

Arbejdsfri og hvad så?

En undersøgelse af de 63-64-åriges arbejdsliv inden for bygge- og anlægsbranchen samt træ- og møbelindustrien



Forord

Debatten om efterlønnen er oftest meget ensidig. Den handler om, hvordan man med en økonomisk stok eller gulerod kan få de ældre til at blive længere på arbejdsmarkedet og det handler mere om at hæve aldersgrænsen for pension og efterløn end at skabe et arbejdsmarked og nogle job, som de ældre sætter pris på.

Med denne undersøgelse vil BAT lægge op til en anden og mere positiv tilgang til debatten om at forblive i arbejde. BAT har med undersøgelsen rettet fokus mod årsagerne til, at nogle bygningsarbejdere har valgt at blive på arbejdsmarkedet selvom de kunne gå på efterløn. På den måde vil BAT synliggøre, hvilke elementer af et arbejdsliv, der giver de ældre medarbejdere lyst til at blive.

Nedenstående udsagn afspejler Velfærdskommissionens forslag og regeringens Velfærdsudspil.

”Vi skal gøre Danmark mere robust overfor stigende levetid ved at skabe en mere holdbar balance mellem den del af livet, vi bruger i uddannelsessystemet, på arbejdsmarkedet og som pensionist.”

”Vi skal gøre Danmark mere virksomt ved at skabe bedre muligheder for og tilskyndelser til at deltage på arbejdsmarkedet”.

”Vi skal gøre Danmark mere solidarisk så de offentlige ydelser i højere grad prioriteres til fordel for borgere med dårligt helbred og ringe økonomisk formåen og i mindre grad til borgere, der kan selv.”

”En pensionsalder, der stiger med levetiden, løser ikke meget i sig selv. Konsekvensen vil nemlig være beskeden, hvis ikke vi samtidig gør noget andet. Forklaringen er velkendt: Andre ordninger – især efterlønnen – betyder, at pensionsalderen er ret ligegyldig for, hvornår store dele af befolkningen trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet. 3 ud af 4 har trukket sig tilbage fra arbejdsmarkedet, før de når den formelle pensionsalder på 65 år.”

”De mennesker, der går på efterløn, kan opdeles i to grupper. Der er dem, som oplever et svigtende helbred og som ufrivilligt må trække sig – helt eller delvist – fra arbejdsmarkedet. Til denne gruppe findes der i dag en række ordninger, som – langt mere end efterlønsordningen – er målrettet til mennesker med svigtende helbred. Det drejer sig om førtidspension, fleksjob og sygedagpenge. Så er der gruppen uden nævneværdige helbredsproblemer, som bruger efterlønsordningen til at trække sig frivilligt tilbage fra arbejdsmarkedet. Vore analyser viser, at de udgør langt den største gruppe: De fleste efterlønsmodtagere er nemlig lige så friske, raske og rørige som dem, der fortsætter på arbejdsmarkedet frem til pensionsalderen.”

”Egenbetalingen for efterløn dækker kun en mindre del af de samlede omkostninger til ordningen.”

”Mere end 4 ud af 10 af alle 60-64-årige er på efterløn. Efterlønnen er den afgørende forklaring på, at tilbagetrækningsalderen er faldet siden starten af 1980´erne – til trods for at levetiden er steget i perioden.”

V og K foreslår i Velfærdsudspillet bl.a.:

- Folkepensionsalderen hæves gradvist fra de nuværende 65 år til 66 år i 2023 og til 67 år i 2025.
- Efterlønsalderen hæves gradvist fra de nuværende 60 år til 61 år i 2017, til 62 år i 2019 og til 63 år i 2021. Efterlønsperioden er dermed 4 år.
- Efterløn målrettes personer med et langt arbejdsliv bag sig.
- Bidraget til arbejdsløshedsforsikring sættes ned, og efterlønsbidraget sættes tilsvarende op.
- Personer, der ønsker at fravælge efterlønsordningen, kan få en særlig kompensation på 65½ pct., når indbetalte efterlønsbidrag overføres til en pensionsordning.

John Larsen
Formand for BAT-kartellet

1. Indledning, resumé og politikforslag

BAT-kartellet har gennemført en spørgeskemaundersøgelse med det formål at belyse, hvorfor nogle medlemmer i alderen 63-64 år vælger at blive på arbejdsmarkedet og ikke benytte sig af deres mulighed for at gå på efterløn.

Undersøgelsen dækker en række af BAT's medlemsforbund, dvs. 3F, TIB, Malerne, Dansk Metal, Blik & Rør og Dansk EI-forbund. Der er i alt udsendt 553 spørgeskemaer, hvilket svarer til det antal erhvervsaktive 63-64 årige efterlønsberettigede medlemmer, som forbundenes a-kasser har registreret. Det er i sig selv forbavsende få!

BAT har modtaget 361 spørgeskemaer, hvilket giver en svarprocent på 65,3%. Svarprocenten varierer mellem 57,9% og 77,1% for de enkelte forbund.

På baggrund af de indkomne svar er karakteristikkene af den typiske 63-64 årige erhvervsaktive i en af BAT's brancher en gift mand, der bor i eget parcelhus og som har en eller flere fritidsinteresser.

Han har som regel selv været med til at tilrettelægge sit arbejde og har haft mulighed for selv at bestemme sit arbejdstempo.

Han har arbejdet i den samme virksomhed længe og har haft mulighed for at lære nyt og dygtiggøre sig.

Han har oftere end gennemsnittet været enten formand, sjakbajs, tillidsrepræsentant, sikkerhedsrepræsentant eller haft andre tillidshverv.

Han har ikke oplevet perioder med ledighed i løbet af året og har et godt helbred. Han vurderer endvidere sit arbejdsmiljø som generelt godt.

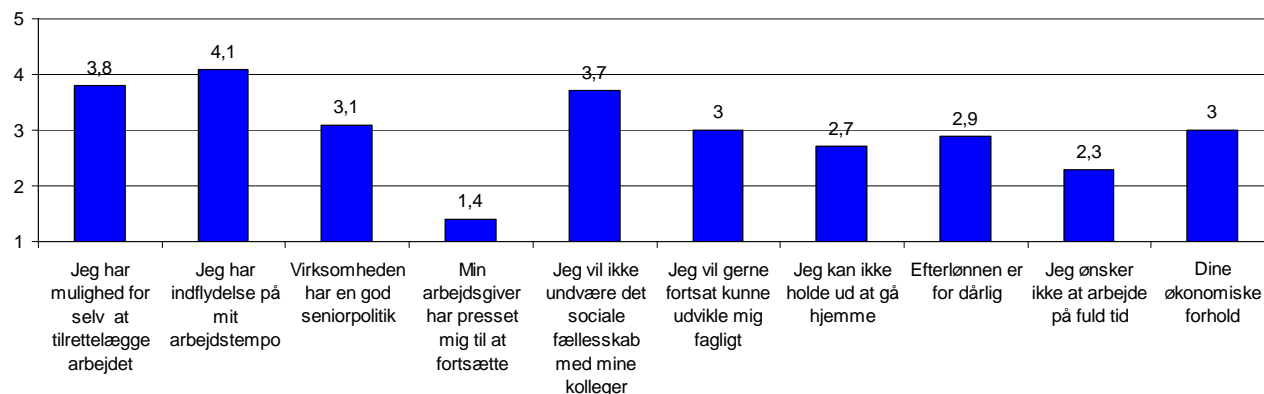
Det han lægger vægt på i sit job er indflydelse på arbejdstempoet og muligheden for selv at tilrettelægge arbejdet. Derudover betyder det sociale fællesskab med kolleger og kontakten med kunder meget.

Den faglige stolthed og kvaliteten i arbejdet er også en vigtig del af hans job.

Økonomien angives også som værende af betydning, men den er ikke afgørende.

Figuren viser, hvilke forhold, der har betydning for, at den adspurgte har valgt at fortsætte med at arbejde. Karakterer gives, således at 1 er ingen betydning og 5 er stor betydning.

Karaktergennemsnit



Note: Tallene er gennemsnittet af de afgivne svar. Ikke alle respondenter har svaret på alle

Som forklaring på, hvorfor han har valgt at blive i arbejde svarer han, at han som udgangspunkt gerne vil arbejde så længe helbredet tillader det. Forslaget til, hvordan man får flere over 60 år til at blive i arbejde handler ligeledes om helbred. Sørg for et bedre arbejdsmiljø så de har et bedre helbred og tilrettelæg arbejdsopgaverne således, at der tages hensyn til dem, der ikke kan arbejde med samme styrke som før. F.eks. ved nedsat arbejdstid og mindre fysisk hårdt arbejde. Kort og godt en seniorpolitik, der tager individuelle hensyn.

Det er rigtigt, at mange efterlønnere ikke er nedslidte og godt kunne arbejde. Problemet er bare, at virksomhederne ikke gider ansætte dem. Derfor er efterlønnen attraktiv.

Undersøgelser¹ viser, at ca. halvdelen af dem der er uddannet som bygningsarbejder, forlader bygge- og anlægsbranchen og for bygningsarbejdere over 50 år er andelen endnu større. Samtidig giver flere virksomheder udtryk for, at de mangler arbejdskraft. Virksomhederne skubber på den måde ansvaret fra sig. De burde i stedet gøre alt for at holde på de ældste ansatte i stedet for at kræve alskens regeringsindgreb for at skaffe den nødvendige arbejdskraft. Når så få 63 – 64 årige er i arbejde og frafaldet fra branchen accelererer når bygningsarbejderne fylder 50 år, så er det fordi virksomhederne ikke udviser rettidig omhu.

BAT's politikforslag:

- Alle virksomheder skal indføre en seniorpolitik, hvor der fokuseres på at fastholde de ældre medarbejdere og tiltrække ældre, der har forladt branchen.
- Overenskomstparterne aftaler en mulighed for nedsat arbejdstid for de ældre medarbejdere.
- Virksomhederne skal begrænse den omfattende nedslidning i branchen og jo før der tages hul på opgaverne jo bedre for det er en mere langsigtet aktivitet.
- Find opgaver som de ældre medarbejdere synes om, og hvor der er en høj grad af egen kompetence i planlægningen og arbejdstempoet. Eksempelvis renoverings- og vedligeholdelsesopgaver i ejerboliger.
- Deleger større ansvar for opgaveløsningen til bygningsarbejderne.

¹ Dansk Byggeri, Analysebrev 1/2006

2. Resultater

I det følgende er resultaterne opgjort for gruppen som helhed. Herudover har BAT opdelt svarene i fire grupper: Installationsfag, Faglærte inden for bygge og anlæg, Ufaglærte inden for bygge og anlæg og Ansatte i træ- og møbelindustrien.

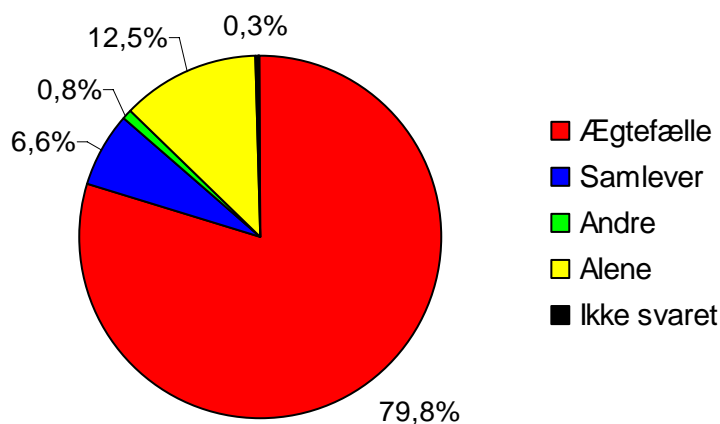
Installationsfagene (i alt 72 personer) dækker over elektrikere, vvs'ere, blikkenslagere og smede. Faglærte inden for bygge og anlæg (i alt 125 personer) dækker over tømrere, malere og murere. Ufaglærte inden for bygge og anlæg (i alt 122 personer) dækker udover ufaglærte også over skovarbejdere og anlægsgartnere. Ansatte i træ- og møbelindustrien (i alt 42 personer) dækker over såvel faglærte som ufaglærte.

Hvor resultaterne for de fire grupper afviger fra de samlede resultater, er disse beskrevet særskilt.

Bor du sammen med nogen?

Af svarene fremgår det, at langt størstedelen bor sammen med ægtefælle, nemlig 79,8%. Herefter er der flest, der bor alene, i alt 12,5%, mens 6,6% bor sammen med samlever. Lidt flere i installationsgruppen bor sammen med deres ægtefælle (84,7%) i forhold til de øvrige tre grupper.

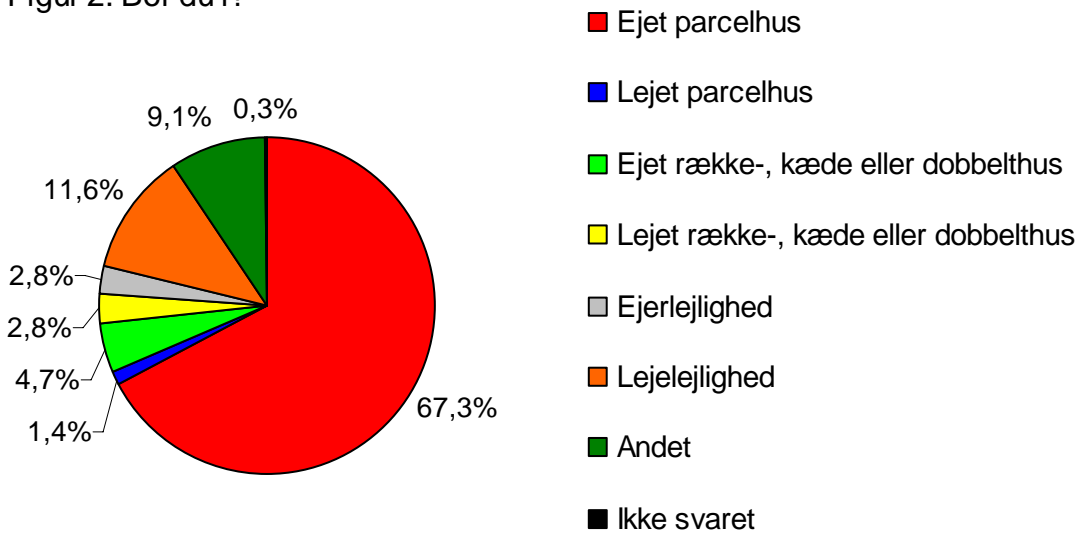
Figur 1. Bor du sammen med nogen?



Bor du i?

Størstedelen af de adspurgte bor i eget parcelhus, i alt 67,3%. Også her trækker installationsgruppen opad med 77,8%, mens de resterende 3 grupper trækker gennemsnittet nedad. Derudover viser besvarelserne, at 11,6% bor i lejelejlighed. En opdeling på ejer- og lejebolig viser, at 74,8% af de adspurgte bor i ejerbolig, mens 15,8% bor til leje. Hertil kommer, at de 9,1% "andet" bl.a. dækker over landbrugsejendomme, så andelen i ejerbolig er større end de 74,8%.

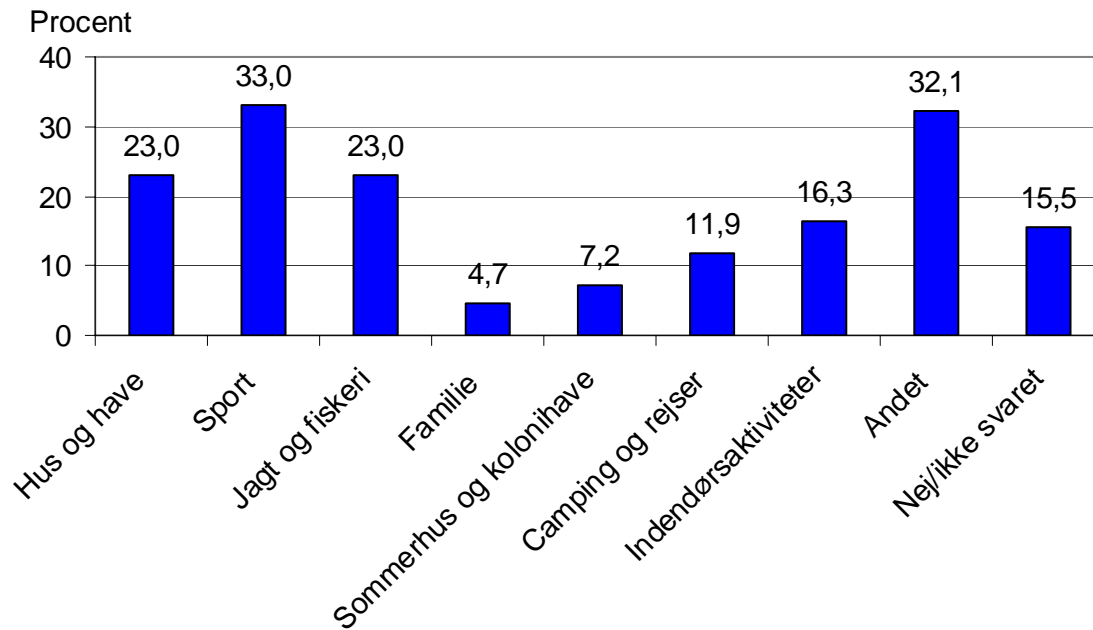
Figur 2. Bor du i?



Har du en hobby eller fritidsinteresse?

I alt har 84,5% af de adspurgte svaret, at de har en hobby eller fritidsinteresse. Som det fremgår af figuren, er sport, hus og have og jagt og fiskeri blandt de adspurgtes mest foretrukne fritidsinteresser. Kategorien "andet" vejer også tungt, men den dækker over meget forskellige interesser. En stor del af de adspurgte har nævnt natur og naturoplevelser i en eller anden form som interesse i denne kategori. Alle fire faggrupper har stort set samme angivelse af hobby og fritidsinteresse.

Figur 3. Har du en hobby eller fritidsinteresse?



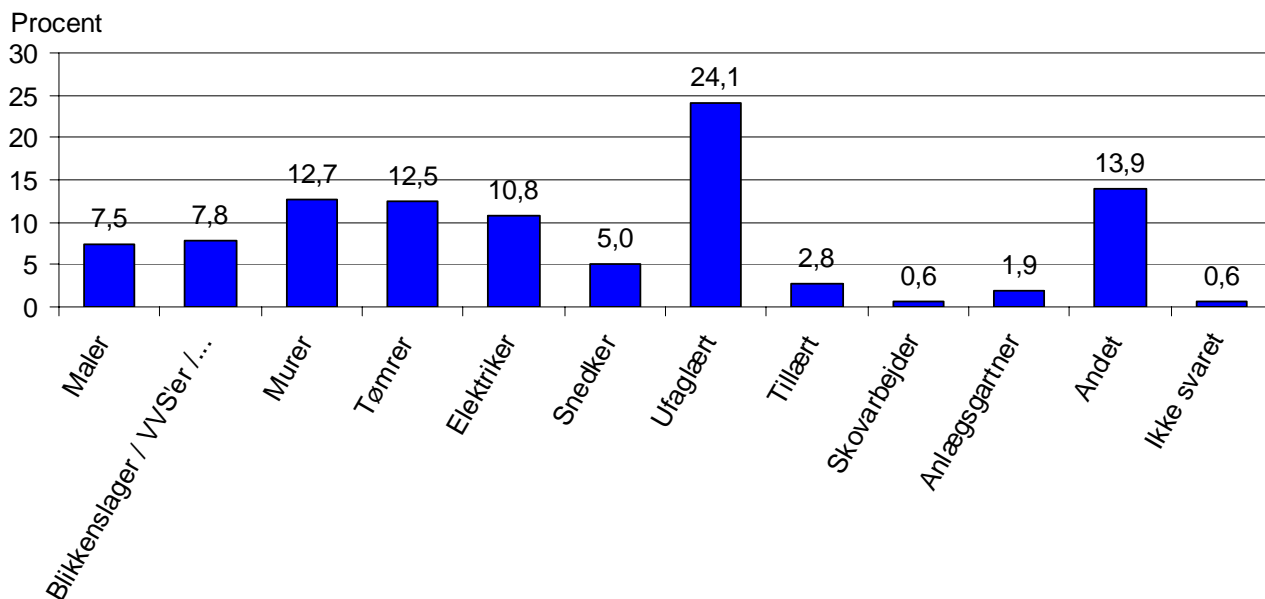
Note: Svarene angiver % af respondenterne. F.eks. angiver 23,2%, at de har "Hus og have" som interesse eller hobby. En respondent kan godt have flere interesseområder, og dermed tælle med i flere kategorier.

Hvad er du af uddannelse?

Størstedelen af de adspurgte er ufaglærte, i alt 24,1%. Billedet er en anelse misvisende, idet gruppen dækker over ufaglærte inden for alle fag. Hvis man lagde alle faglærte sammen i én gruppe ville den naturligvis være større, men af analysehensyn er gruppen af faglærte opdelt på fag.

Af de faglærte er gruppen af murere størst, herefter kommer tømrere, elektrikere, blikkenslagere/VVS'ere og malere. I gruppen af anden uddannelse findes de personer, der først har taget en uddannelse inden for en anden branche, men som siden hen er skiftet til bygge og anlæg eller træ og møbel.

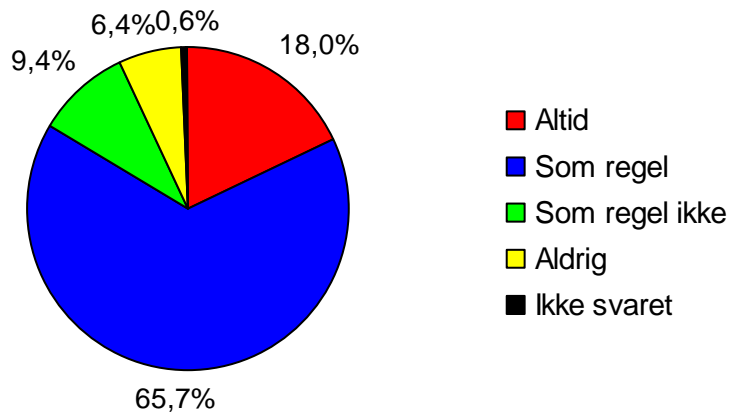
Figur 4. Hvad er du af uddannelse?



Har du været med til at tilrettelægge dit eget arbejde?

Det er positivt at konstatere, at 83,7% af de adspurgte svarer, at de altid eller som regel har været med til at tilrettelægge deres eget arbejde.

Figur 5. Har du været med til at tilrettelægge dit eget arbejde?

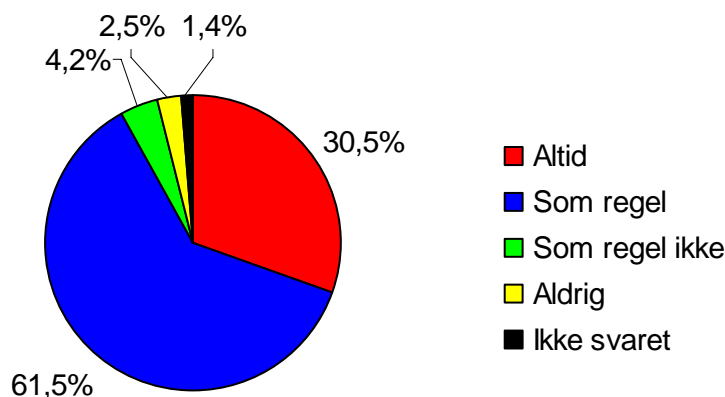


Der er dog forskelle faggrupperne imellem. Installationsgruppen har generelt mere indflydelse på tilrettelæggelsen af deres arbejde (94,4% svarer de altid eller som regel har været med til at tilrettelægge deres eget arbejde), mens både træ- og møbelansatte og de ufaglærte i bygge- og anlægsbranchen har mindre indflydelse (de tilsvarende procenter er henholdsvis 71,5% og 79,6%).

Har du i dit arbejde haft mulighed for selv at bestemme dit arbejdstempo?

Ligeledes positivt er det, at hele 92% svarer, at de altid eller som regel har haft mulighed for selv at bestemme deres arbejdstempo.

Figur 6. Har du i dit arbejde haft mulighed for selv at bestemme dit arbejdstempo?

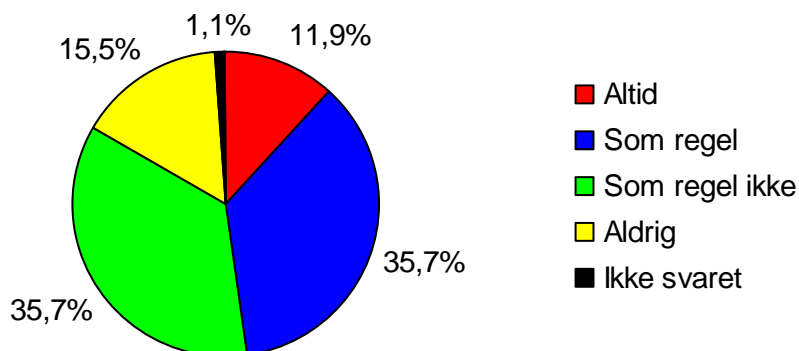


Som i foregående spørgsmål har træ- og møbelansatte mindst mulighed for selv at bestemme arbejdstempo. Kun 61,9% svarer, at de altid eller som regel har haft mulighed for selv at bestemme deres arbejdstempo.

Har dit arbejde krævet, at du har gentaget de samme arbejdsopgaver mange gange i timen?

Her er fordelingen blandt de adspurgte meget lige. I alt 47,6% svarer, at de altid eller som regel har gentaget de samme arbejdsopgaver mange gange i timen, mens 51,2% svarer som regel ikke eller aldrig på samme spørgsmål.

Figur 7. Har dit arbejde krævet, at du har gentaget de samme arbejdsopgaver mange gange i timen?

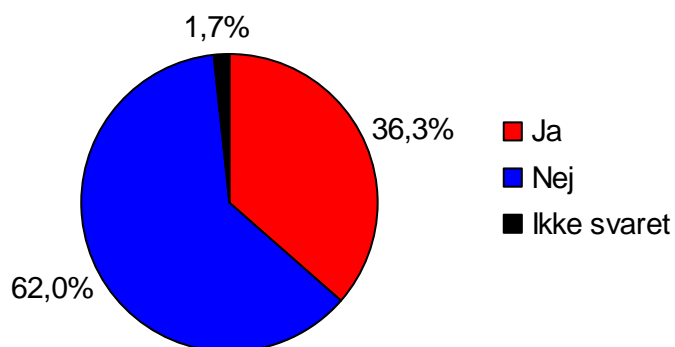


Igen skiller installationsfagene og træ- og møbelansatte sig ud i hver sin retning, idet henholdsvis 19,5% og 61,9% svarer enten "altid" eller "som regel". Dette er helt i tråd med svarene i de foregående spørgsmål.

Har du inden for samme branche skiftet virksomhed inden for de sidste 10 år?

36,3% har skiftet virksomhed inden for de sidste 10 år, mens 62% ikke har. Det viser, at denne gruppe medarbejdere er en meget stabil arbejdskraft.

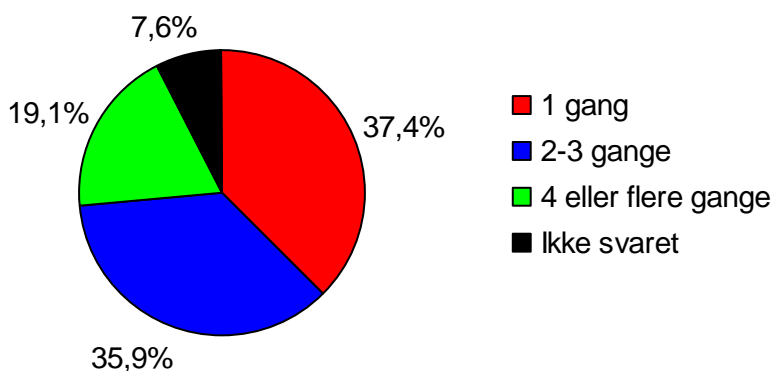
Figur 8. Har du inden for samme branche skiftet virksomhed inden for de sidste 10 år?



Hvis ja, hvor mange gange?

Af de 36,3% der svarede ja til, inden for samme branche, at have skiftet virksomhed inden for de sidste 10 år, svarer 37,4% at de har skiftet 1 gang. 35,9% har skiftet 2-3 gange mens 19,1% har skiftet 4 eller flere gange. Vælger de adspurgte at skifte, gør de det altså oftest flere gange samlet set.

Figur 9. Hvis ja, hvor mange gange?

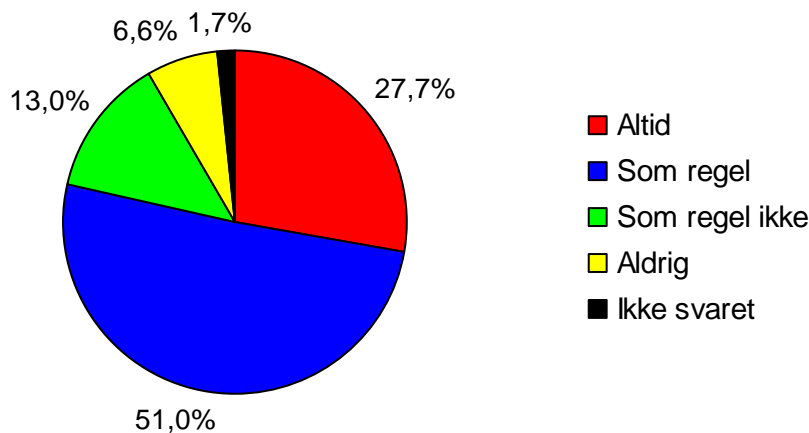


Der er dog forskelle faggrupperne imellem. Især de ansatte i installationsfagene, men også de træ- og møbelansatte har generelt skiftet virksomhed færre gange (henholdsvis 50% og 40% svarer, at de har skiftet 1 gang).

Har du haft mulighed for at lære nyt og dygtiggøre dig?

Det er positivt at kunne konstatere, at 78,7% svarer, at de altid eller som regel har haft mulighed for at lære nyt og dygtiggøre sig.

Figur 10. Har du haft mulighed for at lære nyt og dygtiggøre dig?

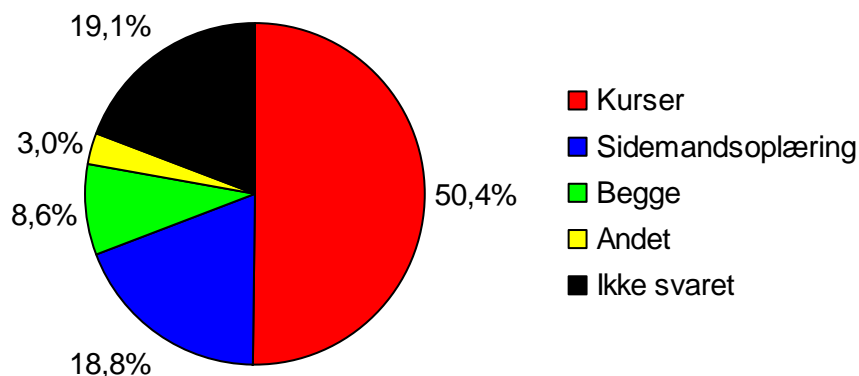


Den tilsvarende andel for installationsgruppen er 90,3%, mens træ- og møbel med 61,9% trækker i den anden retning.

Hvis du har, er det så sket ved?

Halvdelen af de adspurgte svarer, at de har haft mulighed for at tage kurser, 18,8% svarer, at de har haft mulighed for at få sidemandsoplæring, 8,6% svarer, at de har haft mulighed for begge dele, mens 3% svarer andet. Her er andet typisk en form for selvstudie. I alt har 80,8% haft mulighed for at lære nyt og dygtiggøre sig.

Figur 11. Hvis du har, er det så sket ved?

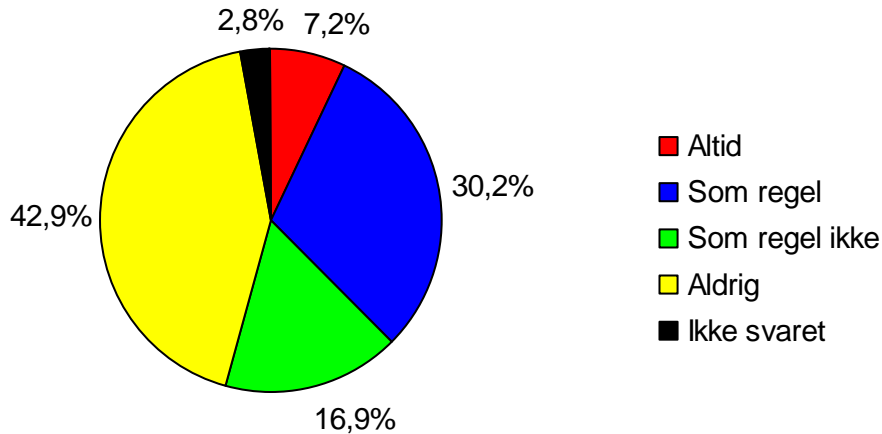


Installationsgruppen adskiller sig fra resten i måden, hvorpå de lærer nyt og dygtiggør sig. Hele 72,2% har svaret, at det foregår ved kurser og yderligere 13,9% har svaret, at det både foregår vha. kurser og sidemandsoplæring, mens de tre andre faggrupper i højere grad dygtiggør sig vha. sidemandsoplæring. Installationsgruppens svarfordeling er ikke overraskende, idet branchen er mere teknologitung og udvikler sig hurtigere end resten af bygge- og anlægsbranchen.

Har du været formand eller sjakbajs?

Af de adspurgte har 37,4% altid eller som regel været formand eller sjakbajs. Det er en stor andel.

Figur 12. Har du været formand eller sjakbajs?

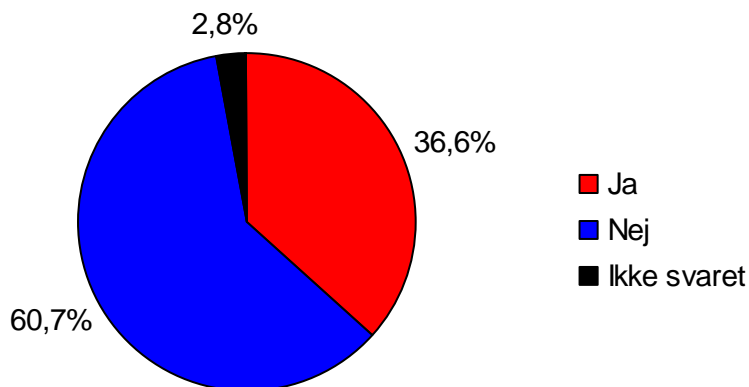


Der er her forskel faggrupperne imellem. Således er tallet for installationsgruppen 47,2%, mens kun 21,4% af de adspurgte i træ- og møbelindustrien har svaret "altid" eller "som regel" på spørgsmålet. Både den faglærte og ufaglærte bygge- og anlægsgruppe ligger omkring gennemsnittet. Dog har en lidt større andel af de faglærte været formand eller sjakbajs.

Har du haft tillidshverv?

Af de adspurgte svarer 36,6% ja til at have haft tillidshverv. Det er igen en stor andel sammenlignet med alle beskæftigede.

Figur 13. Har du haft tillidshverv?



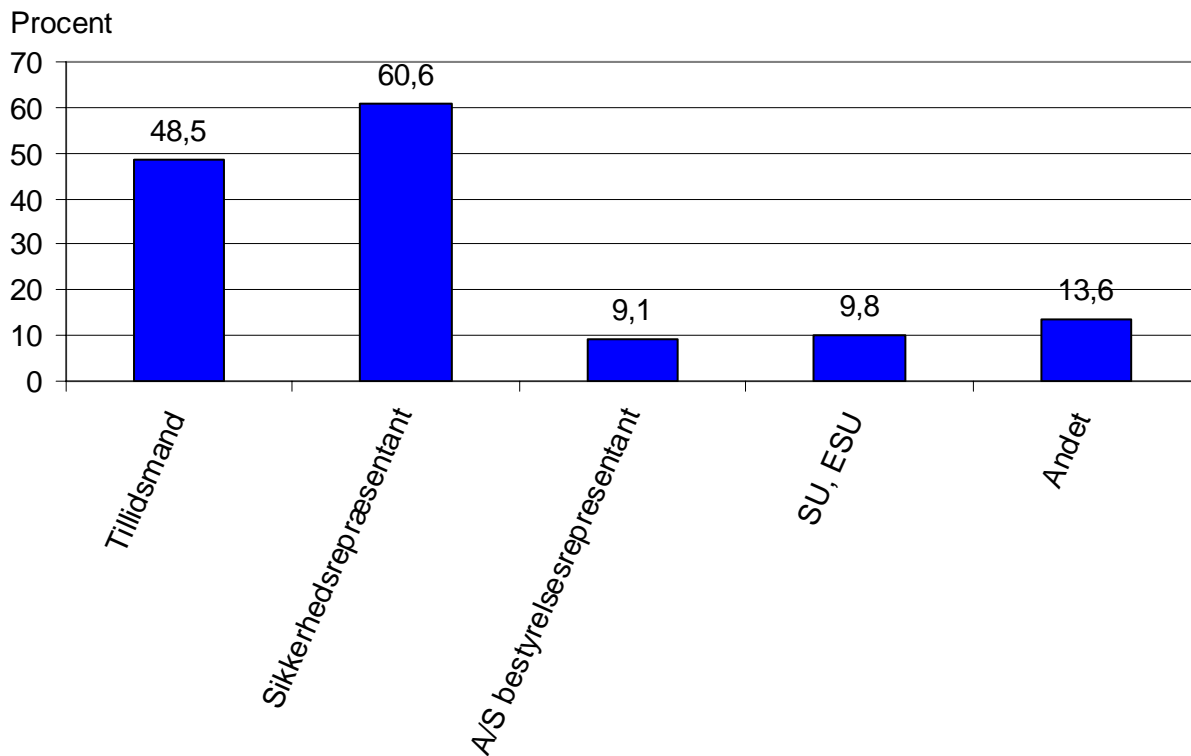
Ser man på de enkelte faggrupper ses stort set samme fordeling som i ovenstående spørgsmål, idet 50% af installationsgruppen har haft tillidshverv. Her er det dog primært de ufaglærte bygge- og anlægsarbejdere, der trækker gennemsnittet ned med en procent på 28,7%.

Hvis ja, har du så været valgt til?

Af de 36,6%, der har haft tillidshverv, hvoraf mange har haft flere tillidshverv, har hovedparten, i alt 60,6%, været sikkerhedsrepræsentanter. Herefter kommer, at 48,5% har været tillidsmænd. 9,8% har siddet i samarbejdsudvalg eller europæisk samarbejdsudvalg,

9,1% har været medarbejdervalgt A/S-bestyrelsesrepræsentant og 13,6% har haft andre tillidshverv. Det dækker bl.a. over arbejde i et forbunds lokalafdeling.

Figur 14. Hvis ja, har du så været valgt til?

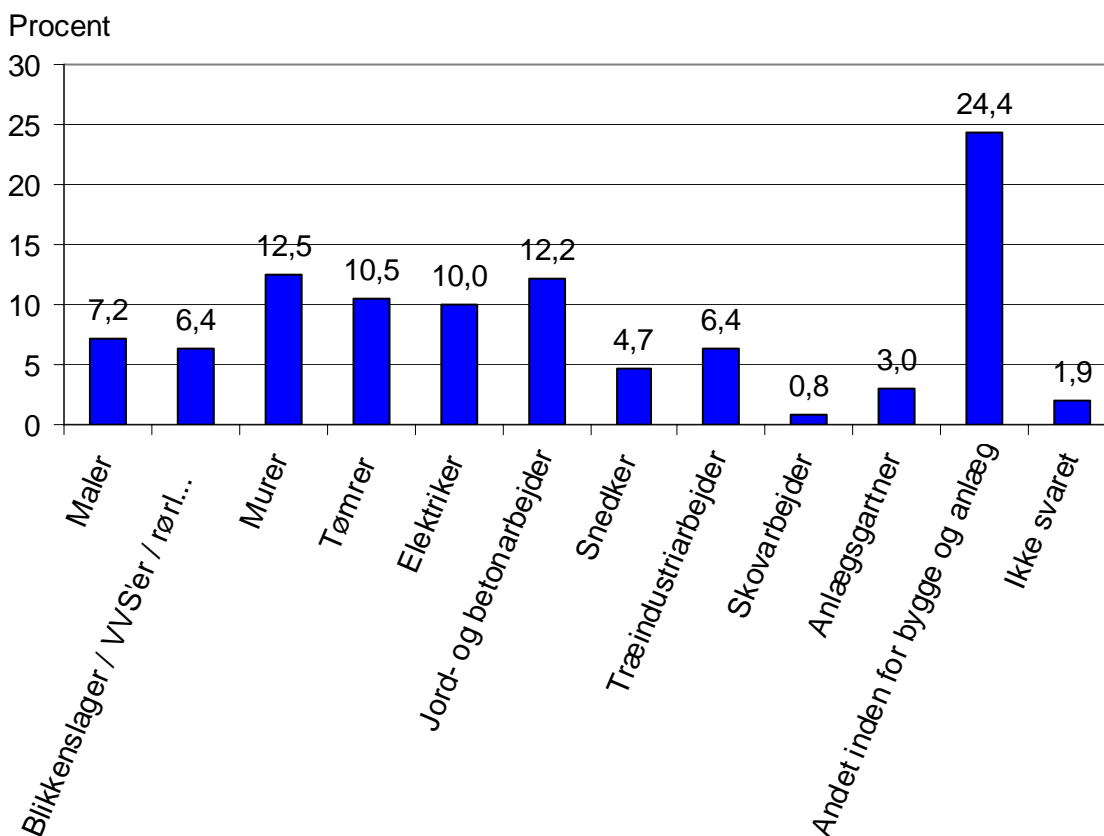


Note: Svarene angiver % af respondenterne, som har haft tillidshverv. F.eks. angiver 48,8% af dem, der har haft tillidshverv, at de har været tillidsmænd. En respondent kan godt have haft flere tillidshverv.

Hvad arbejder du som?

Som det fremgår af figuren, er der en jævn spredning blandt de anførte beskæftigelser hos de adspurgte, fra 12,5% murere som den største enkeltgruppe til 0,8% skovarbejdere. Herudover er der en stor gruppe "andet inden for bygge og anlæg", som dækker over bl.a. maskinførere, stenhugger, asfaltarbejder, tagdækker, kranførere, isolatører, gulvlægger og isoleringsarbejder.

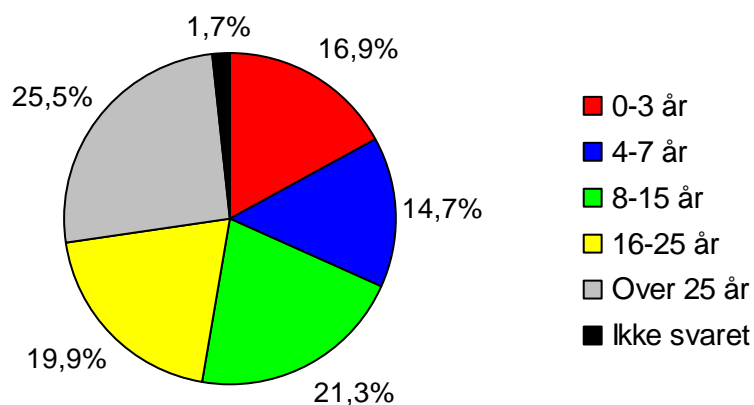
Figur 15. Hvad arbejder du som?



Hvor længe har du været ansat i den virksomhed, hvor du arbejder nu?

16,9% har været ansat mellem 0-3 år, 14,7% i 4-7 år, 21,3% i 8-15 år, 19,9% i 16-25 år og 25,5% har været ansat i den samme virksomhed i over 25 år. Andelen med en høj anciennitet, forstået som 8 år eller derover i samme virksomhed, er 66,7%. I træ- og møbelindustrien er denne anciennitetsprocent højest med 81%.

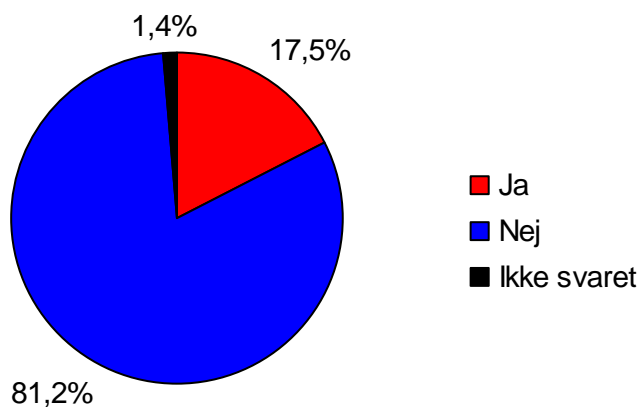
Figur 16. Hvor længe har du været ansat i den virksomhed, hvor du arbejder nu?



Har du perioder med ledighed i løbet af året?

17,5% af de adspurgte har perioder med ledighed i løbet af året. Det er en lille andel sammenlignet med alle beskæftigede i bygge- og anlægsbranchen.

Figur 17. Har du perioder med ledighed i løbet af året?

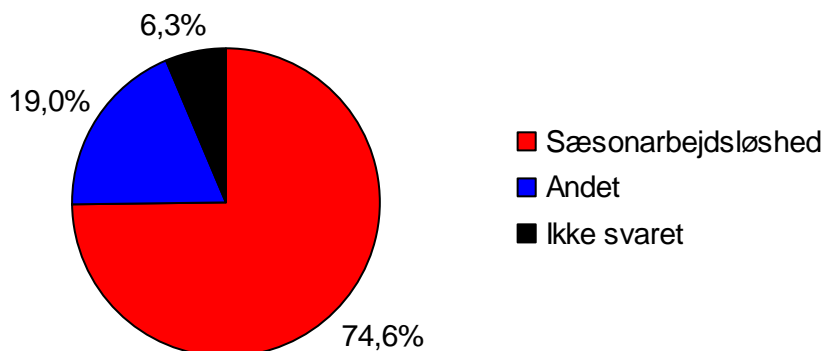


Der er store forskelle faggrupperne imellem. Af de ufaglærte i bygge- og anlægsbranchen oplever 29,5% perioder med ledighed i løbet af året. Derimod oplever kun 8,3% af installationsfagene perioder med ledighed i løbet af året, og procenten er endnu lavere indenfor træ- møbelindustrien – nemlig 2,4%.

Hvis ja, hvad skyldes det så?

Ud af de 17,5%, der har perioder med ledighed i løbet af året, svarer 74,6%, at det skyldes sæsonarbejdsløshed, mens 19% svarer, at det skyldes andre faktorer. Det mest udbredte svar i denne kategori er ledighed pga. vejrlig.

Figur 18. Hvis ja, hvad skyldes det så?



Her skiller de ufaglærte i bygge- og anlægsbranchen sig ud. Af de 29,5%, der oplever perioder med ledighed i løbet af året, svarer 83,3%, at det skyldes sæsonledighed.

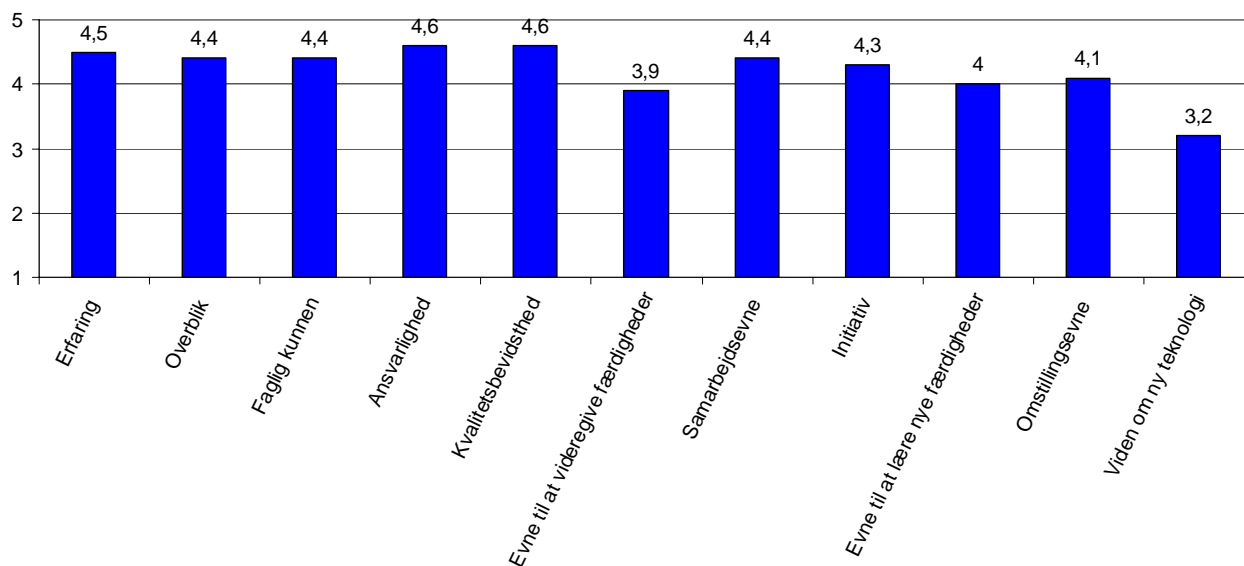
Har nogen af de her nævnte kvalifikationer betydning for din evne til at løse dine arbejdsopgaver? Angiv på en skala fra 1-5, hvor 1 er ingen betydning og 5 er stor betydning.

Af figuren ses det, at de adspurgte selv vurderer, at ansvarlighed og kvalitetsbevidsthed har den højeste betydning for deres evne til at løse deres arbejdsopgaver. Umiddelbart efter kommer erfaring, overblik, faglig kunnen, samarbejdsevne og initiativ. Mindst betydning har viden om ny teknologi, hvilket kan være et udtryk for, at bygge- og anlægsbranchen som vejer mest i undersøgelsen ikke er en teknologitung branche.

Figur 19. Har nogen af de her nævnte kvalifikationer betydning for din evne til at løse dine arbejdsopgaver?

Angiv på en skala fra 1-5, hvor 1 er ingen betydning og 5 er stor betydning.

Karaktergennemsnit

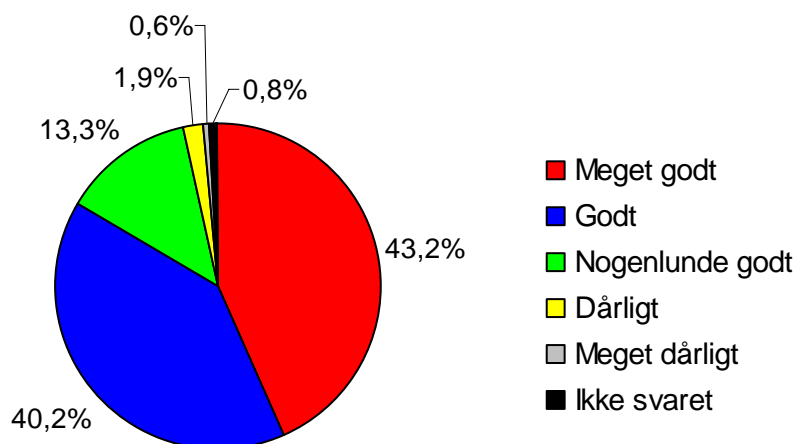


Note: Tallene er gennemsnittet af de afgivne svar. Ikke alle respondenter har svaret på alle spørgsmål.

Hvordan vil du vurdere dit helbred?

83,4% af de adspurgte har svaret, at de vurderer deres helbred til at være meget godt eller godt. Hertil kommer 13,3% som har et nogenlunde godt helbred. Det er en stor andel i betragtning af, at bygge- og anlægsbranchen og til dels også træ- og møbelindustrien har en stor ulykkesfrekvens og en høj nedslidningsgrad.

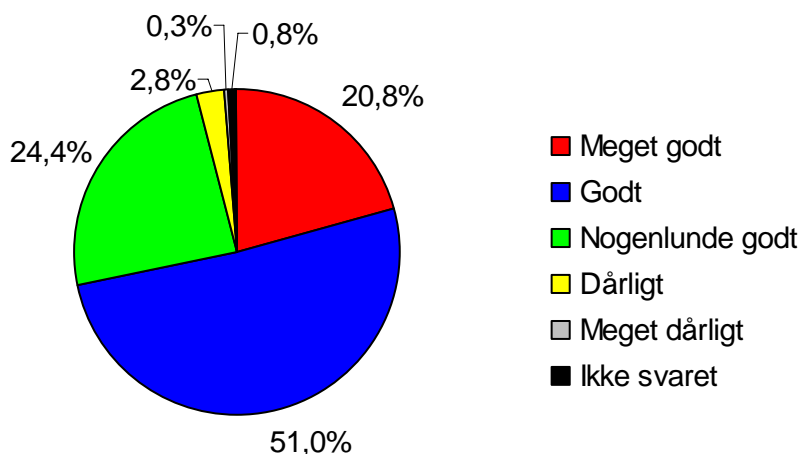
Figur 20. Hvordan vil du vurdere dit helbred?



Hvordan vil du samlet vurdere dit arbejdsmiljø over hele dit arbejdsliv?

71,8% af de adspurgte har svaret, at de vurderer deres arbejdsmiljø over hele deres arbejdsliv til at være godt eller meget godt. Hertil kommer 24,4% som har haft et nogenlunde godt arbejdsmiljø. Konsekvensen af, at de har haft et godt arbejdsmiljø er jo, at deres helbred stadig er godt efter et helt arbejdsliv.

Figur 21. Hvordan vil du samlet vurdere dit arbejdsmiljø over hele dit arbejdsliv?



Svarene varierer en smule mellem faggrupperne i deres vurdering af deres arbejdsmiljø hen over deres arbejdsliv. 85,7% af træ- og møbelansatte svarer således, at de vurderer deres arbejdsmiljø over hele deres arbejdsliv til at være godt eller meget godt, mens de faglærte bygge- og anlægsarbejdere trækker gennemsnittet ned med 64%.

Har nogen af de her nævnte forhold betydning for, at du har valgt at fortsætte med at arbejde? Angiv på en skala fra 1-5, hvor 1 er ingen betydning og 5 er stor betydning.

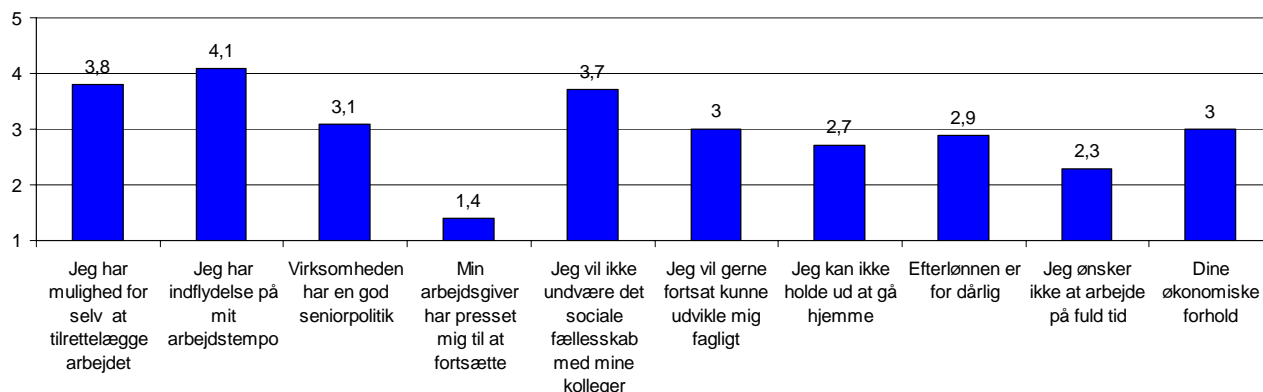
Den største betydning for, at de adspurgte har valgt at fortsætte med at arbejde tillægger de selv indflydelse på deres arbejdstempo. Herefter kommer muligheden for selv at tilrettelægge arbejdet og ikke at ville undvære det sociale fællesskab med kolleger. Helt i

bund ligger presset fra arbejdsgiveren, som stort set ingen betydning har. De bliver altså ved med at arbejde af egen lyst, om end andre ting som f.eks. de økonomiske forhold også har betydning. Det er også værd at bemærke, at gennemsnitskarakteren for "god seniorpolitik" kun er 3,1, dvs. at virksomhedens seniorpolitik kun har ringe betydning for, at de adspurgte vælger at fortsætte med at arbejde.

Figur 22. Har nogen af de her nævnte forhold betydning for at du har valgt at fortsætte med at arbejde?

Angiv på en skala fra 1-5, hvor 1 er ingen betydning og 5 er stor betydning.

Karaktergennemsnit



Note: Tallene er gennemsnittet af de afgivne svar. Ikke alle respondenter har svaret på alle

Nedenfor er gengivet de fire sidste spørgsmål fra spørgeskemaundersøgelsen. Spørgsmålene er uden svarmuligheder, idet der lægges op til egne formuleringer af svarene. Vi har valgt at gengive de svar, der går igen, hvilket også falder godt i tråd med det de adspurgte har svaret på ovenstående spørgsmål.

Er der andre forhold, der efter din mening har betydning for, at du stadig går på arbejde?
 Rigtig mange af de adspurgte angiver et godt arbejdsmiljø som en vigtig årsag til, at de er blevet ved med at arbejde. Det drejer sig ikke kun om det fysiske arbejdsmiljø, men i høj grad også om det psykiske og sociale. Mange giver udtryk for, at det at have gode kolleger er enormt vigtigt for deres lyst til at fortsætte. Det hænger fint sammen med den generelt høje anciennitet blandt de adspurgte, som efter mange år i samme virksomhed ofte betragter deres kolleger som kammerater og venner. Mange sætter også stor pris på den kontakt de har med deres kunder. Den anden side af denne mønt er, at mange giver udtryk for en slags frygt for den tomhed, der vil komme efter arbejdsstoppet. Flere mener, at arbejdet holder dem i gang.

Mange har ganske enkelt lyst til at arbejde, men stort set alle skriver umiddelbart efter "så længe helbredet tillader". Et godt helbred er efter de adspurgtes mening en minimumsbetingelse for at fortsætte med at arbejde.

Også mange fortsætter pga. økonomiske incitamenter af den ene eller den anden slags. Der er mange kommentarer i stil med "efterlønnen er for lille", "pensionen er for lille" og "vil gerne have den skattefri bonus, når jeg bliver 65".

Hvad betyder mest for dig i dit arbejde?

Stort set de samme faktorer går igen som svar på dette spørgsmål. For eksempel går svar som "gode kolleger", "godt arbejdsmiljø" og "pengene" igen. Derudover betyder medindflydelse, faglige udfordringer og selvstændighed i arbejdet også en del for nogen, mens andre i højere grad lægger vægt på stabiliteten og sikkerheden ved arbejdet.

En del giver også udtryk for vigtigheden af fagligheden og at virksomheden og kollegerne har tillid til deres arbejde og lytter til dem. Der er også mange kommentarer, der omhandler vigtigheden af at kunne stå ved det arbejde, man laver, og at det er af god kvalitet. "Man skal kunne se sine kunder i øjnene" skriver flere. Krav til et højt arbejdstempo trækker nogle gange i den anden retning, og flere mener da også, at medindflydelse på og hensyntagen til arbejdstempoet er vigtigt.

Hvad er et godt arbejde for dig?

Meningerne om hvad et godt arbejde er, er mange, hvilket til dels også fremgår af svarene på ovenstående spørgsmål. Mange af svarerne på dette spørgsmål ligger tæt op af svarene på de foregående spørgsmål. Nogle af de gennemgående kriterier for et godt arbejde er: Et udfordrende og godt tilrettelagt arbejde, hvor man kan stå inde for kvaliteten og hvor man både har indflydelse på tilrettelæggelsen og udførelsen, gode kolleger og et godt arbejdsmiljø i det hele taget.

Hvad skal der til for at flere af dine jævnaldrende kolleger ville vælge arbejde frem for efterløn?

Her går mange af de ovenstående svar ligeledes igen. Derudover efterlyses i højere grad en seniorpolitik. En sådan seniorpolitik skal give mulighed for at tage individuelle hensyn, idet alle medarbejdere ikke er ens. Mulighed for nedsat tid og mindre fysisk hårdt arbejde nævnes tilbagevendende som mulige løsninger. Derudover understreges det igen og igen, at et godt helbred er et minimumskrav for at fortsætte med at arbejde, men også bedre økonomiske incitamenter til at arbejde (højere løn, større bonus ved senere tilbagetrækning osv.).

3. Konklusion

På baggrund af svarene på spørgeskemaundersøgelsen tegner der sig et billede af, hvilke faktorer, der får de adspurgte til at vælge at blive på arbejdsmarkedet.

Af svarene fremgår det, at størstedelen bor sammen med ægtefælle og at størstedelen bor i ejerbolig. 84,5% af de adspurgte har svaret, at de har en hobby eller fritidsinteresse og det mest udbredte er sport, hus og have, jagt og fiskeri og natur generelt.

Arbejdsomt svarer 83,7% at de altid eller som regel har været med til at tilrettelægge deres eget arbejde, og procenten er endnu højere for installationsgruppen. Samtidig svarer 92%, at de altid eller som regel har haft mulighed for selv at bestemme deres arbejdstempo.

Disse svarprocenter viser tydeligt, at den undersøgte gruppe af 63-64 årige har stor medindflydelse på planlægningen af deres arbejde.

På spørgsmålet om, hvorvidt arbejdet kræver, at de gentager de samme arbejdsopgaver mange gange i timen deler svarene sig næsten lige. Der er stadig mange opgaver i bygge- og anlægsbranchen og i særdeleshed inden for træ- og møbelindustrien, der er gentagelser.

De 63-64 årige erhvervsaktive er en meget stabil arbejdskraft. Kun ca. 1/3 har skiftet virksomhed inden for samme branche inden for de sidste 10 år. Har de adspurgte dog valgt at skifte, gør de det typisk flere gange. Installationsfagene og de træ- og møbelansatte har dog generelt skiftet virksomhed færre gange.

En stor andel af de adspurgte svarer, at de altid eller som regel har haft mulighed for at lære nyt og dygtiggøre sig. For installationsgruppen er andelen helt oppe på 90,3%. Den mest udbredte form for videreuddannelse er kurser, men også en del har haft mulighed for at få sidemandsoplæring.

Gruppen har været meget aktiv på arbejdspladsen. Af de adspurgte har 37,4% altid eller som regel været formand eller sjakbajs. Endvidere har en stor andel haft tillidshverv, og mange har haft flere end ét.

Ancienniteten blandt de adspurgte er også høj, hvilket falder godt i tråd med den stabilitet som de forrige spørgsmål viser. Andelen med en høj anciennitet, forstået som 8 år eller derover i samme virksomhed, er 66,7%. I træ- og møbelindustrien er denne anciennitetsprocent højest med 81%.

De adspurgte har ikke de samme problemer med ledighed som ellers kendetegner primært bygge- og anlægsbranchen. 17,5% af de adspurgte har perioder med ledighed i løbet af året. De ufaglærte i bygge- og anlægsbranchen er den mest udsatte gruppe. Hovedparten af ledigheden skyldes sæsonarbejdsløshed, hvilket jo er et kendt fænomen i branchen.

De adspurgte vurderer selv, at ansvarlighed og kvalitetsbevidsthed har den største betydning for deres evne til at løse deres arbejdsopgaver. Umiddelbart efter kommer erfaring, overblik, faglig kunnen, samarbejdsevne og initiativ. Mindst betydning har viden om ny teknologi, hvilket kan være et udtryk for, at bygge- og anlægsbranchen som vejer mest i undersøgelsen ikke er en teknologitug branche.

De adspurgtes helbredsmæssige situation er god og angives for manges vedkommende også at have en væsentlig betydning for, at de har valgt at blive på arbejdsmarkedet. Tilsvarende vurderer mange, at deres arbejdsmiljø over hele deres arbejdsliv har været godt. Konsekvensen af, at de har haft et godt arbejdsmiljø er jo, at deres helbred stadig er godt efter et helt arbejdsliv.

Den største betydning for, at de adspurgte har valgt at fortsætte med at arbejde tillægger de selv indflydelse på deres arbejdstempo. Herefter kommer muligheden for selv at tilrettelægge arbejdet og ikke at ville undvære det sociale fællesskab med kolleger. Helt i bund ligger presset fra arbejdsgiveren, som stort set ingen betydning har. De bliver altså ved med at arbejde af egen lyst, om end andre ting som f.eks. de økonomiske forhold også har betydning. Det er også værd at bemærke, at virksomhedens seniorpolitik kun har ringe betydning for, at de adspurgte vælger at fortsætte med at arbejde.

Rigtig mange af de adspurgte angiver et godt arbejdsmiljø som en vigtig årsag til, at de er blevet ved med at arbejde. Det drejer sig ikke kun om det fysiske arbejdsmiljø, men i høj grad også om det psykiske og sociale. Mange giver udtryk for, at det at have gode kolleger er enormt vigtigt for deres lyst til at fortsætte. Det hænger fint sammen med den generelt høje anciennitet blandt de adspurgte, som efter mange år i samme virksomhed ofte betragter deres kolleger som kammerater og venner. Mange sætter også stor pris på den kontakt de har med deres kunder.

Mange har ganske enkelt lyst til at arbejde, men stort set alle skriver umiddelbart efter "så længe helbredet tillader". Et godt helbred er efter de adspurgtes mening en minimumsbetingelse for at fortsætte med at arbejde.

Derudover betyder medindflydelse, faglige udfordringer og selvstændighed i arbejdet også en del for nogen, mens andre i højere grad lægger vægt på stabiliteten og sikkerheden ved arbejdet.

En del giver også udtryk for vigtigheden af fagligheden og at virksomheden og kollegerne har tillid til deres arbejde og lytter til dem. Vigtigheden af at kunne stå ved det arbejde, man laver, og at det er af god kvalitet.

Også mange fortsætter pga. økonomiske incitamenter af den ene eller den anden slags.

For at kunne holde flere på arbejdsmarkedet er det nødvendigt med et bedre arbejdsmiljø og deraf følgende bedre helbred for medarbejderne. Næsten alle nævner helbredet i en eller anden sammenhæng og årsagen til, at de overhovedet har valgt mellem at blive på arbejdsmarkedet og gå på efterløn er, at deres helbred tillader at de bliver i arbejde.

Derudover efterlyses i højere grad en seniorpolitik. En sådan seniorpolitik skal give mulighed for at tage individuelle hensyn, idet alle medarbejdere ikke er ens. Mulighed for nedsat tid og mindre fysisk hårdt arbejde nævnes tilbagevendende som mulige løsninger.

På baggrund af ovenstående resultater foreslår BAT følgende **politikforslag**:

- Alle virksomheder skal indføre en seniorpolitik, hvor der fokuseres på at fastholde de ældre medarbejdere og tiltrække ældre, der har forladt branchen.
- Overenskomstparterne aftaler en mulighed for nedsat arbejdstid for de ældre medarbejdere.
- Virksomhederne skal begrænse den omfattende nedslidning i branchen og jo før der tages hul på opgaverne jo bedre for det er en mere langsigtet aktivitet.
- Find opgaver som de ældre medarbejdere synes om, og hvor der er en høj grad af egen kompetence i planlægningen og arbejdstempoet. Eksempelvis renoverings- og vedligeholdelsesopgaver i ejerboliger.
- Deleger større ansvar for opgaveløsningen til bygningsarbejderne.

Udarbejdet af:

Camilla Vakgaard, økonomisk politisk konsulent
Mads Zahle Østergaard, studentervedhjælp

Udgivet april 2006 af

BAT-kartellet

Kampmannsgade 4

1790 København V.

Telefon 70 300 300.

Fax 88 92 11 29.

E-mail adresse:

bat@batkartellet.dk

Hjemmeside:

<http://www.batkartellet.dk>

