

NEFND FÉLAGSMÁLARÁÐHERRA

UM STÖÐU MIÐALDRA OG ELDRA FÓLKS Á
VINNUMARKAÐI



Nóvember 2004

Efnisyfirlit	
Inngangur	4
<i>Pingsályktun Alþingis og skipulag nefndarstarfsins</i>	6
Tillögur og sérálit	8
<i>Fimm ára verkefni til að styrkja stöðu miðaldra og eldra fólks á vinnumarkaði</i>	8
<i>Sérálit I</i>	11
<i>Sérálit II</i>	13
<i>Sérálit III</i>	17
Umsagnir	18
<i>Landssamband eldri borgara</i>	18
<i>Vinnumiðlanir og ráðningarþjónustur</i>	18
<i>Alþýðusamband Íslands</i>	19
<i>Samtök atvinnulífsins</i>	19
<i>Bandalag starfsmanna ríkis og bæja (BSRB)</i>	20
<i>Samandregnar helstu niðurstöður kaflans</i>	20
Viðhorfskannanir	21
<i>Viðhorfskönnun Gallup</i>	21
<i>Könnun Samtaka atvinnulífsins</i>	25
<i>Könnun SA árið 2002 og norræn vinnumarkaðsrannsókn</i>	26
<i>Samandregnar helstu niðurstöður kaflans</i>	26
Starfs- og endurmenntun	27
<i>Starfsmenntasjóðir</i>	27
<i>Starfsmenntasjóður verslunar- og skrifstofufólks</i>	27
<i>Starfsmennt – könnun</i>	28
<i>Starfsafl</i>	29
<i>Landsmennt</i>	29
<i>Ráðstefna 45+</i>	31
<i>Rannsóknir á aldurstengdri mismunun erlendis</i>	31
<i>Samandregnar helstu niðurstöður kaflans</i>	32
Mannfjöldapróun, atvinnuþátttaka, atvinnuleysi	33
<i>Mannfjöldapróun</i>	33
<i>Atvinnuþátttaka</i>	35
<i>Ísland og Evrópa</i>	35
<i>Atvinnuþátttaka eftir menntun</i>	37
<i>Atvinnuleysi</i>	38
<i>Atvinnuleysi eftir menntun</i>	38
<i>Atvinnuleysi eftir aldri</i>	39
<i>Langtímaatvinnuleysi</i>	40
<i>Könnun á stöðu og högum langtímaatvinnulausra á höfuðborgarsvæðinu</i>	40
<i>Örorka og atvinnuþátttaka eldra fólks</i>	41
<i>Samandregnar helstu niðurstöður kaflans</i>	42
Áhrif kjarasamninga á atvinnuumhverfi eldra fólks	43
<i>Almennur markaður</i>	43
<i>Ríkisstarfsmenn</i>	44
<i>Samandregnar helstu niðurstöður kaflans</i>	45
Samspil lifeyrismála og atvinnuþátttöku	46
<i>Starfslok og almannatryggingakerfið</i>	46

<i>Annað sem hefur áhrif á ákvarðanir um starfslok</i>	46
<i>Sérstakar ráðstafanir hjá fyrirtækjum</i>	47
<i>Samandregnar helstu niðurstöður kaflans</i>	47
Lagaumhverfið og aðgerðir stjórnvalda erlendis	48
<i>Evrópusambandið</i>	48
<i>Norðurlöndin</i>	48
<i>Bandaríkin</i>	51
<i>Samandregnar helstu niðurstöður kaflans</i>	51
Núverandi lagaumhverfi á Íslandi	52
<i>Samandregnar helstu niðurstöður kaflans</i>	54
Samandregnar niðurstöður skýrslunnar	55
Viðauki I	58
<i>A. Viðhorfskönnun Gallup</i>	58
<i>B. Viðhorfskönnun Samtaka atvinnulífsins</i>	58
Viðauki II	80
<i>a. Umsagnaraðilar- listi yfir þá aðila sem nefndin skrifaði til</i>	85
<i>b. Yfirlit yfir aldursdreifingu ríkisstarfsmanna í mars 2004</i>	85
<i>c. Nordisk ministerråd – Seniorers konkurrencekraft – Analyse af seniorpolitikker og seniorers værdi i fire nordiske lande</i>	
<i>www.norden.org/pub/velfaerd/arbetsmarknad/sk/TN2004517.asp</i>	85
<i>d. Age Discrimination in Employment Act of 1967 (ADEA)</i>	
<i>www.eeoc.gov/policy/adea.html</i>	85
Heimildaskrá	88

Myndayfirlit

Spurning 2 Gallup: Hefur þér verið sagt upp störfum vegna aldurs eða ekki fengið vinnu vegna aldurs?	21
Spurning 6 Gallup: Telur þú að á síðustu 2 árum hafi einhverjum starfsmanni á þínum vinnustað verið sagt upp störfum vegna aldurs?	22
Spurning 7 Gallup: Telur þú að á síðustu 2 árum hafi einhver starfsmaður á þínum vinnustað ekki verið endurráðinn vegna aldurs?	22
Spurning 5 Gallup: Möguleikar þeirra sem eru eldri en 50 ára til að fá stöðuhækkun miðað við þá sem yngri eru.	23
Spurning 12 Gallup: Telur þú að yngra fólk sé meira metið á vinnumarkaði en þeir sem eldri eru, eldra fólk sé meira metið eða að það fari ekki eftir aldri fólks hvernig það er metið á vinnumarkaði?	23
Spurning 13 Gallup: Telur þú að starfsmenn eldri en 50 ára séu almennt jákvæðari eða neikvæðari í garð vinnunnar en þeir sem eru yngri en 50 ára eða telur þú að viðhorf til vinnunnar fari ekki eftir aldri?	24
Spurning 3 Gallup: Hefur þú á sl. 2 árum sótt endurmenntun eða starfsþjálfun á vegum vinnuveitanda þíns?	24
Spurning 4 Gallup: Telur þú að yngra fólk á þínum vinnustað hafi betri möguleika að sækja endurmenntun og eða starfsþjálfun, að eldra fólk hafi betri möguleika eða telur þú að yngra og eldra fólk á þínum vinnustað hafi sömu möguleika að sækja endurmenntun og/eða starfsþjálfun?	25

Nýting félagsmanna Starfsmenntasjóðs Verzlunarmannafélags Reykjavíkur á
styrkjum til starfsmenntunar árið 2003 27
Starfsmenntasjóður Verzlunarmannafélags Reykjavíkur - meðalverð á námskeiðum
eftir aldri 28
Kynjaskipting einstaklingsstyrkja Landsmenntar frá árinu 2003 29
Flokkun námskeiða og dreifing einstaklingsstyrkja Landsmenntar á tegundir
námskeiða 30
Aldursdreifing úthlutaðra styrkja Landsmenntar frá upphafi 30
Mannfjöldaþróun í heiminum – hlutfall íbúa yfir 60 ára 33
Mannfjöldi á Íslandi eftir kyni og aldri 1990 og 2003 34
Atvinnuþátttaka á Íslandi árið 2002 flokkað eftir aldri og kyni 35
Atvinnuþátttaka 50–69 ára í nokkrum OECD ríkjum 36
Mannfjöldi og vinnuafli á Íslandi eftir menntun 2002 37
Þróun atvinnuleysis á Íslandi frá árinu 1999 til 2003 38
Atvinnuleysi á Íslandi eftir menntun í nóvember 2003 samanborið við nóvember
2002 38
Fjöldi atvinnulausra á Íslandi eftir aldri 39
Hlutfall langtímaatvinnuleysis á Íslandi innan einstakra aldurshópa 40

Töflur

Tafla 1. Styrkir úr starfsmenntasjóði Starfsafls árið 2002 29
Tafla 2 Hluti aldurshópsins 16–66 ára sem eru á 75% örorku frá Tryggingastofnun
ríkisins og hlutfall þeirra yngri en 50 ára 42
Tafla 3. Meginaðgerðaráætlanir á Norðurlöndum vegna málefna eldra fólks á
vinnumarkaði 49
Tafla 4. Umræða, afstaða og verðmæti – stuðningsaðgerðir við eldra fólk á
vinnumarkaði á Norðurlöndunum 49
Tafla 5. Fjárhagslegur rammi á Norðurlöndunum vegna stuðningsaðgerða við
eldra fólk á vinnumarkaði 50

Inngangur

Þann 15. mars 2003 samþykkti Alþingi þingsályktun um að spornað verði við uppsögnum eða mismunun í starfi vegna aldurs.

Þingsályktunin er svohljóðandi:

„Alþingi ályktar að fela ríkisstjórninni að kanna á hvern hátt unnt er með lagasetningu að sporna við því að fólk sé látið gjalda aldurs á vinnustað, hvort heldur er með uppsögnum eða mismunun í starfi. Skipuð verði nefnd þar sem fulltrúar samtaka launafólks eigi aðild auk fulltrúa stjórnmalaflokka á þingi og skili nefndin álitin innan árs.“

Félagsmálaráðherra skipaði nefnd þann 11. febrúar 2004, sem skyldi kanna á hvern hátt unnt er með lagasetningu að sporna við því að fólk sé látið gjalda aldurs á vinnustað, hvort heldur með uppsögnum eða mismunun í starfi. Eftirtaldir voru skipaðir til setu í nefndinni:

Tilnefningaraðilar	Aðalmenn	Varamenn
BSRB	Arna Jakobína Björnsdóttir	Sjöfn Ingólfssdóttir
ASÍ	Einar Jón Ólafsson	Ingunn S. Þorsteinsdóttir
SA	Jón H. Magnússon	Gústaf Adolf Skúlason
Fjármálaráðuneyti	Ásta Lára Leósdóttir	Guðrún Ósk Sigurjónsdóttir
Frjálslyndi flokkurinn	Steinunn Kristín Pétursdóttir	Grétar Mar Jónsson
Sjálfstæðisflokkur	Guðmundur Hallvarðsson	Arnbjörg Sveinsdóttir
Samfylking	Jóhanna Sigurðardóttir	Jóhann Ársælsson
Framsóknarflokkur	Sigrún Magnúsdóttir	Sigurbjörg Björgvinsdóttir
Vinstri hreyfingin grænt framboð	Guðrún Jónsdóttir	Atli Gíslason

Formaður nefndarinnar var skipuð án tilnefningar Elín R. Líndal.

Með nefndinni störfuðu Gylfi Kristinsson skrifstofustjóri í félagsmálaráðuneytinu og dr. Kristinn Tómasson yfirlæknir hjá Vinnueftirliti ríkisins. Starfsmaður nefndarinnar var Margrét Kr. Gunnarsdóttir.

Nefndarstarfið hófst í byrjun mars árið 2004 og hefur nefndin fundað 15 sinnum.

Formaður nefndar vann með uppkast erindisbréfs með nefndinni og um miðjan mars var lagt fram endanlegt erindisbréf sem er eftirfarandi:

1. Að leiða í ljós eins og unnt er hvort og þá hversu algengt það er að fólki sé sagt upp starfi eða það ekki ráðið í störf sem auglýst eru, sökum aldurs eða mismunað af þeim sökum.
 - Könnuð verði tengsl menntunar og uppsagnar/endurráðningar (að fólk er ekki ráðið í auglýst störf sökum aldurs).
 - Kannað verði framboð starfs- og endurmenntunar fyrir eldra fólk og hugsanlegt samspil framboðs/skorts þar á og uppsagnar/endurráðningar.

- Kannað verði á hvern hátt aldur starfsmanna hefur áhrif á starfsframa innan fyrirtækja og stofnana og samspil aldurs og vinnuumhverfis.
- 2. Að leita skýringa á því hvort og þá hversvegna eldra fólk er ekki meira metið á vinnumarkaði og hvort viðhorfsbreyting hafi orðið til starfa miðaldra og eldra fólks á vinnumarkaði.
- 3. Að kanna hvaða hlutverki opinberar vinnumiðlanir og ráðningarskrifstofur gegna eða geta gegnt í þessu sambandi.
- 4. Að kanna hvort lög eða reglugerðir hafi áhrif á stöðu eldri starfsmanna.
- 5. Að kanna reynslu annarra þjóða og áhrif lagaumhverfis í nágrannalöndunum á þessu sviði.
- 6. Að leggja mat á áhrif lagasetningar á vinnumarkaðsumhverfið með tilliti til meðal annars atvinnuleysis.
- 7. Að leggja mat á áhrif lagasetningar og alþjóðasamþykktá með hliðsjón af starfsumhverfi einstaklinga, fyrirtækja og stofnana.
- 8. Að kanna samspil lífeyrismála og þátttöku eldra fólks á vinnumarkaði.
- 9. Að kanna á hvern hátt aðilar vinnumarkaðarins geta haft áhrif með kjarasamningum eða á annan hátt á stöðu þeirra sem eldri eru á vinnumarkaði.

Í erindisbréfi segir að nefndin skuli hafa lokið störfum fyrir 1. nóvember 2004.

Nefndin kannaði sérstaklega lagalegt umhverfi eldra fólks bæði hérlendis og í nágrannalöndunum og aðgerðir stjórnvalda á þeim vettvangi. Jafnframt kannaði hún stöðu mála, sjónarmið og framtíðarsýn ýmissa aðila og hagsmunahópa hérlendis svo sem hjá vinnumiðlunum, ráðningarþjónustum, Landssambandi eldri borgara, aðilum vinnumarkaðarins, Tryggingastofnun ríkisins, starfsmenntasjóðum og félagsmálaráðuneyti. Sjá nánar í viðauka II a.

Nefndin hafði frumkvæði að því að unnin var könnun á viðhorfum til stöðu miðaldra fólks á vinnumarkaði. Könnunin var unnin í samvinnu við IMG-Gallup sem annaðist framkvæmd hennar. Könnunin var kostuð af félagsmálaráðuneytinu. Þá voru spurningar í viðhorfskönnun Samtaka atvinnulífsins samdar í samráði við nefndina. Í maí 2004 var haldin ráðstefna um málefni miðaldra og eldra fólks á vinnumarkaði undir nafninu „Ónýtt – ónýtt starfsorka? ráðstefna um atvinnumál 45+“. Að ráðstefnunni stóð Vinnumálastofnun, áhugahópur um atvinnumál miðaldra fólks, félagsmálaráðuneytið, Samtök atvinnulífsins, BSRB, VR, Félag bókagerðarmanna, Efling-stéttarfélag, Samband íslenskra bankamanna, Rafiðnaðarsambandið, Landssamtök lífeyrissjóða ásamt nefnd þessari.

Á fund nefndarinnar mættu Þóra Ásgeirsdóttir forstöðumaður viðhorfsrannsóknna IMG Gallup, Halldór Grönvold aðstoðarframkvæmdastjóri ASÍ og Guðmundur S. Guðmundsson forsvarsmaður áhugahóps um málefni miðaldra og eldra fólks á vinnumarkaði.

Bingsályktun Alþingis og skipulag nefndarstarfsins

Í þingsályktunartillögum sem liggur að baki skipan nefndarinnar segir í greinargerð „...margt bendir til þess að það færist í aukana að stjórnendur á vinnustöðum leggi áherslu á það við mannaráðningar að ráða fremur ungt fólk til starfa en eldra fólk, jafnvel þó síðarnefndi hópurinn búi að lengri starfsreynslu. Sums staðar er jafnvel gengið lengra, eldra fólk sagð upp störfum til að rýma fyrir þeim sem yngri eru ...“.

Í umræðum á Alþingi um þingsályktunartillögum fögnuðu þingmenn henni og töldu mjög til góða að fá umræðu um málefnið og að skort hefði á umræðu í samfélaginu um hina dýrmætu reynslu og þekkingu sem eldri starfsmenn á vinnustöðum búa yfir. Allir aðilar sem gáfu umsögn um tillögum fyrir utan einn lýstu sig sammála tillögum.

Frá upphafi var starf nefndarinnar miðað við það að kanna hvort aðstæður væru þess eðlis á vinnumarkaði að þörf sé með lagasetningu að sporna við því að fólk sé látið gjalda aldurs á vinnustað, hvort heldur með uppsögnum eða mismunum í starfi. Einnig var sá möguleiki fyrir hendi í niðurstöðu nefndarinnar að ekki yrði mælt með lagasetningu. Erindisbréfið markaði svigrúmið fyrir starf nefndarinnar og hefur hún reynt að halda sig innan ramma þess. Verkefnið er þess eðlis að auðvelt er að fara um víðan völl og leita orsakatenginga og því markast umfjöllunin einkum af þörfum einstaklinganna. Þjóðfélagslegar breytur og áhrif þeirra fléttast þó óhjákvæmilega inn í umfjöllunina og þjóðfélagslegur ávinningur af vinnu miðaldra og eldra fólks verður vissulega til umfjöllunar enda óaðskiljanlegt í orsakasamhengi.

Nefndin setti sér viðmiðunaráldur 50–65 ára sem hún skilgreindi sem miðaldra og eldra fólk. Skilgreining Evrópusambandsins á eldra fólk er frá 55 ára aldri en nefndin var sammála um að 50 ára fólk á Íslandi er álitð miðaldra og enn með fulla starfsorku og ekki möguleikar á snemmtæknum lífeyri á þeim aldri. Umfjöllun um lífeyrismál verður ekki mikil í þessari skýrslu fyrir utan það sem beint tengist viðfangsefninu, en vísað til skýrslu sem unnin var árið 2002 á vegum forsætisráðuneytis og fjallar um sveigjanleg starfslok.¹

Við söfnun gagna fyrir starf nefndarinnar kom í ljós að ekki lágu fyrir rannsóknir um þetta málefni hér á landi og því engar mælanlegar niðurstöður fyrirbyggjandi hvað varðar þá tilfinningu manna að fólk væri mismunað eftir aldri eða látið gjalda aldurs á vinnustað. Því reyndist nauðsynlegt til að uppfylla kröfur erindisbréfsins að afla á einhvern hátt tölulegra staðreynda sem varpað gætu ljósi á málefnið. Sem fyrr segir voru allmargir aðilar beðnir um upplýsingar og verður gerð grein fyrir þeim eftir því sem við á.

IMG-Gallup vann viðhorfskönnun fyrir nefndina með það að markmiði að kanna stöðu miðaldra fólks á vinnumarkaði. Framkvæmdartíminn var 21. apríl–4. maí 2004 og var um að ræða símakönnun þar sem 1350 Íslendingar á aldrinum 16–75 ára voru valdir með tilviljunaraðferð úr þjóðskrá. Fjöldi svarenda varð 800 eða 62.5% úrtaksins.

Samtök atvinnulífsins létu framkvæma viðhorfskönnun meðal sinna félagsmanna í júní 2004. Spurningar voru sendar til 828 aðildarfyrirtækja og svör bárust frá 437 eða 53%. Frá niðurstöðum kannananna verður greint í skýrslu þessari.

¹Forsætisráðuneytið: Nefnd um sveigjanleg starfslok, lokaskýrsla í október 2002

Nauðsynlegt er að tengja málefnið við þær samfélagslegu aðstæður sem miðaldra fólk á vinnumarkaði býr við og gera sér grein fyrir þjóðfélags- og mannfjöldaþróuninni, stöðu atvinnumála mismunandi aldurshópa á Íslandi, fá samanburð erlendis frá, kanna hvað íslensk lög hafa að geyma um réttindi þessa hóps, athuga hvað í kjarasamningum getur haft áhrif á stöðu hópsins, möguleikar á starfsmenntun og endurmenntun, lífeyrismál o.fl.

Með skýrslu þessari lýkur starfi nefndarinnar

19. nóvember 2004

Elín R. Líndal

Arna Jakobína Björnsdóttir

Einar Jón Ólafsson

Jón H. Magnússon

Guðrún S. Jónsdóttir

Guðmundur Hallvarðsson

Jóhanna Sigurðardóttir

Steinunn K. Pétursdóttir

Sigrún Magnúsdóttir

Ásta Lára Leósdóttir

Kristinn Tómasson

Gylfi Kristinsson

Tillögur og sérálit

Fimm ára verkefni til að styrkja stöðu miðaldra og eldra fólks á vinnumarkaði.

Nefndin leggur til að stjórnvöld hefji nú þegar sérstakt fimm ára verkefni til að styrkja stöðu miðaldra og eldra fólks á vinnumarkaði. Tryggt verði að málefnum þessa hóps verði sinnt sérstaklega á komandi árum, ásamt því að vekja athygli á málefnum.

Verkefninu verði ætlað að skapa jákvæða umræðu um miðaldra og eldra fólk á vinnumarkaði, bæta ímynd þeirra og gera farveg fyrir nauðsynlega viðhorfsbreytingu meðal aðila vinnumarkaðarins og í þjóðfélaginu í heild.

Verkefnið verði unnið í nánú samstarfi við þá aðila sem helst tengjast málefnum.

Nefndin leggur til;

að skipuð verði 7 manna verkefnisstjórn fyrir verkefnið,

að verkefnisstjórn starfi undir forystu félagsmálaráðuneytis og félagsmálaráðherra beri ábyrgð á framkvæmd verkefnisins og fjármögnun þess,

að félagsmálaráðherra skipi verkefnisstjórnina á grundvelli tilnefninga frá eftirfarandi aðilum, Samband íslenskra sveitarfélaga einn fulltrúi SA einn fulltrúi, fjármálaráðuneyti einn fulltrúi, BSRB, BHM og KÍ einn sameiginlegur fulltrúi, ASÍ einn fulltrúi, Vinnumálastofnun einn fulltrúi. Formaður verði skipaður án tilnefningar,

að með verkefnisstjórn vinni starfsmaður í a.m.k. 20% stöðuhlutfalli og Vinnumálastofnun geri tillögu til ráðherra um hvar best sé að hann hafi starfsstöð.

að verkefnisstjórnin leggi í upphafi fyrir félagsmálaráðherra, aðgerða-og kostnaðaráætlun til fimm ára og síðan árlega yfirlit um framkvæmd ásamt endurskoðaðri áætlun,

að ráðherra gefi Alþingi skýrslu um stöðu og þróun verkefnaáætlunarinnar að tveimur árum liðnum frá því að verkefnið fer af stað

að undir lok átaksins geri verkefnisstjórn tillögu um hvort frekari aðgerða er þörf í ljósi þeirrar reynslu sem fengist hefur af starfinu,

að verkefnisstjórnin komi nauðsynlegum ábendingum á framfæri við félagsmálaráðherra um aðgerðir er grípa þurfi til og upplýsi hann reglulega um stöðu verkefnisins. Í störfum sínum leggi verkefnisstjórn í samstarfi við tilnefningaraðila, áherslu á eftirfarandi þætti er snerta miðaldra og eldra fólk á vinnumarkaði:

- **Fræðslustarf**
- **Rannsóknir**
- **Áhrif á viðhorf**

Starfsmenntun, sí og endurmenntun

Unnið verði sérstaklega að starfsmenntun, sí- og endurmenntun fyrir miðaldra og eldri starfsmenn á vinnumarkaði. Niðurstöður í starfi nefndarinnar sýna að þessi hópur er síður virkur í endur- og starfsmenntun en aðrir hópar og því leggur nefndin áherslu á eftirfarandi:

a) Stutt verði við símenntun á vinnumarkaði í samræmi við lög um starfsmenntun í atvinnulífnum nr. 19/1992. Lagt verði sérstakt fjármagn til Starfsmenntasjóðs sem renni til átaks í starfs- og endurmenntunarmálum miðaldra og eldri starfsmanna á vinnumarkaði. Í því sambandi er lagt til að Starfsmenntaráð leggi sérstaka áherslu á stuðning við verkefni sem hafa að markmiði að efla sí- og endurmenntun miðaldra og eldra fólks á vinnumarkaði.

b) Umskólun er hugtak sem við á þegar skipt er um starfsvettvang, sem krefst endurmenntunar og þjálfunar til nýrra starfa.

Nefndin leggur til að varið sé í þessu skyni ákveðnum hluta af úrræðafé Vinnumiðlana sem greitt er úr Atvinnuleysistryggingasjóði samkvæmt fjárlögum hvers árs og er á fjárlögum ársins 2004 merkt 07-984/1.35 Námskeiðahald, átaksverkefni og önnur úrræði. Ákveðinn hluti yrði merktur úrræðum til styrktar hópi miðaldra og eldri sem eru atvinnulausir.

c) Í lögum um Atvinnuleysistryggingar nr. 12/1997 eru úrræði fyrir hinn atvinnulausa bundin því að hann eigi rétt til atvinnuleysisbóta. Ýmsar ástæður geta verið fyrir því að ekki er til staðar bótaréttur s.s. vegna þess að annað hjóna hefur verið heimavinnandi og fólk sem af einhverjum ástæðum hefur ekki áunnið sér rétt til atvinnuleysisbóta.

Nefndin beinir því til félagsmálaráðherra, að hugað verði sérstaklega að réttindum atvinnulauss fólks sem ekki hefur bótarétt samkvæmt gildandi lögum um atvinnuleysistryggingar.

Rannsóknir

Við upplýsingasöfnun í starfi nefndarinnar kom í ljós að mjög skorti á tölulegar upplýsingar um stöðu miðaldra og eldra fólks á vinnumarkaði á Íslandi. Erlendar þjóðir búa að mikilli þekkingu um þennan hóp, sbr. upplýsingar í skýrslunni um atvinnuþáttöku hópsins í OECD ríkjum. Nefndin telur æskilegt að stjórnvöld geti borið ástand hér á landi saman við ástand í öðrum löndum og því leggur hún til að gerðar verði athuganir varðandi miðaldra og eldra fólk á vinnumarkaði.

Nefndin leggur fram hugmyndir að rannsóknarverkefnum sem felast einkum í eftirfarandi:

- a) Aflað verði frekari upplýsinga um stöðu miðaldra og eldra fólks á vinnumarkaði í samanburði við önnur Norðurlönd.
- b) Rannsókuð verði mismunandi staða og þarfir karla og kvenna á vinnumarkaði eftir því hvar þau eru stödd á æviskeiðinu. Í framhaldi verði unnið að gerð þarfalíkans (barometer) þar sem hægt yrði að nálgast upplýsingar á hverjum tíma um stöðu mismunandi aldurshópa á vinnumarkaði. Leitað verði eftir því að vinna rannsóknina og gerð líkansins í norrænni samvinnu og með stuðningi úr samnorrænum sjóðum.
- c) Kanna áhrif örorku og tryggingabóta á atvinnuþátttöku miðaldra og eldra fólks.
- d) Kanna hvort langtímaatvinnuleysi er almennara í þessum hópi en öðrum aldurshópum með tilliti til orsaka og afleiðingar fyrir þá sem fyrir því verða.
- e) Kanna hvaða aðferðir séu best fallnar til endurmenntunar/umskólunar til að bæta stöðu miðaldra og eldri starfsmanna á vinnumarkaði.
- f) Kannaður verði þjóðhagslegur kostnaður við brotthvarf miðaldra og eldra fólks af vinnumarkaði.

Verkefni og áhrif á viðhorf

Verkefnisstjórn vinni markvisst að því að breyta viðhorfi m.a. með eftirfarandi:

- a) Halda ráðstefnur eða málþing með það að markmiði að efla umræður um málefni miðaldra og eldra fólks á vinnumarkaði og auka víðsýni og þekkingu á málaflokknum.
- b) Leitað verði eftir samstarfi við stjórnendur fyrirtækja, þ.m.t. ráðningarþjónusta og vinnumiðlana með það að markmiði að vekja athygli á styrkleikum þessa hóps sem m.a. felst í reynslu og stöðugleika á vinnumarkaði.
- c) Leitað verði eftir samstarfi við stjórnendur fyrirtækja með það að markmiði að auka sveiganleika varðandi eldri starfsmenn á vinnustað s.s. með lækkun starfshlutfalls eða tilfærslu í starfi.
- d) Árlega verði veitt í samstarfi við félagsmálaráðherra sérstök viðurkenning þeim einstaklingi, fyrirtæki eða stofnun sem hafa sýnt framtakssemi á sviði málefna miðaldra og eldra fólks á vinnumarkaði.
- e) Stuðlað verði að áhrifum á viðhorf í gegnum fjölmiðla, staðið verði fyrir greinarskrifum, viðtölum og auglýsingum.
- f) Leitað verði eftir samstarfi við aðila vinnumarkaðarins og stjórnvöld sem hlut eiga að máli, um að hrinda af stað verkefnum sem miða að því að bæta stöðu miðaldra og eldri starfsmanna á vinnumarkaði.
- g) Stjórnvöld leiti eftir umsögn verkefnisstjórnar á undirbúningsstigi um aðgerðir eða breytingar á lögum og/eða reglugerðum sem áhrif hafa á stöðu miðaldra og eldra fólks á vinnumarkaðinum.

Sérálit I

Nefndarmennirnir Ásta Lára Leósdóttir, Guðmundur Hallvarðsson, Jón H. Magnússon og Steinunn Kristín Pétursdóttir telja hvorki tilefni til að setja sérstök lög né sérstaka ástæðu til að innleiða tilskipun Evrópusambandsins varðandi málefni miðaldra fólks á íslenskum vinnumarkaði. Álit okkar er byggt á þeim upplýsingum og gögnum sem nefndin aflaði sér og koma fram í skýrslu nefndarinnar.

Almennt.

Nefndin aflaði ýmissa upplýsinga og gagna í því skyni að kanna stöðu miðaldra og eldra fólks á vinnumarkaði. Mjög litlar vísbendingar fundust um mismunun í garð þessara hópa eða skerta stöðu þeirra að nokkru leyti.

Viðhorfskannanir.

Nefndin fékk Gallup til að gera viðhorfskönnun til stöðu miðaldra fólks á vinnumarkaði. Samkvæmt niðurstöðum könnunarinnar er ekki um að ræða aldurstengda mismunun á vinnumarkaði á Íslandi.

Nokkrar ráðningarstofur og vinnumiðlanir voru fengnar til að tjá nefndinni mat sitt og voru þær flestar þeirrar skoðunar að miðaldra og eldra fólk stæði ekki höllum fæti á vinnumarkaði. Álit þeirra var að atvinnurekandi leiti einkum eftir þekkingu, menntun og reynslu við ráðningu í starf.

Samtök atvinnulífsins gerðu könnun meðal félagsmanna sinna í júní 2004 þar sem lagðar voru fyrir spurningar að ósk nefndarinnar. Í stuttu máli var niðurstaðan sú að 50 ára og eldri væru mjög traustir starfskraftar að mati atvinnurekenda.

Atvinnuþátttaka og atvinnuleysi.

Atvinnuþátttaka miðaldra og eldra fólks er lang hæst hérlendis þegar borið er saman við önnur lönd OECD. Í aldurshópnum 60-64 ára sker Ísland sig úr í öllum samanburði, þar sem 85% þessa aldurshóps eru á vinnumarkaði hér á landi. Í áhrifamestu löndum Evrópusambandsins, Frakklandi, Þýskalandi og Bretlandi, er atvinnuþátttaka þessa aldurshóps 14 – 39%. Það er því ekki að undra að þær þjóðir séu að gera sérstakt átak til að breyta ástandinu með setningu tilskipunar 2000/78/EB.

Hvað atvinnuleysið varðar kemur fram í gögnum Vinnuálastofnunar og Hagstofunnar að atvinnuleysi hefur aukist verulega frá árinu 2000. Það sem vekur þó athygli er að árið 2000 voru 23% atvinnulausra í aldurshópnum 60-70 ára á móti 36% atvinnulausra í aldurshópnum 25-39 ára. Árið 2003 höfðu þessar tölur breyst þannig að 10% atvinnulausra voru í aldurshópnum 60-70 ára á móti 40% atvinnulausra í aldurshópnum 25-39 ára. Bendir það til þess að staða ungs fólks sé síst skárri en þeirra eldri.

Misjöfn sjónarmið varðandi lagasetningu.

Skiptar skoðanir voru uppi innan nefndarinnar um það hvort það myndi styrkja stöðu miðaldra og eldra fólks á vinnumarkaði að setja sérstök lög og einnig um það hvort yfir höfuð sé hægt að setja lög sem tryggja stöðu þessa hóps fremur en annarra. Mikilvægt er að ekki verði sett lög sem í reynd draga úr sveigjanleika ráðningarumhverfis eldra starfsfólks, þar sem slík lög gætu haft þveröfug áhrif.

Niðurstaða.

Á lokaspretti nefndarinnar var komist að samkomulagi um að leggja til að stjórnvöld setji af stað verkefni til fimm ára varðandi málefni miðaldra og eldra starfsfólks á vinnumarkaði. Ætlunin með verkefninu er að málefnum þessa hóps verði sinnt sérstaklega á komandi árum af sérstakri verkefnisstjórn, ásamt því að vekja athygli á málaflokknum. Þá er gert ráð fyrir að stjórnvöld stefni að því að hafa jákvæð áhrif á viðhorf almennings og aðila vinnumarkaðarins til miðaldra og eldra fólks á vinnumarkaði og verkefnið verði unnið í nánú samstarfi við þá aðila sem helst tengjast þessum málaflokki.

Af öllu framangreindu virðist undirrituðum sem viðhorfsbreytingin, sem ætlað er að ná fram með verkefninu, geti gert gæfumuninn hvað varðar stöðu þessa aldurshóps á vinnumarkaðnum, og er niðurstaða okkar því sú, ef stjórnvöld fallast á tillögu um fimm ára verkefnið, að hvorki sé ástæða til að setja sérstök lög né innleiða tilskipun Evrópusambandsins. Við teljum að framangreind vinna verkefnisnefndar geti leitt til annarra áherslna og tillagna en nú er hægt að gera.

Reykjavík, 5. nóvember 2004.

Ásta Lára Leósdóttir

Guðmundur Hallvarðsson

Jón H. Magnússon

Steinunn Kristín Pétursdóttir

Sérálit II

Við undirrituð fulltrúar ASÍ, BSRB, þingflokks Samfylkingarinnar og þingflokks Vinstri grænna leggjum hér með fram álit okkar og niðurstöður í nefnd til að kanna stöðu eldra fólks á vinnumarkaði.

Afstaða okkar til þessa máls grundvallast á þeirri sýn að allir eigi jafnan rétt til að stunda atvinnu og starf óháð aldri, kyni, kynþætti, trúarbrögðum, litarhætti og öðrum þáttum og að hvers konar mismunun á grundvelli þessara þátta sé óásættanleg.

Í starfi nefndarinnar hafa ekki komið fram beinar eða afdráttarlausar sannanir fyrir því að eldra fólk (50 – 65 ára) búi við almenna eða kerfisbundna mismunun á vinnumarkaði hvað varðar kjör, vinnuaðstæður eða starfsframa. Hins vegar hafa komið fram ákveðnar vísbendingar sem hníga að því að fólk yfir miðjum aldri standi höllum fæti á vinnumarkaði, sérstaklega hvað varðar starfsframa, símenntun og endurráðningu, missi það atvinnu. Atvinnuþátttaka eldra fólks hér á landi er með því mesta sem gerist meðal OECD-ríkja eða um 84%. Þetta mikla vinnuframlag eldra fólks felur í sér mikilvægt framlag til atvinnulífsins og samfélagsins alls. Það er því mikilvægt að við njótum starfa þessara einstaklinga eins og vilji þeirra, heilsa og kraftar standa til.

Í könnunum SA hefur það komið fram að stjórnendur fyrirtækja meti vinnuframlag eldra starfsfólks jafnt og yngra fólks og í minni fyrirtækjum er það jafnvel talið verðmætara. Kannanir hafa einnig leitt í ljós að eldra fólk (50 ára og eldra) er mun sjaldnar frá vinnu vegna veikinda en yngra fólk og það er mun jákvæðara gagnvart vinnunni. Þrátt fyrir það hafa komið fram ákveðnar vísbendingar um að þessi hópur standi höllum fæti á vinnumarkaði. Í viðhorfskönnun sem Gallup gerði fyrir nefndina kemur fram að eldra fólk virðist vera minna metið á vinnumarkaðnum en yngra fólk og að það eigi minni möguleika á starfsframa. Það koma einnig fram vísbendingar um að eldra fólk sækir sér síður símenntun eða starfsþjálfun en yngra fólk. Í viðhorfskönnunni kemur einnig fram að tæplega 10% aðspurðra telja að starfsfólki á sínum vinnustað hafi verið sagt upp vegna aldurs eða ekki verið endurráðið vegna aldurs.

Í starfi nefndarinnar kom og í ljós, að ólíkt því sem gerist á hinum Norðurlöndunum, er hér á landi ekki að finna ákvæði um sérstaka vernd eldra fólks á vinnumarkaði gegn uppsögnum eða annarri aldurstengdri mismunun, að frátöldum lögum nr. 27/2000, um bann við uppsögnum vegna fjölskylduábyrgðar starfsmanns.

Bein eða óbein mismunun eldra fólks á vinnumarkaði er heldur ekki skilgreind í íslenskum lögum. Í þessu tilliti stöndum við því nokkuð að baki nágrannalanda okkar. Sem dæmi má nefna að hin Norðurlöndin hafa hafið aðgerðir til að sporna gegn mismunun vegna aldurs og annarra þátta. Þau hafa hins vegar farið nokkuð mismunandi leiðir hvað það varðar og ganga Finnland og Noregur lengst í þessum efnum. Þá hafa þau Norðurlandanna sem eru aðilar að Evrópusambandinu skuldbundið sig til að innleiða tilskipun ESB um jafna meðhöndlun á vinnumarkaði, sem m.a. nær til eldra fólks á vinnumarkaði. Þá hefur Noregur þegar lögleitt þessa tilskipun.

Af framangreindu er ljóst, að mikilvægt er að treysta frekar réttindi og stöðu eldra fólks á vinnumarkaði. Það er ekki síður mikilvægt að tryggja fólki sem komið er á efri ár efnahagsleg og félagsleg skilyrði til að hverfa af vinnumarkaði og skapa þeim möguleika á að aðlagast breyttum aðstæðum með sveigjanlegum starfslokum.

Í framhaldi af starfi nefndarinnar og þeim upplýsingum sem þar hafa komið fram, er mikilvægt að leggja sérstaka áherslu á eftirfarandi þætti til að treysta stöðu og möguleika eldra fólks á vinnumarkaði.:

- setja þarf rammalöggjöf sem innleiðir þau efnisatriði tilskipunar Evrópusambandsins nr. 2000/78/EB sem lúta að eldra fólki á vinnumarkaði. Með henni verði m.a. réttarstaða eldra fólks á vinnumarkaði bætt og það tryggt að því verði ekki mismunað á vinnumarkaði.
- Mikilvægt er að tryggja að eldra fólk á vinnumarkaði eigi möguleika á símenntun, bæði að það nýti sér þá möguleika sem eru fyrir hendi og eins að það fái tækifæri til þess að nýta sér þau.
- Ljóst er að kerfisbundið mat á raunfærni fólks á vinnumarkaði og þar með formleg viðurkenning á þeirri þekkingu og hæfni sem fólk hefur tileinkað sér í lífi sínu og starfi, hefur sérstaklega mikla þýðingu fyrir eldra fólk á vinnumarkaði. Hér þarf annars vegar að tryggja réttindi og möguleika eldra fólks til starfsmenntunar og starfsþjálfunar til samræmis við aðra starfsmenn, sem gera má með löggjöf sbr. hér fyrir ofan. Hins vegar er nauðsynlegt að huga sérstaklega að tækifærum og úrræðum til menntunar, sem eru ætluð þessum hópi og taka mið af þörfum hans.
- Auka þarf sveigjanleika fyrir eldra fólk varðandi starfslok og aðdraganda þeirra.

Rammalöggjöf gegn mismunun í starfi og á vinnumarkaði vegna aldurs

Hlutverk nefndarinnar var að kanna á hvern hátt unnt væri með lagasetningu að sporna við því að fólk sé látið gjalda aldurs á vinnustað. Við leggjum til að sett verði sérstök lög sem innleiða þá efnisþætti tilskipunar Evrópusambandsins nr. 2000/78/EB sem lúta að banni við mismunun á vinnumarkaði vegna aldurs.

Tilgangur laganna væri að setja almenna rammalöggjöf sem miðar að því að koma í veg fyrir mismunun vegna aldurs og fleiri þátta, með það að markmiði að tryggja jafnan rétt á vinnumarkaði.

Með mismunun er hér átt við:

- a) beina mismunun
- b) óbeina mismunun.

Við setningu slíkra laga er mikilvægt að þau nái bæði yfir almenna vinnumarkaðinn og hinn opinbera og fjalli m.a. um eftirtalda þætti:

- a) aðstæður og skilyrði er varða möguleika til ráðningar og starfa,
- b) aðgang að starfsþjálfun og menntun,

- c) ráðningarkjör - og starfsskilyrði,
- d) aðild að samtökum launafólks og atvinnurekenda.

Aðgerðir til að ná markmiðunum

Meginreglan um jafnrétti komi ekki í veg fyrir að gripið sé til aðgerða sem ætlað er að styrkja sérstaklega stöðu þeirra sem standa höllum fæti á vinnumarkaði. Kveðið verði á um skyldur atvinnurekenda til að gera nauðsynlegar og eðlilegar ráðstafanir sem tryggja að markmið laganna um jafnrétti á vinnumarkaði og í starfi náist. Einnig verði kveðið á um hlutverk og skyldur stjórnvalda til að stuðla að því að markmið laganna náist.

Frávik

Í umræddum lögum verði kveðið á um eðlileg frávik frá meginreglu varðandi heimildir til að setja skilyrði um líkamlegt og andlegt heilbrigði eða burði, aldur og þroska, ef hlutlægar aðstæður krefjast þess.

Aðgerðir og eftirfylgni

Í lögunum verði ennfremur kveðið á um eftirfarandi, m.a.:

- nauðsynlegar heimildir til að fylgja markmiðum lagana eftir.
- málsmeðferð og sönnun þegar einstaklingar telja að brotið hafi verið á þeim.
- úrræði sem ætlað er að koma í veg fyrir að einstaklingar missi starf sitt eða sé með öðrum hætti refsað fyrir að nýta sér rétt sinn samkvæmt lögum.
- söfnun og úrvinnslu upplýsinga er varða markmið og framkvæmd laganna.
- samráð stjórnvalda, aðila vinnumarkaðarins og hagsmunasamtaka hlutaðeigandi hópa, varðandi markmið og framkvæmd laganna.
- hver eigi að bera ábyrgð á framkvæmd laganna og samráðinu.
- bætur og viðurlög vegna brota á lögunum.

Einnig komi fram að lögin séu sett með tilvísun í tilskipun ESB 2000/78/EB.

Á löggjöfin að ná til fleiri hópa á vinnumarkaði?

Eins og áður segir, var það meginhlutverk nefndarinnar að kanna á hvern hátt væri unnt með lagasetningu að sporna við því að fólk sé látið gjalda aldurs á vinnustað.

Áðurnefnd tilskipun Evrópusambandsins, sem miðar að því að tryggja að fólk sé ekki beitt mismunun á vinnumarkaði, nær yfir fleiri þætti en aldur, svo sem fötlun, trú og kynhneigð. Í þessu sambandi má geta þess að félagsmálaráðherra hefur lýst yfir vilja til þess að innleiða umrædda tilskipun í íslensk lög. Einnig hafa önnur Norðurlönd, þar á meðal Noregur innleitt viðkomandi tilskipun í sína löggjöf og önnur EFTA ríki hafa jafnframt lýst yfir vilja til að innleiða efnisþætti hennar.

Undirrituð hvetja því til þess að sett verði lög sem innleiða aðra efnisþætti tilskipunar Evrópusambandsins nr. 2000/78/EB um almennan ramma fyrir jafna meðhöndlun í atvinnu og starfi og við setningu laganna verði sérstaklega litið til sambærilegrar löggjafar í Noregi.

9. nóvember 2004

Einar Jón Ólafsson og
Ingunn S. Þorsteinsdóttir
fulltrúar ASÍ

Arna Jakobína Björnsdóttir
fulltrúi BSRB

Jóhanna Sigurðardóttir
fulltrúi þingfl. Samfylkingarinnar

Guðrún Jónsdóttir
fulltrúi þingfl. Vinstri grænna

Sérálit III

Nefndarmennirnir Elín R. Líndal og Sigrún Magnúsdóttir leggja til að innleidd verði í íslensk lög tilskipun Evrópusambandsins 2000/78/EB.

Að öðru leyti vísast til niðurstöðu skýrslunnar.

Reykjavík 5. nóvember 2004

Elín R. Líndal

Sigrún Magnúsdóttir

Umsagnir

Í allmörg ár hefur því verið haldið fram í umræðunni að ákveðin æskudýrkun sé við lýði á vinnumarkaði og þá talið að fremur ungt fólk sé ráðið til starfa og jafnvel eldra fólki sagt upp störfum til að rýma fyrir þeim sem yngri eru. Nefndin óskaði eftir umsögnum hjá nokkrum stórum ráðningarskrifstofum og svæðisvinnumiðlunum, Landssamtökum eldri borgara og aðilum vinnumarkaðarins.

Landssamband eldri borgara

Í svari Landssambands eldri borgara kom fram að stjórn sambandsins hafði ekki vitneskju um tölfræðileg gögn sem styddu hugmyndir eða tilfinningu stjórnar landssambandsins, að um mismunun væri að ræða. Hins vegar höfðu allir stjórnarmenn haft spurnir af aldurstengdri mismunun fólks á vinnumarkaði, bæði vegna nýráðninga starfsmanna og uppsagna úr störfum. Stjórn landssambandsins taldi þó enn alvarlegra að eldra fólk á vinnumarkaði ætti undir högg að sækja með að fá að sækja starfstengd endurmenntunarnámskeið sem síðan leiddi til þess að þetta eldra fólk ætti torveldara með að tileinka sér nýja tækni og starfshætti og það síðan notað sem ástæða til að segja því upp störfum.

Vinnumiðlanir og ráðningarþjónustur

Þeir forsvarsmenn svæðisvinnumiðlana sem svöruðu erindi nefndarinnar töldu að í gegnum þeirra starf væri ekki hægt að greina beina aldurstengda mismunun á vinnumarkaði.

Í svari Vinnumiðlunar höfuðborgarsvæðisins kom fram að í rannsókn sem gerð var árið 2001 á langtímaatvinnulausum (sem verið hafa 6 mánuði eða lengur án atvinnu) á höfuðborgarsvæðinu, að aldurshópurinn 55 ára og eldri var fjölmennastur í hópi langtímaatvinnulausra. Einnig kom í ljós að meirihluti þessa hóps var ekki í atvinnuleit, oftast vegna heilsufarsástæðna. Vinnumiðlunin varð nokkuð vör við kvartanir frá atvinnurekendum um að tölvuþekking elsta hópsins væri takmörkuð en til dæmis eru algengustu óskastörf miðaldra kvenna skrifstofustörf.

Í svari þriggja ráðningarskrifstofa kom fram að reynsla þeirra væri einkum sú að fyrirtæki leituðu fyrst og fremst að starfsfólki eftir reynslu, menntun og þekkingu en ekki aldri. Engin tölfræðileg gögn væru til sem staðfestu þetta en mat ráðgjafa fyrirtækjanna var að fyrirtæki horfi frekar til reynslu, menntunar og þekkingar við ráðningar en aldurs. Í svari þeirra kom einnig fram að þeir einstaklingar standi betur að vígi um störf sem viðhalda kunnáttu sinni, afla sér símenntunar og tileinka sér nýjungar, til dæmis á sviði tölvu og tækni. Ein ráðningarskrifstofan tók þó fram að einstaklingar í aldurshópnum 50–65 ára væru sjaldan meðal umsækjenda um störf sem auglýst væru undir nafni ráðningarþjónustunnar. Í svari sömu skrifstofu kom fram að erfiðara reynist fyrir karla á aldrinum 50–60 ára að fá vinnu en konur og eftir 60 ára aldurinn eigi umsækjendur orðið mjög erfitt með að fá vinnu.

Alþýðusamband Íslands

Alþýðusamband Íslands (ASÍ) taldi sig ekki búa yfir beinum eða afdráttarlausum sönnunum eða upplýsingum um almenna eða kerfisbundna mismunun þessa hóps á vinnumarkaði hvað varðar kjör, vinnuaðstæður eða starfsframa. Hins vegar gefi ýmsar upplýsingar tilefni til að skoða með hvaða hætti megi treysta stöðu þessa hóps gagnvart vinnumarkaðinum, stöðu eldra fólks með tilliti til vaxandi langtíma atvinnuleysis og örorku og dæma úr daglega lífinu. ASÍ lagði jafnframt áherslu á nokkra þætti til að treysta stöðu og möguleika eldra fólks á vinnumarkaði sem eru eftirfarandi:

Setja ber löggjöf sem treystir betur en nú er, réttarstöðu eldra fólks á vinnumarkaði og tryggir að því sé ekki mismunað og að samfélagið njóti verðmætra starfskrafta þess. Slík löggjöf byggji á þeim almennu jafnréttissjónarmiðum sem fram koma í stjórnarskrá og lykillöggjöf á vinnumarkaði og taki sérstaklega á þáttum er varða stöðu eldra fólks á vinnumarkaði og réttindum þess.

Mikilvægt er að tryggja fólki á vinnumarkaði möguleika til símenntunar. Símenntun gegnir einkar mikilvægu hlutverki fyrir þennan hóp. Þá er ljóst að kerfisbundið og viðurkennt mat á raunfærni fólks á vinnumarkaði hefur mikla þýðingu fyrir eldra fólk á vinnumarkaði. Hér þarf annars vegar að tryggja réttindi og möguleika eldra fólks til starfsmenntunar og þjálfunar til samræmis við aðra starfsmenn, sem gera má með löggjöf samanber hér að framan. Hins vegar er nauðsynlegt að huga sérstaklega að menntunarúrræðum sem varða þennan hóp sérstaklega og tekur á þörfum hans.

Auka þarf sveigjanleika fyrir eldra fólk varðandi starfslok og aðdraganda þeirra.

Samtök atvinnulífsins

Samtök atvinnulífsins (SA) töldu að ekki væri um alvarlegt vandamál að ræða þótt án efa væru dæmi um að einstakir vinnustaðir kysi yngra fólk fremur en það eldra sem og hið gagnstæða. Hérlandis hefur verið mikil eftirspurn eftir eldra fólki á vinnumarkaði og gjarnan er haft á orði að eldra starfsfólkið sé áreiðanlegt, samviskusamt og hafi ríka ábyrgðartilfinningu, auk þess að það búi að mikilli þekkingu og reynslu. SA hafa lagt á það áherslu í umfjöllun sinni um jafnréttismál að kjósi fyrirtæki að ganga fram hjá hæfasta einstaklingnum hverju sinni, þá sé einfaldlega um að ræða óskynsamlega ráðstöfun á hagnaði. Benda samtökin jafnframt á að ástæða sé til að kanna að hve miklu leyti eldra fólk á vinnumarkaði aftar sér símenntunar til að styrkja stöðu sína á vinnumarkaði.

Bandalag starfsmanna ríkis og bæja (BSRB)

Í svari BRSR voru settar fram eftirfarandi megináherslur um aðgerðir til að ná fram þeim markmiðum að kanna leiðir til að sporna við því að fólk sé látið gjalda aldurs á vinnustað, hvort heldur er með uppsögnum eða mismunun í starfi:

- Setja þurfi rammalöggjöf þar sem kveðið er á um að óheimilt sé að láta starfsfólk gjalda aldurs hvort heldur er með uppsögnum eða mismunun í starfi og jafnframt sé atvinnurekanda skylt að rökstyðja uppsögn. Atvinnurekanda sé jafnframt skylt að gefa eldra starfsfólki tækifæri til endurmenntunar í starfi áður en til uppsagnar er gripið.
- Tryggja þurfi sérstaklega að eldra fólk á vinnumarkaði njóti símenntunar og endurmenntunar svo að það geti tileinkað sér nýjungar á vinnumarkaði.
- Sjá þurfi til þess að opinberar vinnumiðlanir og ráðningarskrifstofur taki á ábyrgan hátt þátt í því að stuðla að viðhorfsbreytingu gagnvart eldra fólki í tengslum við ráðningar í starf.
- Tryggja þarf með lögum eða með samningum að uppsagnarfrestur lengist í samræmi við hækkandi aldur og starfsaldur.
- Árlega verði varið fjármunum til að örva umræðu í þjóðfélaginu um þetta málefni og vekja athygli stjórnenda stofnana og fyrirtækja á því hve reynsla og þekking eldri starfsmanna er verðmæt.
- Stofnuð verði nefnd í samstarfi við aðila vinnumarkaðarins sem hafi það hlutverk að leggja mat á þróunina og fylgja lagasetningunni eftir með ýmsum leiðum, til dæmis könnunum á vinnustað, skýrslugjöf, tillögum, ráðstefnum o.s.frv.

Samandregnar helstu niðurstöður kaflans

Svör umsagnaraðila eru mismunandi. Sumir telja að eldra fólk eigi undir högg að sækja á vinnumarkaði, aðrir ekki. Ráðningarþjónustur og vinnumiðlanir telja að atvinnurekendur leiti einkum að þekkingu, menntun og reynslu við ráðningar í störf. Ráðningarþjónustur telja að eldra fólk en 60 ára, eigi erfiðara að fá störf en yngra fólk. ASÍ og BSRB stærstu launþegasamtökin, telja að vísbendingar séu um að eldra fólk á vinnumarkaði standi höllum fæti, og því er mikilvægt að treysta stöðu eldra fólks á vinnumarkaði með löggjöf og tryggja þessum hópi aðgang að símenntun. SA telja að ekki sé um alvarlegt vandamál að ræða, héraendis hafi verið mikil eftirspurn eftir eldra fólki á vinnumarkaði og ekki sé þörf á lagasetningu.

Viðhorfskannanir

Viðhorfskönnun Gallup

Í störfum og gagnasöfnun nefndarinnar kom í ljós að engar rannsóknir eða kannanir voru fyrirbyggjandi um stöðu miðaldra og eldra fólks á vinnumarkaði á Íslandi með tilliti til þess hvort það er látið gjalda aldurs síns eður ei. Erlendis hefur verið gerður fjöldi rannsókna og kannana um þetta efni og torveldaði það störf nefndarinnar við að leggja mat á stöðuna hér að engin samanburðargögn eða upplýsingar voru til staðar. Nefndin hafði því frumkvæði að gerð könnunar þar sem einkum var lögð áhersla á að fá fram stöðu og viðhorf þessa hóps og einnig hver viðhorf til þessa hóps væru í samfélaginu almennt, einkum með tilliti til ráðningar/endurráðningar og uppsagnar. Einnig skorti upplýsingar um endurmenntunarþáttinn, en í umræðunni og í svörum hagsmunaaðila sem nefndin skrifaði til og getið er um hér að framan, er sá þáttur einkum talinn áhrifa- og skýribreyta varðandi möguleika miðaldra og eldra fólks á vinnustað. Miklar og hraðar breytingar eiga sér stað á stuttum tíma á vinnumarkaði nútímans og tæknibreytingar mjög örar. Tækniþekking úreldist hratt og til þess að vera gjaldgengur á vinnumarkaði samtímans þarf sífellda og stöðuga endurmenntun.

Félagsmálaráðuneytið kostaði gerð könnunarinnar sem IMG-Gallup framkvæmdi.

Svarhlutfall könnunarinnar var 62,5%. Spurningar voru samtals 15. Allir þátttakendur voru spurðir spurninga 1, 12, 13 og 14.

Þeir sem sögðust vera á vinnumarkaði voru spurðir spurninga 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 og 15.

Einungis þeir sem voru 50 ára og eldri voru spurðir spurningar 2.

Sjá nánar í viðauka I A

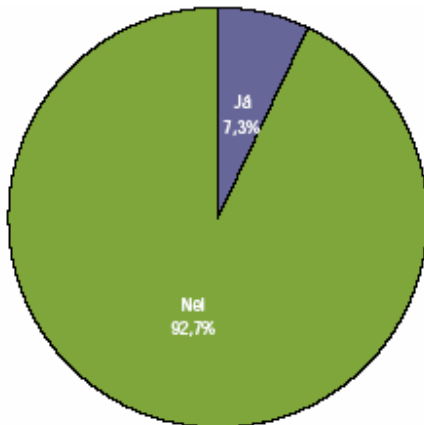
Niðurstöður úr könnuninni benda ekki til þess að eldra fólk búi við almenna eða kerfisbundna mismunun á vinnumarkaði.

Spurning 2 Gallup: Hefur þér verið sagt upp störfum vegna aldurs eða ekki fengið vinnu vegna aldurs?

Einungis þeir sem voru 50 ára eða eldri voru spurðir þessarar spurningar.

Þegar spurt er hvort viðkomandi hafi verið sagt upp störfum vegna aldurs eða ekki fengið vinnu vegna aldurs kemur í ljós að tæp 97% segja aldrei, 2,4% segjast ekki hafa fengið vinnu vegna aldurs og 0,8% segja að sér hafi verið sagt upp störfum vegna aldurs.

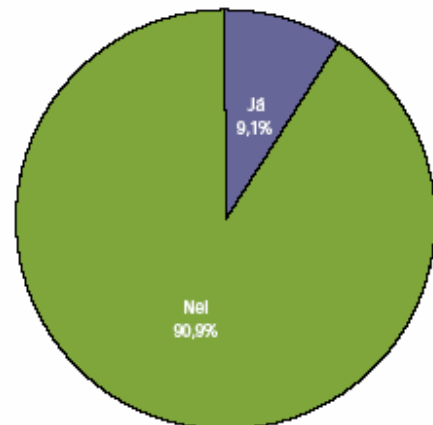
Spurning 6 Gallup: Telur þú að á síðustu 2 árum hafi einhverjum starfsmanni á þínum vinnustað verið sagt upp störfum vegna aldurs?



Hinsvegar þegar spurt var hvort viðkomandi teldi að á síðustu 2 árum hafi einhverjum starfsmanni á vinnustað viðkomandi verið sagt upp störfum vegna aldurs, kom í ljós að 7,3% sögðu já, en 92,7% nei.

Spurning 7 Gallup: Telur þú að á síðustu 2 árum hafi einhver starfsmaður á þínum vinnustað ekki verið endurráðinn vegna aldurs?

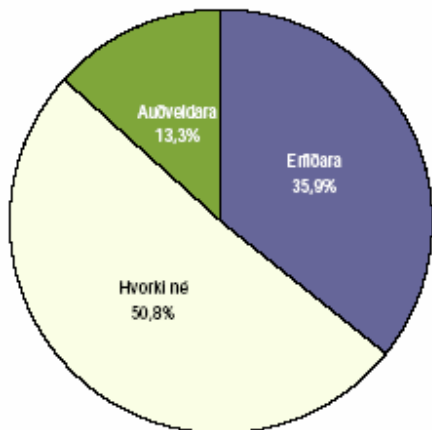
Þegar spurt var hvort einhver starfsmaður á vinnustað viðkomandi hafi ekki verið endurráðinn vegna aldurs á síðustu 2 árum, kom í ljós að 9,1% taldi svo vera en 90,9% taldi að svo væri ekki. Þessar tvær spurningar voru einungis lagðar fyrir þá sem sögðust vera á vinnumarkaði. Vekur það spurningar um reynslu hinna 50 ára og eldri sem ekki eru á vinnumarkaði samkvæmt könnuninni en það var um 9% úrtaksins.



Nokkur munur var á milli höfuðborgar og landsbyggðar en færri af landsbyggðarfólki taldi að einhverjum á þeirra vinnustað hefði verið sagt upp störfum vegna aldurs og má geta sér þess til að nándin geti skýrt eitthvað af þeim mun. Á fámennum stöðum þar sem allir eru kunnugir, er líklegra að tekið sé tillit til félagslegrar stöðu viðkomandi, en í fjölmenninu þar sem fjarlægðin við stjórnendur er meiri. Varast ber alhæfingu þar sem svo fáir einstaklingar eru á bak við hvert prósentuhlutfall.

Af svörum við þessum þremur spurningum má ráða annarsvegar að aðeins átta (1,6%) af þeim 237 sem voru 50 ára og eldri í úrtakinu höfðu sjálf reynslu af mismunun vegna aldurs. Hinsvegar gefa svörin við 6. og 7. spurningu til kynna að milli 7 og 9% fólks á vinnumarkaðinum, telur sig þekkja til að öðrum hafi verið mismunað vegna aldurs á sínum vinnustað.

Spurning 5 Gallup: Möguleikar þeirra sem eru eldri en 50 ára til að fá stöðuhækkun miðað við þá sem yngri eru.



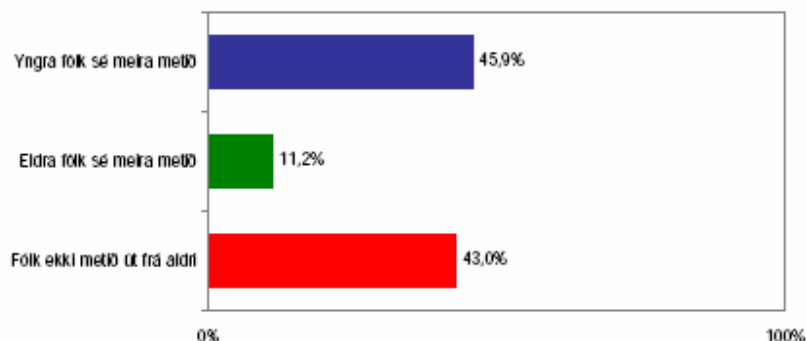
Þegar spurt var út í möguleika þeirra sem eldri eru en 50 ára, til að fá stöðuhækkun miðað við þá yngri, voru einungis þeir spurðir sem sögðust vera á vinnumarkaði. Þeir sem svöruðu „hvorki né“ voru 50,8% en þeir sem töldu það „auðveldara“ voru 13,3% og 35,9% töldu það vera „erfiðara“ fyrir eldra fólk en 50 ára að fá stöðuhækkun.

Spurning 10 Gallup: Telur þú að á þínum vinnustað sé tekið mikið eða lítið tillit til eldra fólks varðandi vinnuálag?

Spurning 11 Gallup: Telur þú að á þínum vinnustað sé tekið mikið eða lítið tillit til yngra fólks varðandi vinnuálag?

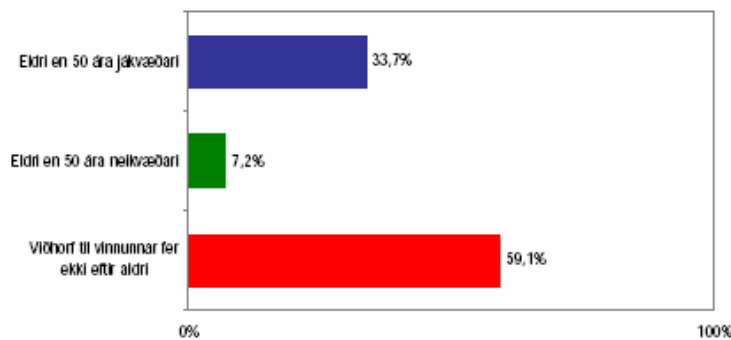
Spurt var hvort viðkomandi telji að mikið eða lítið tillit sé tekið til eldra fólks varðandi vinnuálag og svo samhljóðandi spurning vegna yngra fólks. Í svörum við spurningu sem sneri að eldra fólki kom fram aldurstengdur munur þannig að yngra fólk taldi frekar að það væri tekið tillit til eldra fólks.

Spurning 12 Gallup: Telur þú að yngra fólk sé meira metið á vinnumarkaði en þeir sem eldri eru, eldra fólk sé meira metið eða að það fari ekki eftir aldri fólks hvernig það er metið á vinnumarkaði?



Hlutfall þeirra sem telja að fólk sé ekki metið út frá aldri er 43,0%. 45,9% telja að yngra fólk sé meira metið og 11,2% að eldra fólk sé meira metið. Þarna er marktækur munur á svörum með tilliti til aldurs, menntunar og starfs svarenda. Hlutfall háskólamenntaðra sem telja að yngra fólk sé meira metið en eldra er 57,4% en 4,5% hópsins telur að eldra fólk sé meira metið. Hlutfall grunnskólamenntaðra sem telja að yngra fólk sé meira metið en eldra er 38,4% en 21,2% hópsins telur að eldra fólk sé meira metið en yngra.

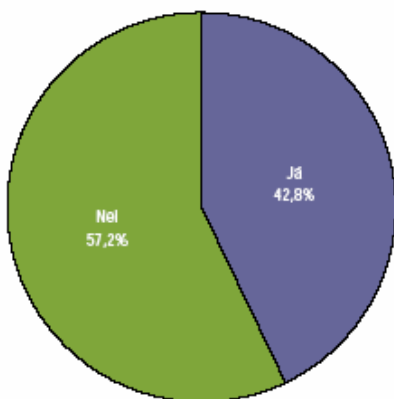
Spurning 13 Gallup: Telur þú að starfsmenn eldri en 50 ára séu almennt jákvæðari eða neikvæðari í garð vinnunnar en þeir sem eru yngri en 50 ára eða telur þú að viðhorf til vinnunnar fari ekki eftir aldri?



Marktækur munur milli hópa reyndist vera með tilliti til kyns, aldurs, búsetu, fjölskyldutekna og starfs. Þar virðist sem eldra fólk telji eldra fólk vera jákvæðara til vinnunnar. Af þeim sem töldu eldri en 50 ára vera jákvæðari í garð vinnunnar komu flestir úr hópi þeirra sem hafði

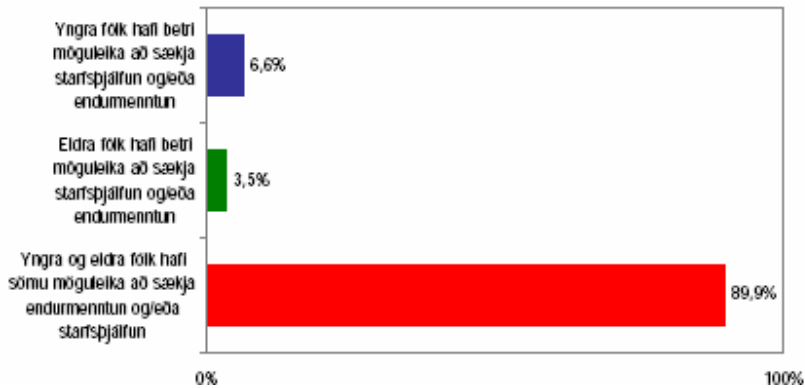
fjölskyldutekjur lægri en 250 þúsund.

Spurning 3 Gallup: Hefur þú á sl. 2 árum sótt endurmenntun eða starfsþjálfun á vegum vinnuveitanda þíns?



Einungis þeir sem voru á vinnumarkaði voru spurðir þessarar spurningar. „Já“ sögðu 42,8% svarenda en 57,2% „nei“. Munur kemur fram á milli aldurshópa þar sem dregur úr endurmenntun eftir aldri fyrir utan að yngsti hópurinn 16–24ra ára hefur minnst sótt endurmenntun eða starfsþjálfun.

Spurning 4 Gallup: Telur þú að yngra fólk á þínum vinnustað hafi betri möguleika að sækja endurmenntun og eða starfsþjálfun, að eldra fólk hafi betri möguleika eða telur þú að yngra og eldra fólk á þínum vinnustað hafi sömu möguleika að sækja endurmenntun og/eða starfsþjálfun?



Flestir töldu jafna möguleika yngra og eldra fólks á að sækja sér starfsþjálfun og/eða endurmenntun eða 89,9%. Þeir sem töldu að yngra fólkið hefði betri möguleika voru 6,6% og þar hafði aldur svarenda marktæk áhrif, þ.e. í aldurshópnum 55–75 ára voru 15,8% þeirra skoðunar að yngra fólkið hefði betri möguleika en í aldurshópnum 25–34ra ára einungis 1,6%. Þeir sem töldu að eldra fólk hefði meiri möguleika voru einkum í yngsta hópnum 16–24ra ára.

Sjá nánar um niðurstöður viðhorfskönnunarinnar í viðauka I A

Könnun Samtaka atvinnulífsins

Samtök atvinnulífsins létu framkvæma viðhorfskönnun meðal sinna félagsmanna í júní 2004. Spurningar sem samdar voru í samráði við nefndina voru sendar til aðildarfyrirtækja samtakanna og var svörunin 53%.

Helstu niðurstöður voru þær að starfsfólk á aldrinum 50 ára og eldra er mun sjaldnar frá vinnu vegna veikinda en yngra fólk, vinnur e.t.v. örlítið hægar en yngra fólkið og er mun jákvæðara í garð vinnunnar.

Sjá nánar um niðurstöður í viðauka I B

Könnun SA árið 2002 og norræn vinnumarkaðsrannsókn

Í desember 2002 framkvæmdi SA könnun meðal félagsaðila sinna þar sem kannað var viðhorf til eldra starfsfólks en spurt var hvort eldra starfsfólk væri talið verðmætara, jafn verðmætt eða ekki eins verðmætt og það yngra. Svarendum var látið eftir að skilgreina við hvaða aldur þeir miðuðu þegar talað var um eldra og yngra fólk. Niðurstaðan var sú að flestir töldu eldra starfsfólkið jafn verðmætt og það yngra.

Þegar greint var eftir stærð fyrirtækja kom í ljós að hlutfall þeirra sem töldu eldra starfsfólkið verðmætara en það yngra var hæst í smæstu fyrirtækjunum í fjölda starfsmanna talið, en fór lækkandi eftir því sem fyrirtækin stækkuðu. Sérhæfing er meiri í stærri fyrirtækjum og til dæmis víðtæk almenn þekking því ekki eins mikilvæg og í mörgum störfum í smærri fyrirtækjum. Þegar litið er til atvinnugreina þá var hlutfall þeirra sem töldu eldra starfsfólkið verðmætara hæst í ferðaþjónustu og meðal rafverktaka, en lægst meðal fjármálafyrirtækja.²

Norræn vinnumarkaðsrannsókn sem nýlega var unnin á vegum norrænu ráðherranefndarinnar leiddi í ljós að eldri starfsmenn eru taldir búa jafnan yfir þeirri lykilþekkingu sem hver vinnustaður þarf á að halda. Þeir eru minnst frá vegna veikinda, sýna mestu trúmennskuna gagnvart vinnustaðnum, eru ábyrgðarfullir og sýna mestu framleiðnina.³ Þessi rannsókn greindi jafnframt frá því að kostnaður fyrirtækja vegna fjarveru eða veikinda er mun minni vegna eldri starfsmanna en þeirra sem yngri eru. Kostnaður vegna veikindafjarvista 55 ára og eldri var 30% minni en hjá 25–34ra ára starfsmönnum og skýrist munurinn aðallega af fjarvistum vegna fæðingarorlofs og veikinda barna.

Samandregnar helstu niðurstöður kaflans

Niðurstöður úr viðhorfskönnun Gallup varðandi aldurstengda mismunun eru ekki einhlítar. Svo virðist sem ekki sé um aldurstengda mismunun að ræða á vinnumarkaði á Íslandi en þegar fólk eldra en 50 ára er spurt beint um eigin reynslu af atvinnumissi vegna aldurs, kveðst meirihluti þess ekki hafa slíka reynslu. Svör við spurningunum um möguleika eldra fólks til stöðuhækkunar; um mat á yngra fólki á vinnumarkaði miðað við eldra fólk og þátttaka eldra og yngra fólks í endurmenntun eða starfsþjálfun, gefa til kynna aldursbundna mismunun. Á bilinu 7-9% aðspurðra sem eru á vinnumarkaði kveðst þekkja til fólks á sínum vinnustað sem hafi orðið fyrir slíkri mismunun.

Í könnun Samtaka atvinnulífsins kemur fram að eldra fólk er ekki talið síðri starfskraftur en það sem yngra er og er sjaldnar frá vinnu vegna veikinda og er jákvæðara í garð vinnunnar en yngra fólk. Í norrænni rannsókn frá desember 2003 kemur fram að kostnaður fyrirtækja vegna fjarveru eða veikinda er mun minni vegna eldri starfsmanna en þeirra sem yngri eru.

² Vefsíða Samtaka atvinnulífsins: www.sa.is

³ PLS Ramboll management; Nordisk Ministerråd, Seniorers konkurrencekraft, Analyse af seniorpolitikker og seniorers værdi i fire nordiske lande, desember 2003.

Starfs- og endurmenntun

Starfsmenntasjóðir

Á árinu 2000 gerðu Samtök atvinnulífsins samninga við við Flóabandalagið, Starfsgreinasambandið og verslunarmannafélögin um stofnun sérstakra fræðslusjóða á almennum vinnumarkaði, til að sinna starfsfræðsluþörfum ófaglærðs starfsfólks á vinnumarkaði. Áður höfðu verið gerðir sambærilegir samningar við iðnaðarmannafélögin. Þessir sameiginlegu fræðslusjóðir eru: Starfsafl, með félögum í Flóabandalaginu, Landsmennt, með Starfsgreinasambandinu og Starfsmenntasjóður verslunar- og skrifstofufólks, með Verzlunarmannafélagi Reykjavíkur og Landssambandi íslenskra verzlunarmanna. Þann 31. maí 2002 gerðu Samtök atvinnulífsins og Landssamband íslenskra útvegsmanna samkomulag við Sjómannasamband Íslands um stofnun fræðslusjóðs sjómanna sem hlaut nafnið Sjómennt.

Nefndin leitaði eftir upplýsingum um nýtingu hjá starfsmenntasjóðum með tilliti til aldursdreifingar, kyns og fjölda í hverjum aldurshópi frá og með árinu 2000. Einnig óskaði nefndin eftir upplýsingum um reglur sjóðanna.

Starfsmenntasjóður verslunar- og skrifstofufólks

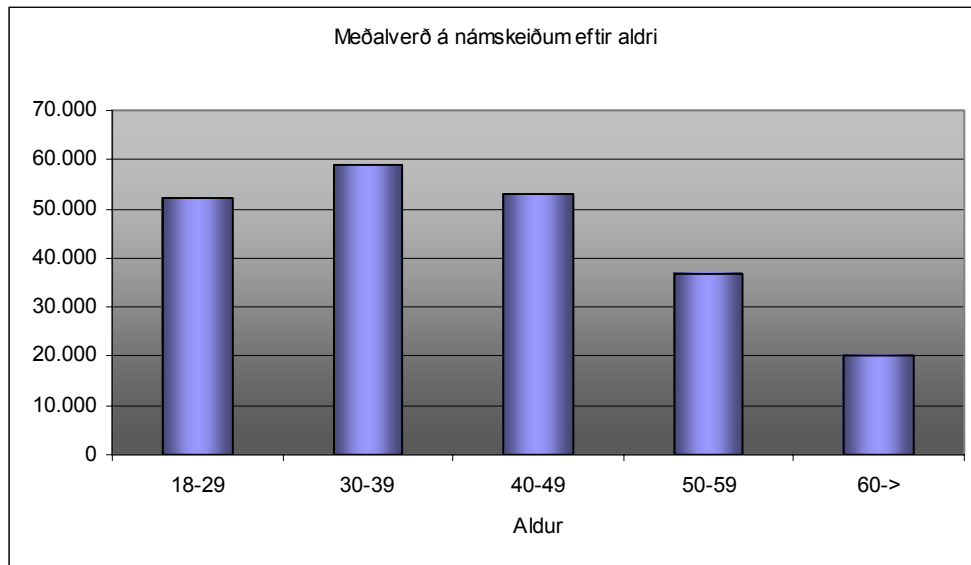
Veittur er starfsmenntastyrkur allt að 60.000 kr. á ári, en þó aldrei meira en sem nemur helmingi af námskeiðsgjaldi. Fullan styrk má nýta í fleiri en eitt námskeið. Stig dragast frá í samræmi við þá fjárhæð sem greidd er. Við nýtingu fulls starfsmenntastyrks dragast 60 stig frá stigaeign, en eitt stig er gefið fyrir hvern mánuð sem greitt er iðgjald í sjóðinn.

Nýting félagsmanna Starfsmenntasjóðs Verzlunarmannafélags Reykjavíkur á styrkjum til starfsmenntunar árið 2003

<i>Aldur</i>	<i>Hlutfall(%)</i>
20–29	18
30–39	22
40–49	22
50–59	20
60>	15

Upp úr fimmtugu fer þátttaka fólks að minnka á starfsmenntunarnámskeiðum og jafnframt er fólk að sækja sér ódýrari námskeið að meðaltali og enn ódýrari upp úr sextugu eins og sjá má á neðangreindri mynd.

Starfsmenntasjóður Verzlunarmannafélags Reykjavíkur - meðalverð á námskeiðum eftir aldri



Heimild: Verzlunarmannafélag Reykjavíkur

Starfsmennt – könnun

Í apríl árið 2003 fékk Starfsmenntasjóður verslunar- og skrifstofufólks IMG-Gallup til að framkvæma fyrir sig viðhorfskönnun með það að markmiði að kanna þörf fyrir menntun hjá verslunar- og skrifstofufólki.

Þar kom meðal annars fram að þegar spurt var um áherslur á endurmenntun í fyrirtæki viðkomandi, svaraði meirihluti því þannig til að lítil áhersla væri á endurmenntun. Þegar spurt var hvort viðkomandi hafi verið í einhverju námi eða sótt námskeið á síðast liðnum tveimur árum kom í ljós marktækur munur á aldurshópum með tilliti til menntunar. Langfámennasti hópurinn sem svaraði játandi var hópurinn 55–70 ára en næst fjölmennasti hópurinn var 45–54ra ára. Meiri skólaganga spyrjenda sýndi aukna þátttöku í endur- eða starfsmenntun.

Þegar spurt var hvers vegna viðkomandi hafi ekki farið í nám eða námskeið, kom í ljós að í hópi þeirra sem svaraði á þann hátt að þeim hefði ekki staðið það til boða, voru flestir í aldurshópnum 55–70 ára og þeir sem svöruðu því þannig til að ekki væri áhugi, tilheyrðu flestir einnig þessum aldurshópi.⁴

⁴ Viðhorfskönnun Gallup fyrir Starfsmenntasjóð verzlunar- og skrifstofufólks; apríl 2003

Starfsafl

Félagar í aðildarfélögum Flóabandalagsins geta sótt um einstaklingsstyrki að uppfylltum ákveðnum skilyrðum. Endurgreiðsluhlutfall náms/námskeiðsgjalda árið 2002 var 60%, en að hámarki 27.000 kr. Aukning einstaklingsstyrkja á milli mánaða allt árið 2002 var veruleg.⁵

Tafla 1. Styrkir úr starfsmenntasjóði Starfsafls árið 2002

Félagsmenn verkalýðsfélaga í Flóabandalaginu eftir aldri sem fengu styrki úr starfsmenntasjóði í hlutfalli við landsmenn á sama aldri árið 2002						
Fjöldi íbúa	21–30	31–40	41–50	51–60	61–70	Samtals
	567	447	250	100	25	1.389
	42.951	41.804	41.478	32.066	19.959	178.258
Hlutfall	1,3%	1,1%	0,6%	0,3%	0,1%	0,8%

Heimild: Samtök atvinnulífsins

Þessi tafla sýnir sömu þróun og hjá Starfsmenntasjóði verslunar- og skrifstofufólks að upp úr fimmtugu minnkar þátttaka fólks í starfsmenntunarnámskeiðum.

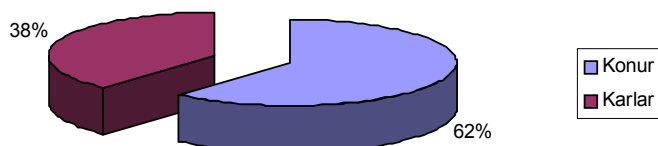
Landsmennt

Greiddar eru að hámarki 35.000 kr. á ári ef félagsgjald er 10.400 kr. eða meira. Miða skal við almanaksárið. Aldrei er þó greitt meira en sem nemur 75% af námskostnaði.

Kynjaskipting einstaklingsstyrkja Landsmenntar frá árinu 2003

Greiddir hafa verið styrkir til um 4.000 einstaklinga frá byrjun starfseminnar og virðast konur á landsbyggðinni mun duglegri en karlar að sækja nám eða styttri námskeið.

Einstaklingsstyrkir: Kynjaskipting

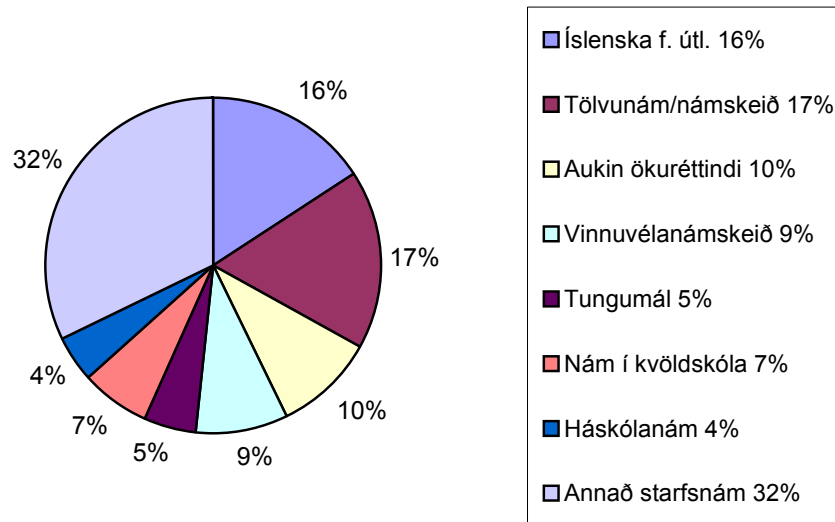


Hlutfall kynjanna er 64% konur og 36% karlar ef heildarmyndin er tekin yfir starfið frá upphafi. Á árinu 2003 voru greiddir út styrkir til rúmlega 1600 einstaklinga.⁶

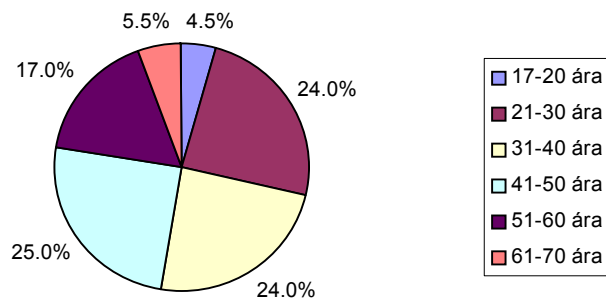
⁵ Ársskýrsla Starfsafls 2002

⁶ Ársskýrsla Landsmenntar 2003

Flokkun námskeiða og dreifing einstaklingsstyrkja Landsmenntar á tegundir námskeiða.



Aldursdreifing úthlutaðra styrkja Landsmenntar frá upphafi.



Á þessari mynd sést að strax uppúr fimmtugu fer að minnka nýting styrkja og hópurinn 51–70 er samtals með minni nýtingu en til samanburðar hópurinn 31–40 ára eða 22,5% á móti 24%.⁷

⁷ Ársskýrsla Landsmenntar 2003

Ráðstefna 45+

Í maí 2004 var haldin ráðstefna um málefni miðaldra og eldra fólks á vinnumarkaði. Yfirskrift ráðstefnunnar var „Ónýt – ónýtt starfsorka? ráðstefna um atvinnumál 45+“. Þar var velt upp spurningum; hvort æskudýrkun í starfsmannamálum sé því valdandi að margt fólk 45 ára og eldra, með fulla starfsorku, eigi erfitt með að fá vinnu, hvort fjölgun í aldurshópnum 45–66 auki á þennan vanda á næstu árum og hvort tímabært sé að breyta viðhorfi almennings til eiginleika þeirra sem eldri eru og hæfni þeirra til starfa. Upphafsmenn hugmyndar um ráðstefnuna voru nokkrir einstaklingar sem höfðu misst vinnu á miðjum aldri.

Á ráðstefnunni kom meðal annars fram það sjónarmið að um vandamál sé að ræða á vinnumarkaði sem birtist einkum í því að eldra fólki gengur erfiðar að fá vinnu en öðrum hópum, verði það atvinnulaust. Þetta megi meðal annars rekja til þess að vinnumarkaðurinn krefst sífelld meiri þekkingar og hraðari tækniþróun kallar á öflugri endur- og símenntun sem þá eldra fólk virðist síður tileinka sér en aðrir hópar á vinnumarkaði.

Áhugahópurinn sendi erindi til nefndarinnar þar sem gerð var grein fyrir markmiðum hópsins og tillögum:

Áhugahópur um atvinnumál 45+ hyggst vinna að því að komið verði á fót skipulagðri starfsemi til að vinna að bættri ímynd starfskrafta og sjálfsmynd fólks 45 ára og eldra með það að markmiði að létta því atvinnuleit og stytta atvinnuleysistíma þess. Með því telur hópurinn að koma megi í veg fyrir alvarleg vandamál þessa fólks, s.s. þunglyndi, örorku og jafnvel sjálfsvíg.

Áhugahópurinn telur rétt að stofnuð verði framkvæmdanefnd um verkefnið sem notið gæti fjárstuðnings frá ríkissjóði. Nefndin gæti starfað á svipaðan hátt og til dæmis Tóbaksvarnarnefnd hefur starfað á árangursríkan hátt á undanförunum árum. Hún gæti t.a.m. starfað í skjóli Vinnuálastofnunar en best væri að hún væri sem sjálfstæðust til að geta virkjað grasrótina eins og til dæmis Geðhjálp hefur gert á eftirtektarverðan hátt að undanförunu. Hlutverk og helstu verkefni framkvæmdanefndarinnar yrðu fræðsla, útgáfumál, kynningarmál og ráðgjöf.

Rannsóknir á aldurstengdri mismunun erlendis

Erlendis sýna rannsóknir að um aldurstengda mismunun er að ræða á vinnumarkaði. Norsk rannsókn leiðir í ljós að almennt er talið að eldri starfsmenn eigi erfiðara með að tileinka sér nýja hluti og taka breytingum. Þetta síðan hefur áhrif á framgang eldra starfsfólks á vinnustað og helstu birtingarmyndir mismununar eru þær að einstaklingar sem álitnir eru eldri/gamlir eða skilgreindir sem slíkir virðast ekki fá að taka fullan þátt í menntun/endurmenntun og starfsmannasamtölum og þeir fá sjaldnar ný verkefni og ögrandi viðfangsefni. Það virðist vera tilhneiging til að koma fram við einstaklinga sem eru álitnir eldri/gamlir sem einslitan hóp á grunni neikvæðra viðhorfa eða fordóma sem oft komi ekki beint fram í dagsljósið.⁸

⁸ Skjerpet vern mot diskriminering i arbeidslivet; Oslo 2002/ Nova Rapport 2001 For gammel?

Í Finnlandi hefur atvinnumálaráðuneytið (Arbetsministeriet) síðan 1992 fylgst með breytingum í atvinnulífinu. Niðurstöður frá 2003 sýna að tíundi hver viðmælandi segist hafa orðið var við mismunun gagnvart eldri starfsmönnum. Innan ríkisstofnana og innan iðnaðarins hefur mismunun vegna aldurs aukist hin síðari ár.⁹

Í rannsókn frá 2002 sem gerð var fyrir Senter for seniorpolitikk í Noregi kom fram að 1/3 vinnufæra Norðmanna taldi að fólki sé frekar oft eða oft mismunað vegna aldurs. Viðhorfskönnun frá Evrópusambandslöndunum sýnir að slík skoðun er álíka algeng á meðal yngra fólks og eldra. Meirihluti aðspurðra sem var eldri en 15 ára taldi að aldurstengd mismunun væri fyrir hendi við nýráðningar, endurmenntun og stöðuhækkunar. Meirihluti aðspurðra í öllum löndunum, fyrir utan Danmörku, sem þá voru 12, voru fylgjandi lagasetningu til þess að koma í veg fyrir aldurstengda mismunun í atvinnulífinu.¹⁰

Í Bretlandi er samfélagslegur kostnaður vegna aldursmismununar reiknaður geysilega mikill. Einn af hverjum átta breskra atvinnurekenda segjast tilgreina aldur þegar þeir auglýsa eftir starfsfólki.¹¹

Samandregnar helstu niðurstöður kaflans

Erlendar rannsóknir og kannanir sýna fram á að í þessum löndum er aldurstengdur mismunur á vinnumarkaði. Einnig kemur í ljós verulegur þjóðhagslegur samfélagslegur kostnaður vegna brottfalls þessa hóps af markaðinum.

Endur- og símenntun virðist vera áhrifaþáttur varðandi möguleika miðaldra og eldra fólks á vinnumarkaði sem sífellt er í tæknilegri gerjun og breytingar krefjast þess að fólk sé í námi alla starfsævina. Upp úr fimmtugu dregur úr þátttöku fólks í sí- og endurmenntun samkvæmt gögnum starfsmenntasjóða. Endurgreiðslur sjóðanna standa einungis undir styttri námskeiðum. Ekki er ljóst hvort jafnvægi er á milli framboðs og eftirspurnar endur- og starfsmenntunar eða hvort sú endurmenntun sem í boði er sé nógu sýnileg. Einhverra hluta vegna dregur mjög úr þátttöku fólks eldra en 50 ára í endur- og starfsmenntun.

⁹ Upplýsingar unnar fyrir nefndina frá Arbetsministeriet í Finnlandi.

¹⁰ Skjerpet vern mot diskriminering i arbeidslivet; Oslo 2002

¹¹ Vefsíða: www.seniorpolitikk.no "Britene bekjemper diskriminerende annonser"

Mannfjöldapróun, atvinnuþátttaka, atvinnuleysi

Nefndin taldi, að til þess að geta lagt mat á stöðu miðaldra og eldra fólks á vinnumarkaði þyrfti að líta til ýmissa þátta sem snúa að mannfjöldapróun, atvinnuþátttöku og atvinnuleysi almennt og einnig þessa hóps til samanburðar. Einnig þurfti að líta til þróunar erlendis.

Ekki liggja fyrir rannsóknir um málefni þessa hóps á Íslandi en ýmis konar tölfræði er fyrirbyggjandi.

Mannfjöldapróun

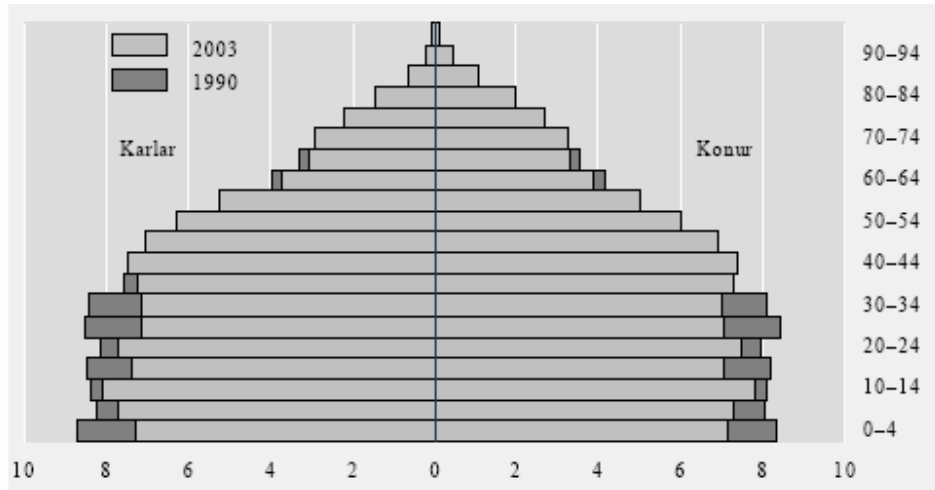
Mannfjöldapróun í heiminum – hlutfall íbúa yfir 60 ára

<i>Mannfjöldapróun hlutfall íbúa yfir 60 ára</i>			
	1970	1995	2050
<i>Heimurinn</i>	8,4	9,5	20,7
<i>Þróaðri svæði</i>	14,5	18,3	31,2
<i>Minna þróuð svæði</i>	6,1	7,3	19,2
<i>Afrika</i>	5,0	5,0	11,8
<i>Asía</i>	6,5	8,2	21,9
<i>Evrópa</i>	15,5	18,9	32,8
<i>Suður Amerika og</i>	6,4	7,5	22,2
<i>Karabíska svæðið</i>			
<i>Norður Amerika</i>	13,8	16,3	27,4
<i>Eyjaálfa</i>	10,7	13,0	23,8

Heimild: Ageing and labour markets for older workers; 1999

Eins og flest önnur OECD ríki stendur Ísland frammi fyrir miklum félags- og efnahagslegum breytingum á næstu áratugum. Lækkun fæðingartíðni og auknar lífslíkur munu leiða til að vinnufærum einstaklingum fækkar en útgjöld til, heilsugæslu og lífeyris aukast. Þannig munu sífellt færri einstaklingar standa undir velferðarkerfinu.

Mannfjöldi á Íslandi eftir kyni og aldri 1990 og 2003



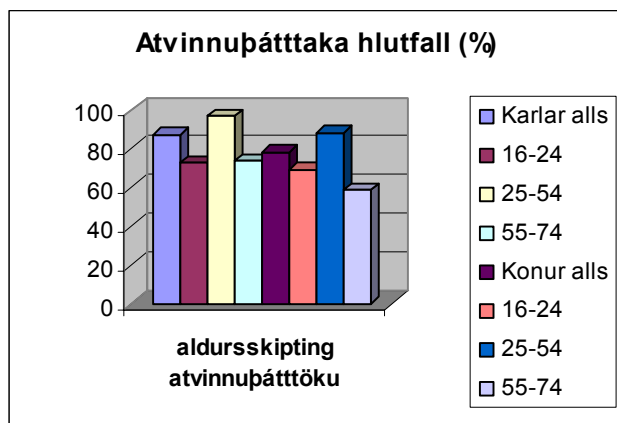
Heimild: Hagstofa Íslands

Mannfjöldatréd að ofan sýnir stöðuna á Íslandi árið 1990 og 2003. Ekki er um að ræða sama mynstur og hjá nágrannaþjóðum okkar, en engu að síður er þróunin í sömu átt og hjá öðrum þjóðum. Lækkuð fæðingartíðni hin síðari ár hefur haft í för með sér hækkaðan meðalaldur þjóðarinnar. Bættar lífslíkur síðustu áratuga hafa ennfremur leitt til þess að hlutfall aldraðra hefur hækkað. Samanborið við flest önnur Evrópulönd er íslenska þjóðin ung og er hlutur aldraðra á Íslandi talsvert minni en annarsstaðar í Evrópu. Einnig má sjá að fólki hér á landi á aldursbilinu 20–59 ára hefur fjölgað á síðustu áratugum, öfugt við það sem sjá má í nágrannalöndunum. Þetta má einkum rekja til hinna fjölmennu árganga sem fæddust á sjöunda áratugnum og í upphafi þess áttunda. Eftir 2–3 áratugi, þegar þeir sem eru á aldrinum 35–49 ára í dag komast á eftirlaunaaldur, má gera ráð fyrir afar mikilli og snöggri fjölgun aldraðra hér á landi.¹²

¹² Hagstofa Íslands, Hagtíðindi 18. febrúar 2004

Atvinnuþátttaka

Atvinnuþátttaka á Íslandi árið 2002 flokkað eftir aldri og kyni.



Frá árinu 1991, en þá hóf Hagstofan vinnumarkaðsrannsóknir sínar, hefur atvinnuþátttakan haldist nokkuð stöðug. Greina má þó vaxandi atvinnuþátttöku kvenna frá 1991 en jafnframt minnkandi atvinnuþátttöku fólks á aldrinum 65–74 ára. Mikil atvinnuþátttaka er jafnframt sérstaða Íslendinga í samanburði við aðrar þjóðir.¹³

Ísland og Evrópa

Í Evrópu er unnið við að auka atvinnuþátttöku eldra fólks á vinnumarkaði sem er mjög lítil, einkum í samanburði við atvinnuþátttöku eldra fólks á Íslandi.

Sífelld minnkandi atvinnuþátttaka er samfélagslegt vandamál þar sem æ færri einstaklingar standa undir framleiðslunni og velferðarkerfinu sem sífelld verður dýrara eftir því sem þjóðin eldist og þarfir eldri aldurshópanna verða meiri.

Þetta ástand er einnig vandamál fyrir einstaklingana þar sem samsömun þeirra við samfélagið fer oftast fram á vinnumarkaði í vestrænum samfélögum. Það eru nánast mannréttindi að geta verið virkur þjóðfélagsþegn á vinnumarkaði svo lengi sem hver og einn kys innan ramma þeirra laga sem gilda í viðkomandi þjóðfélögum. Atvinnulífið þarfnast þátttöku eldra fólks á vinnumarkaði því í þeim liggja mikil verðmæti, reynsla og þekking.

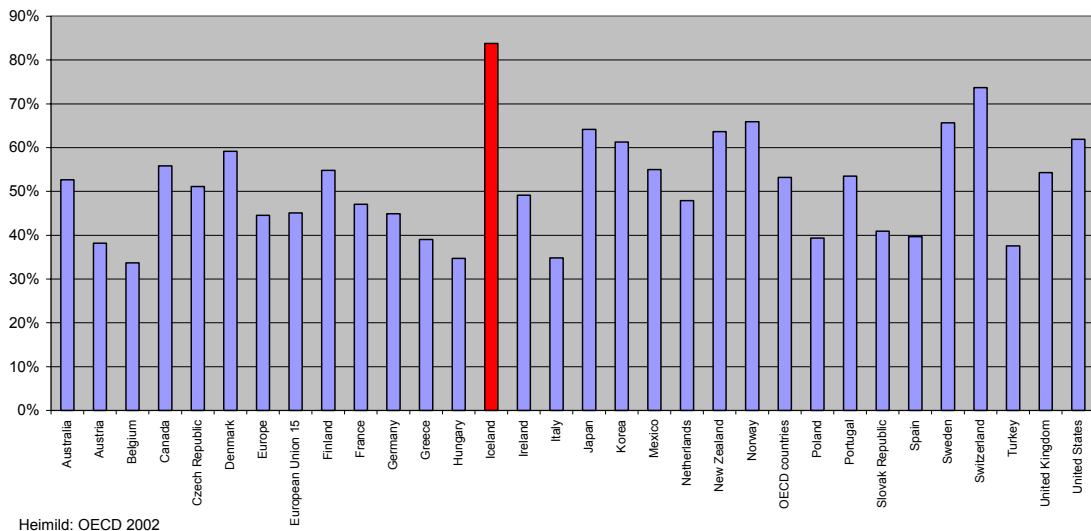
Það er því allra hagur að halda í og tryggja þátttöku eldri starfsmanna á vinnumarkaði.

¹³ Hagstofa Íslands

Atvinnuþátttaka 50–69 ára í nokkrum OECD ríkjum

Atvinnuþátttaka

fólks á aldrinum 50 - 69 ára í nokkrum OECD ríkjum

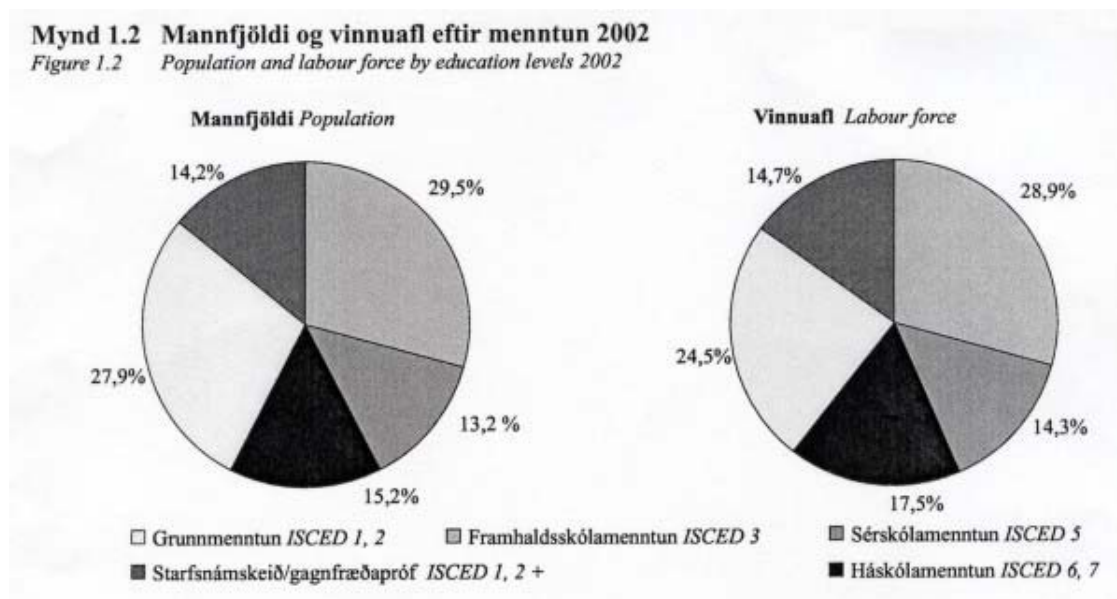


Sérstaða Íslands kemur augljóslega fram á myndinni hér að ofan. Vinnumarkaðsþátttaka innan OECD ríkjanna hefur lækkað mikið á undanförunum árum. Þessa þróun má fyrst og fremst rekja til þess að á áttunda áratugnum voru möguleikar starfsmanna til þess að hverfa fyrr af vinnumarkaði og hefja töku eftirlauna rýmkaðir en ástæður þessa má rekja til samþils ýmissa þátta, s.s. mikils atvinnuleysis ungs fólks.

Atvinnuþátttaka eftir menntun

Menntun hefur afgerandi áhrif á atvinnuþátttöku og er línuleg samsvörun milli menntunar og atvinnuþátttöku, þ.e. meiri menntun fylgir aukin atvinnuþátttaka. Menntunarstig hefur meiri áhrif á atvinnuþátttöku en aldur og kynferði.¹⁴

Mannfjöldi og vinnuafl á Íslandi eftir menntun 2002



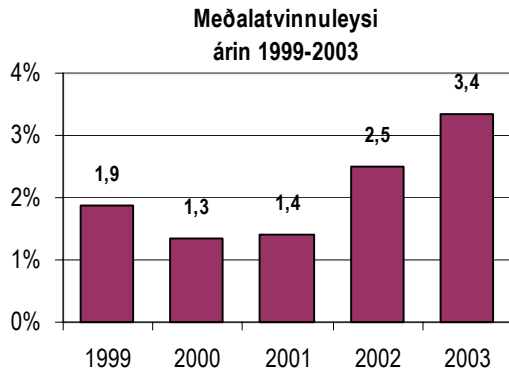
Heimild: Hagstofa Íslands

¹⁴ Hagstofa Íslands

Atvinnuleysi

Starf nefndarinnar fólst meðal annars í því að gera sér grein fyrir umfangi atvinnuleysis meðal miðaldra og eldra fólks á vinnumarkaði og kanna hvort þessi hópur skeri sig úr á einhvern hátt.

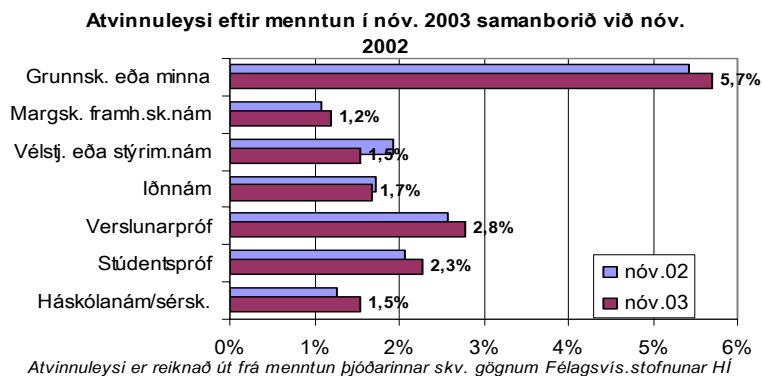
Þróun atvinnuleysis á Íslandi frá árinu 1999 til 2003.



Á árinu 2001 hófst samdráttur í efnahagslífinu eftir tiltölulega langvarandi þensluskeið allt frá miðjum síðasta áratug. Á árinu 2003 gætti aukinnar bjartsýni með þróun efnahagsmála og mátti seinni hluta ársins merkja batnandi stöðu hvað þróun atvinnuleysis varðar.¹⁵

Atvinnuleysi eftir menntun

Atvinnuleysi á Íslandi eftir menntun í nóvember 2003 samanborið við nóvember 2002.



Langmest er atvinnuleysið meðal fólks sem aðeins hefur lokið grunnskólaprófi eða sambærilegu námi. Atvinnuleysi meðal háskólamenntaðs fólks hefur aukist.

¹⁵ Vinnumálastofnun: Karl Sigurðsson, 2004

Atvinnuleysi eftir aldri.

Einkenni atvinnuleysis hjá fólki sem komið er yfir 45 ára aldurinn eru nokkuð ólíkt því sem gerist hjá yngra fólki. Árstíðabundnar sveiflur og hreyfing þessa hóps á atvinnuleysissskrá er almennt minni, en langtímaatvinnuleysi meira viðvarandi.

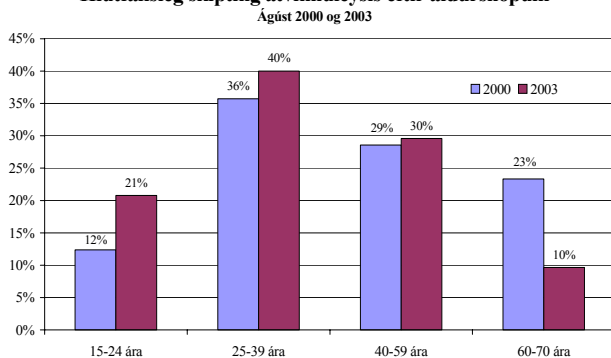
Fjöldi atvinnulausra á Íslandi eftir aldri

Á meðfylgjandi mynd má sjá þróun í fjölda atvinnulausra síðustu ár, greint eftir aldri. Ljóst er að sveiflurnar í atvinnuleysi fólks sem komið er yfir 45 ára aldurinn eru mun minni en þeirra yngri. Í fyrsta lagi eru árstíðabundnar sveiflur mjög litlar og breytingar yfir lengri tíma eru einnig hægari.

Árið 2000 voru þeir sem komnir voru yfir 55 ára aldur fjölmennasti hópurinn á atvinnuleysissskrá.

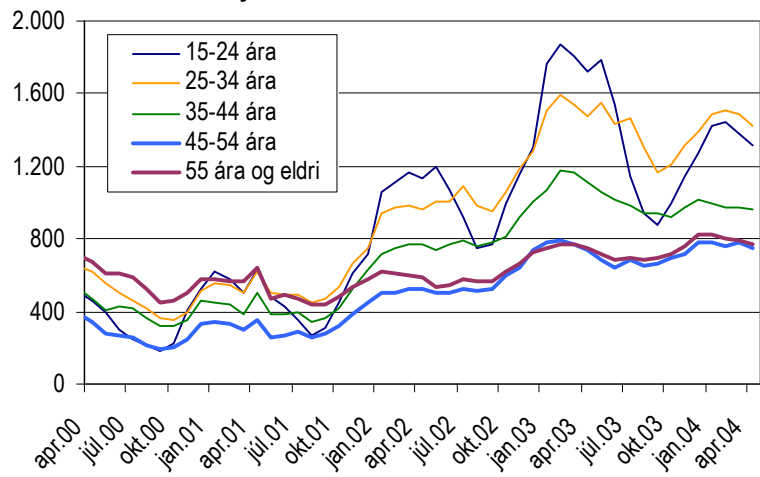
Mjög fáir voru á hinn bóginn á atvinnuleysissskrá úr aldurshópnum 45–54 ára á árunum 2000 og 2001. Þeim fjölgaði nokkuð á árinu 2002. Þessir tveir aldurshópar eru nú síðustu árin mun minna áberandi á atvinnuleysissskrá en þeir yngri og hefur fjölgun á atvinnuleysissskrá einkum komið fram hjá þeim sem eru innan við 45 ára aldurinn.

Hlutfallsleg skipting atvinnuleysis eftir aldurshópum



líkindum minna en þeirra eldri. Í þriðja lagi má sjá að ef þeir sem komnir eru um eða yfir miðjan aldur missa vinnuna, er erfiðara fyrir þá að fá vinnu en þá yngri. Þetta endurspeglast í tölum um langtímaatvinnuleysi.¹⁶

Fjöldi atvinnulausra eftir aldri

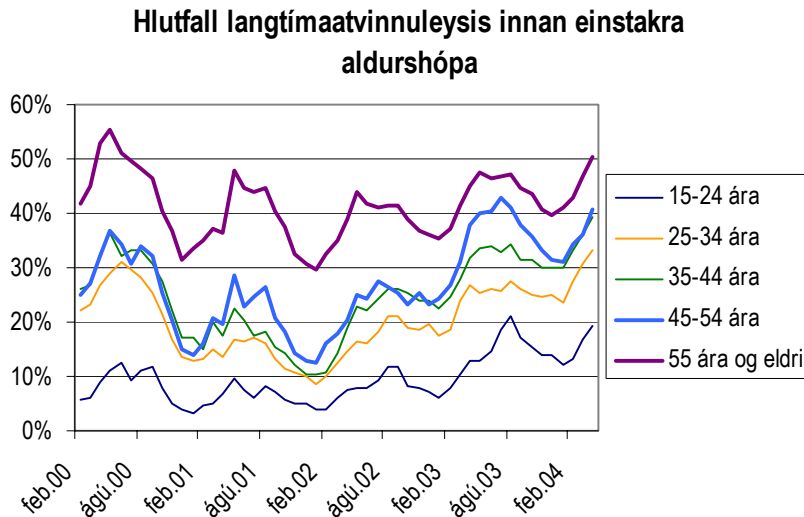


¹⁶ Vinnumálastofnun: Karl Sigurðsson 2004

Langtímaatvinnuleysi

Af þeim hópi sem er á atvinnuleysissskrá og komnir eru yfir 45 ára aldurinn eru hlutfallslega flestir búnir að vera á atvinnuleysissskrá í 6 mánuði eða lengur, og teljast því til hóps langtímaatvinnulausra.

Hlutfall langtímaatvinnuleysis á Íslandi innan einstakra aldurshópa



Lægst er hlutfall langtímaatvinnulausra í yngsta aldurshópnum. Langtímaatvinnuleysi hjá þeim elstu hefur verið allt að 50%, en sveiflurnar eru töluverðar eftir árstíðum.

Fjöldi langtímaatvinnulausra hefur aukist í öllum aldurshópum síðustu misseri. Fram undir áramótin 2002–2003 var fjöldi langtímaatvinnulausra úr hópi 55 ára og eldri mest áberandi, en langtímaatvinnulausu fólki á aldrinum 25–44 ára hefur fjölgað mjög og eru nú álíka áberandi í hópi langtímaatvinnulausra, einkum 25–34 ára. En vegna þess að heildarfjöldi fólks á þessum aldri á atvinnuleysissskrá er mun meiri en þeirra eldri er langtímaatvinnuleysi hlutfallslega minna meðal þeirra yngri en þeirra eldri.¹⁷

Könnun á stöðu og högum langtímaatvinnulausra á höfuðborgarsvæðinu

Árið 2001 var gerð athugun á stöðu og högum langtímaatvinnulausra á höfuðborgarsvæðinu og var hún unnin af Vinnumálastofnun að frumkvæði Eflingar – stéttarfélag. Þar kom í ljós að aldurshópurinn 55 ára og eldri var fjölmennastur í hópi langtímaatvinnulausra og meirihluti þess hóps var ekki í atvinnuleit, oftast vegna heilsufarsástæðna. Algengasta orsök starfsuppsagna var uppsögn vegna skipulagsbreytinga, síðan samdráttur og tímabundið starf var einnig orsök. Í hópi 55 ára og eldri kom fram nokkur munur á ástæðum atvinnuleysis í samanburði við allan hópinn. Um 11% töldu að sér hefði verið sagt upp vegna aldurs. Mun fleiri úr þessum aldurshópi en öðrum hópum hættu vegna skipulagsbreytinga og samdráttar og einnig höfðu fleiri

¹⁷ Vinnumálastofnun: Karl Sigurðsson, 2004

verið í eigin rekstri. Fáir svörðu því játandi þegar þeir voru spurðir hvort þeir væru bjartsýnir á að finna vinnu við hæfi innan tveggja mánaða. Langoftast nefndu svarendur að aldurinn væri helsta ástæða þess að þeir fengu ekki vinnu. Lengd atvinnuleysis var einnig nefnt og að margir væru um hvert laust starf, menn vanti nám og/eða reynslu til auglýstra starfa og einnig voru félagslegar aðstæður ástæða svartsýni.

Kannað var hvort áhugi væri fyrir námskeiðasókn. Meiri hlutinn hafði áhuga á slíku en af þeim sem ekki höfðu áhuga á að sækja námskeið nefndu langflestir aldurinn sem aðal ástæðu. Eldra fólkinu fannst ekki ástæða til að sækja námskeið þar sem það taldi sig ekki hafa neina möguleika á að fá vinnu.

Staða hópsins 55 ára og eldri er að mörgu leyti talin ólík stöðu annarra atvinnulausra. Stór hópur þessa fólks er búinn að gefa upp alla von um að fá aftur vinnu. Atvinnuleysisskráning er því ekki sist til þess að tryggja fjárhagslega afkomu, verið er að brúa bilið þar til taka ellilífeyris hefst. Margir höfðu orð á því að þeir hefðu viljað hefja töku ellilífeyris fyrr, væri sá möguleiki fyrir hendi. Tekjutenging bóta úr almannatryggingakerfinu var mörgum hugleiknari en atvinnuleit. Tæplega helmingur hópsins vildi vinna og margir eins lengi og þeir mögulega gætu. Fólk talaði um að það hefði leitað fyrst eftir atvinnumissi að starfi en hætt fljótlega þar sem því hefði allsstaðar verið hafnað vegna aldurs. Átti þetta frekar við um konur en karla sem virtust leita meira og sögðust líka oftar tilbúnir til vinnu strax en það átti síður við um konurnar.¹⁸

Skýrsla þessi er óbirt og þátttaka í könnuninni undir þeim viðmiðum sem sett eru varðandi marktækni kannana. Þessi skýrsla bregður ljósi á aðstæður ákveðins hóps sem er langtímaatvinnulaus.

Örorka og atvinnuþátttaka eldra fólks

Á Íslandi hefur algengi örorku aukist marktækt á milli árána 1996 og 2002 eða um 6,2%. Fleiri konur eru öryrkjar eða 59,7% á móti 40,3% karla. Algengi örorku vex með aldri og árið 2002 er örorka 18,2% meðal kvenna á aldrinum 50–66 ára en 10,9% meðal karla á sama aldri.¹⁹ Hér á landi hefur sá fjöldi sem er á 75% örorku vaxið jafnt og þétt.

Talið er að á Íslandi megi telja líklegt að aukna tíðni örorku á milli árána 1996 og 2002 megi einkum rekja til gildistöku örorkumatsstaðals árið 1999 og breyttra aðstæðna á vinnumarkaði með auknum kröfum um vinnuafköst og auknu atvinnuleysi. Fjölgunin hefur verið jafnt og þétt í hópi karla og aldursdreifing ekki breyst en hjá konum hefur hundraðshluti yngri kvenna vaxið.²⁰

Þessi aukni fjöldi á örorku skýrist að nokkru af breytingum sem hafa verið gerðar við örorkumat. Það er hins vegar ekki skýring sem gildir nú á síðustu árum. Hlutfallslega hefur aukning örorku vegna geðraskana verið mest samkvæmt upplýsingum frá Tryggingastofnun.

¹⁸ Sólveig Magnúsdóttir 2001: Athugun á stöðu og högum langtímaatvinnulausra á höfuðborgarsvæðinu

¹⁹ Læknablaðið 2004/90: Algengi örorku á Íslandi 1. desember 2002 og Læknablaðið 2001/87 Örorkumat fyrir og eftir gildistöku örorkumatsstaðals.

²⁰ Læknablaðið 2004/90: Algengi örorku á Íslandi 1. desember 2002 og Læknablaðið 2001/87 Örorkumat fyrir og eftir gildistöku örorkumatsstaðals.

Tafla 2 Hluti aldurshópsins 16–66 ára sem eru á 75% örorku frá Tryggingastofnun ríkisins og hlutfall þeirra yngri en 50 ára

Taflan sýnir hundraðshluta á aldrinum 16–66 ára sem eru á 75% örorku frá Tryggingastofnun og hve stór hundraðshluti af þeim er yngri en 50 ára.

Ártal	KARLAR		KONUR	
	Örorka 16–66 ára	Örorka yngri en 50 ára	Örorka 16–66 ára	Örorka yngri en 50 ára
2004	5,5	53	8,3	50
2003	5,6	53	8,5	51
2001	5,0	54	7,3	49
1999	4,8	54	6,9	49
1996	4,3	53	5,9	46
1995	4,2	54	5,6	46
1991	3,3	53	4,3	43
1990	3,1	52	4,1	41

Kristinn Tómasson dr. med: Samantekt fyrir nefndina.

Samandregnar helstu niðurstöður kaflans.

Miðað við mannfjöldaþróun og þátttöku eldra fólks á vinnumarkaði á Íslandi standa Íslendingar ekki frammi fyrir sömu vandamálum og erlendis þar sem sífellt fækkar þeim sem standa undir framleiðslunni á vinnumarkaði. Sama þróun virðist eiga sér stað hérlendis og á sér stað á hinum Norðurlöndunum varðandi fjölgun einstaklinga á örorku. Á Íslandi er atvinnuleysi meðal miðaldra og eldra fólks ekki meira en annarra aldurshópa, sveiflurnar eru minni milli árstíða, hreyfing inn og út af skrá almennt minni, en langtímaatvinnuleysi meira viðvarandi.

Árstíðabundin störf og íhlaupastörf standa frekar ungu fólki til boða, eða þá að yngra fólk sækist frekar eftir störfum af því tagi. Atvinnuöryggi yngra fólks er að öllum líkindum minna en þeirra eldri. Það er samdóma álit að ef þeir sem komnir eru um eða yfir miðjan aldur missa vinnuna, reynist þeim erfiðara að fá vinnu en þeim yngri. Þetta kemur m.a. fram í tölum um langtímaatvinnuleysi.

Stærstur hluti langtímaatvinnulausra hefur einungis grunnmenntun. Könnun á högum langtímaatvinnulausra gefur til kynna að mun fleiri úr aldurshópnum 55 ára og eldri en úr öðrum aldurshópum hættu vegna skipulagsbreytinga og samdráttar.

Áhrif kjarasamninga á atvinnuumhverfi eldra fólks

Almennur markaður

Ákvæði kjarasamninga um eldri starfsmenn eru mismunandi eftir því hvort þeir eru starfsmenn á almennum vinnumarkaði eða opinberir starfsmenn.

Á almenna vinnumarkaðnum er nánast óþekkt að lífaldur hafi áhrif varðandi launaflokka og launþrep, heldur ræður starfsaldur hjá fyrirtæki eða í starfsgrein.

Sama á við um ýmis önnur atriði, svo sem veikindalaun, uppsagnarfrest orlofsrétt o.s.frv. Þau ráðast af starfsaldri hjá fyrirtæki eða í starfsgrein. Samkvæmt samningum ýmissa starfshópa flytja starfsmenn hluta af áunnum veikindalaunarétti til nýs vinnuveitanda. Þá er nýlegt ákvæði um flutning orlofsréttar þar sem starfsmaður sem öðlast hefur 28 daga orlofsrétt eftir 10 ára starf hjá fyrri vinnuveitanda fær hann að nýju eftir þrjú ár hjá nýjum vinnuveitanda.

Fyrir um það bil 10 árum síðan var samið við ASÍ um aukinn uppsagnarfrest eldri starfsmanna á almenna markaðnum. Á þeim tíma var töluvert atvinnuleysi og var komið til móts við þau sjónarmið að erfitt gæti reynst fyrir eldra fólk að fá aðra vinnu ef það missti vinnuna. Var niðurstaðan sú að starfsmönnum 55 ára og eldri var veittur lengri uppsagnarfrestur en almennt gerist og eru sameiginleg ákvæði kjarasamninganna svohljóðandi:

„Sé starfsmanni sagt upp, eftir a.m.k. 10 ára samfellt starf hjá sama fyrirtæki, er uppsagnarfrestur fjórir mánuðir ef starfsmaður er orðinn 55 ára, 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára og 6 mánuðir þegar hann er orðinn 63 ára. Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með þriggja mánaða fyrirvara.“

Á árinu 2000 gerðu Samtök atvinnulífsins samninga við Flóabandalagið, Starfsgreinasambandið og verslunarmannafélögin um stofnun sérstakra fræðslusjóða á almennum vinnumarkaði, til að sinna starfsfræðsluþörfum ófaglærðs starfsfólks á vinnumarkaði. Áður höfðu verið gerðir sambærilegir samningar við iðnaðarmannafélögin. Þessir sameiginlegu fræðslusjóðir eru: Starfsafl, með félögum í Flóabandalaginu, Landsmennt, með Starfsgreinasambandinu og Starfsmenntasjóður verslunar- og skrifstofufólks, með Verzlunarmannafélagi Reykjavíkur og Landssambandi íslenskra verzlunarmanna. Þann 31. maí 2002 gerðu Samtök atvinnulífsins og Landssamband íslenskra útvegsmanna samkomulag við Sjómannasamband Íslands um stofnun fræðslusjóðs sjómanna sem hlaut nafnið Sjómennt.

Í reglugerðum fræðslusjóðanna eru meðal annars ákvæði um tilgang, starfsvettvang og verkefni. Þar er kveðið á um störf að þróunarverkefnum, kynningarstarfi og hvatningu. Sjóðirnir skulu meðal annars stuðla að aukinni hæfni starfsfólks og efla samkeppnisstöðu fyrirtækjanna, styrkja gerð námsefnis og fræðsluframboð og vinna að átaki á sviði starfsfræðslu á íslenskum vinnumarkaði.

Ríkisstarfsmenn

Starfsmenn ríkisins eru rúmlega 12% af heildarvinnuaflinu í landinu. Ríkið gerir kjarasamninga á grundvelli laga um kjarasamninga opinberra starfsmanna, nr. 94/1986, annars vegar og laga um stéttarfélög og vinnudeilur, nr. 80/1938, hins vegar. Hvert stéttarfélag fer með eigið samningsumboð nema félögin kjósi að hafa samflot eða framselja samningsumboðið til heildarsamtaka sinna.

Kjarasamningar ríkisins eru þannig uppbyggðir í dag að í miðlægum kjarasamningi er samið um tiltekið launabil fyrir hvert starfsheiti og starfsaldurshækkunar starfsmanna ráðast einungis af lífaldri starfsmanna. Í miðlæga kjarasamningnum er ekki gengið frá fullnaðarforsendum launasetningar. Lokahönd er lögð á kjarasamningana með gerð stofnanasamninga sem eru hluti af kjarasamningunum. Stofnanasamningar eru sérstakir samningar milli stofnana og stéttarféлага um aðlögum tiltekinn þátta kjarasamninga að þörfum stofnana og starfsmanna með hliðsjón af eðli starfsemi, skipulagi og/eða öðru því sem gefur stofnunum sérstöðu.

Kjarasamningagerð ríkisins hefur verið með þessu sniði allt frá árinu 1997 þegar samið var við fyrsta stéttarfélagið um svokallað nýtt launakerfi og eru aðilar tiltölulega sáttir við þessa útfærslu. Nú hefur verið samið um slíkt launakerfi við flest öll stéttarfélög starfsmanna ríkisins.

Í þessu kerfi er takmörkuð eins og kostur er, miðstýring launaákvæðana. Þess í stað er samið um tiltekið launabil fyrir hvert starfsheiti í miðlægum kjarasamningi. Stofnanir hafa síðan tækifæri til að umbuna starfsmönnum sínum á grundvelli mats á starfinu sjálfu eða persónubundnum verðleikum starfsmannsins. Þetta er útfært í stofnanasamningum.

Ákvarðanir um vinnutíma hafa verið rýmkaðar, til dæmis með þeim hætti að heimilt er að semja um rýmkun dagvinnutíma á virkum dögum.

Möguleikar starfsmanna og stofnana til að fá aðstoð og stuðning við fræðslu og endurmenntun eru oftast áþekkir á grundvelli símenntunarákvæði kjarasamninga félaga innan sama bandalags. Starfsmenntasjóðir eru hjá BHM, BSRB og KÍ.

Ákvörðunum um námssókn og námskeiðshald hefur að mestu verið komið í hendur hvorrar stofnunar og er venjulega í samræmi við endurmenntunar-/starfsþróunaráætlun hennar.

Sátt er um þetta fyrirkomulag og það er ekki talið hafa áhrif á framgang þeirra sem eru miðaldra á vinnumarkaði. Í viðauka II b má sjá yfirlit yfir aldursdreifingu ríkisstarfsmanna eins og hún var í mars 2004. Þar kemur fram að fjölmennasti hópur ríkisstarfsmanna er á aldursbilinu 46–50 ára og eru konur heldur yngri en karlarnir. Meðalaldur forstöðumanna hjá ríkinu eru u.þ.b. 50 ár.

Samandregnar helstu niðurstöður kaflans

Á almenna vinnumarkaðinum ræður starfsaldur launaflokkum og launabrepum en hjá ríkinu ráðast starfsaldurshækkarnir starfsmanna einungis af lífaldri starfsmanna. Á almenna vinnumarkaðinum er um að ræða aukinn uppsagnarfrest hjá starfsmönnum eldri en 55 ára sem hafa unnið a.m.k. 10 ár hjá sama fyrirtæki. Hjá ríkinu eru ákvarðanir um námssókn og námskeiðahald að mestu í höndum hverrar stofnunar og skulu vera í samræmi við endurmenntunar-/starfsþróunaráætlun. Á almennum vinnumarkaði eru fræðslusjóðir. Ekki er um að ræða sér ákvæði fyrir ákveðna aldurshópa.

Samspil lífeyrismála og atvinnuþátttöku

Sem fyrr segir hefur atvinnuþátttaka á vinnumarkaðinum innan ríkja OECD minnkað mikið á undanförunum árum. Sú þróun sem átti sér stað fram til síðasta áratugar síðustu aldar, að auðveldað var brotthvarf eldri starfsmanna af vinnumarkaði, hefur reynst þjóðfélögunum dýr og nú standa þau frammi fyrir því að vinnuaflíð verður ekki nægjanlegt til að standa undir framfærslunni. Því er verið að hverfa frá ýmis konar aðgerðum, s.s. snemmtöku á lífeyri, sem auðvelduðu fólki brotthvarf af vinnumarkaði. Snemmtaka lífeyris er nær óþekkt á Íslandi. Sennilega má að mestu rekja ólíka þróun á Íslandi, miðað við þjóðir sem við gjarnan berum okkur saman við, til þess að atvinnuleysi hefur verið hverfandi og skortur á vinnuafli fremur en offramboð. Einnig hefur aldursamsetning þjóðarinnar verið með þeim hætti að lítill þrýstingur hefur verið á stjórnvöld að færa eftirlaunaaldurinn niður. Þetta mun þó breytast hratt á næstu árum og áratugum en Íslendingum á eftirlaunaaldri á eftir að fjölda mjög í framtíðinni.²¹

Nefnd starfandi á vegum forsætisráðuneytis skilaði skýrslu í lok desember árið 2002 um sveigjanleg starfslok. Nokkrir nefndarmenn í nefnd félagsmálaráðherra sem kannar stöðu miðaldra og eldra fólks á vinnumarkaði sátu einnig í þeirri nefnd. Ekki þótti ástæða til að fara aftur í vinnu sem sneri að lífeyrisréttindum fólks en fengið að láni efni sem fyrri nefnd hafði unnið um þetta efni. Það sem birtist um lífeyrismál í þessari skýrslu er nánast óbreytt tekið úr skýrslu forsætisráðherra um sveigjanleg starfslok.²²

Starfslok og almannatryggingakerfið

Í meginatriðum hvílir íslenska eftirlaunakerfið á þremur stöðum – almannatryggingum, samtryggingarlífeyrissjóðum og valfrjálsum lífeyrissparnaði.²³

Almenni eftirlaunaaldurinn á Íslandi er 67 ár, en ríkis- og bæjarstarfsmanna 65 ár og geta eftirlaunaþegar þá fengið grunnlífeyri og tekjutengdar bætur frá almannatryggingum. Undantekning frá þessu eru sjómenn en þeir geta fengið lífeyri frá 60 ára aldri. Auk þess eru greiddar heimilisuppbætur til einstæðinga í kerfinu. Almannatryggingar fjármögnuðu um helming ellilífeyris árið 1999. Þetta hlutfall er lágt á Íslandi en til samanburðar er það 85% í Þýskalandi, 65% í Bretlandi og 45% í Bandaríkjunum. Þetta endurspeglar aldursamsetningu þjóðarinnar og mikið vægi samtryggingarlífeyrissjóðanna í eftirlaunakerfi landsmanna.

Annað sem hefur áhrif á ákvarðanir um starfslok

Nefnd um sveigjanleg starfslok stóð fyrir könnun á högum fólks á aldrinum 55–75 ára sem Hagfræðistofnun og IMG-Gallup framkvæmdu. Þar kemur meðal annars fram að 40% aðspurðra á aldrinum 55–64 ára vildu geta minnkað við sig vinnu við hefðbundinn starfslokaaldur fremur en að hætta alveg. Sama hlutfall fólks á þessum aldri telur hins vegar æskilegra að geta hætt alveg störfum við þann aldur.

²¹ Forsætisráðuneytið; skýrsla um sveigjanleg starfslok október 2002

²² Forsætisráðuneytið; skýrsla um sveigjanleg starfslok október 2002

²³ Forsætisráðuneytið; skýrsla um sveigjanleg starfslok október 2002

Könnunin leiðir meðal annars í ljós að af þeim sem hættu störfum fyrir 67 ára aldur sögðust:

- 30% hafa hætt vegna heilsufars,
- 20% til að geta notið lífsins meðan aldur og heilsa leyfðu og
- 15% sögðust hafa hætt störfum vegna þess að fjárhagur þeirra leyfði.

Af þeim sem héldu áfram að vinna eftir að 67 ára aldri var náð sögðust:

- 39% ástæðuna vera þá að þeir vildu bæta fjárhagslega stöðu sína,
- 30% sögðust hafa ánægju af starfi sínu og
- 31,5% tilgreindu aðrar ástæður, til dæmis að þeir vissu ekki hvað þeir ættu að gera ella, vildu vera virkir, eða ynnu áfram að ósk vinnuveitenda.

Sérstakar ráðstafanir hjá fyrirtækjum

Einstök fyrirtæki hafa á undanförunum árum gefið aukinn gaum að starfslokum eldri starfsmanna sinna og gert ráðstafanir til að greiða fyrir snemmtæknum starfslokum og bættum hag starfsmanna við starfslok. Ekki liggja fyrir upplýsingar um það hversu almennt það er að fyrirtæki hafi gert ráðstafanir af þessu tagi.²⁴

Samandregnar helstu niðurstöður kaflans

Í meginatriðum hvílir íslenska eftirlaunakerfið á þremur stöðum – almannatryggingum, samtryggingarlífeyrissjóðum og valfrjálsum lífeyrissparnaði. Snemmtaka lífeyris er ekki algeng á Íslandi. Sveigjanleiki ellilífeyriskerfisins skiptir miklu máli varðandi þátttöku eldra fólks á vinnumarkaði.

²⁴ Forsætisráðuneytið; skýrsla um sveigjanleg starfslok október 2002

Lagaumhverfið og aðgerðir stjórnvalda erlendis

Sem fyrr hefur komið fram er ólík staða miðaldra og eldra fólks á vinnumarkaði á Íslandi miðað við erlendis. Erendis standa stjórnvöld frammi fyrir þeirri þróun að sífellt fækkar vinnandi höndum í framleiðslunni. Einnig sýna rannsóknir að til staðar er mismunur gagnvart eldra fólki á vinnumarkaði.²⁵ Stjórnvöld og aðilar vinnumarkaðarins í nágrannalöndum okkar hafa brugðist við þessari þróun með ýmsum aðgerðum.

Nefndin skrifaði bréf til systurstofnana Vinnumálastofnunar á Norðurlöndunum þar sem óskað var upplýsinga, hvort fram hefðu farið rannsóknir um málefnið, hvort lagaumhverfið taki á einhvern hátt á því og hvort aðilar vinnumarkaðarins hafi samið með einhverjum hætti um þessi málefni. Svörin gerðu grein fyrir lagalegri stöðu og vísuðu til neðangreindrar skýrslu sem heimildar fyrir frekari upplýsingar.

Á árinu 2003 var á vegum Nordisk Ministerråd unnin samantekt um aðgerðir Norðurlandanna til að sporna við ofangreindri þróun. Ísland var ekki með í þeirri úttekt en niðurstöður birtar í skýrslu sem kom út í desember 2003.²⁶

Evrópusambandið

Evrópusambandið hefur gefið út tilskipun 2000/78/EB sem er almennur rammi fyrir jafna meðhöndlun í atvinnu og starfi. Tilskipunin tekur til mismununar vegna aldurs, fötlunar, trúarbragða, kynhneigðar, atvinnu og starfs. Hún fjallar um aðgengi starfa, vinnuáðstæður, laun og starfstengd réttindi. Aðildarríkin hafa 3 ár til að hrinda efni tilskipunarinnar í framkvæmd.

Aðildarlöndin geta gengið lengra en tilskipunin kveður á um varðandi réttindamál.

Öll aðildarríkin sem gengu í Evrópusambandið 1. maí s.l. hafa tilkynnt um aðgerðir til þess að innleiða tilskipanir um aðgerðir gegn mismunun á vinnumarkaði í sín lög.

Norðurlöndin

Noregur, Finnland, Svíþjóð og Danmörk hafa öll sett af stað aðgerðir í viðleitni sinni til þess að auka þátttöku eldri starfsmanna á vinnumarkaði og koma í veg fyrir mismunun. Um mjög mismunandi aðgerðir er þó að ræða.

Á meðfylgjandi töflum má sjá samandregnar aðgerðir Norðurlandanna.

²⁵ Skjerpet vern mot diskriminering i arbeidslivet; Oslo 2002

²⁶ PLS Ramboll management; Nordisk Ministerråd, Seniorers konkurrencekraft, Analyse af seniorpolitikker og seniorers værdi i fire nordiske lande, desember 2003

Tafla 3. Meginaðgerðaráætlanir á Norðurlöndum vegna málefna eldra fólks á vinnumarkaði

	Danmörk	Svíþjóð	Noregur	Finnland
1. Er til samhæfð pólitísk meginaðgerðaráætlun um að viðhalda eða vinna að þátttöku eldri borgara í samfélaginu?	4	4	5	5
1a. Hversu öflug er aðgerðaráætlunin með tilliti til þess að ná til allra þátttakenda? (Taka til dæmis aðilar vinnumarkaðarins, félagslega kerfið og heilbrigðiskerfið þátt?)	4	3	5	5
1b. Hversu víðtæk er aðgerðaráætlunin með tilliti til stefnu- og aðgerðarsvæða? (Nær hún til dæmis til endurmenntunar, vinnuumhverfis og hollustuhátta, fjárhagslegrar hvatningar?)	3	4	5	5
1c. Hversu mælanleg er aðgerðaráætlunin? (Eru gerðar kröfur um virkni?)	3	3	2	5

Heimild: PLS Ramboll management; Nordisk Ministerråd, Seniorers konkurrencekraft, Analyse af seniorpolitikker og seniorers værdi i fire nordiske lande, desember 2003

Skýringar á töflu: 5 = mjög; 4 = nokkuð; 3 = ekkert; 2 = ekki vitað.

Tafla 4. Umræða, afstaða og verðmæti – stuðningsaðgerðir við eldra fólk á vinnumarkaði á Norðurlöndunum

	Danmörk	Svíþjóð	Noregur	Finnland
1. Lagasetning gegn mismunum vegna aldurs í atvinnuauðglýsingum.	Lagafrumvarp sem ekki er búið að samþykkja	Lagafrumvarp sem ekki er búið að samþykkja	5	5
2. Önnur lagasetning sérstaklega ætluð eldri borgurum.	5	4		5
3. Kynningarherferðir	4	3	5	5
3a. Styrkingarherferðir	4	3	5	5
3b. Merkingarfyrirkomulag (til dæmis skráð í félagslega kerfinu) (frjálst í DK) eða stigamat á fyrirtækjum sem taka þátt (sjálfböða- en bindandi samningar í Noregi))	5	3	5	3
4. Samningar um áætlanir varðandi eldri borgara		3		
4a. Með kjarasamningum /í félagslega kerfinu	5	4	5	5

Heimild: PLS Ramboll management; Nordisk Ministerråd, Seniorers konkurrencekraft, Analyse af seniorpolitikker og seniorers værdi i fire nordiske lande, desember 2003

Skýringar á töflu: 5 = mjög; 4 = nokkuð; 3 = ekkert; 2 = ekki vitað.

Tafla 5. Fjárhagslegur rammi á Norðurlöndunum vegna stuðningsaðgerða við eldra fólk á vinnumarkaði

	Danmörk	Svíþjóð	Noregur	Finnland
1. Er fyrir hendi kerfi um launauppbót með eldri borgurum í starfi.	5	3	3	5
2. Er fyrir hendi fyrirkomulag um launauppbót með eldri borgurum án vinnu.	5	4	5	3
3. Eru til fjárhagslegar hvatningar til fyrirtækja vegna eldri borgara, til dæmis viðurkenningar- og eða refsiaðgerðir gagnvart vinnuveitendum.	3	3	3	5
4. Hefur verið gerð endurskoðun á ellilífeyrskerfinu? ¹				
Já Áætluð Nei	5	4	5	5
5. Hefur verið gerð endurskoðun á eftirlaunakerfinu? ¹				
Já Áætluð Nei	5	5	5	5
6. Eru í gangi einhverjar ákveðnar endurhæfingaráætlanir fyrir eldri borgara?	5	2	3	2

Heimild: PLS Ramboll management; Nordisk Ministerråd, Seniorers konkurrencekraft, Analyse af seniorpolitikker og seniorers værdi i fire nordiske lande, desember 2003

¹ Síðustu 5–10 árin.

Skýringar á töflu: 5 = mjög; 4 = nokkuð; 3 = ekkert; 2 = ekki vitað.

Frekari upplýsingar um skýrsluna er að finna: sjá netslóð í viðauka II c.

Svíþjóð og Finnland sendu ítarefni sem svör við fyrirspurn nefndarinnar. Í Svíþjóð er að finna í lögum um ráðningarvernd (anställningsskydd) ákvæði sem meðhöndla eldra starfsfólk á jákvæðan hátt. Aðal reglan við uppsagnir vegna verkefnaskorts er sú að sá sem síðast var ráðinn inn er sá sem fer fyrst í samdrætti. Þetta kemur þeim vel sem hafa lengri ráðningartíma sem er í flestum tilfellum þeir sem eru eldri.²⁷

Eins og sjá má af töflunum hér að ofan eru Finnland og Noregur með umfangsmestu aðgerðirnar innan Norðurlandanna vegna eldra fólks á vinnumarkaði. Í Noregi fer öll stefnumótun fram í gegnum Senter for seniorpolitikk sem er rannsóknar- og þjónustumiðstöð vegna málefna eldra fólks.²⁸ Ekki hafa verið könnuð áhrif lagasetningar á aðstæður hinna eldri á vinnumarkaði í Finnlandi.²⁹

²⁷ Upplýsingar unnar fyrir nefndina frá Näringsdepartementet í Svíþjóð

²⁸ Heimasíða: www.seniorpolitikk.no

²⁹ Upplýsingar unnar fyrir nefndina frá Arbetsministeriet í Finnlandi.

Bandaríkin

Frá árinu 1967 hafa verið í gildi lög í Bandaríkjunum sem banna mismunun í atvinnulífinu (Age Discrimination in Employment Act of 1967 – ADEA). Þar er lagt bann við mismunun á vinnumarkaði gegn 40 ára og eldri.

Þau miða að því að;

hæfni en ekki aldur sé höfð að leiðarljósi við stöðuhækkunir, banna mismunun á grundvelli aldurs við ráðningar og hjálpa atvinnurekendum og starfsmönnum að ráða fram úr vandamálum sem skapast þegar áhrif aldurs koma í ljós. Sjá nánar í viðauka II d

Samandregnar helstu niðurstöður kaflans

Norðurlöndin hafa öll sett af stað aðgerðir til þess að lengja viðveru eldri starfsmanna á vinnumarkaði og koma í veg fyrir mismunun. Umfangsmestu aðgerðirnar eru í Finnlandi og Noregi. Þá mál geta þess að í Bandaríkjunum hafa verið í gildi lög frá 1967 sem banna mismunun á vinnumarkaði og taka meðal annars til aldurs.

Núverandi lagaumhverfi á Íslandi

Nefndin fékk lögfræðilega úttekt hjá félagsmálaráðuneytinu á innlendra löggjöf með tilliti til hvort finna mætti ákvæði sem veittu sérstaka vernd á vinnumarkaði vegna aldurs fólks. Í ljós kom að tiltölulega fá lög fjalla sérstaklega um réttindi eldra fólks eða veita sérstaka vernd vegna aldurs fólks á vinnumarkaði að undanskildum börnum og ungmennum undir 18 ára aldri.

Gerður er fyrirvari um að úttektin sé tæmandi.

Bann við mismunun

Í **65. gr. stjórnarskrárinnar** er kveðið á um að „[a]llir skulu vera jafnir fyrir lögum og njóta mannréttinda án tillits til kynferðis, trúarbragða, skoðana, þjóðernis, uppruna, kynþáttar, litarháttar, efnahags, ætternis og stöðu að öðru leyti.“ Þá kemur fram í **14. gr. Mannréttindasáttmála Evrópu, sbr. lög nr. 64/1994**, að „[r]éttindi þau og frelsi, sem lýst er í samningi þessum, skulu tryggð án nokkurs manngreinarálits, svo sem vegna kynferðis, kynþáttar, litarháttar, tungu, trúarbragða, stjórn mála- eða annarra skoðana, þjóðernis eða þjóðfélagsstöðu, tengsla við þjóðernisminnihluta, eigna, uppruna eða annarrar stöðu.“

Í **lögum nr. 55/1980, um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda**, með síðari breytingum, segir að „[l]aun og önnur starfskjör, sem aðildarsamtök vinnumarkaðarins semja um, skulu vera lágmarkskjör, óháð kyni, þjóðerni eða ráðningartíma fyrir alla launamenn í viðkomandi starfsgrein á svæði því er samningurinn tekur til. Samningar einstakra launamanna og atvinnurekenda um lakari kjör en hinir almennu kjarasamningar ákveða skulu ógildir.“ Aldur er hér ekki sérstaklega tilgreindur en sumir kjarasamningar fjalla um aldurstengd réttindi, svo sem aukinn orlofsrétt þegar tilteknum aldri er náð.

Enn fremur er að finna sérákvæði um vernd gegn mismunun í **lögum nr. 139/2003, um tímabundna ráðningu starfsmanna** sem er svohljóðandi:

„Starfsmaður með tímabundna ráðningu skal hvorki njóta hlutfallslega lakari starfskjara né sæta lakari meðferð en sambærilegur starfsmaður með ótímabundna ráðningu af þeirri ástæðu einni að hann er ráðinn tímabundið nema það sé réttlætanlegt á grundvelli hlutlægra ástæðna.

Þegar krafist er ákveðins starfsaldurs til að öðlast tiltekin starfskjör skulu sömu skilyrði gilda fyrir starfsmann með tímabundna ráðningu og sambærilegan starfsmann með ótímabundna ráðningu nema krafan um mismunandi starfsaldur sé byggð á hlutlægum ástæðum.“

Öllum er tryggður aðgangur að opinberum vinnumiðlunum, úrræðum á vegum þeirra sem hafa það að markmiði að auka færni fólks í starfi sem og önnur starfsþjálfun á vegum opinberra aðila óháð aldri, kynhneigð, trú/trúarbrögðum og þjóðerni á grundvelli **laga nr. 13/1997, um vinnumarkaðsaðgerðir**, og **jafnræðisreglu stjórnisýsluréttar**. Gera má ráð fyrir að aldurhugtakið falli undir „aðrar sambærilegar ástæður“ í **2. mgr. 11. gr. stjórnisýslulaga nr. 37/1993** sem er svohljóðandi: „Óheimilt er að mismuna aðilum við úrlausn mála á grundvelli sjónarmiða, byggðum á kynferði þeirra, kynþætti, litarhætti,

þjóðerni, trúarbrögðum, stjórnmalaskoðunum, þjóðfélagsstöðu, ætterni eða öðrum sambærilegum ástæðum.“

Enn fremur hafa íslensk stéttarfélög veitt öllum er þess óska aðild að félögum sínum án tilltis til þjóðernis, uppruna, trúar og aldurs án þess að slíkt sé sérstaklega tryggt í lögum. Hins vegar er kveðið á um það í **lögum nr. 80/1938, um stéttarfélög og vinnudeilur**, með síðari breytingum, að öllum sé heimilt að stofna stéttarfélög.

Bein og óbein mismunur gagnvart eldra fólki á vinnumarkaði er ekki sérstaklega skilgreind í íslenskum lögum. Enn fremur er ekki að finna ákvæði um sérstaka vernd eldra fólks á vinnumarkaði gegn uppsögnum eða öðrum neikvæðum afleiðingum að frátöldum *lögum nr. 27/2000, um bann við uppsögnum vegna fjölskylduábyrgðar starfsmanns*.

Aldurshámörk

Víða í íslenskum lögum er að finna ákvæði um aldurshámörk til að sinna tilteknum störfum. Þar má nefna **33. gr. laga nr. 70/1996, um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins** þar sem tekið er fram að embættismanni skuli veita lausn frá og með næstu mánaðamótum eftir að hann nær 70 ára aldri. Í **2. mgr. 43. gr. sömu laga** kemur fram sama regla að því er varðar aðra ríkisstarfsmenn.

Samkvæmt **26. gr. læknlaga nr. 53/1988** er lækni óheimilt að reka lækningastofu eftir 75 ára aldur enda þótt heilbrigðisráðherra sé heimilt að veita undanþágu frá þessari takmörkun til eins árs í senn.

Í **lögreglulögum nr. 90/1996** er kveðið á um að lögreglumannsefni skuli vera á aldrinum 20-35 ára en þó má víkja frá aldurshámörkinu við sérstakar aðstæður, sbr. 2. mgr. 38. gr. laganna er fjallar um inntöku nýnema og námstílhögun Lögregluskóla ríkisins. Próf frá Lögregluskólanum er skilyrði fyrir skipun til lögreglustarfa, sbr. 3. gr. 28. gr., en heimilt er að veita undanþágu vegna tímabundinna ráðninga. Þá er samkvæmt 29. gr. a. laganna skylt að leysa lögreglumenn frá embætti þegar þeir eru 65 ára eða fyrr eftir því sem dómsmálaráðherra ákveður með reglugerð.

Má gera ráð fyrir að víða séu sams konar ákvæði í ýmsum sérlögum um einstakar starfsstéttir.

Eldri borgarar

Ýmis lög fjalla um réttindi og þjónustu eldri borgara en oft er miðað við 67 ára aldur í þeim efnum. Sem dæmi má nefna **lög nr. 117/1993, um almannatryggingar** er fjalla um rétt til ellilífeyris, sbr. 11. gr. laganna, og **lög nr. 125/1999, um málefni aldraðra** sem fjalla um rétt aldraðra til heilbrigðis- og félagslegrar þjónustu sem þeir þurfa á að halda. Þá má nefna **lög nr. 113/1994, um eftirlaun til aldraðra** sem virðast einungis gilda um nánar skilgreinda einstaklinga sem fæddir eru 1914 eða fyrr.

Samandregnar helstu niðurstöður kaflans

Bein og óbein mismunun gagnvart eldra fólki á vinnumarkaði er ekki sérstaklega skilgreind í íslenskum lögum. Enn fremur er ekki að finna ákvæði um sérstaka vernd eldra fólks á vinnumarkaði gegn uppsögnum eða öðrum neikvæðum afleiðingum að frátöldum lögum nr. 27/2000, um bann við uppsögnum vegna fjölskylduábyrgðar starfsmanns.

Samandregnar niðurstöður skýrslunnar.

A

Hlutverk nefndarinnar var að fjalla um stöðu miðaldra og eldra fólks á vinnumarkaði og koma með tillögur hvernig styrkja mætti stöðu þeirra og með hvaða hætti opinberir aðilar geti brugðist við.

Nefndin er sammála um, að aðgerða er þörf og leggur til að stjórnvöld hefji nú þegar sérstakt fimm ára verkefni til að styrkja stöðu miðaldra og eldra fólks á vinnumarkaði. Tryggt verði að málefnum þessa hóps verði sinnt sérstaklega á komandi árum, ásamt því að vekja athygli á verkefninu. Verkefninu verði sérstaklega ætlað að skapa jákvæða umræðu um miðaldra og eldra fólk á vinnumarkaði, bæta ímynd þeirra og skapa farveg fyrir nauðsynlega viðhorfsbreytingu meðal aðila vinnumarkaðarins og í þjóðfélaginu í heild.

Nefndin leggur til að verkefnið hefjist með skipun sjö manna verkefnisstjórnar er starfi undir forystu félagsmálaráðuneytis og að félagsmálaráðherra beri ábyrgð á framkvæmd þess og fjármögnun.

- verkefnisstjórnin verði skipuð á grundvelli tilnefninga frá Sambandi íslenskra sveitarfélaga, Samtökum atvinnulífsins, fjármálaráðuneyti, Bandalagi starfsmanna ríkis og bæja, Bandalagi háskólamanna, Kennarasambandi Íslands, Alþýðusambandi Íslands og Vinnumálastofnun.
- verkefnisstjórnin komi nauðsynlegum ábendingum á framfæri við félagsmálaráðherra um aðgerðir er grípa þurfi til og upplýsi hann reglulega um stöðu verkefnisins
- verkefnisstjórn í samstarfi við tilnefningaraðila vinni sérstaklega að fræðslustarfi, rannsóknum og áhrifum á viðhorf til miðaldra og eldra fólks á vinnumarkaði. Leitað verði eftir norrænu samstarfi á þessu sviði.

B

Ágreiningur er innan nefndarinnar um að hve miklu leyti staða miðaldra og eldri starfsmanna á vinnumarkaði krefjist frekari aðgerða.

Þau viðhorf hafa komið fram í nefndinni að staða þessa hóps á vinnumarkaði krefjist ekki frekari aðgerða af hálfu stjórnvalda en felst í hinu fimm ára verkefni sem nefnt er í lið A. Slík viðhorf byggjast meðal annars á eftirfarandi:

- að niðurstöður viðhorfskönnunar sem IMG-Gallup vann fyrir nefndina sýni að ekki sé um aldurstengda mismunun að ræða á vinnumarkaði á Íslandi.
- að atvinnuþátttaka sé mikil á Íslandi og mikil atvinnuþátttaka meðal eldra fólks skeri sig úr í samanburði við önnur lönd.
- að atvinnuleysi virðist ekki vera meira meðal þessa hóps en annarra hópa.
- að ráðningarþjónustur telji að einkum sé leitað að starfsfólki eftir hæfni, reynslu og menntun en ekki aldri.
- að kannanir sýni að meðal atvinnurekenda séu ríkjandi þau viðhorf að eldra fólk sé sjaldnar frá vegna veikinda og sé mun jákvæðara í garð vinnunnar en yngra fólk en vinni eilítið hæggar

- að almenni starfslokaaldurinn á Íslandi er 67 ár sem er mun hærra en gengur og gerist erlendis og því ekki sama þörf fyrir sérstakar aðgerðir til að halda starfsmönnum lengur á vinnumarkaði hérlendis.

Á hinn bóginn eru jafnframt uppi viðhorf innan nefndarinnar, að stjórnvöldum beri að ganga lengra í viðleitni sinni til að vernda þennan hóp á vinnumarkaði, en felst í tillögum um fimm ára verkefni. Slík viðhorf byggjast meðal annars á eftirfarandi:

- að tilskipun Evrópusambandsins 2000/78/EB verði innleidd í íslensk lög
- að sett verði almenn löggjöf sem geri aldurstengda mismunun ólögmeita.
- að niðurstöður úr viðhorfskönnun Gallup varðandi aldurstengda mismunun séu ekki einhlítar. Má þar nefna að á bilinu 7-9% aðspurðra sem eru á vinnumarkaði, kveðst þekkja til fólks á sínum vinnustað, sem hafi verið sagt upp störfum vegna aldurs eða ekki endurráðið af sömu sökum. Einnig gefa t.d. svör við spurningunum um möguleika eldra fólks til stöðuhækkunar; um mat á yngra fólki á vinnumarkaði miðað við eldra fólk og þátttaka eldra og yngra fólks í endurmenntun eða starfsþjálfun, til kynna aldursbundna mismunun.
- að fjöldi öryrkja hefur farið vaxandi á Íslandi á s.l. 6 árum og er talið að orsök þess megi m.a. rekja til breytinga á vinnumarkaði, þ.e. atvinnuleysis og auknum kröfum um vinnuafköst.
- að þó atvinnuleysi sé ekki meira meðal eldra fólks á vinnumarkaði en annarra hópa er langtímaatvinnuleysi mest meðal eldra fólks.
- að minni þátttaka er meðal þessa hóps í starfs- og endurmenntun en svo virðist sem starfs- og endurmenntun gegni mikilvægu hlutverki varðandi möguleika fólks til starfa á vinnumarkaði samtímans.
- að ýmislegt annað í gögnum nefndarinnar bendi til þess að þessi hópur standi höllum fæti á vinnumarkaði. T.d. kom fram á ráðstefnu sem haldin var á vegum Áhugahóps um bættu stöðu 45 ára og eldri að svo virtist, sem þessum hópi fólks á vinnumarkaði gangi verr að fá vinnu en öðrum hópum, missi hann vinnu. Er það í samræmi við álit einnar ráðningarþjónustu, sem svaraði spurningum nefndarinnar um stöðu eldra fólks á vinnumarkaði, að eftir 60 ára aldurinn eigi umsækjendur orðið mjög erfitt með að fá vinnu.
- að þó snemmtaka lífeyris sé nánast óþekkt enn sem komið er hér á landi vegna þess að þjóðin er ung og því hlutur aldraðra á Íslandi talsvert minni en annarsstaðar í Evrópu, má eftir 2-3 áratugi gera ráð fyrir afar mikilli og snöggri fjölgun aldraðra hér á landi.

C.

Eitt aðal einkenni íslensks vinnumarkaðar er mikil atvinnuþátttaka bæði karla og kvenna. Atvinnuþátttaka eldri aldurshópanna sker sig úr hvað Ísland varðar og er allnokkuð meiri en í öðrum löndum. Íslendingar hafa hingað til ekki glímt við vandamál annarra þjóða þar sem brottfall eldri aldurshópa af vinnumarkaði er mikið.

- Á síðustu árum hafa erlendar þjóðir kostað miklu til svo halda megi fólki lengur á vinnumarkaði. Þjóðfélagslega er mjög óhagkvæmt að missa vinnuaflið of snemma af vinnumarkaði þar sem fæðingum fækkar og þjóðir eldast, velferðarkerfið verður dýrara og sífellt færri sem standa undir framleiðslunni. Út frá sjónarhorni einstaklinganna getur það verið áfall að vera settur út af vinnumarkaði áður en

viðkomandi er tilbúinn til þess enda samsömunin við þjóðfélagið einkum í gegnum þátttöku á vinnumarkaði í vestrænum samfélögum.

- Lög um bann við aldurstengdri mismunun hafa verið í gildi í Bandaríkjunum frá árinu 1967 og taka m.a. til vinnumarkaðar.
- Hér á landi er ekki að finna ákvæði um sérstaka vernd eldra fólks á vinnumarkaði gegn uppsögnum eða annarri aldurstengdri mismunun að frátöldum lögum nr. 27/2000, um bann við uppsögnum vegna fjölskylduábyrgðar starfsmanns.
- Norðurlöndin Noregur, Finnland, Svíþjóð og Danmörk hafa sett af stað aðgerðir í viðleitni sinni til þess að lengja viðveru eldri starfsmanna á vinnumarkaði og koma í veg fyrir mismunun. Aðallega vegna fyrirsjáanlegs skorts á vinnuafli.

Viðauki I

A. Viðhorfskönnun Gallup

B. Viðhorfskönnun Samtaka atvinnulífsins

**Nefnd félagsmálaráðherra
sem kannar stöðu miðaldra
fólks á vinnumarkaði**

Viðhorfsrannsókn

Apríl/maí 2004



Skýrsla þessi og innihald hennar er eingöngu til innanhússnota hjá því fyrirtæki, stofnun eða einstaklingi sem hana keypti. Öll opinber birting eða dreifing er óheimil án skriflegs leyfis IMG Gallup.

Allur réttur áskilinn: © IMG Gallup

**IMG Gallup er aðili
að Gallup International**

FRAMKVÆMD	4
HELSTU NIÐURSTÖÐUR	5
ÍTARLEGAR NIÐURSTÖÐUR	
Sp. 1 Ert þú á vinnumarkaði?	7
Sp. 2 Hefur þér verið sagt upp störfum vegna aldurs eða ekki fengið vinnu vegna aldurs? ..	8
Sp. 3 Hefur þú á sl. 2 árum sótt endurmenntun eða starfsþjálfun á vegum vinnuveitanda þíns?	9
Sp. 4 Telur þú að yngra fólk á þínum vinnustað hafi betri möguleika að sækja endurmenntun og/eða starfsþjálfun, að eldra fólk hafi betri möguleika eða telur þú að yngra og eldra fólk á þínum vinnustað hafi sömu möguleika að sækja endurmenntun og/eða starfsþjálfun?	10
Sp. 5 Telur þú að á þínum vinnustað sé erfiðara eða auðveldara fyrir þá sem eru 50 ára og eldri að fá stöðuhækkun heldur en fyrir þá sem yngri eru?	11
Sp. 6 Telur þú að á síðustu 2 árum hafi einhverjum starfsmanni á þínum vinnustað verið sagt upp störfum vegna aldurs?	12
Sp. 7 Telur þú að á síðustu 2 árum hafi einhver starfsmaður á þínum vinnustað ekki verið endurraðinn t.d. í kjölfar skipulagsbreytinga vegna aldurs?	13
Sp. 8 Telur þú að á þínum vinnustað sé tekið mikið eða lítið tillit til yngra starfsfólks varðandi vinnuumhverfi?	14
Sp. 9 Telur þú að á þínum vinnustað sé tekið mikið eða lítið tillit til eldra starfsfólks varðandi vinnuumhverfi?	15
Sp. 10 Telur þú að á þínum vinnustað sé tekið mikið eða lítið tillit til eldra fólks varðandi vinnuálag?	16
Sp. 11 Telur þú að á þínum vinnustað sé tekið mikið eða lítið tillit til yngra fólks varðandi vinnuálag?	17
Sp. 12 Telur þú að yngra fólk sé meira metið á vinnumarkaði en þeir sem eldri eru, eldra fólks sé meira metið eða að það fari ekki eftir aldri fólks hvernig það er metið á vinnumarkaði?	18
Sp. 13 Telur þú að starfsmenn eldri en 50 ára séu almennt jákvæðari eða neikvæðari í garð vinnunnar en þeir sem eru yngri en 50 ára eða telur þú að viðhorf til vinnunnar fari ekki eftir aldri?	19
Sp. 14 Hefur þú lent í því einhvern tíð að þurfa að sækja oftari en þrisvar um vinnu án þess að fá?	20
Sp. 15 Hversu marga daga hefur þú verið frá vinnu vegna veikinda síðastliðna 12 mánaði? 21	
HVERNIG Á AD TÚLKA NIÐURSTÖÐURNAR?	22

Lýsing á rannsókn

Urnið fyrir	Nefnd félagsmálaráðherra sem kannar stöðu miðalra fólks á vinnumarkaði
Markmið	Að kanna stöðu eldra fólks á vinnumarkaði
Framkvæmdatími	21. apríl - 4. maí 2004
Aðferð	Símakönnun
Úrtak	1350 Íslendingar á aldrinum 16-75 ára valdir með tilviljunaraðferð úr þjóðskrá
Verknúmer	12823

Stærð úrtaks og svörun

Upphælegt úrtak	1350
Búsettir í útlöndum	42
Veikir	28
Látnir	1
Endanlegt úrtak	1279
Neita að svara	322
Næst ekki í	157
Fjöldi svarenda	800
Svarhlutfall	62,5%

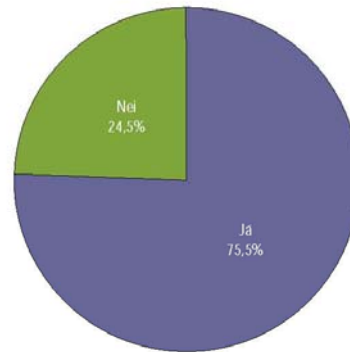
Greiningarbreytur

Kyn	Karlar og konur
Aldur	Fimm aldersflokkar
Búseta	Reykjavík, nágrennasveitarfélög Reykjavíkur og önnur sveitarfélög
Fjölskyldutekjur	Heildartekjur allra á heimilinu á mánuði fyrir skatta, fjórir flokkar
Menntun	Fjórir flokkar
Starf	Níu flokkar

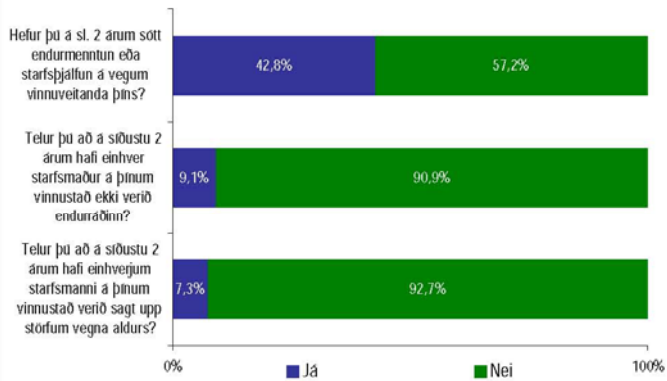
Reykjavík, 14. maí 2004
Bestu þakkir fyrir gott samstarf,

Þóra Ásgeirsdóttir
Jón Karl Árnason
Matthías Þorvaldsson

Ert þú á vinnumarkaði?



Síðastliðin tvö ár



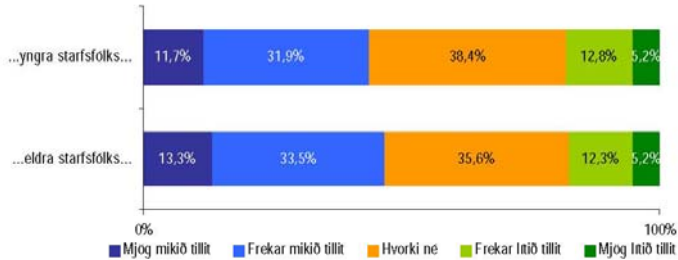
Möguleikar yngra og eldra fólks til starfsþjálfunar og/eða endurmenntunar



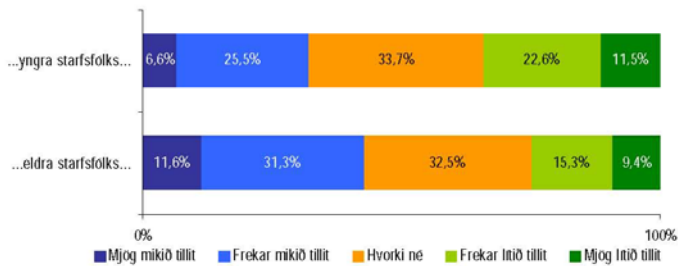
Telur þú að á þínum vinnustað sé erfiðara eða auðveldara fyrir þá sem eru 50 ára og eldri að fá stöðuhækkun heldur en fyrir þá sem yngri eru?



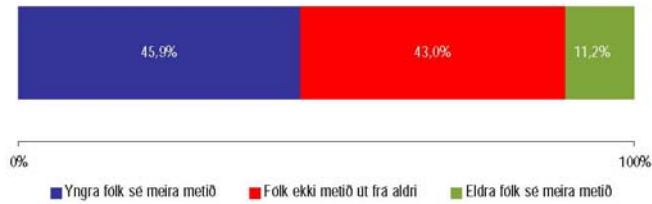
Telur þú að á þínum vinnustað sé tekið mikið eða lítið tillit til ... varðandi starfsumhverfi?



Telur þú að á þínum vinnustað sé tekið mikið eða lítið tillit til ... varðandi vinnuálag?



Telur þú að yngra fólk sé meira metið á vinnumarkaði en þeir sem eldri eru, eldra fólks sé meira metið eða að það fari ekki eftir aldri fólks hvernig það er metið á vinnumarkaði?



Telur þú að starfsmenn eldri en 50 ára séu almennt jákvæðari eða neikvæðari í garð vinnunnar en þeir sem eru yngri en 50 ára eða telur þú að viðhorf til vinnunnar fari ekki eftir aldri?

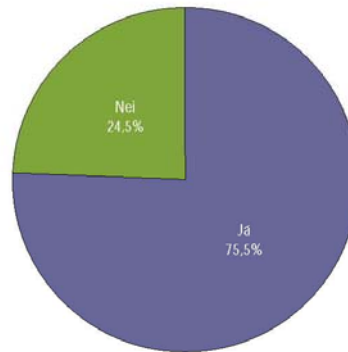


Hefur þú lent í því einhvern tíma að þurfa að sækja oft en þrisvar um vinnu án þess að fá?



Ert þú á vinnumarkaði?

Svör	Fjöldi	Hlutfall %	Vik- mörk +/-
Ja	603	75,5	3,0
Nei	196	24,5	3,0
Fjöldi svara	799	100,0	
Töku afstöðu	799	99,9	
Töku ekki afstöðu	1	0,1	
Fjöldi svarenda	800	100,0	



Greiningar

	Fjöldi svara	Ja	Nei
Kyn *			
Karlar	392	81%	19%
Konur	407	70%	30%
Aldur *			
16-24 ára	158	56%	44%
25-34 ára	156	85%	15%
35-44 ára	153	91%	9%
45-54 ára	147	88%	12%
55-75 ára	185	62%	38%
Búseta			
Reykjavík	296	78%	22%
Nagrannasv. felag R. vikur	186	76%	24%
Önnur sveitarfélög	317	72%	28%
Fjölskyldutekjur *			
Lægri en 250 þúsund	175	59%	41%
250 til 399 þúsund	184	84%	16%
400 til 549 þúsund	164	87%	13%
550 þúsund eða hærri	127	88%	12%
Menntun *			
Grunnskólapróf	158	55%	45%
Grunnskólapróf og viðbót	220	75%	25%
Framhaldsskólapróf	234	82%	18%
Háskólapróf	172	89%	11%

* Marktækur munur á milli hópa

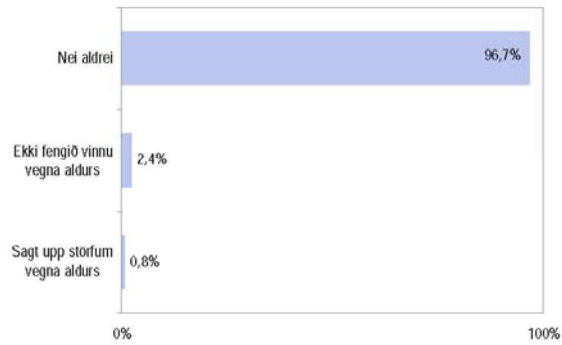
Hefur þér verið sagt upp störfum vegna aldurs eða ekki fengið vinnu vegna aldurs?

Svar	Fjöldi	Hlutfall %	Vik- mörk +/-
Nei aldrei	237	96,7	2,2
Ekki fengið vinnu vegna aldurs	6	2,4	1,9
Sagt upp störfum vegna aldurs	2	0,8	1,1
Fjöldi svara	245	100,0	
Tóku afstöðu	245	99,2	
Tóku ekki afstöðu	2	0,8	
Fjöldi aðspurðra	247	100,0	
Spurðir	247	30,9	
Ekki spurðir	553	69,1	
Fjöldi svarenda	800	100,0	

Einungis þeir sem eru 50 ára eða eldri voru spurðir þessarar spurningar.

Athugið:

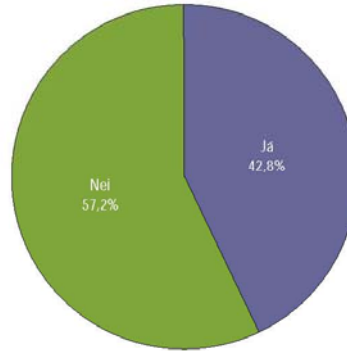
Þar sem mánaði allir nefndu sama svarmöguleikann er greiningu sleppt.



Hefur þú á sl. 2 árum sótt endurmenntun eða starfsþjálfun á vegum vinnuveitanda þíns?

Svör	Fjöldi	Hlutfall %	Vik- mörk +/-
Ja	257	42,8	4,0
Nei	343	57,2	4,0
Fjöldi svara	600	100,0	
Töku afstöðu	600	99,5	
Töku ekki afstöðu	3	0,5	
Fjöldi aðspurðra	603	100,0	
Spurðir	603	75,4	
EKKI spurðir	197	24,6	
Fjöldi svarenda	800	100,0	

Þeir sem sögðust vera á vinnumarkaði (Sp. 1) voru spurðir þessarar spurningar.



Greiningar

Greiningar	Fjöldi svara	Ja	Nei
Kyn *			
Karlar	314	34%	66%
Konur	286	53%	47%
Aldur *			
16-24 ára	87	16%	84%
25-34 ára	133	49%	51%
35-44 ára	139	51%	49%
45-54 ára	129	46%	54%
55-75 ára	112	43%	57%
Búseta			
Reykjavík	230	43%	57%
Nágrannasv. felag R.víkur	142	43%	57%
Önnur sveitarfélög	228	43%	57%
Fjölskyldutekjur			
Lægi en 250 þúsund	102	34%	66%
250 til 399 þúsund	153	41%	59%
400 til 549 þúsund	143	44%	56%
550 þúsund eða hærrí	112	53%	47%
Menntun *			
Grunnskólapróf	86	26%	74%
Grunnskólapróf og viðbót	166	33%	67%
Framhaldsskólapróf	189	44%	56%
Háskólapróf	153	63%	37%
Starf *			
Verkafolk	74	32%	68%
Einföld þjónustustörf	67	28%	72%
Þjálfarar/Þjónustufulltrúar	72	31%	69%
Skrifstofustörf	82	56%	44%
Faglært fólk við op. þjónustu	93	73%	27%
Sérfræðingarsjónendur	76	59%	41%
Atvinnurekendur	97	25%	75%
Nemar	36	22%	78%

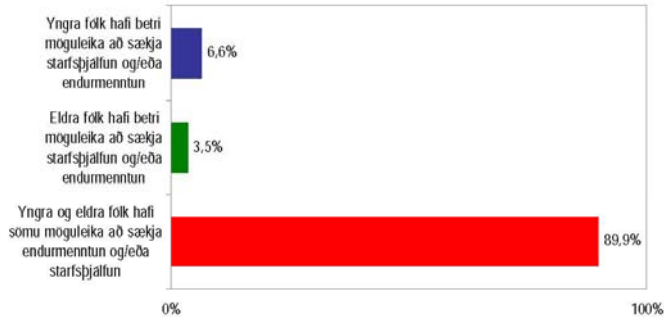
* Marktlækur munur á milli hópa

Spurning 3. Hefur þú á sl. 2 árum sótt endurmenntun eða starfsþjálfun á vegum vinnuveitanda þíns?

Möguleikar yngra og eldra fólks til starfsþjálfunar og/eða endurmenntunar

Svör	Fjöldi	Hlutfall %	Vik- mörk +/-
Yngra fólk hafi betri möguleika að sækja starfsþjálfun og/eða endurmenntun	36	6,6	2,1
Eldra fólk hafi betri möguleika að sækja starfsþjálfun og/eða endurmenntun	19	3,5	1,5
Yngra og eldra fólk hafi sömu möguleika að sækja endurmenntun og/eða starfsþjálfun	491	89,9	2,5
Fjöldi svara	546	100,0	
Töku afstöðu	546	90,5	
Töku ekki afstöðu	57	9,5	
Fjöldi aðspurðra	603	100,0	
Spurðir	603	75,4	
Ekkí spurðir	197	24,6	
Fjöldi svarenda	800	100,0	

Þeir sem sögðust vera á vinnuarkaði (Sp. 1) voru spurðir þessarar spurningar.



Greiningar	Fjöldi svara	Yngra fólk hafi betri möguleika að sækja starfsþjálfun og/eða endurmenntun	Eldra fólk hafi betri möguleika að sækja starfsþjálfun og/eða endurmenntun	Yngra og eldra fólk hafi sömu möguleika að sækja endurmenntun og/eða starfsþjálfun
Kyn				
Karlar	277	8,3%	2,5%	89,2%
Konur	269	4,8%	4,5%	90,7%
Aldur *				
16-24 ára	77	6,5%	9,1%	84,4%
25-34 ára	127	1,6%	3,9%	94,5%
35-44 ára	123	4,1%	2,4%	93,5%
45-54 ára	118	6,8%	3,4%	89,8%
55-75 ára	101	15,8%		84,2%
Búseta				
Reykjavík	213	4,7%	3,8%	91,5%
Nágrennasv. felag R. v. vikur	130	8,5%	1,5%	90,0%
Önnur sveitarfélög	203	7,4%	4,4%	88,2%
Fjölskyldutekjur				
Lægra en 250 þúsund	92	7,6%	6,5%	85,9%
250 til 399 þúsund	139	8,6%	1,4%	89,9%
400 til 549 þúsund	131	6,1%	2,3%	91,6%
550 þúsund eða hærra	102	2,9%	2,0%	95,1%
Menntun				
Grunnskólaprof	81	8,6%	2,5%	88,9%
Grunnskólaprof og viðbot	143	7,7%	5,6%	86,7%
Framhaldsskólaprof	170	8,8%	1,8%	89,4%
Haskólaprof	146	2,1%	4,1%	93,8%
Starf				
Verkafolk	67	7,5%	6,0%	86,6%
Einföld þjónustustörf	62	6,5%	6,5%	87,1%
Lönaðarmenn/Sjómenn/Þændur	65	4,6%		95,4%
Skrifstofustörf	78	7,7%		92,3%
Faglært fólk við op. þjónustu	89	6,7%	5,6%	87,6%
Serfræðingar/sjómændur	75	8,0%		92,0%
Atvinnurekendur	74	6,8%	2,7%	90,5%
Nemar	33	3,0%	6,1%	90,9%

* Marktlækur munur á milli hópna

Spurning 4. Telur þú að yngra fólk á þínum vinnustað hafi betri möguleika að sækja endurmenntun og eða starfsþjálfun, að eldra fólk hafi betri möguleika eða telur þú að yngra og eldra fólk á þínum vinnustað hafi sömu möguleika að sækja endurmenntun og/eða starfsþjálfunar?

Möguleikar þeirra sem eru eldri en 50 ára til að fá stöðuhækkun miðað við þá sem yngri eru

Svar	Fjöldi	Hlutfall %	Vik-mörk +/-
Miklu erfiðara (5)	45	9,2	2,6
Nokkru erfiðara (4)	131	26,7	3,9
Hvorki né (3)	249	50,8	4,4
Nokkru auðveldara (2)	52	10,6	2,7
Miklu auðveldara (1)	13	2,7	1,4
Erfiðara		35,9	4,2
Hvorki né		50,8	4,4
Auðveldara		13,3	3,0
Fjöldi svara	490	100,0	
Töku afstöðu	490	81,3	
Töku ekki afstöðu	113	18,7	
Fjöldi aðspurðra	603	100,0	
Spurðir	603	75,4	
Ekki spurðir	197	24,6	
Fjöldi svarenda	800	100,0	
Meðaltal		3,3	
Staðalfrávik		0,9	

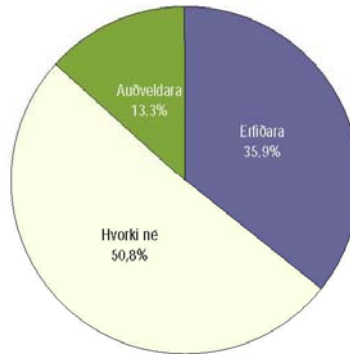
Þeir sem sögðust vera á vinnumarkaði (Sp. 1) voru spurðir þessarar spurningar.

Meðaltal

Er reiknað með því að leggja allar tölur saman og deilt er upp í þá summu með fjölda talnanna. Í töluinni hér fyrir ofan reiknast meðaltal skv. eftirfarandi formulu: $(\text{Miklu erfiðara (fj. x 5)} + \text{nokkru erfiðara (fj. x 4)} + \text{hvorki né (fj. x 3)} + \text{nokkru auðveldara (fj. x 2)} + \text{miklu auðveldara (fj. x 1)}) / \text{Heildarfjöldi svara}$.
Meðaltalið tekur gildi á kvarðanum 1 til 5.

Staðalfrávik

Er algengur mælikvarði á dreifingu svara í kringum meðaltal. Það segir til um hversu lík eða ólík svör þátttakenda við spurningu eru. Hætt staðalfrávik ber að túlka þannig að svör þátttakenda séu ólík en lagt staðalfrávik þannig að svörin séu lík.



Greiningar

Greiningar	Fjöldi svara	Miklu erfiðara	Nokkru erfiðara	Hvorki né	Nokkru auðvel dara	Miklu auðvel dara	Meðaltal
Kyn							
Karlar	253	10,7%	29,2%	46,2%	11,5%	2,4%	3,3
Konur	237	7,6%	24,1%	55,7%	9,7%	3,0%	3,2
Aldur							
16-24 ára	75	12,0%	32,0%	28,0%	20,0%	8,0%	3,2
25-34 ára	111	5,4%	32,4%	52,3%	9,9%		3,3
35-44 ára	115	9,6%	22,6%	59,1%	7,0%	1,7%	3,3
45-54 ára	107	9,3%	24,3%	54,2%	10,3%	1,9%	3,3
55-75 ára	82	11,0%	23,2%	53,7%	8,5%	3,7%	3,3
Búseta							
Reykjavík	189	9,5%	25,9%	54,5%	9,0%	1,1%	3,3
Nágrannasv. felag R.víkur	114	7,0%	28,1%	48,2%	9,6%	7,0%	3,2
Önnur sveitarfélög	187	10,2%	26,7%	48,7%	12,8%	1,6%	3,3
Fjölskyldutekjur							
Lægrí en 250 þúsund	82	7,3%	22,0%	53,7%	14,6%	2,4%	3,2
250 til 399 þúsund	130	10,8%	29,2%	46,2%	10,0%	3,8%	3,3
400 til 549 þúsund	115	8,7%	22,6%	58,3%	9,6%	0,9%	3,3
550 þúsund eða hærrí	100	7,0%	33,0%	48,0%	10,0%	2,0%	3,3
Menntun							
Grunnskólapróf	76	10,5%	25,0%	46,1%	13,2%	5,3%	3,2
Grunnskólapróf og viðbót	128	10,9%	28,9%	48,4%	10,2%	1,6%	3,4
Framhaldsskólapróf	150	6,7%	32,7%	48,7%	9,3%	2,7%	3,3
Háskólapróf	130	10,0%	20,0%	56,2%	11,5%	2,3%	3,2
Starf*							
Verkafolk	65	9,2%	29,2%	46,2%	12,3%	3,1%	3,3
Einföld þjónustustof	56	3,6%	21,4%	53,6%	21,4%		3,1
Lönaðarmenn/Sjómenn/Þændur	57	12,3%	31,6%	45,6%	10,5%		3,5
Skrifstofustof	68	11,8%	29,4%	50,0%	4,4%	4,4%	3,4
Faglært fólk við op. þjónustu	82	3,7%	18,3%	62,2%	12,2%	3,7%	3,1
Serfræðingar/stjómendur	69	10,1%	27,5%	55,1%	4,3%	2,9%	3,4
Atvinnurekendur	61	11,5%	29,5%	49,2%	8,2%	1,6%	3,4
Nemar	29	17,2%	31,0%	31,0%	13,8%	6,9%	3,4

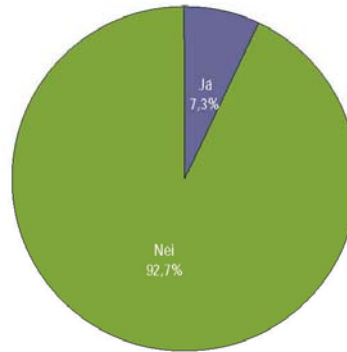
* Marktækur munur á meðaltölum hópa

Spurning 5. Telur þú að á þinum vinnustað se erfiðara eða auðveldara fyrir þá sem eru 50 ára og eldri að fá stöðuhækkun heldur en fyrir þá sem yngri eru?

Telur þú að á síðustu 2 árum hafi einhverjum starfsmanni á þínum vinnustað verið sagt upp störfum vegna aldurs?

Svör	Fjöldi	Hlutfall %	Vik- mörk +/-
Já	41	7,3	2,2
Nei	520	92,7	2,2
Fjöldi svara	561	100,0	
Töku afstöðu	561	93,0	
Töku ekki afstöðu	42	7,0	
Fjöldi aðspurðra	603	100,0	
Spurðir	603	75,4	
Ekkí spurðir	197	24,6	
Fjöldi svarenda	800	100,0	

Þeir sem sögðust vera á vinnumarkaði (Sp. 1) voru spurðir þessarar spurningar.



Greiningar

	Fjöldi svara	Já	Nei
Kyn			
Karlar	293	1%	94%
Konur	268	9%	91%
Aldur			
16-24 ára	82	2%	98%
25-34 ára	127	6%	94%
35-44 ára	132	8%	92%
45-54 ára	121	11%	89%
55-75 ára	99	8%	92%
Búseta			
Reykjavík	215	9%	91%
Nágrennasv. felög R.víkur	137	9%	91%
Önnur sveitarfélög	209	5%	95%
Fjölskyldutekjur			
Lægrri en 250 þúsund	92	7%	93%
250 til 399 þúsund	145	10%	90%
400 til 549 þúsund	135	4%	96%
550 þúsund eða hærrí	106	8%	92%
Menntun			
Grunnskólapróf	82	6%	94%
Grunnskólapróf og viðbót	154	6%	94%
Framhaldsskólapróf	176	8%	92%
Háskólapróf	143	8%	92%
Starf			
Verkal fólk	69	6%	94%
Einföld þjónustustörf	63	6%	94%
Iðnaðarmenn/Sjómenn/Þændur	71	8%	92%
Skrifstofustörf	80	10%	90%
Faglært fólk við op. þjónustu	90	9%	91%
Serfræðingar/stjómendur	73	10%	90%
Atvinnurekendur	77	1%	99%
Nemar	35	6%	94%

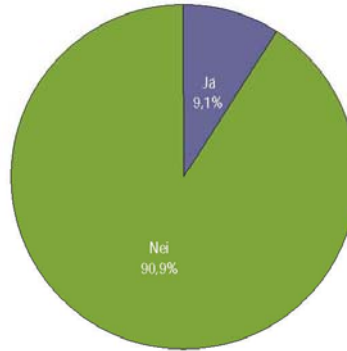
Hvergi kom fram marktækur munur á milli hópna

Spurning 6. Telur þú að á síðustu 2 árum hafi einhverjum starfsmanni á þínum vinnustað verið sagt upp störfum vegna aldurs?

Telur þú að á síðustu 2 árum hafi einhver starfsmaður á þínum vinnustað ekki verið endurráðinn vegna aldurs?

Svar	Fjöldi	Hlutfall %	Vik- mörk +/-
Ja	49	9,1	2,4
Nei	487	90,9	2,4
Fjöldi svara	536	100,0	
Töku afstöðu	536	88,9	
Töku ekki afstöðu	67	11,1	
Fjöldi aðspurðra	603	100,0	
Spurðir	603	75,4	
Ekkí spurðir	197	24,6	
Fjöldi svarenda	800	100,0	

Þeir sem sögðust vera á vinnumarkaði (Sp. 1) voru spurðir þessarar spurningar.



Greiningar

Greiningar	Fjöldi svara	Ja	Nei
Kyn			
Karlar	282	9%	91%
Konur	254	9%	91%
Aldur			
16-24 ára	73	5%	95%
25-34 ára	125	6%	94%
35-44 ára	126	10%	90%
45-54 ára	114	15%	85%
55-75 ára	98	8%	92%
Búseta			
Reykjavík	205	12%	88%
Nágrennasv. felög R. vikur	129	9%	91%
Önnur sveitarfélög	202	6%	94%
Fjölskyldutekjur			
Lægi en 250 þúsund	92	4%	96%
250 til 399 þúsund	140	11%	89%
400 til 549 þúsund	130	8%	92%
550 þúsund eða hærrí	102	13%	87%
Menntun			
Grunnskólapróf	78	5%	95%
Grunnskólapróf og viðbót	153	11%	89%
Framhaldsskólapróf	164	10%	90%
Háskólapróf	135	8%	92%
Starf			
Verkafolk	67	3%	97%
Einföld þjónustustörf	57	11%	89%
Þænaðarmenn/Sjómenn/Þændur	68	13%	87%
Skrifstofustörf	76	9%	91%
Faglært folk við op. þjónustu	88	10%	90%
Serfræðingar/stjórnendur	72	8%	92%
Atvinnurekendur	72	6%	94%
Nemar	33	15%	85%

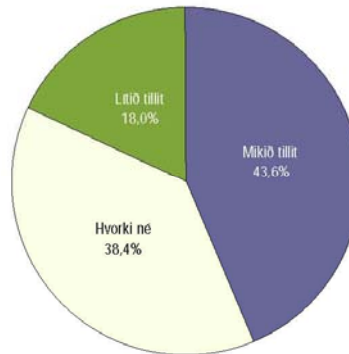
Hvergi kom fram marktækur munur á milli hópa

Spurning 7. Telur þú að á síðustu 2 árum hafi einhver starfsmaður á þínum vinnustað ekki verið endurráðinn t.d. í kjölfar skipulagsbreytinga vegna aldurs?

Telur þú að á þínum vinnustað sé tekið mikið eða lítið tillit til yngra starfsfólks varðandi vinnuumhverfi?

Svar	Fjöldi	Hlutfall %	Vik- mörk +/-
Mjög mikið tillit (5)	61	11,7	2,8
Frekar mikið tillit (4)	167	31,9	4,0
Hvorki né (3)	201	38,4	4,2
Frekar lítið tillit (2)	67	12,8	2,9
Mjög lítið tillit (1)	27	5,2	1,9
Mikið tillit		43,6	4,2
Hvorki né		38,4	4,2
Lítið tillit		18,0	3,3
Fjöldi svara	523	100,0	
Töku afstöðu	523	86,7	
Töku ekki afstöðu	80	13,3	
Fjöldi aðspurðra	603	100,0	
Spurðir	603	75,4	
Ekkí spurðir	197	24,6	
Fjöldi svarenda	800	100,0	
Meðaltal	3,3		
Staðalfrávik	1,0		

Þeir sem sögðust vera á vinnumarkaði (Sp. 1) voru spurðir þessarar spurningar.



Greiningar	Fjöldi svara	Mjög mikið tillit	Frekar mikið tillit	Hvorki né	Frekar lítið tillit	Mjög lítið tillit	Meðaltal
Kyn							
Karlar	272	9,2%	34,9%	36,8%	13,6%	5,5%	3,3
Konur	251	14,3%	28,7%	40,2%	12,0%	4,8%	3,4
Aldur							
16-24 ára	83	16,9%	36,1%	27,7%	12,0%	7,2%	3,4
25-34 ára	116	11,2%	33,6%	33,6%	19,8%	1,7%	3,3
35-44 ára	121	9,1%	29,8%	43,8%	9,9%	7,4%	3,2
45-54 ára	116	12,1%	36,2%	36,2%	10,3%	5,2%	3,4
55-75 ára	87	10,3%	23,0%	50,6%	11,5%	4,6%	3,2
Búseta							
Reykjavík	201	10,9%	32,8%	39,3%	14,4%	2,5%	3,4
Nágrannasv. felag R.víkur	132	12,9%	27,3%	40,2%	14,4%	5,3%	3,3
Önnur sveitarfélög	190	11,6%	34,2%	36,3%	10,0%	7,9%	3,3
Fjölskyldutekjur							
Lægrí en 250 þúsund	81	6,2%	38,3%	33,3%	17,3%	4,9%	3,2
250 til 399 þúsund	136	14,0%	29,4%	39,0%	11,0%	6,6%	3,3
400 til 549 þúsund	128	10,2%	34,4%	36,7%	14,8%	3,9%	3,3
550 þúsund eða hærrí	102	13,7%	29,4%	41,2%	10,8%	4,9%	3,4
Menntun							
Grunnskólapróf	76	15,8%	30,3%	30,3%	14,5%	9,2%	3,3
Grunnskólapróf og viðbót	145	10,3%	31,0%	35,2%	15,9%	7,6%	3,2
Framhaldsskólapróf	163	9,8%	39,3%	38,7%	8,6%	3,7%	3,4
Háskólapróf	133	12,0%	24,8%	46,6%	14,3%	2,3%	3,3
Starf							
Verkafolk	65	6,2%	35,4%	29,2%	13,8%	15,4%	3,0
Einföld þjónustustörf	58	15,5%	31,0%	36,2%	13,8%	3,4%	3,4
Lönbarmenn/Sjómenn/Þændur	65	7,7%	29,2%	41,5%	15,4%	6,2%	3,2
Skrifstofustörf	73	16,4%	27,4%	42,5%	12,3%	1,4%	3,5
Faglært fólk við op. þjónustu	86	11,6%	23,3%	51,2%	10,5%	3,5%	3,3
Sérfræðingar/stjórnendur	71	12,7%	33,8%	40,8%	9,9%	2,8%	3,4
Atvinnurekendur	66	6,1%	43,9%	33,3%	10,6%	6,1%	3,3
Nemar	36	22,2%	38,9%	16,7%	22,2%		3,6

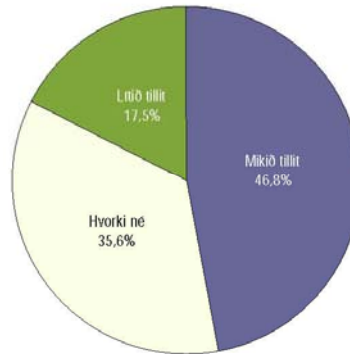
Hvergi kom fram marktækur munur á meðaltölum hópa

Spurning 8. Telur þú að á þínum vinnustað sé tekið mikið eða lítið tillit til yngra starfsfólks varðandi vinnuumhverfi?

Telur þú að á þínum vinnustað sé tekið mikið eða lítið tillit til eldra starfsfólks varðandi vinnuumhverfi?

Svör	Fjöldi	Hlutfall %	Vik-mörk +/-
Mjög mikið tillit (5)	69	13,3	2,9
Frekar mikið tillit (4)	174	33,5	4,1
Hvorki né (3)	185	35,6	4,1
Frekar lítið tillit (2)	64	12,3	2,8
Mjög lítið tillit (1)	27	5,2	1,9
Mikið tillit		46,8	4,3
Hvorki né		35,6	4,1
Lítið tillit		17,5	3,3
Fjöldi svara	519	100,0	
Töku afstöðu	519	86,1	
Töku ekki afstöðu	84	13,9	
Fjöldi aðspurðra	603	100,0	
Spurðir	603	75,4	
Ekkí spurðir	197	24,6	
Fjöldi svarenda	800	100,0	
Meðaltal	3,4		
Staðalfrávik	1,0		

Þeir sem sögðust vera á vinnumarkaði (Sp. 1) voru spurðir þessarar spurningar.



Greiningar

Greiningar	Fjöldi svara	Mjög mikið tillit	Frekar mikið tillit	Hvorki né	Frekar lítið tillit	Mjög lítið tillit	Meðaltal
Kyn							
Karlar	268	11,9%	37,3%	33,6%	11,6%	5,6%	3,4
Konur	251	14,7%	29,5%	37,8%	13,1%	4,8%	3,4
Aldur							
16-24 ára	78	20,5%	41,0%	23,1%	12,8%	2,6%	3,6
25-34 ára	114	11,4%	36,8%	33,3%	13,2%	5,3%	3,4
35-44 ára	119	10,1%	29,4%	42,0%	11,8%	6,7%	3,2
45-54 ára	116	12,9%	32,8%	33,6%	14,7%	6,0%	3,3
55-75 ára	92	14,1%	29,3%	43,5%	8,7%	4,3%	3,4
Búseta							
Reykjavík	202	11,9%	32,7%	36,1%	14,9%	4,5%	3,3
Nágrannasv. í felög R. vikur	128	14,1%	29,7%	38,3%	12,5%	5,5%	3,3
Önnur sveitarfélög	189	14,3%	37,0%	33,3%	9,5%	5,8%	3,4
Fjölskyldutekjur							
Lægrí en 250 þúsund	83	8,4%	37,3%	36,1%	12,0%	6,0%	3,3
250 til 399 þúsund	136	16,2%	31,6%	36,8%	10,3%	5,1%	3,4
400 til 549 þúsund	130	9,2%	36,9%	32,3%	16,2%	5,4%	3,3
550 þúsund eða hærrí	100	14,0%	27,0%	41,0%	13,0%	5,0%	3,3
Menntun							
Grunnskólapróf	75	24,0%	30,7%	24,0%	14,7%	6,7%	3,5
Grunnskólapróf og viðbót	147	10,2%	38,8%	35,4%	8,8%	6,8%	3,4
Framhaldsskólapróf	159	11,9%	36,5%	33,3%	13,8%	4,4%	3,4
Háskólapróf	133	12,0%	25,6%	45,1%	13,5%	3,8%	3,3
Starf							
Verkafolk	67	13,4%	38,8%	26,9%	11,9%	9,0%	3,4
Einföld þjónustustörf	59	15,3%	32,2%	33,9%	10,2%	8,5%	3,4
Íþnadamenn/Sjómenn/Þændur	64	10,9%	26,6%	40,6%	15,6%	6,3%	3,2
Skrifstofustörf	73	16,4%	30,1%	39,7%	13,7%		3,5
Faglært fólk við op. þjónustu	85	12,9%	32,9%	42,4%	7,1%	4,7%	3,4
Serfræðingar/stjórnendur	70	12,9%	31,4%	40,0%	11,4%	4,3%	3,4
Atvinnurekendur	64	9,4%	45,3%	29,7%	12,5%	3,1%	3,5
Nemar	34	17,6%	32,4%	20,6%	23,5%	5,9%	3,3

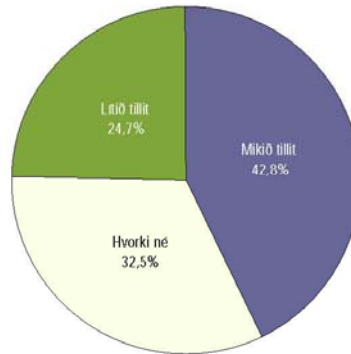
Hvergi kom fram marktækur munur á meðaltölum hópa

Spurning 9. Telur þú að á þínum vinnustað sé tekið mikið eða lítið tillit til eldra starfsfólks varðandi vinnuumhverfi?

Telur þú að á þínum vinnustað sé tekið mikið eða lítið tillit til eldra fólks varðandi vinnuálag?

Svar	Fjöldi	Hlutfall %	Vik- mörk +/-
Mjög mikið tillit (5)	58	11,6	2,8
Frekar mikið tillit (4)	157	31,3	4,1
Hvorki né (3)	163	32,5	4,1
Frekar lítið tillit (2)	77	15,3	3,2
Mjög lítið tillit (1)	47	9,4	2,5
Mikið tillit		42,8	4,3
Hvorki né		32,5	4,1
Lítið tillit		24,7	3,8
Fjöldi svara	502	100,0	
Töku afstöðu	502	83,3	
Töku ekki afstöðu	101	16,7	
Fjöldi aðspurðra	603	100,0	
Spurðir	603	75,4	
Ekkí spurðir	197	24,6	
Fjöldi svarenda	800	100,0	
Meðaltal	3,2		
Staðalfrávik	1,1		

Þeir sem sögðust vera á vinnumarkaði (Sp. 1) voru spurðir þessarar spurningar.



Greiningar	Fjöldi svara	Mjög mikið tillit	Frekar mikið tillit	Hvorki né	Frekar lítið tillit	Mjög lítið tillit	Meðaltal
Kyn							
Karlar	254	10,2%	31,9%	32,3%	16,5%	9,1%	3,2
Konur	248	12,9%	30,6%	32,7%	14,1%	9,7%	3,2
Aldur *							
16-24 ára	77	24,7%	37,7%	20,8%	10,4%	6,5%	3,6
25-34 ára	111	13,5%	34,2%	29,7%	15,3%	7,2%	3,3
35-44 ára	112	9,8%	33,0%	29,5%	11,6%	16,1%	3,1
45-54 ára	112	7,1%	31,3%	36,6%	15,2%	9,8%	3,1
55-75 ára	90	5,6%	20,0%	44,4%	24,4%	5,6%	3,0
Búseta							
Reykjavík	192	10,9%	30,2%	31,3%	17,2%	10,4%	3,1
Nágrannasv. felag R.víkur	120	10,8%	30,8%	38,3%	11,7%	8,3%	3,2
Önnur sveitarfélög	190	12,6%	32,6%	30,0%	15,8%	8,9%	3,2
Fjölskyldutekjur							
Lægrí en 250 þúsund	84	9,5%	38,1%	21,4%	25,0%	6,0%	3,2
250 til 399 þúsund	130	10,0%	31,5%	35,4%	15,4%	7,7%	3,2
400 til 549 þúsund	124	14,5%	33,1%	29,8%	8,9%	13,7%	3,3
550 þúsund eða hærrí	91	8,8%	29,7%	35,2%	16,5%	9,9%	3,1
Menntun							
Grunnskólapróf	76	14,5%	28,9%	23,7%	22,4%	10,5%	3,1
Grunnskólapróf og viðbót	144	15,3%	31,9%	31,9%	9,0%	11,8%	3,3
Framhaldsskólapróf	157	7,0%	33,8%	35,0%	15,9%	8,3%	3,2
Háskólapróf	120	10,0%	28,3%	35,8%	18,3%	7,5%	3,2
Starf *							
Verkalösk	70	7,1%	32,9%	32,9%	11,4%	15,7%	3,0
Einföld þjónustustörf	57	14,0%	29,8%	31,6%	12,3%	12,3%	3,2
Lönbarmenn/Sjómenn/Þændur	64	9,4%	32,8%	17,2%	28,1%	12,5%	3,0
Skrifstofustörf	70	14,3%	30,0%	38,6%	12,9%	4,3%	3,4
Faglært fólk við op. þjónustu	83	10,8%	22,9%	42,2%	18,1%	6,0%	3,1
Sérfræðingar/stjórnendur	61	6,6%	37,7%	32,8%	14,8%	8,2%	3,2
Atvinnurekendur	60	5,0%	41,7%	33,3%	10,0%	10,0%	3,2
Nemar	34	38,2%	23,5%	23,5%	11,8%	2,9%	3,8

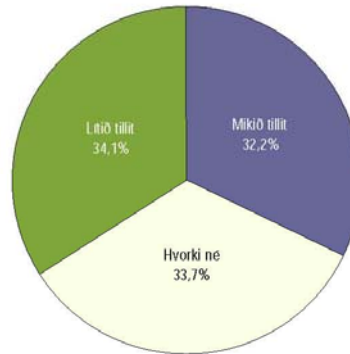
* Marktækur munur á meðaltölum hópa

Spurning 10. Telur þú að á þínum vinnustað sé tekið mikið eða lítið tillit til eldra fólks varðandi vinnuálag?

Telur þú að á þínum vinnustað sé tekið mikið eða lítið tillit til yngra fólks varðandi vinnuálag?

Svör	Fjöldi	Hlutfall %	Vik-mörk +/-
Mjög mikið tillit (5)	34	6,6	2,2
Frekar mikið tillit (4)	131	25,5	3,8
Hvorki né (3)	173	33,7	4,1
Frekar lítið tillit (2)	116	22,6	3,6
Mjög lítið tillit (1)	59	11,5	2,8
Mikið tillit		32,2	4,0
Hvorki né		33,7	4,1
Lítið tillit		34,1	4,1
Fjöldi svara	513	100,0	
Töku afstöðu	513	85,1	
Töku ekki afstöðu	90	14,9	
Fjöldi aðspurðra	603	100,0	
Spurðir	603	75,4	
Ekkí spurðir	197	24,6	
Fjöldi svarenda	800	100,0	
Meðaltal	2,9		
Staðalfrávik	1,1		

Þeir sem sögðust vera á vinnumarkaði (Sp. 1) voru spurðir þessarar spurningar.



Greiningar

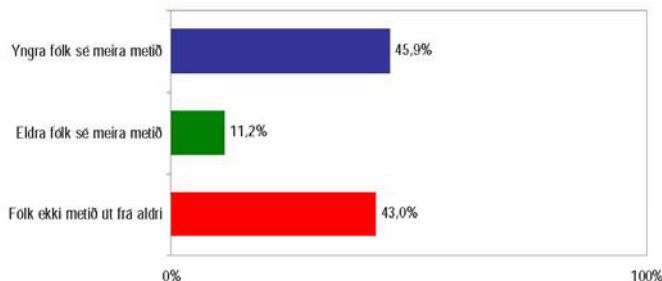
Greiningar	Fjöldi svara	Mjög mikið tillit	Frekar mikið tillit	Hvorki né	Frekar lítið tillit	Mjög lítið tillit	Meðaltal
Kyn							
Karlar	265	4,5%	26,8%	32,1%	23,8%	12,8%	2,9
Konur	248	8,9%	24,2%	35,5%	21,4%	10,1%	3,0
Aldur							
16-24 ára	82	12,2%	28,0%	24,4%	22,0%	13,4%	3,0
25-34 ára	117	6,8%	26,5%	27,4%	28,2%	11,1%	2,9
35-44 ára	117	6,8%	28,2%	30,8%	17,9%	16,2%	2,9
45-54 ára	108	5,6%	23,1%	42,6%	18,5%	10,2%	3,0
55-75 ára	89	2,2%	21,3%	43,8%	27,0%	5,6%	2,9
Búseta							
Reykjavík	195	8,2%	24,6%	31,8%	23,6%	11,8%	2,9
Nágrannasv. félag R. vikur	124	4,8%	22,6%	41,1%	23,4%	8,1%	2,9
Önnur sveitarfélög	194	6,2%	28,4%	30,9%	21,1%	13,4%	2,9
Fjölskyldutekjur							
Lægrí en 250 þúsund	81	4,9%	29,6%	23,5%	28,4%	13,6%	2,8
250 til 399 þúsund	135	8,1%	25,2%	34,8%	23,7%	8,1%	3,0
400 til 549 þúsund	128	6,3%	27,3%	31,3%	20,3%	14,8%	2,9
550 þúsund eða hærrí	95	4,2%	26,3%	33,7%	23,2%	12,6%	2,9
Menntun							
Grunnskólapróf	75	8,0%	26,7%	29,3%	25,3%	10,7%	3,0
Grunnskólapróf og viðbót	146	7,5%	28,1%	29,5%	19,9%	15,1%	2,9
Framhaldsskólapróf	159	5,0%	27,0%	40,3%	15,7%	11,9%	3,0
Háskólapróf	127	5,5%	19,7%	33,9%	33,1%	7,9%	2,8
Starf*							
Verkafolk	70	1,4%	24,3%	30,0%	24,3%	20,0%	2,6
Einföld þjónustustof	55	10,9%	23,6%	34,5%	20,0%	10,9%	3,0
Íðnaðarmenn/Sjómenn/Þændur	67	6,0%	26,9%	26,9%	19,4%	20,9%	2,8
Skrifstofustof	70	10,0%	22,9%	41,4%	22,9%	2,9%	3,1
Faglært folk við op. þjónustu	85	7,1%	12,9%	40,0%	29,4%	10,6%	2,8
Sérfræðingar/sjómændur	66	1,5%	30,3%	33,3%	27,3%	7,6%	2,9
Atvinnurekendur	63	3,2%	42,9%	30,2%	14,3%	9,5%	3,2
Nemar	34	20,6%	26,5%	29,4%	17,6%	5,9%	3,4

* Marktækur munur á meðaltölum hópa

Spurning 11. Telur þú að á þínum vinnustað sé tekið mikið eða lítið tillit til yngra fólks varðandi vinnuálag?

**Mat á yngra fólki á
vinnumarkaði miðað við eldra
fólk**

Svar	Fjöldi	Hlutfall %	Vik- mörk +/-
Yngra fólk sé meira metið	333	45,9	3,6
Eldra fólk sé meira metið	81	11,2	2,3
Fólk ekki metið út frá aldri	312	43,0	3,6
Fjöldi svara	726	100,0	
Töku afstöðu	726	90,8	
Töku ekki afstöðu	74	9,3	
Fjöldi svarenda	800	100,0	



Greiningar

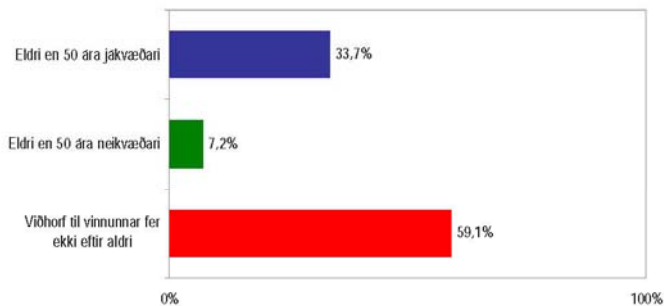
Greiningar	Fjöldi svara	Yngra fólk sé meira metið	Eldra fólk sé meira metið	Fólk ekki metið út frá aldri
Kyn				
Karlar	353	44,5%	10,5%	45,0%
Konur	373	47,2%	11,8%	41,0%
Aldur *				
16-24 ára	143	24,5%	28,0%	47,6%
25-34 ára	146	46,6%	11,0%	42,5%
35-44 ára	137	44,5%	9,5%	46,0%
45-54 ára	135	50,4%	5,2%	44,4%
55-75 ára	165	61,2%	3,0%	35,8%
Búseta				
Reykjavík	265	49,1%	10,6%	40,4%
Nagranasnáttfélag R. víkur	170	46,5%	12,4%	41,2%
Önnur sveitarfélög	291	42,6%	11,0%	46,4%
Fjölskyldutekjur				
Lægra en 250 þúsund	160	50,0%	7,5%	42,5%
250 til 399 þúsund	173	46,8%	9,8%	43,4%
400 til 549 þúsund	150	42,0%	12,0%	46,0%
550 þúsund eða hærrí	117	45,3%	9,4%	45,3%
Menntun *				
Grunnskólapróf	146	38,4%	21,2%	40,4%
Grunnskólapróf og viðbót	192	37,5%	13,5%	49,0%
Framhaldsskólapróf	220	51,4%	7,7%	40,9%
Háskólapróf	155	57,4%	4,5%	38,1%
Starf *				
Verkafolk	66	34,8%	15,2%	50,0%
Einföld þjónustustörf	59	39,0%	15,3%	45,8%
Iðnaðarmenn/Sjómenn/Þændur	64	39,1%	4,7%	56,3%
Skrifstofustörf	76	51,3%	3,9%	44,7%
Faglært fólk við op. þjónustu	90	61,1%	7,8%	31,1%
Sérfræðingar/Sjómendur	70	54,3%	2,9%	42,9%
Atvinnurekendur	98	45,9%	12,2%	41,8%
Nemar	115	27,0%	27,8%	45,2%
Hvorki atvinnandi né í námi	82	62,2%	3,7%	34,1%

* Marktækur munur á milli hopa

Spurning 12. Telur þú að yngra fólk sé meira metið á vinnumarkaði en þeir sem eldri eru, eldra fólks sé meira metið eða að það fari ekki eftir aldri fólks hvornig það er metið á vinnumarkaði?

Viðhorf starfsfólks eldri en 50 ára í garð vinnunnar miðað við þá sem yngri eru

Svör	Fjöldi	Hlutfall %	Vik-mörk +/-
Eldri en 50 ára jákvæðari	253	33,7	3,4
Eldri en 50 ára neikvæðari	54	7,2	1,8
Viðhorf til vinnunnar fer ekki eftir aldri	444	59,1	3,5
Fjöldi svara	751	100,0	
Töku afstöðu	751	93,9	
Töku ekki afstöðu	49	6,1	
Fjöldi svarenda	800	100,0	



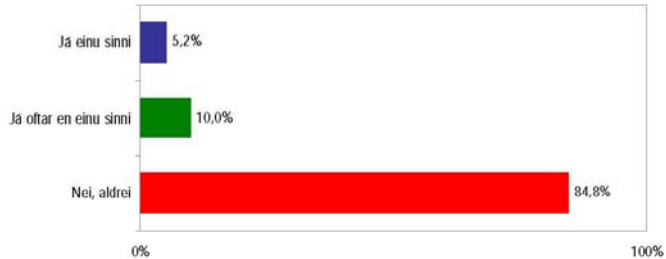
Greiningar	Fjöldi svara	Eldri en 50 ára jákvæðari	Eldri en 50 ára neikvæðari	Viðhorf til vinnunnar fer ekki eftir aldri
Kyn *				
Karlar	358	38,5%	6,1%	55,3%
Konur	393	29,3%	8,1%	62,6%
Aldur *				
16-24 ára	150	18,7%	16,0%	65,3%
25-34 ára	146	24,7%	11,0%	64,4%
35-44 ára	146	33,6%	5,5%	61,0%
45-54 ára	141	33,3%	4,3%	62,4%
55-75 ára	168	55,4%		44,6%
Búseta *				
Reykjavík	271	26,6%	10,0%	63,5%
Nagransv. felag R.víkur	180	36,1%	7,8%	56,1%
Önnur sveitarfelag	300	38,7%	4,3%	57,0%
Fjölskyldutekjur *				
Lægi en 250 þúsund	166	43,4%	3,0%	53,6%
250 til 399 þúsund	170	40,6%	5,9%	53,5%
400 til 549 þúsund	160	30,0%	5,0%	65,0%
550 þúsund eða hærrí	117	26,5%	7,7%	65,8%
Menntun				
Grunnskólaláttur	150	34,0%	10,7%	55,3%
Grunnskólaláttur og viðbót	207	35,7%	7,7%	56,5%
Framhaldsskólaláttur	224	37,9%	5,4%	56,7%
Háskólaláttur	155	25,2%	5,8%	69,0%
Starf *				
Verkafolk	71	31,0%	7,0%	62,0%
Einföld þjónustustarf	66	31,8%	13,6%	54,5%
Íbúaðarmenn/Sjómenn/Þændur	68	41,2%	4,4%	54,4%
Skrifstofustarf	78	29,5%	7,7%	62,8%
Faglært fólk við op. þjónustu	86	29,1%	4,7%	66,3%
Sérfræðingari/stjórnendur	71	29,6%	5,6%	64,8%
Atvinnurekendur	103	49,5%	2,9%	47,6%
Nemar	118	16,1%	14,4%	69,5%
Hvorki útvinnandi né í námi	85	48,2%	3,5%	48,2%

* Marktækur munur á milli hopa

Spurning 13. Telur þú að starfsmenn eldri en 50 ára séu almennt jákvæðari eða neikvæðari í garð vinnunnar en þeir sem eru yngri en 50 ára eða telur þú að viðhorf til vinnunnar fari ekki eftir aldri?

Hefur þú lent í því einhverni tíma að þurfa að sækja oftari en þrisvar um vinnu án þess að fá?

Svar	Fjöldi	Vik- mörk	
		Hlutfall %	+/-
Ja einu sinni	41	5,2	1,6
Ja oftari en einu sinni	79	10,0	2,1
Nei, aldrei	668	84,8	2,5
Fjöldi svara	788	100,0	
Töku afstöðu	788	98,5	
Töku ekki afstöðu	12	1,5	
Fjöldi svarenda	800	100,0	



Greiningar

	Fjöldi svara	Ja einu sinni	Ja oftari en einu sinni	Nei, aldrei
Kyn				
Karlar	388	5,9%	11,1%	83,0%
Konur	400	4,5%	9,0%	86,5%
Aldur *				
16-24 ára	154	7,8%	18,2%	74,0%
25-34 ára	156	5,8%	10,9%	83,3%
35-44 ára	149	5,4%	6,7%	87,9%
45-54 ára	146	4,8%	11,6%	83,6%
55-75 ára	183	2,7%	3,8%	93,4%
Búseta *				
Reykjavík	292	6,5%	15,1%	78,4%
Nágrannasv. Félag R. víkur	181	5,0%	6,6%	88,4%
Önnur sveitarfélög	315	4,1%	7,3%	88,6%
Fjölskyldutekjur				
Lægrí en 250 þúsund	174	4,0%	13,2%	82,8%
250 til 399 þúsund	183	3,3%	8,2%	88,5%
400 til 549 þúsund	161	5,0%	5,6%	89,4%
550 þúsund eða hærrí	125	8,8%	7,2%	84,0%
Menntun				
Grunnskólapróf	153	5,2%	13,7%	81,0%
Grunnskólapróf og viðbót	216	6,0%	12,0%	81,9%
Framhaldsskólapróf	232	4,3%	6,5%	89,2%
Háskólapróf	172	5,8%	8,7%	85,5%
Starf				
Verkafolk	74	4,1%	12,2%	83,8%
Einföld þjónustustörf	65	7,7%	20,0%	72,3%
Iðnaðarmenn/Sjómenn/Þænder	70	2,9%	10,0%	87,1%
Skrifstofustörf	80	6,3%	8,8%	85,0%
Faglært fólk við op. þjónustu	91	2,2%	6,6%	91,2%
Sérfræðingar/stjórnendur	76	7,9%	10,5%	81,6%
Atvinnurekendur	111	5,4%	3,6%	91,0%
Nemar	122	8,2%	13,1%	78,7%
Hvorki útkvinmandi né í námi	93	2,2%	9,7%	88,2%

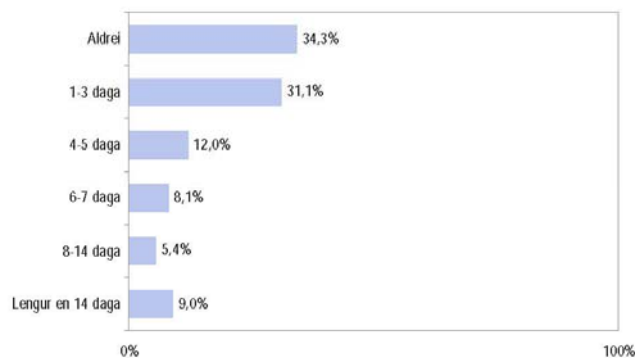
* Marktakur munur á milli hópa

Spurning 14. Hefur þú lent í því einhverni tíma að þurfa að sækja oftari en þrisvar um vinnu án þess að fá?

Hversu marga daga hefur þú verið frá vinnu vegna veikinda síðastliðna 12 mánuði?

Svör	Fjöldi	Hlutfall %	Vik- mörk +/-
Aldrei	203	34,3	3,8
1-3 daga	184	31,1	3,7
4-5 daga	71	12,0	2,6
6-7 daga	48	8,1	2,2
8-14 daga	32	5,4	1,8
Lengur en 14 daga	53	9,0	2,3
Fjöldi svara	591	100,0	
Töku afstöðu	591	98,0	
Töku ekki afstöðu	12	2,0	
Fjöldi aðspurðra	603	100,0	
Spurðir	603	75,4	
Ekkí spurðir	197	24,6	
Fjöldi svarenda	800	100,0	

Þeir sem sögðust vera á vinnumarkaði (Sp. 1) voru spurðir þessarar spurningar.



Greiningar

	Fjöldi svara	Aldrei	1-3 daga	4-5 daga	6-7 daga	8-14 daga	Lengur en 14 daga
Kyn *							
Karlar	313	40,3%	30,7%	12,1%	6,7%	4,2%	6,1%
Konur	278	27,7%	31,7%	11,9%	9,7%	6,8%	12,2%
Aldur							
16-24 ára	86	25,6%	37,2%	8,1%	12,8%	4,7%	11,6%
25-34 ára	130	28,5%	27,7%	15,4%	10,0%	10,0%	8,5%
35-44 ára	137	35,0%	29,9%	16,1%	5,8%	4,4%	8,8%
45-54 ára	128	43,0%	30,5%	10,2%	5,5%	1,6%	9,4%
55-75 ára	110	37,3%	32,7%	8,2%	8,2%	6,4%	7,3%
Búseta							
Reykjavík	228	29,8%	34,2%	14,0%	7,0%	6,6%	8,3%
Nágrannasv. felög R. vikur	137	37,2%	27,0%	11,7%	10,9%	3,6%	9,5%
Önnur sveitarfélög	226	37,2%	30,5%	10,2%	7,5%	5,3%	9,3%
Fjölskyldutekjur							
Lægrí en 250 þúsund	101	29,7%	31,7%	11,9%	5,9%	6,9%	13,9%
250 til 399 þúsund	153	34,6%	34,6%	9,2%	7,2%	5,9%	8,5%
400 til 549 þúsund	143	33,6%	29,4%	14,0%	9,8%	4,2%	9,1%
550 þúsund eða hærrí	110	36,4%	31,8%	13,6%	9,1%	3,6%	5,5%
Menntun							
Grunnskólapróf	84	38,1%	23,8%	7,1%	8,3%	6,0%	16,7%
Grunnskólapróf og viðbót	162	39,5%	26,5%	11,1%	9,3%	4,3%	9,3%
Framhaldsskólapróf	189	33,3%	37,0%	13,2%	5,3%	4,2%	6,9%
Háskólapróf	150	27,3%	32,7%	14,7%	10,7%	7,3%	7,3%
Starf *							
Veikafolk	73	30,1%	34,2%	11,0%	12,3%	2,7%	9,6%
Einföld þjónustustörf	67	38,8%	23,9%	11,9%	9,0%	3,0%	13,4%
Iðnaðarmenn/Sjómenn/bændur	71	45,1%	29,6%	5,6%	5,6%	5,6%	8,5%
Skrifstofustörf	81	25,9%	29,6%	21,0%	7,4%	8,6%	7,4%
Faglært fólk við op. þjónustu	89	20,2%	36,0%	14,6%	13,5%	6,7%	9,0%
Sérfræðingari/stjórnendur	74	25,7%	35,1%	16,2%	8,1%	5,4%	9,5%
Atvinnurekendur	97	51,5%	25,8%	7,2%	3,1%	5,2%	7,2%
Nemar	36	38,9%	38,9%	2,8%	5,6%	5,6%	8,3%

* Marktækur munur á milli hópna

Spurning 15. Hversu marga daga hefur þú verið frá vinnu vegna veikinda síðastliðna 12 mánuði?

Hversu miklu máli skiptir...?

Svar	Fjöldi	Hlutfall		Vik- mörk +/-
		Fjöldi	%	
Mjög miklu (5)	195	36,1	4,1	
Frekar miklu (4)	106	19,6	3,4	
I meðallagi (3)	64	11,9	2,7	
Frekar líttu (2)	75	13,9	2,9	
Mjög líttu (1)	100	18,5	3,3	
Miklu		55,7	4,2	
I meðallagi		11,9	2,7	
Líttu		32,4	3,9	
Fjöldi svara	540	100,0		
Töku afstöðu	540	99,8		
Töku ekki afstöðu	1	0,2		
Fjöldi svarenda	541	100,0		
Meðaltal		3,4		
Staðalfrávik		1,5		

Meðaltal

Er reiknað með því að leggja allar tölur saman og deilt er upp í þá summu með fjölda talnanna. Í töflunni hér fyrir ofan reiknast meðaltal skv. eftirfarandi formulu: $\{(Mjög miklu (fj. x 5) + Frekar miklu (fj. x 4) + I meðallagi (fj. x 3) + Frekar líttu (fj. x 2) + mjög líttu (fj. x 1)\} /$ Heildarfjöldi svara. Meðaltalið tekur gildi á kvarðanum 1 til 5.

Staðalfrávik

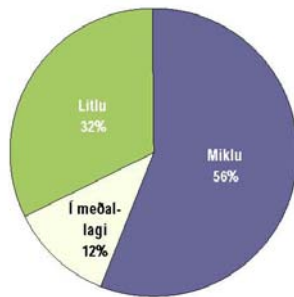
Er algengur mælikvarði á dreifingu svara í kröngum meðaltal. Það segir til um hversu lík eða ólík svor þátttakenda við spurningu eru. Hátt staðalfrávik ber að túlka þannig að svor þátttakenda séu ólík en lágt staðalfrávik þannig að svörin séu lík.

Tölur

Niðurstöður fyrir hverja spurningu eru settar fram í töflum og myndum. Hver spurning er neðst á hveni blaðsíðu en nafnið á því sem hún á að mæla er sett fyrir ofan hverja töflu. Í töflunni er hægt að sjá svor þátttakenda og hve margir þeirra töku ekki afstöðu til þessarar spurningar eða voru ekki spurðir. Í töflunni hér til hliðar má sjá að rétt rúm 36% þátttakenda telja það sem spurt var um skipta mjög miklu máli og tæplega 20% frekar miklu. Ef teknir eru saman þeir sem segja þetta skipta „frekar miklu“ og „mjög miklu“ þá gefur það tæplega 56%.

Vikmörk

Til að geta áttað sig betur á niðurstöðum rannsóknna er nauðsynlegt að skilja hvað vikmörk eru. Vikmörk eru reiknuð fyrir hverja hlutfallstölu og ná jafn langt upp fyrir og niður fyrir töluna nema ef vikmörkin fara niður að 0% eða upp að 100%. Oftast er miðað við 95% vissu. Segja má með 95% vissu að niðurstaða sem fengin er úr rannsókn lagji innan þessara vikmarka ef allir í þjóðinu væru spurðir. Dæmi: segja má með 95% vissu að hefðu allir í þjóðinni verið spurðir, hefðu á bilinu 32% til 40,2% (36,1% +/- 4,1%) þeirra sagt að þetta skipti mjög miklu máli. Í framhaldi af þessu er hægt að bera saman svamöguleikana. Ef vikmörkin skarast ekki er munur á þeim marktækur. T.d. væri hægt að segja með 95% vissu að marktækt fleiri einstaklingar teldu það sem spurt var um skipta mjög miklu máli en frekar miklu máli.



Myndir

Í myndum er reynt að draga saman helstu niðurstöður þannig að auðvelt sé fyrir lesandann að átta sig á hvað sé markverðast hverju sinni. Ennfremur er oft gerð greining á hveni spurningu eflir öðrum greiningarbreytum í könnuninni. Má þar nefna kyn, aldur, búsetu, menntun og aðrar spurningar í somu könnun. Hér fyrir neðan má sjá greiningu eflir kyni og aldri þátttakenda. Þar sést að ekki er munur á meðaltölum eflir aldri en hins vegar er munur eflir kyni þátttakenda. Hér skiptir það sem spurt var um konumar minna máli en karlana.

Greiningar

	Meðal- tal	Staðal- frávik	Fjöldi
Kyn *			
Karlar	3,7	1,4	284
Konur	3,1	1,3	256
Aldur			
16-24 ára	3,3	1,3	83
25-34 ára	3,4	1,5	131
35-44 ára	3,5	1,4	140
45-54 ára	3,3	1,3	85
55-75 ára	3,5	1,5	101

* Marktækt

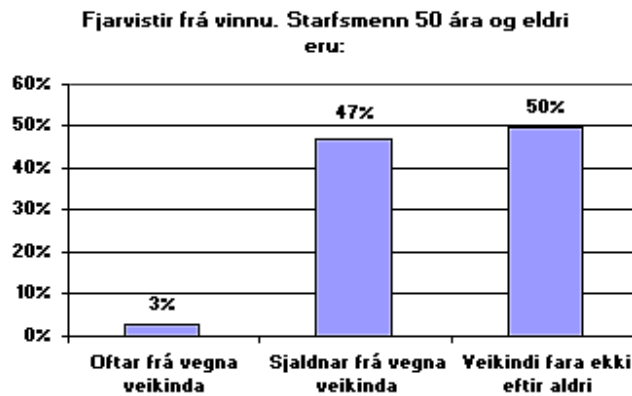
1.7.2004

50 ára og eldri traustir starfskraftar

Starfsfólk á aldrinum 50 ára og eldra er mun sjaldnar frá vegna veikinda en sér yngra fólk, vinnur kannski ívið hægar en yngra fólk en er mun jákvæðara í garð vinnunnar. Þetta eru mjög skýrar niðurstöður könnunar Samtaka atvinnulífsins meðal aðildarfyrirtækja. Spurningarnar voru samdar í samráði við nefnd félagsmálaráðuneytisins sem kannar stöðu miðaldra fólks á vinnumarkaði.

Mun minni veikindafjarvistir

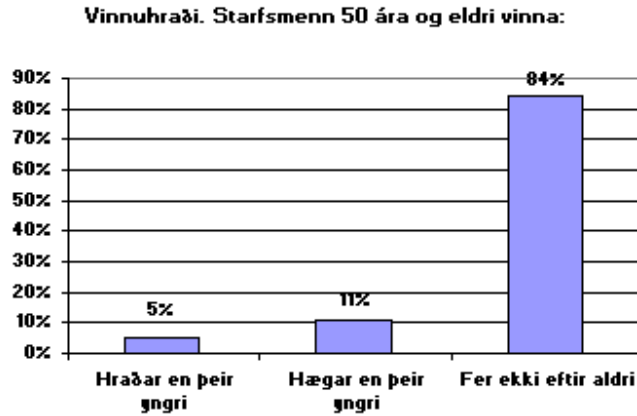
Spurt var um fjarvistir frá vinnu vegna veikinda og svöruðu 47% fyrirtækja því til að starfsfólk 50 ára og eldra væri sjaldnar frá vegna veikinda en yngra fólk. 3% sögðu 50 ára og eldri oft frá vegna veikinda en 50% sögðu veikindafjarvistir ekki fara eftir aldri.



Lítill munur var á svörum eftir atvinnugreinum, starfssvæði fyrirtækja eða stærð þeirra. Hjá fyrirtækjum í útgerð og hjá fjármálafyrirtækjum var það þó ívið hærra hlutfall en meðaltalið sem sagði 50 ára og eldri oft frá vinnu, eða um 8%, en 34 og 42% þeirra sögðu 50 ára og eldri sjaldnar fjarverandi. Sömu sögu má segja um stærstu fyrirtækin, með fleiri en 200 starfsmenn, en þar sögðu 6% að 50 ára og eldri væru oft frá vinnu vegna veikinda en yngra fólk. 32% sögðu 50 ára og eldri sjaldnar frá vegna veikinda og 61% þeirra sagði fjarvistir ekki fara eftir aldri.

Vinna ívið hægar

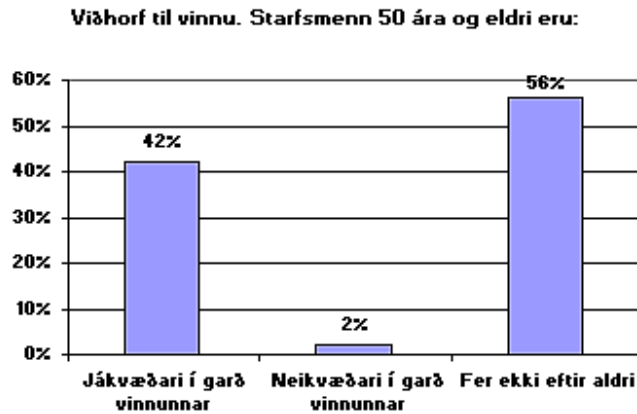
Þá var spurt um vinnuhraða. 11% sögðu starfsfólk 50 ára og eldra vinna hægar en sér yngra fólk, 5% sögðu það vinna hraðar. Allur þorri svarenda, eða 84%, sagði hins vegarað vinnuhraði færi ekki eftir aldri.



Aftur var lítill eða enginn munur á svörum eftir stærð fyrirtækja, atvinnugrein eða starfssvæði. Nokkuð hærra hlutfall fjármála-fyrirtækja sagði 50 ára og eldri vinna hægar en yngra fólk, eða 25%, en ívið hærra hlutfall fyrirtækja í ferðaþjónustu svaraði því til að 50 ára og eldri ynnu hraðar en yngra fólk, eða 10%. Í öllum tilvikum segja þó langflestir að vinnuhraði fari ekki eftir aldri.

Mun jákvæðari í garð vinnunnar

Loks var spurt um viðhorf til vinnu og svöruðu 42% því til að 50 ára og eldri væru jákvæðari í garð vinnunnar en sér yngra fólk. 2% sögðu þann aldurshóp neikvæðari en 56% sögðu viðhorf til vinnu ekki fara eftir aldri.



Enn var lítill eða enginn munur á svörum eftir bakgrunns- breytum svarenda. Hlutfall þeirra sem sögðu 50 ára og eldri með jákvæðara viðhorf til vinnunnar var þó sínu hæst meðal fiskvinnslufyrirtækja, 65%, en hlutfall þeirra sem sögðu 50 ára og eldri neikvæðari í garð vinnunnar var hæst meðal fjármálafyrirtækja, 13%. 42% þeirra sögðu hins vegar 50 ára og eldri jákvæðari í garð vinnunnar en sér yngra fólk.

Kemur ekki á óvart

Niðurstöður könnunarinnar koma ekki á óvart, nema ef vera kynni hve mikið samræmi er í svörunum, þ.e. lítill munur sem kemur í ljós þegar svörin eru flokkuð eftir atvinnugreinum eða eftir stærð fyrirtækja eða starfssvæði. Þessi helstu frávík frá meðaltalinu sem nefnd eru hér að framan geta ekki talist stórvægileg. Almennt séð koma þessar skýru niðurstöður ekki á óvart, en í [könnun sem SA gerðu í desember 2002](#) kom fram að forsvarsmenn 35% fyrirtækja töldu eldra starfsfólk verðmætara en það yngra. Flestir, eða 62%, töldu það jafn verðmætt en 3% töldu það ekki eins verðmætt.

Um könnunina

Könnunin var gerð í júní. Spurningar voru sendar til 828 aðildarfyrirtækja SA og svör bárust frá 437, eða 53%.

Viðauki II

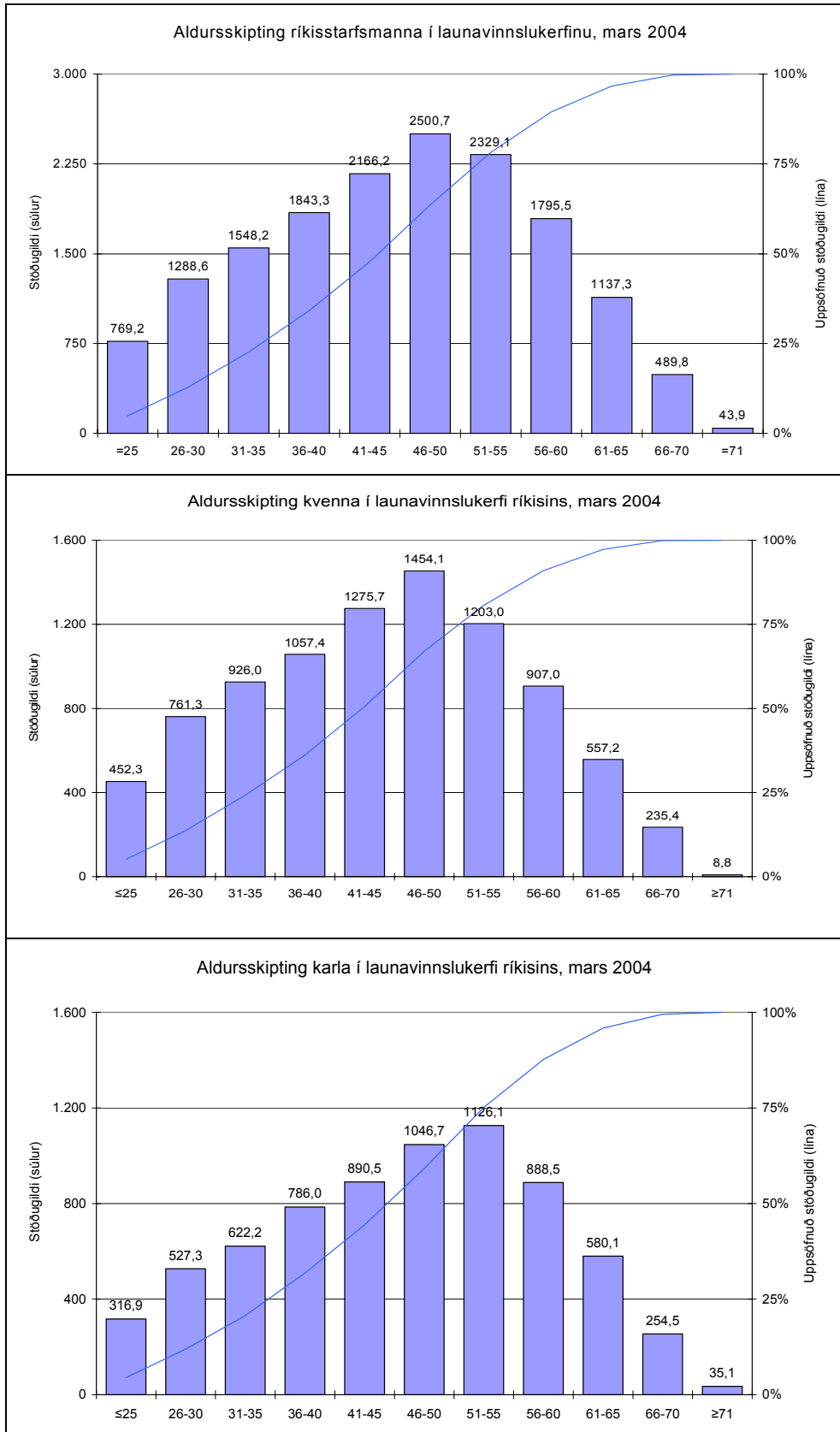
- a. Umsagnaraðilar- listi yfir þá aðila sem nefndin skrifaði til**
- b. Yfirlit yfir aldursdreifingu ríkisstarfsmanna í mars 2004**
- c. Nordisk ministerråd – Seniorers konkurrencekraft – Analyse af seniorpolitikker og seniorers værdi i fire nordiske lande**
www.norden.org/pub/velfaerd/arbetsmarknad/sk/TN2004517.asp
- d. Age Discrimination in Employment Act of 1967 (ADEA)**
www.eeoc.gov/policy/adea.html

Umsagnarbeiðnir nefndarinnar

Aðilar sem nefndin skrifaði til	Erindi svarað	Erindi ekki svarað
Starfsmenntaráð	X	
Starfsmenntasjóður BHM		X
Starfsmenntasjóður BSRB		X
Sjómennt		X
Landsmennt	X	
Starfsafl	X	
Alþýðusamband Íslands	X	
Samtök atvinnulífsins	X	
Landssamtök eldri borgara	X	
Ráðningarþjónustan	X	
Mannafl Akureyri	X	
Mannafl Kópavogi	X	
Hagvangur		X
STRÁ		X
Liðsauki		X
Svæðisvinnumiðlun Norðurlands eystra		X
Svæðisvinnumiðlun Norðurlands vestra		X
Svæðisvinnumiðlun Vestfjarða		X
Svæðisvinnumiðlun Vesturlands		X
Svæðisvinnumiðlun Suðurlands	X	
Svæðisvinnumiðlun Suðurnesja	X	
Vinnumiðlun Höfuðborgarsvæðisins	X	
Svæðisvinnumiðlun Austurlands	X	
Atvinnumálaráðuneyti Svíþjóðar	X	
Atvinnumálaráðuneyti Finnlands	X	
Atvinnumálaráðuneyti Noregs		X
Atvinnumálaráðuneyti Danmerkur	X	
Tryggingastofnun ríkisins	X	

Yfirlit yfir aldrsdreifingu ríkisstarfsmanna í mars 2004.

Unnið úr miðlægu launavinnslukerfi ríkisins en þar vantar í nokkrar stofnanir t.d. allar heilbrigðisstofnanir utan Reykjavíkur.



Nordisk ministerråd – Seniorers konkurrencekraft – Analyse af seniorpolitikker og seniorers værdi i fire nordiske lande
www.norden.org/pub/velfaerd/arbetsmarknad/sk/TN2004517.asp

The Age Discrimination in Employment Act of 1967 **The U.S. Equal Employment Opportunity Commission**

The Age Discrimination in Employment Act of 1967

EDITOR'S NOTE: The following is the text of the Age Discrimination in Employment Act of 1967 (Pub. L. 90-202) (ADEA), as amended, as it appears in volume 29 of the United States Code, beginning at section 621. The ADEA prohibits employment discrimination against persons 40 years of age or older. The Older Workers Benefit Protection Act (Pub. L. 101-433) amends several sections of the ADEA. In addition, section 115 of the Civil Rights Act of 1991 (P.L. 102-166) amends section 7(e) of the ADEA (29 U. S.C. 626(e)). These amendments appear in boldface type. Cross references to the ADEA as enacted appear in italics following each section heading. Editor's notes also appear in italics.

An Act

To prohibit age discrimination in employment.

Be it enacted by the Senate and House of Representatives of the United States of America in Congress assembled, that this Act may be cited as the "Age Discrimination in Employment Act of 1967".

* * *

STATEMENT OF FINDINGS AND PURPOSE

SEC. 621. [Section 2]

(a) The Congress hereby finds and declares that-

(1) in the face of rising productivity and affluence, older workers find themselves disadvantaged in their efforts to retain employment, and especially to regain employment when displaced from jobs;

(2) the setting of arbitrary age limits regardless of potential for job performance has become a common practice, and certain otherwise desirable practices may work to the disadvantage of older persons;

(3) the incidence of unemployment, especially long-term unemployment with resultant deterioration of skill, morale, and employer acceptability is, relative to the younger ages, high among older workers; their numbers are great and growing; and their employment problems grave;

(4) the existence in industries affecting commerce, of arbitrary discrimination in employment because of age, burdens commerce and the free flow of goods in commerce.

(b) It is therefore the purpose of this chapter to promote employment of older persons based on their ability rather than age; to prohibit arbitrary age discrimination in employment; to help employers and workers find ways of meeting problems arising from the impact of age on employment.

EDUCATION AND RESEARCH PROGRAM

SEC. 622. [Section 3]

(a) The Secretary of Labor [EEOC] shall undertake studies and provide information to labor unions, management, and the general public concerning the needs and abilities of older workers, and their potentials for continued employment and contribution to the economy. In order to achieve the purposes of this chapter, the Secretary of Labor [EEOC] shall carry on a continuing program of education and information, under which he may, among other measures-

(1) undertake research, and promote research, with a view to reducing barriers to the employment of older persons, and the promotion of measures for utilizing their skills;

(2) publish and otherwise make available to employers, professional societies, the various media of communication, and other interested persons the findings of studies and other materials for the promotion of employment;

(3) foster through the public employment service system and through cooperative effort the development of facilities of public and private agencies for expanding the opportunities and potentials of older persons;

(4) sponsor and assist State and community informational and educational programs.

(b) Not later than six months after the effective date of this chapter, the Secretary shall recommend to the Congress any measures he may deem desirable to change the lower or upper age limits set forth in section 631 of this title [section 12].

PROHIBITION OF AGE DISCRIMINATION

SEC. 623. [Section 4]

(a) It shall be unlawful for an employer-

(1) to fail or refuse to hire or to discharge any individual or otherwise discriminate against any individual with respect to his compensation, terms, conditions, or privileges of employment, because of such individual's age;

(2) to limit, segregate, or classify his employees in any way which would deprive or tend to deprive any individual of employment opportunities or otherwise adversely affect his status as an employee, because of such individual's age; or

(3) to reduce the wage rate of any employee in order to comply with this chapter.

(b) It shall be unlawful for an employment agency to fail or refuse to refer for employment, or otherwise to discriminate against, any individual because of such individual's age, or to classify or refer for employment any individual on the basis of such individual's age.

(c) It shall be unlawful for a labor organization-

(1) to exclude or to expel from its membership, or otherwise to discriminate against, any individual because of his age;

(2) to limit, segregate, or classify its membership, or to classify or fail or refuse to refer for employment any individual, in any way which would deprive or tend to deprive any individual of employment opportunities, or would limit such employment opportunities or otherwise adversely affect his status as an employee or as an applicant for employment, because of such individual's age;

(3) to cause or attempt to cause an employer to discriminate against an individual in violation of this section.

(d) It shall be unlawful for an employer to discriminate against any of his employees or applicants for employment, for an employment agency to discriminate against any individual, or for a labor organization to discriminate against any member thereof or applicant for membership, because such individual, member or applicant for membership has opposed any practice made unlawful by this section, or because such individual, member or applicant for membership has made a charge, testified, assisted, or participated in any manner in an investigation, proceeding, or litigation under this chapter.

(e) It shall be unlawful for an employer, labor organization, or employment agency to print or publish, or cause to be printed or published, any notice or advertisement relating to employment by such an employer or membership in or any classification or referral for employment by such a labor organization, or relating to any classification or referral for employment by such an employment agency, indicating any preference, limitation, specification, or discrimination, based on age.

(f) It shall not be unlawful for an employer, employment agency, or labor organization-

(1) to take any action otherwise prohibited under subsections (a), (b), (c), or (e) of this section where age is a bona fide occupational qualification reasonably necessary to the normal operation of the particular business, or where the differentiation is based on reasonable factors other than age, or where such practices involve an employee in a workplace in a foreign country, and compliance with such subsections would cause such employer, or a corporation controlled by such employer, to violate the laws of the country in which such workplace is located;

(2) to take any action otherwise prohibited under subsection (a), (b), (c), or (e) of this section-

(A) to observe the terms of a bona fide seniority system that is not intended to evade the purposes of this chapter, except that no such seniority system shall require or permit the involuntary retirement of any individual specified by section 631(a) of this title because of the age of such individual; or

(B) to observe the terms of a bona fide employee benefit plan-

(i) where, for each benefit or benefit package, the actual amount of payment made or cost incurred on behalf of an older worker is no less than that made or incurred on behalf of a younger worker, as permissible under section 1625.10, title 29, Code of Federal Regulations (as in effect on June 22, 1989); or

(ii) that is a voluntary early retirement incentive plan consistent with the relevant purpose or purposes of this chapter. Notwithstanding clause (i) or (ii) of subparagraph (B), no such employee benefit plan or voluntary early retirement incentive plan shall excuse the failure to hire any individual, and no such employee benefit plan shall require or permit the involuntary retirement of any individual specified by section 631(a) of this title, because of the age of such individual. An employer, employment agency, or labor organization acting under subparagraph (A), or under clause (i) or (ii) of subparagraph (B), shall have the burden of proving that such actions are lawful in any civil enforcement proceeding brought under this chapter; or

(3) to discharge or otherwise discipline an individual for good cause.

(g) [Repealed]

(h) (1) If an employer controls a corporation whose place of incorporation is in a foreign country, any practice by such corporation prohibited under this section shall be presumed to be such practice by such employer.

(2) The prohibitions of this section shall not apply where the employer is a foreign person not controlled by an American employer.

(3) For the purpose of this subsection the determination of whether an employer controls a corporation shall be based upon the-

(A) interrelation of operations,

(B) common management,

(C) centralized control of labor relations, and

(D) common ownership or financial control, of the employer and the corporation.

(i) It shall not be unlawful for an employer which is a State, a political subdivision of a State, an agency or instrumentality of a State or a political subdivision of a State, or an interstate agency to fail or refuse to hire or to discharge any individual because of such individual's age if such action is taken-

(1) with respect to the employment of an individual as a firefighter or as a law enforcement officer and the individual has attained the age of hiring or retirement in effect under applicable State or local law on March 3, 1983, and

(2) pursuant to a bona fide hiring or retirement plan that is not a subterfuge to evade the purposes of this chapter.

(j) (1) Except as otherwise provided in this subsection, it shall be unlawful for an employer, an employment agency, a labor organization, or any combination thereof to establish or maintain an employee pension benefit plan which requires or permits-

(A) in the case of a defined benefit plan, the cessation of an employee's benefit accrual, or the reduction of the rate of an employee's benefit accrual, because of age, or

(B) in the case of a defined contribution plan, the cessation of allocations to an employee's account, or the reduction of the rate at which amounts are allocated to an employee's account, because of age.

(2) Nothing in this section shall be construed to prohibit an employer, employment agency, or labor organization from observing any provision of an employee pension benefit plan to the extent that such provision imposes (without regard to age) a limitation on the amount of benefits that the plan provides or a limitation on the number of years of service or years of participation which are taken into account for purposes of determining benefit accrual under the plan.

(3) In the case of any employee who, as of the end of any plan year under a defined benefit plan, has attained normal retirement age under such plan-

(A) if distribution of benefits under such plan with respect to such employee has commenced as of the end of such plan year, then any requirement of this subsection for continued accrual of benefits under such plan with respect to such employee during such plan year shall be treated as satisfied to the extent of the actuarial equivalent of in-service distribution of benefits, and

(B) if distribution of benefits under such plan with respect to such employee has not commenced as of the end of such year in accordance with section 1056(a)(3) of this title [section 206(a)(3) of the Employee Retirement Income Security Act of 1974] and section 401(a)(14)(C) of title 26 [the Internal Revenue Code of 1986], and the payment of benefits under such plan with respect to such employee is not suspended during such plan year pursuant to section 1053(a)(3)(B) of this title [section 203(a)(3)(B) of the Employee Retirement Income Security Act of 1974] or section 411(a)(3)(B) of title 26 [the Internal Revenue Code of 1986], then any requirement of this subsection for continued accrual of benefits under such plan with respect to such employee during such plan year shall be treated as satisfied to the extent of any adjustment in the benefit payable under the plan during such plan year attributable to the delay in the distribution of benefits after the attainment of normal retirement age.

The provisions of this paragraph shall apply in accordance with regulations of the Secretary of the Treasury. Such regulations shall provide for the application of the preceding provisions of this paragraph to all employee pension benefit plans subject to this subsection and may provide for the application of such provisions, in the case of any such employee, with respect to any period of time within a plan year.

(4) Compliance with the requirements of this subsection with respect to an employee pension benefit plan shall constitute compliance with the requirements of this section relating to benefit accrual under such plan.

(5) Paragraph (1) shall not apply with respect to any employee who is a highly compensated employee (within the meaning of section 414(q) of title 26 [the Internal Revenue Code of 1986]) to the extent provided in regulations prescribed by the Secretary of the Treasury for purposes of precluding discrimination in favor of highly compensated employees within the meaning of subchapter D of chapter 1 of title 26 [the Internal Revenue Code of 1986].

(6) A plan shall not be treated as failing to meet the requirements of paragraph (1) solely because the subsidized portion of any early retirement benefit is disregarded in determining benefit accruals.

(7) Any regulations prescribed by the Secretary of the Treasury pursuant to clause (v) of section 411(b)(1)(H) of title 26 [the Internal Revenue Code of 1986] and subparagraphs (C) and (D) of section 411(b)(2) of title 26 [the Internal Revenue Code of 1986] shall apply with respect to the requirements of this subsection in the same manner and to the same extent as such regulations apply with respect to the requirements of such sections 411(b)(1)(H) and 411(b)(2).

(8) A plan shall not be treated as failing to meet the requirements of this section solely because such plan provides a normal retirement age described in section 1002(24)(B) of this title [section 3(24)(B) of the Employee Retirement Income Security Act of 1974] and section 411(a)(8)(B) of title 26 [the Internal Revenue Code of 1986].

(9) For purposes of this subsection-

(A) The terms "employee pension benefit plan", "defined benefit plan", "defined contribution plan", and "normal retirement age" have the meanings provided such terms in section 1002 of this title [section 3 of the Employee Retirement Income Security Act of 1974].

(B) The term "compensation" has the meaning provided by section 414(s) of title 26 [the Internal Revenue Code of 1986].

(k) A seniority system or employee benefit plan shall comply with this chapter regardless of the date of adoption of such system or plan.

(l) Notwithstanding clause (i) or (ii) of subsection (f)(2)(B) of this section-

(1) It shall not be a violation of subsection (a), (b), (c), or (e) of this section solely because-

(A) an employee pension benefit plan (as defined in section 1002(2) of this title [section 3(2) of the Employee Retirement Income Security Act of 1974]) provides for the attainment of a minimum age as a condition of eligibility for normal or early retirement benefits; or

(B) a defined benefit plan (as defined in section 1002(35) of this title [section 3(35) of such Act]) provides for-

(i) payments that constitute the subsidized portion of an early retirement benefit; or

(ii) social security supplements for plan participants that commence before the age and terminate at the age (specified by the plan) when participants are eligible to receive reduced or unreduced old-age insurance benefits under title II of the Social Security Act (42 U.S.C. 401 et seq.), and that do not exceed such old-age insurance benefits.

(2) (A) It shall not be a violation of subsection (a), (b), (c), or (e) of this section solely because following a contingent event unrelated to age

(i) the value of any retiree health benefits received by an individual eligible for an immediate pension;

(ii) the value of any additional pension benefits that are made available solely as a result of the contingent event unrelated to age and following which the individual is eligible for not less than an immediate and unreduced pension; or

(iii) the values described in both clauses (i) and (ii); are deducted from severance pay made available as a result of the contingent event unrelated to age.

(B) For an individual who receives immediate pension benefits that are actuarially reduced under subparagraph (A)(i), the amount of the deduction available pursuant to subparagraph (A)(i) shall be reduced by the same percentage as the reduction in the pension benefits.

(C) For purposes of this paragraph, severance pay shall include that portion of supplemental unemployment compensation benefits (as described in section 501(c)(17) of title 26 [the Internal Revenue Code of 1986]) that-

(i) constitutes additional benefits of up to 52 weeks;

(ii) has the primary purpose and effect of continuing benefits until an individual becomes eligible for an immediate and unreduced pension; and

(iii) is discontinued once the individual becomes eligible for an immediate and unreduced pension.

(D) For purposes of this paragraph and solely in order to make the deduction authorized under this paragraph, the term "retiree health benefits" means benefits provided pursuant to a group health plan covering retirees, for which (determined as of the contingent event unrelated to age)-

(i) the package of benefits provided by the employer for the retirees who are below age 65 is at least comparable to benefits provided under title XVIII of the Social Security Act (42 U.S.C. 1395 et seq.);

(ii) the package of benefits provided by the employer for the retirees who are age 65 and above is at least comparable to that offered under a plan that provides a benefit package with one-fourth the value of benefits provided under title XVIII of such Act; or

(iii) the package of benefits provided by the employer is as described in clauses (i) and (ii).

(E) (i) If the obligation of the employer to provide retiree health benefits is of limited duration, the value for each individual shall be calculated at a rate of \$3,000 per year for benefit years before age 65, and \$750 per year for benefit years beginning at age 65 and above.

(ii) If the obligation of the employer to provide retiree health benefits is of unlimited duration, the value for each individual shall be calculated at a rate of \$48,000 for individuals below age 65, and \$24,000 for individuals age 65 and above.

(iii) The values described in clauses (i) and (ii) shall be calculated based on the age of the individual as of the date of the contingent event unrelated to age. The values are effective on October 16, 1990, and shall be adjusted on an annual basis, with respect to a contingent event that occurs subsequent to the first year after October 16, 1990, based on the medical component of the Consumer Price Index for all-urban consumers published by the Department of Labor.

(iv) If an individual is required to pay a premium for retiree health benefits, the value calculated pursuant to this subparagraph shall be reduced by whatever percentage of the overall premium the individual is required to pay.

(F) If an employer that has implemented a deduction pursuant to subparagraph (A) fails to fulfill the obligation described in subparagraph (E), any aggrieved individual may bring an action for specific performance of the obligation described in subparagraph (E). The relief shall be in addition to any other remedies provided under Federal or State law.

(3) It shall not be a violation of subsection (a), (b), (c), or (e) of this section solely because an employer provides a bona fide employee benefit plan or plans under which long-term disability benefits received by an individual are reduced by any pension benefits (other than those attributable to employee contributions)-

(A) paid to the individual that the individual voluntarily elects to receive; or

(B) for which an individual who has attained the later of age 62 or normal retirement age is eligible.

STUDY BY SECRETARY OF LABOR

SEC. 624. [Section 5]

(a) (1) The Secretary of Labor [EEOC] is directed to undertake an appropriate study of institutional and other arrangements giving rise to involuntary retirement, and report his findings and any appropriate legislative recommendations to the President and to the Congress. Such study shall include-

(A) an examination of the effect of the amendment made by section 3(a) of the Age Discrimination in Employment Act Amendments of 1978 in raising the upper age limitation established by section 631(a) of this title [section 12(a)] to 70 years of age;

(B) a determination of the feasibility of eliminating such limitation;

(C) a determination of the feasibility of raising such limitation above 70 years of age; and

(D) an examination of the effect of the exemption contained in section 631(c) of this title [section 12(c)], relating to certain executive employees, and the exemption contained in section 631(d) of this title [section 12(d)], relating to tenured teaching personnel.

(2) The Secretary [EEOC] may undertake the study required by paragraph (1) of this subsection directly or by contract or other arrangement.

(b) The report required by subsection (a) of this section shall be transmitted to the President and to the Congress as an interim report not later than January 1, 1981, and in final form not later than January 1, 1982.

TRANSFER OF FUNCTIONS

[All functions relating to age discrimination administration and enforcement vested by Section 6 in the Secretary of Labor or the Civil Service Commission were transferred to the Equal Employment Opportunity Commission effective January 1, 1979 under the President's Reorganization Plan No. 1.]

ADMINISTRATION

SEC. 625. [Section 6]

The Secretary [EEOC] shall have the power-

(a) to make delegations, to appoint such agents and employees, and to pay for technical assistance on a fee for service basis, as he deems necessary to assist him in the performance of his functions under this chapter;

(b) to cooperate with regional, State, local, and other agencies, and to cooperate with and furnish technical assistance to employers, labor organizations, and employment agencies to aid in effectuating the purposes of this chapter.

RECORDKEEPING, INVESTIGATION, AND ENFORCEMENT

SEC. 626. [Section 7]

(a) The Equal Employment Opportunity Commission shall have the power to make investigations and require the keeping of records necessary or appropriate for the administration of this chapter in accordance with the powers and procedures provided in sections 209 and 211 of this title [sections 9 and 11 of the Fair Labor Standards Act of 1938, as amended].

(b) The provisions of this chapter shall be enforced in accordance with the powers, remedies, and procedures provided in sections 211(b), 216 (except for subsection (a) thereof), and 217 of this title [sections 11(b), 16 (except for subsection (a) thereof), and 17 of the Fair Labor Standards Act of 1938, as amended], and subsection (c) of this section. Any act prohibited under section 623 of this title [section

4] shall be deemed to be a prohibited act under section 215 of this title [section 15 of the Fair Labor Standards Act of 1938, as amended]. Amounts owing to a person as a result of a violation of this chapter shall be deemed to be unpaid minimum wages or unpaid overtime compensation for purposes of sections 216 and 217 of this title [sections 16 and 17 of the Fair Labor Standards Act of 1938, as amended]: Provided, That liquidated damages shall be payable only in cases of willful violations of this chapter. In any action brought to enforce this chapter the court shall have jurisdiction to grant such legal or equitable relief as may be appropriate to effectuate the purposes of this chapter, including without limitation judgments compelling employment, reinstatement or promotion, or enforcing the liability for amounts deemed to be unpaid minimum wages or unpaid overtime compensation under this section. Before instituting any action under this section, the Equal Employment Opportunity Commission shall attempt to eliminate the discriminatory practice or practices alleged, and to effect voluntary compliance with the requirements of this chapter through informal methods of conciliation, conference, and persuasion.

(c) (1) Any person aggrieved may bring a civil action in any court of competent jurisdiction for such legal or equitable relief as will effectuate the purposes of this chapter: Provided, That the right of any person to bring such action shall terminate upon the commencement of an action by the Equal Employment Opportunity Commission to enforce the right of such employee under this chapter.

(2) In an action brought under paragraph (1), a person shall be entitled to a trial by jury of any issue of fact in any such action for recovery of amounts owing as a result of a violation of this chapter, regardless of whether equitable relief is sought by any party in such action.

(d) No civil action may be commenced by an individual under this section until 60 days after a charge alleging unlawful discrimination has been filed with the Equal Employment Opportunity Commission. Such a charge shall be filed-

(1) within 180 days after the alleged unlawful practice occurred;
or

(2) in a case to which section 633(b) of this title applies, within 300 days after the alleged unlawful practice occurred, or within 30 days after receipt by the individual of notice of termination of proceedings under State law, whichever is earlier.

Upon receiving such a charge, the Commission shall promptly notify all persons named in such charge as prospective defendants in the action and shall promptly seek to eliminate any alleged unlawful practice by informal methods of conciliation, conference, and persuasion.

(e) Section 259 of this title [section 10 of the Portal-to-Portal Act of 1947] shall apply to actions under this chapter. If a charge filed with the Commission under this chapter is dismissed or the proceedings of the Commission are otherwise terminated by the Commission, the Commission shall notify the person aggrieved. A civil action may be brought under this section by a person defined in section 630(a) of this title [section 11(a)] against the respondent named in the charge within 90 days after the date of the receipt of such notice.

(f) (1) An individual may not waive any right or claim under this chapter unless the waiver is knowing and voluntary. Except as provided in paragraph (2), a waiver may not be considered knowing and voluntary unless at a minimum-

(A) the waiver is part of an agreement between the individual and the employer that is written in a manner calculated to be understood by such individual, or by the average individual eligible to participate;

(B) the waiver specifically refers to rights or claims arising under this chapter;

(C) the individual does not waive rights or claims that may arise after the date the waiver is executed;

(D) the individual waives rights or claims only in exchange for consideration in addition to anything of value to which the individual already is entitled;

(E) the individual is advised in writing to consult with an attorney prior to executing the agreement;

(F) (i) the individual is given a period of at least 21 days within which to consider the agreement; or

(ii) if a waiver is requested in connection with an exit incentive or other employment termination program offered to a group or class of employees, the individual is given a period of at least 45 days within which to consider the agreement;

(G) the agreement provides that for a period of at least 7 days following the execution of such agreement, the individual may revoke the agreement, and the agreement shall not become effective or enforceable until the revocation period has expired;

(H) if a waiver is requested in connection with an exit incentive or other employment termination program offered to a group or class of employees, the employer (at the commencement of the period specified in subparagraph (F)) informs the individual in writing in a manner calculated

to be understood by the average individual eligible to participate, as to-

(i) any class, unit, or group of individuals covered by such program, any eligibility factors for such program, and any time limits applicable to such program; and

(ii) the job titles and ages of all individuals eligible or selected for the program, and the ages of all individuals in the same job classification or organizational unit who are not eligible or selected for the program.

(2) A waiver in settlement of a charge filed with the Equal Employment Opportunity Commission, or an action filed in court by the individual or the individual's representative, alleging age discrimination of a kind prohibited under section 623 or 633a of this title [section 4 or 15] may not be considered knowing and voluntary unless at a minimum-

(A) subparagraphs (A) through (E) of paragraph (1) have been met; and

(B) the individual is given a reasonable period of time within which to consider the settlement agreement.

(3) In any dispute that may arise over whether any of the requirements, conditions, and circumstances set forth in subparagraph (A), (B), (C), (D), (E), (F), (G), or (H) of paragraph (1), or subparagraph (A) or (B) of paragraph (2), have been met, the party asserting the validity of a waiver shall have the burden of proving in a court of competent jurisdiction that a waiver was knowing and voluntary pursuant to paragraph (1) or (2).

(4) No waiver agreement may affect the Commission's rights and responsibilities to enforce this chapter. No waiver may be used to justify interfering with the protected right of an employee to file a charge or participate in an investigation or proceeding conducted by the Commission.

NOTICE TO BE POSTED

SEC. 627. [Section 8]

Every employer, employment agency, and labor organization shall post and keep posted in conspicuous places upon its premises a notice to be prepared or approved by the Equal Employment Opportunity Commission setting forth information as the Commission deems appropriate to effectuate the purposes of this chapter.

RULES AND REGULATIONS

SEC. 628. [Section 9]

In accordance with the provisions of subchapter II of chapter 5 of title 5 [United States Code], the Equal Employment Opportunity Commission may issue such rules and regulations as it may consider necessary or appropriate for carrying out this chapter, and may establish such reasonable exemptions to and from any or all provisions of this chapter as it may find necessary and proper in the public interest.

CRIMINAL PENALTIES

SEC. 629. [Section 10]

Whoever shall forcibly resist, oppose, impede, intimidate or interfere with a duly authorized representative of the Equal Employment Opportunity Commission while it is engaged in the performance of duties under this chapter shall be punished by a fine of not more than \$500 or by imprisonment for not more than one year, or by both: Provided, however, That no person shall be imprisoned under this section except when there has been a prior conviction hereunder.

DEFINITIONS

SEC. 630. [Section 11]

For the purposes of this chapter-

(a) The term ``person" means one or more individuals, partnerships, associations, labor organizations, corporations, business trust, legal representatives, or any organized groups of persons.

(b) The term ``employer" means a person engaged in an industry affecting commerce who has twenty or more employees for each working day in each of twenty or more calendar weeks in the current or preceding calendar year: Provided, That prior to June 30, 1968, employers having fewer than fifty employees shall not be considered employers. The term also means (1) any agent of such a person, and (2) a State or political subdivision of a State and any agency or instrumentality of a State or a political subdivision of a State, and any interstate agency, but such term does not include the United States, or a corporation wholly owned by the Government of the United States.

(c) The term "employment agency" means any person regularly undertaking with or without compensation to procure employees for an employer and includes an agent of such a person; but shall not include an agency of the United States.

(d) The term "labor organization" means a labor organization engaged in an industry affecting commerce, and any agent of such an organization, and includes any organization of any kind, any agency, or employee representation committee, group, association, or plan so engaged in which employees participate and which exists for the purpose, in whole or in part, of dealing with employers concerning grievances, labor disputes, wages, rates of pay, hours, or other terms or conditions of employment, and any conference, general committee, joint or system board, or joint council so engaged which is subordinate to a national or international labor organization.

(e) A labor organization shall be deemed to be engaged in an industry affecting commerce if (1) it maintains or operates a hiring hall or hiring office which procures employees for an employer or procures for employees opportunities to work for an employer, or (2) the number of its members (or, where it is a labor organization composed of other labor organizations or their representatives, if the aggregate number of the members of such other labor organization) is fifty or more prior to July 1, 1968, or twenty-five or more on or after July 1, 1968, and such labor organization-

(1) is the certified representative of employees under the provisions of the National Labor Relations Act, as amended [29 U.S.C. 151 et seq.], or the Railway Labor Act, as amended [45 U.S.C. 151 et seq.]; or

(2) although not certified, is a national or international labor organization or a local labor organization recognized or acting as the representative of employees of an employer or employers engaged in an industry affecting commerce; or

(3) has chartered a local labor organization or subsidiary body which is representing or actively seeking to represent employees of employers within the meaning of paragraph (1) or (2); or

(4) has been chartered by a labor organization representing or actively seeking to represent employees within the meaning of paragraph (1) or (2) as the local or subordinate body through which such employees may enjoy membership or become affiliated with such labor organization; or

(5) is a conference, general committee, joint or system board, or joint council subordinate to a national or international labor organization, which includes a labor organization engaged in an industry affecting commerce within the meaning of any of the preceding paragraphs of this subsection.

(f) The term "employee" means an individual employed by any employer except that the term "employee" shall not include any person elected to public office in any State or political subdivision of any State by the qualified voters thereof, or any person chosen by such officer to be on such officer's personal staff, or an appointee on the policymaking level or an immediate adviser with respect to the exercise of the constitutional or legal powers of the office. The exemption set forth in the preceding sentence shall not include employees subject to the civil service laws of a State government, governmental agency, or political subdivision. The term "employee" includes any individual who is a citizen of the United States employed by an employer in a workplace in a foreign country.

[The exclusion from the term "employee" of any person chosen by an elected official "to be on such official's personal staff, or an appointee on the policymaking level or an immediate adviser with respect to the exercise of the constitutional or legal powers of the office," remains in section 11(f). However, the Civil Rights Act of 1991 now provides special procedures for such persons who feel they are victims of age and other types of discrimination prohibited by EEOC enforced statutes. See section 321 of the Civil Rights Act of 1991.]

(g) The term "commerce" means trade, traffic, commerce, transportation, transmission, or communication among the several States; or between a State and any place outside thereof; or within the District of Columbia, or a possession of the United States; or between points in the same State but through a point outside thereof.

(h) The term "industry affecting commerce" means any activity, business, or industry in commerce or in which a labor dispute would hinder or obstruct commerce or the free flow of commerce and includes any activity or industry "affecting commerce" within the meaning of the Labor-Management Reporting and Disclosure Act of 1959 [29 U.S.C. 401 et seq.].

(i) The term "State" includes a State of the United States, the District of Columbia, Puerto Rico, the Virgin Islands, American Samoa, Guam, Wake Island, the Canal Zone, and Outer Continental Shelf lands defined in the Outer Continental Shelf Lands Act [43 U.S.C. 1331 et seq.].

(j) The term "firefighter" means an employee, the duties of whose position are primarily to perform work directly connected with the control and extinguishment of fires or the maintenance and use of firefighting apparatus and equipment, including an employee engaged in this activity who is transferred to a supervisory or administrative position.

(k) The term "law enforcement officer" means an employee, the duties of whose position are primarily the investigation, apprehension, or detention of individuals suspected or convicted of offenses against the criminal laws of a State, including an employee engaged in this activity who is transferred to a supervisory or administrative position. For the purpose of this subsection, "detention" includes the duties of employees assigned to guard individuals incarcerated in any penal institution.

(l) The term "compensation, terms, conditions, or privileges of employment" encompasses all employee benefits, including such benefits provided pursuant to a bona fide employee benefit plan.

AGE LIMITATION

SEC. 631. [Section 12]

(a) The prohibitions in this chapter [except the provisions of section 4(g)] shall be limited to individuals who are at least 40 years of age.

(b) In the case of any personnel action affecting employees or applicants for employment which is subject to the provisions of section 633a of this title [section 15], the prohibitions established in section 633a of this title [section 15] shall be limited to individuals who are at least 40 years of age.

(c) (1) Nothing in this chapter shall be construed to prohibit compulsory retirement of any employee who has attained 65 years of age and who, for the 2-year period immediately before retirement, is employed in a bona fide executive or a high policymaking position, if such employee is entitled to an immediate nonforfeitable annual retirement benefit from a pension, profit-sharing, savings, or deferred compensation plan, or any combination of such plans, of the employer of such employee, which equals, in the aggregate, at least \$44,000.

(2) In applying the retirement benefit test of paragraph (1) of this subsection, if any such retirement benefit is in a form other than a straight life annuity (with no ancillary benefits), or if employees contribute to any such plan or make rollover contributions, such benefit shall be adjusted in accordance with regulations prescribed by the Equal Employment Opportunity Commission, after consultation with the Secretary of the Treasury, so that the benefit is the equivalent of a straight life annuity (with no ancillary benefits) under a plan to which employees do not contribute and under which no rollover contributions are made.

(d) Nothing in this chapter shall be construed to prohibit compulsory retirement of any employee who has attained 70 years of age, and who is serving under a contract of unlimited tenure (or similar arrangement providing for unlimited tenure) at an institution of higher education (as defined by section 1141(a) of title 20 [section 1201(a) of the Higher Education Act of 1965]).

ANNUAL REPORT

SEC. 632. [Section 13]

The Equal Employment Opportunity Commission shall submit annually in January a report to the Congress covering its activities for the preceding year and including such information, data and recommendations for further legislation in connection with the matters covered by this chapter as it may find advisable. Such report shall contain an evaluation and appraisal by the Commission of the effect of the minimum and maximum ages established by this chapter, together with its recommendations to the Congress. In making such evaluation and appraisal, the Commission shall take into consideration any changes which may have occurred in the general age level of the population, the effect of the chapter upon workers not covered by its provisions, and such other factors as it may deem pertinent.

FEDERAL-STATE RELATIONSHIP

SEC. 633. [Section 14]

(a) Nothing in this chapter shall affect the jurisdiction of any agency of any State performing like functions with regard to discriminatory employment practices on account of age except that upon commencement of action under this chapter such action shall supersede any State action.

(b) In the case of an alleged unlawful practice occurring in a State which has a law prohibiting discrimination in employment because of age and establishing or authorizing a State authority to grant or seek relief from such discriminatory practice, no suit may be brought under section 626 of this title [section 7] before the expiration of sixty days after proceedings have been commenced under the State law, unless such proceedings have been earlier terminated: Provided, That such sixty-day period shall be extended to one hundred and twenty days during the first year after the effective date of such State law. If any requirement for the commencement of such proceedings is imposed by a State authority other than a requirement of the filing of a written and signed statement of the facts upon which the proceeding is based, the proceeding shall be deemed to have been commenced for the purposes of this subsection at the time such statement is sent by registered mail to the appropriate State authority.

NONDISCRIMINATION ON ACCOUNT OF AGE IN FEDERAL GOVERNMENT EMPLOYMENT

SEC. 633a. [Section 15]

(a) All personnel actions affecting employees or applicants for employment who are at least 40 years of age (except personnel actions with regard to aliens employed outside the limits of the United States) in military departments as defined in section 102 of title 5 [United States Code], in executive agencies as defined in section 105 of title 5 [United States Code] (including employees and applicants for employment who are paid from nonappropriated funds), in the United States Postal Service and the Postal Rate Commission, in those units in the government of the District of Columbia having positions in the competitive service, and in those units of the legislative and judicial branches of the Federal Government having positions in the competitive service, and in the Library of Congress shall be made free from any discrimination based on age.

(b) Except as otherwise provided in this subsection, the Equal Employment Opportunity Commission is authorized to enforce the provisions of subsection (a) of this section through appropriate remedies, including reinstatement or hiring of employees with or without backpay, as will effectuate the policies of this section. The Equal Employment Opportunity Commission shall issue such rules, regulations, orders, and instructions as it deems necessary and appropriate to carry out its responsibilities under this section. The Equal Employment Opportunity Commission shall-

(1) be responsible for the review and evaluation of the operation of all agency programs designed to carry out the policy of this section, periodically obtaining and publishing (on at least a semiannual basis) progress reports from each department, agency, or unit referred to in subsection (a) of this section;

(2) consult with and solicit the recommendations of interested individuals, groups, and organizations relating to nondiscrimination in employment on account of age; and

(3) provide for the acceptance and processing of complaints of discrimination in Federal employment on account of age.

The head of each such department, agency, or unit shall comply with such rules, regulations, orders, and instructions of the Equal Employment Opportunity Commission which shall include a provision that an employee or applicant for employment shall be notified of any final action taken on any complaint of discrimination filed by him thereunder. Reasonable exemptions to the provisions of this section may be established by the Commission but only when the Commission has established a maximum age requirement on the basis of a determination that age is a bona fide occupational qualification necessary to the performance of the duties of the position. With respect to employment in the Library of Congress, authorities granted in this subsection to the Equal Employment Opportunity Commission shall be exercised by the Librarian of Congress.

(c) Any person aggrieved may bring a civil action in any Federal district court of competent jurisdiction for such legal or equitable relief as will effectuate the purposes of this chapter.

(d) When the individual has not filed a complaint concerning age discrimination with the Commission, no civil action may be commenced by any individual under this section until the individual has given the Commission not less than thirty days' notice of an intent to file such action. Such notice shall be filed within one hundred and eighty days after the alleged unlawful practice occurred. Upon receiving a notice of intent to sue, the Commission shall promptly notify all persons named therein as prospective defendants in the action and take any appropriate action to assure the elimination of any unlawful practice.

(e) Nothing contained in this section shall relieve any Government agency or official of the responsibility to assure nondiscrimination on account of age in employment as required under any provision of Federal law.

(f) Any personnel action of any department, agency, or other entity referred to in subsection (a) of this section shall not be subject to, or affected by, any provision of this chapter, other than the provisions of section 631(b) of this title [section 12(b)] and the provisions of this section.

(g) (1) The Equal Employment Opportunity Commission shall undertake a study relating to the effects of the amendments made to this section by the Age Discrimination in Employment Act Amendments of 1978, and the effects of section 631(b) of this title [section 12(b)], as added by the Age Discrimination in Employment Act Amendments of 1978.

(2) The Equal Employment Opportunity Commission shall transmit a report to the President and to the Congress containing the findings of the Commission resulting from the study of the Commission under paragraph (1) of this subsection. Such report shall be transmitted no later than January 1, 1980.

EFFECTIVE DATE

[Section 16 of the ADEA (not reproduced in the U.S. Code)]

This Act shall become effective one hundred and eighty days after enactment, except (a) that the Secretary of Labor may extend the delay in effective date of any provision of this Act up to an additional ninety days thereafter if he finds that such time is necessary in permitting adjustments to the provisions hereof, and (b) that on or after the date of enactment the Secretary of Labor [EEOC] is authorized to issue such rules and regulations as may be necessary to carry out its provisions.]

APPROPRIATIONS

SEC. 634. [Section 17]

There are hereby authorized to be appropriated such sums as may be necessary to carry out this chapter.

[Approved December 15, 1967]

Heimildaskrá

Alexander Samorodov: Ageing and labour markets for older workers, Employment and Training Department International Labour Office Geneva, 1999

Arbeids- og administrasjonsdepartementet: Skjerpet vern mot diskriminering i arbeidslivet.

Statens forvaltningstjeneste, Statens trykning, Oslo 2002

Arbetsministeriet i Finlandi: Upplýsingar unnar fyrir nefndina

Forsætisráðuneytið: Nefnd um sveigjanleg starfslok, október 2002

Hagstofa Íslands: Hagtölur

Karl Sigurðsson: Staða og horfur á vinnumarkaði, vinnumarkaðsaðgerðir og tillögur um vinnumarkaðsúrræði fyrir árið 2004. Skýrsla stjórnar Vinnumálastofnunar til félagsmálaráðherra Vinnumálastofnun, mars 2004

Landsmennt: Ársskýrsla 2003

Læknablaðið 2004/90: Algengi örorku á Íslandi 1. desember 2002; Læknablaðið 2001/87 Örorkumat fyrir og eftir gildistöku örorkumatsstaðals.

Näringsdepartementet i Svíþjóð: Upplýsingar unnar fyrir nefndina

Nordisk Ministerråd: Seniorers konkurrencekraft Analyse af seniorpolitikker og seniorers værdi i fire nordiske lande. PLS Ramboll management, desember 2003

Per Erik Solem: For gammel? Kunnskapsstatus om aldring, arbeid og pensjonering. Nova Rapport 4:2001

Samtök atvinnulífsins: Ársskýrsla 2003

Sólveig Magnúsdóttir: Athugun á stöðu og högum langtímaatvinnulausra á höfuðborgarsvæðinu, óbirt skýrsla byggð á könnun sem unnin var af Vinnumálastofnun að frumkvæði Eflingar-stéttarfélags, 2001

Starfsafl: Ársskýrsla 2002

Starfsmenntasjóður verzlunar- og skrifstofufólks: Viðhorfskönnun, Gallup, apríl 2003

Vefsíður

Samtök atvinnulífsins, www.sa.is

Senter for seniorpolitikk, www.seniorpolitikk.no

“Britene bekjemper diskriminerende annonser”