

Arbete för äldre

OECD:s riktlinjer för sysselsättning av äldre arbetskraft¹⁾

Organisationens kommitté för arbetskrafts- och samhällsfrågor rekommenderar följande riktlinjer till medlemsländerna som ledning i deras aktivitet för sysselsättning av äldre arbetskraft.

Inledning

OECD-rådets rekommendationer om en aktiv arbetskraftspolitik efterlyser "intensifiering av åtgärder som syftar till att underlätta för marginalgrupper bland arbetare att erhålla och behålla lönande anställning".

Program som utarbetats för äldre arbetskraft blir särskilt betydelsefulla i industriländer, dels därför att en del arbetssökande på grund av sin ålder möter svårigheter att erhålla anställning, dels därför att antalet personer i dessa åldersgrupper ökar. I många fall ökar även deras proportionella andel av arbetsstyrkan.

OECD:s kommitté för arbetskrafts- och samhällsfrågor har även gjort andra undersökningar rörande sysselsättning av äldre, exempelvis "Omskolning", "Träningsmetoder", "Teknik för placering av äldre arbetare" och "Rörlig pensionsålder för befrämjande av fortsatt anställning av äldre arbetskraft". Ett internationellt förvaltningsseminarium och ett regionalt seminarium angående "Omskolning och arbetsträning av äldre arbetskraft" följde på dessa undersökningar. Kommittén är övertygad om att en bättre kännedom om och tillämpning av resultaten av de nämnda undersökningarna skulle bidra till en aktiv arbetskraftspolitik.

Kommittén har gjort en enkät bland personer i åldern 40 år och däröver. Undersökningen visar att många i dessa åldersgrupper har fått hjälp med anpassning till arbetsmarknaden. Särskilda program som gynnar deras anställningsförhållanden kommer att medföra en viss ökning av antalet personer i dessa åldersgrupper som tar del i det aktiva arbetslivet. Länder med relativt full sysselsättning och arbetskraftsbrist kan med fördel inplacera arbetslösa, deltidsarbetande och förtidspensionerade äldre arbetare i sin aktiva arbetsstyrka. För industriländer som inte har full sysselsättning motiveras den äldre arbetskraftens aktiva deltagande i pro-

duktionen som ett medel att nå optimal arbetskapacitet, en god ekonomisk utveckling och en väg mot uppsatta sociala mål. För individerna själva är det en fördel att få möjlighet till tillfredsställande och meningsfullt arbete.

Äldre arbetares problem

Även om problemen för äldre arbetare i en del fall kan ge sig till känna genom minskad produktivitet, framträder dessa dock än starkare när vederbörande måste söka ny anställning eller blir förflyttad till nya arbeten som fordrar träning och anpassning till ändrade tekniska och ekonomiska förutsättningar. För äldre är det även svårt att konkurrera med yngre arbetare, som har längre och färskare utbildning och träning. Att en del arbetsgivare föredrar yngre arbetskraft och bedömer alla äldre över en kam, inverkar ofta menligt på en rätt uppskattning av de äldres personliga kompetens och förutsättningar. Den gängse förekomsten av formella och informella åldersgränser för anställande och placering av äldre är tecken på dessa attityder, även om undantag göres och gränserna ibland tänjas under perioder av arbetskraftsbrist.

Diskriminering av äldre personer har ibland sin orsak i institutionella regler t.ex. en personalpolitik eller ett pensionssystem som gynnar interna befordringar. Dessa olägenheter förstärkes ofta genom att personalcheferna försummar att ta reda på varje individs förmåga och kvalifikationer men även genom felbedömda tests på individuell kapacitet och personliga egenskaper. Bristande kunskaper hos en del företag beträffande de speciella metoder för arbetsanpassning och träning som avser äldre arbetskraft är ofta orsaken till oviljan att anställa sådan arbetskraft.

En del äldre personer minskar själva sina möjligheter till anpassning genom att motsätta sig omskolning. Andra som vill delta finner hjälpmidlen inadekvata och arbetsförhållanden och metoder dåligt anpassade till deras behov. Kostnaderna och speciella personliga svårigheter i samband med förflyttning avskräcker många från nya arbeten. Liksom övrig arbetskraft saknar ofta en del äldre kännedom om var lediga platser finns och sättet för att söka arbete. Personliga anpassningsprob-

¹⁾ Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD).

lem gör det ibland svårt för en del äldre att återinlemas i arbetslivet.

Konstruktiva program

Medlemsländerna skall beakta de medel som står till buds för att undvika att äldre arbetskraft tvingas in i arbetslöshet, sämre betalt arbete eller förtidspensionering. De skall i stället vidga möjligheterna till produktivt arbete. Åtgärder av dessa slag är naturligtvis av speciellt intresse för länder med relativt full sysselsättning. Länder som inte har brist på arbetskraft bör också överväga huruvida det inte vore lönande — för att utnyttja hela arbetsstyrkan optimalt — att förlänga ungdomens utbildningstid och tillämpa kortare arbetstid för alla, hellre än att tvinga fram eller uppmuntra pensionering av äldre män och kvinnor som kan och vill arbeta.

Hälsovård Utbildning

Allmänna program för hälsovård, utbildning och yrkesträning bör finnas tillgängliga för arbetskraft i alla åldrar för att befördraga mental och fysisk anpassningsförmåga till ändrade arbetskrav och sociala förhållanden. En del äldre har utpräglade sociala och psykologiska problem som kräver speciella yrkesmässiga rehabiliteringsprogram. Terapeutisk hjälp, hälsovård och rehabiliteringsåtgärder, social rådgivning och sådan utbildning som eljest erbjuds svårplacerade individer skulle även vara till hjälp för många äldre personer för att de skall kunna anpassas till gällande arbetsmarknadsstandard.

Arbetsförmedling

En omfattande och effektiv arbetsförmedling är nödvändig för att på ett riktigt sätt kunna betjäna vissa svårplacerade personer. Både genom normala och speciella anordningar skulle denna arbetsförmedling ge möjlighet till intervjuer, rådgivning och tests av äldre, varigenom dessas kvalifikationer verkligen skulle komma till arbetsgivarnas kännedom. Speciell rådgivning angående arbetsomställning, arbetsschema och träningsmetoder för äldre samt åtgärder att övervinna institutionella, försäkrings-, pensionsförhållanden och andra barriärer borde komma till stånd allt efter nationella förhållanden.

Träning Information

Träningsmetoder som används i allmän och privat regi borde anpassas till äldre personers behov av träning. En förberedande allmän utbildning och konditionsutveckling bör förvärfas av var och en före den yrkesmässiga träningen, som tar sikte på lämpliga och

tillgängliga arbeten. Träningen borde bedrivas under förhållanden som tillgodoser personlig säkerhet i en omgivning med minsta möjliga störningar. Lämplig undervisningsmateriel bör finnas tillgänglig för experiment och problemlösning. Undervisningen bör vara kortfattad och lätt att förstå. Undervisningsprogrammet skall medge tid för konsolidering av det som blivit inlärt. Erfarenheten har visat att om arbete inte omedelbart står till buds efter avslutad kurs är det värdefullt om yrkesträningen kan fortsättas.

Arbetsgivare skall genom lämpliga medel övertygas om att inte tillämpa allmänna maximiåldersgränser vid anställning av personal. Ett upplysningsprogram bör utarbetas för arbetsgivare för att övertyga dem om vikten av att bedöma äldre arbetssökande efter deras individuella meriter. Några länder har stiftat lagar mot diskriminering på grund av ålder för att förhindra att personalcheferna tillämpar sådana diskriminerande metoder.

Rörlig pensionsålder

Pensionssystemen bör tillåta flexibel pensionsålder om inte arbetskraftsbehovet ger anledning till annan bedömning. Privata och allmänna inrättningar som sysslar med pensioner eller pensionssystem skall animeras att revidera sina bestämmelser till förmån för större personlig valfrihet när det gäller pensionsåldern.

Speciella arbetsutvecklingsprogram inom allmän tjänst och inom den privata industrin bör om möjligt komma till stånd för att öppna arbetsmöjligheter som särskilt lämpar sig för äldre arbetares förmåga. Kortare arbetspass per dag och per vecka är stundom lämpliga för personer som närmar sig pensionsåldern.

Enskilda företag bör gynna förlängt utnyttjande av den äldre arbetskraften genom en smidig personalpolitik som minskar personalöverskottet genom interna förflyttningar, arbetsomläggningar och träningsmetoder särskilt anpassade till äldre personer. Institutionella förordningar och försäkringsregler som begränsar arbetstillgången för äldre bör modifieras utan att inkräkta på värdet av dessa förmåner för övriga anställda.

Forskning

Forskning beträffande möjligheterna och metoderna för användning av äldre arbetskraft i produktiv verksamhet skall uppmuntras och resultaten presenteras på ett lättfattligt och lämpligt sätt av samhälle, arbetsgivare och arbetstagarorganisationer samt av experter.

Länder som befinner sig i utveckling, som har konstant arbetslöshet och som inser betydelsen av att anlita äldre arbetskraft, bör närmare undersöka möjligheterna att tillämpa här ovan omtalade metoder.