går litt opp og ned (jf. figur 3.9.1). Fram til 2007 er flere som sier de har for mye å gjøre, mens det fra 2007 til 2009 er færre som har for mye å gjøre. Dette mønsteret finnes i alle undergruppene der forskjellene er signifikante (tabell 3.9.2.V). Det er ikke åpenbart hva som

ligger til grunn for dette. På den ene siden kan det være et positivt trekk at færre synes de har for mye å gjøre i 2009 og at flere synes de har passelig mye å gjøre. På den annen side kan det være et uttrykk for færre arbeidsoppgaver og færre oppdrag. Siden endringene faller sammen med andre endringer under finanskrisa er det nærliggende å knytte det mest til det siste. Og færre med for mye å gjøre viser seg særlig i privat sektor som er mer, eller tidligere, utsatt for endringer i finansverdenen og næringslivet enn offentlig sektor. Endringene i privat sektor har ført til at det i 2009 er klart flere i offentlig sektor enn i privat sektor som sier at de har for mye å gjøre ( $p < ,05$ ).

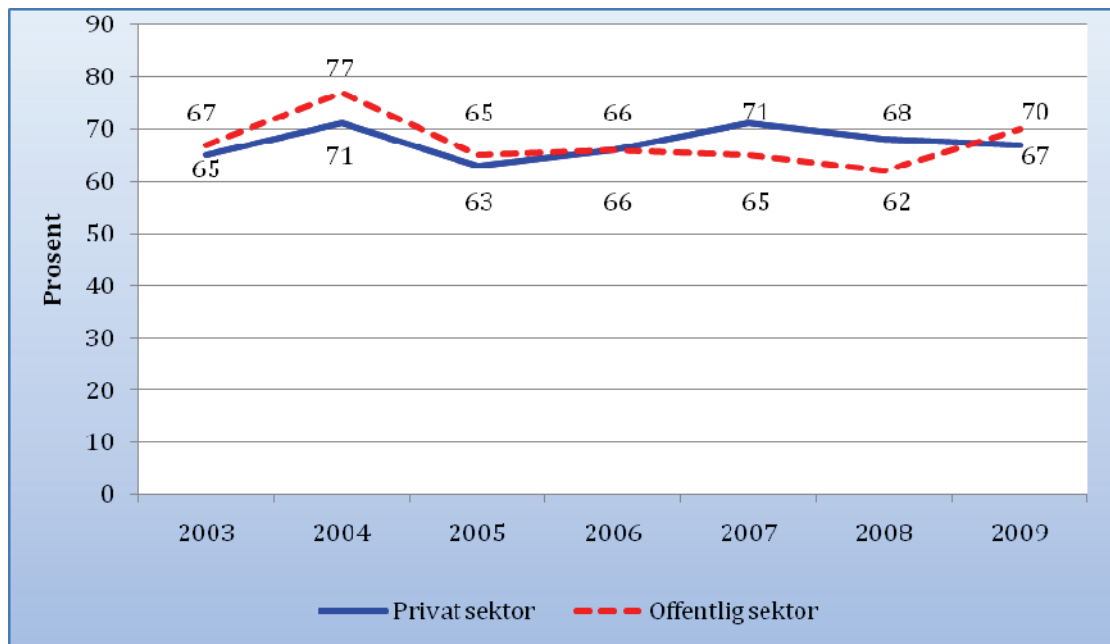
### 3.9.2 Gleder seg til å gå på jobben

De fleste synes på trives på jobben. To av tre (69 prosent) sier de alltid gleder til å gå på jobben og svært få sier at de sjelden eller aldri gleder seg til å gå på jobben. Slik er svarene i 2009 og de er ganske like svarene fra 2003 (66 prosent) (tabell 3.9.3). I årene imellom er det imidlertid en del variasjon, med særlig mange som alltid gleder seg i 2004. Det er en signifikant nedgang i andel som alltid gleder fra 2004 til 2005, og deretter ser vi en liten økning, som er statistisk signifikant, fram til 2009.

Tabell 3.9.3. Svarfordeling på spørsmålet: Gleder du deg til å gå på jobben? 2009. Prosent (N)

Ja, alltid	Ja, av og til	Sjelden	Nei, aldri	Vet ikke	Sum
69	26	2	2	1	100 (1001)

Mønsteret er ganske likt i offentlig og privat sektor (figur 3.9.2), bortsett fra mellom 2008 og 2009. Ansatte i offentlig sektor gleder seg mer i 2009 enn i 2008. Det samme mønsteret finner vi også i andre undergrupper (tabell 3.9.4.V). De som er yrkesaktive i AFP-alderen (62–66 år) viser et litt annet mønster, med få som alltid gledet seg til å gå på jobben i 2003. I årene etter 2003 er det flest i denne aldersgruppen som alltid gleder seg. I 2009 er det 82 prosent i AFP-alderen som alltid gleder seg, mot 61 prosent i alderen under 40 år (tabell 3.9.4.V). Hovedtyngden av dem som jobber i AFP-alderen, har mulighet for å ta ut pensjon, men har valgt å jobbe. En av grunnene til det kan være at oftere enn andre alltid gleder seg.



Figur 3.9.2. Andel av yrkesaktive som alltid gleder seg til å gå på jobben. Prosent. (N=7016).

På dette spørsmålet ser vi ikke tydelige endringer i løpet av konjunktur- nedgangen de siste årene. De som jobber gleder seg like ofte til å gå på jobben i alle årene fra 2006, bortsett fra i offentlig sektor det som nevnt er flere som alltid gleder seg i 2009 enn i 2008. I privat sektor er det en positiv trend fra 2005 til 2007, som flater ut fra 2007 til 2009. Det er små forskjeller, men likevel kan dette tolkes som at en trend med økende arbeidsglede i privat sektor er brutt under konjunktur- nedgangen fra 2007.

### 3.9.3 Mestrer arbeidsoppgavene

Nesten alle føler de mestrer sine arbeidsoppgaver enten meget godt (53 prosent) eller ganske godt (45 prosent) (tabell 3.9.5). Bare tre personer (0,3 prosent) sier de mestrer arbeidsoppgavene «litt» dårlig. Når vi ser på variasjon over tid er det da snakk om variasjon mellom meget godt og ganske godt.

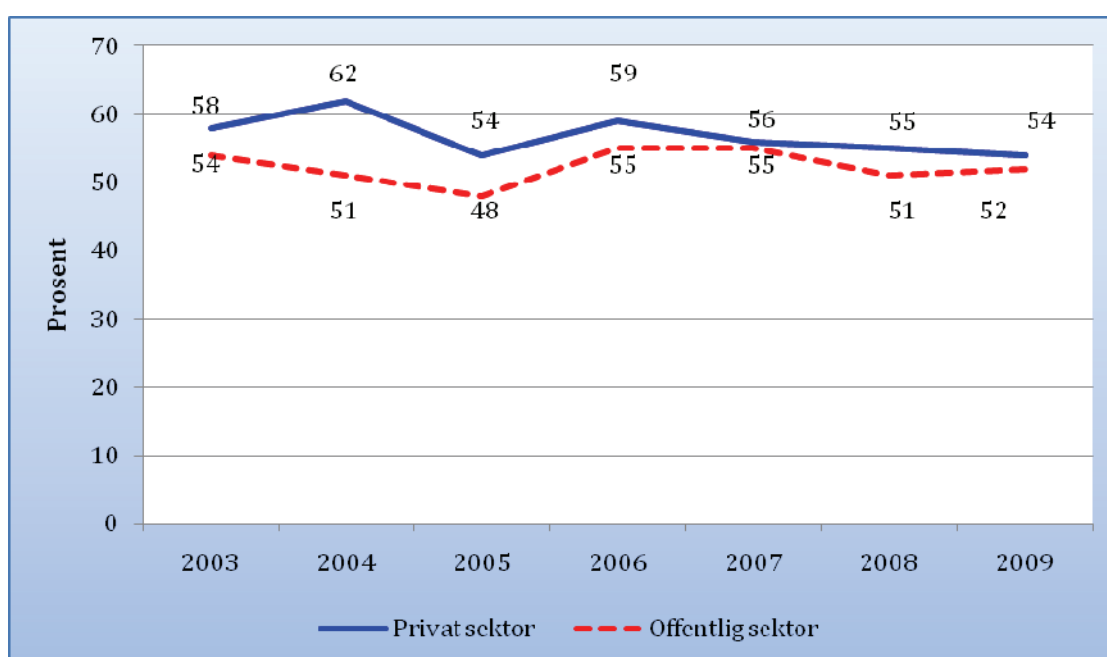
Tabell 3.9.5. Svarfordeling på spørsmålet: Hvor godt føler du at du mestrer de arbeidsoppgavene du har. 2009. Prosent (N)

Meget godt	Ganske godt	Verken godt eller dårlig	Litt dårlig	Meget dårlig	Vet ikke	Sum
53	45	1	-	0	-	100 (1001)

- :mindre enn 0,5%



Mellom 2003 (56 prosent) og 2009 (53 prosent) er det små forskjeller i andel som mestrer arbeidsoppgavene meget godt (tabell 3.9.6.V). Forskjellene er noe større i enkelte undergrupper som de med høy utdanning og de som er under 40 år, som i mindre grad sier de mestrer jobben meget godt i 2009 enn i 2003. Samlet er nivået lavest i 2005 (51 prosent), med det høyeste nivået i 2004 og 2006 (57 prosent). I privat og offentlig sektor er mønsteret ganske likt fra 2005 (figur 3.9.3), mens det i 2004 var signifikant flere i privat sektor (62 prosent) enn i offentlig sektor (51 prosent) ( $p < ,001$ ) som mestret arbeidsoppgavene meget godt.



Figur 3.9.3. Andel av yrkesaktive i privat og offentlig sektor som føler at de mestrer arbeidsoppgavene meget godt. 2003–2009. Prosent (N=7016).

Det er generelt bare små forskjeller mellom 2003 og 2009. Det er imidlertid signifikant færre av de yrkesaktive under 39 år og av dem med universitets- eller høyskoleutdanning som i 2009 føler de mestrer arbeidsoppgavene meget godt. Av årene i mellom 2003 og 2009 skiller 2005 seg ut med færrest som mestrer jobben meget godt. I enkelte undergrupper er det betydelige variasjoner opp og ned i årene mellom 2003 og 2009 (tabell 3.9.6.V). Det er imidlertid ingen tydelige spor av finanskrise i yrkesaktives opplevelse av å mestre jobben. Det er tegn til utflating av en kortvarig positiv endring fra 2005 til 2006, særlig i offentlig sektor, men utflatingen kommer i tidligste

laget for å knyttes til finanskrisa. Dessuten er endringen fra 2005 så kortvarig at vi ikke kan si om det er noen *trend* som blir brutt.

#### 3.9.4 Oppsummering

Seniorpolitisk barometer har bare indirekte mål på jobbtilfredshet. Det som ligger nærmeste til jobbtilfredshet gjelder om man gleder seg til å gå på jobben. Her er det enkelte signifikante endringer mellom enkelte år, men i de fleste undergrupper er nivået i 2009 ganske det samme som i 2003. Det er få tydelige endringer under finanskrisa, men et noe ulikt mønster i privat og offentlig sektor. I privat sektor ser vi en svak positiv trend fra 2005 ut til å ha bli brutt fra 2007. I offentlig sektor ser vi en positiv utvikling ved at flere alltid gleder seg til å gå på jobben i 2009 enn i 2008. Men både ved begynnelsen av perioden i 2003 og ved slutten i 2009 ligger andelen i privat og offentlig sektor som alltid gleder seg til å gå på jobben på det samme høye nivået. Det er snakk om krusninger rundt to av tre som alltid gleder seg til å gå på jobben. Nedgangskonjunktoren har satt tydelige merker i andel som synes de har for mye å gjøre på jobben. Det har blitt færre av dem fra 2007 til 2009 og særlig i privat sektor, hvilken kan ha sammenheng med at det har blitt mindre å gjøre i utsatte næringer. Yrkesaktives oppleves av hvordan de mestrer arbeidsoppgavene sine synes ikke påvirket av nedgangstidene fra 2007.



## 4 Oppsummering og diskusjon

I dette kapitlet gir jeg et sammendrag av resultatene, systematiserer dem etter ulike endringsmønstre og til slutt gir jeg noen korte oppsummerende svar på de problemstillingene som er utgangspunktet for rapporten.

### 4.1 Resultatene

#### *Oppfatninger om hvem som er eldre i arbeidslivet*

Det har i løpet av perioden 2003 til 2009 skjedd tydelige endringer i oppfatningene om hvem som er eldre i yrkeslivet. Grensen er flyttet oppover, noe som i hovedsak innebærer mer positivt syn på aldring i arbeidslivet. Endringene har skjedd bredt på tvers av kjønn og sektor, alder, utdanning (yrkesaktive) og bransje (ledere). Ledere har nærmet seg det høyere gjennomsnittet for yrkesaktive, særlig i offentlig sektor. Fra 2007 og 2008 er det tendenser til utflating i grensen en setter for eldre i arbeidslivet, hvilket kan tyde på en svekkelse av de siste årenes positive utvikling i oppfatningene av eldre i arbeidslivet.

Selvoppfatningen som «eldre i arbeidslivet» viser stor stabilitet over hele perioden i aldersgruppen 55–61 år, de yngre seniorenene, der litt under halvparten regner seg som eldre. I alderen 62–66 år synes det derimot å ha blitt mer positivt å være eldre fra 2005 til 2008, men at dette er reversert fra 2008 til 2009. Endringsmønsteret er ganske sammensatt, men samlet for seniorenene (55 år+) har gjennomsnittsalderen på dem som regner seg eldre økt jevnt i perioden. Seniorenene utsetter lenger å kalle seg «eldre» i 2009 enn i 2003. Mønsteret er litt ulikt i privat og offentlig sektor men i 2003 og 2009 er gjennomsnittsalderen ganske lik i de to sektorene, og den er betydelig høyere i 2009. Dette tyder på at det har blitt mindre populært å regne seg som eldre i arbeidslivet, særlig de to–tre siste årene.

#### *Oppfatninger om eldres arbeidsprestasjoner, oppsigelse av eldre før yngre, behovet for at eldre står i arbeid*

På disse spørsmålene har vi data fra februar 2009. Ledernes oppfatninger om arbeidsprestasjonene til arbeidstakere over 50 år viste en positiv tendens fram

til 2007 i privat sektor og til 2008 i offentlig sektor med påfølgende utflating eller stagnasjon. Det er ingen tegn til spesielt sterke endringer i februar 2009. Yrkesaktive, både seniorenene og de under 55 år, har fått mer negative oppfatninger om eldre arbeidsprestasjoner i perioden 2005 – 2009. Det gjelder særlig i privat sektor.

Endring i lederes syn på om eldre ved nedbemanninger bør kunne sies opp før yngre (ansiennitetsprinsippet) tyder på at eldre hadde en betydelig, men midlertidig, svekket posisjon i privat sektor i februar 2009. Blant ledere i offentlig sektor så vi en avflating fra 2008 til februar 2009, og deretter, fram til september 2009, en fortsatt økning i andel som er uenig i at eldre bør kunne sies opp først. Yrkesaktive, både i privat og offentlig sektor, har fra 2008 til 2009 blitt mindre uenig i at eldre bør kunne sies opp først. Oppslutningen om ansiennitetsprinsippet synes svekket blant yrkesaktive, selv om det ikke er spurt direkte om dette prinsippet. Både seniorenene og yrkesaktive under 55 år viser mindre oppslutning fra 2008 til 2009, selv om seniorenene fortsatt i noe større grad er uenig i at eldre bør kunne sies opp før yngre.

På det siste spørsmålet vi har svar på i februar 2009, ser vi en svekkelse i synet på om virksomheten har nytte av eldre som arbeidskraft helt fram til normal pensjonsalder. Vi ser svekkelsen hos ledere både i privat og offentlig sektor, men med mer positive holdninger igjen fram til september 2009. Når vi ser bort fra februar 2009 og sammenlikner september 2009 med 2003, ser vi en økning i andel av ledere i privat sektor som ser det som en fordel at eldre jobber helt fram til normal pensjonsalder, mens det er små endringer blant ledere i offentlig sektor.

### *Oppfatninger om eldre arbeidsprestasjoner*

I tillegg til spørsmålet om arbeidsprestasjonene til arbeidstakere over 50 år, er yrkesaktive spurt om 50-åringenes evne til å løse vanskelige arbeidsoppgaver, 70-åringenes arbeidsytelse, eldre interesse for å lære noe nytt og deres evne til å lede andre. Bortsett fra de to siste spørsmålene har ledere også fått de samme spørsmålene. Vi finner ulike mønstre av endringer i hva ledere og yrkesaktive tror om eldre arbeidskraft. Yrkesaktive viser ingen endringer i oppfatningen av eldre evne til å løse vanskelige arbeidsoppgaver, bortsett fra at de yrkesaktive over 55 år (seniorenene) synes å ha mistet noe av troen på

dette fra 2007 til 2009. Oppfatningen av 70-åringenes ytelser har endret seg negativt fra 2007 (ledere) eller 2008 (yrkesaktive) i privat sektor men mindre tydelig i offentlig sektor. Seniorene (55+) har mer negative oppfatninger i 2009 enn i 2007.

De største endringene ser vi i oppfatningene om eldres «evne til å mestre data og PC», der oppfatningene har blitt mer positive fram til 2008, men så har denne utviklingen stagnert til 2009. Det gjelder for yrkesaktive i offentlig og privat sektor og det gjelder for seniorene og for yrkesaktive under 55 år. Det gjelder også for ledere i privat sektor men ikke i offentlig sektor. Den positive utviklingen fram til 2008 kan skyldes at nye årskull av eldre har stadig mer erfaring med data og faktisk er mer fortrolig med informasjonsteknologien enn noe eldre årskull. Samtidig ser altså konjunkturedgangen ut til å ha påvirket den positive utviklingen i oppfatningene av eldres dataevner til å stagnere.

Entydige negative endringer i oppfatningene finner vi over hele perioden fra 2005 til 2009 når det gjelder yrkesaktives oppfatninger av eldres evne til å lede andre, mens vi ser negative endringer fra 2007 blant yrkesaktive i privat sektor når det gjelder eldres interesse for å lære.

Vi finner med andre ord endringer i både positiv og negativ retning når det gjelder oppfatninger om eldres kvaliteter, selv om hovedinntrykket er stor grad av stabilitet. De endringene vi kan observere har enten skjedd jevnt over hele perioden fra 2005 til 2009 eller de har skjedd fra 2007 eller 2008 til 2009. I enkelte tilfeller har de tydeligste endringene skjedd fra 2005 til 2006, men i ingen tilfeller finner vi signifikante endringer fra 2008 til 2009. Det kan i mange tilfeller ses som stagnasjon i en positiv utvikling av oppfatningene om eldre. Finanskrisa synes med andre ord ikke å ha hatt en entydig virkning på oppfatningene om eldres kvaliteter som arbeidskraft. Det kan imidlertid ha skjedd kortsiktige endringer mens krisestemningen var sterkere enn i august/september 2009. Siden ett av spørsmålene om oppfatninger er også stilt i februar 2009 vil det kunne gi indikasjoner på en slik effekt. Ingen slik effekt er synlig i resultatene.

De endringene vi finner er gjennomgående større blant seniorene enn blant yngre yrkesaktive. Det gjelder både endringer i positiv retning, som ved oppfatningene om eldre evner til å mestre data og PC, og i negativ retning

særlig tydelig i endring av oppfatningen om eldres evne til å lede andre. At de eldre endrer seg mest kan være noe uventet ut fra forestillinger om rigiditet og mer fastlåste oppfatninger blant eldre. At eldre kan være minst like fleksible i arbeidslivet som yngre er vist i andre undersøkelser. I en svensk undersøkelse (Nordenhök 1994, ref av Hallsten & Solem 1995) tilpasset senioren i et firma som drev med sikkerhetskontroll seg i større grad til endringer i ledelsens policy enn yngre ansatte. Vi kan imidlertid ikke si noe direkte om dette ut fra denne undersøkelsen, siden vi ikke har fulgt de samme individene over tid. Det vi ser er at nye årskull av eldre er mer forskjellige fra tidligere årskull enn nye årskull av yngre. Det er ikke umulig at det også kan avspeile individuelle endringer.

#### *Lederes preferanse for ulike typer arbeidskraft*

Ledernes interesse for å ansette ulike kategorier arbeidstakere følger et ganske ensartet mønster over perioden. Interessen for å ansette øker fra 2004 eller 2005 og stagnerer fra 2007 eller 2008. Seniorer og eldre er blant de minst populære over hele perioden. «Erfarne» arbeidstakere er overlegent mest populære. Solem (2008) viser at «erfarne» oppfattes som vesentlig yngre enn seniorer og eldre arbeidstakere. Arbeidsinnvandrere og funksjonshemmede ble inkludert i spørsmålet i 2008 og 2009. Arbeidsinnvandrerne er like lite populære som «eldre», mens funksjonshemmede er de som færrest ledere ville like meget godt å ansette.

Forløpet av endringer i interessen for ulike kategorier av arbeidstakere viser bra sammenfall med endringer i konjunktorene, med vekst tidlig i observasjonsperioden og stagnasjon eller nedgang på slutten i forbindelse med finanskrisa. Det er ikke spesielt eldre eller seniorer som verken er mer ettertraktet under økonomisk oppgang eller mindre ettertraktet under nedgang. Et mulig unntak er ledere i offentlig sektor som synes å ha mistet noe av sin store interesse for «seniorer» fra 2008 til 2009 slik at ledere i privat og offentlig sektor gir uttrykk samme grad av interesse for denne gruppen i 2009.

#### *Oppfatninger om aldersdiskriminering i arbeidslivet*

Det er små endringer i hvor ofte ledere og yrkesaktive opplever at det forekommer aldersdiskriminering. Endringen går i retning av mindre

opplevd diskriminering fram til 2008, deretter stagnasjon eller reversering. Endringsmønsteret er mer tydelig blant ledere enn blant yrkesaktive, mens det ikke er store forskjeller mellom privat og offentlig sektor og heller ikke mellom seniorenne og yrkesaktive under 55 år. Spørsmål om diskriminering ved ansettelser som bare er stilt til ledere og bare fra 2007, viser at litt flere i 2009 sier at antall år igjen av yrkeskarrieren ikke spiller noen rolle for innkalling til intervju. Samtidig øker gjennomsnittsalderen for når lederne begynner å nøle med å innkalle til intervju, men med en tendens til reversering det siste året. Økning av alderen for nøling med innkalling til intervju kan tolkes som en positiv utvikling for eldre søkere, en utvikling som kan se ut til å ha stoppet opp i 2009. Når ledere sier at gjenværende yrkeskarriere ikke spiller noen rolle for om en søker blir innkalt, kan det både være positivt og negativt for eldre søkere. I hotell- og restaurantnæringen synes det å bety at de søkere lederne har i tankene er så unge at hvor mange år de har igjen spiller liten rolle. Når det er en viss økning i andel av ledere i hotell- og restaurant som sier at gjenværende karriere ikke spiller noen rolle, kan det bety at deres innretning mot yngre søkere har økt.

### *Psykososialt arbeidsmiljø*

Seniorpolitisk barometer tyder på endringer i arbeidsmiljøet som forløper parallelt med endringer i konjunktorene. Barometeret inneholder bare utvalgte indikatorer på psykososialt arbeidsmiljø og fanger ikke arbeidsmiljøet i hele sin bredde. Vi ser imidlertid endringer i slik ledere beskriver seniorennes muligheter for å lære og for få nye arbeidsoppgaver, og i hvordan seniorenne beskriver endringer særlig i push-faktorer (ekskluderende faktorer), men også i stay-faktorer (inkluderende faktorer). Bildet av endringer i seniorennes arbeidsmiljø er sammensatt, men i hovedtrekk slik at vi kan se positive endringer i arbeidsmiljøvariablene i første del av perioden og stagnasjon eller negative endringer fra 2007 til 2009. Mye av det samme bilde ser vi også svarene til yrkesaktive under 55 år. Resultatene kan derfor speile endringer i arbeidslivet generelt og ikke endringer som er spesielle for seniorenne.

Selv om de endringene vi finner ikke er store og ikke alltid er entydige, synes konjunktorene likevel å sette spor i arbeidsmiljøet gjennom for eksempel arbeidstakers opplevelse av selvbestemmelse og muligheter for å få



nye arbeidsoppgaver. I nedgangstider vil det rimeligvis kunne være færre nye arbeidsoppgaver å fordele enn i oppgangstider. Siden privat sektor er mer følsom for konjunkturedringer enn offentlig sektor er det rimelig at konjunkturdrevne endringer i arbeidsmiljøet er tydeligere i privat enn i offentlig sektor. I noen tilfeller finner vi det. Stay- faktoren endres i negativ retning fra 2007 til 2009 bare i privat sektor. Den mer sammensatte stay/push-faktoren (som består av «jag og mas» og «kolleger spør om råd») endres derimot på samme måte fra 2007 til 2009 i privat og offentlig sektor. Det synes å ha blitt mindre jag og mas/spørsmål om råd begge steder, men likevel slik at nivået ligger lavere i lavkonjunkturfasen fra 2007 i privat sektor. Arbeidsmiljøet i privat sektor kan dermed synes å bli påvirket tidligere av konjunktorene.

### *Lederes atferd*

Fra 2007 synes færre virksomheter enn tidligere å ha beregnet framtidig alder i arbeidsstokken. Dette kan reflektere at det i nedgangstider er lettere tilgang på arbeidskraft og mindre grunn til bekymring om den framtidige alderssammensetningen. Antakelsen om en sammenheng med nedgangstider støttes av at det bare er i privat sektor vi ser denne endringen. I andre undergrupper er det små variasjoner rundt hovedmønsteret.

Det er en klar økning over perioden i andel av lederne som sier at virksomheten har drøftet konkrete følger av lovbestemmelsen mot aldersdiskriminering. Økningen er tydelig både i privat og offentlig sektor, men både størst og hyppigst forekommende i offentlig sektor. Kanskje er lederne i offentlig sektor mer opptatt av eldre i arbeidslivet ved at de har vanskeligere for å rekruttere yngre og derfor er mer avhengig av at seniorer står lenge i arbeid. Å unngå aldersdiskriminering kan være viktig for å oppnå det.

På dette spørsmålet ser vi ingen utflating eller reversering etter 2007. En mulig forklaring kan være at det vi ser er en kumulativ økning, ved at alle som en eller annen gang etter 2003 har drøftet lovbestemmelsen mot aldersdiskriminering svarer ja. I så fall kan vi ikke si om det er flere som har drøftet det i 2009 enn i 2004. Den lille knekken i kurven for offentlig sektor fra 2007 til 2008 tyder imidlertid på at stigningen fra 2004 til 2009 ikke er kumulativ, og at aldersdiskriminering reelt sett drøftes mer i 2009 enn tidligere.

Vi registrerer ikke tydelige endringer i utbredelsen av seniorpolitikk over de to–tre siste årene der det er spurt om dette. Vi kan dermed ikke si om det i perioden 2007–2009 i forhold til tidligere har skjedd en utvikling, stagnasjon eller en eventuell tilbakegang i utbredelsen av seniorpolitiske tiltak. Det er imidlertid gjennomgående at seniorpolitiske tiltak og strategier for å beholde eldre i arbeidslivet er vesentlig vanligere i offentlig enn i privat sektor.

#### *Yrkesaktives ønsker om arbeid eller pensjon*

Interessen for arbeid etter første mulighet for pensjonering og den ønskete alder for pensjonering, ser ut til å øke også i perioden etter 2007. Bildet er imidlertid sammensatt og blant seniorenne og særlig de yngre seniorenne (55–61 år) ser vi også tendenser til stagnasjon i interessen for arbeid. Seniorenne er de som står nærmest i tid til å måtte velge pensjon eller arbeid (eller begge deler) og de synes mer enn yngre, og særlig de yngste, ut til å ha tilpasset sine ønsker om fortsatt arbeid til nedgangstidene. De har kanskje mer tatt hensyn til opplevde endringer i lederes og kollegaers nedjusterte syn på eldre arbeidskraft. Ønske om å tre ut av arbeidslivet for å gi plass til yngre arbeidsledige kan være en begrunnelse. Seniorpolitisk barometer har imidlertid ikke spurt om begrunnelser og kan derfor ikke bekrefte eller avkrefte en slik antakelse.

#### *Tilfredshet med arbeidet*

Seniorpolitisk barometer har bare indirekte mål på jobbtilfredshet. Det som ligger nærmeste til jobbtilfredshet gjelder om man gleder seg til å gå på jobben. Her er det enkelte signifikante endringer mellom enkelte år, men i de fleste undergrupper er nivået i 2009 ganske det samme som i 2003. Det er få tydelige endringer under finanskrisa, men et noe ulikt mønster i privat og offentlig sektor. I privat sektor ser en svak positiv trend fra 2005 ut til å ha bli brutt fra 2007. I offentlig sektor ser vi en positiv utvikling ved at flere alltid gleder seg til å gå på jobben i 2009 enn i 2008. Men både ved begynnelsen av perioden i 2003 og ved slutten i 2009 ligger andelen i privat og offentlig sektor som alltid gleder seg til å gå på jobben på det samme høye nivået. Det er snakk om krusninger rundt to av tre som alltid gleder seg til å gå på jobben.

Nedgangskonjunkturen har derimot satt tydelige merker i andel som synes de har for mye å gjøre på jobben. Det har blitt færre av dem fra 2007 til 2009 og særlig i privat sektor, hvilket kan ha sammenheng med at det har blitt mindre å gjøre i utsatte næringer. Yrkesaktives opplevelse av hvordan de mestrer arbeidsoppgavene sine synes ikke påvirket av konjunktursvingningene.

## 4.2 Endringsmønstre

Rapporten handler særlig om endringer i seniorennes situasjon på arbeidsmarkedet i forbindelse med nedgangskonjunkturen/finanskrise fra 2007/2008. Jeg leter etter spor finanskrise kan ha satt i oppfatningene om eldre i arbeidslivet og i eldres motivasjon for å jobbe lenger. Jeg vil peke på de følgende seks hovedmønstrene.

### *A. Bedring til 2007/2008 og deretter stagnasjon eller tilbakegang*

Dette er et mønster som passer inn i konjunkturforløpet de siste årene med oppgangstider fra 2003 til 2007/2008 og nedgangstider fra 2007/2008.

- Vi ser dette mønsteret i både lederes og yrkesaktives oppfatning av fra hvilken alder man blir regnet som «eldre» i arbeidslivet. Blant yrkesaktive, både i offentlig og privat sektor, begynner utflatingen fra 2007, mens den blant ledere, også i begge sektorer, begynner utflatingen fra 2008. Hvis dette har noe med nedgangstidene å gjøre ser det ut til at yrkesaktive påvirkes litt før lederne påvirkes, og at det derfor ikke er rimelig å tro at det er ledernes holdninger eller bekymringer som smitter av på de yrkesaktive. Blant yrkesaktive ser vi det samme mønsteret både blant seniorenne og blant dem under 55 år. Det kan derfor synes som endringene ikke kommer i stand på grunn av forhold som påvirker bare seniorenne direkte, men at det er mer generelle trekk ved situasjonen på arbeidsmarkedet eller ved konjunktorene som påvirker yrkesaktive både over og under 55 år.

- Bedring til 2008 og deretter nedgang ser vi også i den oppfatningen seniorer i alderen 62–66 år har av seg selv som eldre i arbeidslivet. Beskrivelsen av endringene som «bedring» og «nedgang» baserer seg på den antakelse at det er et positivt tegn på at eldre er verdsatt om seniorenne selv regner seg som eldre. I så fall har eldre blitt mer verdsatt fra

2003 fram til 2008. Blant de yngre seniorenne (55–61 år) er det imidlertid ingen tydelige endringer i selvoppfatningen som eldre over perioden.

- Lederes oppfatninger om at arbeidsprestasjonene til arbeidstakere over 50 år er minst like gode som yngres viser en negativ utvikling fra 2007 til 2009 i privat sektor, men uten noe spesielt sterkt fall i februar 2009. Denne nedgangen følger etter en positiv utvikling fra 2006 til 2007. Ledere i privat sektor synes dermed mer påvirket av finanskrisa enn ledere i offentlig sektor, men på dette spørsmål er heller ikke ledere i privat sektor sterkt påvirket.

- Endringer i oppfatninger om eldres evne til å mestre data og PC har en positiv utvikling fram til 2008 med påfølgende stagnasjon. Dette ser vi blant yrkesaktive i offentlig og privat sektor og både blant seniorer og de under 55 år.

- Ledere i privat sektor har mer positive oppfatninger om 70-åringers prestasjoner fram til 2008 med stagnasjon til 2009.

- Opplevelsen av hvor ofte det foregår diskriminering av eldre i arbeidslivet har i følge lederne, både i privat og offentlig sektor, utviklet seg positivt (dvs. mindre diskriminering) fram til 2008, hvoretter det stagnerte og i enkelte tilfeller skjedde en reversering.

- Lederes interesse for de fleste typer arbeidskraft øker fram til 2007 eller 2008 for deretter å stagnere eller reverseres. Blant ledere i offentlig sektor ser vi en tilbakegang i interessen for seniorer slik at den i 2009 kommer ned på samme nivå som i privat sektor. Interessen for eldre og seniorer begynte å stagnere fra 2007 i privat sektor og fra 2008 i offentlig sektor. Privat sektor synes som forventet å vise tegn til nedgangstider tidligere enn offentlig sektor.

- Oppslutningen om at eldre ikke bør kunne sies opp før yngre ved nedbemanning blant yrkesaktive følger også dette mønsteret med økende oppslutning fram til 2007/2008 og deretter en nedgang i oppslutningen både i privat og offentlig sektor og både blant seniorenne og de under 55 år. De yrkesaktive er i 2009 i mindre grad uenig i at eldre bør kunne sies opp før yngre ved nedbemanning.

- To spørsmål til ledere om hvordan de vurderer eldres muligheter til å lære i jobben og deres muligheter for å få nye arbeidsoppgaver viser en positiv utvikling fram til 2008 for deretter å stagnere. Det er ett unntak

fra dette ved at ledere i offentlig sektor helt fram til og med 2009 vurderer Eldres muligheter for å få nye arbeidsoppgaver som bedre.

- To av de inkluderende arbeidsmiljøfaktorene: andel som i stor grad opplever selvbestemmelse og andel som i stor grad opplever at det er mulig å få nye arbeidsoppgaver, øker til 2007 og reverseres til 2009. Mønsteret er tydeligere blant seniorenne enn blant de som er under 55 år, men finnes også i den yngre aldergruppen.

- Andel av yrkesaktive som synes de har for mye å gjøre på jobben følger forløpet av konjunktorene. Nedgangen med færre som har for mye å gjøre fra 2007 er imidlertid tydelig bare i privat sektor. Den er også tydeligere blant arbeidstakere under 55 år enn blant seniorenne.

- Andelen av yngre seniorer (55–61 år) som sier de kan tenke seg å fortsette i arbeid etter at de får rett til pensjon øker fram til 2008 for så å stagnere.

#### *B. Bedring fram til 2007/2008, deretter tilbakegang til februar 2009 med påfølgende reversering av tilbakegangen til september 2009*

Dette er også et mønster som er forenlig med konjunkturforløpet, men med en ekstra sterk midlertidig reaksjon på finanskrisa som er registrert i februar 2009. Selv om lavkonjunktoren begynte i 2007, var medieoppmerksomheten på sin høyde fra september 2008 og fram til at svineinfluensaen overtok mye av kriseplassen i media våren og forsommeren 2009. Dette er et mønster vi ikke kan finne i mange tilfeller fordi dataene fra februar 2009 er svært begrensete, og de gjelder bare ledere. Dette mønsteret kan med andre ord ligge under i noen tilfeller der det er små endringer fra september 2008 til september 2009. Vi finner dette mønsteret i to av de tre tilfellene det er mulig. Altså en forsterket effekt av finanskrisa i februar 2009.

- Særlig tydelig er det i spørsmålet om en synes eldre bør kunne sies opp før yngre ved nedbemanning. Det er imidlertid bare tydelig i privat sektor. Ledere i privat sektor synes å ha fått en kraftig støkk som gjorde dem mer villig til å si opp eldre før yngre i en periode før de etter kort tid kom seg av støkken.

- Den samme tendensen, men med mindre utslag, finner vi på spørsmålet om det er en fordel for virksomheten at folk jobber helt fram til normal pensjonsalder. Her ser vi det i både offentlig og privat sektor,

men med start i nedgangen fra 2007 i offentlig sektor og fra 2008 i privat sektor.

### *C. Ingen endring fram til 2007/08 etterfulgt av nedgang*

Dette forløpet er forenlig med nedgangskonjunktoren fra 2007/2008, men ikke med oppgangen fra 2003 til 2007 og er således av begrenset verdi som støtte til en antakelse om at seniorennes plass i arbeidslivet er sterkt konjunkturpreget.

- Yrkesaktives oppfatning av eldres evne til å lære noe nytt er stabil til 2007 deretter ser vi en nedgang, tydeligst i privat sektor og blant yngre.
- Det har blitt færre som synes de har for mye å gjøre på jobben fra 2007 til 2009 og særlig i privat sektor, hvilket kan ha sammenheng med at det har blitt mindre å gjøre i utsatte næringer. Det er derimot ingen økning i andelen som har for mye å gjøre i oppgangskonjunktoren fra 2003 til 2007.
- Seniorene har stabile oppfatninger av eldres evne til klare vanskelige oppgaver fra 2005 til 2007, men har mindre tro på dette etter 2007.
- Ledere i privat sektor sier i mindre grad fra 2007 at bedriften har beregnet gjennomsnittsalderen i arbeidsstokken om f.eks. fem år.

### *D. Ingen eller usystematiske endringer over hele perioden*

- Det er stabile oppfatninger både blant ledere og yrkesaktive (bortsett fra seniorenne som følger mønster C) om eldres evne til å løse vanskelig oppgaver.
- Blant ledere i offentlig sektor er det bare små endringer i deres oppfatninger av eldres evne til å mestre data og PC.
- Yrkesaktive gir over hele perioden uttrykk for omtrent samme forekomst av aldersdiskriminering. Det er det samme mønstrer i både privat og offentlig sektor og blant seniorenne og de under 55 år.
- Arbeidsglede viser ingen tydelige endringer som følger konjunkturforløpet, selv om det er signifikante forskjeller mellom enkelte år. I offentlig sektor ser vi en økning i arbeidsglede fra 2008 til 2009; flere som alltid gleder seg til å gå på jobben.
- Hvor godt en mestrer jobben viser også små endringer og de er ikke systematiske i forhold til konjunktorene.

### *E. Nedgang hele perioden*

- For seniorenne (55 år+) øker gjennomsnittsalderen for de som regner seg selv som eldre i arbeidslivet fra 2003 til 2009 både i offentlig og privat sektor. Jeg tolker det som et tegn på at det har blitt mindre populært å kalle seg «eldre» i arbeidslivet over hele perioden.
- Yrkesaktive i både offentlig og privat sektor, og både under og over 55 år, svarer i mindre grad over perioden at de over 50 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som yngre.
- Yrkesaktives oppfatning av om eldre er bedre til å lede andre har blitt mindre positiv over perioden. Det gjelder særlig seniorennes oppfatning, men også de yngres (under 55 år) oppfatninger har endret seg på samme måte, og det gjelder like mye i privat og offentlig sektor.

### *F. Økning hele perioden*

- Ledere i offentlig sektor er i økende grad enig i at de over 50 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 50 år.
- Ønske om arbeid øker blant yrkesaktive i det samlede materialet (men tegn til stagnasjon blant yrkesaktive i alderen 55–61 år fra 2008 til 2009).
- Ledere, særlig i offentlig sektor sier i økende grad at virksomheten har diskutert konkrete følger av lovbestemmelsen mot aldersdiskriminering som ble tatt inn i arbeidsmiljøloven i 2004.

## **4.3 Hva betyr disse endringsmønstrene?**

Den vanligste endringsmønsteret i observasjonsperioden (2003–2009) er det jeg har kalt mønster A. Dette mønsteret er preget av en positiv utvikling fram til 2007/2008 med påfølgende stagnasjon eller nedgang. Forløpet går parallelt med de økonomiske konjunktorene i den samme perioden med vekst fram til 2007 og nedgang deretter. Mediemessig hadde nedgangen karakter av krise (finanskrise) fra tidlig høst 2008. Det ser med andre ord ut til at konjunktorene setter mange spor i arbeidslivet, både i lederes og yrkesaktives oppfatninger, preferanser og atferd eller atferdsdisposisjoner.

Den tydeligste endringen ser vi blant ledere i privat sektor når det gjelder deres syn på oppsigelse av eldre før yngre ved nedbemanning. Vi ser

et midlertidig kraftig fall i oppslutningen om å skjerme eldre ved oppsigelse. Dette lot seg bare registrere fordi vi kunne sammenlikne med en undersøkelse i februar 2009. Uten data fra februar 2009 hadde vi bare kunne observere stagnasjon i disse oppfatningene fra 2007 til 2009. Det kan skjule seg en slik midlertidig krisereaksjon på andre spørsmål også, men de to andre spørsmålene vi har data fra i februar 2009 viser ikke samme dramatiske endring. Det er derfor lite sannsynlig at et tilsvarende kraftig fall er gjennomgående. Det kan ha vært en spesiell kraftig reaksjon på det ledere i privat sektor så som et nært forstående behov for nedbemaning som følge av finanskrisa. De så kanskje for seg en topptung aldersfordeling om de skulle følge ansienntetsprinsippet. Men denne bekymringen synes i så fall å ha gått over før september 2009. I hvilken grad meningene om oppsigelse har hatt eller ville hatt noen praktiske konsekvenser har vi ikke data til å si noe om. Men fallet i februar 2009 kan tyde på at det blant ledere i privat sektor er mindre robuste positive oppfatninger om eldre enn blant ledere i offentlig sektor, hvilket kan ha sammenheng med at privat sektor er mer eller tidligere berørt av konjunkturomslag.

Oppfatningene av når man blir «eldre» i arbeidslivet viser også et tydelig mønster som følger konjunktorene. Gjennomsnittsalderen øker fram til 2008 for deretter å stagnere. Det skjer med andre ord ingen reversering. Her ser vi det samme mønsteret i både offentlig og privat sektor og både blant seniorenne og de under 55 år. At økt gjennomsnittsalder kan tas som et tegn på mer positive holdninger til eldre viser tidligere analyser av seniorpolitisk barometer (Solem 2008). Den positive utviklingen synes dermed å ha stagnert.

Oppfatningene om eldre, *holdningenes kognitive element*, viser varierte endringsmønstre, men også endringer som går parallelt med konjunktorene. Det er tydeligst når det gjelder oppfatningene om eldres evne til å mestre data og PC, som har vært inne i en positiv utvikling fram til 2008 og som stagnerer fra 2008. Det gjelder yrkesaktive både i offentlig og privat sektor og både blant seniorenne og de som er under 55 år. Blant ledere er spørsmålet bare stilt fra 2007, men vi ser tendenser til nedgang fra 2008 til 2009, særlig i privat sektor. En slik endring i oppfatningene kan ikke antas å ha noe grunnlag i endringer i eldres faktiske evner til å mestre data og PC. Det er



mer nærliggende å knytte det til finanskrisa med mer pessimistisk syn på framtida, der lederne kanskje ser seg mer tjent med yngre arbeidstakere. Dermed vil deres vurderinger av eldre kunne overdrives i negativ retning. De man ser som minst attraktive, med hensyn til å mestre data og PC, kan under god tilgang på arbeidskraft og i en situasjon som krever omstillinger, komme til å bli vurdert som dårligere enn om det var stor akutt mangel på arbeidskraft. Også senioren og yngre yrkesaktive følger dette mønsteret. Senioren synes med andre ord også å ha mindre tro på sine, eventuelt andre seniorers, data-evner i nedgangstider.

Men oppfatninger om eldre viser som nevnt ulike mønstre, både stabilitet over hele perioden (f.eks. ledes og yrkesaktives oppfatning om eldres evne til å mestre vanskelige oppgaver), nedgang over hele perioden (f.eks. yrkesaktives oppfatning av eldre evne til å lede andre) eller bedring over hele perioden (f.eks. oppfatningen om eldres arbeidsprestasjoner i forhold til yngres, blant ledere i offentlig sektor).

*Følelselementet i holdninger*, her målt gjennom ledes utsagn om hvordan de «ville like» å ansette ulike typer arbeidstakere, viser endringer som ganske tydelig følger forløpet av konjunktorene i perioden. At lederne «liker» bedre å ansette folk i oppgangstider enn i nedgangstider er ikke overraskende. Det gjelder imidlertid ikke spesielt eldre eller seniorer, men vi ser en litt tidligere (2007) utflating for «eldre» enn for de andre gruppene (2008). Vi ser også at ledere i offentlig sektor har blitt mindre interessert i seniorer fra 2008 til 2009. Nedgangstidene synes ut fra dette spørsmålet å virke negativt på ledes interesse for mange typer arbeidskraft, også eldre og seniorer.

*Atferden* overfor eldre og seniorer i arbeidslivet, og eldres atferd, er ikke enkel å få et fast grep om gjennom intervjuundersøkelser som denne. Vi har noen indikatorer både for ledere og yrkesaktive. Dels spørres det om atferd (hva man har gjort), dels om adferdsdisposisjoner (hva man ønsker å gjøre) og dels om ulike konsekvenser av atferd (f.eks. opplevd aldersdiskriminering).

Ledere i privat sektor sier i mindre grad fra 2007 at bedriften har beregnet gjennomsnittsalderen i arbeidsstokken om f.eks. fem år. Forløpet synes dermed å følge nedgangskonjunkturen. Ledere i privat sektor synes i nedgangstider å være mindre opptatt av å tenke framover på en situasjon med mangel på arbeidskraft. På det andre spørsmålet om hva man har gjort sier

ledere, særlig i offentlig sektor, i økende grad at virksomheten har diskutert konkrete følger av lovbestemmelsen mot aldersdiskriminering som ble tatt inn i arbeidsmiljøloven i 2004. Lederne i offentlig sektor kan synes å ha blitt mer opptatt av aldersdiskriminering, kanskje som en følge av at de i større grad enn ledere i privat sektor, ønsker at eldre arbeidskraft skal bli i jobb.

På spørsmål om man har opplevd at det foregår diskriminering av eldre i arbeidslivet følger lederne svar forløpet av konjunktorene både i offentlig og privat sektor, med mindre opplevelse av at det foregår diskriminering fram til 2008 med påfølgende stagnasjon. Yrkesaktives opplevelse av at dette forandrer seg lite gjennom perioden, og de små endringene vi ser, opptrer mest før 2005.

Psykososialt arbeidsmiljø kan også være en følge av atferd både fra ledere og kolleger. Endringene i seniorennes (55 år+) opplevelse av sitt arbeidsmiljø følger i tre tilfeller konjunktorene. Det gjelder inkluderende elementer (stay-faktoren) som opplevelsen av å ha selvbestemmelse og opplevelsen av å ha muligheter for å få nye arbeidsoppgaver som øker hos seniorenne fram til 2007 for deretter å avta. At nedgangstider påvirker mulighetene for å få nye arbeidsoppgaver er ikke overraskende, særlig fordi det bare er i privat sektor vi ser den utviklingen. At nedgangstider også skal svekke selvbestemmelsen er mer uventet, men bedriften og de ansatte blir mer underlagt markedets begrensninger, hvilket kan tenkes å gi mindre muligheter for innflytelse på jobben. Det tredje elementet i arbeidsmiljøet som endrer seg på liknende vis som konjunktorene er variasjonen i arbeidsoppgavene. En økende opplevelse av variasjon fra 2003 stagnerer fra 2007. De samme tendenser, men svakere finnes også hos yngre yrkesaktive (under 55 år). Konjunktorene synes å påvirke opplevelsen av elementer i arbeidsmiljøet også blant yngre.

Opplevelse av arbeidsbelastninger som å ha for mye å gjøre, av arbeids glede og av mestring av jobben kan også påvirkes av ledelsens, kollegers og egen atferd. Opplevelsen av å ha for mye å gjøre følger nedgangskonjunkturen idet færre opplever å ha for mye å gjøre etter 2007. Det gjelder både i privat og offentlig sektor, men mest i privat sektor. Det kan på den måten være et uttrykk for færre oppdrag og mindre etterspørsel i privat sektor i nedgangstider. Vi ser imidlertid ikke noen økning i oppgangstiden fra 2003

til 2007. Det har derfor sin begrensning å knytte endringen i å ha for mye å gjøre direkte til konjunktorene.

Opplevelsen av arbeidsglede, av alltid å glede seg til å gå på jobben, er høy og ganske stabil over perioden. Seniorpolitisk barometer registrerer mindre arbeidsglede i 2005 enn i 2004, men det tar seg gradvis opp igjen til 2009. Konjunktorene synes ikke å påvirke arbeidsgleden, verken i offentlig eller privat sektor eller i ulike aldersgrupper. Et liknende endringsmønster ser vi i opplevelsen av å mestre jobben. Det går litt opp og ned rundt 2005, men det er ingen store endringer som følger konjunktorene.

Yrkesaktives ønske om arbeid indikerer en disponerthet for arbeid eller pensjon som går rett inn i hovedformålet med seniorpolitikk og i delmål 3 i IA-avtalen. I hovedtrekk avdekker seniorpolitisk barometer ganske stabil vekst i interessen for arbeid i perioden. Det stemmer med utviklingen på arbeidsmarkedet der sysselsettingen har økt i eldre aldersgrupper fra begynnelsen av dette århundre. Imidlertid er det tendenser til stagnasjon fra 2008 til 2009 i enkelte grupper som menn i alderen 55–64 år (SSB statistikkbanken 22.3.2010). I seniorpolitisk barometer ser vi også blant seniorenne (55 år+) tendenser til stagnasjon i en jevn økning over perioden fram til 2008 i interessen for å arbeide etter at man får rett til pensjon og i den alderen en helst ville ønske å pensjoneres. Det gjelder også i seniorpolitisk barometer bare for menn, og det gjelder mest i privat sektor. Det er dessuten ikke noen *tilbakegang* i interessen slik det formidles i svarene på seniorpolitisk barometer.

Seniorennes atferdsberedskap for arbeid eller pensjonering synes ut fra dette å være mindre utsatt for konjunktursvingningene enn ledernes atferdsdisposisjoner slik det viser seg blant ledere i privat sektor med en dramatisk og kortvarig svekket oppslutning om ansiennitetsprinsippet ved oppsigelser og både i privat og offentlig sektor ved at lederne ser mindre nytte av at eldre står i arbeid helt fram til pensjonsalderen. Det synes å være en mer stabil interesse for arbeid blant mange yrkesaktive som nærmer seg alderen for mulig pensjonering.

## 4.4 Oppsummerende svar på problemstillingene

*- I hvilken grad har nedgangstider i arbeidslivet med finanskrise og stigende arbeidsledighet påvirket lederes, yrkesaktives og seniorennes holdninger til seniorer i arbeidslivet?*

Resultatene tyder på at nedgangskonjunkturen i stor grad har påvirket både oppfatninger, preferanser (følelser) og atferd hos både ledere og yrkesaktive, seniorer og yngre. Virkningene synes, med noen unntak, tydeligere eller de kommer tidligere i privat sektor enn i offentlig sektor. Det er rimelig ut ifra at privat sektor er mer direkte berørt av konjunktursvingninger. Hvordan det virker, hvordan årsaksstiene ser ut, kan ikke leses direkte ut fra seniorpolitisk barometer. Men det har skjedd mye over kort tid og det er ikke entydig hvilke endringer som kommer først. Vi ser at det er noe tidligere endringer i privat sektor, men ikke entydig tidligere blant ledere enn blant yrkesaktive og ikke entydig tidligere i noen aldersgruppe. Med hyppigere observasjoner enn hvert år kunne vi lettere sett eventuelle systematiske rekkefølger i endringer. Slik som det ser ut med årlige observasjoner, skjer endringene med stor grad av samtidighet. Det kan tyde på at mye av påvirkningen skjer gjennom massemedia og dermed samtidig for de fleste. Det ser ikke ut til at virkningsmekanismen primært er at ledere først blir mer skeptiske til eldre og at dette endrer Eldres selvoppfatninger. Det kan også være en mekanisme, men i stor grad synes ulike grupper å få mye av den samme påvirkningen samtidig.

De halvårlige observasjonene for enkelte spørsmål til ledere i september 2008, februar 2009 og september 2009, tyder på atferdsdisposisjonen om oppsigelse av eldre før yngre ved behov for nedbemanning er svært følsom for krisestemninger i samfunnet. Vi ser også en akutt negativ reaksjon, men litt mindre dramatisk, på spørsmålet om det er en fordel for virksomheten at eldre står i arbeid helt fram til normal pensjonsalder. Oppfatningene om Eldres arbeidsevne sammenliknet med yngres synes derimot ikke å endre seg så raskt. Her er det mer en jevn nedgang i den positive oppfatningen fra 2007 blant ledere i privat sektor og en jevn økning blant ledere i offentlig sektor. Oppfatningene om eldre, det kognitive innholdet, synes ikke å endre seg så raskt som disse atferdsdisposisjonene. Om den faktiske atferden også lar seg endre så raskt atferdsdisposisjonene er mer usikkert, og vi kan ikke si noe om det ut fra seniorpolitisk barometer. At atferdsdisposisjonene endret

seg raskt tilbake i september 2009 kan tyde på at den faktiske atferden kan ha vært mindre berørt. Kanskje har de relativt stabile positive oppfatningene om eldre arbeidsprestasjoner fungert som en buffer som gjorde det lettere å endre atferdsdisposisjonen tilbake.

*- Har det skjedd endringer i ledernes holdninger til seniorer i arbeidslivet og i tilfelle: er det oppfatninger, preferanser (følelser) eller atferdstendenser som påvirkes mest?*

Observasjonen i februar 2009 tyder på at atferdstendenser endres mest og raskest. Denne atferdstendensen synes ikke å endres via endringer i oppfatninger om eldre arbeidskraft. I hvilken grad følelseselementet er med på å styre atferdsdisposisjonen er det ikke mulig å si ut fra barometeret og februarobservasjonen, siden følelseselementet ikke ble målt i februar 2009.

*- Har det skjedd endringer i yngre (< 55 år) yrkesaktives oppfatninger av eldre i arbeidslivet, deres arbeidsevne og hvor utsatt de er for diskriminering?*

Yngre yrkesaktive viser i stor grad de samme endringene som senioren selv, men ofte litt mindre uttalt. I mange tilfeller ser vi større endringer i oppfatninger blant senioren. Det kan skyldes flere ting, f.eks. at de føler seg mer sårbare ved innstramminger og omorganisering, eller at de føler et ansvar for å vike plassen for at yngre og arbeidsledige skal få jobb. I det minste tyder det på at senioren ikke er mer rigide og fastlåste enn yngre når det gjelder å endre disse oppfatningene.

*- Har det skjedd endringer i seniorennes (>55 år) oppfatninger og tilknytning til arbeid (arbeidsglede, pensjoneringsplaner)*

Arbeidsgleden og følelsen av å mestre jobben synes ganske uavhengig av konjunktursvingningene. Pensjoneringsplanene og ønskene om arbeid synes også langt på vei lite påvirket, men fra 2008 til 2009 ser vi tendenser til utflating av de siste årenes økende interesse for å stå lenger i arbeid. Vi finner denne utflatingen blant menn i alderen 55–61 år, men ikke blant kvinner. Samtidig har også den faktiske sysselsettingen blant menn i alderen 55–64 år vist nedgang fra 2008 til 2009. Vi ser dermed ikke, slik som i USA (Munnell et al. 2009, Helman et al. 2009) tendenser til at eldre klamrer seg til jobben på grunn av finanskrisa. I USA har nok dette primært sammenheng med at

pensjonsformuen i stor grad er plassert i aksjer og derfor er sterkt rammet av konkurser og kursfall på aksjemarkedet. Flere i USA må etter finanskrisa fortsette å jobbe fordi de har mistet store deler av sin pensjonskapital.

*Kan resultatene gi innspill til hvordan en innretter seniorpolitiske tiltak og påvirker holdninger?*

Det kan i arbeidet med den fornyede IA-avtalen være god grunn til å være oppmerksom på tendensen til avflating i interessen for arbeid blant menn i senioralderen. Oppfyllelse av delmål 3 vil kunne komme til å kreve en forsterket innsats. Det er ikke grunn til å stole på at delmål 3 skal kunne oppfylles lett i den nye avtalen, selv om det var det eneste delmålet som ble oppfylt i den forrige perioden av IA-avtalen.

Seniorennes beredskap for å velge arbeid eller pensjonering synes imidlertid å være mindre utsatt for konjunktursvingene enn ledernes atferdsdisposisjoner, der vi så til dels dramatiske endringer i oppslutningen om ansiennitetsprinsippet ved oppsigelser og i den nytten ledere ser i at eldre står i arbeid helt fram til pensjonsalderen. Seniorpolitikk kan ha et solid grunnlag å bygge på i interessen for arbeid blant mange seniorer, også i perioder med dramatiske endringer der Eldres plass i arbeidslivet utfordres.

Resultatene fra februar 2009 kan tyde på at lederes atferdstendenser påvirkes mer enn deres oppfatninger. Kanskje kan solide positive oppfatninger om Eldres arbeidsprestasjoner være et fundament som gjør at det ikke skal mye til for å bringe kortsiktige negative svinginger i atferdstendenser tilbake i positiv retning. I så fall ligger det et viktig grunnarbeid i å styrke realistiske oppfatninger om seniorenne som arbeidskraft. Det gjelder å styrke kunnskapsnivået om fordeler og ulemper ved eldre arbeidskraft. Fordi mye av grunnholdningen til eldre og aldring i samfunnet er negativ (jf. Levy 2003), vil mye realistisk informasjon kunne oppfattes som overdrevent positiv. Men alt ved eldre er selvsagt ikke positivt og i noen yrker vil økt reaksjonstid og lavere maksimale fysiske prestasjoner gi mange eldre et handikap. I andre yrker vil erfaring og ekspertise gi eldre et fortrinn. Det er viktig at alle sider kommer fram gjennom nyansert informasjon, slik at ledere, seniorer og kolleger ikke reagerer automatisk med negative grunnoppfatninger.



# Summary

## The position of older workers when recession is replacing economic growth

This report is based on analyses of the Norwegian Senior Policy Barometer among employed persons and leaders. Data are collected by telephone interviews for each of seven years, from 2003 to 2009. Samples are nationally representative and consist each year of about 1000 employed persons aged 15 years and above, and about 750 administrative leaders or their deputies from 600 private companies with 10 or more employees, and 150 administrative leaders or their deputies from the public sector. Both for the barometer among employed persons and the barometer among leaders, new samples are drawn each year. Thus, they make up two time series with comparable samples for each of the seven years. In addition, we are including in some analyses results from a poll from February 2009, where leaders were asked three of the same questions as in the Norwegian Senior Policy Barometer.

Results from the barometers among leaders from 2003 to 2007 are reported by Solem (2008), and for employed person from 2003 to 2008 by Solem & Mykletun (2009).

This report includes data from all the seven years for both employed persons and leaders. The background of this report is the recent changes in global finances; the financial crisis. What is presented in the two earlier reports may look different when the economic situation is turning. However, Norway has managed comparably well under the financial crisis, and have seen only modest increases in unemployment. The economic cycles in Norway are described by Statistics Norway as rising from about 2003 to late 2007. A change in the cycle was seen around the turn of the year 2007/2008. The first signs of an impending crisis were observed in 2007, and the crisis was acute in September 2008 (SSB 2009).

The economic cycles described for the period when data for the Norwegian Senior Policy Barometer are collected, offer opportunities for studying connections between labour market changes and the position of older workers.



The results indicate that the recession have effects both on opinions (the cognitive element of attitudes), preferences (the affective element), and on behaviour or behavioural dispositions (the behavioural element). Such effects are observed both among leaders and employed persons, and both among seniors and younger workers. Effects are clearer, or detected earlier, in the private than in the public sector. This is expected since the private sector is more directly influenced by economic cycles. The causal chains are not obvious, much has happened over a short period of time, and it is not evident which changes occur first. As mentioned, we see changes first in the private sector, but not earlier among leaders than among employed persons in general, and not earlier in any specific age group. Our observations twelve months apart give the impression of a high degree of simultaneity, which may be the result of mass media communication reaching the majority at the same time. Alternatively, signs of recession could first have affected leaders and increased their scepticism and negative reactions against older workers, and subsequently have lead to changes in older workers' self-concept and attitudes toward ageing and work. Such a causal path is possible, but probably not a primary path. Wide groups of leaders and common workers seem to take information from the same sources; the mass media, and at the same time.

Three observations of leaders' attitudes six months apart; early September 2008 (just before the financial crisis 'exploded' in mass-media), late February 2009 and early September 2009, show some strong short-term reactions. The behavioural disposition toward accepting that older workers are fired before younger workers in the case of downsizing gain considerably less opposition among leaders in the private sector in February 2009 than in September 2008 and is back to the previous level in September 2009. Firing older workers first is in most cases against the seniority principle, which has legal status in Norwegian working life. There is also an acute, but less dramatic, reaction both in the private and public sector in the agreement to the statement that it is «advantageous to our company if older workers remain in work up to the normal retirement age». Leaders express in February 2009 less interest in keeping older workers than both in September 2008 and in September 2009.

Conceptions of the work ability of older workers compared to younger workers do not show acute changes. We find an increasingly less positive

opinion of older workers' work performance from 2007 among leaders in the private sector and the opposite change among leaders in the public sector. In both cases the changes are less dramatic compared to the changes in the behavioural dispositions mention above. This cognitive content of attitudes thus seems to change slower than the behavioural dispositions. It is not possible to establish from the data of the Norwegian Senior Policy Barometer if behaviour changes at the same pace as behavioural dispositions. The finding that the behavioural disposition concerning the seniority principle change back to normal quite fast, may indicate that the behaviour have been less affected. Perhaps the relatively stable positive opinion about older workers' performance has been a buffer that has facilitated a return of behavioural dispositions back to the previous level.

Among workers below 55 years we find much of the same changes in attitudes as among seniors (55 years +). However, in many cases the changes are larger among seniors. This may have many causes, like that seniors may feel more vulnerable when the company need downsizing. It may also be that seniors feel solidarity towards young workers facing possible unemployment. Seniors may find support for a decision to resign by adjusting their conceptions of older workers' abilities, e.g.: «Young people need the job more, and besides I am less productive then they are». We do not know the strength of this mechanism. Nevertheless, the somewhat larger changes in attitudes among seniors show that they are as flexible in their attitudes, if not more so, as younger workers.

Senior workers' enthusiasm for their work seems unaffected by economic cycles. Their plans for retirement and interest in working also seem to be unaffected up to 2009 when the steady increase from 2003 in the interest for late retirement seems to stop. We see this stop among men aged 55–61 years, but not among women. At the same time, data from Statistics Norway show that the employment rate among men aged 55–64 years peaked in 2008 and was falling in 2009. Thus, we find no indication that older workers cling to their jobs due to the financial crisis, a pattern which have been found in the U.S. (Munnell et al. 2009, Helman et al. 2009). In the U.S., this is probably due to the fact that pension funds often are invested in the stock marked, and accordingly funds are lost in bankruptcies and falling

rates of exchange. In Norway, pension funds are among the safest investments and risks for the individual pensioner are very low.

### *Policy implications*

The tripartite agreement on a more including working life (the IA-agreement) which was effective from 2001, renewed in 2006 and again in 2010 for a new four-years period to the end of 2013, have three main objectives; to reduce sickness absence, increase the employment of disabled persons and to voluntarily delay the date of retirement for older workers. The authorities, employers and employees are cooperating in joint efforts on company level and on national level to achieve these goals. By the end of 2009, the objective of increasing the effective retirement age with six months in average, was achieved. The results from the Norwegian Senior Policy Barometer suggest there are reasons to continue to exert strong efforts in stimulating older workers to retire late. The success up to 2009 is not maintained by itself.

The inclination of seniors to choose work or retirement seems less sensitive to economic cycles than the behavioural dispositions of leaders, and senior policy may have a solid base in the motivation for work among many seniors, even in recession when the position of older workers is challenged. Also, the behavioural dispositions of leaders to retain older workers seems to change more easily than their *opinions* of older workers. Stable positive conceptions of older workers may be a solid fundament that is able to bring negative fluctuations in behavioural dispositions back in a positive direction. If this is the case, it is important to reinforce realistic conceptions of older workers and to endorse solid knowledge about advantages and disadvantages of older workers. Because cultural attitudes about ageing and older person are basically negative (Levy 2003), realistic information may sound as exaggerations of positive aspects. However, some aspects are negative. In occupations where short reaction time and physical power is required, most older workers are at a disadvantage. In occupations that emphasize experience and expertise, older workers have an advantage. It is important to inform about both positive and negative aspects of older workers' abilities and work performance in such a way that leaders, seniors and colleagues react with less automatic reflexes based upon built-in negative cultural attitudes.

# Referanser

- Blekesaune, M., Solem, P. E. (2005) Working conditions and early retirement: A prospective study of retirement behavior. *Research on Aging*, 27(1), 3–30.
- Cliffe, M. (2010) Credit crisis timeline. In Liedtke, P.M. (ed): Anatomy of the credit crisis. An insurance reader from The Geneva Association. *The Geneva Reports – Risk and Insurance Research* No 3: (5-17).
- Daatland, S.O. (1979) Fleksibel pensjonsovergang i store industribedrifter. Norsk gerontologisk institutt rapport nr. 1-1979.
- Daatland, S. O., Solem, P.E. (2000) *Aldring og samfunn. En innføring i sosialgerontologi*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Dalen, E. (2005) Telefonundersøkelse om betydningen av alder ved ansettelse i arbeidslivet. 22. november – 2. desember 2005. Oslo: MMI Univero.
- Hallsten, L. & Solem, P.E. (1995) Alder och arbetsprestation. I Aronsson, G. & Kilbom, Å. (red.) *Arbete efter 45. Historiska, psykologiska och fysiologiska perspektiv på äldre i arbetslivet* (173-184). Solna: Arbetslivsinstitutet.
- Helman, R., Copeland, C & VanDerhei, J. (2009) The 2009 Retirement Confidence Survey: Economy drives confidence to record lows; Many looking to work longer. *EBRI Issues Brief*, no 328, April 2009. (Employee Benefit Research Institute; [www.ebri.org](http://www.ebri.org))
- Kjeldsberg, C. F. (2009) Oppsigelse av arbeidsforhold. Retrieved 25. June, 2009, from <http://www.jusstorget.no/article.asp?Key=1&FagKey=3&ArtKey=161>
- Lahn, L. C. (1996) Aldring og arbeidsmiljø. Notat 4/96. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Levy, B. R. (2003) Mind matters: Cognitive and physical effects of aging self-stereotypes. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences*, 58B(4), P203–P211.
- Lillebø, K. (2009) Holdninger til seniorer. En undersøkelse blant ledere 23 -27 februar 2009. Rapport utarbeidet for Senter for seniorpolitikk. Oslo: Synovate.
- Midtsundstad, T. (2004) Hvor mange har rett til AFP? Fafo-notat 2004:4.
- Midtsundstad, T. (2006) Hvordan bidra til lengre yrkeskarriere? Erfaringer fra norsk og internasjonal forskning om tidligpensjonering og seniortiltak. Fafo-rapport 534. Oslo: Fafo.

- Midtsundstad, T. (2007). Fra utstøting til inkludering? En kartlegging av norske virksomheters arbeidskraftstrategier overfor eldre arbeidstakere. Fafo-rapport 2007:37. Oslo: Fafo.
- Munnell, A.H., Muldoon, D. & Sass, S.A. (2009) Recession and older workers. *Issue in Brief* January 2009, No 9-2. (Center for Retirement Research Boston College: [www.bc.edu/crr](http://www.bc.edu/crr))
- Rosenberg, M. J., Hovland, C. I. (1960) Cognitive, affective, and behavioral components of attitudes. In C. I. Hovland, Rosenberg, M, J. (Ed.), *Attitude organization and change* (pp. 1–14). New Haven: Yale University Press.
- Snartland, V. & Øverbye, E. (2003) Skal jeg bli eller skal jeg gå? Pensjonsforventinger hos lærere og ingeniører. NOVA-rapport 21/03.
- Solem, P. E. (2007) Seniorer i arbeidslivet. Kunnskap om aldring og arbeid. Rapport 16/07. Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.
- Solem, P. E. (2008) Endringer i lederes holdninger til eldre arbeidskraft. Rapport nr 12/08. Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.
- Solem, P. E., Mykletun, R. (1996) Arbeidsmiljø og yrkesavgang. Effekter av arbeidsmiljø på sannsynligheten for tidlig avgang fra yrkeslivet. Rapport nr. 2/1996. Oslo: Norsk gerontologisk institutt.
- Solem, P.E. & Mykletun, R.J. (2009) Endringer for seniorer i arbeidslivet fra 2003 til 2008. NOVA-rapport 20/09.
- SSB (2009) Finanskrisen og konjunktorene.  
<http://www.ssb.no/okind/finanskrise.html> (nedlastet 8.3.2010)
- SSB (2010) Langvarig, men moderat lavkonjunktur.  
<http://www.ssb.no/emner/08/05/kt/main.html> (frigitt 18. 2. 2010, nedlastet 8.3.2010)
- SSB (2010b) Arbeidsmarkanden held seg stabil  
<http://www.ssb.no/emner/06/01/akumnd/> (frigitt 24. 2. 2010, nedlastet 9.3.2010)
- Tornstam, L. (2005) *Åldrandets socialpsykologi*, Sjunde upplagan. Stockholm: Norstedts Akademiska Förlag.

# Vedlegg 1: Oversikt over antall respondenter i undergrupper

## Antall i utvalget av ledere i undergrupper

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Feb. 2009	Sept. 2009
I alt	752	785	755	754	761	750	771	752
<b>KJØNN</b>								
Menn	629		601	623	586	581	603	571
Kvinner	123		154	131	175	169	168	181
<b>SEKTOR</b>								
Privat sektor	615	636	601	604	612	600	601	602
Offentlig sektor	137	149	154	150	149	150	170	150
<b>BRANSJE</b>								
Industri	165	175	168	173	153	113	141	140
Bygg og anlegg	94	87	98	82	107	126	120	125
Varehandel	145	112	121	125	113	50	95	101
Hotell og restaurant	50	54	69	45	64	68	70	63
Transport og kommunikasjon	45	47	46	50	51	48	55	50
Tjenesteyting	102	125	99	129	121	195	120	121
Offentlig administrasjon	75	96	73	87	50	30	40	30
Undervisning	24	26	20	28	18	110	83	72
Helse og sosial	52	61	61	35	84	10	47	50
<b>ALDER</b>								
- 39 år	163		167	150	158	153	133	126
40-49	285		293	259	277	270	286	255
50-59	245		230	262	250	245	261	275
60 år +	59		65	83	76	82	91	96

*Antall i utvalget av yrkesaktive i undergrupper\**

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
I alt	1001	1001	1006	1005	1001	1001	1001
<b>KJØNN</b>							
Menn	473	485	468	464	455	453	500
Kvinner	528	516	538	541	546	548	501
<b>UTDANNING</b>							
Ungdomsskolenivå	128	120	102	106	91	84	98
Videregående nivå	391	377	363	404	366	345	372
Universitet / høgkolenivå	482	504	539	495	542	571	531
<b>SEKTOR</b>							
Privat sektor	552	559	569	539	529	527	546
Offentlig ektor	439	422	419	442	456	466	433
<b>ALDER</b>							
- 29 år	123	91	135	105	103	98	194
30-39 år	279	276	267	247	248	224	205
40-49 år	303	288	290	296	272	291	247
50-54 år	126	135	114	122	132	140	107
55-61 år	134	167	142	160	168	174	173
62-66 år	26	38	53	68	70	64	62
67 år +	10	6	5	7	8	10	13
-54 år	831	790	806	770	755	753	753
55 år + (seniorene)	170	211	200	235	246	248	248

\* siden alle årenes utvalg består av nokså nært 1000 personer, kan antallene i den enkelte celle stort sett leses som prosent av utvalget det aktuelle året, ved å sette et komma foran siste siffer.

## Vedlegg 2: Tabeller

**Standardtegn:** (\*) $p < ,10$ , \* $p < ,05$ , \*\* $p < ,01$ , \*\*\* $p < ,001$

### **Generelt:**

Tabeller fra seniorpolitisk barometer blant ledere mangler opplysninger om kjønn og alder i 2004.

Tabeller fra seniorpolitisk barometer for ledere omfatter ikke bransjer som er dominert av offentlig sektor pga. betydelige endringer i løpet av perioden i utvalgets fordeling på offentlig administrasjon, undervisning, og helse- og sosialsektoren.

Ikke alle signifikante forskjeller mellom enkeltår er angitt i tabellene. Vi ser primært etter signifikante forskjeller over perioden fram til 2007/2008 og etter 2007/2008 hver for seg. Ved endringer som går i samme retning over hele perioden fra 2003 til 2009 angir vi signifikansen for forskjellen mellom 2003 og 2009 som er signifikante. Også hvis det bare er forskjellen mellom 2003 og 2009 som er signifikante angis den i tabellen.



Tabell 3.1.2. V. Lederes svar på spørsmål om når en regnes som eldre i yrkeslivet. Gjennomsnitt (N).

	2003 (735)	2004 (766)	2005 (743)	2006 (743)	2007 (738)	2008 (722)	2009 (733)	Signifikante forskjeller
I alt	52,1	52,4	52,7	53,0	53,8	54,8	54,8	03-08: 2,7***
KJØNN								
Menn	51,9		52,2	52,8	53,7	54,7	54,7	03-08: 2,8***
Kvinner	53,2		54,4	54,3	54,3	55,1	55,6	03-09: 1,9*
SEKTOR								
Privat sektor	51,8	52,1	52,3	52,6	53,5	54,4	54,6	03-08: 2,6***
Offentlig sektor	53,3	53,8	54,3	54,7	55,1	56,3	56,2	03-08: 3,0***
BRANSJE								
Industri	52,2	53,8	53,7	52,8	53,9	55,6	55,7	03-08: 3,4***
Bygg og anlegg	52,2	50,3	51,2	52,3	52,2	54,8	54,2	04-08: 4,5***
Varehandel	51,6	52,2	51,1	52,6	53,6	53,9	55,3	05-09: 4,2***
Hotell-og restaurant	50,9	48,9	50,4	50,8	52,1	51,0	53,2	
Transport/kommunikasjon	51,4	50,1	52,7	51,6	52,6	54,6	53,7	
Tjenesteyting	51,9	52,9	52,5	53,4	54,6	54,8	53,8	03-08: 2,7**
ALDER								
-39 år	52,2		51,8	51,9	53,2	53,2	54,6	05-09: 2,8**
40-49 år	52,0		53,0	54,0	54,3	55,1	55,0	03-08: 3,1***
50-59 år	52,1		52,5	52,7	53,4	55,2	54,9	03-08: 2,9***
60 år +	52,3		53,4	53,0	54,6	54,8	55,2	03-07: 2,3*

Tabell 3.1.3.V. Yrkesaktives svar på spørsmål om når en regnes som eldre i yrkeslivet. Gjennomsnitt (N).

	2003 (915)	2004 (922)	2005 (915)	2006 (925)	2007 (879)	2008 (910)	2009 (910)	Signifikante forskjeller
I alt <sup>1</sup>	55,1	55,6	56,2	56,0	56,7	56,4	56,9	03-07: 1,8***
KJØNN								
Menn	54,5	54,9	55,6	55,3	56,2	56,0	56,1	03-07: 1,7***
Kvinner	55,7	56,2	56,7	56,6	57,1	56,8	57,7	03-09: 2,0***
SEKTOR								
Privat sektor	54,8	55,2	55,9	55,3	56,2	56,2	56,6	03-07: 1,4**
Offentlig sektor	55,5	56,0	56,6	56,8	57,3	56,7	57,2	03-07: 1,8***
UTDANNING								
Ungdomsskolenivå	54,7	56,6	57,4	56,3	57,7	56,1	58,0	03-09: 3,3**
Videregående nivå	55,1	55,4	56,1	55,9	56,3	56,2	56,8	03-09: 1,7*
Universitet/høgskolenivå	55,2	55,4	56,0	56,0	56,8	56,6	56,7	03-07: 1,6***
ALDER								
-39 år	55,0	55,4	56,1	55,7	55,8	55,9	56,3	03-09: 1,3*
40-54 år	55,1	55,6	55,8	56,4	57,0	56,7	57,5	03-09: 2,4***
55-61 år	54,7	55,1	56,7	56,0	57,4	57,0	56,4	03-07: 2,7***
62-66 år	57,0	57,8	57,7	54,7	57,0	55,7	58,6	08-09: 2,7*
-54 år	54,9	55,2	55,9	56,0	56,4	56,3	56,8	03-07: 1,5**
55 år+	55,4	55,7	57,1	55,7	57,3	56,8	57,1	03-07: 1,9**

<sup>1</sup> Fem som har svart fra 5 år til 18 år er holdt utenfor

Tabell 3.1.5.V. Gjennomsnittsalder på dem som oppfatter seg selv som eldre i arbeidslivet. Yrkesaktive over 55 år (seniorene). (N=1145)

	2003 (140)	2004 (155)	2005 (157)	2006 (162)	2007 (193)	2008 (179)	2009 (159)	Signifikante forskjeller
I alt	54,5	55,1	55,1	57,0	55,7	56,8	57,7	03-09: 3,2*** 07-09: 2,0*
<b>KJØNN</b>								
Menn (568)	54,4	54,5	55,8	56,8	57,0	56,3	57,9	03-09: 3,5**
Kvinner (577)	54,5	55,8	54,4	57,1	54,6	57,2	57,6	03-09: 3,1* 07-09: 3,0**
<b>SEKTOR</b>								
Privat sektor (585)	54,5	54,6	54,7	56,9	55,5	55,4	57,6	03-09: 3,1*
Offentlig sektor (539)	54,4	55,6	55,9	57,2	56,0	57,9	57,7	03-08: 3,5***
<b>UTDANNING</b>								
Ungdomsskolenivå (172)	54,3	56,4	56,0	58,9	57,9	58,6	58,9	03-06: 4,6*
Videregående nivå (388)	54,0	54,5	53,9	54,6	54,2	54,3	56,1	
Universitet/høgskolenivå (581)	54,9	55,1	55,8	57,6	56,1	58,0	58,5	03-09: 3,6*** 07-09: 2,4*

Tabell 3.2.2.V. Andel av ledere som er helt enig i at «Arbeidstakere over 50 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 50 år». Prosent (N).

	2005 (755)	2006 (753)	2007 (761)	2008 (750)	Feb. 2009 (771)	Sep. 2009 (752)	Signifikante forskjeller <sup>1</sup>
I alt	71	70	75	76	73	74	06-08: 6*
<b>KJØNN</b>							
Menn	70	70	77	76	73	71	06-07: 7** 07-s09: -6*
Kvinner	72	73	70	78	74	81	07-s09: 11*
<b>SEKTOR</b>							
Privat sektor	70	69	76	74	72	71	06-07: 7* 07-s09: -5(*)
Offentlig sektor	73	77	72	83	81	85	05-08: 10*
<b>BRANSJE</b>							
Industri	71	73	79	74	73	76	
Bygg og anlegg	67	67	71	65	76	69	08-f09: 11(*)
Varehandel	74	66	81	78	70	76	06-07: 15*
Hotell og restaurant	57	59	64	75	60	68	05-08: 18* 08-f09: -15(*)
Transport/komm.	78	64	86	85	86	56	06-07: 22* f09-s09: -30***
Tjenesteyting	72	70	75	76	67	69	08-f09: -9(*)
<b>ALDER</b>							
- 39 år	61	60	67	64	55	70	f09-s09: 15
40-49	72	67	75	76	75	72	06-08: 9*
50-59	76	77	80	81	76	74	08-s09: -7(*)
60 år +	74	75	79	83	86	81	

<sup>1</sup> f09 = februar 2009, s09 = september 2009

Tabell 3.2.5.V. Når en bedrift må nedbemanne, bør eldre arbeidstakere kunne sies opp før yngre. Andel av ledere som er helt uenig. Prosent (N).

	2004 (785)	2005 (755)	2006 (753)	2007 (761)	2008 (750)	Feb. 2009 (771)	Sep. 2009 (752)	Signifikante forskjeller <sup>1</sup>
I alt	52	55	56	59	57	44	55	04-07: 7** 07-f09: -15*** f09-s09: 11***
<b>KJØNN</b>								
Menn		54	55	58	57	42	53	07-f09: -16*** f09-s09: 11***
Kvinner		59	60	63	58	54	61	
<b>SEKTOR</b>								
Privat sektor	51	56	56	59	57	40	54	04-08: 8** 07-f09: -19*** f09-s09: 14***
Offentlig sektor	53	52	56	59	59	58	63	05-s09: 11*
<b>BRANSJE</b>								
Industri	45	55	49	56	50	35	41	07-f09: -21*
Bygg og anlegg	55	45	49	59	60	42	48	08-f09: -18*
Varehandel	54	66	64	55	54	43	65	f09-s09: 22*
Hotell og restaurant	50	57	69	67	56	39	64	07-f09: -28* f09-s09: 25*
Transport og komm.	43	54	52	57	63	36	62	04-08: 20(*) 08-f09: -27* f09-s09: 26*
Tjenesteyting	58	58	59	61	58	45	55	07-f09: -16*
<b>ALDER</b>								
- 39 år		53	55	56	53	37	49	07-f09: -19*
40-49		55	49	59	56	43	51	07-f09: -16** f09-s09: 8(*)
50-59		58	61	60	60	48	61	08-f09: -12** f09-s09: 13**
60 år +		51	61	62	61	46	59	07-f09: -16(*) f09-s09: 13*

<sup>1</sup> f09 = februar 2009, s09 = september 2009

Tabell 3.2.8. V. Andel av ledere som er helt enig i at «Det er en fordel for vår bedrift/virksomhet at folk jobber helt fram til normal pensjonsalder». Prosent (N).

	2003 (752)	2004 (785)	2005 (755)	2006 (754)	2007 (761)	2008 (750)	Feb. 2009 (771)	Sept. 2009 (752)	Signifikante forskjeller <sup>1</sup>
I alt	49	50	48	58	62	61	51	57	05-06: 10*** 08-f09: -10*** f09-s09: 6*
<b>KJØNN</b>									
Menn	49		47	58	63	64	51	60	05-06: 11*** 08-f09: -13*** f09-s09: 9**
Kvinner	49		50	60	61	49	48	49	03-07: 12* 07-08: -13*
<b>SEKTOR</b>									
Privat sektor	46	48	45	56	61	61	50	57	05-07: 16*** 08-f09: -9** f09-s09: 7**
Offentlig sektor	64	62	57	65	69	61	52	58	05-07: 12* 07-f09: -17**
<b>BRANSJE</b>									
Industri	54	47	57	60	63	72	61	60	04-08: 25*** 08-s09: -12(*)
Bygg og anlegg	50	47	51	56	66	61	58	54	04-07: 19* 07-s09: -12(*)
Varehandel	38	41	37	54	58	58	46	64	05-07: 21** f09-s09: 18*
Hotell og restaurant	34	30	23	42	42	43	27	43	05-06: 19* 08-f09: -16(*) f09-s09: 16(*)
Transport og kommunikasjon	49	64	57	52	71	67	64	70	03-07: 22(*)
Tjenesteyting	42	58	38	61	64	60	39	53	03-07: 22** 07-f09: -25*** f09-s09: 14*
<b>ALDER</b>									
- 39 år	44		39	53	53	58	44	48	05-08: 19*** 08-f09: -14*
40-49	48		44	55	61	59	52	59	05-07: 17*** 07-f09: -9*
50-59	50		54	62	68	62	51	59	03-07: 18*** 07-f09: -17*** f09-s09: 8(*)
60 år +	63		65	66	68	66	54	59	07-f09: -14(*)

<sup>1</sup> f09 = februar 2009, s09 = september 2009

Tabell 3.4.4.V. Andel av ledere som meget godt ville like å ansette «eldre arbeidstakere» etter kjønn, sektor, bransje og alder. Prosent (N).

	2003 (752)	2004 (785)	2005 (755)	2006 (753)	2007 (761)	2008 (750)	2009 (752)	Signifikante endringer
I alt	17	14	15	17	24	24	22	04-07: 10***
<b>KJØNN</b>								
Menn	17		13	16	22	24	22	05-08: 11***
Kvinner	16		21	21	30	24	23	03-07: 14**
<b>SEKTOR</b>								
Privat sektor	15	12	12	16	23	21	21	05-07: 11***
Offentlig sektor	23	26	27	21	29	33	26	03-08: 10*
<b>BRANSJE</b>								
Industri	16	13	14	15	25	20	21	04-07: 12*
Bygg og anlegg	20	7	11	20	22	18	22	04-07: 15**
Varehandel	12	12	7	18	16	18	20	05-09: 13**
Hotell-og restaurant	12	13	13	9	27	25	18	06-07: 18*
Transport/kommunikasjon	22	11	22	10	35	29	28	06-07: 25**
Tjenesteyting	12	11	12	19	21	22	22	04-08: 11*
<b>ALDER</b>								
-39 år	18		11	9	23	23	20	06-07: 14**
40-49 år	15		14	19	22	23	24	05-09: 10**
50-59 år	18		18	17	25	24	24	06-07: 8*
60 år +	15		23	28	30	24	17	03-07: 15(*) 07-09: -13(*)

Tabell 3.4.5.V. Andel av ledere som meget godt ville like å ansette «seniorer» etter kjønn, sektor, bransje og alder. Prosent (N).

	2003 (752)	2004 (785)	2005 (755)	2006 (753)	2007 (761)	2008 (750)	2009 (752)	Signifikante endringer
I alt	20	19	20	23	27	29	26	04-08: 10**
<b>KJØNN</b>								
Menn	19		18	22	26	29	26	05-08: 11***
Kvinner	24		29	27	32	29	26	
<b>SEKTOR</b>								
Privat sektor	19	17	17	21	26	26	26	05-07: 9***
Offentlig sektor	25	32	32	31	33	39	26	03-08: 14* 08-09: -13*
<b>BRANSJE</b>								
Industri	16	15	18	20	28	27	25	04-07: 12**
Bygg og anlegg	20	8	15	23	27	21	26	04-07: 19**
Varehandel	16	13	13	18	15	22	24	05-09: 11(*)
Hotell-og restaurant	12	17	12	10	27	22	22	
Transport/kommunikasjon	22	17	22	16	31	35	34	06-08: 19*
Tjenesteyting	24	24	24	29	29	30	30	
<b>ALDER</b>								
-39 år	22		15	14	23	25	25	06-08: 11*
40-49 år	18		20	22	25	28	26	03-08: 10**
50-59 år	20		22	24	31	33	27	03-08: 13**
60 år +	22		29	35	32	26	25	

Tabell 3.5.3.V. Andel av ledere som sier at de svært ofte, ofte eller av og til har opplevd at det foregår diskriminering i arbeidslivet på grunn av alder. Prosent (N).

	2003 (752)	2004 (785)	2005 (755)	2006 (753)	2007 (761)	2008 (750)	2009 (752)	Signifikante forskjeller
I alt	20	27	20	21	17	14	17	04-08: 13***
<b>KJØNN</b>								
Menn	19		18	20	16	13	16	06-08: 7**
Kvinner	24		23	24	21	20	21	
<b>SEKTOR</b>								
Privat sektor	19	27	20	21	17	15	18	04-08: 12***
Offentlig sektor	20	28	15	21	16	13	15	04-08: 15**
<b>BRANSJE</b>								
Industri	19	23	14	16	17	13	19	04-08: 10(*)
Bygg og anlegg	11	27	13	18	13	11	12	04-08: 16**
Varehandel	19	26	25	16	16	4	16	04-08: 22** 08-09: 12(*)
Hotell-og restaurant	38	33	22	36	27	22	24	03-08: 16(*)
Transport/kommunikasjon	29	26	24	24	8	17	18	03-07: 21*
Tjenesteyting	22	35	30	26	21	17	22	04-08: 18***
<b>ALDER</b>								
-39 år	20		25	27	17	13	17	06-08: 14**
40-49 år	23		20	22	17	13	15	03-08: 10**
50-59 år	18		18	19	17	17	17	
60 år +	19		9	12	16	16	24	05-09: +15*

Tabell 3.5.4.V. Andel av yrkesaktive som sier at de svært ofte, ofte eller av og til har opplevd at det foregår diskriminering i arbeidslivet på grunn av alder. Prosent (N).

	2003 (1001)	2004 (1001)	2005 (1006)	2006 (1005)	2007 (1001)	2008 (1001)	2009 (1001)	Signifikante forskjeller
I alt	25	20	19	21	22	21	20	03-05: 6**
<b>KJØNN</b>								
Menn	25	17	16	18	19	18	17	03-05: 9***
Kvinner	24	22	21	23	24	24	23	
<b>SEKTOR</b>								
Privat sektor	24	19	18	21	22	22	20	03-05: 6*
Offentlig sektor	26	21	19	20	22	21	19	03-05: 7*
<b>UTDANNING</b>								
Ungdomsskolenivå	15	16	12	20	14	14	12	
Videregående nivå	24	14	15	17	19	17	20	03-05: 9**
Universitet/høgskolenivå	28	25	23	24	25	24	21	03-09: 7*
<b>ALDER</b>								
-39 år	26	17	19	20	20	20	20	03-05: 7*
40-54 år	23	22	19	20	24	22	17	03-09: 6*
55-61 år	26	20	17	20	20	19	23	03-05: 9(*)
62-66 år	19	18	23	28	27	30	24	
<b>SENIORALDER</b>								
- 54 år	24	20	19	20	22	21	19	03-05: 5**
55år + (seniorer)	25	20	19	22	22	22	23	

Tabell 3.5.6.V. Andel av ledere som sier det spiller ingen rolle hvor mange år en søker har igjen av yrkeskarrieren for at de skal vurdere å innkalle vedkommende til intervju? Prosent (N).

	2007 (761)	2008 (750)	2009 (752)	Signifikante forskjeller 2007-2009
I alt	12	15	17	5**
<b>KJØNN</b>				
Menn	10	13	15	5**
Kvinner	18	21	24	
<b>SEKTOR</b>				
Privat sektor	10	13	15	5*
Offentlig sektor	17	21	24	
<b>BRANSJE</b>				
Industri	12	10	10	
Bygg og anlegg	9	10	13	
Varehandel	4	14	17	13**
Hotell-og restaurant	19	25	33	14 (*)
Transport/kommunikasjon	10	19	14	
Tjenesteyting	10	12	16	
<b>ALDER</b>				
-39 år	15	19	20	
40-49 år	11	14	17	6 (*)
50-59 år	10	16	18	8**
60 år +	13	6	13	

Tabell 3.6.2.V. Andel av ledere som er helt enig i at ansatte over 50 år har like gode muligheter til å lære nye ting i sitt arbeid som yngre. 2003 -2009. Prosent (N).

	2003 (752)	2004 (785)	2005 (755)	2006 (753)	2007 (761)	2008 (750)	2009 (752)	Signifikante forskjeller
I alt	76	77	80	80	83	85	84	03-08: 9***
<b>KJØNN</b>								
Menn	75		78	79	83	84	83	03-08: 9***
Kvinner	81		86	87	85	88	87	
<b>SEKTOR</b>								
Privat sektor	75	75	78	79	82	83	83	03-08: 8***
Offentlig sektor	83	86	86	85	88	92	88	03-08: 9*
<b>BRANSJE</b>								
Industri	73	78	82	79	83	84	84	03-08: 11*
Bygg og anlegg	77	68	77	83	83	83	77	04-06: 15*
Varehandel	75	75	84	82	80	96	91	03-08: 21** 07-08: 16*
Hotell-og restaurant	64	50	65	67	67	69	73	04-09: 23*
Transport/kommunikasjon	78	81	83	78	90	92	86	
Tjenesteyting	77	84	76	77	86	82	86	05-07: 10 (*)
<b>ALDER</b>								
-39 år	72		77	72	79	78	75	
40-49 år	75		81	80	82	84	82	03-08: 9**
50-59 år	80		80	82	86	88	89	03-08: 8*
60 år +	80		83	90	88	92	87	03-08: 12 (*)

Tabell 3.6.4.V. Andel av ledere som er helt enig i at i vår bedrift har ansatte over 50 år gode muligheter for å få nye arbeidsoppgaver dersom de ønsker det. Prosent (N).

	2003 (752)	2004 (785)	2005 (755)	2006 (753)	2007 (761)	2008 (750)	2009 (752)	Signifikante forskjeller
I alt	57	57	62	64	71	69	71	04-07: 14***
<b>KJØNN</b>								
Menn	56		60	63	70	68	69	03-07: 14***
Kvinner	64		68	71	74	70	76	03-07: 10(*)
<b>SEKTOR</b>								
Privat sektor	55	55	59	62	71	69	69	04-07: 16***
Offentlig sektor	66	65	71	74	72	69	78	04-09: 13*
<b>BRANSJE</b>								
Industri	56	55	67	67	73	74	71	04-08: 19**
Bygg og anlegg	49	59	50	62	67	70	59	03-08: 21**
Varehandel	60	52	59	57	72	76	77	04-08: 24**
Hotell-og restaurant	40	28	52	44	55	56	64	04-09: 36***
Transport/kommunikasjon	56	55	61	56	69	63	68	
Tjenesteyting	60	67	61	68	79	68	70	03-07: 19**
<b>ALDER</b>								
-39 år	51		56	49	65	62	60	06-07: 16***
40-49 år	57		63	65	75	69	69	03-07: 18***
50-59 år	59		65	68	70	71	78	03-09: 19***
60 år +	71		59	80	74	73	66	05-06: 21** 06-09: - 14(*)

Tabell 3.6.8.V. Andel av yrkesaktive som sier deres arbeid i stor grad er preget av push-faktorer. Seniorene (55 år+) 2003- 2009. Prosent (N)

	2003 (167)	2004 (206)	2005 (200)	2006 (231)	2007 (243)	2008 (245)	2009 (242)	Signifikante forskjeller
I alt	33	35	32	39	33	36	43	03-09: 10* 07-09: 10*
<b>Menn</b>								
Menn	32	34	34	42	37	36	37	
<b>Kvinner</b>								
Kvinner	34	37	30	36	30	36	49	03-09: 15* 07-09: 19**
<b>SEKTOR</b>								
Privat sektor	34	32	31	33	33	36	39	
Offentlig sektor	33	40	33	45	33	36	46	03-09: 13(*) 07-09: 13(*)
<b>BRANSJE</b>								
Ungdomsskole	27	38	41	44	40	42	47	03-09: 20(*)
Videregående	31	38	24	43	33	50	55	03-09: 24** 07-09: 22** 05-06: 19*
Universitet/høgskole	37	33	34	34	32	28	35	



Tabell 3.6.9.V. Andel av yrkesaktive som sier deres arbeid i stor grad er preget av stay-faktorer. Seniorene (55 år+) 2003- 2009. Prosent (N)

	2003 (168)	2004 (210)	2005 (198)	2006 (233)	2007 (239)	2008 (248)	2009 (244)	Signifikante forskjeller
I alt	30	30	33	35	42	37	35	
Menn	33	35	30	42	46	40	37	05-06: 12(*)
Kvinner	26	26	35	29	38	34	33	
Privat sektor	27	33	30	36	51	37	32	07-09: -19**
Offentlig sektor	32	27	34	35	33	38	37	
Ungdomsskole	19	21	18	24	36	24	31	
Videregående	22	41	23	28	49	33	20	07-09: -29*** 03-04: 19* 04-05: -18(*) 06-07: 21**
Universitet/høgskole	41	25	43	43	39	43	45	03-04: -16* 04-05: 18**

Tabell 3.6.10.V. Andel av yrkesaktive som sier deres arbeid i stor grad er preget av stay/push-faktorer. Seniorene (55 år+) 2003- 2009. Prosent (N)

	2003 (170)	2004 (211)	2005 (199)	2006 (235)	2007 (242)	2008 (246)	2009 (247)	Signifikante forskjeller
I alt	47	38	47	37	39	49	35	03-04: - 9(*) 04-05: 9(*) 05-06: - 10* 07-08: 10* 08-09: - 14***
<b>KJØNN</b>								
Menn	47	41	56	44	34	42	32	04-05: 15* 05-09: - 24**
Kvinner	46	35	40	31	44	56	37	06-07: 13* 08-09: -19**
<b>SEKTOR</b>								
Privat sektor	47	36	45	36	33	41	26	03-09: - 21** 08-09: -15*
Offentlig sektor	45	40	51	39	44	55	42	08-09: - 13*
<b>UTDANNING</b>								
Ungdomsskole	35	21	28	28	29	41	16	03-09: - 19(*) 08-09: - 25*
Videregående	41	33	43	30	43	46	44	
Universitet/høgskole	56	50	55	45	39	53	35	03-09: - 21** 07-08: 14* 08-09: - 18**

Tabell 3.7.2.V. Andel av ledere som sier at bedriften/virksomheten har beregnet hva gjennomsnittsalderen blant de ansatte vil være om f.e.ks. 5 år? Prosent (N).

	2003 (752)	2004 (785)	2005 (755)	2006 (753)	2007 (761)	2008 (750)	2009 (752)	Signifikante forskjeller
I alt	32	32	33	35	28	28	29	06-07: - 7**
<b>KJØNN</b>								
Menn	33		36	36	28	29	30	06-07: - 8**
Kvinner	31		20	28	26	25	25	03-05: - 11*
<b>SEKTOR</b>								
Privat sektor	32	32	32	35	27	27	28	06-07: - 8**
Offentlig sektor	36	28	34	34	31	35	31	
<b>BRANSJE</b>								
Industri	32	36	36	38	33	35	33	
Bygg og anlegg	29	29	36	23	19	25	25	05-07: - 13**
Varehandel	32	28	26	35	29	16	28	06-08: - 19*
Hotell-og restaurant	24	26	26	24	22	15	13	
Transport/kommunikasjon	29	34	26	36	26	31	28	
Tjenesteyting	36	40	35	41	29	29	35	06-07: - 12(*)
<b>ALDER</b>								
-39 år	26		26	29	23	21	25	06-08: - 8(*)
40-49 år	33		33	32	29	25	23	05-09: - 10*
50-59 år	34		35	37	30	35	35	
60 år +	41		35	48	28	34	30	06-07: - 20**

Tabell 3.7.4.V. Andel av ledere som sier at bedriften/virksomheten har drøftet konkrete følger av lovbestemmelsen av 1. mai 2004 som forbyr aldersdiskriminering i arbeidslivet. Prosent (N).

	2004 (785)	2005 (755)	2006 (753)	2007 (761)	2008 (750)	2009 (752)	Signifikante forskjeller
I alt	8	10	13	18	17	25	04-09: 17***
<b>KJØNN</b>							
Menn		10	13	16	17	23	05-09: 13***
Kvinner		9	13	21	18	29	05-09: 20***
<b>SEKTOR</b>							
Privat sektor	7	8	11	15	16	21	04-09: 14***
Offentlig sektor	14	14	22	27	22	41	04-09: 27***
<b>BRANSJE</b>							
Industri	9	13	12	11	22	21	04-08: 13**
Bygg og anlegg	6	5	11	9	10	18	05-09: 12**
Varehandel	5	6	10	20	16	22	04-09: 17***
Hotell-og restaurant	4	9	18	23	18	22	04-07: 19**
Transport/kommunikasjon	6	4	12	18	13	24	05-09: 20*
Tjenesteyting	10	7	7	16	15	19	06-09: 12*
<b>ALDER</b>							
-39 år		8	12	18	17	22	05-09: 14**
40-49 år		7	9	14	15	24	05-09: 17***
50-59 år		12	15	21	18	27	05-09: 15***
60 år +		14	22	18	20	25	05-09: 11

Tabell 3.7.5.V. Andel av ledere som sier at virksomheten har en personalpolitisk strategi for hvordan den skal beholde og videreutvikle eldre arbeidstakere. Prosent (N).

	2007 (761)	2008 (750)	2009 (752)	Signifikante forskjeller 2007-2009
I alt	45	48	47	
<b>KJØNN</b>				
Menn	41	45	46	
Kvinner	58	57	51	
<b>SEKTOR</b>				
Privat sektor	38	40	40	
Offentlig sektor	75	79	78	
<b>BRANSJE</b>				
Industri	46	48	41	
Bygg og anlegg	31	41	33	
Varehandel	31	34	50	19*
Hotell-og restaurant	27	22	30	
Transport/kommunikasjon	37	35	44	
Tjenesteyting	46	43	40	
<b>ALDER</b>				
-39 år	39	37	35	
40-49 år	43	45	42	
50-59 år	51	54	54	
60 år +	45	56	57	

Tabell 3.7.6.V. Andel av ledere som sier at virksomheten har innført økonomiske insentiver spesielt for seniorer. Prosent (N).

	2008 (750)	2009 (752)	Signifikante forskjeller
I alt	23	23	
<b>KJØNN</b>			
Menn	20	19	
Kvinner	33	36	
<b>SEKTOR</b>			
Privat sektor	13	11	
Offentlig sektor	60	69	
<b>BRANSJE<sup>1</sup></b>			
Industri	20	18	
Bygg og anlegg	14	8	
Varehandel	8	8	
Hotell-og restaurant	7	10	
Transport/kommunikasjon	15	12	
Tjenesteyting	12	10	
<b>ALDER</b>			
-39 år	16	14	
40-49 år	19	21	
50-59 år	30	25	
60 år +	26	31	

Tabell 3.7.7.V. Andel av ledere som sier at virksomheten har lagt arbeidet bedre til rette for seniorer. Prosent (N).

	2008 (750)	2009 (752)	Signifikante forskjeller
I alt	52	54	
<b>KJØNN</b>			
Menn	50	52	
Kvinner	59	60	
<b>SEKTOR</b>			
Privat sektor	45	47	
Offentlig sektor	79	83	
<b>BRANSJE</b>			
Industri	52	46	
Bygg og anlegg	48	46	
Varehandel	42	56	
Hotell-og restaurant	35	41	
Transport/kommunikasjon	54	60	
Tjenesteyting	41	37	
<b>ALDER</b>			
-39 år	47	51	
40-49 år	49	51	
50-59 år	60	58	
60 år +	48	55	

Tabell 3.7.8.V. Andel av ledere som sier at virksomheten har gjennomført utviklings- og kompetansehevede tiltak for seniorer. Prosent (N).

	2008 (750)	2009 (752)	Signifikante forskjeller
I alt	29	31	
<b>KJØNN</b>			
Menn	27	30	
Kvinner	36	34	
<b>SEKTOR</b>			
Privat sektor	26	28	
Offentlig sektor	41	44	
<b>BRANSJE</b>			
Industri	24	27	
Bygg og anlegg	24	23	
Varehandel	24	33	
Hotell-og restaurant	25	22	
Transport/kommunikasjon	21	20	
Tjenesteyting	30	34	
<b>ALDER</b>			
-39 år	26	26	
40-49 år	29	29	
50-59 år	33	35	
60 år +	22	31	

Tabell 3.7.9.V Andel av ledere som sier at virksomheten har motivert ledere gjennom opplæring i seniorpolitikk. Prosent (N).

	2008 (750)	2009 (752)	Signifikante forskjeller
I alt	22	23	
<b>KJØNN</b>			
Menn	18	19	
Kvinner	35	36	
<b>SEKTOR</b>			
Privat sektor	13	15	
Offentlig sektor	58	59	
<b>BRANSJE</b>			
Industri	18	19	
Bygg og anlegg	15	12	
Varehandel	2	16	14*
Hotell-og restaurant	16	14	
Transport/kommunikasjon	15	20	
Tjenesteyting	10	9	
<b>ALDER</b>			
-39 år	19	15	
40-49 år	20	23	
50-59 år	27	26	
60 år +	22	28	

Tabell 3.8.2.V. Andel av yrkesaktive som kan tenke seg å fortsette i arbeid etter at de får rett til pensjon. Prosent (N).

	2003 (1001)	2004 (1001)	2005 (1006)	2006 (1005)	2007 (1001)	2008 (1001)	2009 (1001)	Signifikante forskjeller
I alt	35	34	38	38	45	45	50	04-07: 11*** 08-09: 5(*)
<b>KJØNN</b>								
Menn	37	39	39	45	52	54	55	03-07: 15***
Kvinner	34	29	37	32	38	39	44	04-09: 15*** 07-09: 6**
<b>SEKTOR</b>								
Privat sektor	35	34	39	41	47	51	52	04-08: 17***
Offentlig sektor	36	33	38	35	43	39	47	04-08: 6(*) 08-09: 8*
<b>UTDANNING</b>								
Ungdomsskolenivå	37	36	46	47	46	51	58	04-09: 22***
Videregående nivå	35	32	36	33	45	43	47	04-07: 13**
Universitet/høgskolenivå	36	35	38	40	44	46	50	04-08: 9** 07-09: 6**
<b>ALDER</b>								
-39 år	35	31	37	37	41	40	51	04-07: 10* 08-09: 11**
40-54 år	33	31	35	34	41	43	42	04-07: 10*
55-61 år	35	37	40	41	46	52	51	03-08: 17**
62-66 år	58	63	59	63	71	59	69	
- 54 år	34	31	36	35	41	42	47	04-08: 10*** 08-09: 5(*)
55 år + (seniorer)	41	44	46	49	55	56	59	03-09: 18***

Tabell 3.8.4.V. Ved hvilken alder kunne du tenke deg å gå av med pensjon dersom du kunne velge helt fritt. Gjennomsnitt (N).

	2003 (866)	2004 (858)	2005 (863)	2006 (875)	2007 (860)	2008 (850)	2009 (837)	Signifikante forskjeller
I alt	61,4	61,8	62,4	62,5	62,5	62,9	63,2	03-06: 1,1*** 07-09: 0,7*
<b>KJØNN</b>								
Menn	61,1	61,6	61,9	62,1	62,1	63,0	62,6	03-08: 1,9***
Kvinner	61,6	62,0	63,0	62,8	62,8	62,8	63,9	03-09: 2,3*** 08-09: 1,1**
<b>SEKTOR</b>								
Privat sektor	61,3	61,6	62,1	62,2	62,7	62,9	63,2	03-09: 1,9***
Offentlig sektor	61,5	62,0	62,9	62,7	62,3	62,8	63,2	03-09: 1,7***
<b>UTDANNING</b>								
Ungdomsskolenivå	61,8	60,9	62,7	63,2	62,3	63,7	64,5	04-09: 3,6*** 07-09: 2,2(*)
Videregående nivå	60,6	61,7	62,1	61,9	61,9	62,4	62,2	03-08: 1,8***
Universitet/høgskolenivå	61,9	62,1	62,6	62,8	63,0	63,1	63,7	03-09: 1,8*** 08-09: 0,6(*)
<b>ALDER</b>								
-39 år	60,9	60,4	61,5	61,2	61,3	62,4	62,8	04-09: 2,4*** 07-09: 1,5*
40-54 år	60,8	61,8	62,3	61,9	62,0	62,3	62,1	03-05: 1,5***
55-61 år	62,8	63,4	63,3	63,9	64,2	63,5	64,3	03-09: 1,5***
62-66 år	65,0	66,0	66,1	66,9	65,7	65,7	66,5	03-06: 1,9*
- 54 år	60,9	61,2	61,9	61,6	61,7	62,4	62,4	03-08: 1,5***
55 år + (seniorer)	63,6	64,0	64,3	65,1	64,8	64,4	65,3	03-06: 1,5*** 08-09: 0,9*

Tabell 3.9.2.V. Andel av yrkesaktive som har for mye å gjøre i sin nåværende jobb. Prosent (N).

	2003 (1001)	2004 (1001)	2005 (1006)	2006 (1005)	2007 (1001)	2008 (1001)	2009 (1001)	Signifikante forskjeller
I alt	34	32	34	35	37	33	28	04-07: 5* 07-09: -9***
<b>KJØNN</b>								
Menn	31	33	32	33	34	27	24	07-09: -10***
Kvinner	36	31	35	37	39	38	32	04-07: 8* 07-09: -7*
<b>SEKTOR</b>								
Privat sektor	31	30	30	34	34	29	24	07-09: -10***
Offentlig sektor	36	35	39	36	39	37	34	
<b>UTDANNING</b>								
Ungdomsskolenivå	27	20	28	29	28	35	19	04-08: 15* 08-09: -16*
Videregående nivå	27	27	29	33	36	27	23	04-07: 9** 07-09: -13***
Universitet/høgskolenivå	41	40	38	38	39	36	33	03-09: -8*
<b>ALDER</b>								
-39 år	37	26	33	35	36	30	21	03-04: - 11*** 04-07: 10** 07-09: -15***
40-54 år	31	39	36	36	38	32	34	03-04: 8* 04-08: -7*
55-61 år	36	31	30	33	41	39	31	05-07: 11(*) 07-09: -10(*)
62-66 år	23	26	26	28	26	36	31	
- 54 år	34	33	35	36	37	31	27	07-09: -10***
55 år + (seniorer)	33	30	30	33	35	38	32	

Tabell 3.9.4.V. Andel av yrkesaktive som alltid gleder seg til å gå på jobben. Prosent (N).

	2003 (1001)	2004 (1001)	2005 (1006)	2006 (1005)	2007 (1001)	2008 (1001)	2009 (1001)	Signifikante forskjeller
I alt	66	73	64	66	68	65	69	04-05: -9*** 05-09: 5*
<b>KJØNN</b>								
Menn	62	71	62	63	68	66	70	03-04: 9** 04-05: -9** 05-09: 8**
Kvinner	69	74	66	69	68	64	68	04-08: -10***
<b>SEKTOR</b>								
Privat sektor	65	71	63	66	71	68	67	04-05: -8** 05-07: 8*
Offentlig sektor	67	77	65	66	65	62	70	04-05: -12*** 08-09: 8*
<b>UTDANNING</b>								
Ungdomsskolenivå	66	67	66	72	66	69	71	
Videregående nivå	61	73	59	64	64	64	67	03-04: 12*** 04-05: -14*** 05-09: 8*
Universitet/høgskolenivå	69	74	67	66	71	65	69	04-06: -8**
<b>ALDER</b>								
-39 år	62	70	64	61	63	58	61	03-04: 8* 04-08: -12**
40-54 år	66	75	62	67	69	68	73	04-05: -13*** 05-09: 11***
55-61 år	74	72	63	70	71	66	71	03-05: -11*
62-66 år	62	84	79	78	74	78	82	03-09: 20* 03-04: 22*
- 54 år	64	73	63	64	66	64	67	03-04: 9*** 04-05: -10***
55 år + (seniorer)	73	74	68	72	73	70	75	



Tabell 3.9.6.V. Andel av yrkesaktive som føler at de mestrer arbeidsoppgavene meget godt. Prosent (N).

	2003 (1001)	2004 (1001)	2005 (1006)	2006 (1005)	2007 (1001)	2008 (1001)	2009 (1001)	Signifikante forskjeller
I alt	56	57	51	57	55	53	53	04-05: -6** 05-06: 6** 06-08: -4(*)
<b>KJØNN</b>								
Menn	57	61	51	55	53	53	52	04-05: -10**
Kvinner	55	54	51	59	58	53	54	05-06: 8*
<b>SEKTOR</b>								
Privat sektor	58	62	54	59	56	55	54	04-05: -8**
Offentlig sektor	54	51	48	55	55	51	52	05-06: 7*
<b>UTDANNING</b>								
Ungdomsskolenivå	51	58	51	62	55	56	58	
Videregående nivå	55	60	51	57	55	55	56	04-05: -9*
Universitet/høgskolenivå	58	55	51	56	56	52	51	03-09: -7*
<b>ALDER</b>								
-39 år	53	58	50	49	48	47	46	03-09: -7* 04-09: -12***
40-54 år	58	54	53	62	57	54	55	05-06: 9* 06-08: -8*
55-61 år	58	66	44	58	63	59	61	04-05: -22*** 05-07: 19***
62-66 år	62	53	62	63	66	61	65	
- 54 år	55	56	52	56	53	51	50	06-09: -6*
55 år + (seniorer)	59	63	50	60	63	60	63	05-07: 13(*)