

Äldre arbetskraft i statstjänst

Ett stigande befolkningstal inom de högre åldersgrupperna har under lång tid aktualiserat frågan om den äldre arbetskraftens kapacitet och möjligheterna att nyttiggöra den. En statlig utredning i frågan för vilken förordnats personalchefen i Sveriges Radio Nils Ragnå och byrådirektören i arbetsmarknadsstyrelsen Ebbe Björkdahl har under våren framlagt resultatet. En sammanfattning av utredningens betänkande enligt byrådirektör Björkdahls redogörelse i "Från departement och nämnder" torde ha ett betydande intresse särskilt för dem som till allt större antal närmar sig pensionsåldern. För det biologiska och medicinska tänkandet är det föga rationellt att värdera en människas arbetskapacitet efter levnadsår. Skillnaden i olika fall är mycket stor. Redan alltför länge har formella hinder förekommit för vitala människor inom äldre årsklasser att fullgöra en samhällsnyttig tjänst och att därmed befordra även sin egen hälsa.

Beträffande förekomsten av åldersgränser anföres:

"Utredningen har sökt bilda sig en uppfattning om vilka de formella och reella faktorer är, som kan utgöra hinder eller kan försvåra för de äldre arbetssökande att få statstjänst. I detta syfte har en inventering gjorts om förekomsten av formellt fastställda eller praktiskt tillämpade övre fixerade åldersgränser hos de olika verken. Inventeringen, som dock icke omfattat hela statsförvaltningen, visar att dylika åldersgränser utgör spärr för tillträde till minst 75.000 tjänster inom den civila statsförvaltningen. De flesta verken har dock ej sådana spärrar, men på grund av att de finns vid några av de större myndigheter-

na, främst vid de affärsdrivande verken, blir omfattningen av dem så pass stor, som ovan angivits. Inom försvaret finns åldersgränser allmänt fastställda för tillträde till officersyrkena och i viss omfattning även för tillträde till civilmilitära yrken.

Utredningen har vidare funnit, att flera myndigheter, som icke använder sig av formellt fastställda åldersgränser ändock fäster avseende vid de sökandes ålder vid nyanställningar. Det framgår emellertid också av utredningsmaterialet, att en del myndigheter har en positiv inställning till den äldre arbetskraften och att de myndigheter, som har åldersgränser för viss personal, anställer äldre inom arbetsområden, som icke omfattas av åldersgränserna.

Utredningens undersökningar har också visat, att åldersgränser gäller för vissa statliga och statsunderstödda utbildningsanstalter och -kurser, som ger eller ökar kompetensen för erhållande av en del statliga tjänster. Detta innebär, att dessa åldersgränser i realiteten är detsamma som åldersgränser hos de statliga arbetsgivarna.

Anförda skäl mot anställande av äldre arbetskraft

De myndigheter — men även andra — som tillämpar fixerade övre åldersgränser vid anställning av personal, har anfört ett flertal motiveringar, varför de föredrar de yngre framför de äldre sökandena.

Invändningarna mot anställande av äldre arbetskraft kan i stort sett sammanföras under följande rubriker:

CP-vården i vårt land, mottagit denna utredning, som tagit gestalt i den bok, som här refererats. Den ger oss en god grund för vidare planering och klara linjer att följa. Möjligt är, att flera synpunkter kommer fram i de uttalanden, som inom kort inflyter från olika remissinstanser. Geografiska, demografiska och andra förhållanden kan möjligen ge anledning till variationer av utredningens tema men torde inte på något sätt minska dess ovärderliga resultat.

Olof Brandberg.

FEMTIO HÄRBÄRGESKLIENTER . . .

Forts. fr. sid. 298.

dragit till att utlösa diverse kroppsliga sjukdomar under livet, t. ex. lung-, mag- eller nervsjukdomar. I sitt yrke har han deklinerat, och hans arbetsprestationer på senare år har varit 25 % av det normala. Han är på grund av åldern och alkoholskadorna närmast hänvisad till skyddat arbete men har vissa utsikter att efter tillnyktring kunna återinpassas på arbetsmarknaden.

1) allmän användbarhet, 2) utbildningssynpunkter, 3) större kostnader, 4) pensionsfrågan, 5) olycksfallsrisk, 6) omplacering av redan anställd personal och 7) trivselsynpunkter.

Därutöver framhåller flera myndigheter, att äldre personer mera sällan söker anställning hos dem. Anledningen därtill anses vara, att den äldre arbetskraften finner lönerna för låga.

Synpunkter på utredningsmaterialet

Utredningen framhåller, att de anslag, som statsmakterna varje budgetår ställer till vederbörande myndighets förfogande för avlönning av personal, är ganska exakt beräknade på gällande personalorganisation och att flera myndigheter icke anser sig fått sitt personalbehov tillgodosett i önskvärd omfattning. Detta leder till, att myndigheterna finner sig endast kunna anställa arbetskraft, som enligt deras mening är fullgod, dvs. yngre arbetskraft. Vidare framhålles, att flera statliga myndigheter redovisar, att de har problem med redan anställd arbetskraft, som på grund av minskad arbetsförmåga måste omplaceras till andra, ofta enklare arbetsuppgifter. Förefintligheten av dessa problem sammanhänger med den trygghet i anställningen, som innehav av en statstjänst innebär. Utredningen understryker den betydelse, som denna av staten såsom arbetsgivare förda personalpolitik har för den äldre arbetskraften; staten bidrar härigenom nämligen till att reducera de problem på arbetsmarknaden, som sammanhänger med sysselsättningen av den äldre arbetskraften. För verkens del medför detta, att de iakttar en i och för sig förståelig försiktighet, när det gäller att anställa arbetskraft, som de icke anser vara "prima" och som ökar risken för ännu flera personalproblem.

Utredningen konstaterar, att de synpunkter, som myndigheterna framfört angående den äldre arbetskraftens mindre användbarhet i jämförelse med yngre personer, innehåller vissa realiteter, som icke kan lämnas obeaktade vid förandet av en praktisk personalpolitik. Utredningen vänder sig dock mot ett resonemang, som innebär, att omdömen av generell art får till konsekvens, att alla äldre personer förutsättes ha mindre användbarhet än yngre. Man förbiser också faktorer, som är till förmån för den äldre arbetskraften.

Även när det gäller utbildningssynpunkter och olycksfallsrisker framföres enligt utredningens mening argument, som är grundade på alltför generella resonemang, när man påstår, att de äldre har svårare att tillgodogöra sig en utbildning och att olycksfallsrisken är större för dem. De av vissa myndigheter framförda åsikterna, att

det är dyrare att anställa äldre än yngre, är enligt utredningens mening icke invändningsfria. När det gäller pensionsfrågan anför utredningen, att det förhållandet, att en person icke kan erhålla full pension, icke bör vara anledning till att vederbörande avrådes från att ta eller förhindras att erhålla statsanställning. Från den arbetssökandes sida torde det viktigaste vara att erhålla ett arbete, medan den omständigheten, att han framdeles erhåller en minskad pension, torde vara av underordnad betydelse i den aktuella situationen.

I fråga om vissa trivselproblem, som kan uppstå genom anställande av äldre arbetskraft, framhåller utredningen, att det icke alltid behöver vara myndighetens inställning, som blir avgörande i anställningsfrågan utan det kan vara hänsyn som måste tagas till den redan anställda personalen.

Utredningen framhåller också, att rekryteringen även till statens organ till största delen självklart måste omfatta yngre arbetskraft, men detta bör givetvis icke innebära att nyanställningar uteslutande måste ske med yngre personer. Det understrykes också, att det är viktigt, att man skiljer på partiellt arbetsföra och andra äldre sökande, som icke är behäftade med arbetshinder, en skillnad som måhända icke alla myndigheter gjort klart för sig.

Utredningen konstaterar också, att skäl icke kunnat förebringas för att sätta en åldersgräns till exempelvis 22 år i stället för 24 år osv. Detta leder till den slutsatsen, att fixerade åldersgränser i allmänhet är godtyckligt valda. En fixerad högsta åldersgräns medför, att varje arbetssökande efter uppnående av en viss ålder enbart av detta skäl blir utestängd från att erhålla ett visst slag av anställning. Detta skulle vara motiverat om det kunde fastställas, att alla arbetssökande efter att ha uppnått en viss ålder i och med detta skulle sakna förutsättningar att lära sig eller utföra ett visst slags arbete. Detta är givetvis icke fallet.

Det framhålles dock, att det kan finnas sådana yrkesområden inom den statliga verksamheten, där åldern i och för sig kan utgöra hinder för utövande av ett visst yrke. Såsom exempel på arbetsområden, där åldersfaktorn torde beaktas, är de militära yrkena och sådan verksamhet, som har att göra med bl. a. trafiksäkerhet. Vidare har åldern betydelse i de fall, då en myndighet regelmässigt måste vidta åtgärder för att omplacera viss personal till andra arbetsuppgifter åtskillig tid före pensionsålderns inträde.

Utredningens förslag

Den allmänna förutsättningen för de förslag utredningen framlägger och för de resonemang, som föres, har varit, att de statliga myndigheterna såsom arbetsgivare skall kunna finna, att det kan vara lönsamt eller att det i varje fall icke skall vara oekonomiskt att använda den äldre arbetskraften i större utsträckning än hittills.

Utredningen understryker också, att myndigheterna bör få större och inte mindre frihet, när det gäller att anställa och fastställa arbetsvillkor för den äldre arbetskraften.

Utredningen föreslår i första hand att alla förekommande bestämmelser om högsta ålder för erhållande av civil statlig anställning avskaffas. Om någon myndighet anser, att en övre åldersgräns i fortsättningen måste tillämpas för vissa befattningar inom dess ämbetsområde, bör en sådan fråga avgöras av Kungl. Maj:t.

Förslaget innebär också, att en myndighet icke på annat sätt i praktiken får införa åldersgränser, t. ex. genom att hos arbetsförmedlingen eller i annonser, anställningsbroschyrer etc., uttala önskemål om viss ålder.

Utredningen har icke varit beredd förorda att åldersgränserna slopas beträffande militära och civilmilitära yrken.

Utredningen föreslår vidare, att förekommande bestämmelser om högsta åldersgränser för vinnande av tillträde till statliga och statsunderstödda utbildningsanstalter och -kurser överses och i möjligaste mån avskaffas.

I betänkandet framhålles, att genomförandet av förslagen i och för sig icke är en fullständig lösning av de äldre anställningsproblem, om icke statsmakterna deklarerar en positiv inställning till den äldre arbetskraften och därigenom bidrar till att skapa en positiv attityd hos bl. a. personalanställarna.

Utredningen föreslår därför, att Kungl. Maj:t utfärdar ett cirkulär till statsmyndigheterna, vari bl. a. bör framhållas, att det är önskvärt att den äldre arbetskraften tillvaratas och att myndigheterna icke skall inta en restriktiv hållning gentemot denna arbetskraft. I cirkuläret bör vidare intas en allmän rekommendation av innebörd att vissa befattningar bör besättas med i första hand äldre arbetssökande (exempelvis expeditionsvakter, portvakter, personal med enklare registrerings- och sorteringsarbete, arkiveringsarbete m. m.). Däremot är utredningen icke beredd förorda, att myndigheterna skulle "tvingas" anställa äldre personer enligt ett visst "kvotssystem".

Nu gällande bestämmelser om reglerad beford-

ringsgång försvårar på olika sätt för den äldre arbetskraften att erhålla statsanställning. Enligt bestämmelserna kan en sökande som skriv- och kontorsbiträde icke utan vidare placeras i högre lönegrad än A1. Därest en högre begynnelselön eller förmånligare befordringsgång anses motiverad med hänsyn till att sökanden tidigare innehaft annan anställning än statstjänst skall ytterligare inhämtas från statens befordringsnämnd. Detta innebär, att en personalanställare icke omedelbart kan ge definitivt besked i lönefrågan. Om ifrågavarande sökande är en äldre person, vilket ofta är fallet, är det naturligt, att en personalanställare, när valmöjligheter föreligger, i stället tar en yngre, som utan omgång kan inpassas i befordringsgången. Utredningen föreslår därför, att myndigheterna får befogenhet att — efter av Kungl. Maj:t generellt fastställda normer — besluta i dylika ärenden utan inhämtande av befordringsnämndens yttrande. Alternativt föreslås, att denna möjlighet ges i fråga om sökande som är 40 år och däröver.

Utredningen pekar också på en motsatt konsekvens av befordringskungörelsen. De flesta myndigheter har vissa rutinuppgifter, som är enkla att utföra (sorterings- och vissa registreringsarbeten m. m.) och för vars utförande slutlönen i befordringsgången anses för hög i jämförelse med de löner, som betalas för motsvarande uppgifter i privata företag. Dessa uppgifter skulle ofta vara lämpliga för äldre, som icke har erfarenhet av administrativt arbete och som icke kan hänföras till beteckningen rekryteringspersonal. Ibland bedöms t. o. m. begynnelselönen i befordringsgången vara för hög. Detta har till följd, att man, eftersom man ändock — då arvodesanställning enligt anvisningar i SAAR icke bör användas — skall betala lön enligt befordringsgången, hellre anställer en yngre än en äldre. Utredningen föreslår därför, att i det tidigare föreslagna cirkuläret intages anvisningar om att arvodesanställning bör tillämpas i stället för lön enligt reglerad befordringsgång för personal, som anställs för vissa enklare rutinuppgifter.

Även för personer, exempelvis äldre akademiker, som söker amanuensjänst, kan en liknande situation inträffa. På grund av att lönen i den reglerade befordringsgången för amanuenser anses för hög för en äldre sökande, som icke bedöms tillhöra rekryteringspersonalen, blir konsekvensen ofta, att vederbörande icke får någon anställning alls i statstjänst, då verken i regel icke disponerar någon annan tjänst i lämplig lönegrad. Utredningen föreslår, att någon form av

mellangradstjänst kan få inrättas för här åsyftade sökande, som icke kan anses tillhöra rekryteringspersonalen, men ändå kan förväntas göra en värdefull arbetsinsats.

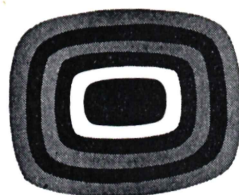
Utredningen understryker att mindre rigorösa krav på sökandes hälsotillstånd och en ökad användning av deltidsarbete skulle underlätta för äldre arbetssökande att erhålla statsanställning. Slutligen framhålles vikten av att arbetsförmedlingarna är personellt så rustade, att de kan ägna tillräcklig tid åt den äldre arbetskraftens sysselsättningsproblem.”

Yttrande över förslaget

Sveriges Akademikers Centralorganisation Saco yttrar om utredningen bl. a.:

”Det bör erinras om, att något formellt hinder för äldre arbetskraft att anställas i befordringsgången för amanuenspersonal inte förefinnes, för så vitt vederbörande ”prövas äga förutsättningar för befordran till tjänst i lönegrad Ae 19” (kungörelse ang. reglerad befordringsgång för viss icke-ordinarie personal i statens tjänst 4 § 5 stycket). Befordringsgången sträcker sig fr. o. m. 1/7 1960 över tre och ett halvt år, varför sökandens ålder här kan ha betydelse endast om han är så gammal, att han kommer att avgå av åldersskäl inom tre och ett halvt år. Det är vidare osannolikt, att verkets rekrytering för högre tjänster kommer att äventyras, om i något fall äldre arbetskraft anställs i den reglerade befordringsgången. Även enligt utredningens förslag kommer ju för övrigt inrättandet av en mellangradstjänst att medföra vakantsättande av en tjänst i befordringsgången.

Invändningen, att den äldre, akademiskt utbildade arbetskraften inte längre har kunskapsstoffet från sin utbildning aktuellt och att detta oftast är föråldrat, måste anses ha mycket begränsad giltighet. De äldre akademiker, som söker statlig tjänst, torde komma från verksamhetsområden, där vederbörandes utbildning tagits i anspråk. Därigenom har han kunnat hålla sig à jour med utvecklingen på sitt område. Om så ändå inte är fallet, kommer detta givetvis att beaktas i konkurrensen med övriga sökande. Det är ju inte utredningens mening, att den högre åldern skall räknas som en merit i förhållande till yngre sökande, blott att åldern som sådan inte skall vara diskriminerande. I de flesta fall torde — som utredningen i annat sammanhang påpekat — de äldres erfarenheter från andra arbetsområden väl kunna nyttiggöras i statlig tjänst.”



FRÅGOR FÖR DAGEN

48 miljoner flera människor per år

Världens folkmängd enligt en nypublicerad FN-handbok, ”Demographic Yearbook 1959”, är nu 2 miljarder 900 miljoner. Störst är Kina med 669 miljoner. Nummer två är Indien med 403, därefter Sovjet med 209, och USA (med Alaska och Hawaii) med 178 miljoner. Dessa fyra länder har tillsammans en befolkning på ca en och en halv miljard människor, vilket är mera än hälften av befolkningen i hela världen. Årsboken omfattar material från samtliga länder och icke-självstyrande områden i världen.

Efter de fyra ovannämnda jättestaterna kommer Japan med 92 miljoner och Pakistan, Indonesien, Brasilien, Västtyskland och Storbritannien med vardera över 50 miljoner.

Ökningen av folkmängden var procentuellt under 1958 lika stor som under de föregående sju åren, nämligen 1,7 procent. I absoluta siffror utgör detta 48 miljoner. Uttryckt på annat sätt betyder det, att världens folksiffror varje år stiger med ett antal motsvarande hela Italiens folkmängd. Siffran bygger på en beräknad födelsepromille på 35 (=ca 100 miljoner om året) och en dödlighetspromille på 18 (=i runt tal 51 miljoner om året). Ökningen av folkmängden motsvarar 5.000 nya människor i timmen eller 85 i minuten.

Över hälften av världens befolkning tillhör Asien. År 2000 kommer Asiens andel av allt att döma att uppgå till 60 procent. För närvarande härbärgerar Europa inte mera än 14 procent och vid nästa sekelskifte kommer Europa enligt nuvarande beräkningar att vara nere på 10 procent. Befolkningstätheten är däremot störst i Europa: i genomsnitt 85 inv. per kvadratkilometer. Tar man Centraleuropa för sig kommer man upp till 134, vilket är mer än dubbelt så mycket som genomsnittet för Nord- och Västeuropa, som med sina 140 miljoner har en genomsnittstäthet på ”endast” 62 inv. per kvadratkilometer.