

GUIDEN

”Jag frågade om de var intresserade av en 62-åring.”

Åke Svenmarck, började köra taxi efter tio år på Ericsson. Sidan 88

FOTO: ANNA SIMONSSON



TEMA: ÅLDERSDISKRIMINERING

FOTO: ANNA SIMONSSON

40-plussarna åker i papperskorgen

Personnumret har blivit en sorteringsfaktor vid rekrytering. Michael Strauss, vd för bemannings- och rekryteringsföretaget Go Veteran, ser en allvarlig åldersfixering på arbetsmarknaden. Sidan 80



Facket kan hjälpa till

Förbundsjuristerna Heléne Robson och Karin Lundin berättar varför det ofta är svårt är att bevisa att någon har missgynnats på grund av sin ålder. Sidan 84

USA tar lagen på allvar

I USA har principen om lika-behandling trängt djupt ner i allmänhetens medvetande. Man frågar inte om ålder vid en ställningsintervju. Sidan 85

Bandat samtal blev bevis

Ingemar spelade in samtalet där chefen gång på gång förklarade att Ingemar var för gammal för jobbet. Efter en förlikning fick Ingemar 100 000 kronor i skadestånd. Men det viktigaste var stödet från jobbkompisarna. Sidan 86

Äldre får lägre påslag

Ju äldre man är, desto svårare är det ofta att få nytt jobb, något som arbetsgivarna är medvetna om. Lönestatistik visar att äldre ingenjörer inte bara får lägre procentuella påslag. De får också mindre i plånboken. Sidan 87



**GÖR
TESTET PÅ
JTH.SE**

Hur bra är vi egentligen?

Sätt oss på prov. Hos oss hittar du teknikutbildningar på alla nivåer. Du får kontakt med näringslivet, fadderföretag, möjlighet till utlandsstudier, en högskola mitt i centrum och mycket, mycket mer. Men är det tillräckligt för dig? Gå in på jth.se och gör JTH-testet. Se om vi har det du kräver för dina kommande högskolestudier.



TEKNISKA HÖGSKOLAN
HÖGSKOLAN I JÖNKÖPING

ÖPPET HUS LÖRDAG 24 MARS, 10.00–14.00

Är du ingenjör och letar nytt jobb?

Vi har över 500 lediga ingenjörsjobb!
Gå in på ingenjorsjobb.se redan idag



Följ oss på Facebook och Twitter

[facebook.com/ingenjorsjobb](https://www.facebook.com/ingenjorsjobb)
twitter.com/Ingenjorsjobb

**ingenjör
jobb**



Sveriges Ingenjörer

Postadress:
Box 1419, 111 84 Stockholm
Besöksadress:
Malmkillnadsgatan 48
Telefon: 08-613 80 00
Fax: 08-7967102
E-post:
fornamn.efternamn@sverigesingenjorer.se
eller info@sverigesingenjorer.se
Hemsida: www.sverigesingenjorer.se

RÄDGIVNINGEN:
Telefon:
08-613 80 01,
tfnid 08.30–11.30, 12.30–16.15
(fredagar 12.30–15.45).

MEDLEMSREGISTER:
Telefon:
08-613 80 02
tfnid 8.30–11.30 alla vardagar
tisdag och torsdag även
12.30–16.15.
E-post:
medlemsregister@sverigesingenjorer.se

YRKESETISK RÄDGIVNING:
Telefon: 08-613 82 05
(Johan Sittenfeld) tfnid 9.00–11.00

Förbundsdirektör:
Richard Malmberg
Förbundssekreterare:
Anders Tihkan
Kommunikationschef:
Sophie Hammarskjöld
Förbundsstyrelsens ordförande:
Ulf Bengtsson
Förste vice ordförande:
Göran Engström
Andre vice ordförande:
Susanne Lindqvist
Ledamöter: Ninna Aronsson,
Daniel Eriksson, Ulf Grönberg,
Lena Hellberg, Johan Ingberg,
Patrik Kärräng, Ulrika Lindstrand,
Tibor Muhi, Lisa Petersson,
Joachim Pettersson, Michael Öhman,
Måns Östring

Gammal är ändå äldst

Att äldre diskrimineras på arbetsmarknaden är ingen nyhet, att män ofta har högre lön än kvinnor är heller inget nytt. Men även unga människor drabbas.

Sedan länge får du inte låna pengar av bolåneinstituten om du inte har en fast anställning, något som drabbar främst yngre. Till det skall läggas kravet på femton procent i kontantinsats. I Stockholm innebär det att du måste ha 300 000–400 000 kronor kontant. Detta är en utopi för de flesta ungdomar som istället får studsa runt mellan andra- och tredjehandsboenden till höga hyror och osäkra villkor där någon ofta skor sig på deras utsatthet.

Utbildningskraven har också ökat. Den som bara har en studentexamen gör sig inte besvär på ungefär hälften av alla jobb som finns att söka. När jag tog studenten valde 60–70 procent att börja jobba i stället för att läsa vidare. I dag har skolsystemet hårdnat med färre möjligheter till utbildningscomeback än tidigare. Dataspelsgenerationen, en stor del av pojkgenerationen födda på 90-talet, som kanske inte kommer att ha lärt sig mycket mer än att just spela

dataspel, kommer att sakna relevant utbildning. De får svårt att reparera det.

Företag, kommuner och myndigheter vill ibland förnya och förnygra sig genom att försöka finna den 22-åriga akademikern med dubbla examen, några års värdefull utlandsvistelse samt goda kunskaper i 3–5 språk. När denne tulipanaros är rekryterad hamnar han/hon i ett inferno av arbete där arbetsgivaren inte är mottaglig för synpunkter eftersom personen ifråga inte har någon erfarenhet på arbetsmarknaden och betraktas som oerfaren. Möjligheten att göra karriär bygger till stor del på den yngres förmåga att snappa upp vilka normer och signalsystem det är

som gäller på arbetsplatsen. Ytterligare ett exempel är våra (ofta unga) doktoranders situation. Ingen eller mycket dålig lön, de får själva jaga ihop sina forskningsanslag i stället för att forska. Om du blir sjuk eller vill bilda familj står du i värsta fall utanför det etablerade systemet. När frågan tas upp i olika sammanhang har jag hört olika människor säga: "Det skulle inte gå ihop juridiskt/ekonomiskt att anställa doktoranderna, dessutom hade jag själv ingen anställning när jag doktorerade".

Kort sagt så har dagens 20–25 åringar det betydligt tuffare än vad vi hade det och det är fortfarande så att vi äldre sätter normerna. Tänk på det.



RICHARD MALMBORG
förbundsdirektör

FOTO: ANNA SIMONSSON

AGENDAN

18/12 GOTLÄNNING. Tekniska museets stora Polhemsutställning öppnar!

21/2 SNABBTÅGET. IVA och Västsvenska Handelskammaren drar upp visionerna om en järnväg som funkar åtminstone på Västkusten.

1/3 TILLSKOTT. Sista dagen att söka Sveriges Ingenjörers stipendier ur Stenhagens fond och Understöds- och stipendiefonden. Se www.sverigesingenjorer.se

12–14/3 SÄKERT. PTK håller grundkurs i försäkringsfrågor för försäkringsinformatörer på Djurö. www.ptk.se.

Företag ratar 40+

Helst ska man vara 35 år och ha 25 års erfarenhet. Redan vid 40 börjar man svalna. Åldersdiskriminering är sedan tre år förbjuden i svensk lag men många upplever att arbetsgivarna har åldersnoja.

Magnus Lööv är 47 år och arbetslös sedan två och ett halvt år tillbaka. I grunden är han gymnasieingenjör i elkraft men han har läst informatik, matematik, statistik och projektledning på universitetet i Karlstad. Varje vecka söker han ett eller ett par jobb men har hittills bara kommit på en intervju. Det jobbet fick han inte. I allmänhet ringer han till företagen som annonserar för att få mer information om jobbet innan han skickar in sin ansökan. Den första fråga som företaget ställer är nästan alltid en och samma.

– De flesta frågar direkt. Hur gammal är du? När jag svarar att jag är 47 år reagerar många på ungefär samma sätt. Ibland blir det tyst en stund. En del säger "oj då". Andra säger "oj då", så gammal.

ÅLDERDISKRIMINERING i olika former blir allt vanligare på arbetsmarknaden. Anmälningarna om åldersdiskriminering i arbetslivet ökar och förra året fick Diskrimineringsombudsmannen, DO, in fler anmälningar om diskriminering i arbetslivet som rörde ålder än kön.

– De flesta anmälningar

kommer från medelålders och äldre män, en grupp som i allmänhet inte är van vid att bli missgynnad, säger Magnus Jacobson, pressansvarig på DO. Lagen mot åldersdiskriminering blir vid årsskiftet tre år gammal och Sverige var det sista landet i EU att införa ålder som diskrimineringsgrund. Direktivet kom redan 2005. Hittills har omkring 500 anmälningar om åldersdiskriminering i arbetslivet landat på DO:s bord. Tre mål har drivits upp till domstol och två av dessa har lett till fällande domar.

Mycket tyder på att anmälningarna bara är toppen av ett isberg. Åldersdiskriminering är något man inte gärna pratar om. Ingenjören har varit i kontakt med flera medlemmar som berättar om svårigheterna att över huvud taget bli kallad till en intervju. Diskrimineringen av äldre verkar också gå ner i åldrarna.

MAGNUS LÖÖV upplever att det är psykologiskt utmattande att inse att arbetsgivarna betraktar honom som för gammal.

– Jag har ju nästan halva

yrkeslivet framför mig, säger han. Och det är inte bara arbetsgivarnas kommentarer som gör honom bitter. Arbetsförmedlingens jobbcoach har fällt kommentaren "du får inte vara så kritisk, du börjar ju komma till åren".

MAGNUS HAR I grunden kompetens som elektriker och har också arbetat med el under de första tio åren av sitt yrkesliv men efter vidareutbildning på universitet och konsultjobb åt Ericsson har han inriktat sig på

tjänster som kräver akademisk utbildning.

– Jag har också sökt jobb på elektrikerföretag men när de ser vad jag har för utbildning och vad jag har jobbat med på senare tid frågar de "vad gör du här"? Jag har hamnat mellan stolarna och betraktas dessutom som för gammal.

ÅLDERSFIXERINGEN på arbetsmarknaden är inte bara ett problem för dem som blir diskriminerade utan också för företagen, menar Michael Strauss, vd för bemannings- och rekryteringsföretaget Go Veteran.

– All forskning pekar på att arbetsgrupper blir mest produktiva när de samlar människor med olika kompetens, personlighet och ålder. I sådana team prövar man hela tiden varandras ståndpunkter och utvecklar därför förmågan att se ett och samma problem ifrån olika perspektiv. Det är viktigt att någon i gruppen också har erfarenhet så att man undviker samma misstag flera gånger.

MICHAEL STRAUSS startade Go Veteran för tio år sedan efter att själv upplevt sig ratad på grund av sin ålder. Då var han strax över 40 år.

– Jag sökte ett jobb som vd på ett IT-företag och blev kallad till intervju. Redan efter 20 minuter avbröt rekryteraren intervjun, samlade ihop pappren

på bordet och sträckte ut handen och tackade mig för intervjun. Jag ringde tillbaka nästa dag och fick beskedet att man valt att gå vidare med en annan yngre sökande. Motiveringen var att det handlade om en ung organisation som jobbade med den senaste tekniken och därför ville de ha en yngre profil.

Michael har funderat en del kring orsaker till att åldern spelar stor roll i arbetslivet. – Sannolikt speglar det samhället i stort. Vi är väldigt åldersfixerade i Sverige, till exempel kan du inte göra någonting utan att uppge ditt personnummer. Kravet på att alltid ange vilket år man är född styr oss mot ökad åldersfixering.

Go Veteran har i dag omkring 25 000 seniorer, eller veteraner som Michael valt att kalla dem, som söker jobb inom olika branscher. Omkring en femtedel finns inom teknikområdet

där de flesta är tekniker eller gymnasieingenjörer men även högskoleutbildade ingenjörer. Nästan alla han möter upplever att åldern är ett hinder på arbetsmarknaden. De kallas inte till intervjuer för jobb som de är väl kvalificerade för. Men få har använt den nya lagen mot åldersdiskriminering.

– De vill inte bli betraktade som bråkstakar. De flesta tror att det skulle försvåra deras möjligheter att få jobb, särskilt på mindre orter, säger Michael Strauss.

INGENJÖREN HAR pratat med en civilingenjör som berättar om sina erfarenheter men vill vara anonym. Han har arbetat närmare 30 år på Ericsson och förlorade jobbet för tre år sedan. Han har sökt nästan 300 jobb utan framgång. Nu har han äntligen lyckats få ett konsultjobb och vill vara väldigt försiktig och inte synas med namn och bild i Ingenjören.

– Jag kan självklart inte bevisa att jag har blivit åldersdiskriminerad men jag har blivit kallad till väldigt få intervjuer, trots att

Vad gör Sveriges Ingenjörer?

Ingenjören frågar förbundets förhandlingschef för industrin Camilla Frankelius hur Sveriges Ingenjörer arbetar mot åldersdiskriminering.

Kan kollektivavtalen vässas för att mer effektivt förhindra lönediskriminering av äldre?

– I kollektivavtalens löneprinciper finns tydliga riktlinjer för lönesättning. Där står det tydligt att "Diskriminerande eller andra sakligt omotiverade skillnader i löner eller andra anställningsvillkor mellan anställda ska inte förekomma. De lokala parterna ska införa de löneförhandlingar som ska ske enligt avtalen analysera om diskriminerande eller på annat sätt sakligt omotiverade löneskillnader förekommer. Framgår det av dessa analyser att omotiverade löneskillnader finns i företagen ska dessa justeras i samband med löneförhandlingarna."

Diskuterar parterna på arbetsmarknaden åldersdiskriminering?

– I förra avtalsrörelsen enades industrin parter om att höja upp frågor kring jämställdhet och diskriminering. En partgemensam grupp bildades som består av personer från arbetsgivarna och arbetstagarorganisationerna. Tanken är att på ett övergripande plan för hela industrins räkning ta sig an frågor kring diskriminering och jämställdhet.

Är ålder över huvudtaget en fråga som dyker upp vid förhandlingsbordet?

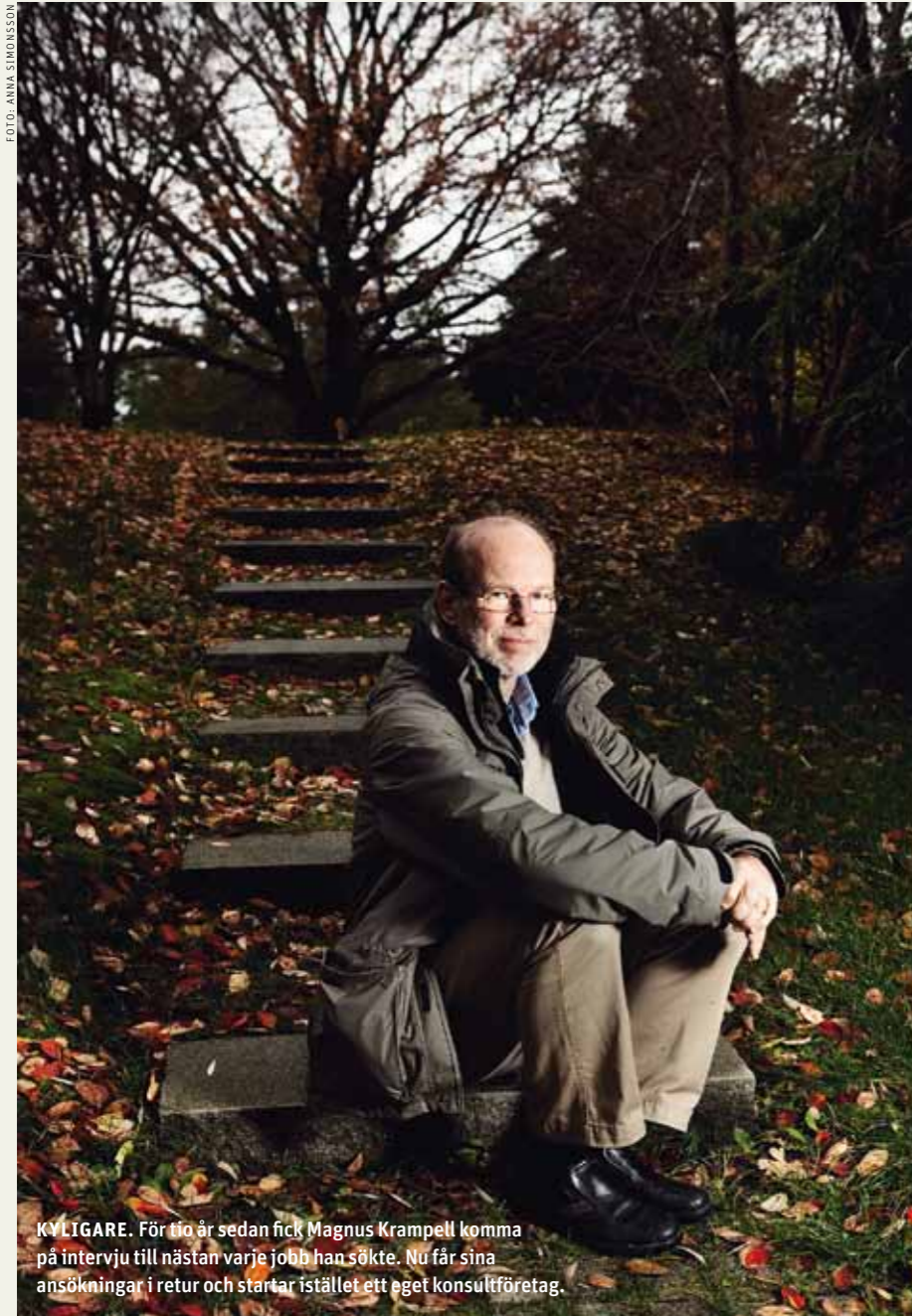
– I årets avtalsförhandlingar vill arbetsgivarna förändra villkoren för anställningen för dem som fyllt 65 år. De har i dag rätt att kvarstå i anställningen till dess de fyller 67 år. Teknikföretagen vill omreglera anställningen till att från 65-årsdagen övergå till en visstidsanställning istället.



FOTO: ANNA STRÖMSSON

BORTGALLRAD. Michael Strauss fick tydliga signaler på att han var för gammal för jobbet som IT-chef. Han tror att åldersfixeringen i arbetslivet speglar samhället i stort.

FOTO: ANNA SIMONSSON



KYLIGARE. För tio år sedan fick Magnus Krampell komma på intervju till nästan varje jobb han sökte. Nu får sina ansökningar i retur och startar istället ett eget konsultföretag.

jag varit väl kvalificerad för alla jobb som jag har sökt.

Kravet på att uppges sitt personnummer i ansökningshandlingarna tror han fungerar som en sorteringsfaktor hos många arbetsgivare.

– För ett par år sedan anmälde jag en rekryteringsfirma till DO för att de uppgav kandidaternas ålder överst på de tre rader som de presenterades

för arbetsgivarna med. Efter ett och ett halvt år fick jag beskedet att det inte stred mot diskrimineringslagen.

EN MÖJLIGHET att komma tillbaka till arbetsmarknaden för ingenjörer med lång erfarenhet som förlorat jobbet är att starta ett eget företag.

En hel del som har jobbat som specialister, chefer eller

projektledare väljer att starta egen konsultverksamhet. En som går i sådana tankar just nu är Magnus Krampell i Lund.

Han är 55 år och har sökt jobb i södra Sverige sedan i våras. Han har en fil kand och fil lic i matematik och datologi och drygt 20 års erfarenhet som projektledare och testledare, främst inom telecom. På 90-talet arbetade han på ABB

och på Telia, dessutom ett och ett halvt år i USA och fyra år i Tyskland. Sedan 2007 arbetar han för ett litet konsultföretag i Lund. De första åren hade han uppdrag på Sony Ericsson i Lund men sommaren 2010 blev han och tre andra konsulter uthyrda till Telia Sonera i Stockholm.

Efter närmare ett års veckopendlande mellan Stockholm och Lund började Magnus leta efter jobb i södra Sverige. Han har sökt omkring 15 jobb som han varit väl kvalificerad för, men bara blivit kallad till en intervju.

– För tio år sedan blev jag kallad på intervju till i princip varje jobb jag sökte. Nu får jag tillbaka min ansökan med ett brev som berättar att tjänsten har tillsatts med en mer kvalificerad sökande. Årligt talat så tror jag dem inte. Jag är ganska säker på att jag betraktas som för gammal.

Han har funderat en del på sina starka och svaga sidor på arbetsmarknaden och utesluter inte att hans lönekrav också ligger honom i fatet.

– Jag har bytt jobb flera gånger och min lön är betydligt högre än de flesta 35-åringars löner. Jag har minst tio år kvar av mitt yrkesliv och det känns inte lockande att sänka mina lönekrav för att konkurrera med 35-åringarna.

Nu startar Magnus ett eget konsultföretag och har börjat söka uppdrag i södra Sverige.

– Jag har haft tankar om att det vore roligt att starta något eget tidigare men jag hade en bra karriär. Hade inte det

här hänt så hade jag nog inte gjort det.

– Jag hoppas att det kommer att vara lättare att få konsultuppdrag än en anställning. I konsultbranschen tror jag att erfarenhet och ålder snarare är en fördel.

ETT INTE OVANLIGT argument från arbetsgivare som väljer att anställa yngre personer istället för en äldre sökande med motsvarande kompetens är att de äldre inte kommer att stanna lika länge i företaget. En 58-åring som vill gå i pension vid 65-års ålder kommer inte att jobba mer än sju år. Men då glömmar man att yngre personer är mycket rörligare på arbetsmarknaden. Det är större sannolikhet att en arbetsgivare får behålla en 58-åring i sju år än en 35-åring.

Statistik från Sveriges Ingenjörer visar att yngre ingenjörer byter jobb betydligt oftare än äldre. Omkring en fjärdedel av medlemmarna som tog examen 2006–2010 bytte jobb under förra året. Bland de medlemmar som tog examen 1975 eller tidigare var det bara åtta procent som bytte jobb.

Det är ett välkänt faktum att det lönar sig att byta jobb och det är också en förklaring till att lönerna generellt ökar snabbare i början av yrkeslivet. Tätare jobbyten ger en snabbare löneutveckling. Ju äldre man blir desto mer sällan byter man jobb, men jobbyten

gynnar löneutvecklingen oavsett ålder.

Sveriges Ingenjörers lönestatistik från 2010 visar att civilingenjörer som tog examen för mindre än fem år sedan fick de största löneökningarna när de bytte arbetsgivare. De äldre fick lägre procentuella löneökningar men inte anmärkningsvärt lägre löneökningar i kronor.

Civilingenjörer som tog examen mellan 2006 och 2010 och bytte jobb till annan arbetsgivare under förra året fick en medianlöneökning på elva procent, vilket gav dem 3400 kronor mer i månaden. Det kan jämföras med civilingenjörer som tog examen 1976–1980, som fick en medianlöneökning på endast fem procent. Däremot höjde de sina löner med 3000 kronor, alltså bara några hundralappar mindre än dem som tog examen efter 2006.

– Det är ett problem att arbetsgivare inte erbjuder lojala och duktiga ingenjörer en bra löneutveckling hela livet. Företagen förlorar värdefull kompetens när de tvingas att säga upp sig och byta jobb för att få högre lön, säger Patricia Quaglia, ordförande för akademikerföreningen vid ett stort industriföretag.

AKADEMIKERNA VID företaget lämnade för två år sedan in en motion till Sveriges Ingenjörers fullmäktige där de begärde att förbundet ska arbeta mot åldersdiskriminering genom att försöka få in skrivelser i de centrala avtalen och dessutom utreda vad förbundet kan göra för att motverka att äldre medlemmar lämnar förbundet.

– Många som fyllt 60 år får i princip ingen löneökning alls. Några 60-plussare här lämnade förbundet och en sa ”Den bästa löneförhöjningen jag har att se fram emot är den

jag får när jag lämnar Sveriges Ingenjörer”. Då insåg vi att problemet är allvarligt.

Patricia menar att det ofta är skickliga specialister som har stannat kvar på samma företag som diskrimineras i löneförhandlingarna. De lokala klubbarna har i dag, även om de allvarligt försöker, inga reella medel att sätta emot.

Många äldre medlemmar talar varmt om det så kallade ÅKB-tillägget – ett ålders-, kompetens- och befattningstillägg som garanterade alla en liten löneökning varje år ända till pensionsdagen. När tillägget försvann blev det upp till arbetsgivaren att belöna äldre medarbetare för deras arbete.

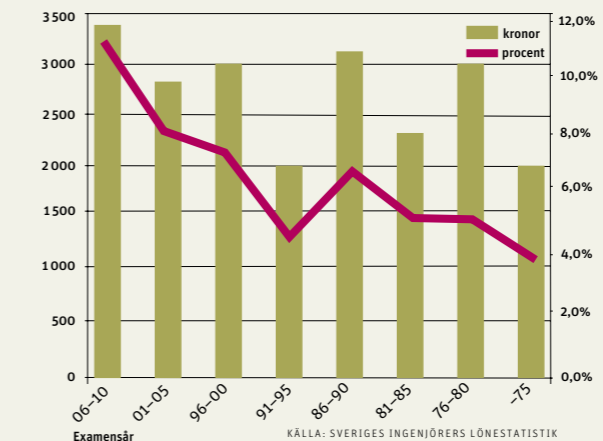
– Eftersom lönehöjningen trots allt är en uppmuntran, ett kvitto på att man gör ett bra jobb, är det många äldre som känner sig besvikna, säger Patricia Quaglia.

Hon berättar att det ibland blivit nödvändigt att ersätta en erfaren ingenjör som sagt upp sig efter många år med flera nya tjänster. Hon tycker att det är orimligt med en lönestruktur där lönerna mer eller mindre stagnerar mitt i arbetslivet. Från företagets sida kan det inte heller vara lönsamt, anser Patricia Quaglia.

– Risken är stor att anställda redan kring 45–50-årsåldern början känna att det inte riktigt lönar sig att engagera sig på jobbet. Vad händer när en del av arbetsstyrkan tappar gnistan och gör sitt jobb men inte mer?

KARIN VIRGIN

MEDIANLÖNEÖKNINGAR FÖR CIVILINGENJÖRER I PRIVAT SEKTOR SOM BYTT JOBB 2010 TILL ANNAN ARBETSGIVARE





RÅDGIVARNA. Karin Lundin och Heléne Robson blir då och då kontaktade av medlemmar som känner sig diskriminerade. Hittills har förbundet inte kunnat driva något fall av åldersdiskriminering till en rättsprocess.

Svårt att bevisa diskriminering

Den nya diskrimineringslagen närmar sig treårsdagen. Men hittills har bara två arbetsgivare fällts i Arbetsdomstolen för åldersdiskriminering. En stark känsla av att vara diskriminerad räcker inte.

Ombudsmän och jurister på Sveriges Ingenjörer pratar varje dag med medlemmar som är orättvist behandlade av sin arbetsgivare. Det kan till exempel handla om att de förlorat sitt jobb eller har en dålig löneutveckling.

Många vill ha en bekräftelse på att arbetsgivaren har agerat fel. De känner sig inte nöjda med den motivering som arbetsgivaren har lämnat och då kan frågan om

åldersdiskriminering dyka upp. – Det är få som ringer och säger att de är åldersdiskriminerade. Huvudproblemet är i allmänhet något annat, kanske en uppsägning, säger Heléne Robson, förbundsjurist på Sveriges Ingenjörer.

En stark känsla av att vara diskriminerad räcker inte för att driva ärendet till Arbetsdomstolen men det är utgångspunkten för att påkalla en förhandling. Anställda som känner sig diskriminerade på jobbet på grund av sin ålder eller av andra skäl ska börja

med att kontakta sitt fackförbund. Finns det en lokal klubb på arbetsplatsen kontaktar man klubben.

– Vi är medvetna om att det ibland finns skäl till att man inte vill prata med den lokala klubben, särskilt på lite mindre arbetsplatser, säger Heléne Robson.

Då kontaktar man istället Sveriges Ingenjörers rådgivning där man får prata med en ombudsman eller en förbundsjurist. Det är viktigt att känna till att förbundet, om man beslutar sig för att driva

ärendet vidare till en rättsprocess, alltid kontaktar den lokala klubben först för att informera dem.

– De flesta medlemmar som kontaktar förbundet och tar upp frågan om åldersdiskriminering är vita, medelålders män, en grupp som inte alls är van vid att diskrimineras, säger Karin Lundin, förbundsjurist på Sveriges Ingenjörer och tidigare processförare på Diskrimineringsombudsmannen.

FÖR ATT KUNNA döma en arbetsgivare för åldersdiskriminering krävs det att den som upplever sig diskriminerad kan visa att han eller hon har blivit missgynnad. Det är i allmänhet inga problem. Nästa steg, som är mycket svårare, är att han eller hon ska kunna lägga fram fakta som pekar på att missgynnandet helt eller delvis har samband med åldern. Det är tillräckligt att åldern är en av flera orsaker.

– Det är här de största svårigheterna ligger, säger Heléne Robson.

Här måste man leta efter mönster. Har andra kolleger hamnat i samma situation? Hur ser det ut för yngre och jämgamla kolleger? Vilka fick gå, vilka fick stanna? Hur ser lönestrukturen ut på företaget?

Eftersom diskriminering ofta är subtil och svår att bevisa finns en bevislättning för den som upplever sig diskriminerad genom att bevisbördan är delad mellan parterna. Det innebär att arbetsgivaren måste kunna bevisa att det finns andra skäl till att den anställda har blivit missgynnad.

– Har en fjärdedel av alla anställda sagts upp och samtliga tillhör de äldre på företaget finns det anledning att fundera över om åldern faktiskt har en avgörande betydelse. Skulle alla uppsagda vara kvinnor är diskrimineringen tydlig, säger Karin Lundin.

VID UPSÄGNINGAR enligt Las är kompetensen avgörande. Kanske har de äldre medarbetarna inte utvecklat sin kompetens tillräckligt? Kanske har de blivit specialister inom ett teknikområde som ersatts av en ny teknik?

– Det krävs ofta en djup analys för att kunna belägga åldersdiskriminering, säger Karin Lundin.

Det är svårt att föreställa sig att fackförbund skulle kunna medverka till diskriminering. Vi tänker oss i allmänhet att det är arbetsgivaren som är boven men Heléne Robson varnar också förtroendevalda för risken att hamna i en situation där facket medverkar till diskriminering. När fack och arbetsgivare tillsammans förhandlar fram en avtalsturlista måste facket vara på sin vakt så att det inte sätts upp kriterier som är diskriminerade.

FÖRRA ÅRET SA SAS upp 49 kabinanställda i Sverige. Pensionsvillkoren i kollektivavtalet ger både piloter och kabinpersonal möjligheten att kunna sluta med full pension vid 60 års ålder. SAS träffade avtal med berörda fackförbund om att arbetsbristen därför skulle hanteras genom uppsägning av "pensionsberättigade" arbetstagare, eftersom de hade sin försörjning tryggad.

Ärendet anmäldes av flera av de uppsagda till Diskrimineringsombudsmannen som drev frågan till Arbetsdomstolen. Där ansåg man att uppsägningarna var direkt kopplade till de anställdas ålder och att de uppsagda därför hade utsatts för åldersdiskriminering. Enligt Las har anställda rätt att behålla sin anställning tills de blir 67 år. Det kollektivavtal som hade slutits mellan SAS och fackförbunden tvingade i princip alla över 60 år att tvångspensionera sig. Arbetsdomstolen fällde SAS för åldersdiskriminering.

Heléne Robsons råd till förtroendevalda som är tveksamma till avtalsturlistor är att kontakta förbundet.

– Ring alltid rådgivningen och fråga om du känner dig tveksam innan ni skriver på, säger hon.

KARIN VIRGIN

USA bestraffar diskriminering

I USA avstår arbetsgivare från att fråga om ålder när man söker jobb. Där har lagen mot diskriminering en större tyngd än i Sverige och det är regeringen som har drivit utvecklingen framåt.

Många svenskar har en bild av att diskrimineringslagarna i USA är mycket vassare än i Sverige. Paul Lappalainen, jurist på Diskrimineringsombudsmannen, har vuxit upp i USA och flyttade till Sverige för 30 år sedan. Han menar att det inte nödvändigtvis är så att lagen är hårdare där än i Sverige, men att tillämpningen mer effektivt avskräcker arbetsgivare från att missgynna äldre i arbetslivet. USA införde lagstiftning mot diskriminering på grund av ras, kön och religion redan 1964. Tre år senare tillkom också ålder som diskrimineringsgrund. Alla upphandlingar som genomfördes av statliga myndigheter innehöll en antidiskrimineringsklausul. Företag som inte följde klausulerna riskerade att förlora sina avtal och bli svartlistade i framtiden.



Paul Lappalainen

Från början ogillade företagen starkt kraven och kontrollerna.

– Men så småningom började företagare som tänkte långsiktigt inse att de helt enkelt inte kom någonvart med en negativ inställning. Fler började prata om att mångfald lönar sig och på 80-talet blev "diversity pays" ett etablerat uttryck bland framgångsrika företag, säger Paul Lappalainen.

På 40 år har lagstiftningen också påverkat synen på diskriminering i det amerikanska samhället.

– Likabehandlingsprincipen är mer självklar och har trängt djupt ner i allmänhetens medvetande. Ett större antal domar har också gjort företagen mer försiktiga.

Paul Lappalainen upplever att åldersdiskriminering får allt större uppmärksamhet i Sverige och med tiden kommer lagen sannolikt få en större inverkan på arbetsmarknaden, tror han.

– Men en väsentlig skillnad är hur frågan backas upp av regeringarna. Den lag mot åldersdiskriminering som infördes i Sverige har tvingats fram genom ett EU-direktiv. Regeringen skulle kunna utöva ett större tryck på att de statliga myndigheterna och kommunerna tar diskrimineringsfrågor på större allvar. De skulle kunna bli goda exempel.

KARIN VIRGIN

Fyra tips om du söker jobb

Det kan krävas en lite mer av dig när du söker jobb 30 år efter din examen. Undvik att rabbla årtal i ditt cv och använd dina kontakter i branschen.

1 GÖR ETT TEMATISKT CV

Gör ett tematisk cv istället för ett med årtal. Teknik som du har jobbat med under 90-talet kan kännas passé. Välj istället några kompetensområden och saml dina erfarenheter från hela yrkeslivet under dessa rubriker.

2 LÄS ANNONSEN NOGA

Undvik standardansökningar. Lusläs annonsen för att se vad arbetsgivaren verkligen efterfrågar. Berätta vilka kvalifikationer du har och hur du har skaffat dig den erfarenhet som efterfrågas.

3 ANVÄND DINA KONTAKTER

För äldre kan det vara svårare att få jobb via annons. Därför är det egna nätverket väldigt viktigt. Hör dig för med vänner och tidigare kolleger. Den personliga kontakten betyder mycket.

4 RING ALLTID UPP

Nöj dig inte med att skicka in ansökningar på jobbannonser. Ring upp och ställ några frågor om jobbet. Du kan få reda på något som inte står i annonsen, kanske söks en erfarenhet som du har och som kan lyftas fram särskilt i din ansökan.



RATAD. Att komma tillbaka till Metso Minerals kändes omöjligt för Ingemar när han inte var välkommen av chefen. Nu jobbar han på Skellefteå kommun.

För gammal. Ingemar, 54, spelade in samtalet där chefen gång på gång förklarade varför han inte var välkommen tillbaka till Metso Minerals när bolaget började återanställa.

Våren 2009 tvingade lågkonjunkturen Metso Minerals i Ersmark att säga upp 30 anställda. Ingemar Hedlund, som hade haft en tillfällig anställning i grovpressen i 18 månader, var en av dem som fick gå.

Ett år senare vände konjunkturen och företaget började återanställa. Flera av Ingemars kompisar fick tillbaka sina jobb, bland annat hans yngre bror. När ingen hörde av sig till Ingemar ringde han själv upp chefen och frågade varför ingen kontaktat honom.

– Han sade att jag var för gammal. Jag var ju bara 54 år och blev så paff att jag inte kunde bemöta kommentaren, säger Ingemar.

Några dagar senare när Ingemar retat upp

sig ringde han tillbaka till chefen. Den här gången slog han på inspelningen på mobilen.

– Vi pratade säkert 7–8 minuter och han upprepade gång på gång att jag var för gammal. När jag sa till honom att åldersdiskriminering är ett lagbrott svarade han att det är företaget som bestämmer.

Ingemar kontaktade sitt fackförbund Transports Umeåavdelning, som lämnade ärendet vidare till IF Metall. Bandinspelningen gick inte att förklara bort. Det blev en förlikning och Ingemar fick 100 000 kronor i skadestånd.

– Pengarna var inte det viktigaste. Jag fick rätt och det var en moralisk seger. Dessutom har jag fått etthundra procent stöd av alla gamla jobbarkompisar, säger han.

JENNY GRENSMAN

Lagen medger mer semester för äldre

Kollektivavtalets semesterregler är exempel på undantag som kan göras från diskrimineringslagen när det gäller ålder.

En 28-årig statligt anställd man anmälde 2009 sin arbetsgivare till DO. Han kände sig åldersdiskriminerad

eftersom hans äldre kolleger hade fler semesterdagar. DO drev inte 28-åringens anmälan vidare. Av förarbetena till diskrimineringslagen lagen framgår det att kollektivavtal kan innehålla bestämmelser som underlättar för äldre att arbeta fram till pensionen.

Se till att vara efterfrågad

De flesta tvingas konstatera att lönekurvan planar ut i fyrtioårsåldern. Det finns förklaringar till att löneutvecklingen bromsar in med åren men alla kan trimma upp farten.

Till Sveriges Ingenjörers rådgivning kommer regelbundet frågor om lönestruktur. Är det rimligt att acceptera att yngre kolleger som gör motsvarande jobb får större löneökningar? Kan det vara lönediskriminering?

Heléne Robson, förbundsjurist på Sveriges Ingenjörer, menar att det är viktigt att sätta sig ner och fundera över de lönesättande kriterierna.

– När man tittar på arbetets innehåll och prestation finns det ofta goda skäl till löneökningar men i vissa branscher sjunker marknadslöneläget med stigande ålder. Det hämmar löneutvecklingen.

Förbundets lönestatistik visar att de äldre inte bara får lägre procentuella påslag. De får också mindre i plånboken.

– Ju äldre man är, desto svårare är det ofta att få ett nytt jobb, något som arbetsgivarna är medvetna om. En 35-åring som är missnöjd med sina arbetsuppgifter och sin löneutveckling byter i allmänhet jobb. Som 55-åring är det inte lika lätt och det påverkar löneutvecklingen negativt, säger Heléne Robson.

En 35-åring som gör samma jobb som en 55-åring har i allmänhet ett bättre läge på arbetsmarknaden och får därmed en högre prislapp.

– Ju äldre du blir, desto viktigare är det att hålla sig anställningsbar. Den som är efterfrågad på arbetsmarknaden kan argumentera för en högre lön. Vill inte arbetsgivaren betala mer kan det finnas någon annan som vill det.

Det var bättre förr, säger många. Då slutade en civilingenjör ofta med en lön som var tre gånger högre än ingångslönen. I dag är den bara drygt dubbelt så hög. Lönestatistik från Sveriges Ingenjörer visar att förhållandet

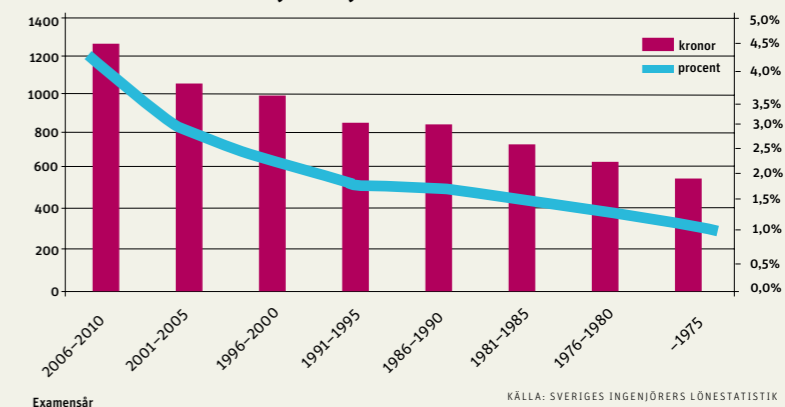
mellan ingångslön och slutlön har minskat, men det beror i första hand inte på att slutlönerna har blivit avsevärt lägre. Istället är det ingångslönerna som har blivit högre.

Lönekurvorna från 1974 och 2010 (i

2010 års penningvärde) startar på olika nivåer men följs därefter åt tämligen väl. Efter tio år i arbetslivet syns en svag utplaning som sedan blir allt tydligare.

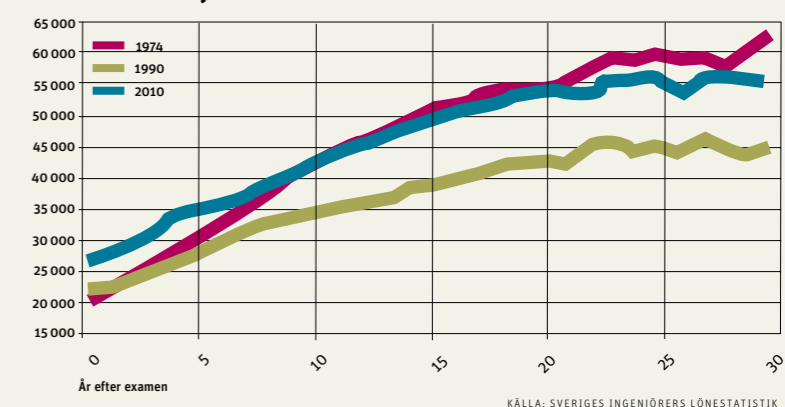
KARIN VIRGIN

MEDIANLÖNEÖKNINGAR FÖR CIVILINGENJÖRER I PRIVAT SEKTOR SOM EJ BYTT JOBB 2010



KÄLLA: SVERIGES INGENJÖRERS LÖNESTATISTIK

MEDELLÖNER (2010 ÅRS PENNINGVÄRDE) FÖR CIVILINGENJÖRER I PRIVAT SEKTOR



KÄLLA: SVERIGES INGENJÖRERS LÖNESTATISTIK

”I den här branschen finns ingen åldersdiskriminering”

Att bli arbetslös och lyckas få ett nytt jobb efter 60 är ofta svårt. Åke Svenmarck, civilingenjör i elektroteknik, började köra taxi. Han stormtrivs.

I mitten av 90-talet började Åke Svenmarck arbeta på Ericssons division som utvecklade radiobasstationer i Kista. När de stora neddragningarna på Ericsson inleddes 2001 var han ordförande för akademikerklubben på företaget.

Själv fick han stanna kvar några år till, eftersom radiobasstationerna fortfarande var lönsamma. Men vindarna vände snabbt. 2004 kom beslutet att etthundra tjänster skulle bort, men nu valde Ericsson frivillig avgång. Alla som hade fyllt 58 år erbjöds 65 procent av sin lön, de som fyllt 60 år fick 70 procent. Intresset blev stort, till och med lite större än företaget beräknat.

– Själv hade jag fyllt 61 år och tvekade inte en sekund. Mitt jobb hade i princip försvunnit och jag hade hamnat i något av en återvändsgränd.

Men efter ett år började Åke längta tillbaka till arbetslivet. Ekonomiskt klarade han sig bra men han saknade arbetskamrater och kände att han fortfarande hade kompetens och erfarenhet att bidra med. Han började söka jobb men blev inte kallad till en enda intervju.

En dag såg Åke i lokaltidningen att Ekerö Taxi sökte chaufförer. Han ringde han upp och frågade om de var intresserade av en 62-åring.

– Absolut, svarade bolaget. Skaffa dig ett taxikort och hör av dig igen.

Några månader senare började Åke köra taxi. Nu har han kört i sex år och trivs jättebra. Han träffar trevliga människor och får struktur i tillvaron. Nästa år fyller han 70.

ÅKE SVENMARCK

Utbildning: Civilingenjör i elektroteknik, Chalmers

Karriär: Konsult i många år, sedan anställd på Försvarets materielverk innan han vid 52 år började på Ericsson. Slutade med avtalspension när han var 61. Kör nu för Ekerö Taxi.

Engagemang i facket: Under många år ordförande för akademikerföreningen på Ericsson. Skötte de stora neddragningsförhandlingarna i början av 2000-talet.

– I den här branschen finns det ingen åldersdiskriminering. Min ålder är snarare en fördel. Vi kör mycket färdtjänst och många äldre känner sig trygga när de möter äldre förare.

En del gamla kolleger från Ericsson har hoppat in i bilen under åren.

– Visst har de blivit förvånade men också glada.

KARIN VIRGIN

med **ALKOLÅS**

FOTO: ANNA SIMONSSON



drivkraft
UTE NU



VI GÖR DET MÖJLIGT!

Tillsammans kan vi förändra världen. Drivkraften hos våra lärare, forskare, studenter och alumner gör det möjligt.

Vi är stolta över våra utbildningar och de framgångar de skapar. Våra internationella studenter gav till exempel Uppsala universitet toppbetyg i årets CHE-rankning inom ämnen som biologi, kemi, fysik och matematik. Dessutom utsågs en av våra studenter i teknisk fysik till "Årets teknolog 2010" av ABB.

Nu kan du läsa om några av våra studenter och alumner, och om deras insatser för att förbättra vår framtid – med förändring som drivkraft.

BESTÄLL DRIVKRAFT PÅ TEKNAT@UADM.UU.SE



Faveo är Nordens mest expansiva företag inom professionell projektledning. Vi erbjuder planering, ledning och genomförande av komplexa projekt – huvudsakligen inom områdena energi, samhällsbyggnad och verksamhetsutveckling. Våra medarbetare skapar värde genom att stärka samverkan mellan olika aktörer, bedöma risker samt säkerställa god kvalitet och rätt resursanvändning i förhållande till kundens verksamhetsplan. Vi har 320 medarbetare fördelade på tio kontor i Norge och Sverige.

Bli vår nästa Faveorit!

Vi är människorna som skapar trygghet i projekt. Faveo har nyckelroller i flera av Nordens största samhällsbyggnadsprojekt, där vi bland annat bidrar med vår kunskap inom Projektledning, Riskhantering och Upphandling.

Faveo erbjuder intressanta uppdrag i nära samarbete med våra kunder och kontinuerlig kompetensutveckling inom Faveo Academy. Nu söker vi ytterligare medarbetare som brinner för att jobba i projekt inom våra olika verksamhetsområden. Besök vår hemsida och skicka in din ansökan. Det kan bli det bästa beslut du tagit på länge.

Välkommen till Faveo!

FAVEO[®]
PROJEKTLEDNING

www.faveoprojektledning.se