



Bæredygtig beskæftigelse og den aldrende arbejdsstyrke

Resumé

Indledning

Hvad er det for forhold, der betinger bæredygtig beskæftigelse over et helt livsforløb, og som dermed sandsynligvis er med til at skabe grobund for et længere arbejdsliv? I undersøgelsen af bæredygtighed på arbejdsmarkedet ses der nærmere på den til dels modsatrettede udvikling i arbejdsvilkårene og i den erhvervsaktive befolknings demografi. Den bygger ikke alene på forskning i ældre arbejdstageres jobkvalitet, men også på forskning i, hvordan jobkvalitet påvirker alle aldersgrupper. Denne undersøgelse, der er baseret på en analyse af den femte europæiske undersøgelse af arbejdsvilkårene, beskæftiger sig med fem dimensioner af arbejde, der har været væsentlige for forståelsen af bæredygtighed på arbejdsmarkedet:

- arbejdsvilkår
- fysisk og psykisk sundhed
- den ekspressive dimension af arbejde
- forening af arbejde og fritid
- socioøkonomiske forhold.

Politisk kontekst

Aktiv aldring i arbejdslivet har i lang tid været et varmt emne i europæisk politik, navnlig i forbindelse med de europæiske beskæftigelsesstrategier, og det er et centralt tema i den seneste Europa 2020-strategi. Det har været en af de tre søjler i det europæiske år for aktiv aldring og solidaritet mellem generationer 2012. Behovet for at øge beskæftigelsen for ældre arbejdstagere er blevet omsat til kvantitative målsætninger, der har til formål at fastholde de 55-64-årige på arbejdsmarkedet og at udskyde deres pensionering fra arbejdsmarkedet. Der er imidlertid enighed om, at disse målsætninger ikke kan nås uden en markant forbedring af arbejdsvilkårene.

Væsentlige konklusioner

Eksponering for forskellige udvalgte arbejdsvilkår
Arbejdsvilkår: Omfanget af natarbejde og skifteholdsarbejde aftager med alderen, og det samme gælder andelen af arbejdstagere, der arbejder i et opskruet tempo. Der er kun en lille forskel mellem aldersgrupperne med hensyn til eksponering for fysisk belastning på arbejdspladsen (herunder smertefulde stillinger og et stressende arbejdsmiljø).

Forening af arbejde og fritid: Problemer med at skabe balance mellem arbejde og fritid bliver færre med alderen, navnlig fra 50-årsalderen. For kvinders vedkommende er ændringer i det faste arbejdsskema og vanskeligheder med at tage fri for at tage sig af personlige anliggender stærkt faldende, og for mænd er det den manglende balance mellem arbejde og fritid, der er i kraftigt fald.

Den ekspressive dimension af arbejde: Arbejdstagere over 50 år melder om færre muligheder for læring og adgang til uddannelse samt mindre støtte fra kolleger og foresatte. Mænd beretter især om forringede karrieremuligheder. Dog beretter ældre mænd samtidig om større medindflydelse på arbejdspladsen og om, at de idéer, de selv kommer med, bliver sat i værk.

Socioøkonomiske forhold: Ca. 40 % af kvinder og 10 % af mænd i alderen 55–59 år arbejder på deltid, et tal, der ligger en smule over tallet for de 50-54-årige. Af de over 50-årige har 10 % mænd og 15 % kvinder tidsbestemte kontrakter, og en fjerdedel har mindre end fem års anciennitet i deres nuværende organisation. Følelsen af jobusikkerhed stiger hos kvinder i fyrrerne og hos mænd mellem 45-49 og 50-54 år.

Der foreslås gennem statistisk analyse otte nøgleindikatorer for bæredygtig beskæftigelse: skifteholds- eller natarbejde, trættende eller smertefulde stillinger, arbejde inden for stramme tidsfrister, manglende sammenhæng mellem arbejde og andre forpligtelser, ringe medindflydelse på arbejdspladsen, dårlig social støtte på arbejdspladsen, dårlige karrieremuligheder og jobusikkerhed.

Sundhed, trivsel og tilfredshed

- Der er indikationer på stigende sundhedsproblemer, f.eks. ondt i ryggen eller søvnproblemer, for aldersgruppen mellem 40 og 60 år, mens problemerne er faldende for dem, der fortsat er i arbejde efter 60 år (selv om dette sandsynligvis skyldes, at dem med dårligt helbred har forladt arbejdsmarkedet).
- Utilfredshed med arbejdsvilkårene topper i aldersgruppen 45-54 år og er højere blandt arbejdstagere med lav uddannelse end blandt højtuddannede og blandt faglærte med mellemuddannelse.
- Visse arbejdskarakteristika er statistisk forbundet med tendensen i arbejdstagernes generelt dårligere sundhedstilstand i aldersgruppen mellem 40 og 60 år: manglende sammenhæng mellem arbejdstid og andre forpligtelser, smertefulde stillinger, dårlige karrieremuligheder og dårlig social støtte (navnlig for mænds vedkommende).
- Særligt i aldersgruppen 50-59 år vurderer faglærte med mellemuddannelse og lavtuddannede arbejdstagere selv deres helbred som dårligt. De vigtigste faktorer, der er forbundet med fysisk og psykisk dårligt helbred er smertefulde positioner, utilfredsstillende arbejdstider, stramme tidsfrister og dårlige karrieremuligheder.

Holdninger til arbejde efter de 50 år

- Antallet af mænd og kvinder, der siger, at deres helbred er i fare på grund af arbejdet, er højest i aldersgruppen mellem 50 og 54 år. Disse tal er især høje blandt ledere og akademikere i aldersgruppen 50-54 år og 55-59 år og blandt kvinder i disse stillingskategorier.
- Smertefulde stillinger, skifteholds- eller natarbejde samt manglende balance mellem arbejde og fritid er de vigtigste faktorer, der forklarer, hvorfor arbejdstagere mellem 50 og 59 år føler, at deres arbejde udgør en sundhedsrisiko og går ud over deres helbred.
- En tredjedel af arbejdstagere mellem 50 og 54 år føler ikke, at de vil være i stand til at arbejde, indtil de er 60 år, eller at de vil kunne udføre samme job frem til det tidspunkt. Denne opfattelse er mere udbredt hos kvindelige faglærte med mellemuddannelse (55 %) og hos lavtuddannede (54 %), i modsætning til mandlige ledere og akademikere (17 %) og akademikere med mellemlang uddannelse generelt (25 %).
- Smertefulde stillinger, manglende balance mellem arbejde og fritid, følelse af jobusikkerhed og dårlige karrieremuligheder er de vigtigste årsager, der angives for ikke at kunne udføre samme job frem til de 60 år.

- Ca. 29 % af de ansatte mellem 50 og 59 år ville foretrække at arbejde kortere tid, end de gør nu, og andelen er højere blandt højtuddannede end blandt lavtuddannede.
- Manglende balance mellem arbejde og fritid, ringe social støtte på arbejdspladsen og smertefulde stillinger angives som de vigtigste årsager til ønsket om nedsat arbejdstid.

Sammenligninger mellem lande

- Landesammenligninger indikerer, at nogle lande er fælles om et sæt arbejdsforhold, som ældre arbejdstagere opfatter som ikke bæredygtige. I disse lande falder beskæftigelsen væsentligt for aldersgruppen 45-49 år, arbejdstagere over 50 år beretter oftere om utilfredshed med arbejdsvilkårene, og arbejdsvilkårene findes at være mere problematiske end andre steder.

Politiske anbefalinger

Nogle af de mekanismer, der tidligere beskyttede ældre arbejdstagere mod at blive udsat for smertefulde arbejdsforhold, er tilsyneladende ved at blive udhulet af den demografiske udvikling og ændringer i arbejdstilrettelæggelsen. Udfordringen her bliver at se på arbejdstilrettelæggelsen i relation til den aldrende arbejdsstyrke.

Smertefulde stillinger, manglende balance mellem arbejde og fritid og dårlige karrieremuligheder er tilbagevendende faktorer, der forklarer, hvorfor ældre arbejdstagere ikke kan fastholdes på arbejdsmarkedet. Den første faktor giver udfordringer i forhold til reguleringen på området for sundhed og sikkerhed, ergonomi og opgavefordeling, mens de øvrige to faktorer vedrører personalestyring, virksomhedens organisation og fleksibilitet.

Graden af fastholdelse på arbejdsmarkedet er forskellig fra faggruppe til faggruppe. Undersøgelsen fokuserer på de faktorer, der påvirker manglende fastholdelse, ikke alene for arbejdstagere med en kort uddannelse og arbejdstagere med mellemuddannelse, men også for arbejdstagere i høj kvalifikationsjob. Særlig kvindelige ledere og akademikere er berørt. Den brede vifte af job, der er berørt, tyder på, at det vil være nødvendigt med en differentieret politisk strategi.

Motivationen til at blive på arbejdsmarkedet afhænger ikke alene af de variabler, som denne undersøgelse fokuserer på, men også af forskellige forhold, der gør sig gældende for nationale sociopolitiske og institutionelle modeller, som f.eks. indkomstfordeling og pensions- og skatteordninger.

Yderligere oplysninger

Rapporten om "Sustainable work and the ageing workforce" (bæredygtig beskæftigelse og den aldrende arbejdsstyrke) findes på www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1266.htm

Yderligere oplysninger fås ved henvendelse til Jorge Cabrita, forskningschef, på jca@eurofound.europa.eu