

# Aldersdiskriminering i norsk arbeidsliv

Aldersdiskriminering i arbeidslivet betyr forskjellsbehandling av aldersgrupper på usaklige og urettferdige måter. Det kan handle om at man ikke får en jobb fordi man er «for gammel», at man ikke får de samme mulighetene til læring og utvikling, får dårligere lønnsutvikling enn yngre, manglende avansement etc. Aldersdiskriminering er den mest utbredte formen for diskriminering i arbeidslivet ifølge en internasjonal undersøkelse omtalt av OECD (2020).



Seniorrådgiver  
**Linda Hauge**  
Senter for seniorpolitikk

Ifølge disse tallene er over 35 prosent i aldersgruppen 50–64 år aldersdiskriminert i arbeidslivet. Hvor utbredt aldersdiskriminering er i norsk arbeidsliv, har vi ikke gode tall på. Omfanget av diskriminering er jo også svært vanskelig å fastslå da det i mange tilfeller vil være subjektive oppfatninger og mange grader. Det kan være fra en «uskyldig» vits på pauserommet til saker som er så alvorlige at de blir meldt til Likestillings- og diskrimineringsombudet.

At det foregår aldersdiskriminering også i det norske arbeidslivet er imidlertid noe vi vet. For den enkelte kan diskriminering oppleves fornedrende og ydmykende. For samfunnet kan konsekvensen bli at folk trekker seg ut av arbeidslivet tidligere enn de ellers ville gjort. Det som skiller aldersdiskriminering noe fra rasisme og kjønnsdiskriminering er at aldersdiskriminering synes å være sosialt akseptert, institusjonalisert og i liten grad erkjent og problematisert. Årsaken til at noen (bevisst eller ubevisst) diskriminerer, skyldes ulike former for alderisme (Solem, 2022).

Senter for seniorpolitikk gjennomfører hvert år Norsk seniorpolitisk barometer, en spørreundersøkelse blant yrkesaktive og ledere i norsk arbeidsliv.



Fagsjef  
**Roger Moen**  
Senter for seniorpolitikk

Undersøkelsen inneholder spørsmål om bl.a. forhold ved arbeidet og tanker om avgang fra yrkeslivet og noen spørsmål handler om diskriminering og forskjellsbehandling i arbeidslivet.

Ulike måter å stille spørsmål på gir ulike svar. Det stilles et generelt spørsmål om diskriminering: «Hvor ofte har du opplevd at det foregår diskriminering i arbeidslivet på grunn av alder?». Om lag 20 prosent har opplevd dette svært ofte (2 %), ofte (5 %) eller av og til (13 %). Nesten halvparten oppgir at de aldri har opplevd dette. Disse tallene har vært nokså stabile over tid. Ansatte i hotell/restaurant/servering og forretningsmessig tjenesteyting har oftere opplevd at det har foregått diskriminering på grunn av alder sammenlignet med gjennomsnittet.

Det stilles også spørsmål om man selv har opplevd å bli diskriminert på grunn av høy alder. Her svarte 3,9 % ja i 2022. Det er en relativt lav andel som har opplevd å bli diskriminert selv, men det har vært en svak stigning i denne andelen de siste ti årene. En større andel innen bank/finans/forsikring (8 %) og en lavere andel innen bygg og anlegg (1 %) har selv opplevd å bli diskriminert.

Forskjellsbehandling og diskriminering kan komme til uttrykk på ulike måter, f.eks. i muligheter til å utvikle seg, muligheter til å avansere, få lønnsopprykk og ved rekruttering. I Norsk seniorpolitisk barometer har vi spurt eksplisitt om noen av disse formene: ved innføring av ny teknologi og nye arbeidsmetoder, forbigåelse ved fremmelser og ved intern rekruttering, lønnsutvikling og deltakelse i kurs og opplæring.

## Yngre foretrekkes ved innføring av ny teknologi og nye arbeidsmetoder

Over halvparten av de yrkesaktive har opplevd (svært ofte, ofte eller av og til) at yngre blir foretrukket når ny teknologi eller nye arbeidsmetoder skal innføres. Dette spørsmålet stilles også til ledere i norsk arbeidsliv og nesten to av tre ledere sier at de foretrekker yngre fremfor eldre i disse prosessene. Blant de formene for forskjellsbehandling vi har med i Norsk seniorpolitisk barometer, er dette den mest utbredte formen for forskjellsbehandling i norsk arbeidsliv og har vært det over flere år. Ved å bli ekskludert fra utviklingsprosjekter kan en gå glipp av mye viktig læring og ende opp med utdatert kompetanse.

## Forbigåelser og mindre lønnsøkning

En av fire har opplevd at eldre forbigås ved fremmelser og intern rekruttering og mer enn én av fem har opplevd at eldre får mindre lønnsøkninger enn yngre. Når det gjelder å få være med på



*Aldersdiskriminering er den mest utbredte formen for diskriminering i arbeidslivet.*

kurs og opplæring i arbeidstiden, har én av seks opplevd at eldre sjeldnere får være med på det.

Alle disse formene for forskjellsbehandling er altså relativt utbredte i arbeidslivet. I tillegg er eldre arbeidstakere mer sårbare ved omstillinger og nedbemanninger og ikke minst ved rekruttering. Ikke så rent sjelden kan vi lese om sluttpakker som gis alle over f.eks. 60 eller 62 år – særlig innen bank/finans og media. I Norsk seniorpolitisk barometer får lederne spørsmål om hvilke grupper arbeidstakere de gjerne ville beholde dersom bedriften skulle gjennomføre nedbemanning. Mange ønsker å beholde eldre arbeidstakere og seniorer, men når det gjelder ansatte som har mulighet til å ta ut pensjon, er det langt færre som ønsker å beholde denne gruppen. Dette viser hvor sårbare eldre arbeidstakere er i nedbemanningsprosesser.

#### **Ledere er skeptiske til å ansette 60-åringer**

Kampen om kompetanse og arbeidskraft hardner til, og prognosene viser at

vi fremover vil mangle folk i flere bransjer og yrker. Vi ser medieoppslag om mangel på arbeidskraft innen viktige samfunnsfunksjoner. Å rekruttere kvalifiserte medarbeidere er utfordrende i dag, og det ser ikke ut til å bli enklere i årene som kommer. Likevel blir ikke søknader fra 60-åringer vurdert når de søker ny jobb. Det gjelder uavhengig av om du står utenfor arbeidslivet og ønsker deg inn, eller om du er i en jobb og søker nye utfordringer.

Hvorfor endrer rekrutteringsmarkedet seg når man når en viss alder? Hvorfor er så mange ledere skeptiske til å ansette 60-åringer? Ifølge undersøkelser (Ipsos 2020, 2021) svarer norske arbeidsgivere at de vil nøle med å innkalle kvalifiserte søkere til intervju når de er 59 år, på grunn av alderen. Hvorfor det er slik? For de samme undersøkelsene viser at arbeidsgivere og ledere er fornøyde med de 60-åringene som de allerede har i virksomheten sin. Faktisk viser undersøkelser at ledere har veldig positive vurderinger og oppfatninger av sine eldste arbeidstakere. Nær åtte av ti ledere er helt eller delvis

enige i at arbeidstakere over 60 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som dem under 60 år, og sju av ti mener at 70-åringer kan yte like mye i jobben som de som er 10–15 år yngre. Likevel sier et flertall av norske ledere at de heller vil ansette en 20-åring enn en 60-åring.

#### **Frykter arbeidsgivere høy alder?**

Ledere som er skeptiske til å ansette en 60-åring, kan ha sine rasjonelle begrunnelser. Noen oppgir risikoen for at de snart vil gå av med pensjon, andre uttrykker en tvil om helsetilstanden og frykter økt sykefravær. Noen ledere setter spørsmålsteget ved 60-åringenes digitale kompetanse og deres evne til innovasjon og skaperkraft. Er risikoen høyere ved økende alder?

Frykten for å tape kompetanse og arbeidskraft etter kort tid kan være reell, men vil være like relevant for yngre aldersgrupper. Det er få som tenker et livslangt forhold når de søker jobb i ung alder, og det er synkende turnover med økende alder. Dessuten er det lite som tilsier at en 60-åring som søker ny jobb

har umiddelbare pensjoneringsplaner. Reflekterer ledere over erfaringene de allerede har med sine eldste? Er 60-åringenes helse, sykefravær, digitale ferdigheter, innovative evner og arbeidsprestasjoner en utfordring?

Lite tyder på det. For lederes oppfatninger om eldre arbeidstakere er annerledes, og langt mer positive, når de tar utgangspunkt i egne ansatte. Det er bemerkelsesverdig at oppfatningene skifter karakter med én gang det er snakk om rekruttering. Da stilles det spørsmålstejn ved eldre søkeres motiver, drivkrefter og helsetilstand, deres kompetanse og evne til innovasjon, læring og endring. Selv om ledere har gode erfaringer med sine eldre arbeidstakere, har mange en skepsis overfor 60-åringer som søker ny jobb, en slags frykt for – og en risikovurdering av – «det aldrende ukjente». Begrunnelser som ledere oppgir for sin skepsis, kan sies å bygge på antakelser og negative stereotyper om eldre arbeidstakere.

### Ledere trenger forskningsbasert kunnskap

Det er derfor behov for mer kunnskap om eldre arbeidstakere, om aldring og arbeid, om demografi og arbeidsmarked. Kunnskapen må nå ut til ledere, til den enkelte arbeidsplass og til samfunnet i sin helhet. Det er nødvendig for at flere kan ta kunnskapsbaserte beslutninger, og da vil eldre arbeidssøkere få bedre muligheter i rekrutteringsmarkedet.

Vi er avhengige av at flere lykkes med å få ny jobb i moden alder. Arbeidslivet trenger kompetansen og arbeidskraften til langt flere 60-åringer, og behovet vil øke i årene som kommer. Det er dessuten lønnsomt for samfunnet at flere fortsetter langt opp i 60-årene, det bidrar til økt verdiskaping og til å finansiere våre velferdsordninger.

Og ikke minst, 60-åringene fortjener å bli vurdert ut fra hva de kan, ikke bare deres alder.

### Kilder:

Ipsos: «Affektive komponenter innen alderisme», 2020

Ipsos: «Norsk seniorpolitisk barometer. Yrkesaktiv befolkning», 2020

Ipsos: «Rapport kvalitativ studie. Affektive komponenter ved alderisme», 2021

Ipsos: «Norsk seniorpolitisk barometer. Ledere i arbeidslivet», 2021

Moen, R.: «Hvorfor er ledere skeptiske til å ansette 60-åringer?», SSP-notat nr. 6, seniorpolitikk.no, 2021

OECD: «Promoting an Age-Inclusive workforce. Living, learning and Earning Longer», 2020

Solem, P.E.: «Alderisme og aldersdiskriminering – en samfunnsutfordring», SSP-notat nr. 7, seniorpolitikk.no, 2022

# Slik rekrutterer du mangfoldig

Leder du en mangfoldsvirksomhet, bør du vise det frem. Søker du større mangfold, bør du vise og fortelle hva du mener med det og hvorfor. Hvis du ikke starter nå, vil du tape kampen om fremtidens kloke hoder.



Forbundsleder  
Tove Linnea Brandvik  
Norges Handikapforbund

Monika er daglig leder i Regnskapsfirmaet «Regn med oss!» Hun har det siste året møtt en økonomiansvarlig på ulike fagsamlinger og også hørt han holde en innledning. Jørn heter han. Jørn er nytenkende, fremoverlent og ser ut til å støte på og løse problemer før andre selskaper har fått det med seg. Dessuten sitter Jørn i rullestol.



Daglig leder  
Tor Andreas Bremnes  
InClue

Monika ønsker nå å finne sin egen Jørn. Likestillingsavsnittet i årsberetningen viser at Regn med oss! har en god kjønnsbalanse, men noe mangfold kan de ikke skilte med. For eksempel jobber det ingen funksjonshemmede der. Hun har utlyst stillingen flere ganger, men får ikke tak i kandidater som både er funksjonshemmede, innovative

og faglig dyktige i én og samme person. Hun har til og med skrevet i annonsen at hun vet at mangfold er viktig og oppfordrer alle kvalifiserte kandidater til å søke. Hun lurte på hvorfor ikke søkerne er mer mangfoldige, og hva hun må gjøre for å treffe riktig person. Hun tar kontakt med et rådgivningsselskap.

### Mer enn en setning

På Finn ligger det over 4000 ledige stillinger der utlysningen inneholder