



BS ritgerð
í viðskiptafræði

Fordómar gagnvart miðaldra og eldra fólki á vinnumarkaði

Guðný Ruth Þorfinnsdóttir

Leiðbeinandi: Harpa Dís Jónsdóttir

Viðskiptafræðideild

Júní 2013



HÁSKÓLI ÍSLANDS

Fordómar gagnvart miðaldra og eldra fólki á vinnumarkaði

Guðný Ruth Þorfinnsdóttir

Lokaverkefni til BS – gráðu í viðskiptafræði

Leiðbeinandi: Harpa Dís Jónsdóttir

Meðleiðbeinandi: Gylfi Dalmann Aðalsteinsson

Viðskiptafræðideild

Félagsvísindasvið Háskóla Íslands

Júní 2013

Fordómar gagnvart miðaldra og eldra fólki á vinnumarkaði

Ritgerð þessi er 12 eininga lokaverkefni til BS prófs við
Viðskiptafræðideild, Félagsvísindasviði Háskóla Íslands.

© 2013, Guðný Ruth Þorfinnsdóttir

Ritgerðina má ekki afrita nema með leyfi höfundar.

Prentun: Háskólaprent

Reykjavík, 2013.

Formáli

Þessi ritgerð er lokaverkefni í BS - námi mínu í viðskiptafræði á sviði stjórnunar og forystu við Viðskiptafræðideild Háskóla Íslands. Ritgerðin er metin til 12 eininga.

Ritgerðin er skrifuð undir leiðsögn Hörpu Dísar Jónsdóttur og færi ég henni bestu þakkir fyrir að hafa tekið verkefnið að sér og fyrir góða leiðsögn og hvatningu. Meðleiðbeinandi var Gylfi Dalmann Aðalsteinsson og fær hann einnig þakkir fyrir.

Ég vil þakka þátttakendum rannsóknar minnar fyrir traustið og tímann sem þeir gáfu mér til að gera verkefnið að raunveruleika.

Móðir mín, Soffía Guðmundsdóttir, fær einnig bestu þakkir fyrir góðar ábendingar og þá aðstoð sem hún veitti mér við gerð ritgerðarinnar.

Iðunn Elsa Kristinsdóttir fær kærar þakkir fyrir prófarkalestur og góðar ábendingar.

Að lokum vil ég þakka eiginmanni mínum, Gísla Gíslasyni og sonum, Aroni Steini, Gísla Val, Árna Hrafni og Daníel Þorfinni fyrir ómetanlegan stuðning og endalausa þolinmæði allan námstímann.

Útdráttur

Markmiðið með þessari rannsókn var að skoða hvort miðaldra og eldra fólk, sem hafði nýlega glímt við atvinnuleysi, hefði upplifað fordóma á atvinnumarkaði. Landsvæðið sem lögð var áhersla á og skoðað í þessari rannsókn var Vesturland. Gerð var grein fyrir atvinnuleysi og atvinnuþátttöku þessa hóps, skoðað var hvaða úrræði eru í boði fyrir hann og gerð var eigindleg rannsókn á viðhorfi þeirra og reynslu.

Notuð var eigindleg rannsóknaraðferð, þar sem viðmælendur voru spurðir opinna spurninga í hálfopnu viðtali. Spurningalistinn samanstóð af 5 meginspurningum sem settar voru saman af rannsakanda en einnig var notast við aukaspurningar sem náðu út fyrir spurningarammann í samtölum við viðmælendur. Að auki var staðlaður spurningalisti lagður skriflega fyrir viðmælendur sem heyrir undir megindelega rannsóknaraðferð. Spurningar voru byggðar á fyrri rannsóknum um sambærileg efni og þeim fræðum sem fjallað er um í ritgerðinni.

Helstu niðurstöður rannsóknarinnar voru þær að allir viðmælendurnir töldu miðaldra og eldra fólk verða fyrir aldursfordómum á vinnumarkaði, jafnvel þó að enginn þeirra hafi fundið fyrir þeim persónulega. Þeir könnuðust allir við slík dæmi og vildu meina að aldursfordómar og mismun vegna aldurs væru almenn vitneskja. Enginn viðmælendanna hafði misst starf vegna aldurs og áttu þeir allir von á því að finna aðra vinnu fljótlega eftir að þeir urðu atvinnulausir en það reyndist erfiðara en þeir töldu upphaflega og flestir þeirra höfðu það á tilfinningunni að það vegna aldurs.

Efnisyfirlit

Formáli	4
Útdráttur	5
Efnisyfirlit	6
Mynda- og töfluskrá	8
1 Inngangur	9
1.1 Atvinnuleysi miðaldra og eldra fólks	9
1.2 Mismunun á vinnumarkaði.....	10
1.3 Rannsóknarspurningar.....	10
1.4 Uppbygging ritgerðar.....	10
2 Fræðilegur hluti	11
2.1 Atvinna og atvinnuleysi	11
2.1.1 Mikilvægi atvinnu	12
2.1.2 Að missa vinnuna.....	12
2.1.3 Skilgreining á atvinnuleysi	13
2.1.4 Langtíma- og skammtímaatvinnuleysi	16
2.2 Atvinnuleysi á Íslandi	17
2.2.1 Þróun atvinnuleysis á Íslandi	18
2.2.2 Atvinnuleysistryggingar	19
2.2.3 Úrræði fyrir atvinnulausa	20
2.3 kynslóðirnar fjórar	21
2.3.1 Reynda kynslóðin (e. Veterans).....	21
2.3.2 Uppgangskynslóðin (e. Baby Boomers).....	22
2.3.3 X - kynslóðin (e. Generation X).....	23
2.3.4 Y - kynslóðin (e. Generation Y)	23
2.4 Miðaldra og eldra fólk á vinnumarkaði	24
2.4.1 Breyting á aldursamsetningu þjóðarinnar	24
2.4.2 Atvinnuþátttaka miðaldra og eldra fólks.....	26
2.4.3 Staða miðaldra og eldra fólks á vinnumarkaði.....	27
2.4.4 Viðhorf miðaldra og eldra fólks til vinnu.....	29
2.5 Fordómar og viðhorf.....	30
2.5.1 Aldursfordómar og mismunun vegna aldurs.....	31
2.6 Viðhorf stjórnenda til eldra fólks.....	32
3 Rannsóknarhluti	34

3.1	Eigindlegar og megindlegar rannsóknir	34
3.2	Takmarkanir rannsóknarinnar	36
3.3	Rannsóknin	36
3.3.1	Atvinnuleysi á Vesturlandi.....	37
3.3.2	Gagnasöfnun, framkvæmd og úrvinnsla	37
3.4	Niðurstöður.....	39
3.4.1	Hvers vegna telur þú að þú hafir misst vinnuna?.....	39
3.4.2	Hefurðu sótt um störf og ef svo er, hvernig hefur það gengið? Ef ekki, hvers vegna ekki?.....	40
3.4.3	Finnst þér þú hafa upplifað fordóma vegna aldurs á vinnumarkaði eða hefurðu orðið var við slíka fordóma?.....	41
3.4.4	Hefur þér fundist þú vera minna virði á vinnumarkaði en þeir sem yngri eru?.....	42
3.4.5	Skammast sín fyrir atvinnuleysið?.....	43
3.4.6	Samantekt	44
3.5	Umræður	44
3.5.1	Eru aldursfordómar eða mismunun vegna aldurs á vinnumarkaði?.....	44
3.5.2	Finnst miðaldra og eldra fólki það minna virði á vinnumarkaði en þeir sem yngri eru?.....	46
3.5.3	Frekari rannsóknir	47
3.6	Lokaorð	48
	Heimildaskrá	49
	Viðauki 1 – spurningalisti a	55
	Viðauki 2 – spurningalisti b.....	56

Mynda- og töfluskrá

Mynd 1. Myndin sýnir breytingu á atvinnuleysi frá 2001-2011 (Vinnumálastofnun, e.d.-a).	18
Mynd 2. Myndin sýnir hlutfallslega aldursskiptingu íslensku þjóðarinnar árin 2005 og 2050 (Samtök atvinnulífsins, 2007).	25
Mynd 3. Er vinnan mikilvægasti hluti lífsins? (Steinunn Böðvarsdóttir, 2013b).	30
Tafla 1. Upplýsingar um viðmælendur í rannsókninni.....	38

1 Inngangur

Íslendingar hafa alltaf þótt duglegir að vinna og hefur atvinnuleysi hér á landi verið með minnsta móti og haldist mjög stöðugt. Í kjölfar þess að fjármálamarkaðir og bankakerfið hrundi haustið 2008 drógu mörg fyrirtæki saman seglin og samdráttur varð á atvinnumarkaði. Atvinnuleysi á Íslandi jókst umtalsvert og margir misstu vinnuna í hópuppsögnum eða vegna samdráttar hjá fyrirtækjum og hefur atvinnuleysi aldrei verið hærra en fyrstu árin eftir hrunið. Ungir og ófaglærðir er yfirleitt sá hópur sem fer verst út úr áföllum líkt og þessum en atvinnuleysi jókst jafnt og þétt hjá öllum aldurshópum og þar á meðal hjá miðaldra og eldra fólki.

Þessi ritgerð fjallar um atvinnuleysi miðaldra og eldra fólks og aldursfordóma á vinnumarkaði. Höfundur fannst áhugavert að skoða þennan aldurshóp og kanna það með viðtalsrannsókn hvort fólk sem tilheyrir þessum aldurshópi á Vesturlandi og hefur nýlega glímt við atvinnuleysi hafi upplifað fordóma eða mismunun vegna aldurs á vinnumarkaði. Ákveðið var að taka viðtöl við 6 einstaklinga frekar en að senda út spurningalista með tölvupósti, til að ná betri tengingu við fólkið og fá dýpri og skýrari svör við spurningunum.

1.1 Atvinnuleysi miðaldra og eldra fólks

Staða miðaldra og eldra fólks er að mörgu leyti talin ólík stöðu annarra atvinnulausra. Þessi hópur hefur lengi verið fjölmennastur í hópi langtíma atvinnulausra og er stór hópur þessa fólks búinn að gefa upp alla von um að fá aftur vinnu (Félagsmálaráðuneytið, 2004). Kannanir hafa samt sem áður leitt í ljós að starfsfólk sem tilheyrir þessum aldurshópi þykja traustir starfskraftar að mati atvinnurekenda og eru með jákvæðari viðhorf gagnvart vinnunni (Steinunn Böðvarsdóttir, 2013a; Félagsmálaráðuneytið, 2004). Þrátt fyrir það hafa komið ákveðnar vísbendingar um að þessi hópur standi höllum fæti og verði fyrir aldursfordómum og mismunun á vinnumarkaði og virðist vera minna metinn á vinnumarkaði en yngra fólk (Félagsmálaráðuneytið, 2004).

1.2 Mismunun á vinnumarkaði

Erlendar rannsóknir hafa sýnt það að aldurstengd mismunun sé til á vinnumarkaði. Fáar rannsóknir hafa verið gerðar á efninu hérlandis en þó virðist að um vandamál sé að ræða á vinnumarkaði sem hefur þá birtingarmynd að miðaldra og eldra fólki gengur verr að fá vinnu en öðrum hópum, missi það vinnuna á annað borð (Félagsmálaráðuneytið, 2004). Mögulega má rekja það til þess að sífellt er krafist meiri þekkingar á vinnumarkaði og hefur tækniþróun verið mikil undanfarin ár. Samt sem áður vaknaði sú spurning hjá höfundu hvort mögulega gæti verið um að ræða fordóma gagnvart eldra fólki sem valda mismunun á vinnumarkaði.

1.3 Rannsóknarspurningar

Auk almennrar umfjöllunar um atvinnuleysi og stöðu miðaldra og eldra fólks á atvinnumarkaði verður leitast við að svara eftirfarandi rannsóknarspurningum í ritgerðinni.

Eru aldursfordómar eða mismunun vegna aldurs á vinnumarkaði?

Finnst miðaldra og eldra fólki það minna virði á vinnumarkaði en þeir sem yngri eru?

1.4 Uppbygging ritgerðar

Ritgerðin skiptist í tvo hluta. Annars vegar fræðilegan hluta og hins vegar rannsóknarhluta.

Í fræðilega hlutanum verður fjallað um atvinnu og mikilvægi hennar, atvinnuleysi verður skilgreint og fjallað um muninn á langtíma- og skammtímaatvinnuleysi. Einnig verður farið yfir sögu atvinnuleysis á Íslandi og hvaða úrræði eru í boði fyrir atvinnulausa. Kynslóðunum fjórum sem eru á vinnumarkaði verða gerð skil ásamt því að fjallað verður um stöðu miðaldra og eldra fólks á vinnumarkaði og breytingu á aldurssamsetningu þjóðarinnar.

Í rannsóknarhluta ritgerðarinnar verður gerð grein fyrir muninum á mismunandi rannsóknaraðferðum og hverjar takmarkanir þessarar rannsóknar eru. Fjallað verður um atvinnuleysi á Vesturlandi ásamt því hvernig gagnasöfnun fór fram. Rannsóknarspurningarnar koma aftur fram og niðurstöðum rannsóknarinnar verður gerð skil ásamt umræðum um þær og þær bornar saman við niðurstöður annarra fyrirbyggjandi rannsókna og fræðilega umfjöllun ritgerðarinnar.

2 Fræðilegur hluti

2.1 Atvinna og atvinnuleysi

Ein elsta ritaða heimild um viðhorf til vinnu sem til er var skráð af Grikkjanum Hesíódos um það bil 700 fyrir Krist, eftir því sem best er vitað. Sagt er frá því í bók Stefáns Ólafssonar, Hugarfar og hagvöxtur, að Hesíódos verji löngu máli í að predika forsjálni, ráðdeild og vinnusemi (Stefán Ólafsson, 1996). Þó var það svo í Grikklandi hinu forna, að vinna var almennt litin hornauga. Grísk borgríki voru að hluta byggð á þrælahaldi og gátu forréttindastéttir því leyft sér að fyrirlíta brauðstritið. Vinnan hafði því lágan sess í siðfræði Grikkja og má segja að það stingi verulega í stúf við siðfræði nútímans. Rómverjar tóku svo að mörgu leyti upp vinnuviðhorf Grikkjanna og einnig má finna neikvæð viðhorf til vinnu í siðfræði frumkristni. Viðhorf til vinnu voru því mun neikvæðari en nútíma viðhorf Vesturlandabúa, en í dag er atvinnan miðlæg í menningu flestra nútímaþjóða (Stefán Ólafsson, 1996).

Atvinnuleysi hefur í raun alltaf verið til staðar í heiminum. Samkvæmt Urban Janlert (1997) voru hér á árum áður jafnvel til lög við því að vera án atvinnu og gátu þeir sem voru atvinnulausir átt von á því að vera settir í fangelsi fyrir það eitt að vera ekki með vinnu. Sem dæmi um það má nefna að síðustu lög sem bönnuðu atvinnuleysi í Svíþjóð voru afnumin árið 1885. Það er því ljóst að lítið hefur verið á atvinnuleysi sem frávik frá norminu, sem persónugalla eða jafnvel sem einhvers konar „sjúkdóm“ með lítilli hvatningu til að vinna. Jafnvel í dag, sérstaklega á tímum þegar atvinnuleysi er lítið hefur fólk tilhneigingu til að líta á atvinnuleysi sem persónulegt vandamál þeirra sem eru án atvinnu (Janlert, 1997).

Hugtökin atvinna og atvinnuleysi urðu samt sem áður ekki til fyrr en í kjölfar iðnbyltingarinnar í byrjun 19. aldar. Þau markaðslögmál sem eru dæmigerð fyrir nútíma hagkerfi tóku við á þeim tíma og íbúar Evrópu og Norður-Ameríku þurftu að horfast í augu við það að það var ekki alltaf næg atvinna fyrir alla sem höfðu vilja og getu til að vinna en fram að því hafði það verið ríkjandi viðhorf. Skilningur á þessum breytingum tók langan tíma og því var orðið atvinnuleysi (e. unemployment) ekki almennt notað fyrr

en um 1890. Á sama tíma voru stofnanir settar á laggirnar sem áttu að huga að rétti atvinnulausra, líkt og við þekkjum í nútíma samfélögum (Paul, 2005).

2.1.1 Mikilvægi atvinnu

Atvinna er mikilvæg í menningu flestra nútímapjóða og segja má að hún sé hálfgerður hornsteinn menningar í dag. Vinnusemi og dugnaður eru almennt taldir æskilegir eiginleikar af félagslegum, siðferðilegum og sálrænum ástæðum og að sjálfsögðu af efnahagslegri nauðsyn (Stefán Ólafsson, 1996). Vinnan skapar félagslegt og tilvistarlegt öryggi fyrir fólk vegna þess að umbun hennar, verkalaunin, gera einstaklingum kleift að framfleyta sér og fjölskyldum sínum og fullnægja ýmsum frumþörfum (Pétur Pétursson, 1994).

Bæði einstaklingsbundið og samfélagslegt gildi atvinnu er viðurkennt í samfélaginu og kemur það meðal annars fram í lagasetningum um vinnuumhverfi og vinnuvernd, sem og ýmsum réttindum og skyldum einstaklinga og fyrirtækja í atvinnustarfsemi. Flestum er eðlilegt að hafa viðfangsefni til að fást við, að vera að vinna að einhverju. Starfið mótar daglegt líf einstaklinga og fjölskyldna, vinnan er hluti af skipulagi dagsins og þar fær fólk félagslegum þörfum fullnægt. Auk þess er starfið hluti sjálfsmyndar einstaklingsins (Halldór S. Guðmundsson, 2008; Jón Sigurður Karlsson, 1992).

Það að hafa atvinnu er talið svo æskilegt á meðal okkar að oft er talað með neikvæðum tón um „iðjuleysingja“ og fólk hefur oft harða afstöðu gagnvart þeim sem enga vinnu hafa (Ólafur Oddur Jónsson, 1994). Vert er einnig að nefna að hagsælli þjóðir trúá almennt frekar á það að vinnusemi leiði til velgengni (Stefán Ólafsson, 1996).

2.1.2 Að missa vinnuna

Það getur verið áfall fyrir einstaklinga að missa vinnuna. Þá missir fólk ekki einungis tekjulindina sem gaf þeim kleift að sjá fyrir sér og sínum heldur verður lífsstílsbreyting sem oftast fylgir með atvinnuleysinu. Fólk missir stöðu sína, ákveðið hlutverk sem tengist sjálfsmynd einstaklinga og sjálfsímyndin getur skaðast. Margir eru berskjaldaðir gagnvart þessum breytingum. Skert lífsgæði fylgja oft í kjölfar atvinnumissis, jafnvel niður fyrir fátæktarmörk þegar bótamöguleikar og sparifé er tæmt. Þó svo að allir atvinnulausir verði ekki fátækir þá hafa margir ástæðu til fjárhagsáhyggna þegar tekjulindin hverfur. Auk launatapsins getur atvinnumissir haft þær afleiðingar að leiði og

tilgangsleysi fylgja í kjölfarið þegar fólk glatar hefðbundinni tímaskiptingu á milli vinnu og frítíma sem hefur skapað ákveðinn ramma til að lifa eftir. Einnig hefur verið sýnt fram á samhengi á milli atvinnuleysis og versnandi heilsufars (Ólafur Oddur Jónsson, 1994; Jón Sigurður Karlsson, 1992).

Varanlegt atvinnuleysi og árangurslaus leit að vinnu hefur margar neikvæðar afleiðingar í för með sér fyrir einstaklinginn, fjölskyldu hans og samfélagið í heild. Mörgum finnst atvinnuleysi niðrandi og meiðandi ástand, sjálfsvirðingin bíður hnekki og sjálfsímyndin verður lakari.

Atvinnuleysi eykur líkurnar á minna sjálfsáliti, þunglyndi, kvíða, eirðarleysi ásamt fleiru. Atvinnulausu fólki er hættara við að misnota áfengi og lenda í samskiptaerfiðleikum á heimili sínu (Halldór Kr. Júlíusson, 1994). Miðaldra karlmönnum líður verr en ungum mönnum eða gömlum. Það gæti tengst meiri fjárhagslegum skuldbindingum þeirra og mismunandi hlutverkum eftir aldri. Atvinnuleysið virðist auðveldara fyrir miðaldra konur, þær virðast oft taka sér meiri tíma í heimilisstörf og verður atvinnuleysið þeim oft léttbærara þess vegna. Þó eru áhrif atvinnuleysis á þær konur sem eru eina fyrirvinna fjölskyldunnar sambærileg við þau áhrif sem það hefur á karla (Jón Sigurður Karlsson, 1992).

Eldra fólk sem missir vinnuna þjáist meira tilfinningalega heldur en yngra fólk í sömu aðstæðum. Ennfremur finnst eldra fólki að trygg þjónusta þeirra hafi verið vanmetin þegar þeim er sagt upp (Brewington og Nassar-McMillan, 2000).

Fram kemur í grein Jóns Sigurðar Karlssonar (1992) um samhengi atvinnuleysis og (van)líðanar að athuganir á svæðum með mismunandi mikið atvinnuleysi gefa til kynna að atvinnulausum líði skást á þeim svæðum þar sem atvinnuleysi mælist mest. Það þykir því ef til vill minni skömm að því að vera atvinnulaus eftir því sem það er tíðara og fólk kennir sjálfu sér síður um eigið atvinnuleysi í slíkum aðstæðum (Jón Sigurður Karlsson, 1992). Það má því leiða líkur að því að fólki finnist ekki eins mikil skömm að því að vera atvinnulaust eftir að atvinnuleysi jókst eins og raun ber vitni eftir bankahrunið sem átti sér stað haustið 2008.

2.1.3 Skilgreining á atvinnuleysi

Alþjóðavinnuárástofnunin (International Labour Organization - ILO) er ein af sérstofnunum Sameinuðu þjóðanna og hefur verið það síðan 1945. Hún hóf í raun

starfsemi árið 1919 á grundvelli ákvæða í friðarsamningunum sem bundu enda á fyrri heimsstyrjöldina. Þar er ætlast til að stofnuð skuli sérstök stofnun sem hafi það hlutverk að taka á þeim félagslegu vandamálum sem öll ríki eiga við að stríða og verða aðeins unnin með sameiginlegu félagslegu átaki þjóðanna. Aðild Íslands að stofnuninni var samþykkt árið 1945.

Starfsemi stofnunarinnar snýst aðallega um að skilgreina og samræma grundvallarréttindi í atvinnulífinu. Starfsemin beinist að atvinnu, félagslegri vernd og samráði aðila vinnumarkaðarins og er auk þess vettvangur fyrir skoðanaskipti og stefnumótun í félags- og vinnumálum og snýst um að bæta aðstæður og efla öryggi á vinnustöðum (Velferðarráðuneytið, e.d; Mannréttindaskrifstofa Íslands, 2013). Alþjóðleg viðmið um grundvallarréttindi við vinnu hafa verið sett á vettvangi ILO. Þessi réttindi birtast í fjölmörgum samþykktum og tilmælum stofnunarinnar um félagafrelsi, réttinn til að gera kjarasamninga, afnám nauðungarvinnu, takmörkun barnavinnu, jafnrétti til vinnu og fjölmörg önnur réttindamál tengd vinnu (Mannréttindaskrifstofa Íslands, 2013).

Samkvæmt skilgreiningu ILO er einstaklingur á ákveðnum aldri atvinnulaus ef hann er:

Án atvinnu, þ.e. ekki í launuðu starfi eða sjálfstætt starfandi.

Tiltækur til starfa, þ.e. tilbúinn til að taka launuðu starfi eða starfa sjálfstætt á viðmiðunartímabilinu.

Í virkri atvinnuleit, þ.e. hefur sjálfur tekið ákveðin skref á viðmiðunartímabilinu til að leita að launuðu starfi eða gert ráðstafanir til að starfa sjálfsætt.

(International Labour Organization, 2013).

Til eru margar mismunandi skilgreiningar á atvinnuleysi og eru þær oft mismunandi á milli þjóða og jafnvel stofnana. Sem dæmi um skilgreiningu á atvinnuleysi má nefna skilgreiningu Jahoda frá 1986 en hún er svohljóðandi:

„Allir sem geta talist atvinnulausir hafa ekki vinnu en myndu vilja hafa hana, eða þurfa að stóla á fjárhagsstuðning til að lifa af á meðan þeir hafa ekki vinnu.“

(Paul, 2005, bls. 12).

Án þess að ætla að birta hér alls kyns mismunandi skilgreiningar er réttast að segja frá því að flestar skilgreininganna eiga þrjá þætti sameiginlega:

Viðkomandi einstaklingur er án atvinnu, þ.e. ekki í launuðu starfi eða með eigin starfsemi.

Hann er tiltækur til að byrja að vinna.

Viðkomandi hefur leitað sér að vinnu á einhvern hátt.

(Paul, 2005).

Hagstofa Íslands hefur staðið fyrir reglubundnum vinnumarkaðsrannsóknum frá árinu 1991, til að afla haldbærra og greinargóðra gagna um vinnumarkaðinn hér á landi. Stuðst er við alþjóðlegar skilgreiningar og fyrirmyndir og því fást niðurstöður sem gagnast í alþjóðlegum samanburði. Rannsóknin er framkvæmd samfelld allt árið um kring og eru gefnar út niðurstöður fyrir hvern ársfjórðung (Hagstofa Íslands, 2011). Hérlandis er farið eftir skilgreiningum sem er notast við í vinnumarkaðsrannsókn Hagstofunnar og byggja á skilgreiningum ILO þegar atvinnuleysi er skilgreint.

Atvinna er skilgreind sem:

Hvers konar atvinna gegn endurgjaldi í peningum eða fríðu, ólaunuð vinna við fyrirtæki eigin fjölskyldu, ólaunuð vinna við byggingu eigin íbúðarhúsnæðis eða framleiðslu til eigin neyslu. Ennfremur vinna við listsköpun jafnvel þótt viðkomandi hafi ekki tekjur af henni. Ólaunuð vinna við heimilishald á eigin heimili telst ekki vera atvinna.

(Hagstofa Íslands, e.d.-b, bls. 9).

Skilgreining á atvinnuleysi miðast aftur á móti við það að þeir sem teljast atvinnulausir hafi ekki atvinnu og þurfa að falla undir eitthvert eftirfarandi skilyrða:

Hafa leitað sér vinnu sl. fjórar vikur og eru tilbúnir að hefja störf innan tveggja vikna frá því rannsóknin er gerð.

Hafa fengið starf en ekki hafið vinnu.

Bíða eftir að vera kallaðir til vinnu.

Hafa gefist upp á að leita að vinnu en bjóðist starf eru þeir tilbúnir að hefja vinnu innan tveggja vikna.

Námsmenn, þ.m.t. þeir sem leita námssamnings í iðngrein, teljast því aðeins atvinnulausir að þeir hafi leitað eftir vinnu með námi eða framtíðarstarfi sl. fjórar vikur

og séu tilbúnir að hefja störf innan tveggja vikna frá því rannsóknin var gerð (Hagstofa Íslands, 2011).

Fólk telst hafa atvinnu ef það hefur unnið eina klukkustund eða lengur í viðmiðunarvikunni eða verið fjarverandi frá starfi sem það gegnir að öllu jöfnu (Hagstofa Íslands, e.d.-b).

Vinnuafli er samtala þeirra sem eru starfandi og atvinnulaust fólk. Þeir sem uppfylla hvorki skilyrði atvinnulausra né eru starfandi (svo sem námsmenn í fullu námi eða heimavinnandi fólk) flokkast sem utan vinnuafllins (Hagstofa Íslands, e.d.-b).

2.1.4 Langtíma- og skammtímaatvinnuleysi

Hagstofan birtir opinberar hagtölur um lengd atvinnuleysis. Þessar tölur gefa vísbendingu um hversu vel vinnumarkaðurinn tekur við fólki í atvinnuleit. Atvinnuleysi er flokkað í tvo flokka, skammtímaatvinnuleysi og langtímaatvinnuleysi og ef fjöldi einstaklinga í hvorum flokki er skoðaður í sögulegu samhengi, sést umfang atvinnuleysis sem er tilkomið vegna atvinnuleitar í umhverfi þar sem störf eru í boði.

Langtímaatvinnuleysi telst vera það atvinnuleysi sem mælist hjá þeim einstaklingum sem hafa verið án atvinnu í 6 mánuði eða lengur. Þó er ekki samræmi á milli landa hve langan tíma viðkomandi þarf að vera hafa verið án atvinnu til að geta talist langtímaatvinnulaus. Eitthvað er þetta á reiki hérlendis líka og eru misjöfn viðmið um hve langan tíma er að ræða. Í riti sem gefið er út af Hagstofunni árið 2009 er talað um að þeir sem hafi verið án atvinnu í ár eða meira séu langtímaatvinnulausir (Vinnumarkaður á 3. ársfjórðungi 2009, 2009) og í grein eftir Eirík Hilmarsson (2010) er miðað við að eftir tvo mánuði án atvinnu sé um að ræða langtímaatvinnuleysi. Ástæða þess að Eiríkur miðar við einungis tvo mánuði er sú að á vinnumarkaðurinn á Íslandi er lítill og boðleiðir stuttar og má þá hugsa með sér að tímabundið ástand vari að hámarki í tvo mánuði. Hann tekur þó fram að í öðrum löndum, þar sem boðleiðir eru lengri og vinnumarkaðurinn flóknari kunni viðmiðið að vera annað (Eiríkur Hilmarsson, 2010). En almennt er miðað við sex mánaða tímabil og miða Vinnumálastofnun og Velferðarráðuneytið meðal annars við það (Velferðarráðuneytið, 2009; Vinnumálastofnun, e.d.-c).

Skammtímaatvinnuleysi getur verið svokallað leitaratvinnuleysi, það vísar til stutts tímabils þar sem fólk er í atvinnuleit, atvinna er í boði og það tekur skamman tíma að

finna réttu vinnuna og koma á ráðningarsambandi. Fólk er þá á milli starfa, þ.e. á vinnumarkaði, í atvinnuleit en ekki búið að finna nýtt starf. Langtímaatvinnuleysi verður aftur á móti til þegar atvinnuleit hefur ekki borið árangur þrátt fyrir virka leit í ákveðinn tíma enda ástæðan skortur á störfum, þ.e.a.s. ný störf verða ekki til í jafn miklum mæli og störf glatast. Viðvarandi langtímaatvinnuleysi gefur vísbendingu um að skortur sé á störfum (Eiríkur Hilmarsson, 2010).

Skammtímaatvinnuleysi mun alltaf mælast í hagtölum en er mismikið eftir löndum. Það má rekja til landfræðilegrar stærðar vinnumarkaðarins, fjölbreytni starfa og skilvirkni boðleiða.

Einnig mun langtímaatvinnuleysi alltaf mælast, jafnvel þótt eftirspurn eftir fólki til vinnu sé umfram framboð. Ástæðurnar fyrir því geta verið margvíslegar, meðal annars þær að einhverjir kjósa að vera atvinnulausir og lifa á atvinnuleysisbótum, aðrir fá jafnvel ekki vinnu þó mikil eftirspurn sé eftir fólki. Þegar góðæri er og nóg af atvinnu að hafa, þá er mikill meirihluti atvinnulausra milli starfa og hlutfall skammtímaatvinnulausra verður mun hærra en langtímaatvinnulausra. Skammtímaatvinnuleysi er einnig mikið á samdráttartímum en hlutfall langtímaatvinnuleysis er þá mun hærra en þegar góðæri ríkir (Eiríkur Hilmarsson, 2010).

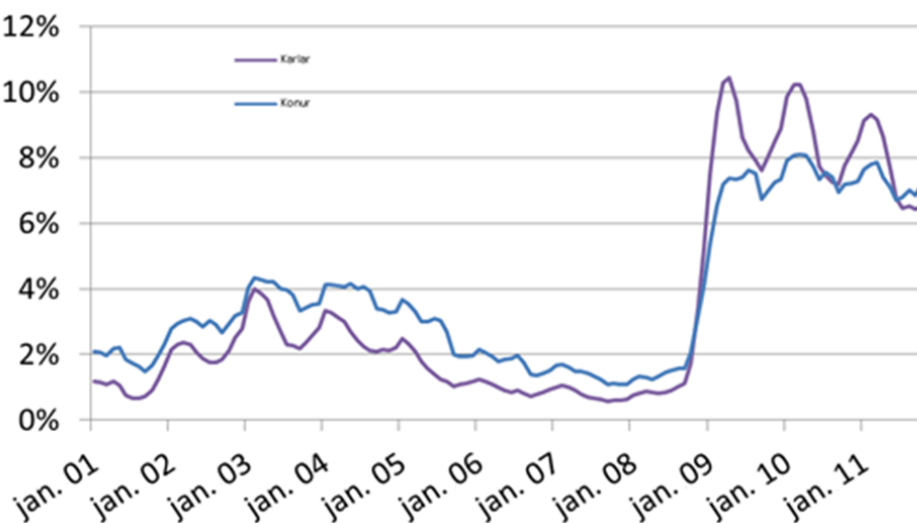
2.2 Atvinnuleysi á Íslandi

Um 1920 var einhver vísir að skráningu atvinnulausra hér á landi. Stofnun vinnumiðlunarskrifstofa varð hins vegar ekki raunveruleg fyrr en árið 1935 þegar sett voru lög um stofnun þeirra. Eftir áratugabaráttu urðu atvinnuleysistryggingar á Íslandi að veruleika árið 1955 (Vinnumálastofnun, 2010a; Stefán Ólafsson, 1999). Mælingar á atvinnuleysi hófust í framhaldi af því hjá Vinnumálastofnun en urðu ekki sameiginlegar með Hagstofu Íslands fyrr en árið 1980. Fram að þeim tíma mældust atvinnuleysistoppar af og til, þá í kjölfar alheimskreppu (1930-1940), eftir stríð (um 1950, 1955-60) og við hrun síldarstofnsins (1968). Fram að tíunda áratugnum var atvinnuleysi fyrst og fremst hjá verkafólki. Atvinnuleysi var að jafnaði meira á landsbyggðinni fram til 1995 og var yfirleitt tengt árstíðabundnum skammtímasveiflum. Eftir 1995 breyttist þetta og atvinnuleysi varð meira á höfuðborgarsvæðinu en á landsbyggðinni, minna varð um sveiflur og langtímaatvinnuleysi færðist í aukana. Atvinnuleysi mældist yfirleitt meira meðal kvenna en karla og atvinnuleysi ungs fólks sveiflaðist meira (Vinnumálastofnun, 2010a).

2.2.1 Þróun atvinnuleysis á Íslandi

Atvinnuleysi á Íslandi hélst lengi vel stöðugt og var til lengri tíma mjög lítið. Meðalatvinnuleysi á mánuði á árunum 1980-1990 var til að mynda einungis tæpt 1% en um 3,3% á árunum 1990-2000 (BSRB, 2009). Árið 1994 fór atvinnuleysi hæst upp í 7,5% en hélst að meðaltali 4,7% það sama ár og var að meðaltali 5% árið á eftir. Eftir það fór atvinnuleysi lækkandi hér á landi og hefur farið lægst niður í 0,8% og hélst þannig fjóra mánuði í röð árið 2007. Meðalatvinnuleysi var tæp 2% frá árunum 2000 - 2007 en fór hækkandi eftir það (Vinnumálastofnun, e.d.-b).

Í október 2008 skall á efnahagskreppa og hrundi bankakerfið á Íslandi nánast til grunna. Í framhaldi af því varð mikill samdráttur í íslensku efnahagslífi. Mörg fyrirtæki drógu saman seglin og atvinnuleysi jókst til muna en mikið var um hópuppsagnir hjá fyrirtækjum. Vinnumálastofnun bærust tilkynningar um uppsagnir 1.789 manns á árinu 2009 í hópuppsögnum (Vinnumálastofnun, 2010b). Atvinnuleysi jókst jafnt og þétt eftir efnahagshrunið. Í september 2008 var það 1,2% en í febrúar og mars 2010 varð það hærra en nokkru sinni fyrr, eða 9,3%. Meðalatvinnuleysi það ár var 8,1% sem er það mesta síðan mælingar hófust á Íslandi. Breytingarnar sem voru á atvinnuleysi á árunum 2001 – 2011 má sjá á línuriti á mynd 1. Skráð atvinnuleysi í febrúar 2013 var 5,5% en að meðaltali voru 8.715 atvinnulausir þá. Í febrúar voru jafnframt 1.158 manns skráðir í ýmis vinnumarkaðsúrræði sem eru greidd af Atvinnuleysistryggingasjóði. Viðkomandi einstaklingar eru í vinnu og teljast því ekki með í atvinnuleysistölum (Vinnumálastofnun, 2013).



Mynd 1. Myndin sýnir breytingu á atvinnuleysi frá 2001-2011 (Vinnumálastofnun, e.d.-a).

Á Íslandi hefur atvinnuleysi hjá miðaldra og eldra fólki ekki verið meira en í öðrum hópum. Hins vegar er langtímaatvinnuleysi meira viðvarandi hjá eldra fólki og bendir það til þess að fólki sem er komið yfir miðjan aldur og missir vinnuna, reynist erfiðara að fá vinnu að nýju en þeim sem yngri eru (Verkefnisstjórn um málefni 50+, 2009). Einnig eru einkenni atvinnuleysis hjá fólki sem komið er yfir 50 ára aldur nokkuð ólík því sem gerist hjá yngra fólki varðandi árstíðabundnar sveiflur. Hreyfing þessa hóps á atvinnuleysissskrá er almennt minni en langtímaatvinnuleysi meira viðvarandi, eins og áður sagði (Félagsmálaráðuneytið, 2004). Nýjustu tölur sýna að langtímaatvinnuleysi er ennþá algengara meðal þeirra sem eru 55 ára og eldri en hjá yngri hópum en í febrúar 2013 var hlutfall þeirra sem höfðu verið langtímaatvinnulausir 57% á móti 27% - 49% hjá yngri hópum (Vinumálastofnun, 2013).

2.2.2 Atvinnuleysistryggingar

Þeir sem missa vinnuna geta skráð sig atvinnulausa hjá Vinnumálastofnun og fer þá ákveðið ferli af stað þar sem miðað er að því að veita þeim atvinnulausa aðstoð og úrræði á meðan á atvinnuleysinu stendur. Lögin segja til um hvað þarf að uppfylla til að eiga rétt á slíkri aðstoð og einnig hvað felst í aðstoðinni.

Stefán Ólafsson (1999) fjallar um það í bók sinni, Íslenska leiðin, almannatryggingar og velferð í fjölþjóðlegum samanburði, að atvinnuleysistryggingar voru það svið sem Íslendingar sinntu lengi hvað verst af almannatryggingaþáttum. Árið 1936 voru ákvæði um atvinnuleysistryggingar í alþýðutryggingalögum en atvinnuleysistryggingasjóður var ekki stofnaður þá og ekki var heldur tryggt fé til að greiða atvinnulausum bætur. Þó var atvinnuleysi hér á landi oft umtalsvert á árunum fyrir seinni heimsstyrjöld, auk þess var árstíðabundið atvinnuleysi samhliða sveiflum í sjávarútvegi og skapaði það alþýðu manna oft mikla erfiðleika (Stefán Ólafsson, 1999).

Árið 1955 urðu atvinnuleysistryggingar að veruleika á Íslandi. Réttindin voru þó ekki eins og í dag, fyrst um sinn náðu þau aðeins til verkamanna í verkalyðsfélögum í kaupstöðum með 300 íbúa eða fleiri. Tólf árum síðar var rétturinn víkkaður og náði þá einnig til verslunar- og skrifstofufólks. Kerfið hefur tekið reglulegum breytingum síðan þá og einkennist það nú til dags á því að það nær til mjög margra þó að því hafi verið komið seint á samanborið við önnur vestræn lönd. Atvinnuleysisbótakerfið hér á landi er

ekki eins örlátt og hjá öðrum Norðurlandapjóðum og veitir minni kjarabætur en tíðkast þar (Stefán Ólafsson, 1999).

Í lögum um atvinnuleysistryggingar nr. 54/2006 er fjallað um hvernig á að reikna út rétt einstaklinga til atvinnuleysisbóta. Þar kemur fram að einstaklingur telst tryggður samkvæmt lögum ef hann er í virkri atvinnuleit, er á aldrinum 16-70 ára, búsettur hér á landi og ef hann hefur heimild til að ráða sig til vinnu hér á landi án takmarkana. Viðkomandi þarf einnig að hafa verið í atvinnuleit samfelld í þrjú virka daga frá því að umsókn um atvinnuleysisbætur barst Vinnumálastofnun. Auk þess þarf viðkomandi að hafa verið launamaður á svokölluðu 12 mánaða ávinnslutímabili bótaréttar, í starfi sem er ekki hluti af sérstökum vinnumarkaðsaðgerðum. Á grundvelli þeirra upplýsinga er tryggingahlutfall (%) hans ákveðið. Sú hlutfallstala segir til um hversu háar atvinnuleysisbætur hans verða. Hlutfall trygginganna fer eftir því hve lengi og í hvaða starfshlutfalli viðkomandi starfaði á ávinnslutímabilinu. Greiðslustofa Vinnumálastofnunar annast þann útreikning á grundvelli þeirra upplýsinga sem umsækjandinn leggur fram og ber þær upplýsingar saman við upplýsingar frá skattayfirvöldum. Markmið þessara laga er að tryggja atvinnulausum einstaklingum tímabundna fjárhagsaðstoð meðan þeir eru að leita sér að nýju starfi eftir að hafa misst fyrra starf sitt (Lög um atvinnuleysistryggingar nr. 54/2006; Alþýðusamband Íslands, e.d).

2.2.3 Úrræði fyrir atvinnulausa

Lög um vinnumarkaðsaðgerðir nr. 55/2006, fjalla um allt það sem fellur undir vinnumiðlun. Þar er meðal annars fjallað um skipulag á vinnumarkaðsúrræðum fyrir atvinnuleitendur sem eru til þess fallin að auka á færni viðkomandi í vinnumarkaðsaðgerðum. Markmiðið með þessum lögum er að hver og einn hljóti viðeigandi aðstoð til þess að verða virkur þátttakandi á vinnumarkaði og til að auka jafnvægi á milli eftirspurnar og framboðs á vinnuafli í landinu (Lög um vinnumarkaðsaðgerðir nr. 55/2006).

Ýmis vinnumarkaðsúrræði hafa verið í boði og hafa þau það markmið að sporna gegn atvinnuleysi og að auðvelda fólki sem er í atvinnuleit að halda virkni sinni. Einnig eiga þau að stuðla að tengslum við atvinnulífið og hjálpa fólki að bæta möguleika sína til að fá vinnu. Vinnumálastofnun er heimilt að veita styrki til atvinnulausra úr atvinnuleysistryggingasjóði en auk þess eru í boði námskeið, starfstengd úrræði,

námsúrræði, ráðgjöf og atvinnutengd endurhæfing (Vinnumálastofnun, e.d.-d). Breytilegt er hvaða vinnumarkaðsúrræði eru í boði hverju sinni en þegar þetta verkefni er skrifað eru þrjú mismunandi átaksverkefni í gangi hjá Vinnumálastofnun, ásamt nokkrum vinnumarkaðsúrræðum. Engin sérstök úrræði eru fyrir fólk sem er eldra en 50 ára hér á Íslandi enda hefur Vinnumálastofnun lagt áherslu á hóp ungra og ófaglærðra undanfarin ár en sá hópur er sá sem fer oftast verst út úr áföllum líkt og fjármálahrúnið var hér.

2.3 Kynslóðirnar fjórar

Fjórar mismunandi kynslóðir eru starfandi á vinnumarkaði í dag. Þær eru allar ólíkar og undir áhrifum atburða sem hafa orðið á þeim tíma sem kynslóðin mótaðist. Kynslóðirnar eru með ólík hegðunarmynstur, önnur gildi, venjur og áherslur og að sama skapi hafa þær ólík viðhorf til vinnu og beita mismunandi vinnubrögðum (Guðrún Helga Magnúsdóttir og Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, 2011). Það sem hefur mótandi áhrif á kynslóðirnar eru þeir atburðir sem kynslóðin hefur upplifað og orðið fyrir áhrifum af, á meðan einstaklingar kynslóðarinnar voru að alast upp. Þessir atburðir geta verið efnahagslegir eða félagslegir en einnig geta átt sér stað breytingar á viðhorfum samfélagsins. Allt þetta getur mótað einstaklingana innan mismunandi kynslóða, gildi þeirra, væntingar og viðhorf. Þó að viðhorf einnar kynslóðar séu frábrugðin viðhorfum annarra þá er ný kynslóð undir áhrifum frá þeirri kynslóð sem kom á undan (Sherman, 2006). Í ljósi þess að kynslóðir deila stað í sögunni og hafa atburði og reynslur sameiginlegar, þróa þær sína persónuleika. Þó svo að sumir sem tilheyra einhverri kynslóð passi ekki við þá persónulýsingu, þá eru allir einstaklingarnir undir áhrifum sinnar kynslóðar (Zemke, Raines og Filipczak, 2000).

Nokkrar flokkanir hafa verið settar fram á fæðingartímabili ólíkra kynslóða og hafa þeim verið gefin mörg nöfn.

2.3.1 Reynda kynslóðin (e. Veterans)

Þessi kynslóð samanstendur af einstaklingum sem eru fæddir á árunum 1922 - 1946. Hún ólst upp á erfiðum tímum og meðal annars undir áhrifum frá kreppunni miklu, síðari heimsstyrjöldinni og kalda stríðinu og má því segja að vegna þeirrar lífsreynslu sýnir Reynda kynslóðin mikla hollustu og tryggð gagnvart vinnustaðnum. Hún er öguð og

kann að meta þá umbun sem veitt er fyrir að leggja hart að sér í vinnunni. Fólk af þessari kynslóð ber oftast mikla virðingu fyrir yfirmönnum og yfirvöldum. Það sem skiptir Reyndu kynslóðina mestu máli í vinnu er að sýna tryggð. Þeim finnst stundum litið framhjá sér og finnst þau vanmetin (Lancaster, 2004; Boychuk Duchscher og Cowin, 2004). Píramíðastjórnskipulag hentar Reyndu kynslóðinni vel þar sem hægt er að vinna sig upp metorðastigann. Kynslóðin er von því að skipulagið á vinnustöðum tengist starfsaldri þannig að þeir yngstu séu lægst settir, næst komi millistjórnendur og þeir elstu og reyndustu í fyrirtækjunum séu á toppnum (Boychuk Duchscher og Cowin, 2004). Samkvæmt Zemke, Raines og Filipczak (2000) er eitt af einkennum þessarar kynslóðar ósveigjanleiki og að hún þolir illa breytingar í vinnuumhverfinu. Hún lætur ýmislegt yfir sig ganga, gerir það sem henni er sagt að gera og kvartar ekki (Zemke, Raines, Filipczak, 2000). Eins og sjá má á aldri kynslóðarinnar eru ekki margir sem tilheyra þessari kynslóð á vinnumarkaði í dag.

2.3.2 Uppgangskynslóðin (e. Baby Boomers)

Kynslóðin sem kemur næst á eftir Reyndu kynslóðinni nefnist Uppgangskynslóðin. Sú kynslóð er fjölmennasta kynslóð okkar tíma og er fædd á árunum 1946 - 1964. Hún er alin upp í meiri velmegun, bjartsýni og öryggi en kynslóðirnar á undan, í þeirri uppbyggingu sem kom í kjölfar erfiðleika seinni heimsstyrjaldarinnar. Hún ólst upp á tímum Víetnam stríðsins, á tímum mótmæla og mannréttindahreyfinga og á tímum þar sem kynlíf, eituryf og rokktónlist (sex, drugs and rock'n roll) voru áberandi (Boychuk Duchscher og Cowin, 2004; Lancaster, 2004). Vegna þess hve Uppgangskynslóðin er fjölmenn, lærði hún um mikilvægi samvinnu. Samvinna og verkefnaskipting var nauðsynleg og húsnaðisrými var takmarkað bæði heima og á vinnustað (Boychuk Duchscher og Cowin, 2004). Uppgangskynslóðin vill láta taka eftir sér og vera metin fyrir sitt framlag til vinnunnar. Samkvæmt Duchsher og Cowin (2004) eru einkunnarorð hópsins „Að lifa til að vinna“. Þeir sem tilheyra þessari kynslóð eru metnaðarfullir, óþolinmóðir og taldir vinnusamir, eru oftast en ekki í fleiri en einu starfi. Segja má að orðið „vinnualki“ sé tilkomið vegna þeirra og Uppgangskynslóðin sækist eftir ytri umbun fyrir sína vinnu, í formi efnislegra gæða og hárrar samfélagsstöðu (Boychuk Duchscher og Cowin, 2004). Það sem skiptir hana mestu máli í vinnu er að skilja spor eftir sig, að skipta máli.

2.3.3 X - kynslóðin (e. Generation X)

X - kynslóðin er unga kynslóðin á okkar tímum en hún samanstendur af einstaklingum fæddum frá 1964 - 1980. Þessi kynslóð ólst upp á tímum teiknimynda og MTV, á þeim tíma sem alnæmi kom fyrst fram og á þeim tíma sem heimurinn hætti að vera eins öruggur og hann hafði verið (Lancaster, 2004). Þessi kynslóð ólst upp við að foreldrar unnu mikið, skilnaðir voru algengir og starfsöryggi var tiltölulega lítið. Margir ólust upp hjá einstæðum foreldrum, oftast mæðrum. Sem börn voru þau mikið ein á meðan foreldrarnir unnu úti. Börn þessarar kynslóðar voru oftast en ekki kölluð „lykklabörn“ og lærðu fyrst að stóla á sjálfa sig og svo á aðra. Hún ólst upp þegar tölvur og upplýsingatækni voru að koma inn í samfélagið. Aðlögunarhæfni og sjálfsákvarðanir voru nauðsynlegur þáttur til öryggis og stöðugleika í hinum unga heimi og kynslóðin vill stjórna tíma sínum sjálf og setja sín eigin mörk. Fólki af þessari kynslóð vill helst vinna án yfirmanns og fórnar sér ekki fyrir vinnuna eins og fyrri kynslóðir voru tilbúnar til að gera (Boychuk Duchscher og Cowin, 2004). Fólki af þessari kynslóð hefur verið lýst sem fjarlægju, tortryggnu og sjálfbjarga fólki með mikla aðlögunarhæfni. Kynslóðin er sjálfbær og óháð, nýjungagjörn, full af orku og finnst gaman í vinnunni. Hún býr yfir mikilli tæknikunnáttu enda lærði hún á alls kyns tæki í æsku um leið og tækninýjungar komu á markað. Ríkjandi viðhorf hjá fólki af þessari kynslóð er að byggja upp starfsframa (Lancaster, 2004).

2.3.4 Y - kynslóðin (e. Generation Y)

Y - kynslóðin er fædd á árunum er fædd á árunum 1980-2000 og er því lang yngsta kynslóðin á vinnumarkaðnum í dag. Hún er einnig nefnd Velmegunarkynslóðin. Hún samanstendur af ungu fólki sem er hámenntað, fjölbreytt og tæknivæddara en nokkur af hinum kynslóðunum sem komu á undan henni enda er hún alin upp á þeim tíma sem tækni og fjölmiðlar þöndust út (Boychuk Duchscher og Cowin, 2004; Lancaster, 2004). Hún ólst upp undir áhrifum tæknivæðingarinnar, aukningar á fólksflutningum milli landa og sá viðburður sem hafði áhrif á þessa kynslóð var hryðjuverkaárásin á tvíburaturnana árið 2001 og upphaf stríðs á hendur hryðjuverkamönnum (Boychuk Duchscher og Cowin, 2004).

Einstaklingar innan Y - kynslóðarinnar eru almennt taldir bjartsýnir og eru taldir hafa yfirburða þekkingu og menntun í samanburði við aðrar kynslóðir á vinnumarkaði

(Lancaster, 2004). Hún þrífst af jafnvægi milli vinnu og einkalífs og samvinna og teymisvinna eru henni mikilvæg. Pírámíðastjórnskipulag virkar því ekki eins vel fyrir Y - kynslóðina og hinar fyrri kynslóðir og hentar henni betur að starfa í flötu stjórnskipulagi þar sem ábyrgðin dreifist (Boychuk Duchscher og Cowin, 2004). Símenntun er Y - kynslóðinni mikilvæg þar sem hún vill þróast í vinnu til að uppfylla markmið í lífinu. Tryggð hennar við vinnuveitendur er lítil og það sem skiptir mestu máli í vinnunni er að starfið hafi einhverja merkingu (Lancaster, 2004).

2.4 Miðaldra og eldra fólk á vinnumarkaði

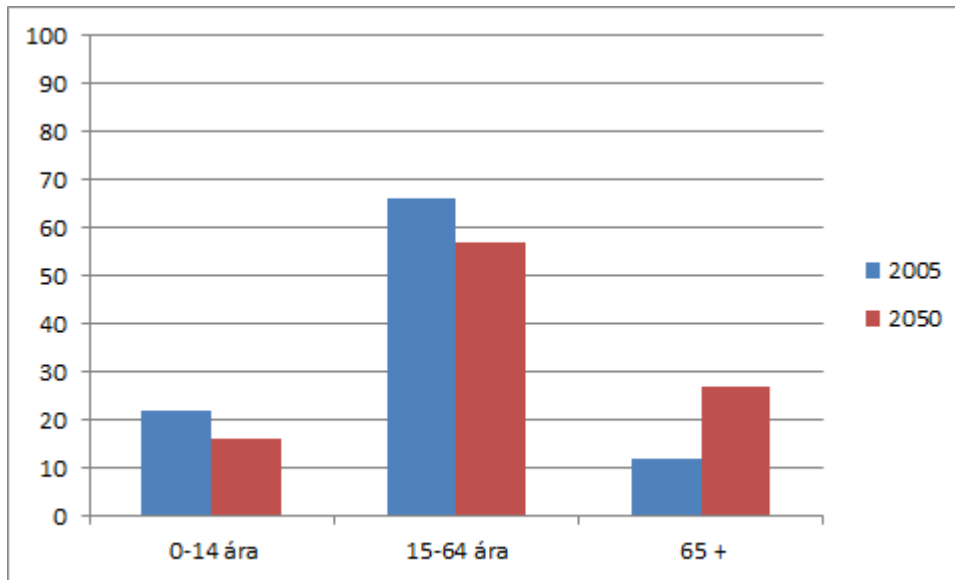
Fræðimenn og stofnanir hafa ekki verið alveg sammála um hvaða aldur skal miða við þegar talað er um miðaldra fólk og virðist engin ein skilgreining vera til um það. Nefnd á vegum félagsmálaráðherra gaf út skýrslu árið 2004 um stöðu miðaldra og eldra fólks á vinnumarkaði. Þar kemur fram að skilgreining Evrópusambandsins á eldra fólk er 55 ára en almennt er 50 ára fólk á Íslandi álitid miðaldra, það er enn með fulla starfsorku og á ekki möguleika á snemmtæknum lífeyri á þeim aldri (Félagsmálaráðuneytið, 2004). Í þessu verkefni er því miðað við að miðaldra og eldra fólk sé 50 ára og eldra, nema annað sé tekið fram. Efri mörkin verða ekki tekin fram enda erfitt að segja til um hvenær fólk er orðið of gamalt fyrir vinnumarkaðinn. Það er því aðallega verið að fjalla um fólk sem tilheyrir Uppgangskynslóðinni (Generation X) í þessu verkefni. Í ljósi þess að einhverjir Íslendingar vinna eftir 67 ára aldurinn þrátt fyrir að eiga möguleika á að fara á eftirlaun á þeim aldri, er einnig verið að fjalla að einhverju leyti um Reyndu kynslóðina (Veterans).

2.4.1 Breyting á aldurssamsetningu þjóðarinnar

Á næstu árum og áratugum má búast við að aldurssamsetning þjóðarinnar breytist verulega. Þjóðin er að eldast vegna lækkandi fæðingartíðni samhliða auknum lífslíkum. Þetta samspil hefur leitt til lýðfræðilegra breytinga sem eiga sér enga samsvörun í sögunni. Í dag eru um 11,6% þjóðarinnar 65 ára og eldri en árið 2020 er gert ráð fyrir að hlutfallið verði komið í 15,6%. Árið 2050 er því spáð að 23,1% íbúa landsins verði á þessum aldri (Guðmundur Kristján Óskarsson, 2009).

Samtök atvinnulífsins gáfu út skýrsluna „Ísland 2050. Eldri þjóð - ný viðfangsefni“ árið 2007 og þar er því spáð að árið 2050 verði tveir einstaklingar á vinnumarkaði á móti einum ellilífeyrisþega. Til samanburðar má nefna að árið 2007 voru fimm einstaklingar á

vinnumarkaði á móti einum ellilífeyrisþega. Breyting á aldursskiptingu þjóðarinnar er skoðuð frá árinu 2005 til 2050 og má búast við aukningu um 15% í hópi þeirra sem eru 65 ára og eldri. Fjöldi aldraðra mun einnig aukast en í öðrum aldurshópum fækkar fólki (Samtök atvinnulífsins, 2007). Þessar breytingar má sjá á mynd 2, þar sem súlurit sýna hlutfallslega aldursskiptingu þjóðarinnar annars vegar árið 2005 og hins vegar árið 2050.



Mynd 2. Myndin sýnir hlutfallslega aldursskiptingu íslensku þjóðarinnar árin 2005 og 2050 (Samtök atvinnulífsins, 2007).

Tekið er í sama streng í greininni „Hækkandi meðalaldur - Djúpstæðasta samfélagslega breyting samtímans“ og er fjallað um það þar að aldurssamsetning íslensku þjóðarinnar eigi eftir að taka miklum breytingum. Þar segir að í elsta aldurshópnum fjölgi jafnt og þétt og einnig að atvinnuþátttaka eldri starfsmanna sé að aukast. Vísað er í gögn frá Hagstofunni um mannfjöldaspár og er þar gert ráð fyrir að í aldurshópnum 55 - 74 ára fjölgi um 32% fram til 2020 og um 47% til 2030. Það þýðir að ef atvinnuþátttaka þessa hóps nálgast 85% mun vinnumarkaðurinn fá um 24 þúsund manns til viðbótar og eru þá ótaldir allir þeir sem geta og vilja stunda vinnu lengur en til 74 ára aldurs (Hólmar Svansson og Hinrik Sigurður Jóhannesson, 2011).

Í fyrrnefndri skýrslu Samtaka atvinnulífsins er sagt frá því að þróunin sé hin sama og búist er við að verði í öllum heiminum, það er að hlutfall eldra fólks aukist. Þessi fjölgun geti haft miklar afleiðingar í för með sér fyrir íslenskt samfélag og vinnumarkað, hagvöxtur geti takmarkast, draga muni úr lífskjarabata og þrýstingur geti skapast á hækkandi skattbyrði og valdið viðvarandi vinnuaflosskorti (Samtök atvinnulífsins, 2007).

ESB gerir ráð fyrir því að opinber útgjöld vegna öldrunar muni vaxa til ársins 2050 og geti orðið sem nemur 10% af opinberum útgjöldum. Ekki er talið líklegt að fólk sem er enn á vinnumarkaðnum sætti sig við síhækkandi skatta vegna hækkandi meðalaldurs (Samtök atvinnulífsins, 2007).

Í ljósi þess Uppgangskynslóðin, sem er fjölmennasta kynslóð okkar tíma, er að eldast og lífslíkur að aukast, fer eldra fólk á vinnumarkaði fjölgandi. Sú tala mun halda áfram að hækka þar til þessi kynslóð yfirgefur vinnumarkaðinn til að fara á eftirlaun (Brewington og Nassar-McMillan, 2000).

2.4.2 Atvinnuþátttaka miðaldra og eldra fólks

Aðstæður á Íslandi eru frábrugðnar því sem gerist í öðrum löndum OECD (e. The Organisation for Economic Co-operation and Development). Atvinnuþátttaka miðaldra og eldra fólks er lang hæst héraðs en hún er sú mesta sem um getur á Vesturlöndum. Í aldurshópnum 55-64 ára sker Ísland sig úr í öllum samanburði en 84,1% þessa aldurshóps voru á vinnumarkaði hér á landi árið 2011 í samanburði við að meðaltal OECD ríkja í atvinnuþátttöku hjá þessum aldurshópi á sama tíma er 57,8%. Næst á eftir Íslandi kemur Nýja-Sjáland með 76,2% atvinnuþátttöku í þessum aldurshóp og Svíar fylgja þeim fast á eftir með 76%. Atvinnuþátttaka 55-64 ára Íslendinga hefur ekki minnkað mikið eftir efnahagshrunið 2008 en árið 2007 var hún 85,7%. Mest var hún 88,4% árið 2002 (OECD, e.d.).

Þjóðfélagslegar aðstæður hafa ýtt undir þátttöku eldra fólks á vinnumarkaði héraðs. Eftirspurn eftir vinnuafli hefur yfirleitt verið mikil, atvinnuleysi lítið og launaumhverfi hefur stuðlað að atvinnuþátttöku þessa hóps. Vegna lágra lífeyrisgreiðslna hafa ákveðnir hópar ekki átt þess kost að hverfa af vinnumarkaði (Verkefnisstjórn um málefni 50+, 2009; Félagsmálaráðuneytið, 2004).

Í skýrslu sem tekin er saman af Stefáni Ólafssyni, Karli Sigurðssyni og Maríu J. Ammendrup um lífsskjör, lífsskoðun og lífshætti eldri borgara (1999) er sagt frá því að heildarútgjöld til velferðarmála séu með minna móti á Íslandi samanborið við vestræn ríki í OECD samtökunum. Til mótvægis við því vinna Íslendingar almennt mikið. Meðal íslensku þjóðarinnar er atvinnuþátttaka mikil og eru tvær fyrirvinnur á heimili algengari en víðast hvar, fyrir utan að vinnuvika er með allra lengsta móti (Stefán Ólafsson, Karl Sigurðsson og María J. Ammendrup, 1999).

Ljóst er að sums staðar á Vesturlöndum stendur til að hækka eftirlaunaaldurinn og jafnvel hefur það verið gert í sumum löndum. Bretar, Þjóðverjar og Ný-Sjálandingar eru meðal þeirra þjóða. Þó er ekki talið nóg að hækka eftirlaunaaldurinn til að halda þessum aldurshópi á vinnumarkaði, það þarf einnig viðhorfsbreytingu meðal yfirvalda, vinnuveitenda og ekki síst meðal einstaklinganna sjálfra (Hvenær er rétt að hætta að vinna?, 2005). Einnig hafa Frakkar og Pólverjar áformað að hækka eftirlaunaaldurinn en uppskorið hávæer mótmæli vegna þess en það sýnir einmitt hversu mikilvægt er að viðhorfsbreyting verði meðal fólksins sjálfs (Mótmæla hækkun eftirlaunaaldurs með verkfalli, 2010; Mótmæla hækkun eftirlaunaaldurs, 2012).

Jóna Valgerður Kristjánsdóttir (2012), formaður Landssambands eldri borgara, hefur mótmælt tillögum Fjármálaeftirlitsins um hækkun á eftirlaunaaldri hérlandis á þeim grundvelli að Íslendingar séu nú þegar með hæsta lífeyrisaldur allra Norðurlandanna og í Evrópu sé hann almennt mun lægri. Hún segir þó koma til greina að skoða tilslakanir á kerfinu til að auðvelda þeim sem þess óska að vinna lengur (Karen Kjartansdóttir, 2012). Jóhanna Sigurðardóttir, forsætisráðherra Íslands, hefur einnig sagt að Ísland hafi sérstöðu varðandi ríkan þátt aldraðra á íslenskum vinnumarkaði. Hún segir að eftirlaunakerfið eigi að gefa kost á sveigjanleika og að Íslendingum gefist kostur á því að seinka eftirlaunaaldrinum frá 67 ára til 72 ára aldurs og hækka þar með lífeyrinn um 6% árlega (Forsætisráðuneytið, 2012).

2.4.3 Staða miðaldra og eldra fólks á vinnumarkaði

Árið 2005 skipaði félagsmálaráðherra sjö manna verkefnisstjórn sem ætlað var að stýra fimm ára stefnumótandi verkefni sem kallaðist „Verkefnisstjórn 50+“. Megin markmið með þessu var að styrkja stöðu þeirra sem voru 50 ára og eldri með því að skapa jákvæða umræðu um miðaldra og eldra fólk á vinnumarkaði. Markmiðið var m.a. að bæta ímynd þeirra og móta farveg fyrir viðhorfsbreytingu í þjóðfélaginu (Velferðarráðuneytið, 2006). Verkefnisstjórninni var gert að taka mið af einstaklingum sem höfðu náð 50 ára aldri. Fjármálahrunið sem varð árið 2008 hafði afgerandi áhrif á störf verkefnisstjórnarinnar en fjármagnið sem hún hafði yfir að ráða minnkaði verulega og aðstæður á vinnumarkaði breyttust á afgerandi hátt. Fram að fjármálahruninu hafði atvinnuleysi verið mest meðal þeirra yngri á vinnumarkaði en langtímaatvinnuleysi meðal þeirra eldri jókst í kjölfar hrunsins. Vinnuálastofnun lagði áherslu á hóp ungra

og ófaglærðra í kjölfarið af þessum breytingum enda hefur það sýnt sig að það er sá hópur sem verður verst úti í áföllum sem þessum. Starfstíma verkefnisstjórnarinnar lauk árið 2010 og beindist starf hennar einkum að þremur þáttum: fræðslustarfi, rannsóknum og viðhorfi til hinna eldri á vinnumarkaði en sá þáttur var umfangsmestur í starfseminni en verkefnisstjórnin taldi að með starfi sínu hafi henni tekist að vekja athygli samfélagsins á mikilvægi virkrar atvinnuþátttöku hinna eldri (Verkefnisstjórn um málefni 50+, 2009).

Minnkandi þróttur og hnignandi geta eiga sér yfirleitt ekki stað fyrr en löngu eftir að hefðbundnum lífeyristökualdri er náð. Því þarf hækkandi meðalaldur á vinnumarkaði ekki að leiða til minni afkasta eða nýsköpunar. Almennt búa þeir sem eru 65 - 70 ára við mun betri heilsu en áður var og mun sú þróun koma til með að halda áfram (Samtök atvinnulífsins, 2007).

Staða eldra fólks á atvinnumarkaði getur verið vandasöm vegna ýmissa ástæðna og getur fólk átt erfitt með að komast aftur á vinnumarkaðinn eftir að hafa misst atvinnuna á þessum aldri. Á meðal þeirra hindrana sem fólk stendur frammi fyrir eru líkamlegar breytingar sem verða þegar fólk eldist en einnig að breyting á vinnuumhverfi undanfarin ár hefur valdið því að færni og kunnátta fólks úreldist. Aðrar hindranir stafa af röngum upplýsingum og röngum skoðunum stjórnenda og eldra fólks sjálfs (Brewington og Nassar-McMillan, 2000).

Í skýrslu nefndar félagsmálaráðherra kemur fram að staða atvinnulausra sem eru 55 ára og eldri er að mörgu leyti talin ólík stöðu annarra atvinnulausra. Margir í hópi þessa fólks er búinn að gefa upp alla von um að fá aftur vinnu. Margir hefðu viljað hefja töku ellilífeyris fyrr, væri sá möguleiki fyrir hendi en tæplega helmingur hópsins vildi vinna og margir eins lengi og þeir mögulega gætu. Fólk leitaði að starfi fyrst eftir atvinnumissi en hætti fljótlega þar sem allstaðar var þeim hafnað vegna aldurs (Félagsmálaráðuneytið, 2004).

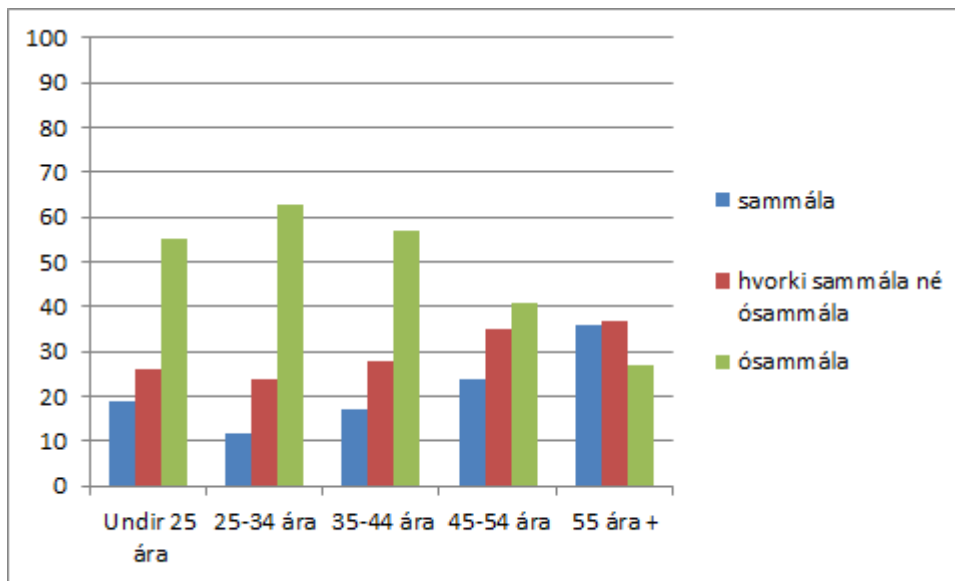
Norðurlöndin hafa öll sett af stað aðgerðir til að lengja viðveru eldri starfsmanna á vinnumarkaði og koma í veg fyrir mismunun. Um mjög mismunandi aðgerðir er að ræða en þær umfangsmestu eru í Finnlandi og Noregi. Evrópusambandið hefur einnig gefið út tilskipun 2000/78/EB sem er almennur rammi fyrir jafna meðhöndlun í starfi og atvinnu. Sú tilskipun tekur til mismununar vegna aldurs, fötlunar, trúarbragða, kynhneigðar,

atvinnu og starfs. Þá má geta þess að í Bandaríkjunum hafa verið í gildi lög frá 1967 (Age Discrimination in Employment Act of 1967 - ADEA). Þar er lagt bann við mismunun á vinnumarkaði gegn 40 ára og eldri. Bein og óbein mismunun gagnvart eldra fólki á vinnumarkaði er ekki sérstaklega skilgreind í íslenskum lögum. Enn fremur er ekki að finna ákvæði um sérstaka vernd eldra fólks á vinnumarkaði gegn uppsögnum eða öðrum neikvæðum afleiðingum að frátöldum lögum nr. 27/2000, um bann við uppsögnum vegna fjölskylduábyrgðar starfsmanns (Félagsmálaráðuneytið, 2004).

2.4.4 Viðhorf miðaldra og eldra fólks til vinnu

Viðhorf eldra fólks gagnvart vinnu eru töluvert frábrugðin vinnuviðhorfum þeirra sem yngri eru. Yngsta kynslóðin leggur mjög mikið upp úr frítíma og er vinnan yfirleitt ekki sett í fyrsta sæti. Yngri kynslóðin spyr oft „Hvað getur vinnuveitandinn gert fyrir mig?“ en hjá eldri kynslóðum er þessu öfugt farið. Eldri kynslóðin leggur mikið upp úr vinnunni og kemur vinnan í fyrsta sæti á kostnað frítíma. Einstaklingurinn gerir minna úr mikilvægi frama og hárra launa en leggur áherslu á þætti svo sem félagslegt hlutverk vinnunnar, mikilvægi vinnunnar fyrir aðra og starfsöryggi (Steinunn Böðvarsdóttir, 2013b). Eldra fólk metur vinnuna almennt meira en það yngra og álitur vinnuna mikilvægari. Það er ánægðara í starfi, leggur áherslu á að vinna alltaf vel óháð launum og hefur meiri hollustu gagnvart vinnuveitanda. Einnig er það jákvæðara gagnvart vinnunni. Hugsanlega er skýringin fólgin í því að munur sé á milli kynslóða, vegna aðstæðna sem hafa haft áhrif á hugsunarhátt kynslóðanna og ekki hægt að fullyrða um að með því að eldast fari fólk að meta vinnuna meira (Stefán Ólafsson, Karl Sigurðsson og María J. Ammendrup, 1999).

Í launakönnun VR árið 2012 var áhersla lögð á að kanna viðhorf kynslóðanna til vinnunnar og mikilvægis hennar í lífinu. Þar kemur í ljós að elsti hópurinn (55 ára og eldri) leggur áherslu á að starfið feli í sér að gera eitthvað mikilvægt fyrir aðra. 42% fólks sem er eldra en 55 ára segja að vinnan eigi alltaf að vera í fyrsta sæti, jafnvel þó það þýði minni frítíma. Rúmur þriðjungur sama aldurshóps telur vinnuna mikilvægasta hluta lífsins og eru mun færri yngri svarenda þessarar skoðunar, eins og sjá má á mynd 3. Meira að segja er það svo að rúmur þriðjungur félagsmanna sem eru eldri en 55 ára segja vinnuna og fjölskylduna þeim jafnmikilvæg (Steinunn Böðvarsdóttir, 2013b).



Mynd 3. Er vinnan mikilvægasti hluti lífsins? (Steinunn Böðvarsdóttir, 2013b).

Myndin sýnir svör við spurningu um hvort vinnan sé mikilvægasti hluti lífsins eftir aldurskiptingu.

2.5 Fordómar og viðhorf

Fordómar eru eins og orðið gefur til kynna „fyrirfram gerðir dómar“. Samkvæmt skilgreiningu eru fordómar ógrundaður dómur eða skoðun, andúð eða óbeit sem ekki styðst við reynslu, rök eða þekkingu (Íslensk orðabók, 2002).

Fordómar eru hugtak sem er neikvætt í eðli sínu og það sem hefur áhrif á fordóma eru ýmsir umhverfis- og uppeldisþættir ásamt persónueinkennum. Fordómar eru áunnið fyrirbæri sem verða til í huga okkar með menningunni og félagslegum athöfnum. Viðhorf fólks mótast í gegnum ýmsa þætti, svo sem uppeldisþætti og út frá umhverfi hvers og eins. Persónueinkenni hafa einnig áhrif og samskipti við aðra og eru fordómar einmitt áunnin viðhorf sem hafa mótast í huga fólks með þessum háttum.

Fordómar geta beinst að nánast hverju sem er en beinast oft að ákveðnum minnihlutahópum eða tilteknum hópum, svo sem kynþætti, kyni og aldri svo fátt eitt sé nefnt. Þeir byggja oftast á staðalímyndum og geta verið almennir að því leyti að stór hópur getur deilt þeim. Einnig geta þeir verið einstaklingsbundnir og fundist meðal fátíðra. Talið er að fólk byggi skoðanir sínar og ályktanir að miklu leyti á fyrstu upplýsingum sem það fær. Ef fyrstu upplýsingar eru neikvæðar er hætta á því að viðhorf

fólks litist og fordómar myndist. Það er ekki fyrr en margar nýjar gagnstæðar upplýsingar liggja fyrir sem fólk samþykkir að endurskoða viðhorf sín. Margir eru sammála því að fordómar byggi á fáfræði og þekkingarleysi (Kolbrún Baldursdóttir, 2007).

Fordómar geta haft afgerandi afleiðingar í för með sér. Fólk sem er haldið fordómum forðast þá sem fordómarnir beinast að. Þeir forðast að búa með þeim, vinna með þeim og ráða þá í vinnu svo fátt eitt sé nefnt. Þetta getur dregið úr möguleikum og aðgengi fórnarlambanna á ýmsum tækifærum. Fordómar geta haft í för með sér mismunun og ofbeldi gagnvart einstaklingum sem geta leitt til vonleysis og haft slæm áhrif á sjálfstraust viðkomandi. Þeir ræna fólki virðingu sinni og geta komið í veg fyrir fulla þátttöku þess í samfélaginu (Surgeon General, 1999).

Mikilvægt er að einstaklingar geti fundið sjálfir að þeir séu fórnarlömb mismununar. Þeir sem hafa rannsakað fólk sem lent hefur í þeirri lífsreynslu að hafa verið fórnarlömb segja frá því að þó að einstaklingar hafi upplifað mismunun séu þeir samt sem áður frekar tregir til að greina sjálfan sig fórnarlömb. Þessi afneitun eða tilhneiging leyfir einstaklingnum að halda að hann sé við stjórn og viðheldur skynjun hans á að heimurinn sé góður. Reyndar veltur það einnig á persónulegri skoðun fólks, hvað flokkast sem mismunun og hvað ekki (Sims, C.S, og Dalal, R.S, 2008).

2.5.1 Aldursfordómar og mismunun vegna aldurs

Aldursfordómar (e. Ageism) eru tegund af fordómum sem innihalda alhæfingar sem tengjast staðalímyndum, lítilsvirðingu og mismunun gagnvart eldri fullorðnum. Ásamt kynþátta- og kynjafordómum eru aldursfordómar meðal þeirra fordóma sem eru mest langvarandi og útbreiddir af þeirri tegund sem beinast gegn minnihlutahóp. Það sem hefur verið skrifað um aldursfordóma hefur leitt það í ljós að eldra fólk er metið á neikvæðari hátt en ungt fólk, sérstaklega þegar gerður er beinn samanburður á ungu og eldra fólki. Áhuga vekur að öðrum mislíkar sjaldan við eldra fólk, þau eru frekar líkleg til að verða fórnarlömb „föðurlegra fordóma“ þar sem þau fá þá staðalímynd að vera hlý og góð en vanhæf. Staðalímyndir af eldra fólki sem vanhæfu geta leitt til þess að þau lendi í mismunun á vinnumarkaði eða á öðrum stöðum (Packer og Chasteen, 2006). Margir rannsakendur hafa komist að því að aldursfordómar séu sérstakir í ljósi þess að allar manneskjur eldast, að frátöldum þeim sem deyja fyrir aldur fram, og koma til með

að verða eldri fullorðnir sjálfar. En þrátt fyrir að aldursfordómar séu einstakir að þessu leyti hafa furðu fáar rannsóknir verið framkvæmdar sem sýna hvernig og hvers vegna munurinn á milli aldurshópa veldur fordómum gagnvart eldri fullorðnum (Packer og Chasteen, 2006).

Tölfræðirannsóknir hafa sýnt það að mismunun á vinnumarkaði er ein af ástæðum þess að margt eldra fólk sem langar að vinna gefst upp á að leita (Brewington og McMillan, 2000). Mismunun á vinnustað eða vinnumarkaði er hegðun sem hefur neikvæð áhrif á vinnu fórnarlambins eða starfsframa þess. Þar sem fórnarlambið hefur ekki sömu tækifæri til velgengi og eru gefin einstaklingum sem tilheyra öðrum hópum upplifir fórnarlambið mismununina sem ósanngjarna og óréttláta (Sims, C.S., og Dalal, R.S, 2008).

Það er erfitt að mæla nákvæmt umfang aldursmismununar en það er enginn vafi að hún er til. Þó að aldursmismunun á vinnumarkaði sé bönnuð með lögum í Bandaríkjunum eru sumir vinnuveitendur þar tregir til að ráða eldra fólk til vinnu vegna ákveðinna neikvæðra skoðana sem þeir hafa á eldra vinnuafli. Til dæmis geta þeir talið að eldra fólk eigi erfiðara með að aðlagast, eigi erfiðara með að læra og sé minna líklegt til að nota tækni en yngra fólk. Að auki halda margir vinnuveitendur að eldra fólk sé ósveigjanlegt og erfitt að hvetja áfram. Búist er við að eldri einstaklingar séu haldnir minnstapi, en raunverulega eru þeir lengur að rifja upp en ekki farnir að gleyma. Önnur hindrun fyrir eldra fólk inn á vinnumarkaðinn er sú að yngri stjórnendum finnst oft óþægilegt að hafa umsjón með þeim og líður eins og þeir séu að stjórna mömmu sinni eða pabba. Þó að sumar þeirra hindrana sem eldra starfsfólk þarf að yfirstíga til að komast inn á vinnumarkaðinn aftur séu góðar og gildar, þá er það ljóst að aðrar þeirra eru tilkomnar vegna misskilnings eða rangra upplýsinga (Brewington og McMillan, 2000).

2.6 Viðhorf stjórnenda til eldra fólks

Í skýrslu verkefnastjórnar 50+ er vísað í erlendar rannsóknir sem gefa vísbendingu um aldurstengda mismunun á vinnumarkaði. Þar er talið að viðhorf til eldri starfsmanna sé víða þannig að þeir tileinki sér síður nýja hluti og aðlagist illa breytingum. Þessi rótgrónu viðhorf hafa víðar komið niður á atvinnutækifærum þessa aldurshóps sem og tækifærum til endurmenntunar og nýrra verkefna fyrir hópinn (Verkefnisstjórn um

málefni 50+, 2009). Samkvæmt Roland Kedefors og Jan Johansson Hanse (2012) er mismunun í gangi gagnvart eldra fólki sem leitar að störfum og töluvert um fordóma gagnvart miðaldra og eldra fólki á vinnumarkaði. Neikvæðar staðalímyndir og alhæfingar um eldra starfsfólk koma niður á tækifærum miðaldra og eldra fólks til að fá vinnu og jafnvel halda vinnu. Alhæfingarnar eru settar fram þar sem eldra fólki er gjarnan lýst sem ósveigjanlegu, hægu, að það setji sig upp á móti tækniframförum, eigi erfitt með aðlögun og hafi minni vilja og getu til að læra nýja hluti. Aftur á móti voru jákvæðu alhæfingarnar þær að eldra starfsfólk væri varkárara og hefði öðlast reynslu sem gerði þeim kleift að veita yngra starfsfólki stuðning og þjálfun (Kedefors og Hanse, 2012).

Kadefors og Hanse telja einnig að neikvæð viðhorf gagnvart eldra vinnandi fólki geri eldra fólki erfitt fyrir að haldast vinnuhæft, þ.e. að vera hæft og gjaldgengt á vinnumarkaðnum. Að gefa eldri umsækjendum ekki sanngjörn tækifæri þegar þeir sækja um vinnu getur verið brot á tilskipun Evrópusambandsins nr. 2000/78/EB.

Íslenskar kannanir benda ekki til slíks viðhorfs eins og rætt er um hér að ofan. Niðurstöður kannana Samtaka atvinnulífsins hafa leitt það í ljós að stjórnendur fyrirtækja meti vinnuframlag eldra starfsfólks jafnt og yngra fólks og í minni fyrirtækjum er það jafnvel talið verðmætara. Þá hafa kannanir einnig leitt í ljós að fólk sem er 50 ára og eldra er mun sjaldnar frá vinnu vegna veikinda en yngra fólk og er mun jákvæðara gagnvart vinnunni (Félagsmálaráðuneytið, 2004).

Eins og fram hefur komið er vinnuaflið að eldast og aldurinn þarf ekkert að segja til um frammistöðu starfsmanna. Mikilvægt er að tengja ekki líkamlegt og andlegt atgervi við aldur. Ráðning eldri starfsmanna og viðleitni til að halda þeim sem lengst við störf getur dregið úr vanda fyrirtækja við að laða að sér hæft starfsfólk. Sú stefna felur í sér að viðhalda hæfni þeirra sem eru komnir yfir miðjan aldur með aukinni fjárfestingu í sí- og endurmenntun starfsmanna (Samtök atvinnulífsins, 2007).

3 Rannsóknarhluti

Tilgangur þessa verkefnis var að skoða hvort miðaldra og eldra fólk á Vesturlandi, sem hafði nýlega lent í atvinnuleysi, hefði upplifað fordóma á atvinnumarkaði. Til að skoða það var gerð grein fyrir atvinnuleysi þessa hóps, hvaða úrræði væru í boði og gerð könnun á viðhorfi þeirra. Í þessum hluta verður greint frá þeirri aðferðafræði sem notuð var við rannsóknina. Einnig verður framkvæmd rannsóknarinnar lýst og rætt um takmarkanir rannsóknarinnar. Seinna í hlutanum verður farið yfir niðurstöður rannsóknarinnar ásamt umræðum. Aldursfordómar á vinnumarkaði hafa verið rannsakaðir töluvert erlendis en mjög fáar rannsóknir hafa verið gerðar um þetta efni á Íslandi.

3.1 Eigindlegar og meginglegar rannsóknir

„Rannsóknir eru gerðar til þess að finna sjónarhorn á veruleikann.“

(Sigurlína Davíðsdóttir, 2003, bls. 219).

Til að finna þetta sjónarhorn sem Sigurlína talar um er hægt að fara ýmsar leiðir og er þá stuðst við tvö konar rannsóknaraðferðir, eigindlegar- (e. qualitative research) og meginglegar rannsóknir (e. quantitative research). Hugtökin meging og eigind lýsa magni annars vegar og eiginleikum hins vegar og segir það svolítið um hvað aðferðin felur í sér. Töluverður munur er á aðferðafræðinni sem beitt er í meginglegri nálgun annars vegar og eigindlegri hins vegar.

Munurinn felst í því að megingleg aðferðafræði byggir á rannsóknaraðferðum sem byggðar eru upp á raunhyggju. Hún byggir á tölum og því sem hægt er að telja og mæla en eigindleg rannsóknaraðferð byggir á upplifun þeirra einstaklinga sem verið er að skoða. Meginglegar rannsóknir fela í sér lýsandi greiningu talnagagna og byggja á að finna meðaltöl og dreifingu úr hverjum hópi fyrir sig og síðan hvernig hóparnir tengjast sín á milli en eigindlega aðferðin lítur á það hvernig einstaklingar í þeim hópi sem verið er að skoða upplifa það sem er athugað hverju sinni. Algengasta könnunaraðferð meginglegra rannsókna eru spurningakannanir og eiga þær meðal annars vel við þegar gerðar eru stórar rannsóknir (Sigurlína Davíðsdóttir, 2003; Hermann Óskarsson, 2000).

Eigindlegar rannsóknaraðferðir eru ekki ákjósanlegar til greininga tölfræðilegra gagna eða annarra magngreininga. Þær eiga frekar við þegar um er að ræða rannsóknir á lífi fólks, lífsreynslu, hegðun, tilfinningum og jafnvel menningarlegum fyrirbærum. Auk þess gætu þær átt við þegar skoðað er hvernig samtök starfa og samskipti á milli ríkja. Sumra upplýsinga, þá sérstaklega bakgrunnsupplýsinga, er hægt að afla með magnbundnum hætti en gögnum er yfirleitt safnað með viðtölum og / eða athugunum. Hins vegar er hægt að kóða gögnin þannig að þau geti verið greind á tölfræðilegan hátt. Eigindlegar rannsóknaraðferðir gera okkur kleift að kanna betur ástand þeirra sem við erum að rannsaka, hvernig þeim líður og hvað þeir eru að gera. Eigindlegar aðferðir sýna okkur betur fram á hvernig erfiðir hlutir og lífsreynsla, svo sem veikindi eða einhvers konar áföll, hafa áhrif á einstaklinginn. Eigindlegar rannsóknaraðferðir geta verið notaðar til að kanna svæði sem lítið er vitað um eða um þau sem mikið er vitað um en þarfnast nýs skilnings. Að auki geta eigindlegar rannsóknaraðferðir átt við þegar þarf að skilja flóknar tilfinningar sem er erfitt að læra meira um með hefðbundnari rannsóknaraðferðum (Strauss og Corbin, 1998).

Í megindelegum rannsóknaraðferðum er oft leitast við að svara spurningunni „hversu oft“ en í eigindlegum er frekar reynt að svara spurningunni „hvað“. Eigindlegar aðferðir veita þar að auki heildræna sýn á margbrotna mannlega hegðun frekar en að hafa smækkaða sýn á rannsóknarefnið til að geta mælt og talið atvik eða atburði (Black, 1994).

Til eru nokkrar aðferðir við gerð eigindlegra rannsókna. Sem dæmi um þær má nefna vettvangsrannsóknir, etnógrafíu og fyrirbærafræði (Sigurlína Davíðsdóttir, 2003; Eriksson og Kovalainen, 2008). Rannsóknaraðferðin sem er notuð í þessu verkefni er fyrirbærafræði en hún byggir á þannig aðferðafræði að einstaklingar segja frá því hvernig þeir upplifa félagsleg fyrirbæri í lífinu. Rætt er við einstaklinga og þeir eru beðnir um að tjá sig og segja frá því hvernig þeir sjá og upplifa tiltekið fyrirbæri og hvernig þeir skynja raunveruleikann. Rannsakandi verður að koma að viðfangsefninu með opnum huga og vera opinn fyrir nýjum hugmyndum um efnið. Hver upplifun skiptir máli og eru allar jafngildar (Sigurlína Davíðsdóttir, 2003). Algengar könnunaraðferðir við eigindlegar rannsóknir eru til dæmis rýnihópar, athuganir, túlkun ritaðs efnis og viðtöl (Black, 1994). Algengasta gerðin eru viðtalsrannsóknir.

Í bókinni *Qualitative Methods in Business Research* (Eriksson og Kovalainen, 2008) eru nefndar þrjár tegundir viðtalsrannsókna: „positivist“, „emotionalist“ og „constructionist“. Þessar þrjár mismunandi tegundir viðtala krefjast mismunandi tegunda rannsóknarspurninga og einnig mismunandi tegunda viðtalsspurninga. Einnig hafa þessar þrjár tegundir verið nefndar „lokuð viðtöl“, „hálfopin viðtöl“ og „opin viðtöl“.

Við þessa rannsókn var að mestu leyti stuðst við eigindlega aðferðafræði. Ástæða þess að sú rannsóknaraðferð varð fyrir valinu var til að fá skýrari og dýpri svör með því að hitta einstaklinga í eigin persónu og taka við þá viðtal en eigindleg aðferðafræði leyfir að hlutirnir séu skoðaðir ofan í kjölinn og farið sé djúpt í saumana á rannsóknarefninu (Sigurlína Davíðsdóttir, 2003). Notaður var hálfopin spurningalisti sem gaf viðmælendum færi á að svara spurningum á opinn hátt en í upphafi viðtals voru allir viðmælendur einnig beðnir um fylla út staðlaðan spurningalista sem segja má að vísi til meginlegrar rannsóknar.

3.2 Takmarkanir rannsóknarinnar

Þegar notaðar eru eigindlegar rannsóknaraðferðir er ekki hægt að alhæfa um niðurstöður rannsóknarinnar. Þær eru einungis lýsandi fyrir úrtakið en ekki fyrir þýðið, sérstaklega þegar úrtakið er hentugleikaúrtak og er einungis 6 einstaklingar; má nefna það sem eina af aðal takmörkunum verkefnisins. Einnig er takmarkandi að þátttakendur voru með mjög mismunandi bakgrunn og á breiðu aldursbili. Vegna þessa getur rannsóknin aðeins gefið vísbendingar um hvernig eldra fólki sem misst hefur vinnuna líður en ekki gefið niðurstöður sem eru lýsandi fyrir þýðið. Takmarkanir snúa einnig að því að áherslan er lögð á Vesturland eða það umdæmi sem snýr að svæðisskrifstofu Vinnumálastofnunar á Vesturlandi.

3.3 Rannsóknin

Rannsóknir hafa sýnt að „gráa gullið“ sýnir oft meiri hollustu og tryggð í vinnu en yngra fólk og skilar einnig meiri afköstum (Steinunn Böðvarsdóttir, 2013a). Í ljósi þess þykir forvitnilegt að hugsa til þess að mismunun á vinnumarkaði gagnvart eldra fólki þekkist um allan heim. Þetta hefur lítið sem ekkert verið rannsakað á Íslandi en samkvæmt niðurstöðum viðhorfskönnunar, sem IMG-Gallup vann árið 2004, er ekki um

aldurstengda mismunun að ræða á vinnumarkaði á Íslandi (Félagsmálaráðuneytið, 2004). Þó er langtímaatvinnuleysi mest meðal eldra fólks á Íslandi, þrátt fyrir að atvinnuleysi almennt sé ekki meira meðal eldra fólks en annarra hópa. Það bendir til þess að þessi aldurshópur eigi erfiðara með að fá vinnu að nýju eftir að hafa misst vinnuna.

3.3.1 Atvinnuleysi á Vesturlandi

Áhersla þessarar rannsóknar var að skoða stöðu miðaldra og eldra fólks á Vesturlandi sem hafði nýlega glímt við atvinnuleysi. Athugað var hvort þessi hópur hefði upplifað aldursfordóma eða mismunun vegna aldurs á vinnumarkaði. Á Vesturlandi voru 258 manns á atvinnuleysisskrá í febrúar 2013 og þar af voru 71 á aldrinum 50 ára - 69 ára (Vinnumálastofnun, e.d.-c).

Vesturland er stórt vinnumarkaðssvæði og heyrir það undir Vinnumálastofnun Vesturlands, sem staðsett er á Akranesi. Á svæðinu eru alls fjórir kaupstaðir og er eitthvað um strjálbýli. Þéttbýlisstaðirnir eru Akranes með 6.625 íbúa, Borgarbyggð með 3.469 íbúa, Stykkishólmur með 1.112 íbúa, Snæfellsbær með 1.722 íbúa, Grundarfjarðarbær með 905 íbúa og Dalabyggð með 665 íbúa. Í dreifbýli eru Eyja- og Miklaholtshreppur með 158 íbúa, Helgafellsveit með 58 íbúa, Hvalfjarðarsveit með 610 íbúa og Skorradalshreppur með 57 íbúa. Tölurnar miðast við 1. janúar 2013 og er þá heildarfjöldi íbúa á þessu svæði 15.381 íbúar. Þá eru 3.575 manns á aldrinum 50 ára - 70 ára (Hagstofa Íslands, e.d-a).

3.3.2 Gagnasöfnun, framkvæmd og úrvinnsla

Í rannsókninni var eigindlegri aðferðafræði fylgt eftir að mestu leyti og var notast við hálfstaðlað opið viðtal ásamt stöðluðum spurningalista sem lagður var fyrir alla viðmælendur í upphafi viðtalsins. Báðir spurningalistarnir eru sýndir í viðaukum. Stuðst var við fyrirfram ákveðinn viðtalsramma sem var saminn af rannsakanda með það í huga að fá svör við rannsóknarspurningunum. Markmiðið var að fylgja viðtalsrammanum að mestu leyti en einnig að spyrja út í það sem kæmi óvænt upp og gæti breikkað svið rannsóknarinnar og skilning á efninu. Viðmælendum var gefið færi á að stýra viðtalinu að vissu marki og þeim var gefið tækifæri til þess að koma því á framfæri sem þeir vildu segja. Gagnasöfnun í formi viðtala fór fram í apríl árið 2013. Viðtölin fóru fram inni á

heimilum viðmælenda, heimili rannsakanda og eitt í gegnum síma. Notast var við upptökutæki til að taka upp viðtölin auk þess sem skrifaðar voru glósur. Úrtak rannsóknarinnar var hentugleikaúrtak, þ.e. valinn var hentugur hópur til að spyrja en ekki gætt sérstaklega að því að allir einstaklingar í þýðinu hefðu jafna möguleika á að lenda í úrtakinu. Með hentugleikaúrtaki er varasamt að alhæfa um þýðið en hægt er að fá vísbendingar um hvort fordómar eða mismunun þekkist gagnvart miðaldra og eldra fólki á vinnumarkaði á Vesturlandi. Valdri voru sex viðmælendur, búsettir á Vesturlandi, sem allir voru á aldrinum 50 - 67 ára og voru annað hvort atvinnulausir eða höfðu verið atvinnulausir mjög nýlega. Tveir þeirra voru fyrrum sjómenn en önnur fyrrum störf voru verslunarstarf, skrifstofustarf, bílstjórastarf og landbúnaðarstarf með ferðaþjónustu. Enginn þeirra var háskólamenntaður en þó voru sumir búnir að taka ýmis starfstengd próf, svo sem námskeið í bókhaldi, meirapróf og próf frá Stýrimannaskólanum. Heitið var fullum trúnaði við úrvinnslu gagnanna og því koma viðmælendurnir ekki fram undir nafni í skýrslunni, svo ekki sé hægt að bera kennsl á viðkomandi. Einnig verður heiti vinnustaða viðmælenda haldið leyndu.

Tafla 1. Upplýsingar um viðmælendur í rannsókninni

Viðmælendur	Aldur	Kyn	Fyrra starf
Atvinnuleitandi A	59	kvk	skrifstofustarf
Atvinnuleitandi B	50	kk	sjómennska
Atvinnuleitandi C	64	kvk	verslunarstarf
Atvinnuleitandi D	63	kk	sjómennska
Atvinnuleitandi E	56	kk	landbúnaður / ferðamennska
Atvinnuleitandi F	67	kk	bílstjóri

Viðmælendum var gert ljóst áður en viðtalið hófst að búast mætti við að það gæti tekið um 30-45 mínútur og að það yrði tekið upp með þeirra leyfi. Einnig var útskýrt að ef viðmælendum dytti eitthvað í hug síðar meir sem þeir vildu bæta við mættu þeir hafa samband við rannsakanda í tölvupósti eða síma.

Viðtölin hófust á nokkrum skriflegum spurningum áður en byrjað var á viðtalinu sjálfu. Skriflegu spurningarnar voru staðlaður listi sem viðmælendur fylltu sjálfir út. Spurningarnar sem notaðar voru í viðtölunum voru samdar með það í huga að reyna að fá sem best svör, að þær væru nægilega opnar til að viðmælendur gætu talað út frá

eigin brjósti um efnið. Reynt var að hafa spurningarnar ekki leiðandi, tvíræðar eða óljósar.

3.4 Niðurstöður

Leitast var við að fá svör við tveimur rannsóknarspurningum. Þær voru eftirfarandi:

1. Eru aldursfordómar eða mismunun vegna aldurs á vinnumarkaði?
2. Finnst miðaldra og eldra fólki það minna virði á vinnumarkaði en þeir sem yngri eru?

Viðmælendur fylltu sjálfir út skriflegan spurningalista með fimm spurningum og þær má sjá í viðauka 2. Það sem var áberandi í svörum á skriflegu spurningunum var að allir viðmælendur hökuðu við „já“ þegar spurt var hvort þeir teldu að miðaldra og eldra fólk verði fyrir aldursfordómum á vinnumarkaði. Einnig hökuðu þeir allir við „já“ þegar spurt var hvort þeir hefðu heyrt um einhvern sem hefur upplifað fordóma á vinnumarkaði vegna aldurs.

Viðtalsspurningarnar voru einnig fimm talsins en þær voru mun opnari en þær skriflegu. Viðtalsspurningarnar eru í viðauka 1. Leitast var eftir því að ná fram ákveðnum atriðum með hverri spurningu og er einnig gerð grein fyrir þeim atriðum í viðaukanum. Notast var við aukaspurningar þar sem það átti við. Aukaspurningarnar náðu út fyrir spurningarammann til að fá viðmælendur til að tala um þau atriði sem þurftu að koma fram. Eftir að öll svör við viðtalsspurningunum höfðu verið skráð í tölvu og kóðuð, mátti finna nokkur þemu í svörunum, eða nokkra hluti sem allir eða flestir viðmælendur áttu sameiginlega. Viðmælendur svöruðu spurningunum hver á sinn hátt en samt sem áður var margt sameiginlegt með svörunum. Fjallað verður um helstu þemun sem birtust við kóðun hér í næstu undirköflum.

3.4.1 Hvers vegna telur þú að þú hafir misst vinnuna?

Fyrsta þemað sem vakti athygli var að enginn viðmælendanna hafði misst vinnuna vegna aldurs. Ástæður fyrir atvinnuleysinu voru margbreytilegar en virtist samdráttur á atvinnumarkaði í kjölfar efnahagskreppunnar hafa mest að segja þar. Einhverjir viðmælendanna sögðu þó starfinu sínu upp sjálfir og vildu breyta til í starfsumhverfi sínu.

Atvinnuleitandi A sagði meðal annars þegar hann svaraði þessari spurningu:

Ég var að vinna á skrifstofu og var búin að vinna mjög lengi, mörg ár þar og jú jú, mér leið alveg ágætlega og var alveg ánægð en... en mig langaði bara svo til að breyta til. Mér fannst ég ekkert vera orðin gömul og var ekkert hrædd um að fá ekki aðra vinnu. Það var nóg um að vera. Ég var bara 55 ára þegar ég hætti og ætlaði að breyta til.

Atvinnuleitandi C sagði:

Jah, ég missti ekki vinnuna ... Já, já ókei, ég hætti af persónulegum ástæðum.

Seinna í viðtalinu kom þó í ljós að ástæðan fyrir því að atvinnuleitandi C hætti sjálf í vinnunni tengdist aldri á einhvern hátt en hún sagði þá:

Það var nú líka ástæðan fyrir því að ég hætti á hinum staðnum. Mér var farið að líða hálf illa sökum aldurs. Miðað við hinar yngri konurnar.. mér fannst ég ekki vera samboðin þeim á öllum sviðum.

Atvinnuleitandi F sagði aftur á móti þetta:

Ég var eiginlega orðinn sáttur þegar ég hætti. Það tengdist ekkert aldrinum, þú sérð það, þeir láta mig ekki í friði í dag!

3.4.2 Hefurðu sótt um störf og ef svo er, hvernig hefur það gengið? Ef ekki, hvers vegna ekki?

Allir viðmælendurnir höfðu sótt um störf nema einn þeirra og mátti greina það þema að þeir áttu allir sameiginlegt að hafa fengið lítil eða engin svör við umsóknum sínum. Misjafnt var hversu mörg störf viðkomandi hafði sótt um en flestir höfðu leitað á mörgum stöðum, jafnvel leitað á höfuðborgarsvæðinu og erlendis. Einnig voru atvinnuleitendurnir tilbúnir að sækja um á öðrum starfsvettvangi en þeir höfðu starfað á áður.

Atvinnuleitandi C hafi þetta að segja:

Já, ég hef prófað. Ég hef prófað að sækja um sko... En ég hef ekki heyrt neitt í neinum í því. Eins líka látið skrá mig á einhverjar svona, þú veist.. vinnumiðlun.. ekki vinnumiðlun, heldur hvað heitir þetta, svona einhverjar ráðningardæmi en það náttúrulega hefur ekkert, ekkert komið út úr því.

Hún hafði einnig þetta að segja þegar hún talaði um úrræði á vegum Vinnumálastofnunar:

...þar sem ég er orðin sextíu og fimm.. eða verð sextíu og fimm ára núna, bara núna á þessu ári, þá tel ég ekki vera miklar líkur á því að ég verði ráðin neins staðar í vinnu. Í tvígang hef ég farið bæði á svona fyrirlestur og svona og svo hef ég farið á þetta tölvunámskeið. Mér hefur ekkert verið boðið neitt á þessu ári. Ég hef ekki verið spurð einu sinni, hvort ég hef sótt um vinnu eða ekki. Ekkert verið haft samband við mig. Það er eins og fólk sé bara: nú er þessi orðin þetta gömul og við bara, hún er að detta út hvort sem er. Það er ekkert verið að hafa samband við mann.

Atvinnuleitanda B fannst hann hafa fengið svör en þau voru af skornum skammti:

Já já, bara sagt að viðkomandi hafi númerið og viti af mér og svo hef ég hringt og látið vita af mér aftur og aftur en það hefur ekki borið árangur ennþá.

3.4.3 Finnst þér þú hafa upplifað fordóma vegna aldurs á vinnumarkaði eða hefurðu orðið var við slíka fordóma?

Þriðja þemað sem hægt var að greina var að öllum viðmælendunum nema einum fannst þeir hafa upplifað fordóma vegna aldurs á vinnumarkaði eða höfðu orðið varir við slíka fordóma. Að sama skapi merktu allir við það á skriflega spurningalistanum að þeir teldu að miðaldra og eldra fólk verði fyrir aldursfordómum á vinnumarkaði. Enginn viðmælendanna gat samt nefnt beint dæmi um mismunun sem þeir hefðu sjálfir upplifað, heldur virtist þetta vera frekar eitthvað sem fólk hafði á tilfinningunni eða hafði heyrt af öðrum sem hefðu lent í slíku.

Viðmælandi A hafði þetta að segja:

Jaaá (dregur seiminn). Eða ehh, maður veit af þeim. Maður maður bara já, það eru aldurs.. alveg klárlega sko. Ég upplifi það þannig sko. En þetta er bara svona viðhorf sem að ehhm maður finnur kannski bara fyrir. Maður hefur það bara meira á tilfinningunni og líka kannski hvað það gengur illa að finna vinnu. Og ég hef heyrt fleiri tala um þetta, að bara sko fólk á mínum aldri og ég tala nú ekki um eldra fólk, það virðist nú ekki einu sinni fá að fara í viðtölin, það er bara eins og bara um leið og, um leið og atvinnu, atvinnurekendur sjá, uhh viti hvenær fólk er fætt þá bara.. þá bara kemst maður ekki lengra. Þú kemst ekkert í viðtölin en þetta er... það er ekkert sagt neitt við mann, þetta er bara svona tilfinning.

Atvinnuleitandi B nefndi dæmi um mismunun á vinnumarkaði sem faðir hans hafði orðið fyrir, fyrir einhverjum árum síðan:

Ég hef ekki orðið var við það sjálfur en ég hef heyrt foreldra mína tala um það. Og það eru nú orðin mörg ár síðan en þá ætlaði kallinn hann pabbi að sækja um vinnu í álverinu hérna en það.. hann fékk ekki vinnu af því að hann

var já.. fyrst við segjum það, hann var á mínum aldri þá, hann var rétt yfir fimmtugu og fékk ekki vinnuna sökum aldurs. Já, ég hef víst orðið var við aldursfordóma.

3.4.4 Hefur þér fundist þú vera minna virði á vinnumarkaði en þeir sem yngri eru?

Þegar viðmælendur voru spurðir hvort þeim fyndist þeir vera minna virði á vinnumarkaði en þeir sem yngri eru, eða hvort þeim hefði liðið eins og þeir væru ekki gjaldgengir starfskraftar lengur vegna aldurs kom í ljós að konurnar svöruðu á annan hátt en karlmennirnir. Báðir kvenkyns viðmælendurnir svöruðu þessu játandi. Atvinnuleitandi A sagði:

Uhhm jáá... Eða svona næstum því allavega. Það það hefur verið þannig að maður er bara næstum því, jaa eða kannski ekki hættur en maður er farin að sækja um færri störf. Þegar það er svona langt um liðið.

En atvinnuleitandi C sagði aðeins meira:

Já. Það er... ég myndi hiklaust sækja um aðrar vinnur, sko, ef.. ef ég væri yngri. Ég læt það standa mér fyrir þrifum þó svo að ég hafi kunnáttu, þú veist í þessu, á þessu sviði, þá sæki ég ekki um. Af því mér finnst eins og það taki því ekki, mér finnst ég hafa svo stutt eftir þangað til ég verð orðin löglegur ellilífeyrisþegi hvort eð er. Þetta er kannski fáránlegur hugsunarháttur en svona bara er þetta.

Karlmennirnir svöruðu þessari sömu spurningu á allt annan veg. Þeim fannst þeir alls ekki vera minna virði á vinnumarkaði en þeir sem yngri eru, þvert á móti. Atvinnuleitandi B sagði:

Minna virði, neeeiii ekki í þeim geira sem ég hef verið í, eða sem sé á sjónum en þar náttúrulega gilda önnur lög og þau eru náttúrulega þekking og reynsla og þrek til þess að sinna sínu starfi.. Og yngra fólkið það þarf soldinn tíma til þess að ná upp þeirri þekkingu og þreki sem við höfum.

Og atvinnuleitandi E sagði:

Ekki persónulega, mér hefur fundist ég vera meira virði vegna þess að ég hef miklu meiri reynslu en þeir sem eru yngri, ég sé í gegnum miklu fleiri hluti.

Það sama var uppi á teningnum þegar spurt var hvort viðmælendum fyndist yngra fólk almennt meira metið á vinnumarkaðnum. Í svörum viðmælenda kom í ljós að kvenfólkinu fannst yngra fólk almennt meira metið á vinnumarkaði en karlmönnum sem rætt var við fannst það ekki.

Atvinnuleitandi C, sem er 64 ára gömul kona sagði þetta:

Já ég tel það alveg pottþétt, sérstaklega í öðrum geirum heldur en mínum kannski, þó svo að ég hafi fundið soldið fyrir því. Þá finnst mér að, í að sérstaklega konur sem eru að vinna í kringum fatageirann, snyrtivörur allt sem viðkemur æskudýrkun. Við vitum það bara öll.

Atvinnuleitandi B, sem er karlkyns hafði þetta um málið að segja:

Ég held að yngra fólkið sé kannski ekkert meira metið en það kannski horft til þess að það muni kannski endast lengur en hvort að þetta unga fólk í dag hefur það sem eldra fólkið hefur, ég efast um það.

Enginn viðmælendanna hafði þá reynslu að fyrrum stjórnendur þeirra hefðu metið þá minna en yngra starfsfólk en ein kona hafði það á tilfinningunni að samstarfsfólk hennar hefði litið niður á hana vegna aldurs.

3.4.5 Skammast sín fyrir atvinnuleysið?

Einn viðmælendanna, atvinnuleitandi D, hætti við þátttöku á síðustu stundu. Hann gaf þá skýringu að hann væri eftir nánari umhugsun ekki tilbúinn að ræða atvinnuleysi sitt í viðtali og baðst afsökunar á að hafa ekki látið vita fyrr. Þá vaknaði sú spurning hvort það væri algengt að fólki, og þá kannski einna helst karlmönnum, þætti einhver skömm að því að vera atvinnulaus. Annar karlkyns viðmælendanna er, samkvæmt skilgreiningu, atvinnulaus. Hann er án atvinnu og hefur verið að leita sér að vinnu undanfarna mánuði. Hann skrifaði samt sem áður að hann hefði aldrei verið án atvinnu þegar hann svaraði skriflegu spurningunni „Hversu lengi hefurðu verið eða varstu án atvinnu?“.

Atvinnuleitandi F afsakaði sig hálfpartinn oftár en einu sinni í samtali okkar að hafa þegið atvinnuleysisbætur og sagði meðal annars eftirfarandi:

Ég er náttúrulega búinn að borga í þetta alla tíð, mér datt ekki annað í hug en að hirða það sem ég átti inni. Datt ekki annað í hug.

Það væri því áhugavert ef vita hvort karlmönnum þyki skömm að því að vera atvinnulausir og hvort þeim þyki það frekar en konum. Þetta vakti einnig áhuga því, eins og fram kom í grein Jóns Sigurðar Karlssonar (1992) um samhengi atvinnuleysis og (van)líðanar, þykir ef til vill minni skömm að því að vera atvinnulaus eftir því sem það er tíðara (Jón Sigurður Karlsson, 1992). Nú hefur atvinnuleysi aukist mjög mikið á Íslandi í

kjölfar efnahagshrunsins en engu að síður virðist vera vísbendingar um það hér að mennirnir hálf skammist sín fyrir atvinnuleysið.

3.4.6 Samantekt

Niðurstöður rannsóknarinnar eru helst þær að viðmælendur töldu að miðaldra og eldra fólk á Vesturlandi verði fyrir aldursfordómum á vinnumarkaði. Þó að þeir hefðu ekki persónulega reynslu af aldursfordómum eða mismunun þá vildu þeir meina að þetta væri eitthvað sem þau hefðu á tilfinningunni eða eitthvað sem allir vissu af innst inni, þrátt fyrir að enginn þeirra hefði misst vinnuna vegna aldurs síns. Kvenfólkinu fannst yngra fólk meira metið á vinnumarkaði en karlmönnum fannst eldra fólk meira virði vegna reynslu sinnar. Allir viðmælendurnir höfðu glímt við langtímaatvinnuleysi, átt erfitt með að fá annað starf og fengið lítil sem engin svör við atvinnuumsóknum sínum. Það hefur leitt til þess að sumir viðmælendanna hafa þróað með sér neikvæð viðhorf gagnvart eigin aldri og eigin getu í kjölfar atvinnuleysisins.

3.5 Umræður

Í þessari rannsókn, sem í raun snýst um reynslu miðaldra og eldra fólks af atvinnuleysi, var leitast við að svara því hvort aldursfordómar eða mismunun vegna aldurs eru á vinnumarkaði og hvort miðaldra og eldra fólk finnst það minna virði á vinnumarkaði en þeir sem yngri eru. Niðurstöðurnar verða ræddar í þessum kafla og bornar saman við aðrar rannsóknir um sambærilegt efni. Einnig verður rannsóknarspurningunum svarað í þessum kafla. Hafa ber í huga að ekki er hægt að alhæfa út frá niðurstöðum í þessari rannsókn í ljósi þess að notað var hentugleikaúrtak sem þýðir að ekki er hægt að heimfæra niðurstöðurnar á þýðið. Einnig hefur aðferðafræði rannsóknarinnar áhrif og sú staðreynd að viðmælendur voru einungis sex talsins. Því ber að líta á niðurstöðurnar hér sem vísbendingar um stöðu miðaldra og eldra fólks á vinnumarkaði með tilliti til fordóma.

3.5.1 eru aldursfordómar eða mismunun vegna aldurs á vinnumarkaði?

Niðurstöðurnar úr þessari rannsókn sýna að mögulega sé um aldurstengda mismunun sé að ræða á vinnumarkaði Vesturlands og jafnvel á höfuðborgarsvæðinu þar sem einstaklingarnir sem tóku þátt í þessari rannsókn hafa einnig unnið þar og sótt um störf þar. Má því segja að vísbendingar séu um að aldurstengda mismunun megi finna á

vinnumarkaði. Þó að viðmælendur hafi ekki haft persónulega reynslu af aldursfordómum fannst þeim öllum að þeir væru sannarlega til og að fordómar gagnvart eldra fólki á vinnumarkaði væru staðreynd. Allir viðmælendurnir höfðu haft spurnir af aldursfordómum á vinnumarkaði í gegnum einhvern sem þeir þekktu eða höfðu á tilfinningunni að aldursfordómar væru staðreynd í kjölfar langtímaatvinnuleysis og nýfenginnar reynslu þeirra á vinnumarkaðnum.

Árið 2004 var gefin út skýrsla á vegum Félagsmálaráðuneytisins um stöðu miðaldra og eldra fólks á vinnumarkaði. Engar rannsóknir hér á landi höfðu verið gerðar fyrir ritun áðurnefndrar skýrslu og vann IMG – Gallup viðhorfskönnun, fyrir nefndina sem vann að gerð skýrslunnar, með það að markmiði að kanna stöðu miðaldra fólks á vinnumarkaði. Niðurstöður þeirrar könnunar sýna að ekki er talið að um aldurstengda mismunun sé að ræða á vinnumarkaði á Íslandi. Þó kemur fram í könnuninni að eldra fólk virðist vera minna metið á vinnumarkaðnum en yngra fólk og að það eigi minni möguleika á starfsframa (Félagsmálaráðuneytið, 2004). Niðurstöður viðhorfskönnunarinnar eru ekki í samræmi við þær vísbendingar sem komu fram við gerð þessarar rannsóknar. Aftur á móti kom fram í áðurnefndri skýrslu að allir stjórnarmenn Landssambands eldri borgara höfðu haft spurnir af aldurstengdri mismunun fólks á vinnumarkaði (Félagsmálaráðuneytið, 2004) sem er á skjön við niðurstöður viðhorfskönnunarinnar sem unnin var af IMG – Gallup en í samræmi við þær vísbendingar sem komu fram við gerð þessarar rannsóknar.

Eins og fram kom í kafla 2.5 átta fórnarlömb fordóma sig ekki alltaf á því að þeir séu fórnarlömb (Sims, C.S, og Dalal, R.S, 2008). Þessi afneitun getur mögulega skekkt niðurstöður kannana þar sem fólk er spurt að því hvort það hafi upplifað fordóma.

Munurinn á niðurstöðum þessarar rannsóknar og þeirrar sem unnin var af IMG - Gallup gæti mögulega stafað af því að önnur rannsóknin er eigindleg og hin er megingindleg. Einnig hafa upplýsingar stjórnarmanna Landssambands eldri borgara um aldurstengda mismunun líklega komið fram í gegnum samtöl en ekki með megingindlegum rannsóknaraðferðum. Eins og áður hefur komið fram henta megingindlegar rannsóknir síður til að fá vísbendingar um hvernig fólki líður og hvað það hefur upplifað eða heyrt um. Það gefur skýrari og betri mynd að nota eigindlegar rannsóknir, svo sem viðtöl þegar kafa þarf dýpra í efnið (Strauss og Corbin, 1998).

Í rannsókn Kadefors og Hanse (2012), þar sem staða atvinnulausra 50 ára og eldri er skoðuð með tilliti til viðhorfa gagnvart þeim og tækifæra þeirra til að komast aftur inn á vinnumarkað, kemur í ljós að algengt er að neikvæð viðhorf séu gagnvart þessum aldurshópi. Margir greindu frá því að hafa bæði lent í að fá neikvæð viðhorf frá stjórnendum fyrirtækja og einnig frá starfsmönnum hins opinbera. Þessi neikvæðu viðhorf leiddu í mörgum tilfellum til þess að fólk þróaði með sér þá sýn að þau væru ekki lengur gjaldgeng á atvinnumarkaði og þróuðu með sér neikvætt viðhorf gagnvart vinnu. Neikvæð viðhorf á meðal atvinnuleitenda sjálfra voru alvarlegt vandamál í mörgum viðtölunum í áðurnefndri rannsókn, þar sem þá skorti sjálfsálit og hvatningu vegna þess að þeim leið eins og þau væru of gömul og óhæf til að geta fengið atvinnu. Þessar niðurstöður eru í samræmi við reynslu þeirra sem rætt var við í þessari rannsókn. Fleiri en einn aðili höfðu þróað með sér neikvæð viðhorf gagnvart eigin aldri og eigin getu í kjölfar þess að hafa ekki fundið vinnu eftir langt atvinnuleysi.

3.5.2 Finnst miðaldra og eldra fólki það minna virði á vinnumarkaði en þeir sem yngri eru?

Viðmælendur í þessari rannsókn voru ekki sammála um hvort þeir væru minna virði eða meira virði en þeir sem yngri eru. Í langan tíma hefur aldurshópurinn 55 ára og eldri verið fjölmennastur í hópi langtímaatvinnulausra. Fyrir hrúnið 2008 var sá hópur fjölmennastur hjá báðum kynjum en eftir hrúnið varð smá breyting á því hjá kvenkyninu og aldurshópurinn 25-34 ára varð aðeins fjölmennari en eldri konurnar, þó ekki hafi munað miklu (Félagsmálaráðuneytið, 2004; Sveinn Agnarsson, 2012). Staða miðaldra og eldra fólks er því að mörgu leyti talin ólík stöðu annarra atvinnulausra en stór hópur þessa fólks er búinn að gefa upp alla von um að fá aftur vinnu. Flestir þeirra viðmælenda sem tóku þátt í þessari rannsókn voru nánast búnir að gefa upp alla von um að fá aftur vinnu og átti það sérstaklega við um þá sem voru um og yfir sextugu. Þrátt fyrir það voru þeir ekki allir sammála um að þeir væru minna virði á vinnumarkaði en þeir sem yngri eru. Í ljós kom að konunum fannst þær minna virði sökum aldurs en karlmönnum fannst það alls ekki, heldur litu þeir frekar þannig á að þeir væru meira virði vegna þeirrar reynslu sem þeir höfðu umfram yngra fólk. Ekki tókst því að svara seinni rannsóknarspurningunni, þar sem allt bendir til þess að skiptar skoðanir séu um hvort miðaldra og eldra fólki finnst það minna eða meira virði en þeir sem yngri eru. Það er

mögulegt að algengara sé að eldra kvenfólki finnist það minna virði en yngra fólk á vinnumarkaði en alls ekki hægt að alhæfa um það og varla hægt að segja að vísbendingar séu um að svo sé, heldur eru það einungis vangaveltur í kjölfar rannsóknarinnar.

Mikill meirihluti þess hóps sem fjallað er um hér tilheyrir Uppgangskynslóðinni. Þessi kynslóð metur vinnuna mikils og eru þeir sem tilheyra henni almennt taldir metnaðarfullir og mjög vinnusamir. Einkunnarorð hópsins eru „Að lifa til að vinna“ og orðið „vinnualki“ er tilkomið vegna þessarar kynslóðar og viðhorfi hennar til vinnu (Boychuk Duchscher og Cowin, 2004). Því má velta vöngum yfir því hvort atvinnuleysi og það aðgerðarleysi sem því oft fylgir sé erfiðara fyrir fólk af þessari kynslóð en fyrir yngri kynslóðirnar. Yngri kynslóðir á vinnumarkaðnum í dag eru mjög ólíkar Uppgangskynslóðinni að mörgu leyti og eru meðal annars mun tæknivæddari og fljótari að tileinka sér nýja hluti og veltir það upp þeirri spurningu hvort aldurinn sjálfur er aðalatriðið þegar kemur að neikvæðum viðhorfum gagnvart eldra fólk eða hvort um er að ræða neikvæð viðhorf gagnvart eldri kynslóðum. Einnig er möguleiki á því að fólk upplifi sig sem minna virði á vinnumarkaði ef það finnur að það stendur höllum fæti gagnvart tæknikunnáttu í því tæknivædda umhverfi sem einkennir vinnumarkaðinn í dag og að það komi aldrinum í sjálfu sér ekki við.

3.5.3 Frekari rannsóknir

Niðurstöður þessarar rannsóknar og annarra rannsókna sem vitnað hefur verið í hér hafa vakið upp margar fleiri spurningar. Áhugavert væri til dæmis að leita skýringa á því hvort og þá hvers vegna eldra fólk er ekki meira metið á vinnumarkaði en raun ber vitni. Tengist það mögulega kynslóðabili en ekki aldri sem slíkum? Sífelld er krafist meiri þekkingar á vinnumarkaði og hefur tækniþróun verið mikil undanfarin ár. Kjósa stjórnendur frekar að hafa fólk í vinnu sem tilheyrir yngri kynslóð vegna kunnáttu hennar og hraða eða valda neikvæðar staðalímyndir af eldra fólk aldursfordómum á vinnumarkaði? Einnig væri athyglisvert að vita hvort viðhorfsbreyting hafi orðið undanfarin ár í þessum málum, því veruleg þörf er á slíkri viðhorfsbreytingu með tilliti til þess að þjóðin er að eldast og að hlutfall eldra fólks á vinnumarkaði fer sífelld hækkandi.

Forvitni vekur einnig að samkvæmt niðurstöðum Kadefors og Hanse og samkvæmt ákveðnum vísbendingum sem hafa komið fram hér virðist miðaldra og eldra fólk eiga

Það til að þróa með sér neikvæð viðhorf gagnvart eigin aldri og eigin getu í kjölfar þess að eiga erfitt með að fá vinnu. Má því segja að aldursfordóma megi í raun einnig finna meðal þeirra sem tilheyra hópi miðaldra og eldra fólks, að einstaklingurinn endurspegli sig í hugmyndum samfélagsins og upplifi sig sem ófæra um að uppfylla þær kröfur sem samfélagið gerir til fólks. Forvitnilegt væri að vita hvort algengt er að fólk þrói með sér neikvæð viðhorf í eigin garð í kjölfar atvinnuleysis og hvort það sé algengara meðal miðaldra og eldra fólks eða hvort það geti átt jafnvel við um aðra hópa sem hafa glímt við langtímaatvinnuleysi.

3.6 Lokaorð

Í ljósi þess sem hefur komið fram hér eru vísbendingar um að miðaldra og eldra fólk á atvinnumarkaði Vesturlands standi höllum fæti vegna aldurs. Þjóðin stendur frammi fyrir breytingum á aldurssamsetningu og fer miðaldra og eldra fólk fjölgandi hlutfallslega miðað við aðra aldurshópa. Mikilvægt er að stjórnvöld og fyrirtæki búi sig undir þessar breytingar til að geta brugðist við þeim á sem bestan hátt. Brýnt er að atvinnulífið leitist við að sníða störf að þörfum eldri starfsmanna og að hindranir fyrir atvinnuþátttöku þeirra sem eldri eru verði fjarlægðar. Það mætti hækka eftirlaunaaldurinn til að vega upp á móti hægri fjölgun fólks á vinnumarkaðnum en þó myndi það ekki útrýma neikvæðum viðhorfum í garð miðaldra og eldra fólks. Ætli tíminn verði þó ekki að leiða það í ljós hvernig samfélagið í heild bregst við þessum breytingum en reyna mætti að útrýma mismunun og fordómum gagnvart eldra fólk með lagasetningum, fræðslu og vinnumarkaðsaðgerðum.

Heimildaskrá

- Alþýðusamband Íslands. (e.d). *Útreikningur og upphæð atvinnuleysisbóta*. Sótt þann 14. mars 2013 af http://www.asi.is/desktopdefault.aspx/tabid-362/487_read-1071/
- Black, N. (1994). Why we need qualitative research. *Journal of Epidemiology and Community Health*. Sótt þann 30. mars 2013 af <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1060002/?page=1>
- Boyчук Duchscher, J.E og Cowin, L. (2004). Multigenerational Nurses in the Workplace. *Journal of nursing administration*. Sótt þann 15. mars 2013 af <http://www.letthelearningbegin.com/documents/pdfs/mg%20workers.pdf>
- Brewington, J.O og Nassar – McMillan, S. (2000). Older adults: Work-related issues and implications for counseling. *The Career Development Quarterly*. (bls. 2-15). Sótt þann 29. Mars 2013 af <http://search.proquest.com/docview/219442432/fulltext/13D643479B32E56BBC8/1?accountid=135943>
- BSRB. (2009). *Staðan á vinnumarkaði. Dreifibréf BSRB, 4 árg. 2009 – 2. tbl. mars*. Sótt þann 18. mars 2013 af http://www.bsrb.is/files/300309%20-%20DBN_964137964.pdf
- Eiríkur Hilmarsson. (2010). Skortur á störfum ekki eina ástæða atvinnuleysis. Í Daði Már Kristófersson (ritstjóri), *Rannsóknir í félagsvísindum XI* (bls. 15-24). Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Eriksson, P., Kovalainen, A. (2008). *Qualitative Methods in Business Research*. Sótt þann 29. mars 2013 af http://www.google.is/books?hl=en&lr=&id=9QJAwErOjM4C&oi=fnd&pg=PR5&dq=qualitative+methods+in+research&ots=wqNLJqCEZ2&sig=WeSvq1RWgQ0P9ZeQxEhJ6baEnPw&redir_esc=y#v=onepage&q=qualitative%20methods%20in%20research&f=false
- Félagsmálaráðuneytið. (2004). Nefnd félagsmálaráðherra um stöðu miðaldra og eldra fólks á vinnumarkaði. Reykjavík: Félagsmálaráðuneytið.
- Forsætisráðuneytið. (2012, 9. febrúar). *Aldraðir á Íslandi með sérstöðu á vinnumarkaði*. Sótt þann 17. mars 2013 af <http://www.forsaetisraduneyti.is/frettir/nr/7074>
- Guðmundur Kristján Óskarsson. (2009). Heilbrigðisútgjöld og breytt aldurssamsetning þjóðarinnar. Í Ingjaldur Hannibalsson (ritstjóri), *Rannsóknir í félagsvísindum X*. (bls. 221-233). Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.

- Guðrún Helga Magnúsdóttir og Gylfi Dalmann Aðalsteinsson. (2011). *Þegar kynslóðir mætast – Að stjórna Y kynslóðinni*. Í Auður Hermannsdóttir, Jón Snorri Snorrason og Þóra Christiansen (ritstjórar), Reykjavík: Viðskiptafræðistofnun Háskóla Íslands.
- Hagstofa Íslands. (2011, 8. desember). *Hagstofa Íslands – talnaefni – laun, tekjur og vinnumarkaður*. Sótt 18. febrúar 2013 af http://hagstofan.is/pages/1516/?src=../vorulytingar/v_transporter.asp?filename=V00611.htm
- Hagstofa Íslands. (e.d.-a). *Hagstofa Íslands. Talnaefni – mannfjöldi*. Sótt 30. mars 2013 af <http://hagstofa.is/?PageID=2593&src=/temp/Dialog/varval.asp?ma=MAN02001%26ti=Mannfj%F6ldi+eftir+kyni%2C+aldri+og+sveitarf%E9l%F6gum+1998%2D2013+%2D+Sveitarf%E9lagaskipan+hvers+%E1rs%26path=../Database/mannfjoldi/sveitarfelog/%26lang=3%26units=Fj%F6ldi>
- Hagstofa Íslands. (e.d.-b). *Greinargerð um aðferðir og hugtök*. Sótt þann 14. febrúar 2013 af <http://hagstofan.is/lisalib/getfile.aspx?itemid=1170>
- Halldór Kr. Júlíusson. (1994). Áhrif atvinnuleysis á líðan fólks. Í Þórhallur Höskuldsson (ritstjóri), *Berið hvers annars byrðar*. (bls. 53-58). Akureyri: Þjóðmálanefnd Þjóðkirkjunnar.
- Halldór S. Guðmundsson. (2008). Aftur til vinnu: þróun úrræða fyrir langtíma atvinnulausa. Í Gunnar Þór Jóhannesson og Helga Björnsdóttir (ritstjórar), *Rannsóknir í félagsvísindum IX* (bls. 369-380). Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Hermann Óskarsson. (2000). Aðferðafræði félagsvísinda, undirbúningur rannsókna, framkvæmd og skýrslugerð. Reykjavík: Iðnmennt / IÐNÚ.
- Hólmar Svansson og Hinrik Sigurður Jóhannesson. (2011). Hækkandi meðalaldur - Djúpstæðasta samfélagslega breyting samtímans. *Straumar. Viðskiptarit Capacent*. Sótt þann 16. apríl 2013 af http://www.capacent.is/library/Skrar/Greinar/Straumar-2011/Straumar%202011_H%C3%A6kkandi%20me%C3%B0alaldur.pdf
- Hvenær er rétt að hætta að vinna? (2005, 18. desember). *mbl.is*. Sótt þann 17. mars 2013 af <http://www.mbl.is/greinasafn/grein/1056209/>
- International Labour Organization. (2013). *Main statistics (annual) – Unemployment*. Sótt þann 14. febrúar 2013 af: <http://laborsta.ilo.org/applv8/data/c3e.html>
- Íslensk orðabók. (2002). Mörður Árnason (ritstj.), Reykjavík: Edda útgáfa.
- Janlert, U. (1997). *Unemployment as disease and disease of the unemployed*. Sótt 14. febrúar 2013 af <http://www.jstor.org/discover/10.2307/40966708?uid=3738288&uid=367919651&uid=2&uid=3&uid=60&sid=21101965087047>

- Jón Sigurður Karlsson. (1992). *Samhengi atvinnuleysis og (van)líðanar. Sálfræðilegar og félagsfræðilegar rannsóknir á áhrifum atvinnuleysis*. Sótt þann 15. mars 2013 af <http://www.persona.is/index.php?action=articles&method=display&aid=185&pid=34>
- Kadefors, R. og Hanse, J.J. (2012). Employers' Attitudes Toward Older Workers and Obstacles and Opportunities for the Older Unemployed to Reenter Working Life. *Nordic journal of working life studies*. Volume 2. Number 3. ágúst 2012. (bls. 29-47). Danmörk.
- Karen Kjartansdóttir. (2012). Hugnast ekki hækkun eftirlaunaaldurs. *Vísir.is*. Sótt þann 17. mars 2013 af <http://www.visir.is/hugnast-ekki-haekkun-eftirlaunaaldurs/article/2012120709200>
- Kolbrún Baldursdóttir. (2007, 4. maí). Fordómar séð frá sálfræðilegu sjónarmiði. Fréttablaðið. Sótt 1. mars 2013 af <http://www.kolbrun.ws/fordomar%20fra%20sal.htm>
- Lancaster, L.C. (2004). *When Generations Collide: How to Solve the Generational Puzzle at Work*. Sótt þann 15. mars 2013 af <http://www.healthy.arkansas.gov/programsServices/healthStatistics/CancerRegistry/Documents/Presentations/2008/Annual/generations.pdf>
- Lög um atvinnuleysistryggingar nr. 54/2006
- Lög um vinnumarkaðsaðgerðir nr. 55/2006
- Mannréttindaskrifstofa Íslands. (2013). *Réttindi farandverkafólks*. Sótt þann 13. mars 2013 af <http://www.humanrights.is/mannrettindi-og-island/hopar/farandverkafolk/>
- Mótmæla hækkun eftirlaunaaldurs með verkfalli. (2010, 7. september). *mbl.is: erlent*. Sótt þann 17. mars 2013 af http://www.mbl.is/frettir/erlent/2010/09/07/motmaela_haekkun_eftirlaunaaldurs_med_verkfalli/
- Mótmæla hækkun eftirlaunaaldurs. (2012, 24. maí). *ruv.is*. Sótt þann 17. mars 2013 af <http://www.ruv.is/frett/motmaela-haekkun-eftirlaunaaldurs>
- OECD. (e.d). *Employment rate*. Sótt þann 17. mars 2013 af http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS_SEXAGE_I_R#
- Ólafur Oddur Jónsson. (1994). Viðbrögð við atvinnumissi. Í Þórhallur Höskuldsson (ritstjóri), *Berið hvers annars byrðar*. (bls. 46-47). Akureyri: Þjóðmálanefnd Þjóðkirkjunnar.

- Packer, D.J. og Chasteen, A.L. (2006). Looking to the future: How possible aged selves influence prejudice toward older adults. *Social Cognition*. Sótt þann 29. mars 2013 af <http://search.proquest.com/docview/229664549/13D5A1DAC1815268821/1?accountid=135943>
- Paul, K.I. (2005). *The negative mental health effect of unemployment: Meta-analyses of cross-sectional and longitudinal data*. Sótt 14. Febrúar 2013 af <http://www.opus.ub.uni-erlangen.de/opus/volltexte/2006/473/pdf/KarstenIngmarPaulDissertation.pdf>
- Pétur Pétursson. (1994). *Þáttur vinnunnar fyrir almennt heilbrigði*. Í Þórhallur Höskuldsson (ritstjóri.), *Berið hver annars byrðar*. (bls. 14). Akureyri: Þjóðmálanefnd þjóðkirkjunnar.
- Samtök atvinnulífsins. 2007. *Ísland 2050. Eldri þjóð – ný viðfangsefni*. Reykjavík.
- Sherman, R.O. (2006). Leading a multigenerational nursing workforce: issues, challenges and strategies. *The online journal of issue in nursing*. Sótt þann 15. mars 2013 af http://gm6.nursingworld.org/MainMenuCategories/ANAMarketplace/ANAPeriodicals/OJIN/TableofContents/Volume112006/No2May06/tpc30_216074.html
- Sigurlína Davíðsdóttir. (2003). Eigindlegar eða meginlegar rannsóknaraðferðir? Í Sigríður Halldórsdóttir og Kristján Kristjánsson (ritsjórar), *Handbók í aðferðafræði og rannsóknum í heilbrigðisvísindum*. (bls. 219-235). Akureyri: Háskólinn á Akureyri.
- Sims, C. S. og Dalal, R. S. (2008). *Defining generalized workplace discrimination*. Sótt þann 29. mars 2013 af http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1552401
- Stefán Ólafsson, Karl Sigurðsson og María J. Ammendrup. (1999). *Lífskjör, lífshættir og lífsskoðun eldri borgara á Íslandi 1988-1999. Kynslóðagreining og samanburður milli landa*. Reykjavík: Háskóli Íslands, félagsvísindastofnun.
- Stefán Ólafsson. (1996). *Hugarfar og hagvöxtur*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Stefán Ólafsson. (1999). *Íslenska leiðin, almannatryggingar og velferð í fjölþjóðlegum samanburði*. Reykjavík: Háskólaútgáfan.
- Steinunn Böðvarsdóttir. (2013a). Kynslóðin sem getur... *VR Blaðið*, 1. tbl. 2013. (bls. 18-19). Reykjavík.
- Steinunn Böðvarsdóttir. (2013b). Hvað skiptir vinnan þig miklu máli? *VR Blaðið*, 1. tbl. 2013. (bls. 16-17). Reykjavík.

- Surgeon General. (1999). Chapter 1: Introduction and themes. Sótt þann 11. apríl 2013 af http://www.surgeongeneral.gov/library/mentalhealth/chapter1/sec1.html#roots_s tigma
- Velferðarráðuneytið. (2006, 16. október). *Staða miðaldra og eldra fólks á vinnumarkaði*. Sótt þann 4. mars 2013 af <http://www.velferdarraduneyti.is/frettir/frettatilkygningar/nr/2906>
- Velferðarráðuneytið. (2009, 25. nóvember) *Tillögur um úrræði fyrir ungt fólk án atvinnu*. Sótt þann 18. mars 2013 af <http://www.velferdarraduneyti.is/frettir/frettatilkygningar/nr/4580>
- Velferðarráðuneytið. (e.d). *Alþjóðavinnumálastofnunin (ILO)*. Sótt þann 14. febrúar 2013 af <http://www.velferdarraduneyti.is/malaflokkar/vinnumal/samthykktir-ilo>
- Verkefnisstjórn um málefni 50+. (2009). *Starfsskýrsla 2005-2009*. Reykjavík: Vinnumálastofnun. Sótt þann 4. febrúar 2013 af http://www.vinnumalastofnun.is/files/Sk%C3%BDrslan%2050+_1610107603.pdf
- Vinnumarkaður á 3. ársfjórðungi 2009. (2009, 14. október). *Hagtíðindi*. Sótt þann 18. mars 2013 af <https://hagstofa.is/lisalib/getfile.aspx?ItemID=10251>
- Vinnumálastofnun. (2010a). *Þróun og umfang atvinnuleysis. Febrúar 2010*. Sótt þann 18. mars 2013 af https://www.vinnumalastofnun.is/files/Sta%C3%B0a%20og%20horfur%20%C3%A1%20vinnumarka%C3%B0i%20febr%C3%BAar%202010_142050262.pdf
- Vinnumálastofnun. (2010b). *Hópuppsagnir í desember 2009 og á árinu 2009 í heild*. Sótt þann 29. mars 2013 af http://www.vinnumalastofnun.is/files/H%C3%B3puppsagnir%20%C3%AD%20desember%202009_295964566.pdf
- Vinnumálastofnun. (2013). *Staða á vinnumarkaði febrúar 2013*. Sótt þann 29. mars 2013 af <http://www.vinnumalastofnun.is/files/feb.2013.pdf>
- Vinnumálastofnun. (e.d.-a). *Atvinnuleysi frá 1980 mánaðarlegt*. Sótt þann 29. mars 2013 af <http://www.vinnumalastofnun.is/files/Atvinnuleysi%20fr%C3%A1%201980%20m%C3%A1na%C3%B0arlegt.xls>
- Vinnumálastofnun. (e.d.-b). *Atvinnuleysistölur í Excel skjölum*. Sótt þann 18. mars 2013 af <http://www.vinnumalastofnun.is/vinnumalastofnun/utgefing-efni-og-talnaefni/atvinnuleysistolur-i-excelskjolum/>
- Vinnumálastofnun. (e.d.-c). *Langtímaatvinnuleysi*. Sótt þann 4. mars 2013 af <http://www.vinnumalastofnun.is/leit/?sQuery=langt%EDmaatvinnuleysi&searchSubmit=>

Vinnumálastofnun. (e.d.-d). *Úrræði*. Sótt þann 4. mars 2013 af
<https://www.vinnumalastofnun.is/atvinnuleitandi/urraedi/>

Zemke, R., Raines, C. og Filipczak, B. (2000) *Generations at Work: Managing the Clash of Veterans, Boomers, Xers, and Nexters in Your Workplace*. New York: American Management Association.

Viðauki 1 – spurningalisti a

Spurningalistinn sem notast var við í viðtölunum.

Þetta lokaverkefni fjallar um aldursfordóma á vinnumarkaði á Vesturlandi og hvort miðaldra og eldra fólk sem hefur nýlega misst vinnuna hafi upplifað aldursfordóma eða mismunun vegna aldurs á vinnumarkaði.

Byrjað er á því að kynna mig og þakka fyrir þátttökuna og tímann sem verður gefinn. Greina frá verkefninu og tilgangi þess, hve langan tíma viðtalið mun taka, lofa fullum trúnaði og nafnleynd og ítreka að enginn muni sjá þessi gögn nema rannsakandi. Taka fram að viðkomandi þarf ekki að svara öllum spurningum og að hann geti hætt þátttöku hvenær sem er. Spyrja hvort það sé í lagi að samtalið verði hljóðritað.

Lagður er fyrir skriflegur spurningalisti.

Meginspurningar:

- 1. Hvar hafðirðu atvinnu áður en þú misstir vinnuna?**
- 2. Hvers vegna telur þú að þú hafir misst vinnuna?**
- 3. Hefurðu sótt um störf og ef svo er, hvernig hefur það gengið? Ef ekki, hvers vegna ekki?**
- 4. Finnst þér þú hafa upplifað fordóma vegna aldurs á vinnumarkaði eða hefurðu orðið var við slíka fordóma?**
- 5. Hefur þér fundist þú vera minna virði á vinnumarkaði en þeir sem yngri eru?**

Viðauki 2 – spurningalisti b

Skriflegar spurningar

1. Hvað ert þú gamall / gömul?

2. Hversu lengi hefurðu verið eða varstu án atvinnu?

3. Hefur þú leitað þér að vinnu? _____ já, _____ nei,

4. Hefur þú nýtt þér úrræði á vegum Vinnumálastofnunar? _____ já, _____ nei

5. Telur þú að miðaldra og eldra fólk verði fyrir aldursfordómum á vinnumarkaði?

_____ já, _____ nei, _____ ég veit það ekki

6. Hefur þú heyrt um einhvern sem hefur upplifað fordóma á vinnumarkaði vegna aldurs?

_____ já, _____ nei, _____ ég veit það ekki