



Hva skriver pressen om seniorene?

En innholdsanalyse på oppdrag fra
Senter for seniorpolitikk

Ivar Andenæs

19.5.2009

Innhold

Innhold	2
1 Problemstilling og metode	3
2 Hovedtemaer	7
2.1 Pensjonering/opsigelse	8
Gullpakker	8
Lukrative politipensjoner	9
Øvrig nedbemanning.....	9
Undersøkelser og statistikk.....	10
2.2 Seniortiltak	11
Kamp om seniorer?	11
Kommunale seniortiltak.....	12
Andre tiltak for seniorer.....	12
"TING forandrer seg fort"	13
2.3 Pensjonister i jobb.....	15
Coop og G-sport aktivt ut.....	17
Bemanningsbyråene	18
Arbeidsmarkedet snur	19
2.4 Aldersdiskriminering	19
70-åringer kjemper for jobben.....	19
Seniorpiloter nekter pensjonering	20
Utgått på dato?	21
Sluttpakker bare til seniorer	22
Ulovlig rekruttering	22
2.5 Holdninger til seniorer	23
2.6 Andre temaer	24
3 Senioren: et portrett	25
3.2 Nyttig ressurs eller klamp om foten?	25
3.3 Aktiv eller passiv?	27
3.4 Mannlig og kvinnelig	28
3.5 Hvem er kilder?	29
3.5 Bildebruken	30
4 Oppsummering og kommentar	34
4.1 Konjunkturømfintlig politikkområde.....	34
4.2 Overveiende positiv omtale	35
4.3 Ord og gjerning.....	36
Kodebok	37

1 Problemstilling og metode

Dette prosjektet tar sikte på å undersøke hvordan eldre arbeidstakere framstilles i mediene. Hvordan fordeler omtalen seg på ulike temaer som har betydning for seniorer i arbeidslivet, hvilket fokus har mediestoffet? Legges hovedvekten på fordeler ("seniorer som ressurs"), eller på ulemper (slitne, lite omstillingsvillige seniorer)?

Hvilken rolle tillegges senioren? Framstilles han/hun som aktiv, som pådriver og initiativtaker, eller som en passiv mottaker eller kanskje som taper eller offer? Hvem er de viktigste kildene for mediens omtale av seniorer – arbeidsgiver, senioren selv, myndigheter, eksperter eller talspersoner for organisasjoner eller partier? Finnes det forskjeller mellom ulike typer publikasjoner i måten de framstiller eldre arbeidstakere på?

Materialet til undersøkelsen er trukket fra medieovervåkingsbyrået Cicions database over presseklipp. Cicion utfører søk for Senter for seniorpolitikk på en rekke temaer knyttet til eldre arbeidstakere. Hvor representativt er dette materialet?

Det er vanskelig å se at det ut fra søkeordene skulle være innebygget føringer som gir systematiske skjevheter i utvalget. Hvor representativt materialet er, beror derfor på hvor gode søkesystemer og rutiner byrået har for å fange opp relevant materiale. Enkelte klipp er irrelevante, eksempelvis omtale av idrettsutøvere som deles inn i senior- og juniorklasser, men de representerer ingen feilkilde som har betydning for denne undersøkelsen. Tilsvarende er det rimelig å tenke seg at en del klipp som burde ha vært med, ikke er blitt fanget opp. Spørsmålet er om dette skjer på en systematisk måte, eksempelvis ved at enkelte stoffkategorier eller medier blir saumfart mindre grundig enn det øvrige stoffet. Jeg har kommet over eksempler på stoff som ikke er blitt fanget opp av byrået, men som burde ha vært med. Senter for seniorpolitikk har også funnet eksempler på dette. Jeg har imidlertid ingen indikasjoner på at utelatelsen skjer på en systematisk måte.

Cicion opplyser at deres medieliste inneholder praktisk talt alle norske medier. Jeg har hatt tilgang til alle klippene som blir innsamlet under de ulike søkeordene. Det har imidlertid vært nødvendig å gjøre et utvalg: Bare artikler om norske forhold er med. Fra disse har jeg valgt ut artikler som spesifikt omhandler seniorer i arbeidslivet, dvs. arbeidstakere som har passert 50 år. Det innebærer at artikler som omhandler senioraktiviteter innrettet på pensjonister, aktiviteter ved eldrecentre og lignende ikke inngår. Jeg har derimot tatt med artikler som omhandler pensjonister som vil tilbake til arbeidslivet.

Jeg har bare tatt med artikler hvor senior-arbeidstakere er et framtrødende tema. Saker som for eksempel gjelder nedbemanning, er tatt med hvis nedbemanningen i særlig grad angår seniorer, enten fordi de skånes eller fordi de rammes spesielt. Artikler som derimot gjelder sluttpakker uten hensyn til alder, er ikke tatt med. Det samme gjelder for artikler hvor hovedtemaet eksempelvis dreier seg om tilrettelegging for funksjonshemmede, og hvor senior-perspektivet bare nevnes i forbifarten. For artikler som finnes igjen i flere medier med identisk eller nær identisk innhold, er alle forekomstene tatt med.

Nesten bare artikler som har vært trykket på papir inngår i utvalget. Dette er for å unngå sammenblanding av størrelser som ikke lar seg sammenligne, eksempelvis lengden på en avisartikkel og lengden på et radio- eller fjernsynsinnslag. Det innebærer at også de aller fleste artikler som bare publiseres på nett faller utenfor. Dette betyr ikke noe stort tap, idet nettartiklene som hovedregel også publiseres på papir. Unntaket gjelder enkelte fagblader som har kuttet ut papirutgaven. I disse tilfellene har jeg brukt artikler fra nettet. Det samme gjelder nettaviser uten papirutgave, eksempelvis E24. Størrelsen på nettartiklene har jeg omregnet til tabloid-sider basert på utskrift av artiklene.

Jeg opererer med fem mediekategorier: Løssalgsaviser i Oslo, abonnementsaviser i Oslo, regionaviser, distrikts/lokalaviser og fagblader. Som regionaviser regnes Bergens Tidende, Stavanger Aftenblad, Adresseavisen og Fædrelandsvennen. Alle andre aviser utenom Oslo får merkelappen distrikts/lokalaviser i denne undersøkelsen.

For fagbladenes vedkommende skiller jeg mellom blader utgitt av arbeidstakerorganisasjoner (eksempelvis LO Media), og blader utgitt av bransje- eller arbeidsgiverorganisasjoner.

I undersøkelsen inngår 465 artikler. De har stått på trykk i tidsrommet mellom 1. april 2008 og 1. april 2009. Alle mediekategoriene er representert. Utvalget av artikler fra fagblad er imidlertid så lite at det er vanskelig å generalisere ut fra det. De blir derfor bare nevnt et par steder i rapporten.

Alle artikler er målt i antall kvadratcentimeter. Fordelingen mellom stoffkategorier blir en litt annen om artiklene deles inn etter størrelse enn ved en ren opptelling. Ved å telle artiklene vil alle artikler veie like tungt, enten det dreier seg om en notis eller en reportasje på flere sider. Måler vi i tillegg artiklenes areal, vil de lange artiklene veie tyngre enn de korte. Dette er illustrert i tabell 1, hvor stoffet i utvalget er inndelt etter artikkeltype.

Tabell 1: Fordeling av stoffet etter artikkeltype

Artikkeltype	Prosent av antall artikler	Prosent av areal
Notis	17	3
Nyhetsartikkel	58	62
Reportasje/feature	11	24
Kommentar	6	4
Leserbrev	8	7
Sum	100	100

I første tallkolonne er artiklene prosentvis fordelt etter hvor stor andel de utgjør av det totale antall artikler i utvalget. I kolonne to er alle artikler vektet etter størrelse. Vi ser store utslag for to av kategoriene: Notisstoffet utgjør hele 17 prosent av samtlige artikler, men bare tre prosent av det samlede arealet alle artiklene i utvalget utgjør. (En notis er definert som en enspaltet artikkel under ti cm). Det omvendte gjelder for reportasje- og featurstoffet, som består av lengre artikler, gjerne med flere bilder. Disse utgjør elleve prosent av antall artikler, men 24 prosent av arealet. For de øvrige artikkelkategoriene, som kan variere en del i størrelse, er utslagene mindre.

Deler vi artiklene inn etter den medietype de forekommer i, får vi følgende bilde:

Tabell 2: Fordeling av stoffet etter publikasjonstype

Publikasjon	Prosent av antall artikler	Prosent av samlet areal
Abonnementsavis Oslo	22	23
Løssalgsavis	6	6
Regionavis	17	20
Lokalavis	44	42
Fagblad bransje	5	4
Fagblad arbeidstaker	4	5
Annet	2	1
Sum	100	100

Vi ser at utslagene blir beskjedne når vi deler stoffet opp i medietype. Her blir den prosentvise fordeling mellom ulike medier omtrent den samme om vi målte artiklene i antall eller i areal. I det følgende vil jeg for det meste bruke areal som målestokk, men i de tilfellene hvor det er mer logisk å måle artiklene i antall, vil det bli gjort.

2 Hovedtemaer

Hvilke temaer dominerer i pressens omtale av eldre arbeidstakere? Artikkene er sortert i sju ulike temaer. Ofte kan det være vanskelig å avgjøre hva artikkelens hovedtema er. For eksempel kan en artikkel handle om ulike temaer. I kodingen er det derfor lagt vekt på den vinkling avisen eller fagbladet har valgt, og den måten stoffet presenteres på. Hvis ord som aldersdiskriminering eller forgubbing benyttes i tittel eller ingress, er sjansen stor for at artikkelen vil bli registrert under en av disse kategoriene. Temafordelingen framgår av tabell 3.

Tabell 3: Hovedtemaer i omtalen av seniorer i arbeidslivet

Hovedtema	Prosent av antall artikler	Prosent av samlet areal
Aldersdiskriminering	14	13
Forgubbing	2	2
Pensjonering/oppsigelse	26	25
Pensjonister i arbeid	21	24
Seniortiltak	22	19
Holdninger til seniorer	9	7
Arbeidsforhold	3	4
Annet	3	5
Sum	100	100

Som det framgår av tabellen, betyr det lite for resultatet om vi måler artikkene i antall eller areal. De tre store hovedtemaene er pensjonering/oppsigelse, pensjonister i arbeid og seniortiltak.

Spørsmål om pensjonering og oppsigelse utgjør fjerdeparten av stoffet, mens stoff om seniortiltak og pensjonister i arbeid hver utgjorde en femtepart av stoffet. Til sammen utgjør disse tre temaene nær 70 prosent av stoffet. Rundt 15 prosent av stoffet omhandler påstått utstøting eller aldersdiskriminering, ni prosent handler om holdninger til seniorer, tre prosent om arbeidsforhold, to prosent om forgubbing og tre prosent om andre forhold.

De aller fleste artiklene om aldersdiskriminering gjelder aldersgrenser, pensjonering eller fratredelse. Slår vi sammen kategoriene aldersdiskriminering og pensjonering/oppsigelse, finner vi at nær 40 prosent av den samlede omtalen av seniorer i arbeidslivet gjelder faktisk eller nært forestående avgang fra jobb, enten det skjer i form av oppnådd pensjonsalder eller i form av oppsigelse, for eksempel som ledd i nedbemanning eller avvikling.

I det følgende skal vi se litt nærmere på artiklene innenfor de ulike temaer.

2.1 Pensjonering/oppsigelse

Denne kategorien omfatter både ordinær pensjonering og AFP. Mye av omtalen, særlig i lokalpressen, gjelder kjente lokale størrelser som går over i pensjonistenes rekke, det være seg sognepresten, læreren, barnehagebestyreren, turistsekretæren eller NRK-medarbeideren.

Gullpakker

StatoilHydro får mye omtale, særlig i Stavanger Aftenblad og Dagens Næringsliv, av sin nedbemanning. Etter sammenslåingen av Statoil og Hydros oljedivisjon i 2007, tilbød det nye selskapet alle sine ansatte født i 1950 eller tidligere å gå av med 70 prosent av lønnen fram til ordinær pensjonsalder. Nær 1 500 landansatte tok imot tilbudet. Året etter fikk nær 1000 offshoreansatte samme tilbud. Tiltakene var ment å bidra til en årlig effektiviseringsgevinst på seks milliarder kroner for Statoil-Hydro. De gunstige avgangsbetingelsene ble raskt benevnt som gullpakker.

Avisene kunne rapportere at mange av 58-åringene gikk rett inn i nye godt betalte jobber og kunne dermed heve bortimot dobbelt lønn, mens StatoilHydro måtte leie inn hele 3 000 konsulenter, delvis for å erstatte dem som forsvant med gullpakke. StatoilHydros felpartnere ville ikke være med på å betale regningen for omstruktureringen: "Vi kan ikke akseptere at vi først skal betale pensjonen til folk som forlater selskapet og deretter betale for å få inn nye folk for å erstatte pensjonistene. Vil StatoilHydro gjøre noe slikt, må de betale selv", sa informasjonsdirektør Sveinung Sletten i det statlige oljeselskapet Petoro til Dagens Næringsliv.

Stavanger Aftenblad skriver: "Tilbudet er så godt, at dersom du ikke tar imot, er det det sikreste tegn på at du ikke duger. Da kan du ikke regne. Det mangler ikke på fleip og galgenhumor blant seniorene. En av dem går rett fra godt betalt jobb på Forus til det polske oljeselskapet Lotus like over gata. Med 70 prosent av lønna fra StatoilHydro i lommen og full lønn fra sin nye arbeidsgiver fra dag en".

Administrerende direktør Egil Severeide i Haugesundregionens Næringsforening, som er fast spaltist i Haugesunds Avis, skriver at han er forundret over hvor støy-

fritt det har vært rundt disse gullpakkene. ”Jeg kjenner Statoil-ansatte som lo hele veien til banken da de fikk sluttpakken sin, hvordan de i ettertid har undret seg over hvor liten oppmerksomhet de er blitt viet i det offentlige rom”.

Stavanger Aftenblad forteller om to damer som fikk gullpakken av StatoilHydro 1. mai, og var i gang med eget firma dagen etter. Den ene hadde arbeidet mye med idrettssponsing, blant annet med OL på Lillehammer, og den andre hadde erfaring med kultursponsing. Sammen etablerte de firmaet Sponsorvekst AS. En annen StatoilHydro-pensjonist har fått jobb på poliklinikken på sykehuset. Hun er bioingeniør av utdanning, 65 år gammel og fikk jobb med å ta blodprøver.

Lukrative politipensjoner

Også politiets gullpensjoner blir omtalt. ”Politifolk klager over dårlig lønn, men snakker sjelden om den lukrative pensjonen. Den gjør andre yrkesgrupper sjalu”, skriver VG. Polititjenestemenn kan i mange tilfeller gå av som 57-åring og beholder 66 prosent av full lønn. I tillegg kan de tjene så mye de vil ved siden av. Ordningen er så lukrativ at få takker nei til den. ”Som politimann må du være lo-botomert om du sier nei”, uttaler en saksbehandler i Statens pensjonskasse til avisen.

Samtidig sliter etaten med rekruttering. ”For å beholde kritisk kompetanse må det settes i verk seniorpolitiske tiltak som gjør det mer attraktivt å fortsette utover aldersgrensen”, sier politidirektør Ingelin Killengren til VG.

Avisen skriver også om Tore P. Bakken som er 58 år og pensjonert politimann. Han er en av landets mest erfarne og rutinerte kriminalteknikere, og han er ved god helse. Likevel vil politiet ikke ha ham. ”Det er rart politiet ikke trenger min kompetanse, mens det private etterspør den”, sier Bakken.

Stortingsrepresentant Sverre Myrli fra Arbeiderpartiet sier til ANB at pensjonsalderen i politiet bør heves til 62 år. ”Det er noe galt når over halvparten av politifolkene som går av så tidlig, fortsetter å jobbe i det private næringslivet. Jeg vil heller at disse politifolkene skal fortsette i politiet framfor å begynne som for eksempel parkeringsvakter”, sier Myrli. Han får kraftig motbør fra lederen for Politiets Fellesforbund, Arne Johannessen, som sier han vil kjempe for å beholde særaldersgrensene i politiet og mener det er utidig av Myrli å komme med et slikt utspill.

Øvrig nedbemanning

Flere aviser skal kutte i bemanningen. Både Bergens Tidende, Adresseavisen, Stavanger Aftenblad og Aftenposten står foran kraftige nedskjæringer. Det samme gjelder Aller-forlaget. Sluttpakker og AFP er de mest aktuelle virkemidlene. De

norske bokklubbene skal også kutte. Medarbeidere som har passert femti og som i tillegg har ti års ansiennitet eller mer, får de største sluttpakkene, ni måneders lønn.

Kraftige kostnadskutt og nedbemanninger fører til at aviser, radio og fjernsyn snart står uten medarbeidere over 60 år, skriver bladet Arbeidsmiljø. Lederen i Norsk Journalistlag, Elin Floberghagen, frykter at mediebedriftene tappes for viktig kompetanse når de mest erfarne slutter. Bjørn Hansen, som slutter i NRK etter fylte 70 år, frykter at tidligpensjonering av journalister vil føre til at redaksjonene mister medarbeidere med evne til å sette sakene i perspektiv.

Nordlandssykehuset i Bodø skal spare penger. Det innebærer at åtte hjelpepleierstillinger forsvinner fra kirurgisk avdeling. Hjelpepleier Erna-Marie Pettersen sier til Avisa Nordland at hun regner med å få sparken. ”Vi vet jo at sykehuset må spare, men jeg hadde aldri trodd at dette skulle gå utover dem som tjener minst, sier hun. ”Dette betyr at jeg ikke skal tilbake på jobb. Jeg er heller ikke ønsket i oppsigelsestiden min. Her har jeg gitt 36 år av mitt liv til dette sykehuset, og så ender det med å få et spark bak. Det er forferdelig urettferdig og trasig”, sier hjelpepleieren.

Undersøkelser og statistikk

Det presenteres en rekke resultater fra ulike spørreundersøkelser som går igjen i mange aviser og blader. Nova legger fram tall som viser at folk ønsker å stå lenger i arbeid enn de gjorde et år tidligere. En undersøkelse fra Nav viser at nesten 70 prosent av yrkesaktive 66-åringer ønsker å kombinere arbeid og pensjon når de fyller 67 år. Senter for seniorpolitikk kan melde at åtte av ti nordmenn vil avskaffe særaldersgrenser i arbeidslivet. I dag har politi, brannmenn og flyvere langt lavere pensjonsalder enn andre. Halvparten av de spurte ønsker å avskaffe også den øvre aldersgrensen i arbeidslivet på 70 år, går det fram av tall fra Seniorpolitisk barometer 2008. Direktør Åsmund Lunde i Senter for seniorpolitikk spår at 70-årsgrensen er borte innen ti år. Nav har også tall som viser at arbeidstakere med høyere utdanning står lengst i arbeid. Blant dem som bare har grunnutdanning er bare en av fire i jobb ved fylte 60 år. Blant dem som har universitets- eller høyskoleutdanning er to av tre i jobb ved fylte 60 år. Avisa Nordland kan fortelle at åtte av ti i Bodø ønsker å bli pensjonister før de fyller 66. Landsgjennomsnittet er 57 prosent, framgår det av en spørreundersøkelse.

Fra Telemark rapporteres at tallet på AFP-avtaler har økt kraftig. Dette, sammen med en økning i tallet på uføretrygdede, gjør at altfor mange forlater arbeidslivet for tidlig, sier den lokale Nav-direktøren til avisen Telen. I Møre og Romsdal er det derimot færre AFP-pensjonister, melder Sunnmørsposten. Avisa Nordland kan fortelle at tredjeparten av lærerne i den videregående skolen i Nordland planlegger å slutte i løpet av de neste tre årene.

2.2 Seniortiltak

Det er altså temaer knyttet til opphør av arbeidsforhold som utgjør den største bolken i avisenes omtale av seniorer i arbeidslivet. Det andre store temaet er seniortiltak, altså tiltak som innebærer at eldre arbeidstakere oppnår fordeler som de øvrige arbeidstakerne ikke har. Det dreier seg om en positiv forskjellsbehandling for å få seniorer til å stå lenger i jobb. En av fem artikler i utvalget handler om seniortiltak. Målt i areal utgjør artiklene om seniortiltak vel 22 prosent.

Man kan kanskje si at mange seniortiltak er omvendt aldersdiskriminering, og altså like mye i strid med intensjonene bak bestemmelsene om aldersdiskriminering som det negativ diskriminering er. Ved å favorisere senioren, kan det skapes inntrykk av at eldre arbeidstakere er så skrøpelige at de ikke kan fungere uten spesielle privilegier. Ut fra et slikt synspunkt kunne kanskje seniortiltakene vært registrert som aldersdiskriminering. Men hensikten med seniortiltakene er ikke å støtte senioren ut av arbeidslivet, men tvert imot å stimulere dem til å stå lenger i jobb. Slike tiltak blir derfor framstilt i mediene som positive tiltak som er til gagn og nytte både for senioren selv og arbeidsplassen.

Kamp om seniorer?

Flere skriver pent om fordelene med å la seniorer stå i jobb i stedet for å gå av med AFP: Stortingsrepresentant Martin Engeset fra Høyre, som var saksordfører for stortingsmeldingen om seniorpolitikk i 2007, har en kronikk som sto i flere aviser. Under overskriften "Suverene seniorer" skriver han om verdien av godt seniorarbeid i bedriftene. Ansatte over 62 bør få skattelette, og arbeidsgiverne bør legge til rette for individuelle ordninger som gjør det fristende for senioren å stå lenger i jobb. Men det hjelper ikke å gjøre det mer lønnsomt for seniorer å jobbe, hvis en ikke samtidig gjør det mer lønnsomt for arbeidsgivere å ha eldre arbeidstakere ansatt, skriver Engeset, som frykter at bedriftenes kostnader til AFP – som er uavhengig av om den enkelte senior går tidlig eller sent – bidrar til å fjerne gevinsten for den arbeidsgiver som driver godt seniorarbeid.

I tråd med dette resonnementet lanserer Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund tanken om å vurdere midlertidig fritak for arbeidsgiveravgift for arbeidere over 60 år.

I Aftenposten skriver Lars Hellberg om kampen om senioren, og framhever datafirmaet IBM som eksempel til etterfølgelse. Riktig nok er databransjen en forholdsvis ung bransje, som først og fremst har appellert til unge mennesker, men mange arbeidsoppgaver krever også lang erfaring før man behersker dem. IBM belønner derfor sine seniorer med ekstras ferieuken etter lang tjeneste. Ved 45 år i selskapets tjeneste får man hele åtte ekstra ferieuken. Også i Norge vil det bli en

tilsvarende kamp om seniorenene i databransjen, spår Hellberg i en aviskommentar den 12. september i fjor.

Kommunale seniortiltak

Seniortiltak i kommunal regi får en god del presseomtale. Fædrelandsvennen kan fortelle at Songedalen kommune åpner for at de ansatte kan bruke ti prosent av arbeidstiden sin til fritidsinteresser, vel å merke hvis det kommer andre virksomheter i kommunen til gode. Eksempelvis kan man bruke sin bonustid til å lese for barna i barnehagen eller hjelpe de eldre på eldresenteret med håndarbeid. Den samme ordningen er innført i Bergen og i Bærum. Budstikka forteller således om Bjørg Nuland på 62 år, som sluttet som rektor og begynte å arbeide i barnehagen. Med jobbskiftet fulgte en ukentlig fridag.

I Kvinnherad får seniorenene en bonus på 20 000 kroner. I Kristiansand får de 35 000 kroner i bonus fra fylte 62 år til de går av. I Søgne kan ansatte over 63 år velge mellom ti prosents stillingsreduksjon med full lønn, eller en bonus på 30 000 kroner. I Lillesand får ansatte over 62 år 17 ekstra feriedager og en bonus på 12 000 kroner året. I Askøy kommune kan ansatte mellom 62 og 65 år velge enten redusert arbeidstid eller bonuslønn.

Med ekstra tilrettelegging og gulrøtter som 20 000 kroner årlig i bonus eller ekstra ferieuke lokker bydelen Stovner sine seniormedarbeidere til å bli i jobben. "Bydelen viser at den satser på oss. I stedet for å bli satt på sidelinja, blir vi sett, og det tilrettelegges så vi mestrer jobben. Det har mye å si for trivselen og for om du ønsker å fortsette å jobbe etter 62 år", sier en av seniorenene til Dagsavisen.

Vindafjord kommune gir sjenerøse bonuser til sine senioransatte, kan Stavanger Aftenblad fortelle. I Vindafjord kan seniorer tegne senioravtale for ett år om gangen. Blant godene er et seniorvederlag på 16 000 kroner året. Også Hjartdal kommune innfører ulike seniortiltak som en prøveordning, skriver avisen Telen.

I Sømna kommune i Helgeland tilbys de kommunalt ansatte 10 prosent redusert arbeidstid etter fylte 60, forteller Brønnøysunds Avis.

Men det gjennomføres også andre tiltak innrettet på seniorer: I Horten kurses 33 seniorlærere i den videregående skolen i bruk av dataverktøy, forteller Gjengangeren. Prosjektet gjennomføres i regi av NAV, og hensikten er å få seniormedarbeidere til å stå lenger i jobb gjennom oppdatering eller tilføring av ny kompetanse.

Andre tiltak for seniorer

Også seniortiltak i private bedrifter får omtale, om enn i mindre grad. Aker Stord ble i oktober i fjor tildelt "Årets seniorinitiativ 2008" av Senter for Seniorpolitikk

for sin gode seniorpolitikk som får eldre til å stå lenger i jobbene sine. Bedriften har 150 medarbeidere som passerer 62 år de nærmeste årene. Bedriftens mål er å forlenge tiden de ansatte jobber med et halvt år for hvert år som går, før de går ut i pensjon. Til nå har de lykket med å forlenge de ansattes yrkeskarriere med 0,4 år gjennom en aktiv seniorpolitikk, forteller Haugesunds Avis. Ulstein-konsernet gir sine ansatte en ekstra fridag i uken uten lønnsreduksjon. Brødrene Røsand i Averøy har gjort det samme, melder avisen.

I Kragerø har de senioransatte på Weifa deltatt på nettkurs. Det samme har de ansatte i omsorgsetaten i Kragerø, forteller Varden. Dette har ført til at seniorene er blitt kvitt den "datasperren" mange seniorer sa de hadde, forteller fabrikkdirektøren på Weifa til avisen.

Fædrelandsvennen kan fortelle at Agder politidistrikt er tvunget til "desperate seniortiltak" for å beholde tilstrekkelig mange tjenestemenn til å opprettholde en forsvarlig polititjeneste. 30 polititjenestemann står klar til å gå over i pensjonistenes rekke, og det har vist seg vanskelig å rekruttere nye politifolk.

På Ullersmo Landsfengsel er man opprettet en såkalt senioravdeling med en spesiell turnusordning. Blant annet slipper fengselsbetjentene her å gå nattevakter. De innsatte på senioravdelingen er fanger som ikke preges av utagerende atferd eller rus, forteller Fri fagbevegelse.

Fra 1. juli i fjor trådte en ny reform i kraft som får omtale i mange medier. Den gir ansatte over 62 år rett til redusert arbeidstid uten noen særskilt begrunnelse, med mindre det skaper "vesentlig ulempe" for arbeidsgiver.

"Ting forandrer seg fort"

De økonomiske krisetidene som ble åpenbare i fjor høst, har satt seniortiltakene under press. Flere steder er de blitt avvirket. Presseomtalen fra oktober 2008 og fram til i dag har stort sett dreiet seg om avskaffelse eller nedbygging av ordningene.

Fredrikstad innførte seniortiltak høsten 2007. Den 13. oktober 2008 kunne Fredrikstad Blad fortelle at 125 kommuneansatte arbeidet fire timers uke med full lønn. Kommunale ledere omfattes ikke av ordningen, men de kan til gjengjeld ta ut 30 000 kroner ekstra i lønn. To måneder senere, i desember, vedtar kommunestyret å fjerne seniorordningen fra årsskiftet. Hovedårsaken er at kommunen må spare penger, og bemanningen må ned med 100 årsverk.

"Dermed blir AFP løsningen for svært mange over 62 år. Flere vil velge å slutte tidlig, stikk i strid med hva regjeringen og Stortinget anbefaler. Fredrikstad kom-

mune burde ha gått foran med et godt eksempel”, heter det i en lederkommentar i Fredriksstad Blad den 17. desember.

Det samme skjedde i Horten kommune. Den 27. oktober i fjor vedtok kommunestyret å sette stopp for alle seniortiltak som koster penger. Begrunnelsen var den svake kommuneøkonomien. 25 ansatte hadde søkt om redusert arbeidstid med full lønn. Enkelte søknader kunne innvilges fordi det ikke ville være nødvendig å sette inn vikar. Dette ville imidlertid ikke være mulig i skoleverket. Dermed ble det satt stopp for seniortiltakene for lærerne.

Gjemnes kommune på Nordmøre vedtok en omfattende seniorpolitisk pakke like før jul i fjor. I februar i år kom det imidlertid fram at kommunen er i økonomisk krise, og at lønnsutgiftene i omsorgssektoren og de seniorpolitiske tiltakene er noe av årsaken. På et møte i mars kommer mer alarmerende informasjon: Kommunen har gått med over 11 millioner kroner i underskudd i 2008, og økonomistyringen synes ute av kontroll. Dermed vil seniortiltakene neppe bli iverksatt, melder Romsdals Budstikke.

I Fjell kommune var det lagt opp til at de eldste tilsatte skulle få fri en dag i uken. Men finanskrisen satte en stopper for dette, skriver Vest-Nytt. Finanskomiteen hadde enstemmig anbefalt å innføre 20 prosent fri for seniorenene, men da saken kom til kommunestyret like før jul, hadde flertallet snudd og planen ble nedstemt. ”Ting forandrer seg fort”, sa kommunens ordfører Lars Lie fra Høyre.

Seniortiltakene i Askøy blir avvirket i desember 2008. Det betyr at kommunen fjerner den ukentlige fridagen og bonusen for hvert ekstra år i arbeid. Ordfører Knut Hanselmann, FrP, sier at kommunen ikke har råd til særordninger for de eldre. Skulle man fortsatt med seniortiltakene, ville det gått utover andre formål, sier han til Bergens Tidende.

Tønsberg kommune har hatt seniortiltak fra 2006. Høsten 2008 vedtok kommunestyret å redusere ordningen betraktelig på grunn av de vanskelige tider. I Moss har rådmannen gått inn for å avvikle de seniorpolitiske ordningene.

Krødsherad kommune frykter personalflukt, ifølge Bygdeposten. Men på et møte i kommunestyret i desember i fjor ble det slått fast at kommunen ikke har penger til seniortiltak. Kommunestyret endte med å vedta at arbeidstakere skal ha rett til en samtale med personalkonsulent ved fylte 60 år.

Også Andebu kommune vedtok å oppheve ordningen med en fridag i uken for seniorer. ”Jeg ivret sterkt for å gå inn for ordningen i sin tid. Vi trenger arbeidskraften, og dette var et godt tiltak som fungerer etter forutsetningene. Dessverre er det en kostbar ordning, og slik jeg ser det har ikke kommunen råd til den, sier rådmannen i Andebu, Ole Sverre Lund, til Sandefjords Blad.

I Skien kommune har seniorene siden februar i fjor kunnet arbeide 80 prosent stilling med full lønn. Ordningen var ment som en prøveordning fram til 30. juli 2009. Den 19. mars i år vedtok administrasjons- og likestillingsutvalget å stanse ordningen ved prøveperiodens slutt, skriver Varden.

2.3 Pensjonister i jobb

En stor andel av nordmenn vil helst fortsette å jobbe i pensjonsalder for å holde seg aktive, ifølge en undersøkelse utført av bemanningsselskapet Kelly Services. Selv om nesten halvparten av norske arbeidstakere regner med å pensjonere seg etter at de er 65 år, vil kun ni prosent vil si blankt nei hvis deres arbeidsgiver ber dem fortsette, framgår det av undersøkelsen, som flere aviser omtaler. Artikler som omhandler pensjonister som deltar i arbeidslivet er den fjerde store gruppen i utvalget, til sammen utgjør den 22 prosent av artiklene. Omkring halvparten av disse handler om *rekruttering* av pensjonister.

Harstad Tidende forteller om Karstein Harr som syntes pensjonistlivet ble kjedelig og ville ut igjen i arbeidslivet. Nylig fikk han ny, fast jobb hos Tine Meierier. Etter 40 år som yrkesoffiser ble han nødt til å gå av med pensjon 60 år gammel. Men han trivdes ikke som uvirksom pensjonist, og fikk jobb i kjølelageret hos Tine på Sama. Og arbeidsgiveren skryter av den nytilsatte: "At Karstein ble valgt til verneombud etter bare en uke i fast jobb, sier mye om hva kollegene synes om ham", sier meierisjef Lillian Bjørklund.

Avisen Østlendingen på Elverum forteller om Elverums eldste serveringsdame, Gerd Akselsen på 74. Særlig travelt er det i julebordsesongen, forteller hun.

Tidligere lensmann Nils Henriksen fra Kautokeino flyttet sammen med sin kone til Oslo, hvor hun arbeider som generalsekretær i Samisk kirkeråd. Men dagene ble lange for gammellensmannen, og han kom på å ta sertifikat for buss. I dag arbeider han som tilkallingsvikar for et busselskap i Oslo, forteller Vårt Land.

David Nyborg (76) i Åsnes gav seg som kjøpmann for åtte år siden, etter et helt liv bak disken. Nylig gjenåpnet han sin forretning på Skansen. Han skal selge sko og klær, møbler og antikviteter, mest brukte ting, forteller han til avisa Glåmdalen i Kongsvinger.

Samme avis kan fortelle at pensjonister hjelper Nav med å få unna bunken av saker som har hopet seg opp. Det dreier seg om pensjonister med lang fartstid fra trygdeetaten.

Aagot Sogn på 64 mistet synet på det ene øyet og måtte slutte som sykepleiesjef. Dermed gjorde hun hobbyen til jobb, kjøpte de gamle banklokalene i Sandeid, ble gründer og etablerte kunstgalleriet Galleri Å godt, skriver Dagens Næringsliv.

Aften forteller om Leif Eriksen (70) som arbeider som kontrollør i Renovasjons-etaten. Han har ingen planer om å pensjonere seg, forteller han. Han er ansatt for ett år om gangen og har fleksibel arbeidstid.

Romerikes Blad forteller om fire menn på 69, 70, 78 og 81 år som fortsetter å stemple inn ved sin arbeidsplass Institutt for energiteknikk. Fagfolk som er vanskelig å erstatte, blir nemlig tilbudt deltidsjobb etter at de har gått av med pensjon. De deltar i instituttets forskningsvirksomhet. "Ved å jobbe holder vi oss faglig orientert", sier en av pensjonistene til avisen.

Avisen Varden forteller at Nav i Skien og kommunen har opprettet et felles prosjekt for å få arbeidsløs ungdom i jobb. Til dette brukes pensjonerte fagfolk av forskjellig slag. Prosjektet har pågått i et år, og listen over ungdommer som er brakt inn i arbeidslivet begynner å bli lang, forteller avisen.

Fredriksstad Blad forteller om Hjalmar Kjell Kristiansen, som fyller 70 år, men allikevel fortsetter i halv stilling som lærer i engelsk og rettslære ved Tombs videregående skole.

Nesoddingen Doris Bjerke er i sitt 74. år, men har fortsatt fast jobb. Hun jobbet på Folkeuniversitetet til hun var 73, men arbeider nå på et museum, forteller Akershus Amtstidende.

Sandefjords Blad forteller om ekteparet Ingerid og Øyvind Andersen som har arbeidet sammen siden 1967, da de etablerte bilverksted. Selv om de nærmer seg 70, er de fortsatt aktive i verkstedet, hun som regnskapsfører og han som vaktmester. Selve driften av verkstedet er det barna som har overtatt.

Norsk skole er avhengig av pensjonister, heter det i en overskrift i Fædrelandsvennen. Avisen forteller om vikarkrise i grunnskolene i Agder. Flere av skolene i distriktet har gjort seg avhengig av pensjonister som kan steppe inn ved sykdom og fravær, skriver avisen.

Flere aviser bringer en melding fra ANB om bemanningskrise i mange busselskaper. Transportbedriftenes Landsforening har derfor skrevet til Samferdselsdepartementet og foreslått å heve aldersgrensen for bussførere fra 70 til 75 år.

VG forteller om søstrene Else Johanson på 78 og Inger Thorsen på 75 som begge arbeider på et sykehjem i Sarpsborg, Else i full tid som hjelpepleier, søsteren maks 168 timer i kvartalet for å beholde sin pensjon uavkortet.

Men ikke alle pensjonistene er like fornøyd med utbyttet av sitt arbeid. I Bergens Tidende skriver AFP-pensjonist Erling Høje at han har hatt noen kveldjobber, mest på hobbybasis, sammen med en kamerat: "Siste kveld på jobb, slipper plutselig partneren min det han har i nevene og stopper jobbingen. Han har regnet ut at

han har tjent 14 990 kroner, og sier at dersom han overskrider 15 000 kroner, blir han straffet. Jeg mener vi ikke kan forlate jobben uferdig av hensyn til sikkerhet. Jeg gjør jobben ferdig. Etter hvert mottar jeg brev fra Nav, som viser til regler som sier at da har fått for mye pensjon og må betale tilbake kr 8 000 – av disse 15 300 kroner som jeg har betalt skatt av, samt hatt reiseutgifter. Da blir det ikke mye igjen av jobbingen. Partneren min hadde rett”.

Coop og G-sport aktivt ut

Omkring halvparten av artiklene om pensjonister i arbeid omhandler rekruttering av pensjonister. Mye blest ble det om Coop-kjeden som annonserte etter spreke pensjonister sommeren 2008. VG forteller at det var personalsjef Bjørn Neverlien i Coop Innlandet i Oppland og Hedmark som kom opp med ideen om å avertere etter pensjonister som ekstravakter. ”Da vi rykket inn en annonse i april i år, var forventningene såpass moderat at jeg førte opp mitt eget navn og mobilnummer i annonsen. Dagen den sto på trykk i Hamar Arbeiderblad hadde jeg 40 ubesvarte anrop på telefonen bare i løpet av ett møte”, sier Neverlien til avisen. Han måtte til slutt leie auditoriet i Prøysenhuset på Rudshøgda for å få plass til alle interesserte. I juli 2008 sto rundt 35 pensjonister på vikarlisten til butikkene i Ringsaker, Hamar, Stange og Løten.

I Bodø-området fulgte man samme oppskrift, og der meldte det seg hele 40 søkere, forteller Avisen Nordland. Terje Sundberg var en av dem som fikk jobb etter å ha vært pensjonist fra forsvaret i fire år, hvor han var nestkommanderende i Bodin leir. På Coop må han ta imot ordrer fra sin sjef på 26, uten at det byr på problemer. Av de 40 som meldte sin interesse, arbeider i dag 25 på forskjellige Coop-butikker i området, forteller Avisen Nordland.

VG forteller om ekteparet Laila og Sture Evjent på 68 og 70 som også fikk jobb som tilkallingsvikarer på Coop Prix i Bankgata i Bodø, etter ni år som pensjonister. ”Vi takker og bukker for det stramme arbeidsmarkedet, som tvinger arbeidsgivere til å lete etter ressurser på steder de ikke har sett før”, sier direktør Åsmund Lunde i SSP.

G-sport går offensivt ut og vil rekruttere seniorer, og får av denne grunn mye presseomtale. Sportskjeden ønsker uttrykkelig å heve gjennomsnittsalderen på selgerne. Den er i dag under 25 år.

To annonser i Aftenposten, hvor sportskjeden søkte etter medarbeidere i alderen 50 – 75 år, resulterte i rundt 100 søknader. ”Pensjonist? G-sport vil ha deg!”, heter det i en overskrift i Fredriksstad Blad. ”Kundegruppen vi kaller unge eldre er en litt glemt gruppe. Tidligere var du gammel når du hadde passert femti. Slik er det ikke lenger, sier personalkonsulent Anne-Cathrine Gulbrandsen i Gresvig. Hun peker på at hver fjerde som gjennomførte birkebeinerrennet var over femti år, det

vil si 2700 skiløpere. Over 800 var 60 eller eldre. ”Dette er en viktig kundegruppe for oss, ikke minst fordi de har stor kjøpekraft. De ønsker kvalitet og har ofte råd til det. Og mange setter pris på å handle med noen som er omtrent på egen alder”, sier Gulbrandsen. VG forteller om Tore Thoresen på 64 år som skal begynne i golfavdelingen. Golf kan han mye om, forteller han, med et handicap på 23,7. Og med en fortid som skihopper – 141 meter i Vikersundbakken i 1966 – vet han litt av hvert om ski også.

Flere aviser skriver om Gresvigs framstøt overfor seniorer. Folkebladet intervjuer 77 år gamle Knut Larsen hos G-sport på Finnsnes. Han etablerte bedriften i sin tid, men har overlatt driften til sønnen. Senior er imidlertid nå innleid arbeidskraft i forretningen, noe han trives godt med.

Direktør Åsmund Lunde i Senter for seniorpolitikk sier til Aften at framstøtet er kommersielt interessant, men frykter at annonsen er ulovlig. Det bekreftes av likestillingsombudet. I utgangspunktet er det ulovlig å annonsere etter en bestemt aldersgruppe. ”Men det kan være lovlig hvis det er en saklig grunn”, sier informasjonssjef Ingrid Braathe Prillard hos ombudet. ”Jeg mener vi har en saklig grunn når vi ser på den lave gjennomsnittsalderen blant våre medarbeidere”, sier Anne-Cathrine Gulbrandsen hos Gresvig.

Også andre står fram og sier de gjerne vil ha eldre arbeidskraft. Leverandørindustrien tar gladelig imot de veteranene som fikk sluttpakke i Statoil-Hydro, forteller konsernsjef Ståle Kyllingstad i IKM Gruppen. Han mangler mange slags fagfolk, først og fremst ingeniører, forteller han til Dagens Næringsliv. Han finner det merkelig at et nesten helstatlig selskap som Statoil-Hydro får lov å kvitte seg med sine seniorer på den måten de har gjort.

Firmaet ProCall i Sørreisa, som driver med telefonsalg, vil gjerne rekruttere seniorer, skriver Folkebladet på Finnsnes i juni 2008. Voksne folk er flinke selgere, sier firmaets leder Karin Johnsen til avisen.

Bemanningsbyråene

Bemanningsbyråene skaffet jobb til ekstra mange seniorer i 2007, forteller fagsjef Even Hagelien i NHO Services til Newswire. I aldersgruppen over 54 år økte rekrutteringen med 26,6 prosent. Det viser at bemanningsbyråene kan spille en viktig rolle når det gjelder å få eldre ut i arbeid, sier Hagelien.

Bemanningsfirmaet Adecco inviterte i juni 2008 godt voksne til et møte i Ullevål stadions møtelokaler for å rekruttere folk til å arbeide i barnehage og skole. Rundt 40 møtte opp. ”Seniorer er utvilsomt en viktig ressurs, også for oss som rekrutteringsbyrå. Godt voksne folk med erfaring kan være gode rollemodeller i barnehage- og skolesektoren, sier Christel Langbrekke, avdelingsleder for offentlig sektor

i Adecco. ”Interessant, men ikke særlig godt betalt”, var en av reaksjonene fra de frammøtte, ifølge Aftenposten.

Også andre bemanningsbyråer forteller at de satser særlig på formidling av seniorer. Avisen Nordhordland forteller om to svenske kvinnelige pensjonister som er rekruttert inn til helseetaten i Meland av et bemanningsselskap. Den ene arbeider på sjukeheimen og den andre i hjemmetjenesten.

Arbeidsmarkedet snur

Finanskrisen snur opp ned på arbeidsmarkedet. I oktober skifter stemningen brått, på dette området som det gjorde for seniortiltakene. I slutten av november må bemanningsbyråene innrømme at de ikke har lyktes i sin storsatsing på å leie ut seniorer. Nå frykter de enda tøffere tider for folk over 55 år, ifølge en artikkel i Dagens Næringsliv. ”Vi ser at det som skjer i økonomien vil påvirke etterspørselen etter seniorer”, sier produksjef Ragnhild Molstad i Manpower Senior. Hun forteller at ambisjonene når det gjelder formidling av seniorer er trappet betydelig ned. Det betyr at enheten Manpower Senior nedlegges. Heller ikke konkurrenten Adecco har noen tro på vekst i utleie av arbeidskraft over 55 år den nærmeste tiden, ifølge Reidun Brekke, direktor for myndighets- og samfunnskontakt. Men Adecco tenker langsiktig. Hun regner med økende etterspørsel når de store etterkrigskullene blir pensjonister fra 1910 og utover. ”Da blir det ikke nok unge til å overta jobbene”, sier hun.

Innherred Seniorbedrift, som leier ut seniorer til ulike slags oppdrag, har også fått liten respons fra næringslivet, forteller virksomhetens styreleder Hans-Fredrik Donjem til Trønder-Avisa i oktober. Firmaet har en stall på 30 seniorer med bred kompetanse. I en annonse i alle avisene i lokalområdet søkte firmaet etter oppdrag, først og fremst fra næringslivet. Men responsen uteble. ”Jeg liker ikke å si det, men det virker dessverre slik at er du over 55 år, så er du utgått på dato i næringslivet, sier Donjen til Trønder-Avisa.

2.4 Aldersdiskriminering

Aldersdiskriminering er negativ forskjellsbehandling som følge av stereotype negative oppfatninger og følelser overfor eldre. Så mye som 14 prosent av artiklene handler om påstått aldersdiskriminering i arbeidslivet. De fleste av artiklene omhandler arbeidstakere som føler seg presset ut utelukkende på grunn av alderen.

70-åringer kjemper for jobben

Etter arbeidsmiljøloven er det et absolutt forbud mot å si opp ansatte på grunn av alder før de er 70 år. Enkelte av de sakene som er blitt omtalt, gjelder arbeidstake-

re som mener de har rett til å stå i arbeid også **etter** fylte 70 år. Direktør Åsmund Lunde i Senter for seniorpolitikk uttaler til Dagsavisen at han opplever det som en selvmotsigelse når en og samme lov fastslår at det er forbudt å diskriminere på grunn av alder, men at man kan si opp folk ved 70 år.

Flere støtter kravet om stillingsvern også for arbeidstakere over 70. Det gjelder blant andre Norges Ingeniør- og teknologiorganisasjon (NITO). Jusprofessor Henning Jakhelln mener spørsmålet om aldersgrense på 70 år er mer åpent enn tidligere, etter at EU-direktivet om aldersdiskriminering er implementert i arbeidsmiljøloven.

Avisen Vårt Land har fyldig omtale av domkantor Magnar Mangersnes i Bergen, som søkte sin arbeidsgiver om å få fortsette i sin stilling etter fylte 70 år. Søknaden ble avslått først av kirkevergen, senere av Bergen Kirkelige Fellestråd. Arbeidsgiveren pekte på at hvis en arbeidstaker på 70 skal fortsette i stillingen, må det være etter en omforent avtale mellom begge parter. Organisasjonen Seniorsaken gjorde imidlertid saken til en prinsippsak om eldres deltakelse i arbeidslivet.

Også legen Finn-Erik Hustad-Johansen i Lørenskog kjemper for å beholde jobben etter fylte 70 år. Den alminnelige autorisasjonsgrensen for leger er 75 år, men for fastleger må gå ved fylte 70 år. Det er fordi avtalen mellom Den norske legeförening og Kommunenes Sentralforbund fastsetter fratredelse ved 70 år. Denne avtalen mener Hustad-Johansen og hans advokat er aldersdiskriminerende og usaklig, skriver Aftenposten. President Ingunn Janbu i Den norske legeförening sier til Romerikes Blad at 70-årsgrensen i avtalen med KS ikke er en absolutt grense. Avtalen åpner nemlig for at kommunen og legen kan bli enige om en forlengelse til 75 år, noe som også gjøres i de fleste tilfeller. Ifølge Janbu har ikke legeföreningen hatt noen pågang fra allmennlegene om å få hevet 70-årsgrensen i avtalen med KS.

I Farsund nektet kommunen å fornye avtalen med fastlege Nils Evanger (69) fram til fylte 75 år, ifølge Farsunds Avis. Også i denne saken gikk Seniorsaken ut og oppfordret kommunen til å revurdere avslaget. Organisasjonens informasjonssjef Dag Bredal skriver i et innlegg i avisen at kommunen ikke har noen plikt til å si opp avtalen når arbeidstakeren fyller 70. Partene står derfor fritt til å forlenge arbeidsavtalen.

Seniorpiloter nekter pensjonering

Ti helikopterpiloter saksøkte sommeren 2008 sin arbeidsgiver CHC Helikopter Service for det de mente var aldersdiskriminering. Pilotene skal pensjoneres ved fylte 60 år, ifølge tariffavtalen mellom NHO og Norsk Flygerforbund. Pilotene mente dette var i strid med arbeidsmiljølovens bestemmelser om aldersdiskriminering.

ring. I januar i år tapte pilotene saken i Stavanger tingrett. Retten la vekt på sikkerhetshensyn og at det kan foreligge en teoretisk mulighet for økt risiko ved å la piloter fly til de er eldre enn 60 år, selv om det medisinsk ikke er bevist at det finnes noen slik risiko.

Også i SAS ble det bråk om pensjonering av seniorpiloter. Fly ble satt på bakken og SAS Norge ble pålagt å kvitte seg med ti piloter. SAS drøftet med de ulike fagforeningene hvordan man kunne løse overtalligheten gjennom frivillige tiltak. Løsningen ble å si opp dem som hadde rett til pensjon etter tariffavtalen. ”Denne utvelgelsen er aldersdiskriminerende, og det strider dessuten mot normal praksis i SAS å ikke ta hensyn til ansiennitet, sier pilotenes advokat Jon Gisle til bladet Lov og rett. Han opplyser også at samtlige av de oppsagte pilotene i sin tid inngikk en avtale med SAS om å jobbe også etter fylte 60 år. De vil dermed komme ut med en langt dårligere pensjon enn de var forespeilt i avtalen. Det kom også fram at pilotene hadde følt seg mobbet av yngre kolleger fordi de ikke ville gi slipp på jobbene sine. Likestillings- og diskrimineringsombud engasjerte seg i saken. I et brev til SAS spør ombudet om det er riktig at flyselskapet planlegger en nedbemanning hvor målet er å få eldre arbeidstakere til å slutte. Hun ber samtidig om en redegjørelse for hva SAS gjør for å forhindre at yngre kolleger opptrer på en uakseptabel måte overfor eldre.

Utgått på dato?

I kjølvannet av SAS-saken skrev flere aviser om aldersdiskriminering. Arbeidsmiljøforsker Bjørg Aase Sørensen ved Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) mener vi er inne i en brytningstid. Mens ansiennitet tidligere hadde forrang, er det ikke nødvendigvis regelen ved nedbemanninger i dag, sier hun til Dagsavisen. Direktør Åsmund Lunde ved Senter for seniorpolitikk mener diskriminering av eldre er blitt en del av bedriftskulturen flere steder. Unge mennesker blir prioritert ved kurs og ved innføring av ny teknologi, sier han.

Flere frykter at finanskrisen vil gi næring til tendensene til aldersdiskriminering: Enkelte tøffe beslutninger er det lettere å ta i dårlige tider enn i gode. To tidligere ansatte i fergeselskapet Nye Kystlink, som driver ferjetrafikk fra Langesund til Strømstad og Hirtshals, gikk til søksmål mot arbeidsgiveren etter at de var blitt oppsagt ved fylte 62 år. Pensjonsalder for sjøfolk er 60 år, men de kan stå til de er 62. De oppsagtes advokat viste til en ny passus i sjømannsloven om ikke å diskriminere noen på grunn av alder. De viste også til en rettssak i Rogaland et år tidligere, som endte med at en Statoil-pensjonist fikk stå i jobben til han fyller 70 år. Men de to fikk ikke medhold av Telemark tingrett i Skien: Alle parter har oppfattet sjømannslovens aldersgrense på 62 år som absolutt. Arbeidsmiljølovens bestemmelser om aldersdiskriminering har ingen betydning for saken, heter det i

dommen. Forsvareren mente dommen gav uttrykk for et gammelmodig syn, og varslet at saken ville bli anket til høyesterett.

Dagsavisen skriver om ledervalgene i LO. ”I landets største arbeidstakerorganisasjon er man for gammel for toppjobbene ved fylte 60 år. Da er man ikke lenger valgbar til LO-ledelsen. For flere LO-topper setter 60-årsgrensen en brå stopp for videre karriere”, heter det. Direktør Åsmund Lunde i Senter for seniorpolitikk sier han har liten sans for denne aldersgrensen: ”Problemet med slike regler er at de sender ut et signal om at folk er utgått på dato. Det er negativt for arbeidet med å få folk til å stå lenger i arbeid”, sier Lunde.

Sluttpakker bare til seniorer

Stord kommune skal nedbemanne, og tilbyr sluttpakker til de eldste, melder Bergens Tidende. Likestillingsombud Beate Gangås karakteriserer framgangsmåten som klar forskjellsbehandling: De som ikke får tilbud om sluttpakke, kan oppleve at de går glipp av et gode, mens de som blinkes ut kan føle seg presset til å slutte. Rådmann Magnus Mjør i Stord kommune vedgår at kommunen forskjellsbehandler når de kun tilbyr sluttpakker til de eldste. Motivet er økonomisk: Kommunen får ikke AFP-kostnader med dem som er over 65 år.

Hjemmet Mortensens Trykkeri tilbyr 20 ansatte sluttpakke for å redusere bemanningen. Tilbudet om sluttpakke går bare til utvalgte eldre medarbeidere, noe klubben reagerer på. Meningen var at ansatte på avdelinger hvor man ventet overtalighet skulle få tilbudet, men i stedet gikk tilbudet til bedriftens eldste, blant dem ansatte som bare har et år igjen til de har rett til AFP, sier klubbleder Kjetil Larsen til bladet Fri fagbevegelse. Han mener dette er et utslag av aldersdiskriminering.

Ulovlig rekruttering

I Kristiansand søkte brannkorpset etter to nye konstabler. I utlysningsteksten het det blant annet: ”Alder, 20-26 år. Den begrensede aldersgruppen som søkes, skyldes at vi pga. ingen ”turnover” blant mannskapene og de strenge fysiske krav som stilles, er nødt til å ta inn yngre folk for å forhindre forgubbing i systemet og ende opp med for mange ansatte som ikke klarer de helsemessige krav som stilles.”

Utlysningsteksten fikk Likestillings- og diskrimineringsombudet til å tenne, ifølge Fædrelandsvennen. Ombudet fastslår at denne form for aldersdiskriminering er i strid med arbeidsmiljøloven. Etter ombudets inngripen ble annonseteksten omarbeidet.

2.5 Holdninger til seniorer

Ni prosent av artiklene omhandler holdninger til seniorer.

Forsker Per Erik Solem ved Nova kan fortelle at ledeses og arbeidsgiveres holdninger til seniorer har endret seg i mer positiv retning de siste fem-seks årene. Men han frykter at de gamle holdningene kan hentes fram igjen når tidene blir dårligere, sier han til Aftenposten 8. februar i år.

En internasjonal undersøkelse gjennomført av Adecco viser at norske ledere er mest åpne av alle til å ansette og beholde eldre arbeidstakere. 47 prosent av norske ledere sier at eldre medarbeidere er mer motiverte og engasjerte enn yngre, mot 35 prosent i Europa. Undersøkelsen er gjengitt i en rekke aviser i desember 2008. "Bare for 2-3 år siden var vi opptatt av å nedbemanne de eldste og få inn yngre arbeidskraft. Men de siste årene har det vært vanskelig å rekruttere nye medarbeidere, og tankegangen rundt seniorene har endret seg. Nå er vi opptatt av å få folk til å bli", sier Arild Trydal i Agder Energi til Seniorpolitikk, sakset av Dagbladet 23. februar i år.

Senter for Seniorpolitikks Vinn-Vinn-kampanje, som har som formål å få seniormedarbeidere til å stå lenger i jobb, får bred dekning. Aftenposten har store oppslag og intervjuer med kampanjens frontfigurer Lise Fjeldstad og Eva Bratholm.

"IT-bransjen må snu i sitt syn på eldre", sier IKT-Norge-sjef Per Morten Hoff til digi.no, og gjengitt i en rekke aviser. "Det har dessverre vist seg at mange IT-folk føler seg tilsidesatt når de nærmer seg 60 år, men vi ser tendenser til at dette er i ferd med å snu seg. IT-bransjen mangler i dag 5 000 hoder, og det ville være uklokt å ikke benytte seg av seniorer som besitter verdifull kompetanse", sier Hoff til digi.no 14. juli 2008.

"Alt tyder på at det er en medieskapt utsagn at seniorer er så ettertraktet på arbeidsmarkedet", skriver en innsender i Adresseavisen 30. september i fjor.

En undersøkelse MMI gjorde for Senter for seniorpolitikk viser at en 57-åring med vanlige kvalifikasjoner til å fylle jobben, har svært liten eller ingen sjanse til å bli innkalt til intervju, skriver Drammens Tidende.

Seniorpolitisk barometer ble offentliggjort i slutten av oktober 2008, og fikk mange oppslag i pressen. "Sju av ti nordmenn: Spark de unge først", heter det i en tittel i Dagbladet 22. oktober. Sju av ti i den yrkesaktive delen av befolkningen mener det er galt å si opp eldre arbeidstakere først ved nedbemanninger. "Dette bekrefter en stor oppslutning om at ansiennitetsprinsippet skal gjelde ved nedbemanninger – og ast folk er trygge på at eldre arbeidstakere kan gjøre en god jobb,

sier Nova-forsker Per Erik Solem. Holdningen til seniorer er langt mer positiv i dag enn for fem år siden, sier Solem.

Seniorforsker Knut Røed ved Frisch-senteret frykter imidlertid at finanskrisen vil føre til at eldre arbeidstakere både trekkes ut først og opplever at de støtes ut, heter det i Stavanger Aftenblad, som siterer seniorpolitikk.no.

2.6 Andre temaer

Blant artiklene om *arbeidsforhold* finner vi blant annet en melding i Aftenposten om at eldre arbeidstakere med tungt fysisk arbeid ofte opplever at arbeidet blir for tungt. Resultatet blir derfor ofte sykemelding eller førtidspensjonering. Avisa Varden skriver om postbudet Johnny på 60 som sykler 30 kilometer med posten hver dag. I ferien drar han på sykkeltur til Danmark!

De fleste artiklene med temaet *forgubbing* handler om skoleverket, hvor lærerstabben etter hvert blir noe alderstegen. Når det ikke lykkes å rekruttere nye lærere til en del skoler, må de eldre lærerne fortsette utover pensjonsalder.

3 Seniorene: et portrett

Hvordan framstilles seniorer i arbeidslivet? Alle artikler er klassifisert etter hvorvidt de legger vekt på fordeler eller ulemper ved seniorer i arbeidslivet.

3.2 Nyttig ressurs eller klamp om foten?

Over halvparten av stoffet, målt i areal, framstiller senioren som et positivt element i arbeidslivet. En firedel av stoffet inneholder ingen slike karakteristikker, vel 10 prosent trekker fram både fordeler og ulemper, mens under ti prosent legger hovedvekten på ulemper ved seniorer i arbeidslivet.

Ser vi bort fra artiklene uten noen karakteristikker av seniorer i arbeidslivet, finner vi at i ca 80 prosent av stoffet omtales senioren i positive vendinger, 20 prosent legger hovedvekten på ulemper.

Blant fordelene som trekkes fram er dels den samfunnsmessige betydningen av å ha folk i produktivt arbeid framfor å pensjonere dem, verdien av at det finnes folk i forskjellige aldre på arbeidsplassen, verdien for den enkelte arbeidstaker i å være i aktivitet framfor en passiv pensjonisttilværelse, og endelig blir de positive egenskapene hos senioren framhevet: De har verdifull erfaring, er mer stabile enn de yngre, har mindre fravær og høyere arbeidsmoral og ansvarsfølelse.

Blant ulempene nevnes at de representerer en kompetanse bedriften ikke lenger har bruk for, at de ikke takler tungt fysisk arbeid, at noen eldre har plager som gir dem nedsatt arbeidsevne, at de representerer dyr arbeidskraft, at de ikke takler datamaskinen, at de står i veien for yngre som vil opp og fram.

Om senioren framstilles i et positivt eller negativt lys, avhenger av hvilket tema artiklene omhandler: Artikler om *seniortiltak* og *pensjonister i jobb* er de som i størst grad framhevet de positive sidene ved seniormedarbeidere. Over 60 prosent av stoffet som beskriver fordeler ved senioren, handlet om disse to temaene. Ingen av artiklene som trekker fram ulemper ved senioren, hadde yrkesaktive pensjonister eller seniortiltak som tema. 70 prosent av stoffet som beskrev ulemper, handlet om *aldersdiskriminering* og *pensjonering*.

Lokalaviser og løssalgsaviser er mer tilbøyelige til å legge vekt på fordelene ved senioren enn det regionaviser og abonnementsaviser i Oslo er. Nær 2/3 av omtalen av seniorer i lokalpressen og vel halvparten av omtalen i løssalgsavisene trakk fram de positive sidene ved senioren. I regionavisene og i abonnementsaviser i Oslo gjaldt dette for litt under halvparten av prosent av stoffet. Hvis vi ser bort fra stoffet som verken har positive eller negative karakteristikker, finner vi at nær 90

prosent av dekningen i lokalavisene beskrev seniorene i positive ordelag. Det samme gjaldt 85 prosent i løssalgssavisene, 76 prosent i regionavisene og 66 prosent i abonnementsavisene i Oslo.

Hvilket bilde som skapes av seniormedarbeideren, varierer også noe med hva slags artikler det er snakk om. Jeg har delt opp stoffet i fem ulike kategorier: Notiser (enspaltede nyhetsmeldinger opptil 10 cm), nyhetsartikler (større artikler med nyhetspreg,) reportasje/feature (tidsaktuelt reportasjestoff, portrettintervjuer, tema-sider m.v.), kommentarer (lederartikler og signerte kommentarartikler) og leserbrev (innsendte bidrag og kronikker skrevet av andre enn avisens medarbeidere).

Det er leder- og kommentarartiklene som presenterer det mest positive bildet av seniorene. Nesten åtte av ti leder- og kommentarartikler beskriver senioren i positive ordelag, bare en av tyve trekker fram negative sider. En av ti nevner både positive og negative sider, og en lignende andel har ingen slike karakteristikk.

En av de ytterst få kommentarartiklene med kritisk omtale av seniorer, er en artikkel av Elin Ørjasæter i nettavisen E24 med tittelen "Gamle flyvertinner er dyre". Her skriver hun at alder er et av hovedproblemene i SAS: "Ikke fordi gamle flyvertinner ikke er pene nok. Men fordi gamle flyvertinner er dyre i forhold til unge flyvertinner (...) Jo eldre folk er, jo dyrere er de i norsk næringsliv og særdeleshet i flybransjen. I SAS kan kabinansatte gå av med pensjon ved 55 år. Hvilken 45-åring bytter bransje dersom hun kan gå av med en rå pensjon ved å holde ut i bare ti år til?" De eldre flyvertinnene bør gjerne få beholde jobbene sine, men de må prise seg kraftig ned, mener Ørjasæter.

Alt i alt må man kunne fastslå at betydningen av å stå lenge i jobben har solid støtte blant landets redaktører og kommentatorer. Det er derfor en slags skjebnens ironi at nedbemanningen i avisbransjen har gått hardt utover ansatte over 60.

Ellers er det verdt å merke seg at de større reportasjene målbærer et langt lysere bilde av seniormedarbeideren enn det nyhetsartiklene og småstoffet gjør. Det har sammenheng med at de større reportasjene i større grad enn annet stoff handler om glade pensjonister som fortsatt står i jobb, er blitt rekruttert tilbake til arbeidslivet fra sin pensjonisttilværelse eller har startet egen virksomhet. Hele 85 prosent av stoffet som handler om yrkesaktive pensjonister, trekker fram fordeler ved seniorer, tre prosent nevner både fordeler og ulemper, mens ingen legger hovedvekt på ulemper. Også leserbrev ligger over gjennomsnittet i omtalen av seniormedarbeiderens fordeler.

Hvem som står for kilde for den enkelte artikkel, har en viss betydning for måten senioren blir framstilt på. Talspersoner for partier og organisasjoner er de som i størst grad framhever fordelene ved seniorer i arbeidslivet. 61 prosent av stoffet med slik kilde framhever fordeler ved seniorer, tett fulgt av representanter for ar-

beidstakerne med 59 prosent, arbeidsgivere 51 prosent, myndigheter 50 prosent og ekspert 36 prosent. Arbeidsgiverkilder er de som i størst grad trekker fram ulemper. Det er likevel grunn til å merke seg at også fra arbeidsgiversiden representerer det negativt vinklede stoffet en såpass beskjeden andel som 15 prosent. Stoffet som har arbeidstakerkilde omhandler ulemper i fem prosent av tilfellene. Ekspertkilder er de som ligger lavest i ensidig å omtale de positive sidene, samtidig som de i størst grad trekker fram både fordeler og ulemper. Forklaringen kan være at mange eksperter presenterer meningsmålinger og andre undersøkelser hvor både positive og negative sider ved seniorer blir trukket fram.

Om den omtalte senioren er en mann eller en kvinne, spiller liten rolle for om fordeler eller ulemper blir framhevet.

3.3 Aktiv eller passiv?

Alle artikler er målt på en aktiv/passiv-skala alt etter hvilken rolle senioren er tildelt i artikkelen. Blir senioren framstilt som initiativtaker, aktiv yrkesutøver, begunstiget, kritiker, passiv mottaker eller taper/offer?

I over halvparten av stoffet blir senioren framstilt enten som aktiv yrkesutøver (49 prosent) eller initiativtaker (seks prosent). I elleve prosent blir han/hun framstilt som begunstiget, i fire prosent som kritiker, i 14 prosent som mottaker og i 16 prosent som taper.

Det betyr at i 60 prosent av stoffet er senioren tildelt en aktiv og handlende rolle (som initiativtaker, aktiv yrkesutøver eller kritiker), og i rundt 40 prosent av stoffet er han/hun tildelt en mer passiv rolle (som begunstiget, mottaker eller taper).

Ser vi på måten seniorer framstilles på i de ulike medier, finner vi at løssalgsavisene i større grad enn øvrige aviser framstiller senioren som aktiv og handlende. Mer enn 3/4 av løssalgsavisenes stoff handler om den aktive senior, mens vel halvparten av stoffet i abonnementsavisene i Oslo gjør det. Bare seks prosent av stoffet i løssalgsavisene framstiller senioren som taper eller offer, mot 25 prosent i abonnementsavisene. Man kan kanskje si at løssalgsavisene er preget av gladsaker i sin dekning av seniorer i arbeidslivet, mens abonnementsavisene i noe større grad omtaler saker hvor senioren framstår som taper eller offer. Bortsett fra dette er det ikke store forskjeller mellom mediene i presentasjonen av seniorer.

Av de ulike stoffkategoriene er det reportasjestoffet, de lengre temaartiklene med mer tidsaktuelt enn dagsaktuelt stoff, som skiller seg ut i sin presentasjon av senioren. Hele 3/4 av dette stoffet framstiller senioren som initiativtaker eller aktiv yrkesutøver.

Hva stoffet handler om, har stor betydning for hvilken rolle senioren tildeles. Artikler som handler om aldersdiskriminering framstiller senioren som taper i 40 prosent av stoffmengden. Er temaet pensjonering, framstilles senioren som mottaker i 47 prosent av stoffet og taper i 21 prosent. Gjelder omtalen pensjonister i arbeid, er senioren omtalt som initiativtaker eller aktiv i over 90 prosent av stoffet. Er temaet seniortiltak, blir senioren omtalt som begunstiget i 44 prosent av stoffet og aktiv i 32 prosent.

Hvordan senioren blir framstilt, varierer også en del med hvem som er kilde for artikkelen. Artikler hvor senioren selv er kilde, vil for 70 prosents vedkommende handle om senioren som initiativtaker eller aktiv yrkesutøver. Arbeidsgiverkilder er de som i størst grad framstiller senioren som begunstiget. Det er tilfelle i 23 prosent av stoffet med arbeidsgiver som kilde. I stoff med arbeidstaker som kilde blir arbeidstakeren framstilt som begunstiget bare i fire prosent av stoffet.

I gjennomsnitt blir senioren i 16 prosent av stoffet framstilt som taper. Stoff med myndigheter som kilde ligger dobbelt så høyt: I hele 32 prosent av stoff med myndighetskilde blir senioren framstilt som taper. Det skyldes for en stor del at rådmenn og lokalpolitikere i stor grad har vært ute og beklaget avvikling av seniortiltak, som innebærer at seniorer går glipp av en fordel de tidligere har hatt. Likeledes har likestillingsombudet slått ned på enkelte tilfeller av aldersdiskriminering. Stoff med talspersoner for partier og organisasjoner som kilde, framstiller senioren som taper i 27 prosent av tilfellene. Det har delvis sin forklaring i at organisasjoner som Seniorsaken i mange tilfeller har vært ute og beklaget påstått aldersdiskriminering.

3.4 Mannlig og kvinnelig

I noen tilfeller vil artikkelen handle om en bestemt senior eller en bestemt gruppe av seniorer, i andre tilfeller er det snakk om seniorer i allmennhet. De tilfellene hvor en eller flere mannlige seniorer omtales utgjør 22 prosent av omtalen, mens bare fem prosent gjaldt kvinnelige seniorer. I de fleste tilfeller, vel 70 prosent av omtalen, gjelder omtalen både kvinner og menn. Det er små forskjeller mellom de ulike medier i dette mønsteret.

De fleste artikler hvor kvinnelige seniorer blir trukket fram, handler om pensjonister i jobb. Disse utgjør 52 prosent av omtalen. Spørsmål som gjelder pensjonering og oppsigelser utgjør 26 prosent, og spørsmål om aldersdiskriminering 11 prosent. Også når mannlige seniorer omtales, utgjør pensjonister i jobb den største gruppen, men andelen er vesentlig lavere enn for kvinnelige seniorer, nemlig 28 prosent. Spørsmål om pensjonering utgjør 24 prosent, altså omtrent samme andel som for kvinner, mens mannlige seniorer blir hyppigere omtalt i forbindelse med påstått aldersdiskriminering. For mannlige seniorer utgjør dette temaet 23 prosent av omtalen, mot 11 prosent for kvinner.

Vi ville kanskje vente at menn blir framstilt som aktivt handlende og kvinner som mer passive. Så er imidlertid ikke tilfelle. Faktisk finner vi en viss tendens i motsatt retning: Kvinner blir omtalt som initiativtakere eller aktiv utøvende i 72 prosent av stoffet, menn i 64 prosent. Kvinner blir framstilt som begunstiget eller mottaker i sju prosent av omtalen, menn i nær 20 prosent. Endelig blir både menn og kvinner framstilt som taper eller offer i omtrent samme omfang, 13 prosent for kvinner og 12 for menn.

Vi må konkludere med at stoffet om seniorer ikke handler om passive kvinner og aktive menn, snarere er det en viss tendens i motsatt retning.

3.5 Hvem er kilder?

Hvem er kilde for seniorstoffet i pressen? Er det senioren som selv står fram med sine historier, eller er det arbeidsgiver, myndigheter, politikere eller ekspertkilder som taler på vegne av senioren?

Som regel er flere kilder nevnt i artiklene. Jeg definerer som hovedkilde den kilden som er nevnt først i artikkelen, ut fra den gamle journalistiske regel om at det viktigste kommer først i artikkelen.

Studerer vi forekomsten av de ulike kildene, får vi litt forskjellig resultat om vi foretar en ren opptelling av artikler, eller om vi måler stoffet i areal. Ser vi bare på antall artikler, finner vi en viss overvekt av artikler med arbeidsgiverkilde. Disse utgjør nær fjerdeparten av artiklene, mens artikler med arbeidstakerkilde utgjør snaut en femdel. Måler vi derimot stoffet i areal, finner vi at stoff med arbeidstakerkilde utgjør nær tredjeparten av stoffet, og dermed utgjør den mest benyttede kilden.

Forklaringen er at arbeidstakere er hyppigst referert som hovedkilde i de større reportasje- og featuresakene. Hele 75 prosent av dette stoffet har en eller flere arbeidstakere som hovedkilde, mens arbeidsgiver og de fleste av de øvrige kildene opptrer hyppigst som kilde i notisstoffet og de ordinære nyhetsmeldingene, hvor arbeidstakersiden er hovedkilde i 30 prosent av stoffet.

Representanter for myndighetene utgjør 19 prosent av kildene målt i antall artikler, og 15 prosent målt i areal, eksperter står for henholdsvis 17 og 13 prosent, talsperson for parti eller organisasjon for henholdsvis 14 og ti prosent. Den videre gjennomgang oppgir bare tall for areal.

Kildebruken er nokså forskjellig i de ulike medier. I regionavisene er arbeidsgiveren den hyppigste kilde, med 33 prosent av stoffet. Arbeidstakere kommer på andre plass med 21 prosent. Abonnementsavisene i Oslo har nokså lik representasjon

av arbeidsgiver og arbeidstaker blant sine kilder, med henholdsvis 24 og 19 prosent. Lokalavisene har sterk overvekt av arbeidstakerkilder, hele 46 prosent, mot 18 prosent arbeidsgiverkilder. Løssalgstidene er den kategori som har den største overvekt av arbeidstakerkilder – hele 57 prosent, mot 12 prosent arbeidsgiverkilder.

Kildebruken avhenger også av hva slags saker som omtales. I saker som handler om forgubbing er arbeidsgiver hovedkilde i 53 prosent av stoffmengden, mens arbeidstaker er hovedkilde i seks prosent av stoffet. Arbeidstakere er hyppigst hovedkilde i saker som omhandler pensjonister i arbeidslivet. Hele 65 prosent av dette stoffet har senioren selv som hovedkilde, bare 18 prosent har arbeidsgiver som hovedkilde. Myndighetskilder finner vi helst i saker som angår seniortiltak. Tredjeparten av dette stoffet har en myndighetsperson som kilde. Ekspertene opptrer hyppigst i saker som gjelder holdninger. Hele 51 prosent av dette stoffet har en ekspert som hovedkilde. Også talspersoner for partier og organisasjoner siteres hyppigst i saker som gjelder holdninger til seniorer, hvor de utgjør 29 prosent av kildene, og i saker som gjelder aldersdiskriminering, hvor de er hovedkilde i fjerdeparten av stoffet. Det siste skyldes i hovedsak at Seniorsaken har vært aktiv i enkelte saker som gjelder aldersdiskriminering. Ledere og kommentarartikler henviser helst til myndigheter og eksperter som hovedkilde.

Det er også verdt å legge merke til at i over 80 prosent av omtalen av kvinnelige seniorer er det den ansatte selv som er kilde. For mannlige seniorer er tallet 64 prosent. Hele 20 prosent av stoffet om mannlige seniorer har arbeidsgiveren som kilde, for kvinner er tallet tre prosent.

3.5 Bildebruken

Studerer vi på bildebruken, finner vi at arbeidstakere er langt hyppigere hovedmotiv enn det arbeidsgiver er. Ser vi på de artiklene som er ledsaget av bilde, finner vi at bildemotivet er arbeidstaker/ansatt i over halvparten av tilfellene. I elleve prosent av disse er hovedmotivet en arbeidende pensjonist. Bare tolv prosent av artiklene har arbeidsgiver som bildemotiv. De øvrige fordeler seg nokså jevnt mellom ekspert, representanter for myndighetene, representant for parti eller organisasjon, alle med mellom fem og sju prosent. Sju prosent av bildene har andre motiver.

Det samme mønsteret går igjen når vi sorterer artiklene etter tema. Uansett hva artiklene handler om, er arbeidstakeren et langt hyppigere bildemotiv enn det arbeidsgiveren er. Bilder av pensjonister finner vi helst i artikler som omhandler aldersdiskriminering og artikler om pensjonister i arbeidslivet. Representanter for myndighetene er sterkest representert i artikler som omhandler seniortiltak, hold-

ninger og arbeidsforhold. Ekspert er oftest avbildet i artikler som har med arbeidsforhold, holdninger og aldersdiskriminering å gjøre.

Sorterer vi artiklene etter hvilken vinkling de har, blir forskjellene i bildemotiv større. I artikler som framhever fordeler ved senioransatte, er arbeidsgiver bildemotiv i ti prosent av tilfellene og arbeidstaker i vel halvparten. I artikler som omhandler ulemper, er arbeidsgivere like sterkt representert i bildebruken som arbeidstakerne, begge er hovedmotiv i nær 40 prosent av artiklene. Ekspertkilder er sterkest representert i artikler som trekker fram både fordeler og ulemper med senioransatte.

Hovedregelen er at artikkelens hovedkilde også er det mest framtrepende bildemotiv. Men det gjelder i varierende grad, avhengig av hvem hovedkilden er. I artikler hvor en pensjonist er hovedkilden, er samme pensjonist bildemotiv i samtlige tilfeller. Er hovedkilden en arbeidstaker, er kilden bildemotiv i ni av ti tilfeller. Tilsvarende tall for talsmann for organisasjon eller parti er 52 prosent, ekspert 45 prosent, arbeidsgiver 45 prosent og myndigheter 30 prosent. I artikler hvor arbeidsgiver er hovedkilde, kan bildemotivet like gjerne være en ansatt, og der hovedkilden er en representant for myndighetene, er bildemotivet en arbeidstaker i nær halvparten av tilfellene.

Sammenfallet mellom hovedkilde og hovedmotiv kan også studeres på en annen måte – nemlig å spørre: Hvor sannsynlig er det at den avbildede person også er artikkelens hovedkilde? Vi finner da høyest sammenfall for ekspertkildene. Har artikkelen et bilde av en ekspert, vil vedkommende være hovedkilde i samtlige tilfeller. Hvis artikkelen har en arbeidsgiver som hovedmotiv, vil vedkommende være artikkelens hovedkilde i åtte av ti tilfeller. Det samme er tilfellet hvis hovedmotivet er en representant for myndighetene. Tilsvarende tall for en representant for organisasjon eller parti er nær 70 prosent, og for pensjonist vel 50 prosent. Det samme gjelder for arbeidstaker. Det betyr at seniorarbeidstakeren er dobbelt så mye brukt som bildemotiv enn som hovedkilde.

Vi finner ingen slående forskjeller mellom de ulike aviskategoriene når det gjelder bildebruken. Det kan likevel se ut som om abonnementsavisene i Oslo har noe sterkere representasjon av arbeidsgivere og noe lavere andel hvor motivet er arbeidstakere enn det regionaviser og lokalaviser har.

Det kan ellers se ut til at ekspertkilder er noe oftere avbildet i osloavisene enn de er i region- og lokalpressen. Løssalgsavisene er den kategorien hvor pensjonistene er sterkest representert i bildene. Mens pensjonister er bildemotiv i 11 prosent i gjennomsnitt for alle medier, utgjør de enn firedel av løssalgsavisenes bilder i tilknytning til artikler om seniorer i arbeidslivet.

Arbeidstakere er sterkest representert som bildemotiv i fagblader tilhørende LO-familien: 2/3 av bildene er av arbeidstakere. Bransjebladene ligger lavest, med ett av tre bilder med arbeidstakermotiv.

Vi merker oss ellers at en del artikler er illustrert med bilder av personer som er betydelig eldre enn dem artiklene handler om. Artikler som handler om seniorer i arbeidslivet er gjerne ledsaget av bilder av pensjonister på benk i park eller lignende.

I en artikkel i Fredriksstad Blad om at G-sport søker etter seniorer til kundeeksperdering ble for eksempel følgende bilde benyttet:



En kronikk av Martin Engeset om betydningen av at seniorer står lengre i jobb, ble i Adresseavisen illustrert med et bilde av to pensjonister på internettkafé for seniorer. Man kan vel si at bildet ikke akkurat bidrar til å understreke budskapet i kronikken.

36 **Kronikk** Les flere kronikker på adressa.no Fredag 29. august 2008 | **Adresseavisen**
 Kronikk sendes til: kronikk@adresseavisen.no
 Lengden kan være inntil 6000 tegn inkl. ord mellomrom.
 Foto av forfatteren vedlegges.

Det er de bedriftene og virksomhetene som lykkes med å beholde seniorene i arbeid, som vil lykkes i fremtiden.

Suverene seniorer



MARTIN ENGESET
 Høyres arbeids- og sosialpolitiske rådgiver

Før å få til dette må myndighetene legge til rette for at det er lønnsomt å drive godt seniorarbeid, og samtidig gjøre det mer lønnsomt for seniorer å velge å stå i arbeid enn å gå av med tidligpensjon. Jeg var så heldig å være saksordfører for stortingsmeldingen om seniorpolitikk i 2007. Meldingen var viktig, fordi vi i årene fremover vil være helt avhengige av at langt flere seniorer forblir i arbeidslivet. Allerede i dag opplever vi mangel på arbeidskraft i mange sektorer. Fra 2020 vil denne utfordringen bare bli større. Statistisk sentralbyrå ga nylig ut tall som viser at vi vil være 1,6 millioner mennesker over 67 år i 2040. Dette er 200 000 flere enn det pensjonskommissjonen la til grunn, og dobbelt så mange som i 2008.

Det er positivt at vi vil være mange over 67 år i fremtiden. Dette er et uttrykk for at vi har det bra i landet: Vi har god helse og vi har gode velferdstjenester som bidrar til at vi lever lenger. Dette skal vi glede oss over. Samtidig fortsetter åkt levealdere og en større andel av befolkningen over 67 år, at folk deltar i arbeidslivet mer og lenger.

Med pensjonsreformen endres folket regden. Det skal bli mer lønnsomt å jobbe; hun som velger å stå i jobb lenger, vil få



Må lønne seg Det hjelper ikke å gjøre det mer lønnsomt for seniorer å jobbe, dersom en ikke samtidig gjør det mer lønnsomt for arbeidsgivere å ha eldre arbeidstagere ansatt, skriver kronikkforfatteren. Foto: IVAR MO, SKNES

Det er her godt seniorarbeid kommer inn i bildet. Senioriltak på arbeidsplassen skal bidra til at eldre arbeidstagere, som opplever jobben som slitsom el-

tere. En hver virksomhet vil der for ha nytte av en god alderssammensetning.

Det å ha en jobb å gå til, føle at

innsats fra den enkelte senior, går vi i feil retning. Da vil arbeidskraften bli for dyr, og det vil bidra til at eldre mennesker ikke vil ha like lett for å skifte

tive budsjett for 2008 fremmet vi flere senioriltak: Målrettet skattelette for mennesker over 62 år som velger å forbli i arbeid og fjerning av all avkortning i

4 Oppsummering og kommentar

Undersøkelsen omfatter presseklipp som omhandler seniorer i arbeidslivet. Utvalget dekker en periode på et år – fra 1. april 2008 til 1. april 2009 og består av 465 artikler.

Artiklene er delt inn i syv forskjellige hovedtemaer. Det viser seg at den enkeltkategori som får mest omtale er spørsmål omkring pensjon og oppsigelse. Vel fjerdeparten av stoffet omhandler dette temaet. Mye av omtalen, særlig i lokalpressen, gjelder kjente lokale størrelser som går over i pensjonistenes rekker og skal nyte sitt otium, som det gjerne heter. StatoilHydro får mye omtale av sine gullpakker som de drysset ut over 2 400 ansatte: 70 prosent lønn fra fylte 58 år. Mange av gullpensjonistene var i full jobb kort tid etter, enten fordi de søkte tilbake til StatoilHydro, fikk jobb i konkurrerende selskap eller startet i ny jobb. De kunne dermed heve dobbelt lønn. En kronikør i Haugesunds Avis undrer seg over at det ikke ble mer bråk omkring disse gullpakkene.

Aldersdiskriminering sto for hele 14 prosent av stoffet. Mesteparten av dette handler om å måtte gå fra jobben mot sin vilje. En domkantor fra Bergen og en lege i Lørenskog, begge 70 år gamle, fikk mye presseomtale fordi de nektet å la seg pensjonere.

Mesteparten av det som ble skrevet om aldersdiskriminering, gjaldt ufrivillig fratreden. Det betyr at rundt 40 prosent av stoffet om seniorer i arbeidslivet handler om jobbfratredelse, frivillig eller ufrivillig.

4.1 Konjunkturømfintlig politikkområde

De neste store kategoriene omhandler *seniortiltak* og *pensjonister i arbeid*, begge med vel 20 prosent av seniorstoffet. Seniortiltak er en fellesbetegnelse for positiv særbehandling med sikte på å få seniorer til å stå lenger i arbeid. Artiklene om pensjonister i arbeid er for det meste ”historier fra virkeligheten” om pensjonister som enten fortsetter i jobben etter pensjonsalder, eller som får en eller annen form for betalt pensjonistjobb.

For begge disse stoffkategoriens vedkommende snur stemningen brått i oktober 2008. Fram til da kunne mediene fortelle om glade pensjonister som rekrutteres inn i arbeidslivet. 2007 var et rekordår i så måte, og veksten fortsetter i 2008, forteller pressen. Både G-sport og Coop får mye positiv oppmerksomhet for aktiv rekruttering av pensjonister til sine forretninger. Men med senhøsten siger depresjonen inn. Bemanningsbyråene sliter med å skaffe jobb til seniorenene, og avdelingene som var opprettet for å formidle senior-arbeidskraft nedlegges. De økonomis-

ke incentivene for å få senioren til å stå lenger i arbeid avvikes i den ene kommunen etter den andre. Særlig omtalen av disse to stoffområdene viser at seniorarbeid er et konjunkturømfintlig politikkområde.

4.2 Overveiende positiv omtale

Storparten av det som skrives, omtaler senioren i positive vendinger. Tar vi for oss de artiklene som karakteriserer seniormedarbeideren, finner vi at den positive omtalen står for 70 prosent og den kritiske for 12 prosent. 18 prosent nevner både fordeler og ulemper med at seniorer står lenger i arbeid. I over halvparten av seniorstoffet blir senioren framstilt som aktiv og handlende – som initiativtaker, aktiv yrkesutøver eller kritiker, og i rundt 40 prosent er han/hun tildelt en mer passiv rolle som begunstiget, mottaker eller taper. Gjelder omtalen pensjonister i arbeid, omtales senioren som aktiv yrkesutøver eller initiativtaker i 90 prosent av stoffet. I motsatt ende finner vi at 40 prosent av artiklene som handler om aldersdiskriminering omtaler senioren som taper.

Overraskende nok viser det seg at kvinnelige seniorer ikke framstilles som mer passive enn menn. Tvert imot finner vi en viss tendens i motsatt retning.

I antall artikler er arbeidsgiveren den som hyppigst opptrer som kilde i saker som gjelder seniorer i arbeidslivet. Men måler vi artiklene i volum, vil stoff hvor senioren selv er kilde utgjøre den største enkeltkategori. Forklaringen er at senioren hyppigst er kilde i de større reportasje- og featuresakene, mens arbeidsgiver gjerne er kilde i de mindre nyhetsartiklene og smånotisene.

Studerer vi bildebruken, finner vi at det er senioren selv som er det hyppigste bildemotivet. Godt over halvparten av alle artiklene har seniorarbeidstakeren som hovedmotiv, i 11 prosent av disse er motivet en pensjonist. I 12 prosent av tilfellene er hovedmotiv et arbeidsgiver. Uansett hva artiklene handler om, er en eller flere representanter for senioren det mest benyttede hovedmotiv.

I enkelte tilfeller er artikkelen utstyrt med illustrasjonsfoto som ikke har noen direkte sammenheng med artikkelens innhold. I slike tilfeller hender det at illustrasjonen forestiller pensjonister som åpenbart er ute av aktivt arbeid, selv om artikkelen handler om seniorer i arbeidslivet.

Ut fra denne analysen kan det virke som om pressen er seniorenes beste venn: Seniormedarbeideren blir som oftest framstilt som aktiv og arbeidslysten. Senioren selv er ofte hovedkilden i saken, og enda hyppigere bildemotiv. I saker hvor arbeidsgiver er hovedkilde, kan bildemotivet like gjerne være en representant for de ansatte som en representant for ledelsen.

Seniorer i arbeidslivet omfattes av en generell velvilje. Det kan synes som om både pressen og myndighetene ser gjennom fingrene med at arbeidsgivere – i strid med arbeidsmiljøloven – averterer etter pensjonister, mens de får på pukkelen av likestillings- og diskrimineringsombudet hvis de av averterer etter unge arbeidstakere.

4.3 Ord og gjerning

Det synes også å være en nokså samstemt oppfatning i pressen om at det er riktig å stimulere eldre arbeidstakere til å stå i jobb i stedet for å førtidspensjonere seg. Mest positive til seniormedarbeideren er lederartiklene. Åtte av ti omtaler senioren i positive ordelag.

Det er derfor tankevekkende at norske mediebedrifter i dag nedbemanner på en måte som bryter med de prinsipper som bejubles på lederplass: ”Mange av idealene som framheves i forbindelse med pensjonsreformen, er problematiske å etterleve i praksis, slik som at Norge trenger at folk jobber lenger”, sier Kristin Skogen Lund, direktør i Aftenposten til Seniorpolitikk.no.

De eldste, og medarbeidere med lang erfaring, lokkes med flest goder for å slutte: Aftenposten tilbød i fjor de ansatte som går av med AFP, gavepensjon i tillegg. Ansatte med mer enn 15 års ansiennitet tilbys to års lønn i sluttpakke. Ansatte som i tillegg er over 50 år i alder, får to og et halvt års lønn i sluttpakke. VG tilbyr gavepensjonspakker til ansatte over 62 år. Bergens Tidene gir gavepensjon til alle som fyller 62 år innen utgangen av 2010.

Stavanger Aftenblad står midt oppe i en formidabel nedbemanning, hvor antall årsverk skal ned fra 450 til 350. ”Dersom krisen i mediebedriftene fortsetter, kan redaksjonsklubbene bli tvunget til å oppfordre ansatte over 62 år om å ta AFP, sier Finn Våga, lederen for redaksjonsklubben i avisen. ”Mange av de unge spør seg hvorfor ikke de eldre journalistene tar AFP og på den måten gir de unge en mulighet til å fortsette, mens de eldre med full rett mener at det er de som har bygd opp mye av det vi nå har og at de har rett til å bli i stillingene”, sier Våga til journalisten.no. Som klubbleder finner han det høyst ubekvemt og ekstremt problematisk å befinne seg midt mellom disse gruppene.”Avisen er som en trykkoker, det blir mye skuling på hverandre og når situasjonen tilspisses, kan det lett bli gruppe mot gruppe”, sier han.

Kodebok

1 Artikkeltype

- 1 Notis
- 2 Nyhetsartikkel
- 3 Reportasje/feature
- 4 Leder/kommentar
- 5 Leserbrev

2 Areal (artikkelens størrelse målt i kvadratcentimeter)

3 Hovedtema

- 1 Aldersdiskriminering
- 2 Forgubbing
- 3 Pensjonering/oppsigelse
- 4 Holdninger til seniorer
- 5 Arbeidsforhold
- 6 Pensjonister i jobb
- 7 Seniortiltak
- 8 Annet

4 Artikkelens fokus

- 1 Fordeler ved seniorer i arbeidslivet
- 2 Ulemper ved seniorer i arbeidslivet
- 3 Både fordeler og ulemper
- 4 Ingen av delene

5 Seniore(n)s kjønn

- 1 Mann
- 2 Kvinne
- 3 Begge deler
- 4 Ikke oppgitt
- 5 Uaktuelt

6 Seniore(n)s rolle

- 1 Initiativtaker
- 2 Aktiv utøver
- 3 Kritiker
- 4 Begunstiget
- 5 Mottaker
- 6 Taper/offer

7 Hovedkilde

- 1 Arbeidsgiver
- 2 Arbeidstaker
- 3 Myndigheter
- 4 Organisasjon/parti
- 5 Ekspert
- 6 Annet
- 7 Ikke aktuelt

8 Hovedmotiv bilde/illustrasjon

- 1 Arbeidsgiver
- 2 Arbeidstaker
- 3 Myndigheter
- 4 Organisasjon/parti
- 5 Ekspert
- 6 Annet
- 7 Ikke aktuelt

9 Hva slags publikasjon

- 1 Abonnementsavis Oslo
- 2 Regionavis
- 3 Lokalavis
- 4 Løssalgsavis
- 5 Fagblad arbeidsgiver/bransje
- 6 Fagblad arbeidstaker