

GÖTEBORGS UNIVERSITET
Sociologiska institutionen

**Oerfaren eller obildbar?
En studie av ålderskodning i platsannonser**

Examensarbete i sociologi 15 hp.

Författare: Karin Berg

Caroline Svensson

Handledare: Tiiu Soidre

Tidpunkt: VT 2008

Titel:	Oerfaren eller obildbar? En studie av ålderskodning i platsannonser
Författare:	Karin Berg och Caroline Svensson
Handledare:	Tiiu Soidre
Examinator:	Ylva Ulfsdotter Eriksson
Typ av arbete:	Examensarbete i sociologi
Tidpunkt:	VT 2008
Antal tecken (inkl. blanksteg):	79 391 exklusive bilagor

Syfte och frågeställningar:

Syftet med uppsatsen är att undersöka förekomsten av ålderskodade platsannonser för lediga arbeten. Uppsatsen fokuserar på den yngsta och den äldsta åldersgruppen på arbetsmarknaden. De frågeställningar som ligger till grund för uppsatsen är "Hur kan ålder förstås och användas inom sociologin?", "På vilket sätt används och beskrivs ålder i platsannonser?" samt "Hur kan synen på ålder vara diskriminerande?".

Metod och material: Metoden som ligger till grund för studien i uppsatsen är innehållsanalys och vi har använt den för att analysera platsannonser i Göteborgs-Postens "Jobb och Studier"-bilaga. Materialet består av 396 platsannonser, vilka behandlas i ett kategorisystem där en uppdelning mellan annonser sker, där ålder beskrivs explicit eller implicit. Den implicita kategorin har kategoriserats efter olika begrepp i annonserna som tenderar att vara ålderskodade, exempel på sådana begrepp är erfarenhet, meriter, datakunskaper, språkkunskaper samt nyutbildad.

Huvudresultat: Uppsatsen presenterar hur ålder kan förstås och användas inom den sociologiska vetenskapen utifrån olika perspektiv såsom kronologisk ålder, livscykel-perspektiv, kohort samt hur en förståelse av ålder kan belysas genom paralleller till hur man kan förstå genusrelationer. Resultatet i studien som ligger till grund för uppsatsen visar på förekomst av åldersbeskrivningar i de undersökta platsannonserna. Den genomförda studien av platsannonser visar att 57 procent av de undersökta annonserna är ålderskodade, varav 52 procent är implicit ålderskodade och fem procent explicit. De undersökta annonserna är främst missgynnade för yngre. Detta kan delvis förstås genom att de undersökta annonserna främst är arbeten på den primära arbetsmarknaden vilket innebär arbeten med fast anställning och möjlighet till karriär där unga sällan arbetar. Synen på ålder kan vara diskriminerande då föreställningar om ålder kan leda till en särbehandling av olika åldersgrupper på arbetsmarknaden då föreställningarna om individers kronologiska ålder kan användas som en sorteringsfunktion vid rekrytering.

Nyckelord: Arbetsmarknad, Diskriminering, Platsannonser, Ålderism, Ålderskodning

Innehållsförteckning

1. Inledning	4
1.1 <i>Bakgrund och problemområde</i>	4
1.2 <i>Syfte och frågeställningar</i>	4
2. Tidigare forskning och teoretisk anknytning	5
2.1 <i>Hur ska ålder beskrivas?</i>	5
2.1.1 Analogisk jämförelse mellan genus och ålder	6
2.1.2 Användning av ålder som begrepp i uppsatsen	7
2.2 <i>Arbetsmarknaden</i>	7
2.2.1 Tidsbegränsade anställningar	8
2.2.2 Stängningsstrategier och marginalisering på arbetsmarknaden	8
2.3 <i>Vilka konsekvenser får ålder?</i>	9
2.3.1 Ålderns betydelse i arbetslivet	9
2.3.2 Ålderns betydelse vid arbetslöshet	10
2.3.3 Arbetslöshet hos den yngre generationen	10
2.3.4 Arbetslöshet hos den äldre generationen	11
2.3.5 Ålder och rekrytering	12
2.4 <i>Ålderism och diskriminering</i>	12
2.4.1 Ålderism	13
2.4.2 Lagar och direktiv inom Europeiska unionen och i Sverige	14
3. Metod	14
3.1 <i>Innehållsanalys som metod</i>	15
3.2 <i>Urval</i>	15
3.3 <i>Kategoribeskrivningar</i>	16
3.4 <i>Metodkritik</i>	17
3.4.1 Forskningsetiska principer	17
3.4.2 Validitet	17
3.4.3 Kritik till det egna tillvägagångssättet	18
4. Resultat	18
4.1 <i>Sammanställning av platsannonser</i>	18
4.1.1 Resultat av annonsstudien fördelad mellan de olika tidpunkterna	19
4.3 <i>Analys</i>	19
4.3.1 Ålderskodade annonser som stängningsstrategi	19
4.3.2 Primär och sekundär arbetsmarknad	20
4.3.3 Strukturer av åldersrelationer i resultatet	20
4.3.4 Förståelse, förklaring och användning av ålderskodade begrepp	21
5. Diskussion	21
5.1 <i>Hur kan ålder förstås och användas inom sociologin?</i>	21
5.2 <i>På vilket sätt används och beskrivs ålder i platsannonser?</i>	22

5.3 Hur kan synen på ålder vara diskriminerande?.....	22
5.4 Effekter och spridningar av åldersdiskriminering på arbetsmarknaden	23
5.5 Slutsatser	24
5.6 Framtid och fortsatt forskning.....	24
5.7 Ålderns betydelse för sociologin.....	24
6. Referenser	26
6.1 Litteratur.....	26
6.2 Internetkällor	27
Bilagor	28
<i>Bilaga 1. Kategorisering av ålderskodade begrepp</i>	<i>28</i>
<i>Bilaga 2. Kategorisystem</i>	<i>29</i>
<i>Bilaga 3. Sysselsatta fördelade efter anknytningsgrad till arbetsmarknaden efter ålder.....</i>	<i>30</i>
<i>Bilaga 4. Arbetslösa fördelade efter arbetslöshetstidens längd efter ålder. .</i>	<i>31</i>
<i>Bilaga 5. Överenskommen arbetstid per vecka efter ålder.....</i>	<i>32</i>
<i>Bilaga 6. Populärvetenskaplig text.....</i>	<i>33</i>

1. Inledning

1.1 Bakgrund och problemområde

Vi har nog alla sett ålderstrappan, en illustration över människans (oftast mannens) åldrande, från vaggan till graven. Trappan stegras uppåt och vid 20 års ålder porträtteras oftast den naiva ungdomen som vid 30 och 40 års ålder har mognat och skaffat familj och framställs som familjeförsörjare. Högden på trappan är vid 50 års ålder där en rakryggad man statuerar exempel för det lyckade livet och efter femtio går trappan nedåt och den rakryggade mannen blir allt skröpligare, får gå med käpp för att sedan läggas i sin grav. Det finns många föreställningar kring ålder och åldrande och ålderstrappan är bara en av dessa schablonbilder som konstruerats. Ålder är något av det första vi nämner när vi skall beskriva en annan människa. Vi beskriver ålder och kön innan vi beskriver hur en individ ser ut och vilka egenskaper den har. Ett exempel på detta är att man säger att man såg en kvinna i 20-årsåldern. Detta är en så viktig aspekt för att beskriva en människa att ålder ibland blandas ihop med personens egenskaper som människa (Börjeson & Gullberg 1999:13).

Ålder har fått en allt större roll på arbetsmarknaden (Blomskog & Schröder 1999:29). Hela det samhälle vi bor i håller på att förändras. Börjeson & Gullberg (1999:7f) menar att klassbegreppet i dess traditionella form saknar relevans och man menar att ålder istället för uppväxtmiljö och bakgrund kan vara avgörande för vilka förhållanden man lever i. Martin Börjesson och Anders Gullberg tror att vi i framtiden kanske få se ungdomar och de äldsta som samhällets underklass (Börjeson & Gullberg 1999:7f).

I uppsatsen undersöker vi förekomsten av ålderskodade annonser på arbetsmarknaden och diskuterar huruvida dessa kan vara diskriminerande. Att uppmärksamma ålder är för oss viktigt på framförallt två plan, dels samhället i allmänhet då diskriminering på grund av ålder är något som sällan diskuteras, och dels för att vi i vår utbildning saknar kunskap om området. Vi upplever att det inom området finns en brist på forskning i jämförelse med forskning om exempelvis kön, klass och etnicitet. I dagsläget finns inga lagar eller skydd mot åldersdiskriminering i Sverige. Dock finns det beslut från Europeiska unionen om att införa en lag om detta. Ett förslag finns vilket skall träda i kraft den första januari 2009 (www.regeringen.se/sb/d/1487/a/96839, 080430). Även om det finns en inbyggd rättvisa i åldern genom att den drabbar oss alla är det fortfarande märkligt och möjligen odemokratiskt att tillskriva den kronologiska åldern obefogat stor betydelse eller stereotypa föreställningar.

1.2 Syfte och frågeställningar

Forskning visar på att det är främst de yngsta och de äldsta på arbetsmarknaden som drabbas hårdast av arbetslöshet (se t.ex. Axelsson m.fl. 1994; Johansson 1997; Soidre 2002), vi vill därför studera dessa två gruppers situation på arbetsmarknaden. Vi har valt att närmare undersöka förekomst av ålderskodade platsannonser för lediga arbeten. Vi menar att platsannonser till avsevärd del kan spegla arbetsmarknaden och att dessa kan vara kodade, eller skrivna på ett sådant sätt att de exkluderar vissa åldersgrupper. I uppsatsen fokuseras de äldre och de yngre på arbetsmarknaden. Genom att läsa platsannonser finner läsaren vad som betraktas som attraktivt på arbetsmarknaden, vad den egna arbetsmarknadsstatusen kan tänkas vara, vilka branscher som expanderar, et cetera.

För att undersöka det ovan beskrivna syftet har vi valt att arbeta med följande frågeställningar:

- Hur kan ålder förstås och användas inom sociologin?
- På vilket sätt används/beskrivs ålder i platsannonser?
- Hur kan synen på ålder vara diskriminerande?

Den första frågeställningen om hur ålder ska beskrivas och förstås behandlas främst i kapitel två ”Tidigare forskning och teoretisk anknytning” där ålder presenteras och diskuteras som sociologiskt begrepp samt hur det kan förstås och användas. Diskriminering på grund av ålder och begreppet ”ålderism” presenteras och diskuteras samt en möjlig analogi mellan genusrelationer och möjliga åldersrelationer diskuteras. Ålderns betydelse i relation till arbetsmarknaden och i förhållande till tidsbegränsade anställningar, arbetslöshet, pension, stängningsteorier och ekonomisk marginalisering samt rekrytering presenteras och diskuteras också i uppsatsens andra kapitel.

På vilket sätt ålder beskrivs och används presenteras, diskuteras och analyseras främst i uppsatsens tredje och fjärde kapitel. På vilket sätt ålder beskrivs diskuteras i relation till de kategorier som ligger till grund för den undersökning i vilken vi undersökt förekomst av ålderskodade annonser. Resultatet i annonsstudien återkopplas till och analyseras i relation till den första frågeställningen och till ålderns betydelse i och utanför arbetslivet.

Diskussionen i uppsatsens femte kapitel behandlar den tredje frågeställningen, hur synen på ålder kan vara diskriminerande där en återkoppling till uppsatsens tidigare diskussioner och resultat görs.

2. Tidigare forskning och teoretisk anknytning

I det här kapitlet presenteras och diskuteras tidigare forskning med relevans för det aktuella problemområdet. Vi har valt att integrera den tidigare forskningen med teori då dessa är nära sammankopplade i vår uppsats. Uppsatsens teoribildning utgår till stor del från den tidigare forskningen. De teorier som är valda för uppsatsen representerar de huvudsakliga teorierna kring ålder och arbetsmarknad som sociologiskt problem. I kapitlet diskuteras hur ålder ska beskrivas och vilka konsekvenser ålder kan få i arbetslivet. Arbetsmarknaden presenteras utifrån en sociologisk ansats där perspektiv ges både på ett överblickande plan samt på ett mer analytiskt plan. Kapitlet avslutas med en diskussion kring diskriminering och begreppet ålderism.

2.1 Hur ska ålder beskrivas?

Faserna i en individs livscykel är svåra att bestämma och tydligt avgränsa, Tiiu Soidre (2002:437) utgår ifrån gränser mellan barn- och ungdomstillvaro till ett vuxenliv samt mellan en vuxens liv med förvärvsarbete och en pensionstillvaro och hon menar att dessa faser är särskilt intressanta i en diskussion relaterad till arbetslivet.

Det finns många sätt att definiera, diskutera och vetenskapligt avgränsa begreppet ålder. Begreppet kronologisk ålder betyder antalet år sedan födseln och det är främst den definitionen vi till vardags associerar till ålder. Andra förkommande åldersbegrepp är psykologisk ålder, social ålder, biologisk/funktionell ålder samt subjektiv ålder (Johansson 1997:28). Soidre (2002) presenterar olika perspektiv genom vilka vi kan, antingen var för sig eller i kombination, studera och vetenskapligt relatera till ålder och generation. Ett användbart perspektiv är livscykelperspektivet som utgår ifrån att människan genomgår olika faser under sitt liv och att dessa skiljer sig åt (Soidre 2002:438). Barn, ungdomar, vuxna och gamla har olika roller, vanor och attityder som skiljer sig. En livscykel saknar vedertagna avgränsningar

vad gäller antalet faser eller åldersavgränsningar. Antalet faser i en livscykel bestäms av de problem som ska belysas och vilket empiriskt material som ligger till grund för studien (Soidre 2002:438). Exempel på olika livscykler är biologisk livscykel, arbets- och karriärsykel samt familjecykel (Johansson 1997:29).

Ett annat perspektiv är kohort där man fokuserar främst på när en individ är född och inte hur gammal vederbörande är (Soidre 2002:438). En kohort är en grupp som delar en bestämd erfarenhet. Födelsekohort är den vanligaste användningen av begreppet, ofta slås åldersgrupper samman i fem- eller tioårsklasser såsom exempelvis 40-talister eller 80-talister. Perspektivet är främst användbart i studier av social förändring genom att det utgår ifrån ”när i tiden man lever” (Soidre 2002:438). Perspektivet kritiseras analytiskt och empiriskt med argumentet att förändringar sker hela tiden och inte reduceras till bestämda fem- eller tioårsperioder (Soidre 2002:439).

Pierre Bourdieu (1997:159) menar att uppdelningen i unga och gamla handlar om makt och en uppdelning av densamma. Uppdelningen mellan yngre och äldre påtvingar gränser vilka skapar en ordning till vilken var och en måste förhålla sig till och därmed hålls på ”sin plats”. Bourdieu pekar på det något banala i att slå ihop hela grupper av unga respektive äldre som om de var en social enhet utan han menar att man bör ta hänsyn till klasskillnader då ungdomen (och antagligen också ålderdomen) ter sig olika mellan klasserna (Bourdieu 1997:161).

Användningen och definitionen av begreppet generation har kartlagts i sociologisk litteratur och visat på fyra olika kategorier (Kertzer 1983; Soidre 2002:440). Den första är en form av en biologisk generation i relationen mellan förälder och barn. Den andra är en kohort användning och den tredje kategorin används främst vid studier av konflikter och motsättningar mellan yngre och äldre. Den fjärde kategorin är historiesociologisk och diskuterar begreppet generation som en grupp individer som lever under samma historiska period och delar gemensamma erfarenheter.

2.1.1 Analogisk jämförelse mellan genus och ålder

För att vidga förståelsen för ålderns betydelse och användning inom sociologin menar vi att tidigare teorier kring exempelvis kön kan användas för att belysa ålder som sociologisk variabel. Vi hävdar att en analogi föreligger mellan dessa två sociologiska problem. Robert Connell (2002) diskuterar fyra huvudstrukturer av genusrelationer i det moderna samhället. Den första strukturen handlar om en uppdelning av maktrelationer där begrepp som könsklass diskuteras där män kan sägas tillhöra en härskande könsklass. Det har visat sig att mansdominerande organisationer tycks mobilisera manliga fördomar vid rekrytering och befordran av anställda (Connell 2002:82). Genom opersonliga men hårt ingrodda tendenser i organisationen används kriterier och procedurer som gynnar män (Connell 2002:82).

En andra struktur handlar om produktionsrelationer där den främsta tendensen handlar om genusklyftor i arbetslivet och det talas om den könsbaserade arbetsdelningen (Connell 2002:86). Den tredje strukturen handlar om känslomässiga relationer där genus och distinktionen mellan män och kvinnor också delvis hänger samman med känslor och sexualitet. Den fjärde strukturen handlar om symboliska relationer där de kulturella system vi lever i bär upp ”specifika sociala intressen, och växer fram ur historiska specifika perspektiv” (Connell 2002:86). De symboliska genusrelationerna kan kopplas till diskurs och när vi pratar:

Symboliska relationer kan kopplas till konstruktion och rekonstruktion av genus. Varje gång vi talar om "en kvinna" eller "en man" hänvisar vi till ett jättelikt system av tolkningar förutsättningar, undertoner och anspelningar som har ackumulerats under hela vår kulturs historia. (Connell 2002:89)

Vi kan kanske diskutera och förstå åldersrelationer på liknande sätt som Connell (2002) diskuterar genusrelationer och dess strukturer. Kanske kan vi diskutera existensen av en åldersklass där en åldersgrupp är mer privilegierad än andra. Johansson (1997) har visat på ett visst motstånd att anställa vissa åldersgrupper vid rekrytering där en mobilisering av fördomar mot äldre har mobiliserats på liknande sätt som de patriarkala fördomar Connell beskriver. Produktionsrelationer i relation till ålder kan eventuellt visa på en ålderssegregerad arbetsmarknad på så sätt att äldre och yngre återfinns i olika positioner inom organisationer och drabbas hårdare av arbetslöshet än andra åldersgrupper på arbetsmarknaden. Känslomässiga relationer som i förhållande till åldersstrukturer kan vi inte direkt diskutera i relation till sexualitet som en aspekt, men kanske i förhållande till generationsmotsättningar och konflikter som kan tänkas finnas mellan förälder och barn (barn i den betydelsen att stå i en relation till en förälder, och inte barn i betydelsen minderårig). Symboliska relationer och dess konstruktioner som görs av genus kan rimligtvis även göras av ålder. Genom att hänvisa till en äldre eller yngre hänvisar man till "ett jättelikt system av tolkningar förutsättningar, undertoner och anspelningar som har ackumulerats under hela vår kulturs historia" (Connell 2002:89).

2.1.2 Användning av ålder som begrepp i uppsatsen

I den statistisk som presenteras i uppsatsen definieras ålder utifrån intervaller där klassifikation av de yngsta på arbetsmarknaden avgränsas till åldersgruppen 15-24 år och åldersgruppen 55-74 år klassificeras som de äldre på arbetsmarknaden. I den verbala användningen av begreppen äldre och yngre använder vi begreppet ålder mer i form av ett livscykelperspektiv. Livscykeln vi undersöker är kopplad till karriär och arbete. Vad gäller de unga diskuteras de som ska etableras på arbetsmarknaden, det kan vara både nytutexaminerade från gymnasiet och nytutexaminerade från högskolan och universitet. Vad gäller de äldre utgår vi från den fas i livscykeln där de åldrande har passerat vad som ibland kallas "prime age" och är den ålder där individen är som mest attraktiv på arbetsmarknaden. Individer över 50 år nyanställs sällan och det är det perspektivet vi använder oss av när vi diskuterar de äldre.

2.2 Arbetsmarknaden

Vi har valt att använda arbetsmarknaden som fält för denna uppsats. Arbetsmarknaden definierar Bengt Furåker (2002:63) som "ett system för uthyrning av arbetskraft". Begreppen arbetsmarknad och arbetsliv brukar ofta användas synonymt med varandra i vardagligt språk men det förekommer en teoretisk skillnad mellan de båda begreppen. Arbetsmarknaden rymmer endast det system som existerar för hyrning och uthyrning av arbetskraft. Samtliga av de aktiviteter som vi brukar klassa som förvärvsarbete ingår i begreppet arbetsliv vilket därmed också inkluderar exempelvis ensamma egenföretagare vilka inte innefattas av arbetsmarknadsbegreppet. Sociologiska studier av arbetsmarknaden brukar utgå ifrån en primär och en sekundär arbetsmarknad eller arbetsmarknadens kärna och periferi (Furåker 2002:71). Den primära arbetsmarknaden eller arbetsmarknadens kärna består av välbetalda och trygga jobb med karriärmöjligheter och den sekundära arbetsmarknaden eller arbetsmarknadens periferi erbjuder endast otrygga arbeten utan möjlighet till karriär (Furåker 2002:71). Arbetena är otrygga på så vis att de ofta är tidsbegränsade, deltidsarbeten samt arbeten på obekväma arbetstider. Denna teoretiska uppdelning av arbetsmarknaden är särskilt

relevant inom vårt problemområde då framförallt unga finns på den sekundära arbetsmarknaden. Enligt Arbetskraftsundersökningen från år 2007 kan man se att den äldre generationen i större utsträckning har fast anställning än den yngre generationen. Den yngre generationen har i större utsträckning än de övriga grupperna tidsbegränsad anställning. Det är även denna generationsgrupp som totalt har lägst antal sysselsatta. (Se bilaga 3 och bilaga 5)

2.2.1 Tidsbegränsade anställningar

Kristina Håkansson har undersökt varför vissa tidsbegränsade anställningar innebär en språngbräda till ett fast jobb samtidigt som andra tidsbegränsade anställningar innebär segmentering. Håkanssons (2001:23) utgångspunkt är att de skilda villkoren inom olika typer av tidsbegränsade anställningar också avspeglas i möjligheten till att etablera sig på arbetsmarknaden. Tidsbegränsade anställningar är vanligast förekommande i åldersgruppen 16-24 år (se bilaga 3). Håkansson menar att ålder har betydelse för möjligheten att etablera sig på arbetsmarknaden där åldersgruppen 25-44 år har störst möjlighet. Föreställningar som finns om att unga inte vill binda sig och därför också jobbar inom tidsbegränsade anställningar är en myt då det saknas stöd för ett sådant antagande (Håkansson 2001:57). Äldre personer på arbetsmarknaden övergår i mindre utsträckning till fast jobb från en tidsbegränsad anställning, även om deras situation på arbetsmarknaden inte är mer osäker. För åldersgruppen 16-24 är möjligheterna mindre till fast jobb (Håkansson 2001).

2.2.2 Stängningsstrategier och marginalisering på arbetsmarknaden

Arbetsmarknaden består av aktörer, arbetsgivare eller arbetstagare, som grupper eller enskilda, som på olika sätt vill stärka sin position och därmed också sin konkurrenskraft på arbetsmarknaden. Furåker (2002:67) diskuterar olika typer av stängningsstrategier som aktörer på arbetsmarknaden använder sig av för att stärka deras position. Arbetsgivare, anställda och olika organisationer som främjar de anställda kan skaffa sig fördelar genom olika stängningsstrategier som på olika sätt stänger ute oönskade aktörer. Stängningar drabbar de som avviker den dominerande gruppen i fråga om kön, ålder, utbildning etnicitet eller annat (Furåker 2002:68). Stängningar på arbetsmarknaden blir alltså intressant för vårt problemområde då de åldersgrupper vi undersöker är avvikande från den dominerande åldersgruppen på arbetsmarknaden. Organiserade anställda bedriver ofta inkräktande strategier mot sina arbetsgivare samtidigt som de bedriver exkluderande strategier mot andra grupper på arbetsmarknaden. Stängningsstrategier verkar alltså åt två håll, aktörer kan vara utestängda och bedriva motstrategier samtidigt som de bedriver exkluderande strategier mot andra aktörer, detta kallas dual stängning (Furåker 2002:68). Någon form av stängningsverksamhet kan finnas i platsannonser genom att de exkluderar och inkluderar olika åldersgrupper.

Marginalisering är ett begrepp som dyker upp i denna diskussion. En allmän definition som från början gjordes av Gino Germani definierar marginalisering som individer eller gruppers brist på att delta i sammanhang där de enligt normer och värderingar borde delta (Furåker & Soidre 1999:61). Om man applicerar detta på arbetsmarknaden kan detta vara individer som kan och vill arbeta men inte får möjligheten. Det finns dock förväntningar på att de skall arbeta även om omständigheterna gör att de inte kan. Marginaliseringen innebär att man står utanför arbetsmarknaden vilket kan ha negativa konsekvenser då man riskerar att tappa kontakten med arbetsmarknaden (Furåker & Soidre 1999:62). Ju äldre man är ju mindre är risken att man hamnar i arbetslöshet, men äldre har också svårare att ta sig ur arbetslöshet

(Furåker & Soidre 1999:72). Både de äldsta och de yngsta grupperna på arbetsmarknaden löper större risk för att hamna i ekonomisk marginalisering. De yngre riskerar att hamna i ekonomisk marginalisering genom avsaknad av arbete och därmed ekonomisk trygghet och de äldre i form av en lägre pension på grund av en mer eller mindre ofrivillig förtidspensionering.

2.3 Vilka konsekvenser får ålder?

2.3.1 Ålderns betydelse i arbetslivet

Ingrid Johansson (1997:181) presenterar ålderns betydelse för medelålders i arbetslivet i allmänhet och visar på att åldern främst är ett hinder när det rör sig om yttre konsekvenser till exempel i form av bortsortering i samband med extern rekrytering. De fördelar åldern kunde ha för medelålders i arbetslivet är främst i fråga om inre konsekvenser i form av mognad, livserfarenhet och social kompetens (Johansson 1997:181). De medelålders i hennes studier ansåg att rekrytering var den situation i arbetslivet då åldern i sig var ett tydligt hinder för dem (Johansson 1997:182). Flera av Johanssons intervjupersoner menar att beviset för arbetsgivarnas önskan om yngre i rekrytering finns i platsannonser. När Johansson (1997:182) presenterar sin studie utav åldersbeskrivningar i platsannonser för tjänstemän fann hon att intervjupersonerna hade fel så till vida att åldern inte anges i "var och varannan" annons utan endast i var tionde annons men intervjupersonerna hade rätt i fråga om att det främst var unga (25-35 år) som efterfrågades i de fall ålder nämndes.

I konkurrensen om ett arbete utspelas en maktkamp mellan de olika sökande i fråga om att vara den bästa för arbetet då åldern kan vara en sorteringsfunktion. I samband med rekrytering finns risker för generationsmotsättningar (Johansson 1997:189f). Johansson diskuterar begreppet åldersklass som ett resultat av ett åldersfixerat och ålderssegregerat samhälle där individer söker sig till sina jämnåriga och identifierar sig extra mycket med sina jämnåriga.

Från och med den 1 juli 2007 gäller särskilda regler för unga på arbetsmarknaden. Om man anställer en individ som fyllt 18 år men ännu inte fyllt 25 sänks arbetsgivaravgiften till 21 procent för dessa individer. Detta är vid anställningar från och med juli 2007. För samma åldergrupp som driver näringsverksamhet och inte har någon extra karenstid minskar också avgifterna. Egenavgifterna halveras till 21 procent (<http://foretagarguiden.nutek.se/sb/d/350/a/1191,080429>)

Pension

Den 1 januari 2003 instiftades i lagen om anställningsskydd att arbetsgivaren inte kan kräva att man skall gå i pension innan 67 års ålder om man har fast anställning (www.kfs.net/avtalochmallar/dagsforpension.asp, 080508). Pensionen kommer från olika källor. Det är försäkringskassan som betalar den allmänna pensionen som inkluderar premiepension och inkomstpension. Avtalspensionen och allmän pension betalas ut av det försäkringsbolag eller administratör som arbetsgivaren valt. Det finns även något som kallas intjänad pension som kommer från ett annat företag där individen tidigare varit anställd (www.kfs.net/avtalochmallar/dagsforpension.asp, 080508). Tidigast från det år en individ fyller 61 kan man ta ut sin allmänna pension. (www.kfs.net/avtalochmallar/dagsforpension.asp, 080508).

Det finns inga krav på att man måste ta ut all sin pension samtidigt, så man kan fortsätta att arbeta deltid och ta ut en del av pensionen. (www.kfs.net/avtalochmallar/dagsforpension.asp, 080508) När man kommer till den ålder när man får gå i pension finns det ingen garanti att man får gå ner i tid och bara ta ut en del av pensionen. Detta är något som kan göras om det finns en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren (www.kfs.net/avtalochmallar/dagsforpension.asp, 080508).

Ju längre individen arbetar det vill säga ju längre denna skjuter på att ta ut sin pension ju större blir det månadsbelopp som vederbörande kan ta ut. (www.kfs.net/avtalochmallar/dagsforpension.asp, 080508). De flesta som väljer att skjuta upp sin pension senare än 61 år ålder, börjar ta ut den mellan 65 och 66 års ålder. Det är ett fåtal som tar ut sin pension efter 67 år ålder (Försäkringskassan, 2007:18). Den lägsta möjliga ålder för att kunna ta ut sin ålderspension är som sagt 61 år men de flesta väljer ändå att ta ut den vid 65 års ålder (Försäkringskassan, 2007:7). Medelpensionsålder 2006 var 64 år (Försäkringskassan, 2007:9). I detta mått räknas inte pensioneringar före 50 års ålder med. Medelpensionsålder är den genomsnittliga pensioneringsåldern där man gjort som så att måtten inte påverkas av att en viss födelseårsgång är större än en annan. Måttet är det år man börjar ta ut sin ålderspension (Försäkringskassan, 2007:6).

2.3.2 Ålderns betydelse vid arbetslöshet

Arbetslösheten innebär många risker, en av dem är att studier visar att arbetslöshet har en negativ effekt på individers välmående (Strandh 1999:135). Det är viktigt för individens välmående att ha en fast inkomst vilket en fast anställning innebär. Det är viktigt för individer att de känner att de har kontroll över sin livssituation och sin ekonomi (Strandh 1999:135). Det finns en stor risk för ekonomisk marginalisering i och med arbetslöshet men risken varierar mellan olika grupper. Dessa grupper är bland andra den yngre och den äldre generationen (Strandh 1999:136).

2.3.3 Arbetslöshet hos den yngre generationen

Under februari månad 2008 var 6 procent av arbetskraften i åldern 15- 74 år arbetslös. Dock var arbetslösheten mycket högre för ungdomar i åldern 15-24 år. 19 procent av åldersgruppen 15-24 år var arbetslösa under det undersökta året, vilket sträcker sig från februari 2007 till februari 2008. (www.scb.se, 080421). Unga är i regel en mer utsatt grupp på arbetsmarknaden jämfört med andra åldersgrupper på arbetsmarknaden. På 1980-talet infördes arbetsmarknadspolitiska åtgärder med syfte att hjälpa ungdomar in på arbetsmarknaden (Soidre 1999:86). Orsaken till att ungdomar blev mer utsatta och i större utsträckning hamnade i arbetslöshet har förklarats med förändringar i yrkesstrukturen samt vissa industriella regleringar av arbetsmarknaden. Ytterligare orsak härleddes till minskade antal arbetstillfällen samt förändrade kompetens- och kvalitetskrav på arbetsmarknaden (Soidre 1999:86f). Åtgärder mot arbetslöshet bland unga är något som har prioriterats då ungas attityder till arbets- och vuxenliv utvecklas under den period som unga förväntas etablera sig på arbetsmarknaden. Det kan därför vara skadligt för ungdomarna att få en negativ bild av arbetsmarknaden (Blomskog & Schröder 1999:21).

Ungdomar är arbetslösa fler gånger än äldre åldersgrupper men då under kortare perioder (se bilaga 4). Risken för att bli arbetslös är högre bland ungdomar men det är en större risk att bli långtidsarbetslös om man är tillhör en äldre generations på arbetsmarknaden (Blomskog & Schröder 1999:25). En fördel med att vara ung på arbetsmarknaden är att ungdomar har en

högre utbildningsnivå än vuxna. Ungdomars främsta konkurrenskraft består av utbildning medan arbetslivserfarenhet är de äldre generationernas främsta konkurrensmedel. Arbetslivserfarenheten kompenserar för den eventuellt låga eller föråldrade utbildning de har. Det som skiljer de yngsta och de äldsta på arbetsmarknaden är att de unga inte har den erfarenhet som krävs även om de har en högre utbildning (Blomskog & Schröder 1999:31).

Det har enligt Börjesson och Gullberg (1999:7f) blivit svårare för ungdomar att etablera sig på arbetsmarknaden. Inträde i vuxenvärlden har tidigare inneburit arbete och man börjar tjäna egna pengar. Ungdomar saknar samma möjlighet idag att snabbt etablera sig på arbetsmarknaden (Strandh 1999:137; Soidre 2002). Ungdomar riskerar att hamna i ekonomisk marginalisering då arbetslöshet innebär att de står utan både inkomst från och den säkerhet som finns i form av arbetslöshetsförsäkringar. Ungdomar har heller inte samma förutsättningar som äldre på arbetsmarknaden eftersom den äldre generationen har haft mer tid på sig att skaffa kunskap och kontaktnät (Strandh 1999). Arbetslösheten för ungdomar innebär risker, längre tid som arbetslös innebär en ökad risk för ekonomisk marginalisering (Strandh 1999). Internationell statistik visar att ungdomar är mer vanligen arbetslösa än den äldre generationen (Furåker & Soidre 1999:64), men äldre har svårare att ta sig ur arbetslöshet (Strandh 1999:149).

2.3.4 Arbetslöshet hos den äldre generationen

Under 90-talet försämrades även de äldres situation på arbetsmarknaden i samband med lågkonjunktorens negativa effekter. Detta har bland annat förklarats med att tekniken utvecklades så man efterfrågade en annan kompetens på arbetsmarknaden än den de äldre hade (Börjesson & Gullberg 1999:5). Dessa orsaker kan vara en förklaring till varför det varit svårt för denna äldre generation att ta sig tillbaka in på arbetsmarknaden om de väl har kommit utanför den. Arbetslöshet hos den äldre generationen leder ofta till lång arbetslöshet (se bilaga 4) eller eventuellt förtidspension (Börjesson & Gullberg 1999:5). Det är framförallt två problem som diskuteras vad gäller medelålders prekära relation till arbetsmarknaden. Det första problemet är fördomar som grundar sig på ålder, generation och tidsanda. Men det finns också andra hinder exempelvis att en utbildning är felaktig eller för gammal.

Det finns föreställningar om att medelålders har svårt att lära sig nya saker vilket har bidragit till den negativa klang "äldre" har på arbetsmarknaden. Börjesson och Gullberg (1999:17) menar att det borde hysas en större respekt för äldres kunskaper och att dessa är resurser som bör tillvaratas. De problem äldre har med sin utbildning är framförallt den inriktning som den har, vilket oftast betyder att den är föråldrad (Blomskog & Schröder 1999:55). Exempelvis när chefer på mellannivå förlorar sina positioner när organisationer använder modern teknik och plattar till organisationen.

Den äldre generationen tenderar att i större utsträckning förlora sina jobb när ny teknik kommer och värdet av deras utbildning och yrkeskunskap minskar och de blir utkonkurrerade av de yngre generationerna. Globalisering medför också att det krävs språkkunskaper och andra internationella erfarenheter vilket äldre generationer tenderar att inte ha i samma utsträckning som den yngre (Furåker & Soidre 1999:60f). En annan orsak till varför den äldre generationen är en mer utsatt grupp när de väl hamnar i arbetslöshet är att de inte får delta i de arbetsmarknadspolitiska åtgärder som finns (Furåker & Soidre 1999:77).

2.3.5 Ålder och rekrytering

Äldre (tjänstemän) verkar ha svårare att få jobb på lägre nivåer (Johansson 1007:109). En förklaring till varför chefer föredrar yngre (än medelålders) verkar finnas i en makt- eller dominansstruktur då chefer helst inte anställer äldre eller jämngamla då dessa blir medtävlare och kan konkurrera om makt och prestige (Johansson 1997:116). Det behöver inte nödvändigtvis vara så att åldern i sig är betydelsefull utan det är snarare den egna åldern i relation till de andra (och eventuellt i relation till andra fenomen såsom utbildningsnivå och praxis inom organisationen) (Johansson 1997:117).

Möjliga anledningar till att ange ålder i platsannonser är för att undvika att hantera ett stort antal ansökningar som inte passar för befattningen och kanske för att läsarna ska ”läsa mellan raderna”¹ och förstå vilka egenskaper som hör ihop med den utskrivna kronologiska åldern (Johansson 1997:104). Vissa arbetsgivare har mer eller mindre uttalade åldersregler vid rekrytering där 45 år är gränsen (Axelsson m.fl. 1994:71). Argumenten för ett sådant förhållningssätt handlar om att arbetsgivaren vill kunna påverka och forma personen, att nyanställda arbetstagare över 45 skulle göra det verkar med andra ord osannolik (Axelsson m.fl. 1994:71f). Platsannonser och dess specificering av ålder tillskriver den tänkta gruppen en rad egenskaper som uppfattas som konsekvenser av deras ålder (Johansson 1997:124).

Ålder i platsannonser

Johansson (1997) har studerat platsannonser som riktar sig mot tjänstemän och huruvida annonserna använder åldersbeskrivningar. Materialet för studien utgår huvudsakligen från två studier, den ena från 1992 och den andra från 1995 och innehåller 3009 annonser vardera. Studien har utgått från dels verbala åldersbeskrivningar och dels från uttalad kronologisk ålder. Resultatet hos Johansson visar att närmare 90 procent av annonserna inte innehöll någon uppgift om ålder och vid de tillfällen ålder förekom var det främst åldersintervallet 25-35 som angavs. De verbala beskrivningarna av ålder som Johansson (1997:170) tittat på utgick dels ifrån företagets sätt att beskriva sig, exempelvis som ett ungt team, och dels från krav-/kvalifikationsprofilen i annonsen där ord som tjej/kille eller ”mogen ålder” räknades som verbala åldersbeskrivningar. I vår studie vi har valt att inte bara undersöka förekomsten av åldersbeskrivningar utan även att undersöka förekomsten av begrepp som kan tänkas vara ålderskodade.

2.4 Ålderism och diskriminering

Begreppet diskriminering kan delas i två huvudkategorier, statistisk diskriminering och strukturell diskriminering. Statistisk diskriminering innebär att individer tillskrivs egenskaper som endast gäller för ett genomsnitt av gruppen. Strukturell diskriminering innebär en indirekt diskriminering som inbyggda fenomen i till exempel arbetsmarknadens sätt att fungera (Johansson 1997:34). Människor kan diskrimineras på arbetsmarknaden av olika anledningar t.ex. kön, etnicitet men också ålder. I dagsläget saknas skydd mot diskriminering på grund av ålder men Europeiska unionen har kommit med direktiv om skydd mot åldersdiskriminering vilka ännu inte införlivats i svensk lag.

¹ ”Att läsa mellan raderna” kan kopplas till Bourdieus begrepp habitus (Bourdieu 1997) om vi föreställer oss att en annons har ett visst habitus och accentuerar till individer med samma habitus (som annonsen innehar). En annons med ett visst habitus kan då bli främmande för individer med annat habitus.

2.4.1 Ålderism

Det engelska begreppet "ageism" introducerades i slutet av 1960-talet i engelskspråkig litteratur och lanserades i svensk litteratur först i början på 90-talet (Johansson 1997:35). Ageism eller ålderism kan jämföras med begreppen sexism och rasism och handlar om "ett fördomsfullt och stereotypiskt sätt att värdera människor enbart baserat på åldern" (Johansson 1997:35). En mer utförlig definition av begreppet utgår ifrån att ålderism ska förstås som "en uppsättning föreställningar och handlingar som rättfärdigar användandet av kronologisk ålder för att välja ut grupper av människor, vilka systematiskt förnekas resurser och möjligheter som andra får tillgång till (...)" (Andersson 2002:104). Det förs en diskussion kring huruvida ålderism som begrepp ska innefatta endast diskriminering av äldre eller om det ska gälla samtliga åldrar (Andersson 2002:105). I vår uppsats har vi valt att använda begreppet ålderism i en bemärkelse som gäller samtliga åldrar (vi ha valt att fokusera på de yngsta och de äldsta på arbetsmarknaden). Ålderism handlar om negativa stereotyper och dessa kan upprätthållas genom diverse vedertagna vanor, vilka inte nödvändigtvis behöver vara direkt diskriminerande men som på ett indirekt sätt är diskriminerande något som kan förekomma i allmänna politiska och administrativa beslut (Andersson 2002:107). Ålderism förekommer i en rad olika sammanhang. Johansson (1997:36) menar att ålderism förekommer bland annat i rekrytering, platsannonser och i massmedia, reklam samt inom sjukvården och i utbildningsväsendet. Furåker och Soidre (1999) menar att åldersdiskriminering dels har sin grund i den åldersfixering som finns i vårt samhälle.

Genom att utgå från social konstruktionism som perspektiv har Bill Bytheway formulerat en teoretisk definition av ålderism (Giddens 2007:187)². Uttryck som "hög ålder" eller "äldre" är kategorier som är socialt konstruerade och diskriminerande. Syftet med sådana begrepp är att legitimera en åtskillnad av en åldersgrupp samt att individer behandlas stereotyp utifrån sin kronologiska ålder. De dominerande grupperna i samhället har något att vinna på orättvisorna som förknippas med åldersdiskriminering och på så sätt vidmakthålls begrepp som "hög ålder" eller "äldre" med en negativ funktion (Giddens 2007:187).

Några av de vanligaste argumenten för åldersdiskriminering är att man måste lämna plats till de yngre och att det är de som skall bygga framtiden. Men det kan vara svårt att förstå att man inte vill vidareutbilda en person som ändå har 15 år kvar att arbeta. Arbetsgivare satsar hellre på den yngre generationen trots att yngre tenderar att stanna kortare perioder på arbetsplatsen än de äldre (Furåker & Soidre 1999:65).

Vad finns det för tänkbara åtgärder mot åldersdiskriminering på arbetsmarknaden? Furåker och Soidre (1996:67) föreslår ett förbud mot åldersdiskriminering i grundlagen precis som de andra förbuden mot diskriminering som finns. Denna lag skulle bland annat kunna finnas vid rekrytering, antagning till utbildningar. Denna lag kan leda till att organisationer inte kan ta beslut om att anställda över en vis ålder inte får gå på vidareutbildningar. Detta kan också leda till att man kan skapa en jämnare åldersfördelning på en arbetsplats. Det är också viktigt att ha en åldersdiskrimineringsombudsman som ser till att lagarna följs. Åldersdiskriminering kan inte helt och hållet undvikas, till exempel vid rekrytering av fysiskt ansträngande och arbeten som innebär fysiska risker (Furåker & Soidre 1999:67). Ett annat förslag för att undvika åldersdiskriminering är att ta bort folkbokföringsnumret som visar hur gammal

² Giddens presenterar begreppet ageism eller åldersdiskriminering först i den fjärde upplagan av sin introduktionsbok till sociologi vilket kan ses som ett tecken på en ökad medvetenhet och ett större utrymme för ålder och dess konsekvenser inom den sociologiska diskursen. (Giddens, 2007 jmf. 2003)

vederbörande är, detta på grund av offentliga exponeringen som finns av numret (Furåker & Soidre 1999:68).

2.4.2 Lagar och direktiv inom Europeiska unionen och i Sverige

Inom Europeiska unionen finns regler som syftar till likabehandling i arbetslivet. Dessa direktiv finns till för att skapa allmänna ramar för att kunna garantera likabehandling i arbetslivet för alla individer som bor i ett land som ingår i den Europeiska unionen. Syftet är att det inte skall finns några restriktioner vid anställning, yrkesutbildning, yrke, befordran, anställnings- och arbetsvillkor och att vara medlem i en organisation som beror på religion, sexuell läggning, ålder, funktionshinder. Den 27 november 2000 inrättades allmänna ramar för likabehandling i arbetslivet (<http://europa.eu/scadplus/leg/sv/cha/c10823.htm>, 080423). Det hävdas att det är framförallt på arbetsmarknaden som diskriminering konstrueras och därmed är också arbetsmarknaden den främsta arenan för att bekämpa diskriminering.

Särbehandlig kan enligt direktiven vara tillåten vad gäller ålder, om den kan motiveras på ett rimligt sätt, är objektiv eller är till för att uppfylla vissa mål på arbetsmarknaden. Dessa mål kan till exempel vara skydd för ungdomar eller äldre arbetstagare (<http://europa.eu/scadplus/leg/sv/cha/c10823.htm>, 080423). Det är också tillåtet att använda sig av positiv särbehandlig men endast som åtgärder för att rätta till eller åtgärda en ojämlig situation, till exempel att få in fler ungdomar på arbetsmarknaden. Om ett medlemsland inom den Europeiska unionen har egna nationella bestämmelser eller regler som går emot Europeiska unionens direktiv skall dessa regler tas bort eller ogiltigförklaras. Medlemsländerna skall senast efter två efter att Europeiska unionen har bestämma vilka direktiv som skall gälla, inför dessa direktiv. (<http://europa.eu/scadplus/leg/sv/cha/c10823.htm>, 080423).

Som tidigare nämnts kan medlemsländer ansöka om att få längre tid för att införa direktiven, denna tid kan vara upp till 3 år. (http://ec.europa.eu/employmentsocial/fundamental_rights/legis/implen.htm 080430). En lag om förbud mot diskriminering som grundar sig på ålder finns ännu inte i Sverige. En proposition har lämnats från regeringen till riksdagen om en ny diskrimineringslag som bör träda i kraft den första januari 2009 (www.regeringen.se/sp/d/1487/a/96839, 080430).

3. Metod

Metod är det tillvägagångssätt som används för att få fram och analysera data i en forskningsprocess. En uppdelning av metodiska angreppssätt brukar göras mellan kvalitativa och kvantitativa metoder (Patel & Davidsson 1991) vilka betecknar hur den insamlade informationen bearbetas och analyseras. En metod genomsyrar hela arbetet (Ejvegård 1996) exempelvis i form av kunskapssyn. Den kunskapssyn som ligger till grund för vår metod är huvudsakligen hermeneutisk då vi hävdar att vi endast kan förstå och tolka verkligheten och inte förklara den (Patel & Davidsson 1991:25). Vårt resultat erbjuder ingen sann verklighet utan är tolkning av vårt material och används för att förstå vårt problemområde.

I detta kapitel presenteras innehållsanalys som metod följt av två beskrivande kapitel av studiens urval och bearbetning av det insamlade materialet. Kapitlet avslutats med ett avsnitt om metodkritik där forskningsetiska principer, validitet samt kritik mot det egna tillvägagångssättet lyfts fram och diskuteras.

3.1 Innehållsanalys som metod

Vi har valt innehållsanalys som metod för vår studie då vi anser att innehållsanalysen är den metod som lämpar sig bäst på det material som ligger till grund för undersökningen nämligen annonser. Detta på grund av att innehållsanalys är en metod för att studera kommunikation och meddelanden i dess symboliska form vilket är just det vi vill göra i vår studie. Ett meddelande har ett innehåll och en mottagare (Bryder 1986:16). Innehållsanalysen syftar till att svara på frågan ”vem säger vad, hur, och med vilken effekt?” (Bryder 1986:33) samt att generera eller pröva en teori eller hypotes (Bryder 1986:42). Meddelanden uttrycker i regel mycket mer information än den direkta och bokstavliga information som uppenbaras vid en första anblick (Bryder 1986:23). Det är just denna indirekta information vi vill undersöka, hur ålder kodas i begrepp och hur dessa används. Inom kunskapssociologin och sociolingvistik menar vissa att sändare och mottagare av ett meddelande måste tillhöra samma sociala grupp eller klass för att meddelandet ska kunna tillägnas på det sätt som från början är tänkt (Bryder 1986:28). En text eller mening i en text kan ha två syften, därför bör en åtskillnad mellan *meningen hos* en text och *meningen med* en text göras (Barbosa da Silva 1996:179).

Ett meddelandes innehåll utgörs av symboler och vid innehållsanalys gäller det att hitta nyckelsymbolerna för det område som studeras (Bryder 1986:18). Bryder (1986:46) definierar innehållsanalysen som ett sätt att

- a) klassificera symboler i meddelanden, som
- b) i sin tur kan baseras på bedömningar – vilka kan sträcka sig över hela registret från rena gissningar till välgrundade klassifikationsoperationer, som i sin tur måste
- c) baseras på explicit formulerade regler, och
- d) proceduren skall genomföras av en eller flera vetenskapligt skolade observatörer inom det område där metodologin används för att skaffa belägg.

I vår studie har vi valt ut nyckelsymboler vilka presenteras i kapitel ”3.3.1 Kategoribeskrivningar” vilka baseras på teoretiskt grundade begrepp. Dessa begrepp i vilka nyckelsymbolerna har klassificerats in baseras på en teoretisk grund där begreppen tidigare har diskuterats som missgynnande för olika åldersgrupper.

3.2 Urval

I studien undersökte vi sammanlagt 396 annonser ur Göteborgs-Postens ”*jobb och studier*”-bilaga. Vi studerade annonserna ifrån tre olika tidpunkter, december 2007, februari 2008, april 2008. En hypotes vi formulerat innan genomförandet av undersökningen var att resultatet skulle se annorlunda ut vid de olika tidpunkterna. Vi utgick från ett antagande att olika typer av tjänster var aktuella vid olika tidpunkter, exempelvis att mer extrapersonal och att yngre därmed skulle kunna vara mer efterfrågade inför sommarsäsong och eventuellt inför julen. Att välja Göteborgs-Posten motiveras med dess regionala karaktär och tidningens närhet till den region där vi själva bor och studerar. Med ålderskodade menar vi att det finns indikationer på att man söker människor i en viss ålder. I vårt urval av annonserna valde vi att utesluta de annonser som hänvisar till en annan källa för att få mer information (vanligtvis Internetsidor). Anledningen till bortfallet beror dels på tidsbrist och framförallt på tillgängligheten av annonser som hänvisar till Internetsidor då de flesta plaster som söktes vid tidpunkten för annonspublikationen kan antas vara tillsatta och informationen på den refererade Internetsidan borttagen.

Annonsstudien genomfördes i Göteborgs-Postens jobbilaga. De annonser som dominerar bilagan är främst annonser som kan härledas till primära arbetsmarknaden (se tidigare kapitel). Annonserna söker främst individer för fast anställning, karriärmöjligheter och andra förmåner. Undantag från de dominerande annonserna är en mindre del i slutet av bilagan där annonserna är mindre påkostade och har sparsamma beskrivningar. Exempel på arbeten inom denna avdelning är butiksbiträde, kock, pizzabagare. Annonserna i den dominerande delen av bilagan är påkostade, upptar upp till en hel sida och är informationsrika. Exempel på arbeten inom den dominerande delen är economichef, processtekniker och key account manger.

3.3 Kategoribeskrivningar

För att kunna hantera de ålderskodade begrepp som förekom i annonserna skapade vi kategorier. Dessa kategorier är begrepp som på ett eller annat vis missgynnar en eller flera åldersgrupper. Till att börja med delade vi in begreppen i två kategorier, explicita och implicita. De explicita begreppen är de som direkt beskriver vilken ålder de vill ha. Ett uttryck som fanns i de platsannonser vi undersökte vilket ger ett gott exempel på detta är ”gärna yngre”. Här beskrivs det direkt att den äldre generationen inte är av intresse. De implicita begreppen är däremot begrepp som kan tolkas att vara ålderskodade. Den implicita kategorin delade vi in i sju olika begrepp. Dessa begrepp är, erfarenhet, datakunskap och datavana, språkkunskaper utöver svenska, internationella erfarenheter, meriter, nyutbildad och ungt team. Alla dessa begrepp säger inte rakt ut att man söker en viss åldersgrupp utan de kan tolkas som att man söker en viss åldersgrupp i relation till föreställningar om åldersgrupper och deras färdigheter.

Stig Blomskog och Lena Schröder (1999) menar att krav på erfarenhet kan tendera att missgynna yngre på arbetsmarknaden på grund av att de saknar den erfarenhet som krävs. På grund av detta har vi valt att ha erfarenhet som en kategori. Under begreppet erfarenhet har vi valt att räkna in andra begrepp och fraser som vi fann i platsannonserna. Exempel på dessa är ”erfarenhet inom samma bransch”, ”erfarenhet inom ledande position”, ”erfarenhet är ett plus”, ”två till fem års arbetslivserfarenhet”. Blomskog och Schröder (1999) menar också att krav på meriter kan vara något som gynnar den äldre generationen mer än den yngre generationen på grund av att den yngre generationen ännu inte fått tillfälle att skaffa sig meriter. Vi har därför valt att ha meriter som en kategori. Under kategorin meriter har vi valt räkna in andra liknade begrepp och fraser som nämnts i platsannonserna. Dessa är ”goda meriter krävs från tidigare arbetsgivare”, ”goda meriter är ett plus”, ”välmeriterad”, ”meriter inom samma bransch krävs”. Furåker och Soidre (1999) menar att den nya teknik som finns på arbetsmarknaden kan påverka den äldre generationens situation negativt. Man bör dock ta hänsyn till att denna information är från cirka 10 år tillbaka i tiden och behöver inte helt stämma överens med hur det ser ut i dagsläget. Men vi hävdar ändå att krav på datakunskaper kan tendera att missgynna den äldre generationen. Deras utbildningar och tidigare erfarenheter kan tendera att vara inaktuella, kategorin ”datakunskap och datavana” innehåller begrepp som kan tänkas missgynna äldre på arbetsmarknaden. Begrepp och fraser från platsannonserna i studien som vi har räknat in i denna kategori är bland annat ”datakunskaper inom Office är ett krav” och ”datakunskaper är ett plus”.

Furåker och Soidre (1999) menar att på grund av den globalisering som sker är språkkunskaper något som i många lägen krävs på arbetsmarknaden. De menar att krav på språkkunskaper kan tendera till att stänga ute och missgynna de äldre på arbetsmarknaden. Därför har vi valt att ha språkkunskaper utöver svenska som en kategori. Dessa fraser och

begrepp som kategoriserats in under denna kategori är ”flytande engelska i tal och skrift är ett krav”, ”flytande franska och tyska är ett plus” samt ”kunskaper inom det spanska språket är ett plus”. Furåker och Soidre (1999) menar också att internationella kontakter är något som kan missgynna den äldre generationen på arbetsmarknaden. På grund av den globalisering som skett är internationella erfarenheter mer och mer viktigt på arbetsmarknaden. Vi har därför valt att ha internationella erfarenheter som en kategori. Under denna kategori har fraser som ”erfarenhet av internationella kontakter är ett krav” och ”internationella kontakter är ett plus” räknats in. Blomskog och Schröder (1999) beskriver att de äldre på arbetsmarknaden kan tendera att missgynnas på grund av brister i deras utbildning. På grund av detta har vi valt att ha nyutbildad som en kategori för att kunna se den ålderkodning som kan finnas i platsannonser. I den här kategorin ingår också fraser och begrepp såsom ”ansökningar från nyutbildade önskas” och ”nyutbildad är ett plus”.

Furåker och Soidre (1999) menar att det kan vara så att den äldre generationen missgynnas på arbetsmarknaden på grund av att man satsar på de yngre i form av vidareutbildning. Därför har vi valt att ha ungt team som vår sista kategori. I denna kategori har fraser och begrepp som ”medarbetare sökes till ett ungt team” och ”ungt team söker...” kategoriserats in. Med hjälp av dess kategorier har vi sedan kunnat sortera in de platsannonser som vi studerat för att kunna se om de är ålderskodade och vilken åldersgrupp de i sådana fall tenderar att missgynna. (se Bilaga 1 för kategorisering av ålderskodade begrepp)

3.4 Metodkritik

3.4.1 Forskningsetiska principer

All forskning bör beakta några etiska överväganden. Vetenskapsrådet (http://www.vr.se/download/18.6b2f98a910b3e260ae28000360/HS_15.pdf, 080401) diskuterar två forskningsetiska principer, forskningskravet och individskyddskravet. Forskningskravet utgår i korthet ifrån att forskningsfrågan är så pass viktigt att det vore oetiskt att inte forska på området. Individskyddskravet ska skydda de individer som ingår i forskningen. Individskyddskravet konkretiseras i fyra krav; informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet samt nyttjandekravet. Individskyddskravet är främst till för att skydda enskilda individer. Då vår undersökning inte direkt behandlar individuella uppgifter eller annan information som kan härledas till specifika individer saknar individskyddskravet därför en viss relevans i vår undersökning. Vi har dock tagit hänsyn till att avkoda annonserna då inga företagsnamn eller andra uppgifter i annonserna kan härledas till en specifik organisation eller företag. Urvalet presenteras på ett sådant sätt att det är svårt att avgöra exakt vilka bilagor som ligger till grund för undersökningen.

3.4.2 Validitet

För att innehållsanalysen ska förhållas så objektiv som möjlig krävs att forskaren entydigt specificerar hur slutsatser ska formuleras. Dessa är till för att skapa mening åt de nyckelsymboler som studien behandlar (Bryder 1986:29-34). Nyckelsymboler ska ingå i en teori för att vi skall kunna skapa vetenskapliga belägg. De nyckelsymboler vi använt presenteras i kapitel ”3.3.1 Kategoribeskrivningar” samt i bilaga två.

Bedömning av validitet i vår studie utgår dels ifrån den teoretiska relevansen hos våra analyskategorier och dels dess precisering, det vill säga att undersökningen är entydig och undersöker det den avser att mäta (Bryder 1986:172). Genom kategorisering och den

information som anges om kategoriseringsprocessen kan vi validitetssäkra vår innehållsanalys genom att kategorierna representerar det innehåll och de begrepp som används i studien. Denna typ av validitet kallar Bryder (1986:172) för innehållsvaliditet.

3.4.3 Kritik till det egna tillvägagångssättet

Vad gäller urvalet i vår studie kan det inte betraktas som representativt för alla lediga arbeten utan urvalet är endast representativt för de arbeten som det annonseras för i Göteborgs-Postens ”jobb och studier”-bilaga. Även om en studie baserat på ett representativt urval av samtliga platsannonser i en region skulle vara en studie av intresse så har den möjligheten förbisetts med hänsyn till uppsatsens tids- och utrymmesbegränsningar. Syftet med studien är inte heller att presentera ett representativt urval av samtliga annonser utan endast att undersöka vilken bild av arbetsmarkanden Göteborgs-Postens ”jobb och studier”-bilaga ger avseende beskrivningar av ålder. Studien och det resultat vi presenterar är beroende av de kategoriseringar vi konstruerat. Dessa kategorier är inte godtyckliga utan har skapats på en teoretiskt och vetenskapligt förankrade teorier. (Se kapitel 3.3.1 Kategoribeskrivningar)

Andra metoder skulle kunna ha tillämpats för att undersöka möjlig åldersdiskriminering på arbetsmarknaden. Som vi ser det är innehållsanalys en sociologiskt relevant metod för att undersöka åldersbeskrivningar i platsannonser.

4. Resultat

Resultatet från den genomförda studien presenteras och analyseras i detta kapitel. Resultatet presenteras först i en fristående sammanställning och placeras senare i ett tidsperspektiv där resultatet delas upp i de tre perioder utifrån vilket materialet är hämtat. Slutligen analyseras resultatet i relation till teori och tidigare forskning.

4.1 Sammanställning av platsannonser

Den första kategorin består av annonser med begrepp som tenderar att missgynnar den äldre generationen såsom datakunskaper och datavana, språkkunskaper utöver svenska, gärna yngre, nyutbildad samt ungt team och internationell erfarenhet. Den andra kategorin består av begrepp som tenderar att missgynnar den yngre generationen såsom erfarenhet, meriter. Den tredje kategorin innehåller de annonser som innehåller begrepp som kan verka diskriminerande för både yngre och äldre. Annonser som innehåller begrepp som både missgynnar yngre och äldre har kategoriserats in här.

Vi undersökte hur många av de implicit ålderskodade annonserna som missgynnade yngre respektive äldre samt hur många annonser som missgynnar både den yngsta och äldsta generationen. I vår studie fann vi att 25 av 227 ålderskodade annonser missgynnade äldre, det vill säga 11 procent av annonserna. 140 annonser av 227 missgynnade yngre, det vill säga 62 procent av annonserna. 62 annonser av 227 ålderskodade annonser missgynnade både de yngsta och de äldsta på arbetsmarknaden, det vill säga 27 procent av annonserna.

Av de 227 ålderskodade annonserna var det 22 stycken eller 11 procent som var explicita, det vill säga berättade om ålder direkt. De övriga 205 eller 89 procent var alla implicita. För att kunna gå vidare med vår studie kategoriserade vi in de begreppen vi hittat i tre kategorier.

4.1.1 Resultat av annonsstudien fördelad mellan de olika tidpunkterna

Studien av platsannonserna behandlar Göteborgs-Postens jobbilagor från tre olika perioder; december 2007, februari 2008 samt april 2008 med syftet att dels undersöka eventuella skillnader under året och dels för att vidga materialet både kvalitativt och kvantitativt. Nedan presenteras resultatet i tabellform fördelad mellan de tre olika perioderna.

December

<i>Ålderskodade annonser: 60 av 101 st</i>		<i>59 procent av samtliga decemberannonser</i>
Missgynnar yngre	44 st	44 procent av samtliga decemberannonser
Missgynnar äldre och yngre	15 st	15 procent av samtliga decemberannonser
Missgynnar äldre	4 st	4 procent av samtliga decemberannonser

Februari

<i>Ålderskodade annonser: 85 av 139 st</i>		<i>61 procent av samtliga februariannonser</i>
Missgynnar yngre	51 st	37 procent av samtliga februariannonser
Missgynnar äldre och yngre	23 st	17 procent av samtliga februariannonser
Missgynnar äldre	11 st	8 procent av samtliga februariannonser

April

<i>Ålderskodade annonser: 82 av 156 st</i>		<i>53 procent av samtliga aprilannonser</i>
Missgynnar yngre	48 st	31 procent av samtliga aprilannonser
Missgynnar äldre och yngre	24 st	15 procent av samtliga aprilannonser
Missgynnar äldre	10 st	6 procent av samtliga aprilannonser

Vid jämförelse mellan de olika perioderna finner vi att procenttalen är förhållandevis lika vid de olika tidpunkterna. Vad gäller alla ålderskodade annonser som missgynnar äldre, yngre eller båda består de av mellan 50 – 60 procent av alla annonser (59 för december, 61 för februari och 53 för april). Annonser som kan tendera att missgynna yngre är i undersökningen den största gruppen. Annonser som kan missgynna yngre uppgår till 44 procent av de undersökta annonserna i december, 37 procent av annonserna i februari samt 31 procent i april. Vad gäller ålderskodade annonser vilka kan vara missgynnande för äldre är procenttalen relativt låga i jämförelse med de annonser som kan missgynna yngre. I december är det 4 procent av annonserna som kan missgynna äldre vilket är det lägsta procentantalet, februari och april har något högre procenttal med 8 procent för februari respektive 6 procent i april. Vad gäller annonser som kan missgynna både äldre och yngre är även den siffran relativt stabil över den tidsperiod vi undersökt; 15 procent i december, 17 procent i februari samt 15 procent i april. Totalt av de platsannonser som kan vara ålderskodade fann vi att 63 procent av annonserna tenderar att missgynna de yngre på arbetsmarknaden. 27 procent tenderar att missgynna de äldre på arbetsmarknaden och 11 procent missgynnar både de yngre och de äldre på arbetsmarknaden.

4.3 Analys

4.3.1 Ålderskodade annonser som stängningsstrategi

De åldersgrupper vi studerat i vår studie är inte de dominerande på arbetsmarknaden. De ickedominerande grupperna på arbetsmarknaden drabbas oftare av olika typer av

stängningsstrategier (Furåker 2002). I relation till den genomförda studien kan förekomst av ålderskodade annonser tolkas som en form av stängningsstrategi från arbetsgivarens sida där de yngsta och de äldsta stängs ute från det arbete som söks. När man i annonser söker någon med erfarenhet och goda meriter tenderar de yngsta på arbetsmarknaden att stängas ute redan här. De har inte än haft möjlighet att skaffa sig erfarenhet eller meriter. Samma sak gäller för den äldre åldersgruppen när en annons efterfrågar nyutbildade, att vederbörande ska ha datakunskaper och kunna tala flera språk flytande. I en annons som ser ut på detta vis tenderar denna åldersgrupp att sovas bort i det första urvalet. Stängningsstrategier kan inkludera eller exkludera vissa individer på arbetsmarknaden. (Furåker 2002) Detta kan kopplas till de platsannonser vi studerat på grund av att man genom ålderskodningar kan tendera att exkludera eller inkludera en viss åldersgrupp.

Makt

Åldersbeskrivningar i platsannonser kan som nämnts innan används för att stänga ut vissa individer men det kan också användas som en sorteringsfunktion. Den pågår en maktkamp mellan arbets sökande och arbetsgivare kan dra nytta av en sådan konkurrens (Johansson 1997). Olika sorteringsfunktioner blir därmed viktiga redskap för arbetsgivare för att kunna minska antalet individer i sitt urval. Ålder som en sorteringsfunktion kan dock i slutänden leda till att motsättningar mellan olika åldersgrupper skapas. Även makt av annat slag kan finnas i de beskrivningar om ålder som vi hittat i vår studie. Många annonser i vår studie beskriver att de äldsta på arbetsmarknaden inte är av intresse. Detta kan bero den maktkamp som kan skapas mellan chefen och dem. Det är större risk att individer från den äldre åldersgruppen medför konkurrens om prestige och makt än att individer från den yngre generationen gör det (Johansson 1997). Detta kan ses som en förklaring varför den äldre generationen inte är attraktiva på arbetsmarknaden även fast de innehar lång erfarenhet och mycket kunskap.

4.3.2 Primär och sekundär arbetsmarknad

63 procent av de undersökta annonserna missgynnade de yngre på arbetsmarknaden. Denna åldersgrupp är den som har lägst antal anställda. Ungdomar har i större utsträckning än andra åldersgrupper tidsbegränsad anställning, deltidsanställning och arbetar på obekväma arbetstider. Dessa typer av arbetsförhållanden är karakteristiska för den sekundära arbetsmarknaden (Furåker 2002) . Dessa individer är enligt vår studie framförallt de yngre. Enligt vår studie kan det tolkas som att den yngsta åldersgruppen har svårare att komma in på den primära arbetsmarknaden jämfört med andra åldersgrupper. På grund av detta blir det då också svårt för dem att skapa ett tryggt liv, med bostad, fast inkomst och så vidare eftersom de har en otrygg anställningsform och befinner sig i arbetsmarknadens periferi.

4.3.3 Strukturer av åldersrelationer i resultatet

Om vi drar paralleller mellan de strukturer av genusrelationer och åldersrelationer som tidigare diskuterats (se kapitel 2.1.1 Analogisk jämförelse mellan genus och ålder) kan vi då finna dessa strukturer i vårt resultat? Vi kan förutsätta olika åldersklasser där vissa är mer privilegierade än andra i relation till vårt resultat då yngre och äldre tenderar att missgynnas i mycket större utsträckning än den dominerande åldersgruppen, endast 0.5 procent av de undersökta annonserna tenderade att missgynna den dominerande gruppen. Dessa annonser sökte explicit individer i trettonårsåldern respektive i åldern "40 plus". I relation till en åldersklass kan vi också förutsätta en ålderssegregerad arbetsmarknad där platsannonser

accentuerar vissa åldersgrupper men sällan de yngsta och de äldsta. Någon form av struktur av känslomässig relation ligger utanför undersökningens och resultatets område. Vad gäller strukturer av symboliska relationer finner vi i vårt resultat en tydlig koppling. De kategorier som ligger grund för undersökningens databehandling är begrepp vilka är socialt konstruerade och associerar till föreställningar av äldre och yngre i relation till begreppen. Som symboliska relationer spelar det kanske ingen större roll huruvida en äldre person hanterar både språk och data klanderfritt då det framförallt är föreställningen om äldre och deras färdigheter som är det centrala, att i en kravprofil lyfta fram dessa kvalifikationer kan leda till att samtidigt lyfta ur äldre ur ansökningskvoten.

4.3.4 Förståelse, förklaring och användning av ålderskodade begrepp

Ålderskodade begrepp kan förstås som begrepp laddade med ett symboliskt värde i relation till ålder. Exempelvis kan vi tänka oss att begreppet erfarenhet laddat med symboliska värden vilka i vissa avseenden har samma symboliska värden som begreppet äldre. Annat exempel på ålderskodat begrepp vi använder i studien är datavana, ett begrepp som vi antar till viss del delar samma symboliska värden som begreppet yngre. Ålderskodade begrepp kan förstås som en ständigt pågående process av föreställningar och erfarenheter som ständigt produceras och reproduceras.

Ålder och ålderskodade begrepp används frekvent i platsannonser vilket vårt resultat visar.. Ålder och ålderskodade begrepp används främst i platsannonsernas krav och kvalifikationsprofiler. Innehållsanalys som metod undersöker vem som säger vad med vilken effekt (Bryder 1986:33). Relaterat till vårt resultat kan vi säga att arbetsgivaren skapar ålderskodade meddelanden genom föreställningar kring den tilltänka platsen och de egenskaper som den tilltänkta personen förväntas ha. Arbetsgivaren sänder ut ett meddelande eller en platsannons präglad av dessa föreställningar och i relation till ålder kan vi kalla detta ett ålderskodat meddelande. Detta meddelande går ut till alla som läser platsannonser och med en sorterande och eventuellt diskriminerande effekt. Vi kan därmed också skilja på meningen med en annons och meningen hos en annons. Meningen med annons kan antas vara att locka sökande till ett visst arbete men meningen hos annonsen kan vara att stänga ute vissa grupper i urvalsprocessen.

5. Diskussion

I det här kapitlet diskuteras uppsatsens teori och empiri i relation till syfte och frågeställningar. Därefter diskuteras eventuella spridningar och effekter av åldersdiskriminering. Kapitlet avslutas med en diskussion om åldersdiskrimineringens framtid, fortsatt forskning inom området samt ålderns betydelse för sociologin.

5.1 Hur kan ålder förstås och användas inom sociologin?

Den första frågeställningen behandlar frågan ”hur kan ålder förstås och användas inom sociologin?”. Denna frågeställning besvaras utifrån olika perspektiv exempelvis kronologisk ålder, livsrytm perspektiv, kohort och en jämförelse mellan genusrelationer och eventuella åldersrelationer.

5.2 På vilket sätt används och beskrivs ålder i platsannonser?

Den andra frågeställningen behandlar på vilket sätt används och beskrivs ålder i platsannonser. Med hjälp av det resultat vi fått utifrån vår studie kan vi se att det kan finnas åldersbeskrivningar i de undersökta platsannonserna. Resultatet från studien visar att 52 procent av alla annonser var implicit ålderskodade och fem procent var explicit ålderskodade. Tillsammans utgör de 57 procent av alla platsannonser vi undersökte. De flesta av de annonser som ingår i undersökningen tenderar att missgynna de yngre på arbetsmarknaden. Detta kan delvis förklaras med att de undersökta platsannonserna främst tillhör den primära arbetsmarknaden. Ungdomar arbetar i större utsträckning på den sekundära arbetsmarknaden där fast anställning och möjlighet till karriär saknas.

Ålder i platsannonser kan beskrivas explicit och implicit. Att beskriva ålder i en platsannons kan användas som en sorteringsfunktion. Ålder som en sorteringsfunktion kan dock i slutänden leda till att motsättningar mellan olika åldersgrupper skapas. Detta kan få en negativ effekt av ålderskodningar av ålder i platsannonser. Istället för att yngre och äldre arbetar tillsammans och lär varandra saker skapas istället barriärer mellan de olika åldersgrupperna. Gapen mellan generationer kan på detta vis bara bli större.

Annonserna kan stänga ute både de yngsta och de äldsta på arbetsmarknaden samtidigt. Arbetsgivaren kan använda sig av detta för att endast få ansökningar från individer från den dominerande gruppen när det gäller ålder på arbetsmarknaden. En sådan annons kan beskriva att man vill ha en individ som har erfarenhet och meriter vilket tenderar att stänga ute de allra yngsta samtidigt som arbetsgivaren vill de ha en person som är nyutbildad, har internationella kontakter, talar fler språk, har datavana och att man skall passa in i ett ungt team. Dessa kriterier kan tendera att också stänga ute de allra äldsta på arbetsmarknaden.

5.3 Hur kan synen på ålder vara diskriminerande?

Schablonbilder om ålder diskuterades i uppsatsens inledande kapitel i relation till "ålderstrappan". Ålderstrappan har nyttjats, moderniserats och travesterats och är bara en av många föreställningar kring ålder och åldrande och ålderns olika funktioner. Föreställningar om att unga inte vill ha fast arbete eller arbeta alls är ytterligare en föreställning vilken Håkansson (2001) ifrågasätter. Unga bär oftast på en oerfarenhetsstämpel där ingen vill anställa yngre med utgångspunkt från att de saknar arbetslivserfarenhet, en erfarenhet de heller aldrig kommer att få om ingen vill anställa dem. Schablonbilden av äldre är att de är obildbara och ointresserade av att lära sig nya saker och alltid vill göra "som man alltid har gjort". Många föreställningar kring ålder brukar diskuteras som kohorter där 40-talisterna anses vara en "propp" på arbetsmarknaden och 80-talisterna anses vara oansvariga och egoistiska.

Vissa vill säkert hävda att det ligger en stor sanning i de schablonmässiga föreställningar som finns kring ålder. Huvudsaken är inte hurvida dessa föreställningar stämmer in på vissa individer eller inte utan det är snarare hur dessa föreställningar används för att välja bort vissa grupper av människor till förmån för andra. Att vissa grupper av människor "systematiskt förnekas resurser och möjligheter som andra får tillgång till" (Andersson 2002:104) är per definition åldersdiskriminerande och därmed ett uttryck för ålderism. Synen på ålder kan vara statistisk diskriminerande genom att vissa åldersgrupper (i vårt fall, yngre och äldre) tillskrivs egenskaper vilka endast gäller ett genomsnitt av gruppen. Det kan i vårt resultat tänkas förekomma en sådan diskriminering då vi diskuterar yngre och äldre som missgynnade på arbetsmarknaden även fast att detta inte gäller alla. Synen på ålder tenderar att diskriminera

de äldre och de yngre i platsannonserna då uppfattningen om de äldres och de yngres färdigheter grundas utifrån de allmänna föreställningar som förekommer i relation till de begrepp som används i platsannonserna.

Vad gäller arbetsmarknaden spelar andra faktorer också in vad gäller kön, klass och etnicitet, variabler vi valt att lyfta ur vår teori till förmån för att förstå ålder som egen variabel. Att komma ifrån statistisk diskriminering är svårt då vi står i valet att å ena sidan belysa ett problem vad gäller åldersdiskriminering samtidigt som vi å andra sidan riskerar att själva vara åldersdiskriminerande i vår användning av ålder. Den reglerade pensionsåldern kan eventuellt ses som ett uttryck för strukturell diskriminering då den till viss del reglerar när individer utesluts från arbetsmarknaden.

5.4 Effekter och spridningar av åldersdiskriminering på arbetsmarknaden

Stängningsstrategier drabbar oftast och hårdast de allra yngsta och de allra äldsta på arbetsmarknaden. Detta på grund av att de inte tillhör den dominerande gruppen på arbetsmarknaden. Båda dessa grupper kan på grund av att de stängs ute drabbas av ekonomisk marginalisering. De äldre i form av att de kanske tvingas att gå i pension tidigare än vad de själva önskar. Ju tidigare man går i pension desto mindre pengar får de tillgång till varje månad. På detta sätt kan de hamna i ekonomisk marginalisering. De unga kan också hamna där. Unga stängs ute från arbetsmarknaden och kan därför inte försörja sig. Detta kan även i ungdomarnas fall leda till att en förskjutning av steget in i vuxenvärlden sker. Detta på grund av att en stor del av att blir vuxen och kunna försörja sig själv handlar om att börja förvärvsarbete. De har ingen inkomst så därför kan de inte heller skaffa sig en egen bostad. Detta kan på många sätt påverka deras liv i övrigt, hur individer ser på sig själva, deras självförtroende och så vidare. Detta gäller också för den äldre åldersgruppen.

Att ungdomar har svårt att komma in på arbetsmarknaden kan föra med sig förskjutningar till andra områden i deras liv. Som tidigare diskuterats sker en förskjutning när det gäller att komma in i vuxenvärlden. Ungdomar befinner sig i större utsträckning än de äldre på den sekundära arbetsmarknaden med otrygga arbetsformer som till exempel deltid, tidsbegränsad anställning och arbete på obekvämt arbetstid. På grund av detta kan det tänkas att en förskjutning sker när det gäller att skaffa barn. Ungdomar har inte den ekonomiska säkerhet som kan tänkas behöva när man skaffar barn. Vi kan dra paralleller till oss själv när det gäller detta. Våra mödrar var mellan 20 till 22 år när de fick sina första barn. Vår situation ser dock mycket annorlunda ut. Vi är idag 22 år respektive 25 år och det är inte aktuellt för någon av oss att skaffa barn i nuläget. Detta kan dock också bero på skillnader i klasspositioner eftersom ingen av våra mödrar innehar en akademisk utbildning.

Både de äldre och de yngre på arbetsmarknaden är utsatta grupper när det gäller arbetslöshet. De yngre är arbetslösa vid fler tillfällen medan de äldre ofta är arbetslösa en längre tid när de väl hamnar i arbetslöshet. Att vara arbetslös kan påverka individers välmående på ett negativt sätt. Den åldersdiskriminering som kan finnas i platsannonser påverkar då dessa individer. Inte bara när det gäller deras arbetssituation utan de negativa effekterna av att ha svårigheter att finna ett arbete sprider ut sig till andra delar av deras liv. Exempelvis när det gäller den äldre åldersgruppen kan den schablonbild, att de är obildbara även smitta av sig på deras privatliv. Individer kan börja tvivla på sig själv och själv börja tro på de myter som finns om den åldersgrupp de tillhör. Det kan också appliceras på schablonbilderna om att ungdomar är oansvariga. Detta kan man tänka sig slutänden kan leda till en självuppfyllande profetia att den yngre generationen blir oansvariga på grund av att det inte förväntas något annat av dem.

Arbetsgivare kan också använda sig av pension som en stängningsstrategi. De kan genom att låta personer gå i pension stänga ute dem från arbetsmarknaden. Detta kanske för att skapa en arbetsplats med yngre arbetstagare. Förr var den allmänna pensionsåldern 65 år. Numera är den flexibel och därför kan man gå i pension redan vid 61 års ålder. Det kan tänkas vara så att den flexibla pensionsåldern utnyttjas av arbetsgivare genom att de kan föryngra organisationen genom att erbjuda förmånliga pensionsavtal till de äldre. En sådan systematisk användning kan fungera som en stängningsstrategi gentemot de äldre. Den äldre åldersgruppen kan också bli erbjudna pension i en situation där det skall ske uppsägningar på en arbetsplats. Individerna får då välja mellan att gå i pension eller att bli uppsagda. På grund av att de kan vara svårt att hitta ett nytt arbete när man tillhör denna åldersgrupp och att äldre ofta är arbetslösa längre än unga kanske detta inte är något lockande. Detta kan tänkas vara en anledning till att de flesta väljer att gå i pension.

5.5 Slutsatser

Den slutstats vi kommit fram till är att platsannonser tenderar att diskriminera unga och äldre på arbetsmarknaden på grund av deras kronologiska ålder. Denna slutsats har vi formulerat utifrån de teorier om diskriminering och ålderism som tidigare presenterats och diskuteras tidigare i uppsatsen och i relation till det resultat vi presenterat och analyserat.

Hållbarheten i uppsatsen är förhållandevis god då diskussion och analys behandlas tydligt. Resultaten från studien visar att, med hjälp av samma kategoriseringar, procentantalet annonser som tenderar att missgynna yngre och äldre är liknande över tid. Ett resultat som visar på en möjlig struktur av åldersdiskriminering. Alternativa slutsatser och synpunkter i relation till vår studie är frånvaro av alternativa teorier kring exempelvis kön, klass och etnicitet. Resultaten skulle möjligen kunna belysas ytterligare med hjälp av dessa variabler men å andra sidan flytta fokus från ålder som diskriminerande variabel.

5.6 Framtid och fortsatt forskning

Ser framtiden ljusare ut när det gäller diskriminering på grund av ålder? Europeiska unionens direktiv om en lag som motarbetar just detta skall, som nämns i kapitel 2.4.2 förmodligen införas i svensk lag den första januari 2009. Kommer detta medföra en skillnad i åldersbeskrivningar i platsannonser i framtiden? Vi kan tänka oss att antalet explicita annonser där man uttalat skriver vilken åldersgrupp man söker kommer att minska på grund av lagen. Dock tro vi att de implicita åldersbeskrivningarna kan öka på grund av att just de explicita minskar. Åldern kommer att beskrivas i begrepp som antingen förknippas med en eller en annan åldersgrupp istället för att uttalat skrivas. Om denna tanke blir verklighet kan man fundera på om allt det arbete som lags ner runt lagen för att förhindra diskriminering baserat på ålder varit förgäves. Fortsatts forskning inom området skulle kunna belysa ålder utifrån klasskillnader i relation till Bourdieus ansatts om att åldern skiljer sig åt mellan klasser.

5.7 Ålderns betydelse för sociologin

I början av uppsatsen beskrev vi en avsaknad av ålder som sociologisk variabel i vår grundkurs i sociologi. Efter skapandet av denna uppsats har vi själva ökat vår medvetenhet kring området och hoppas att ålder som vetenskapligt begrepp kommer ta allt större plats i den sociologiska disciplinen. Ett ökat intresse för ålder och åldersdiskriminering kan skönjas i

Antony Giddens grundbok i Sociologi där han i den senaste upplagan diskuterar ålder och åldersdiskriminering. Efter en jämförande analys mellan genus och ålder har vi visat på en relevans för att använda tidigare sociologiska teorier för att belysa ålder som sociologisk variabel. Kön, klass, etnicitet och ålder är kanske sociologins viktigaste områden och det är på tiden att den fjärde av dessa uppmärksammas för en mer rättvis vetenskap.

6. Referenser

6.1 Litteratur

- Andersson, L. (2002). Ålderism. *Socialgerontologi*. S. 104-127
- Axelsson, S., Granholm, A. & Henning, R. (1994). *Tidsmyterna : om medelålders på arbetsmarknaden*. Stockholm: SNS (Studieförb. Näringsliv och samhälle)
- Barbosa da Silva, A. (1996). Analys av Texter. *Kvalitativa studier i teori och praktik / Svensson, P. & Starrin, B. (red.)* s. 170 – 196
- Blomskog, S. & Schröder, L. (1999). Vilka ungdomar blir arbetslösa *I vuxenlivets väntrum / red: Anders Gullberg & Martin Börjeson* S. 21-58
- Bourdieu, P. (1997). *Kultur och kritik : anföranden*. Göteborg: Daidalos
- Bryder, T. (1985). *Innehållsanalys som idé och metod*. Åbo: Akad.
- Connell, R. W. (2003). *Om genus*. Göteborg: Daidalos
- Ejvegård, R. (1996). *Vetenskaplig metod*. Lund: Studentlitteratur.
- Furåker, B. & Soidre, T. (1999). Marginaliseringsmönster och arbetsmarknaden *I vuxenlivets väntrum / red: Anders Gullberg & Martin Börjeson* S. 59-84
- Furåker, B. (2002). Arbetsmarknaden. *Arbetslivet / Lars H. Hansen & Pal Orban (red.)*. s. 61-88
- Försäkringskassan. (2007). *Medelpensioneringsålder*. Stockholm: Försäkringskassan
- Giddens, A. & Birdsall, K. (2003). *Sociologi*. Lund: Studentlitteratur
- Giddens, A. & Griffiths, S. (2007). *Sociologi*. Lund: Studentlitteratur
- Gullberg, A., Börjeson, M. & Blomskog, S. (red.) (1999). *I vuxenlivets väntrum : arbetslöshetens konsekvenser för ungdomars livsvillkor*. Umeå: Boréa
- Håkansson, K. (2001). *Språngbräda eller segmentering? : en longitudinell studie av tidsbegränsat anställda*. Uppsala: Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU)
- Johansson, I. (1997). *Ålder och arbete : föreställningar om ålderns betydelse för medelålders tjänstemän*. Stockholm: Univ.
- Kertzer, D. I. (1983). Generation as a Sociological Problem. *Annual Review of Sociology*. (1983):9, s. 125-149
- Patel, R. & Davidson, B. (1991). *Forskningsmetodikens grunder : att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. Lund: Studentlitteratur

Ryen, A. (2004). *Kvalitativ intervju : från vetenskapsteori till fältstudier*. Malmö: Liber ekonomi

Soidre, T. (1999). Kön, generation och arbetslöshet *I vuxenlivets väntrum / red: Anders Gullberg & Martin Börjeson* S. 85-115

Soidre, T. (2002). Ålder, generation och arbete. *Arbetslivet / Lars H. Hansen & Pal Orban (red.)*. S. 437-466

Strandh, M. (1999). Ungdoms arbetslöshet och ekonomisk marginalisering *I vuxenlivets väntrum / red: Anders Gullberg & Martin Börjeson* S. 135-154

6.2 Internetkällor

Europeiska kommissionen *Implementation of Anti-discrimination directives into national law*
http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/legis/lgms_en.htm
Hämtad 080423

Europeiska kommissionen *Likabehandling i arbetslivet*
<http://europa.eu/scadplus/leg/sv/cha/c10823.htm>
Hämtad 080423

Branschanpassade lösningar för samhällsnyttiga företag *Dags för pension?*
<http://www.kfs.net/avtalochmallar/dagsforpension.asp>
Hämtad 080408

Integrations- och jämställdhetsdepartementet *Förslag till ny diskrimineringslag - ett starkare skydd mot diskriminering*
<http://www.regeringen.se/sb/d/1487/a/96839>
Hämtad 080430

Vetenskapsrådet *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*
http://www.vr.se/download/18.6b2f98a910b3e260ae28000360/HS_15.pdf
Hämtad 080401

Bilagor

Bilaga 1. Kategorisering av ålderskodade begrepp

396 st. Platsannonser i Göteborgs-Posten		
227 st. Ålderskodade		169 st. inte ålderskodade
205 st. Implicit ålderskodade	22 st. Explicit ålderskodade	
Kategorier: <ul style="list-style-type: none">• Erfarenhet• Meriter• Datakunskaper och datavana• Språkkunskaper utöver svenska• Internationell erfarenhet• Nyutbildad• Ungt team	<ul style="list-style-type: none">• Gärna yngre	

Bilaga 2. Kategorisystem

Kategoribeteckning	Exempel
Erfarenhet	Gärna erfarenhet inom ett specifikt arbetsområde. 2-5 års arbetslivserfarenhet. Erfarenhet inom ledande position plus. Ett antal års arbetslivs erfarenhet. Erfarenhet är ett plus.
Meriter	Goda meriter krävs från tidigare arbetsgivare. Goda meriter är ett plus.
Datakunskaper och datavana	Datakunskaper inom Office är ett krav. Datakunskaper är ett plus.
Språkkunskaper utöver svenska	Flytande engelska i tal och skrift är ett krav. Flytande franska och tyska är ett plus. Kunskaper inom det Spanska språket är ett plus.
Internationell erfarenhet	Erfarenhet av internationella kontakter är ett plus.
Nyutbildad	Ansökningar från nyutbildade civilekonomer önskas.
Ungt team	Medarbetare sökes till ett ungt team.

Bilaga 3. Sysselsatta fördelade efter anknytningsgrad till arbetsmarknaden efter ålder

Sysselsatta (1000- tal)					
Ålder	Fast anställda	Tidsbegränsad anställda	Anställda (1)+(2)	Företagare + medhjälp av anhörig	Summa (3)+(4)
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15-24 år	205.3	275.1	480.4	12.5	492.9
25-34 år	705.3	189.3	894.5	60.9	955.5
35- 44 år	920.0	105.2	1025.2	114.6	1139.9
45-54 år	810.9	69.8	880.7	126.3	1007.0
55-64 år	684.9	52.1	737.0	119.9	856.9
65-74 år	24.4	17.1	41.5	47.0	88.5
15-74 år	3350.9	708.6	4059.5	481.2	4540.7

Sysselsatta i procent					
Ålder	Fast anställda	Tidsbegränsad anställda	Anställda (1)+(2)	Företagare + medhjälp av anhörig	Summa (3)+(4)
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15-24 år	6.13	38.82	11.83	2.6	10.86
25-34 år	21.05	26.71	22.04	12.65	21.04
35- 44 år	27.46	14.85	25.25	23.82	25.10
45-54 år	24.19	9.85	21.69	26.25	22.18
55-64 år	20.44	7.35	18.16	24.92	18.87
65-74 år	0.73	2.42	1.03	9.76	1.95
15-74 år	100	100	100	100	100

I tabellen från arbetskraftsundersökningen 2007 (AKU) kan man se att den äldre generationen i större utsträckning har fast anställning än den yngre generationen. Den yngre generationen har i större utsträckning än de övriga grupperna tidsbegränsad anställning. Det är även denna åldersgrupp som totalt har minst antal sysselsatta.

(AKU 2007:15)

Bilaga 4. Arbetslösa fördelade efter arbetslöshetstidens längd efter ålder.

Arbetslösheten i veckor (1000-tal)								
Ålder	1-2	3-4	5-26	27-	Uppgift saknas	Summa	Därav 52-	Medelvärde för arbetslöshetstiden
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
15-24 år	28.8	23.5	44.6	13.1	7.5	117.5	4.6	12.0
25-54 år	13.4	16.6	61.3	45.5	6.5	143.3	24.4	31.5
55-74 år	2.6	2.1	13.3	17.1	1.7	36.8	10.5	45.1
15-74 år	44.8	42.1	119.2	75.7	15.7	297.5	39.5	25.5

Arbetslösheten i veckor i procent								
Ålder	1-2	3-4	5-26	27-	Uppgift saknas	Summa	Därav 52-	Medelvärde för arbetslöshetstiden (1000-tal)
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
15-24 år	64.29	55.82	37.41	17.31	47.77	39.5	11.65	12.0
25-54 år	29.91	39.43	51.43	60.11	41.40	48.17	61.77	31.5
55-74 år	5.8	4.99	11.16	22.59	10.83	12.37	26.58	45.1
15-74 år	100	100	100	100	100	100	100	25.5

I tabellen kan man se att de yngre har en högre andel arbetslöshet som sträcker sig över en kortare tid. Exempelvis 1-2 veckors arbetslöshet är 64.29 procent för de yngre, endast 5.8 procent tillhör de äldre. Siffrorna är dock de motsatta vid 27 veckor eller längre arbetslöshet. Där har den äldre generationen ett större antal än den yngre generationen. Det vill säga det är fler ur den äldre generationen som drabbas av långtidsarbetslöshet än ur den yngre generationen.

(AKU, 2007:44)

Bilaga 5. Överenskommen arbetstid per vecka efter ålder

Sysselsatta (1000-tal)				
Ålder	1-19 timmar	20-34 timmar	35- timmar	Genomsnittlig överenskommer arbetstid per vecka
15-24 år	109.2	104.0	277.3	30.6
25-34 år	40.7	145.5	768.3	37.8
35-44 år	21.1	203.5	914.3	38.7
45-54 år	14.2	164.1	827.8	39.2
55-64 å	33.8	188.7	633.7	37.2
65-74 år	38.9	21.0	27.6	25.4
15-74 år	257.8	826.7	3449.1	37.2

Sysselsatta i procent				
Ålder	1-19 timmar	20-34 timmar	35- timmar	Genomsnittlig överenskommer arbetstid per vecka (1000-tal)
15-24 år	42.36	12.58	8.04	30.6
25-34 år	15.79	17.6	22.28	37.8
35-44 år	8.18	24.62	26.51	38.7
45-54 år	5.51	19.85	24	39.2
55-64 å	13.11	22.83	18.37	37.2
65-74 år	15.09	2.54	0.80	25.4
15-74 år	100	100	100	37.2

I tabellen kan man se att yngre i större utsträckning arbetar färre timmar än de äldre. De äldre arbetar i större utsträckning mer än timmar än 35 timmar i veckan vid jämförelse med de yngre. Det vissas i tabellen att äldre arbetar mer heltid och yngre arbetar mer deltid. (AKU, 2007:15)

Bilaga 6. Populärvetenskaplig text

Vi har skrivit en uppsats som handlar om hur ålder beskrivs i platsannonser för lediga arbeten och om dessa åldersbeskrivningar kan vara diskriminerande. Det saknas idag juridiskt skydd mot diskriminering på grund av ålder i Sverige. Europeiska Unionen har kommit med direktiv som ska förhindra diskriminering på grund av ålder och dessa ska enligt planerna införas i svensk lag senast 1 januari 2009. De yngsta och de äldsta på arbetsmarknaden är de som drabbas hårdast av arbetslöshet. I vår uppsats har vi valt ut just dessa två åldersgrupper att undersöka lite närmare. De frågor vi har arbetat med i uppsatsen är:

- Hur kan ålder förstås och användas inom sociologin?
- På vilket sätt används/beskrivs ålder i platsannonser?
- Hur kan synen på ålder vara diskriminerande?

I uppsatsen har vi tittat närmare på ett begrepp som kallas ålderism, vilket används för att beskriva diskriminering på grund av ålder. Vi har även tittat närmare på arbetslöshet. Både när det gäller arbetslöshet när det gäller de yngsta och de äldsta på arbetsmarknaden. En diskussion om arbetsförhållande på arbetsmarknaden presenteras också i detta avsnitt av uppsatsen. Vi diskuterar även vilken betydelse ålder har i arbetslivet, pension och dess inverkan på när arbetslivet avslutas. Avslutningsvis presenteras Europeiska unionens direktiv om lagar för att skydda mot diskriminering baserad på ålder.

Vi genomförde en studie där vi närmare studerade 396 platsannonser i Göteborgs Postens ”studie och jobb bilaga”. Vi leta efter begrepp som på något vis indikerar på att man söker en viss åldersgrupp. Vi fann att 227 stycken av de 396 stycken undersökta annonserna indikerade på någon slags ålderskodning. Av de 227 stycken ålderskodade annonserna var 22 stycken direkt ålderskodade. Det vill säga att ålder uttrycktes direkt i annonserna till exempel ”20-30 år”. I de övriga annonserna uttrycktes ålder indirekt. Det vill säga begrepp som associeras med en viss ålder eller åldersgrupp. Begrepp som vi letade efter var exempelvis, erfarenheter, meriter, språkkunskaper, nyutbildad och så vidare. Resultat av vår studie visade att 63 procent av de annonser vi fann vara ålderskodade tenderar att missgynna de yngsta på arbetsmarknaden. 27 procent tendera att missgynna de äldsta på arbetsmarknaden och elva procent av de ålderskodade annonserna tenderar att missgynna på de yngsta och de äldsta på arbetsmarknaden.

I resultatet från vår undersökning har vi kommit fram till att en viss åldersdiskriminering finns i platsannonser. De sätt vi uppfattar ålder och tillskriver en person egenskaper på grund av dess ålder kan vara diskriminerande genom att dessa uppfattningar oftast kommer från fördomar om alla människor i en viss ålder. Vi tror att en diskriminering på arbetsmarknaden också kan påverka människors liv i övrigt vad gäller exempelvis barnafödande, inträde i vuxenvärlden och självbild.