

Ikke-faglærte seniorer – en sårbar gruppe

Det er in at holde seniorer på arbejdsmarkedet så længe som muligt, men det er dog ikke alle seniorer, som har mulighed for at blive der. Ikke-faglærte bliver oftere nedslidte og har brug for en lav tilbagetrækningsalder.

I debatten om pensions- og efterlønsalderen fremhæves det ofte, at der er grupper på arbejdsmarkedet, som bliver nedslidte i en tidlig alder, og som har behov for en lav efterlønsalder, mens andre grupper kan blive ved med at arbejde til de er langt oppe i 60'erne. Dette problem viser svagheden ved en fast tilbagetrækningsalder, som ikke tager hensyn til, at arbejdsstyrken består af flere forskellige undergrupper. En af disse grupper er de ældre ikke-faglærte arbejdere, som har en helt anden virkelighed end mange beslutningstagere og akademiske kredse. Ikke-faglærte arbejdere har eksempelvis en væsentlig kortere levetid end andre befolkningsgrupper. For dem er det alvorligt, hvis efterlønnen bliver afskaffet og pensionsalderen hævet, uden at de får noget til gengæld.

Frygter nedslidning

For at få et billede af hvordan de ikke-faglærte seniorer oplever deres situation på arbejdsmarkedet, blev de i en

spørgeskemaundersøgelse spurgt om deres bekymringer på arbejdsmarkedet. Af svarene fremgår det, at de ikke-faglærte seniorer især frygter den fysiske nedslidning. 55 % af de ikke-faglærte seniorer er bekymrede for at blive slidt ned, og der er mange seniorer, der gerne vil have bedre arbejdsvilkår. 36 % af de beskæftigede seniorer kunne således godt tænke sig en mindre stresset arbejdsfunktion, og 33 % kunne godt tænke sig kortere arbejdstid. Det er tydelige tegn på, at mange seniorer oplever deres arbejde som fysisk belastende.

Svært at finde nyt job

Ud over at de ikke-faglærte frygter den fysiske nedslidning, er der også en del, der er nervøse for deres job i fremtiden. Der er 27 % af de beskæftigede seniorer, der er bekymrede for at blive arbejdsløse, mens 60 % forventer at kunne fortsætte deres beskæftigelse inden for deres nuværende fagområde. Et andet spørgsmål er, hvordan seniorerne vurderer deres muligheder for at

finde nyt arbejde.

Tabel 1 viser, at seniorerne ikke tror ret meget på deres jobmuligheder. Kun 9 % af de ledige og 18 % af de beskæftigede tror, at deres muligheder for at finde et nyt job er gode eller meget gode. Især de ledige er meget pessimistiske, men også de beskæftigede er usikre eller pessimistiske mht. at finde et nyt job.

På spørgsmålet om, hvad der har betydning for at finde et nyt job, peger 59 % af de beskæftigede og 65 % af de ledige seniorer på alderen.

Tabel 2 viser også, at der er et stort spring ned til kvalifikationerne og fysisk nedslidning, og at spørgsmålet om køn har en meget lille betydning. Seniorerne tror altså selv, at de har svært ved at finde et nyt job, og at det primært er på grund af deres alder.

Som det fremgår af tabel 3, anser seniorerne sig først og fremmest for at være i besiddelse af kvalifikationer som mødepligt, arbejds erfaring og loyalitet.

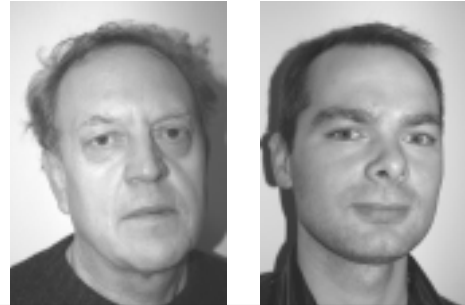
TABEL 1: HVORDAN ER DINE MULIGH. FOR AT FINDE NYT ARBEJDE?

	BESKÆFTIGEDE	LEDIGE
Meget gode	6 %	3 %
Gode	12 %	6 %
Nogenlunde	24 %	17 %
Dårlige	20 %	22 %
Meget dårlige	17 %	41 %
Ved ikke	22 %	13 %
I alt	100 %	100 %
Antal svar	445	258

TABEL 2: HVAD HAR BETYDNING FOR AT FINDE ET NYT JOB? PROCENTDEL DER HAR SVARET 5 = STOR BETYDNING (PÅ EN SKALA FRA 1 TIL 5).

	BESKÆFTIGEDE	LEDIGE
Alderen	59 %	65 %
Kvalifikationerne	38 %	32 %
Fysisk nedslidning	32 %	32 %
Arbejdstempoet	20 %	22 %
Etnicitet	23 %	22 %
Køn	10 %	7 %

Denne og alle følgende tabeller stammer fra referencen i note 1.



Desuden er selvstændighed, samarbejdsevner og servicemindedhed også kvalifikationer, som mange seniorer forbinder med sig selv. Derimod forbinder deltagerne ikke umiddelbart engelskkundskaber og viden om ny teknologi med sig selv. Omstillingsevner og initiativ ligger også i bunden af figurerne, men der er et stort spring ned til de dårligst placerede.

I forbindelse med spørgeskemaundersøgelsen foretog vi også en særlig undersøgelse blandt en række personaleansvarlige i forskellige virksomheder. Her blev de personale ansvarlige bedt om at angive fem positive og fem negative egenskaber ved seniorer. Disse egenskaber er opsummeret i tabel 4, s.11.

Som positive egenskaber nævntes stabilitet, loyalitet og (livs)erfaring i mange

af udsagnene. Desuden nævntes mødesikkerhed, selvstændighed og ansvarlighed som positive egenskaber, samt det forhold at seniorerne ikke havde problemer med børnepasning og barsel.

Blandt de negative egenskaber nævnte de personaleansvarlige i vidt omfang manglende fysisk styrke og dårligt helbred som de negative ting, der følger med alderen. Desuden nævnte en del af de adspurgte, at seniorerne ikke er så forandringsparate og mangler noget gåpå-mod i forhold til at give sig i kast med nye opgaver eller at lære noget nyt. Enkelte nævnte, at seniorerne kan mangle fleksibilitet, fordi de holder fast ved deres (traditionelle) måde at gøre tingene på. Endelig nævnte nogle af de personaleansvarlige, at seniorer kan have svært ved at klare pressede situationer. Det var dog karakteristisk, at de fleste personaleansvarlige i virksom-

Center for Alternativ Samfundsanalyse har lavet en undersøgelse for FIC (Fagligt Internationalt Center for Uddannelse) af ikke-faglærte medlemmer af 3F i Storkøbenhavn i aldersgruppen 50-65 år. Undersøgelsen viser et billede af en gruppe, der er vanskeligt stillet på arbejdsmarkedet, og som kræver en særlig indsats. Denne gruppe risikerer helt at blive glemt i økonomernes fremskrivninger og anbefalinger (note 1). I denne artikel bliver der sat fokus på de ikke-faglærte arbejders situation og fremtid.

Henning Hansen er cand.polit. Jonas Markus Lindstad er cand.scient.pol. Begge er konsulenter i Center for Alternativ Samfundsanalyse (CASA) inden for social- og arbejdsmarkedspolitik.

TABEL 3: HVILKE EGNE PERSONLIGE KVALIFIKATIONER OPFATTER DU SOM BEDST? PROCENTDEL DER HAR SVARET 5 = BEDST (PÅ EN SKALA FRA 1 TIL 5).

	BESKÆFTIGEDE	LEDIGE
Møde til tiden	94 %	82 %
Arbejdserfaring	71 %	59 %
Loyalitet	68 %	66 %
Selvstændighed	63 %	48 %
Samarbejdsevner	60 %	54 %
Servicemindedhed	56 %	51 %
Mundtlig dansk	54 %	53 %
Overblik	46 %	37 %
Skriftlig dansk	39 %	38 %
Initiativ	37 %	32 %
Omstillingsevner	32 %	28 %
Engelsk	9 %	18 %
Viden om ny teknologi	7 %	7 %

Derimod tyder noget på, at mindre ansvarsfulde jobs, bedre udnyttelse af seniorernes faglige viden på arbejdspladserne og andre arbejdsopgaver end hidtil ikke kan få seniorerne til at udskyde deres tilbagetrækning.

hederne sagde, at alderen i sig selv ikke spillede den store rolle for dem, når de skulle ansætte medarbejdere.

Når man sammenligner seniorernes egne svar med de personaleansvarliges i virksomhederne, er der ganske god overensstemmelse, både når det gælder positive og negative egenskaber.

Tilbagetrækning

Vi så tidligere, at seniorerne var ret pessimistiske over for deres muligheder på arbejdsmarkedet. Denne pessimisme smitter af på seniorernes overvejelser om tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. 40 % af de ikke-faglærte seniorer har endnu ikke besluttet sig for, hvornår de vil trække sig tilbage. Ca. 10 % har besluttet sig for først at trække sig tilbage, når de bliver 65 år eller senere, dvs. når de kan få folkepension. Resten ønsker at gå på efterløn enten som 60-årige, eller når de bliver 62, så de kan få den lidt højere efterløn.

Det skal nævnes, at seniorernes opfattelse af deres helbred har stor betydning for, hvornår de ønsker at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet, og mange siger, at hvis kroppen ellers kan følge med, så vil de gerne fortsætte.

Samtidig tilkendegiver mere end 70 % af de ikke-faglærte seniorer, at de er villige til at blive længere tid på arbejdsmarkedet, hvis en række ønsker kan blive opfyldt. Først og fremmest har det betydning for seniorerne, at der er godt psykisk arbejdsmiljø, nedsat timetal og uddannelsesorlov (med fuld lønkom-pensation). Derimod tyder noget på, at mindre ansvarsfulde jobs, bedre udnyttelse af seniorernes faglige viden på arbejdspladserne og andre arbejdsop-gaver end hidtil ikke kan få seniorerne til at udskyde deres tilbagetrækning.

Den yngre del af seniorerne er de mest motiverede for mere uddannelse og forandringer i deres arbejdsliv. Den største del af seniorerne vil i øvrigt gerne uddanne sig, så deres kompetencer matcher arbejdsgivernes krav. Problemet for seniorerne er, at de har færre år tilbage at udnytte en ny uddannelse eller omskoling i.

Tre grupper

I vores undersøgelse kan man groft sagt opdele seniorerne i tre nærmest lige store grupper. Den ene tredjedel vil helst trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet så hurtigt som muligt, fordi de føler sig nedslidte og/eller demotiverede. De tror ikke, de har nogen fremtid på arbejdsmarkedet. En anden tredjedel vil gerne blive på arbejdsmarkedet og ønsker evt. at blive efteruddannet. De er evt. villige til at skifte fagområde for at fortsætte på arbejdsmarkedet. Den sidste tredjedel af seniorerne er i tvivl. De vil gerne fortsætte med at arbejde, hvis det kan foregå inden for deres hidtidige arbejdsområde. De er ikke indstillet på for mange udfordringer eller forandringer.

Hvad skal der til, for at seniorerne kan og vil fortsætte på arbejdsmarkedet? Det afhænger i høj grad af, hvilke af de tre hovedtyper af ikke-faglærte seniorer der er tale om. Nogle seniorer peger selv på, at de især ønsker nedsat arbejdstid, et godt psykisk arbejdsmiljø og mindre stressende arbejde, mens andre peger på ændret arbejdsfordeling. Disse forslag antyder, at en del seniorer ønsker, at der tages nogle særlige arbejdsmæssige hensyn til dem og deres evt. helbredsproblemer.

Aldersdiskrimination?

En del seniorer har selv en følelse af, at deres alder er en begrænsende faktor, hvis de skal finde et nyt job. De er bange for at blive sorteret fra alene på grund af deres dåbsattest. Men virksomhederne erklærer i mange tilfælde, at alderen ikke er afgørende for ansættelsen af nye medarbejdere. De siger, at det er de faglige og arbejdsmæssige kompetencer, det kommer an på, og hvis seniorerne opfylder disse krav, vil de også ansætte seniorer på linie med yngre personer. Men selvom de personaleansvarlige i virksomhederne generelt er positive over for seniorerne, er der meget, der tyder på, at virksomhederne er tilbageholdne med at ansætte seniorer. Det er ofte tilfældet, hvis den ansættelsesansvarlige er ung. Vores undersøgelse tyder på, at der eksisterer en form for aldersdiskrimination på det ikke-faglærte arbejdsmarked, hvor virk-

somhederne har en tendens til at favorisere de unge med hensyn til deres bedre fysik og omstillingsparathed.

Hvad kan seniorerne?

Undersøgelsen viser, at de personaleansvarlige i virksomhederne mener, at seniorerne udmærker sig ved at have nogle værdifulde kompetencer, fx stabilitet, loyalitet og erfaring, som virksomhederne ofte har brug for. Seniorerne har i øvrigt det samme billede af sig selv. Dertil kommer, at seniorerne ofte har stor menneskekundskab, som er vigtig i jobfunktioner, hvor man skal servicere andre mennesker på en rolig og betryggende måde.

Hvis man skal pege på, hvilke brancher eller jobfunktioner som seniorerne har gode muligheder for at bestride, må man derfor tage udgangspunkt i seniorernes faglige og personlige kompetencer, mens man kan udelukke brancher og funktioner, hvor der kræves fysisk styrke og højt tempo. Det kan muligvis forbedre seniorernes beskæftigelsesmuligheder, hvis der blev sat fokus på seniorernes positive kompetencer, som bl.a. kan bruges inden for omsorg, handel, opsyn, reparationer og persontransport.

I forbindelse med undersøgelsen fremkom flere af seniorerne med konstruktive forslag til en løsning på de problemer, som de ikke-faglærte seniorer står overfor:

Seniorfond

Et af forslagene gik ud på, at der skulle oprettes en særlig seniorfond, som alle virksomheder skal indbetale til. Inspirationen til denne seniorfond kommer fra den netop etablerede barselsfond eller arbejdsgivernes elevrefusionsfond, hvor der foregår en vis grad af udligning mellem virksomhederne, så det ikke er nogen stor belastning for den enkelte virksomhed at ansætte seniorer. Arbejdsgivere, der ønsker at etablere særlige seniorpolitiske ordninger, fx nedsat arbejdstid eller skånehensyn, kan søge seniorfonden om støtte til disse foranstaltninger.

Ny overgangsydelse

Flere pegede desuden på, at der er en

TABEL 4: DE PERSONALEANSVARLIGES VURDERINGER AF SENIORERS POSITIVE OG NEGATIVE EGENSKABER

POSITIVE EGENSKABER	NEGATIVE EGENSKABER
Stabilitet	Manglende fysisk styrke
Loyalitet	Dårligere helbred
Erfaring	Ikke forandringsparate
Livserfaring	Mangler "gå-på-mod"
Mødesikker	Mangler fleksibilitet
Selvstændighed	Har svært ved at klare presset
Ingen børneproblemer/barsel	Mere sygdom
Ansvarlighed	Mangler uddannelse
God til kundekontakt	
Færre sygedage	
Ro og overblik	
Har mere personlighed	
Mere fornuftige	
Ikke så "pivede"	
De gode gamle dyder	

TABEL 5: IKKE-FAGLÆRTE SENIORERS TILBAGETRÆKNINGSPLANER

	BESKÆFTIGEDE	LEDIGE
Før 60 års alderen	2 %	9 %
60 – 61 år	26 %	36 %
62 – 64 år	18 %	3 %
65 år eller senere	12 %	9 %
Ikke besluttet endnu	42 %	43 %
I alt	100 %	100 %
Antal svarpersoner	445	258

Først og fremmest har det betydning for seniorerne, at der er godt psykisk arbejdsmiljø, nedsat timetal og uddannelsesorlov (med fuld lønkomensation)

del ikke-faglærte seniorer, som slides ned inden efterlønsalderen, og som ikke magter at arbejde, til de er 60 år. Samtidig er det blevet sværere at få bevilget førtidspension. Til at løse dette problem blev der efterlyst en ny slags overgangsydelse med et nedslidningskriterium. En sådan ny overgangsydelse vil blive en mellemtang mellem førtidspension og efterløn.

Omskoling med jobgaranti

Endelig pegede flere af seniorerne på, at de gerne vil efteruddanne sig og være omstillingsparate og mange andre ting, som der kræves for at de kan blive på arbejdsmarkedet. Men det er vigtigt for dem, at der er en vis garanti for, at der er et ordinært job til dem, når de er færdige. Der kan være tale om særlige uddannelses-/omstillingskontrakter, som indgås mellem seniorerne og arbejdsgiverne eller myndighederne i forbindelse med omskoling.

Et langt arbejdsliv

På baggrund af vores undersøgelse af de ikke-faglærte seniorers arbejdsmarked i Storkøbenhavn kan man uddrage nogle konklusioner, som er nyttige i debatten om velfærdsreformer.

For det første tyder vores undersøgelse på, at arbejdsmarkedet opleves som ret hårdt af mange ikke-faglærte seniorer. De frygter især nedslidning og arbejdsløshed. På mange måder bekræftes deres frygt af virkeligheden, fordi ledigheden er værre for seniorer end for yngre. Seniorerne har især svært ved at få job, hvis de først er blevet ledige.

Den fysiske nedslidning er særlig vigtig i forhold til de ikke-faglærte seniorer, fordi mange af dem har haft fysisk hårdt arbejde i mange år. De er ofte startet på arbejdsmarkedet efter konfirmationen og har haft 40 års fysisk arbejde. I begyndelsen uden særligt mange redskaber og hjælpemidler. Da de fik hjælpemidler, oplevede de, at tempoet blev forøget. Vores undersøgelse giver indtryk af, at der er en gruppe af seniorer, som både fysisk og psykisk har svært ved at følge med. Mange af dem ser hen til efterlønnen, hvor de kan føle sig *fredet*.

Undersøgelsen giver også indtryk af, at mange seniorer gerne vil arbejde. De har arbejdet hele deres liv, og arbejde betyder meget for deres identitet. En del af seniorerne deltager i efteruddannelse og er tilsyneladende indstillet på at finde job inden for andre fagområder,

hvis det skulle blive nødvendigt. Men samtidig er der nogle i denne gruppe, som frygter, at de alligevel ikke kommer til at bruge en uddannelse eller nye kompetencer, fordi de er for gamle. Denne usikkerhed begrænser motivationen til at gå i gang med nye ting og foretage arbejdsmæssige skift.

Note 1

Lindstad, Jonas Markus & Hansen, Henning, 2005. *Ikke-faglærte seniorer i Storkøbenhavn*. CASA-rapport, Marts 2005.

Undersøgelsen omfatter en spørgeskemaundersøgelse blandt 1200 medlemmer af SiD/KAD (nu 3F) i Storkøbenhavn i november/december 2004 i aldersgruppen 50-65 år. Svarprocenten var på 60. Desuden blev der gennemført en undersøgelse blandt 60 personaleansvarlige i virksomheder inden for handel og servicevirksomhed.