

För gammal?

*En SNS-konferens om de medelålders
och äldre i samhälle och arbetsliv*



*Studier och
debatt*



STUDIEFÖRBUNDET NÄRINGS LIV OCH SAMHÄLLE

För gammal?

*En SNS-konferens
om de medelålders och äldre
i samhälle och arbetsliv
28–30 maj 1963*



STUDIEFÖRBUNDET NÄRINGSLIV OCH SAMHÄLLE

Studier och debatt

utges av

Studieförbundet Näringsliv och Samhälle

Sköldungagatan 2, Stockholm Ö

Tel. 23 25 20. Postgiro 35 62 60

Nr 3-4 1963 - 11:e årg.

Omslag och diagram av Bengt Landin

GERNANDTS BOKTRYCKERI AB, STOCKHOLM 1963

SNS — STUDIEFÖRBUNDET NÄRINGSLIV OCH SAMHÄLLE är en ideell sammanslutning av enskilda personer inom svenskt näringsliv, fristående från politiska partier och intresseorganisationer. Genom vetenskaplig forskning, konferenser samt studier och debatt i lokala grupper vill SNS sprida kunskap om ekonomiska och sociala förhållanden, stimulera till positiva insatser i arbets- och samhällsliv och till individuella ställningstaganden i den allmänna debatten.

Innehåll

Förord	5
Deltagare	6
Befolkningsstruktur och samhällsutveckling i framtidsperspektiv <i>av professor Ragnar Bentzel</i>	9
Samhället, socialpolitiken och de äldre <i>av lektor Ingemar Mundebo</i>	19
Att leva och bo på äldre dar <i>av fil. lic. Eva Karsten-Carlsson</i>	25
Den åldrande människan — medicinska och psykologiska aspekter <i>av professor Sven Forssman</i>	32
Aldrandet från arbetsfysiologisk synpunkt <i>av professor Nils Lundgren</i>	37
Arbetsmarknaden och den äldre arbetskraften <i>av generaldirektör Bertil Olsson</i>	49
Den åldrande anställda — En undersökning vid SCA Presentation av det medicinska avsnittet <i>av doktor Sten Granath</i>	59
Den åldrande anställda — En undersökning vid SCA Presentation av de psykologiska och sociologiska avsnitten <i>av fil. lic. Jan Helander</i>	67
Personalproblem i samband med rationalisering inom en tung metallurgisk industri	75
<i>av doktor Ivar Holmqvist och direktör Folke Nilsson</i>	
Den äldre arbetskraften och ett företags rationaliseringsarbete <i>av direktör Per Söderström</i>	85
Medelålders och äldre arbetskrafts anpassning till högmekaniserat arbete <i>av doktor C. A. Heijbel</i>	93

Gruppdiskussioner	107
GRUPP 1 Huvudpunkter för diskussionen	107
<i>av sekreterare Britt-Marie Bystedt</i>	
Gruppens rapport	110
<i>av personaldirektör Per-Olof Svantesson</i>	
GRUPP 2 Huvudpunkter för diskussionen	112
<i>av sekreterare Sven F. Bengtsson</i>	
Gruppens rapport	116
<i>av direktör Bengt Karlson</i>	
GRUPP 3 Huvudpunkter för diskussionen	118
<i>av fil. lic. Bengt Gustavsson och företagssköterskan Gunnel Pramberg</i>	
Gruppens rapport	121
<i>av intendent Rolf von Euler och intendent Thore Sandström</i>	
GRUPP 4 Huvudpunkter för diskussionen	126
<i>av direktör Sven Hydén</i>	
Gruppens rapport	129
<i>av direktör Per-Åke Norkrans</i>	
GRUPP 5 Huvudpunkter för diskussionen	131
<i>av 1:e inspektör Ingemar Lundgren</i>	
Gruppens rapport	133
<i>av direktör K.-G. Paulson</i>	
Sammanfattande synpunkter och slutsatser	135
<i>av professor Sven Forssman</i>	
Litteratur	141

Förord

Förskjutningen inom den svenska befolkningsstrukturen mot de övre åldersgrupperna medför inte bara att antalet pensionärer kommer att öka avsevärt utan även att genomsnittsåldern för den yrkesverksamma delen av befolkningen blir allt högre. Till detta kommer strukturförändringarna inom näringslivet och inom de enskilda företagen med de sysselsättningsproblem som därvid kan skapas särskilt för den medelålders och äldre arbetskraften.

Vid en SNS-konferens i maj 1963 gjordes ett försök till inventering av problem i detta sammanhang — från individens, näringslivets och samhällets synpunkt. Särskild tonvikt lades vid det enskilda företags svårigheter, med utgångspunkt från ett par exempel på företag som genom systematisk personalpolitik sökt komma till rätta med problem av denna art.

I konferensen, som hade rubriken "För gammal? — Om de medelålders och äldre i samhälle och arbetsliv", deltog ett 80-tal personer. Som rådgivare vid planeringen fungerade en kommitté bestående av professor *Sven Forssman*, SAF, ordförande, sekreterare *Sven F. Bengtson*, LO, sekreterare *Britt-Marie Bystedt*, TCO, fil. lic. *Bengt Gustavsson*, Stockholms Universitet, direktör *Sven Hydén*, SAF, 1:e byråinspektör *Ingemar Lundgren*, AMS, företagssköterskan *Gunnel Pramberg*, AB Gullhögens Bruk, samt från SNS fil. lic. *Annika Baude* och direktör *Karl-Fredrik Km Karlsson*.

I föreliggande skrift presenteras referat av de föredrag som hölls vid konferensen liksom sammandrag av de avslutande diskussionerna.

Stockholm i december 1963.

Karl-Fredrik Km Karlsson
Verkställande direktör i SNS

Deltagare

Föredragshållare

Professor Ragnar Bentzel, Industriens Utredningsinstitut
Professor Sven Forssman, Svenska Arbetsgivareföreningen
Doktor Sten Granath, Svenska Cellulosa AB, Sundsvall
Fil. lic. Bengt Gustavsson, Psykologiska Institutionen, Stockholms Universitet
Doktor C. A. Heijbel, AB Volvo-Skövdeverken, Skövde
Fil. lic. Jan Helander, Psykologiska Institutionen, Göteborgs Universitet
Doktor Ivar Holmqvist, Bolidens Gruv AB, Boliden
Fil. lic. Eva Karsten-Carlsson, Sociologiska Institutionen, Lunds Universitet
Professor Nils Lundgren, Arbetsfysiologiska Institutet, GCI
Lektor Ingemar Mundebo, Socialinstitutet, Stockholm
Direktör Folke Nilsson, Bolidens Gruv AB, Boliden
Generaldirektör Bertil Olsson, Kungl. Arbetsmarknadsstyrelsen
Direktör Per Söderström, AB Volvo, Göteborg

Övriga deltagare

Disponent Ragnar Alin, LKAB, Malmberget
Direktör Jan Carl Almquist, SACO
Sekreterare Sven F. Bengtson, LO
Docent Arne Bergsman, AB Astra, Södertälje
Sekreterare Britt-Marie Bystedt, TCO
Bankdirektör Torsten Carlsson, Skandinaviska Banken, Stockholm
Personalchef L. E. Dahlin, AB Svenska Kullagerfabriken, Göteborg
Professor Edmund Dahlström, Göteborgs Universitet
Personalchef K. J. Edström, TGOJ, Eskilstuna
Kamrer Sven Ek, Huskvarna Vapenfabriks AB, Huskvarna
Länsarbetsdirektör Göte Elmér, Länsarbetsnämnden i Hallands län, Halmstad
Direktör Hans G. Enhus, AB Mälardalens Tegelbruk, Stockholm
Förbundsordförande Sune Eriksson, Sveriges Arbetsledareförbund
Intendent Rolf von Euler, AB Scania-Vabis, Södertälje
Personalchef Karl Eric Fast, Bultfabriks AB, Hallstahammar
Byråchef Carl-Gustav Fjellström, Kungl. Väg- och Vattenbyggnadsstyrelsen
Personalchef Rune Forslund, ASEA, Västerås
Sektionschef Sara Forssner, Svenska Röda Korset
r:e inspektör Arne Friberg, Länsarbetsnämnden i Stockholms län
Personalchef Lars-Olof Fryklund, Nydqvist & Holm AB, Trollhättan
Personalintendent Konrad Graesén, Kockums Mekaniska Verkstads AB, Malmö
Direktör H. Elis A. Göth, AB Pharmacia, Uppsala
Intendent Magnus Hedberg, PA-rådet
Bankdirektör Gunnar Hellerot, Sundsvalls Enskilda Bank, Sundsvall
Överingenjör Erik Hoffner, Grängesbergbolaget, Grängesberg
Direktör Sven Hydén, Svenska Arbetsgivareföreningen
r:e byråinspektör Ingeborg Jönsson, Kungl. Arbetsmarknadsstyrelsen
Direktör Bengt Karlson, Gamlestadens AB, Göteborg
Ombudsman Tore Karlson, LO
Bergsingenjör Carl J. Kjellberg, Stockholm
Chefsaktuarie Gösta Larsson, SPP
Civilekonom Ruben Leander, Kooperativa Förbundet
Direktör Nils Ljungstedt, Thulebolagen, Stockholm
r:e inspektör Ingemar Lundgren, Kungl. Arbetsmarknadsstyrelsen

Direktör Sven Mattsson, AB Astra, Södertälje
Förbundsordförande Åke Nilsson, Svenska Metallindustriarbetareförbundet
Ingenjör Einar Nordlund, LKAB, Malmberget
Direktör Per-Åke Norkrans, AB Volvo, Göteborg
Doktor Lembit Norviit, Bolidens Gruv AB, Boliden
Direktör K-G Paulson, Höganäs-Billesholms AB, Höganäs
Företagssköterskan Gunnel Pramberg, AB Gullhögens Bruk, Skövde
Direktör Olof Rustan, Stockholms Siporexfabrik AB, Stockholm
Kanslichef Axel Rönquist, Socialvårdens Planeringskommitté i Stockholms stad
Intendent Thore Sandström, AB Astra, Södertälje
Direktör Einar Severin, Storforsverken, Storfors
Generalsekreterare, major Olof Stroh, Svenska Röda Korset
Personaldirektör Per-Olof Svantesson, Thulebolagen, Stockholm
Byråchef Stina Thyberg, Nämnden för Internationellt Bistånd
r:e byråsekreterare Bruno Utbult, Kungl. Arbetsmarknadsstyrelsen
r:e byråsekreterare Karl-Gustav Waern, Kungl. Arbetsmarknadsstyrelsen
Ekonomichef Roy Warner, SAAB, Trollhättan
Civilekonom Barbro Victorin, Kooperativa Förbundet
r:e vice ordförande, studieledare Vera Vigant, Svensk Sjuksköterskeförening
Bankdirektör Hans-Erik Wihlborg, Svenska Handelsbanken, Stockholm
Direktör Lars Wirström, AB Gullhögens Bruk, Skövde

Konferensledning

Professor Sven Forssman, Svenska Arbetsgivareföreningen
Direktör K.-F. Km Karlsson

Konferenskansli

Fil. lic. Annika Baude
Civilekonom Bengt Rydén
Fru Maja Gräslund
Fru Gunnel Manryd-Dahlqvist

Diagram 1. Förgubningstalet i Sverige med några internationella jämförelser.
Förgubningen = antalet äldre (personer över 65 år) utslagna per 1 000
personer i åldern 15—65 år.

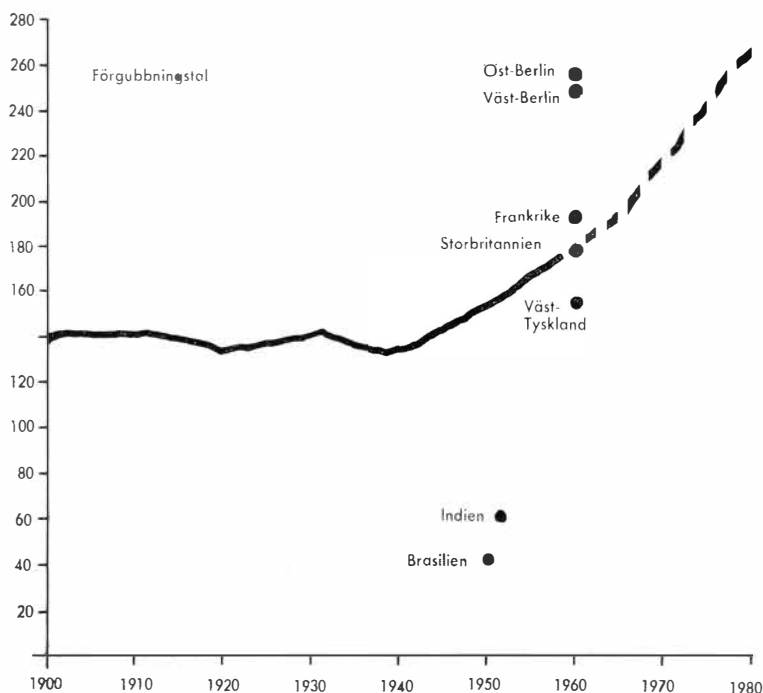
Befolkningsstruktur och samhällsutveckling i framtidsperspektiv

av Ragnar Bentzel

Att befolkningen i vårt land håller på att förgubbbas är vid det här laget allmänt känt. Det finns därför ingen större anledning att här orda så mycket om själva de demografiska förändringar som kan väntas i framtiden; jag skall i stället ägna huvudintresset åt förgubbningens samhälls-ekonomiska konsekvenser. Som bakgrund till vår diskussion har vi ett visst behov av att känna till storleken av de kommande förskjutningarna i åldersfördelningen. Jag börjar därför med några kommentarer till den demografiska utvecklingen.

Den demografiska utvecklingen

Om man med förgubbning av en befolkning menar att antalet personer i de äldre åldersklasserna växer snabbare än den totala befolkningen och att alltså den del av befolkningen som tillhör de äldre åldersklasserna ökar, kan vi sägas ha haft en successiv förgubbning av vår befolkning under de senaste 100 åren. Sålunda var den andel av befolkningen som uppnått 65 års ålder 5 % år 1850, 8 % år 1900 och 12 % år 1960. 1980 väntas den ha växt till 18 %. Fenomenet



med en befolkning som blir äldre och äldre är på intet sätt något märkvärdigt eller specifikt för vårt land. Det som gör den nuvarande situationen speciell är således inte förgubbningen i och för sig utan den *takt* med vilken den sker.

Denna s.k. förgubbning brukar vanligen associeras med problem som rör försörjning och försörjningsbörd. Man brukar tänka sig att äldre personer inte deltar i arbetslivet och att de därför på ett eller annat sätt måste försörjas av den yrkesverksamma delen av befolkningen. Det kan mot den bakgrunden vara av intresse att se hur antalet åldringar utvecklats och kommer att utvecklas i förhållande till andra åldersgrupper. Om man räknar ut *hur många åldringar* — och med åldring menar jag då personer över 65 år — som funnits och kommer att finnas *per 1 000 personer i åldern 15—65 år*, får man en kurva av den typ som finns i diagram 1. Vi ser att kurvan under första hälften av seklet gått i stort sett horisontellt men att den fr.o.m. seklets mitt börjat stiga mycket kraftigt.

Punkterna i diagrammet visar situationen i några andra länder. Vi ser att antalet åldringar i förhållande till den aktiva delen av befolkningen i vårt land f.n. är väsentligt mycket lägre än i Berlin, ungefär lika högt som i Frankrike och Storbritannien, något högre än i Västtyskland men väsentligt mycket högre än i utvecklingsländerna Indien och Brasilien.

Men det är ju inte bara åldringarna utan även *barnen* som skall försörjas av den yrkesverksamma delen av befolkningen. Från försörjningssynpunkt sett är det därför av intresse

att veta inte endast åldringarnas utan även barnens andel av befolkningen. Diagram 2 illustrerar hur befolkningens fördelning på de tre grupperna barn, medelålders och åldringar förändrat sig och kommer att förändra sig.

Den stora klumpen i botten på detta diagram representerar den aktiva delen av befolkningen. Fältet därövanför representerar barnen, och den övre delen av diagrammet avser åldringarna. Det framgår där att den aktiva befolkningens andel f.n. ligger och även i fortsättningen kommer att ligga högre än under förra århundradets senare del och detta århundrades två första decennier. Om man från försörjningssynpunkt sett jämför barn och åldringar — vilket i och för sig kanske inte är helt orimligt — så skulle situationen nu och i framtiden inte te sig särskilt ogynnsam. Det är snarare så att vi omkring 1940 hade en extremt gynnsam situation, som nu håller på att försvinna.

Hur skall vi nu förklara den successiva ökningen i åldringarnas andel av befolkningen? Vad ligger bakom denna ökning? — Jo, den *långsiktiga* trenden är uppenbarligen till största delen en följd av den sjunkande dödligheten. Sedan ett par århundraden tillbaka har vi haft en mycket kraftig sänkning av de s.k. dödsriskerna inom alla åldrar. Därigenom har medelåldern stigit i motsvarande grad. Med medelåldern menar jag då den sannolika återstående livslängden vid födelsen. På 1700-talet var denna endast 35 år, den steg i slutet av 1800-talet till ca 50 år och är f.n. drygt 70 år.

Den fortgående förgubbningen kan

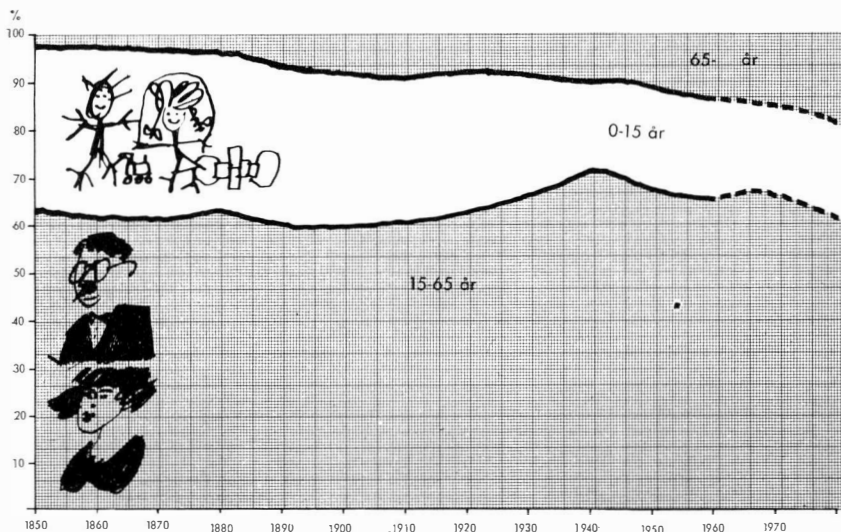
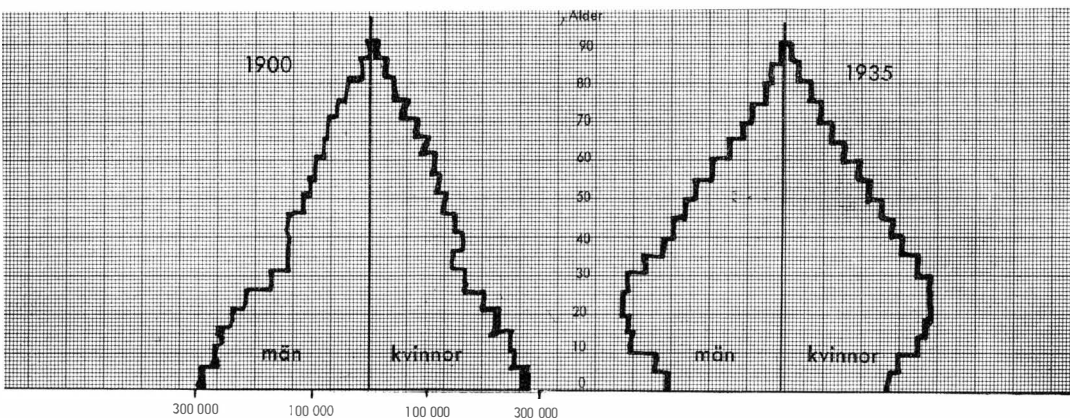


Diagram 2. Befolkningens fördelning på de tre grupperna *barn*, *medelålders* och *åldringar* från 1850 till 1970.

sålunda i främsta rummet tillskrivas den sänkta dödligheten. Men hur är det med den speciellt snabba takten i utvecklingen under efterkrigstiden och de kommande decennierna? Är det också i det fallet den minskade dödligheten som är den primära orsaksfaktorn? — Knappast. Det är visserligen sant att den minskade dödligheten lett till förgubbning, men det förhållandet att vi nu får en ökad takt i denna är nog snarast en effekt av födelsekullarnas utveckling i det förgångna. Situationen är nämligen den att födelsekullarna var jämförelsevis stora omkring sekelskiftet, 130—140 000. De sjönk sedan mycket radikalt fram till 30-talets mitt, då de inte uppgick till mer än 85 000, dvs. bara något mer än hälften av vad de var vid sekelskiftet. Den utvecklingen har resulterat i att de åldersklasser som nu kommer upp i pensionsåldern är förhållandevis stora; de utgörs av

de stora födelsekullarna omkring sekelskiftet. De åldersklasser däremot som nu och under 60-talets fortsättning kommer att befinna sig i de aktiva åldrarna är till stor del 20- och 30-talens små barnkullar, och de kommer därför att bli förhållandevis små. Dessa förhållanden framgår av befolkningspyramiderna (diagram 3).

Jag sade nyss att den förgubbning av befolkningen som har skett på lång sikt huvudsakligen är en följd av den sjunkande dödligheten. Det låter kanske som en självklarhet, men saken är i själva verket mera komplicerad än vad man till en början kanske är benägen att tro. En sjunkande dödlighet behöver ingalunda betyda en förgubbning; den *kan* faktiskt tänkas leda till en *minskning* i åldringarnas andel av befolkningen. Vad som händer med denna andel vid sjunkande dödlighet är avhängigt av hur dödligheten förändras inom de olika ålders-



klasserna. Om dödligheten sjunker enbart i de äldre åldersklasserna, leder detta uppenbarligen till en förgubbning. Om, däremot, dödligheten går ner enbart i de yngre åldersklasserna, blir följden en föryngring av befolkningen.

Det har gjorts gällande att den förändring som dödligheten i vårt land genomgått under innevarande sekel påverkat åldersfördelningen endast i ringa grad och då snarast i riktning mot minskad förgubbning. Anledningen därtill skulle vara den, att det är just i de yngre åldersklasserna som dödligheten sjunkit mest. Men det resonemanget är knappast hållbart — i varje fall inte om man räknar med utvecklingen under femtiotalet. Visserligen har dödsriskerna sjunkit procentuellt sett betydligt mer i de yngre åldersklasserna än i de äldre, men det betyder i och för sig inte att förändringarna i dödligheten inte lett till en förgubbning. Vad som är av betydelse i sammanhanget är nämligen vilka förändringar som skett i överlevelsetalen, dvs. de tal som man

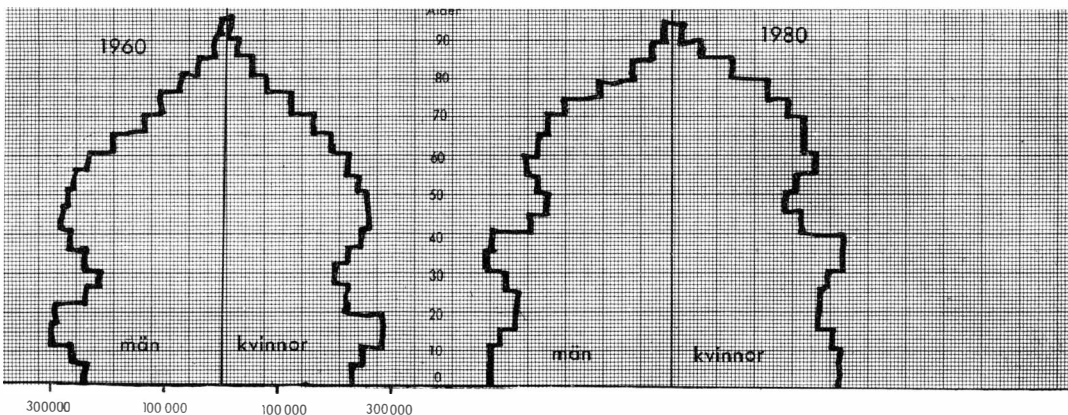
får genom att subtrahera dödsriskerna från talet 1. Och dessa förändringar har varit procentuellt sett störst inom de äldre åldersgrupperna; en sådan utveckling måste medföra en tendens till förgubbning.

De samhällsekonomiska konsekvenserna

Att de förskjutningar i åldersfördelningen som vi kan vänta i framtiden har betydelsefulla återverkningar på den samhällsekonomiska utvecklingen är givet. De kommer att påverka produktionsutvecklingen, inkomstfördelningen, konsumtionsstrukturen, sparandet, näringslivets lokalisering osv. osv. Det skulle föra för långt att här försöka analysera alla sådana konsekvenser av befolkningens förgubbning. Jag skall i stället nöja mig med att ta upp några enstaka punkter.

Försörjningsbördan

I diskussionen om den framtida befolkningsutvecklingen i vårt land brukar det ofta göras gällande att den



förgubbning som f.n. pågår har olyckliga konsekvenser för den aktiva delen av befolkningen. Man menar då att den aktiva delen av befolkningen, som genom sitt arbete framställer varor och tjänster, inte kan tillgodogöra sig alla frukterna av sitt arbete, eftersom en del varor och tjänster måste avsättas för de gamlas försörjning. Ett ökande antal pensionärer skulle då betyda att den aktiva delen av befolkningen får avstå en stigande andel av den "gemensamma kakan" och därmed komma i ett sämre läge än vad som annars skulle vara fallet.

Men är det resonemanget verkligen riktigt? — Såvitt jag förstår beror hållbarheten däri helt på vad man inlägger i uttrycket "sämre läge än vad som annars skulle vara fallet". Om man menar att alternativet till den verkliga utvecklingen vore en situation liknande den verkliga i alla avseenden utom däri att dödligheten i de högre åldrarna inte sjunkit och att pensionärernas antal av den anledningen vore fär-

re, kan väl resonemanget försvaras.

Men den pågående förgubbningen, är, som jag nyss sagt, till stor del en följd av födelsetalens utveckling i det förgångna. Vid resonemang om försörjningsbördan ligger det därför nära till hands att som alternativ till den kommande utvecklingen välja den situation som skulle uppkommit om födelsetalen vid sekelskiftet varit mindre. Hade så varit fallet, skulle vi idag och i morgon inte ha så många pensionärer att försörja. Men skulle det ha inneburit en bättre situation än den vi idag befinner oss i? — Nej, det är ingalunda säkert. Vi måste komma ihåg att de stora årskullar som de nuvarande pensionärerna tillhör under sin aktiva tid var med om att bygga upp det samhälleliga realkapital som idag finns i form av fabriker, kraftverk, vägar, butiker, bostadshus, sjukhus etc. Hade de årskullarna varit mindre, skulle detta kapital med all sannolikhet också ha varit mindre. Vi har m.a.o. från dessa årskullar ärvt realkapital, som vi idag utnyttjar. Det är därför möjligt att

vi idag står i en lika bra situation som vi skulle befunnit oss i om antalet åldringar varit mindre. Vi måste i varje fall tänka oss att den ökade försörjningsbördan *delvis* kompenseras av ett större arv från de tidigare generationerna.

Men hur skulle då situationen teta sig, om födelsekullarna på 20- och 30-talen, och därmed också den nuvarande aktiva generationen, varit större? Då hade ju antalet åldringar per aktiv och därmed också bördan av de gamlas försörjning varit mindre. Hade den situationen inte varit att föredra framför dagens situation? — Nej, det är ingalunda säkert. I så fall hade nämligen med all sannolikhet barnens antal varit större, och den mindre försörjningsbördan gentemot pensionärerna hade då helt eller delvis motsvarats av en ökad försörjningsbörda gentemot barnen. Av skäl, som jag kommer till strax, finns det vidare anledning att tro att kapitalbildningen i samhället under 20- och 30-talen skulle varit mindre, om den aktiva befolkningen då hade haft en större försörjningsbörda gentemot barnen. Då skulle också rimligen vårt arv av realkapital varit mindre, och därigenom hade vi haft sämre förutsättningar att uppnå den produktionsnivå vi har idag.

Det jag här sagt om försörjningsbördan kan sammanfattas sålunda: I den mån förgubbningen av vår befolkning är en följd av minskad dödlighet i de äldre åldersklasserna, innebär förgubbningen en ekonomisk belastning i form av ökad försörjningsbörda för den aktiva befolkningen. I den mån, däremot, förgubbningen är en följd av variationer i födelsetalen,

kan den inte — i varje fall inte generellt — sägas innebära någon belastning för den aktiva generationen. Den ökade försörjningsbördan gentemot pensionärerna uppvägs nämligen då, åtminstone delvis, av minskad försörjningsbörda gentemot barnen och/eller av bättre utgångsläge genom ett större arv av realkapital.

Framstegstakten

Diagram 2 visar att den andel av befolkningen som är mellan 15 och 65 år kommer att minska kraftigt fr.o.m. 1965. Minskningen är visserligen inte så stor att det *absoluta* antalet individer i de aktiva åldrarna kommer att sjunka, men ökningen i antalet individer kommer att bli mycket liten, särskilt då efter 1970. Eftersom det är från dessa åldersklasser som den yrkesverksamma delen av befolkningen rekryteras, betyder det att vid oförändrad yrkesverksamhetsgrad utbudet av arbetskraft endast föga kommer att förändras. I själva verket kommer detta utbud kanske att minska på grund av en minskning i yrkesverksamhetsgraden, sammanhängande med förlängd studietid. Förutsättningarna för att få en lika hög tillväxt som tidigare i nationalprodukten kommer därför att försämrats.

Men produktionsutvecklingen i ett samhälle bestäms ju inte enbart av arbetskraftsinsatserna utan även av många andra förhållanden, kapitalbildningens omfattning, tekniska och organisatoriska framsteg och mycket annat. Frågan är då hur dessa förhållanden kan tänkas bli påverkade av förändringarna i befolkningsstrukturen. Det är svårt att ge något gene-

rellt svar. Jag vågar dock påstå att den befolkningsutveckling som vi har att vänta i och för sig är ägnad att medföra en *minskande* effekt på kapitalbildningen. Orsaken därtill skulle vara följande.

En stor del av det sparande som de enskilda hushållen presterar är en eller annan typ av ålderdomssparande. Man sparar under sin aktiva tid och förbrukar sparmedlen under sin ålderdom. Hushållens nettosparande under ett visst år blir då givetvis skillnaden mellan den aktiva befolkningens positiva sparande och pensionärernas negativa sparande. Hur stor den skillnaden blir är beroende av hur många aktiva och hur många pensionärer det finns i samhället. Ju fler pensionärer är i förhållande till den aktiva befolkningen, desto mindre blir nettot. Rent allmänt bör därför en förgubbning av samhället leda till ett minskat hushållssparande.

På liknande sätt kan man, enligt min mening, se på det samhällssparande som kommer till stånd via statsbudgeten. För det första kan man påstå att de ideologiska motiven för att åstadkomma ett tvångssparande via skatterna försvagas, ju större andel av befolkningen som består av pensionärer. Man sparar ju för att få det bättre i framtiden och ju större andel av befolkningen pensionärerna utgör, desto mindre andel av befolkningen är det som hinner njuta av sparandets frukter. För det andra medför ju en ökad förgubbning vanligen starkt ökade statsutgifter i form av folkpensioner, vårdkostnader osv., och det innebär i och för sig ökade svårigheter för staten att åstadkomma ett sparande.

Slutsatsen blir den, att en ökad förgubbning i samhället medför en minskande tendens i sparandet och därmed också en minskande tendens i takten i det ekonomiska framåtskridandet.

För att återknyta till diskussionen om försörjningsbördan kan man kanske uttrycka det sagda så här: Vid varje tidpunkt har den aktiva generationen en trefaldig försörjningsbörda: gentemot pensionärerna, gentemot barnen och — i form av investeringar — gentemot framtida generationer. Det typ av samhälle som vi lever i tycks ha följande inneboende tendens: Den försörjningsbörda gentemot framtida generationer (t.ex. mätt i investeringarnas andel av nationalprodukten) som läggs på den aktiva generationen varierar omvänt mot försörjningsbördan gentemot pensionärer och barn. Därigenom utjämnas helt eller delvis de förekommande variationerna.

Inkomstfördelningen

Inom alla de olika pensioneringssystem som tillämpas i vårt land bestäms de utgående pensionernas storlek genom regler som åtminstone i princip är oberoende av åldersfördelningen i samhället. Det innebär att en ökning av pensionärernas antal i förhållande till antalet aktiva leder till en förskjutning i inkomsternas fördelning mellan de två ålderskategorierna; de aktiva får för egen del behålla en mindre del av det totala produktionsresultatet. Detta betyder givetvis att den befolkningsutveckling vi har att emotse under de närmaste två decennierna kommer att

leda till en förändring i inkomstfördelningen till nackdel för den aktiva delen av befolkningen.

Vid sidan av denna rent demografiskt betingade förändring i inkomstfördelningen kommer under samma period en ytterligare inkomstomfördelningsfaktor att göra sig gällande med stor kraft, nämligen genomförandet av den allmänna tjänstepensioneringen. Även därigenom kommer inkomstfördelningen att förändras till de aktivas nackdel.

Man kan nu fråga sig, hur den aktiva delen av befolkningen kommer att reagera inför denna dubbla tendens till inkomstomfördelning. Kommer man verkligen att acceptera en sådan omfördelning, eller kommer man att med olika medel försöka motarbeta den? — Ja, det kan vi idag inte säga något om med säkerhet. Den kommande inkomstomfördelningen är emellertid av en sådan storlek att man har anledning fråga sig, om inte de aktiva kommer att försöka begränsa den på ett eller annat sätt. Jag menar därmed inte att jag tror på något upprivande av ATP-bestämmelserna. Det förefaller åtminstone i dagens läge helt osannolikt. Mera troligt är då att de aktiva försöker att föra en sådan lönepolitik, att de får en för dem förmånligare realinkomstutveckling än vad som egentligen är förenligt med gällande pensionssystemets syftemål. En sådan utveckling skulle kunna åstadkommas genom så stora lönehöjningar att det uppkommer en inflation som urholkar de utgående pensionernas realvärden.

Om de aktiva lönevägen försöker motarbeta de framtida inkomstomfördelningstendenserna, kan konsekven-

serna bli allvarliga. Det skulle innebära uppkomsten av en inflationsskapande faktor, som skulle kunna göra sig gällande med stor kraft och få ytterst olyckliga konsekvenser för landets ekonomi. Det är därför angeläget att de aktiva verkligen accepterar den inkomstomfördelning till pensionärernas förmån som befolkningsutvecklingen i kombination med gällande pensioneringssystem ger upphov till. Vill man nödvändigtvis begränsa den omfördelningen, kan det ju faktiskt göras även på andra sätt, t.ex. genom en minskning av sådana subventioner som huvudsakligen kommer de gamla till del.

När vi diskuterar den framtida inkomstomfördelningen mellan olika åldersgrupper får vi inte glömma att inkomstomfördelningen sannolikt inte kommer att motsvaras av en lika stor omfördelning av konsumtionsmöjligheterna. Att pensionärernas andel av de totala inkomsterna i landet stiger behöver i och för sig inte betyda att pensionärernas konsumtion, mätt i reala termer, kan stiga mer än den aktiva befolkningens konsumtion. Orsaken är följande: Av naturliga skäl utnyttjar äldre personer personliga tjänster i högre grad än unga människor, och i ett framåtskridande samhälle stiger alltid priset på sådana tjänster i förhållande till priset på varor (såvida inte en successivt stigande subventionering av tjänsterna kommer till stånd). Det gör att prisutvecklingen kommer att te sig olika för unga och för gamla människor. Även om konsumtionsprisindex inte stiger och den aktiva delen av befolkningen således inte får känning av prishöjningar, kommer priserna på

pensionärernas konsumtion att stiga successivt. Pensionärerna kommer således ständigt att uppleva en inflation, som urholkar deras inkomster, även om den allmänna prisnivån inte stiger. Det förhållandet glöms lätt bort i diskussionerna om rimligheten i den kommande inkomstomfördelningen.

Vårdproblemet

Jag sade nyss att äldre personer har större behov av personlig service än unga människor. Med personlig service menar jag då inte endast olika typer av vård — på sjukhus, i hemmen, på pensionärshem osv. — utan även olika typer av hjälp i det dagliga livet, t.ex. sådan hjälp som lämnas av hembiträden och varubud. Uppenbarligen kommer befolkningsutvecklingen att medföra en stark ökning av den totala efterfrågan i landet på sådan service.

Den naturliga frågan är då: Hur skall denna efterfrågan kunna tillgodoses? Erfarenheten säger oss ju att denna typ av serviceyrken ter sig allt mindre lockande när välståndet stiger. Utbudet av sådana tjänster tycks närmast sjunka med stigande välstånd. Är den iakttagelsen riktig, ter sig framtiden dyster för oss; det skulle ju betyda att vi har att vänta en stigande efterfrågan men ett sjunkande utbud av sådana tjänster som våra åldringar behöver. Att efterfrågan och utbud skulle bringas i jämvikt via prisbildningen — såsom brukar ske på andra områden — är knappast troligt. Därtill är lönebildningen i vårt land alltför stel. Det behövs med all sannolikhet kraftfulla

insatser från myndigheternas sida för att få någon större ökning till stånd i utbudet av vårdtjänster. Hur de insatserna skall göras för att ge något större resultat är det väl tyvärr ingen som vet i dag, och det är ytterst osäkert om man någonsin kan komma så långt att utbudet ens tillnärmelsevis svarar mot behovet. Kan man inte lösa det problemet, kommer det säkert att betyda stora mänskliga tragedier, i främsta rummet för de gamla men också för stora grupper av den aktiva generationen.

Slutord

Det är säkerligen oundvikligt att den kommande förgubbningen av vårt lands befolkning kommer att medföra en mängd samhällsproblem under de närmaste decennierna. För min del tror jag dock att flertalet av dessa problem inte är allvarligare än att de med lite god vilja skall kunna lösas på ett relativt tillfredsställande sätt. Det tror jag t.ex. är fallet med de rent ekonomiska problem som sammanhänger med förgubbningens inverkan på framstegstakt, kapitalbildning, inkomstfördelning etc. Vi får väl acceptera situationen sådan den är och bereda oss på att välståndsökningen för den aktiva generationen kanske kommer att gå lite långsammare än tidigare. De verkligt bekymmersamma problemen ligger kanske inte så mycket på det rent ekonomiska som fastmer på det mänskliga planet. Det är inte pengar som fattas utan personella resurser. Med hänsyn till de svårigheter som sannolikt kommer att uppstå för rekryteringen av ser-

vicepersonal tror jag att det verkligt brännande problemet blir hur man på ett tillfredsställande sätt skall kunna ordna vården av de gamla och deras

tillvaro överhuvudtaget. Vi har all anledning att göra verkliga kraftanstängningar för att lösa det problemet. Det *måste* lösas.

Samhället, socialpolitiken och de äldre

av Ingemar Mundebo,

Min uppgift är att belysa vad samhället och socialpolitiken gör och måste göra för att klara de problem som rör medelålders och äldre i samhälle och arbetsliv. Att ge gamla och sjuka människor vård och försörjning har alltid varit en huvuduppgift för socialpolitiken. Också i framtiden kommer åldringsvården att bli en av de viktigaste uppgifterna för vår socialpolitik. Och en av de svåraste.

Befolkningsutvecklingen

har medfört en förskjutning mot allt högre åldrar. De äldre åldersgrupperna har ökat kraftigt i förhållande till de yngre. Antalet personer över 65 år uppgick 1950 till 721 000, 1960 till 897 000 och beräknas 1970 uppgå till 1 128 000. Det innebär att denna åldersgrupp under 60-talet ökar med 25 procent, medan totalbefolkningen endast ökar med knappt 10 procent.

Av ännu större betydelse i detta sammanhang är emellertid att antalet mycket gamla och sjuka människor ökar. Antalet personer som fyllt 80 år eller mera kommer att öka avsevärt

under 60-talet, i vissa delar av landet med närmare 100 procent.

Bristen på åldringsvård och samhällets roll

Detta — i förening med åldringarnas förbättrade ekonomiska situation — medför en starkt ökad efterfrågan på åldringsvård i skilda former. Samtidigt har vi redan nu ett krisläge inom åldringsvården. Läkare och socialarbetare påtalar ofta de stora bristerna inom åldringsvården. Många gamla kan inte få den vård och tillsyn de behöver, många vårdas under otillfredsställande förhållanden, tunga vårdbördor läggs på anhöriga och på en fåtalig och delvis otillräckligt utbildad personal. Åldringsvården är ett av de mest försummade vårdområdena i dag. De kommande årens befolkningsutveckling kommer att medföra problem både då det gäller utbyggnaden av redan befintliga institutioner och att skapa nya vård- och hjälpformer. Om inte energiska åtgärder vidtas för en snabb upprustning av åldringsvården, kommer de redan svåra förhållandena att förvärras.

En väsentlig del av åldringsvården kunde tidigare ske inom familjens ram. De gamla bodde i stor utsträckning kvar hos sina barn och kunde på så sätt få nödig hjälp och tillsyn. Till följd bl.a. av den ökade rörligheten, de ändrade bostadsvanorna, trångboddheten och de gifta kvinnornas förvärvsarbete utanför hemmet har det blivit allt ovanligare att barnen kan ge sina föräldrar denna hjälp och tillsyn. Vi måste räkna med att samhället i framtiden i större omfattning än hittills får svara för åldringsvården.

Principerna för åldringsvårdens framtida utformning fastställdes vid 1957 års riksdag. Samhällets åldringsvård skall omfatta åtgärder för att tillgodose de gamlas behov av ekonomisk trygghet, goda och ändamålsenliga bostäder, hjälp i hemmen, sysselsättning, sjukvård och vård på ålderdomshem.

Ekonomisk trygghet

I ekonomiskt avseende är det numera väl sorjt för våra gamla. Den successivt utbyggda folkpensionen har skapat en grundtrygghet, och tilläggs pensioneringen kommer att ytterligare förbättra åldringarnas ekonomi. Pensionärerna får mycket mera att leva av när ATP trätt i kraft. Man har t.o.m. kallat dem framtidens överklass, kanske inte helt oberättigat, även om vi inte får glömma att många åldringar idag lever under knappa förhållanden.

Socialpolitiken kommer de närmaste åren att ställas inför ett avvägningsproblem när det gäller att fördela tillgängliga resurser — såväl materiella som personella — mellan olika områden. Vi har redan fattat principbe-

slut om folkpensioneringens utbyggnad fram till 1968 — beslut som medför betydande kostnadsökningar, dels på grund av det stigande antalet åldringar, dels på grund av de förbättrade pensionsförmånerna. Samtidigt framförs berättigade krav på ökat stöd åt barnfamiljerna.

Det är uppenbart att vi inte på en gång kan kraftigt förbättra både den allmänna pensioneringen och det familjesociala stödet. Vi måste ha en turordning i reformarbetet.

Vi har redan kunnat notera en debatt kring dessa problem. Barnfamiljerna menar att det nu är deras tur; folkpensionärerna hävdar att det är rimligt att de får ökad del av standardhöjningen. Och de aktiva grupperna är inte utan vidare beredda att avstå en väsentlig del av sin inkomst för att höja barnfamiljernas och pensionärernas standard — många pensionärer kommer i framtiden upp till en pensionsnivå som ligger över låglönegruppernas inkomstnivå.

Öppen vård

Under senare år har åldringsvården utvecklats från tidigare understöds- och anstaltsmetoder till mera differentierade vård- och hjälpformer. Åldringsvården har mer och mer inriktats på att hjälpa de gamla att så länge som möjligt bo kvar i sina egna hem. Det har visat sig att de flesta åldringar föredrar att stanna kvar i sin gamla miljö och sitt eget hushåll framför även tidsenliga och välskötta ålderdomshem. Många gamla kan göra detta om de har lämpliga bostäder och får någon hjälp i hemmet.

Mycket talar för att åldringarna bör bo tillsammans med den övriga befolkningen. En bostadsmässig isolering — exempelvis i särskilda pensionärs- eller ålderdomshem — medför lätt isolering även på andra områden. Både åldringarna själva och samhället är betjänta av att åldringarna i största möjliga utsträckning och så länge som möjligt bor kvar i sina egna hem. Det är från de gamlas trivselsynpunkt viktigt att de kan bo kvar i sin invanda miljö och leva sitt liv som vanligt.

Bostadsförsörjningen är därför en huvudfråga inom åldringsvården. Dåliga bostäder kan medföra ökat behov av slutna vård. Vilken typ av bostäder passar bäst för äldre personer? Något generellt svar kan inte lämnas. Behov och smak varierar lika mycket bland dem som inom andra åldersgrupper. Bostäderna bör därför vara av olika typer för att möta individuella önskemål. Somliga vill bo i enfamiljshus, andra i flerfamiljshus; en del vill bo i pensionärslägenheter i vanliga hyreshus, andra i pensionärshem med kollektiv service. De är intresserade av att bo i närheten av centrumanläggningar, där något händer, samtidigt som de vill bo nära naturen för att kunna göra promenader, de vill bo i anslutning till goda kommunikationer samtidigt som de önskar en avskild och bilfri miljö. Det är uppenbart svårt att tillfredsställa dessa delvis motsatta önskemål.

Men vilken bostadsform de än väljer, behöver de tjänster: hjälp med städning, inköp etc. och här kommer olika former av hemvård in i bilden. Hemhjälpssyftet för gamla har vunnit allt större utbredning un-

der senare år, och denna verksamhet måste stimuleras. Med tanke på den plats- och vårdbrist som råder i fråga om åldrings- och sjukhusvård är en utvidgad och förbättrad hemvård nödvändig. Den hemhjälpssyftet för gamla som kommuner och organisationer, bl.a. Röda Korset, har startat i över 700 kommuner och under medverkan av omkring 15 000 hemsamariter, bör ytterligare byggas ut så att varje pensionär, som behöver hjälp med t.ex. städning, klädvård, tvätt, inköp, matlagning och personlig hygien, också kan få sådan hjälp. Hembesök för att hålla de äldre sällskap och minska känslan av isolering är av mycket stor nytta. Det är dock endast ett fåtal kommuner som har fullt tillfredsställande anordningar av detta slag och verksamheten är ofta av begränsad och traditionell natur.

Slutna vård

De största problemen idag har vi inom den slutna vården. Kommunerna är enligt socialhjälpslagen skyldiga att anordna och driva hem för åldringar och andra personer som är i behov av vård och tillsyn, medan landstingen svarar för sjukvården och kroniker-vården.

Denna ansvarsfördelning mellan primär- och sekundärkommuner medför många problem — gränsdragningen mellan vårdformerna kan många gånger vara svår att göra. Primärkommunerna skall således svara för åldringsvården, sekundärkommunerna för sjukvården. Men när resurserna inom den egentliga långtidssjukvården inte räcker till, måste primärkommunerna

sörja för att äldre och invalider får erforderlig slutenvård. De är emellertid inte tvungna att ge dessa människor nödiga sjukvårdsresurser; följden blir att många äldre inte får ändamålsenlig vård.

Skälen för en reform av huvudmannaskapet blir allt starkare. Det behövs nu en stark, samordnad insats för hela den institutionella äldreomsorgen och långtidssjukvården. Ett gott samarbete måste komma till stånd mellan de båda grenarna, om ett gott vårdresultat skall kunna uppnås. Det vore en fördel om alla vårdformer kunde sammanhållas under en och samma huvudman, lämpligen landstingen, men landstingen har redan fått betydande uppgifter och förefaller f.n. inte vara beredda att ta på sig detta ökade ansvar.

Vi har f.n. omkring 1 350 äldreomsorgshem med ca 42 000 vårdplatser. Äldreomsorgen belastas fortfarande med sjuka som egentligen hör hemma på vårdanstalter för långvarigt sjuka, psykiskt sjuka osv. Enligt uppgifter för år 1954 skulle närmare hälften av vårdtagarna på äldreomsorgen vara långvarigt kroppssjuka eller psykiskt sjuka och en stor del av dessa svårskötta. Det finns inga sammanfattande uppgifter på hur förhållandena har utvecklats under de snart tio år som har gått sedan dess, men vi vet dock att det fortfarande råder våra missförhållanden på många hem. Och tyvärr måste vi räkna med att åtskilliga år framåt bereda vård åt kroniskt sjuka äldre på äldreomsorgen.

På vårdhem för äldre kan nu endast de verkliga katastroffallen beredas plats. Många sjuka äldre

måste bo kvar i sina gamla, dåliga bostäder, utan vatten och avlopp, centralvärme, hiss etc. Äldreomsorgen får, på grund av bristen på andra vårdmöjligheter, ta emot sjuka äldre, detta trots att äldreomsorgen inte tillhör sjukvårdsorganisationen eller har personal med utbildning för sådana uppgifter. Denna utväg har emellertid blivit nödvändig därför att sjukhusen inte kan bereda vård åt alla.

Vårdssituationen

uppvisar en skrämmande bild. Det är långa väntetider för att få sjukhusvård, en svår platsbrist på vissa vårdavdelningar, samtidigt som andra avdelningar står tomma, bl.a. på grund av sköterskebrist. Tidningsrubrikerna för ett år sedan — t.ex. "Att dö i sjukhuskö" — är ingen överdrift. Sjuka invalidiseras medan de i förväntan får vänta på vård. Terapi- och rehabiliteringsfall kan endast undantagsvis och efter långa väntetider tas emot. Många patienter skulle genom rehabiliterande åtgärder kunna återföras till arbetslivet, men man har inte resurser för detta utan måste sända hem dem. Förutom allvariga konsekvenser för individen medför detta betydande kostnader för samhället i form av förtidspension m.m. Om den öppna äldreomsorgen byggs ut kommer platserna på äldreomsorgen att kunna förbehållas dem som behöver ständig vård och tillsyn. Detta medför ökat behov av väl utbildad personal och innebär dessutom en förskjutning av äldreomsorgens tyngdpunkt till sjukvårdande organ.

En "geriatrisk enhet"

Ett önskemål är att åstadkomma en geriatrisk enhet, där den psykiatriska och somatiska vården ingår som integrerande delar. Genom ett nära och intimt samarbete mellan sjukvårdande och socialvårdande myndigheter kan man uppnå ett effektivt utnyttjande av vårdresurserna och en aktiv åldringsvård. Gränsen mellan långtids-sjukvård och åldringsvård är mycket flytande. 80 procent av de långtids-sjuka är över 65 år. Kropps- och mentalsjukvård griper in i varandra, särskilt när det gäller de högre åldrarna, där s.k. senila demenser ofta kombineras med kroppsliga krämpor, och kroppsliga krämpor förenas med mentala rubbningar.

Utbyggnadsbehoven

på åldringsvårdens och långtidssjukvårdens område är betydande. Socialstyrelsen har beräknat att under 60-talet behöver uppföras omkring 400 ålderdomshem med ca 18 000 vårdplatser. Det utgör ett investeringsbehov av drygt 460 miljoner kronor. Ännu större utbyggnadsbehov har vi inom långtidssjukvården, där det 1960 fanns knappt 19 000 vårdplatser. ÖHS-kommittén har nyligen beräknat platsbehovet 1970 till 40 000 och 1980 till 53 000, och många menar att det närmast är en underskattning av behovet. Omkring 6 000 människor väntar i dag på vårdplats inom långtidssjukvården. Deras vårdbehov är helt klart, deras rätt till vård är fastslagen i lag, men det tar månader och år att få plats på vårdanstalterna.

De pensionerades möjligheter till meningsfull sysselsättning

En annan och viktig sida av åldringsvården är att tillvarata de gamlas förmåga att fortsätta i arbets- och samhällsliv så länge de har möjlighet och intresse för detta. Att bli ställd utanför den dagliga rutinen, utanför arbetsgemenskapen och utanför känslan att vara nyttig, att förlora sin position, sina möjligheter; allt detta upplevs av många människor som en katastrof.

Socialpolitiken måste inriktas på att i det längsta bevara den äldre människans aktivitet. Att finna former för att tillvarata de äldres arbetsinsats är en stor uppgift. Hittillsvarande bestämmelser har inneburit att en frisk och arbetsför äldre person måste sluta sitt arbete vid en pensionsålder som fixerats ganska godtyckligt. Det är ett stort framsteg att vi i den allmänna pensioneringen har fått en rörlig pensionsålder. Hela frågan om vid vilken ålder man bör upphöra med förvärvsarbete är ett i högsta grad individuellt problem. Många trivs bäst om de får fortsätta med förvärvsarbete, medan andra med glädje ser fram mot den dag då de får dra sig tillbaka. Vi har nu fått en individuell valfrihet inom en relativt vid ram. Idealet vore en successiv minskning av arbetsinsatsen såväl i fråga om intensitet som arbetstid. Detta är emellertid svårt att uppnå. Hittills har man dock gjort alltför litet för att utröna hur man bäst utnyttjar de äldres förmåga och hur man skall kunna ge dem praktiska möjligheter härtill. I vissa företag har man inrättat skyddade sysselsättningar eller reserverat vissa slag av arbeten för

äldre som önskar arbete på deltid — men mer kunde göras, inte minst genom statlig och kommunal verksamhet.

Även för åldringar som lämnar arbetslivet är tillgång på sysselsättningsmöjligheter av stor betydelse. I och med att livslängden ökas och det allmänna hälsotillståndet förbättras, blir det allt viktigare att man söker bereda pensionärerna möjlighet till meningsfylld verksamhet. Att få uträtta något är ett primärt behov även hos gamla människor. Alltför ofta händer det att äldre tvingas till överksamhet och anpassar sig till en passiv och intresselös tillvaro, många äldre har så tråkigt att de dör av ren ledsnad. De gamla bör därför uppmuntras till aktivitet. Hobbyverksamhet i olika former, arbetsterapi, sjukgymnastik, funktionsträning etc. är viktiga delar av åld-

ringsvården. Den gamle bör pensioneras *till* något, inte bara *från* något.

Välståndet når inte alla

Vi talar ofta om dagens Sverige som ett välståndssamhälle. Ökad produktion, full sysselsättning och en väl utbyggd socialpolitik har gett oss ett högt mått av ekonomisk trygghet och välstånd. Men välståndet når inte alla. Vi kan inte idag bereda våra gamla en ändamålsenlig och god vård. Det behövs nya grepp och ökade insatser om vi skall kunna klara problemen på detta område. Det är i mycket en samhällets uppgift — institutionsvården — men också en uppgift för enskilda människor — att medverka inom den öppna vården — och för företagen — att ge de gamla möjlighet att successivt lämna arbetslivet.

Att leva och bo på äldre dar

av Eva Karsten-Carlsson

I det samhälle som vi har lämnat bakom oss — det agrara — var åldringsproblemet annorlunda framförallt därigenom att åldringarna utgjorde en minoritet. Den förindustriella befolkningstypen med hög fruktsamhet och hög dödlighet garanterade det. Men åldringar fanns, och med dem åldrandets problem. Folklig konst avbildade gärna mänskolivet i form av ett livshjul, där åldrandet är ett nedstigande efter livets middagshöjd.

Att det i åldrandets problem finns en tidlös kärna, något som föga förändrats, hindrar dock inte att det genom det moderna, högindustrialiserade samhällets framväxt har skett många betydelsefulla förskjutningar.

Man kunde försöka ställa upp ett slags balansräkning, med plus- och minusposter, för samhällsutvecklingen sedd ur åldringarnas synvinkel. Ett stort plus är att det nya samhället övervunnit nöden och svälten; åldringarna kan räkna med en elementär trygghet som mycket få människor kunde känna tidigare. Medicinska framsteg för inte bara fler människor fram till ålderdomen, de gör också ålderdomen lättare att bära. I ett samhäl-

le, som alltmer kommit att betona fritiden och som ger ökade möjligheter till en lustfylld användning av denna fritid, kan pensionärens och den påtvingat arbetsfries tillvaro kanske bli drägligare än förut.

Men det är inte svårt att finna möjliga minusposter. En snabb samhällsutveckling gör språnget i erfarenheter och värderingar större mellan generationerna och ställer åldringarna åt sidan i en utsträckning som förmodligen inte gäller ett statiskt samhälle. I det agrara samhället var den gamle fortfarande en medlem i en större familjegemenskap, bodde tillsammans med den yngre generationen och var ofta aktiv ända till sin död. Det urbaniserade och industrialiserade samhället har förändrat de gamlas sociala ställning, gjort dem mer isolerade och ökat deras anpassningsproblem. Familjestrukturen har förändrats. Det är en vanlig föreställning att det moderna samhällets familj är reducerad till den biologiska eller kärnfamiljen, man hustru och barn, utan plats för en äldre generation. Även om det ligger mycket sanning i detta finns dock, som vi senare

skall se, kontakten mellan generationerna fortfarande kvar i ganska stor utsträckning.

Här kan endast vissa sidor av de gamlas situation beröras; jag skall till en del syssla med mycket handgripliga saker, exempelvis de gamlas bostäder och bostadsmiljö. Men alla frågeställningar kring de äldre har samband med varandra, de bör ses som delar av ett större helt, vilket väl innehållet i denna skrift också illustrerar.

Befolkningsutvecklingen och de gamla

Vi har tidigare hört om de förändringar som håller på att ske i vårt land i form av förskjutningar i proportion mellan åldersgrupperna, dvs. en ökning av den äldre befolkningen. Enbart under tioårsperioden 1950—60 var denna ökning 24 %, dvs. de äldres andel hade ökat med nästan en fjärdedel. Vissa kategorier ökar mer, andra mindre. Kvinnorna ökar sålunda mer än männen. (Vi har nu ungefär 119 äldre kvinnor på 100 äldre män.) Gruppen fränskilda äldre, som visserligen numerärt sett inte är så stor som de övriga civilståndsgrupperna men dock är i tillväxt, ökar allra mest — med hela 60 % på de senaste tio åren. Detta har naturligtvis samband med att skilsmässorna ökat starkt under de senaste årtiondena och med att de första årgångar, där detta började bli mera vanligt, nu håller på att komma upp i pensionsåldern.

Denna ökning av de äldres andel är inte bara en svensk företeelse, den är lika påfallande i övriga europeiska länder och i USA. I USA ökar antalet pensionärer över 65 år dubbelt

så fort som den övriga befolkningen. I England har vi samma tendens, men av någon anledning ökar de äldre kvinnorna där mycket mer än hos oss, dvs. männens dödlighet i de högre åldrarna tycks vara mycket större än kvinnornas. I gruppen över 65 år finns där dubbelt mer kvinnor än män, och denna proportion är ännu större i de högre åldrarna.

Källor till kunskap om de äldre

Om vi ser litet på de äldres situation sådan den är i dag, på vad vi vet om deras sätt att leva och bo, kan vi hämta en del fakta härom från undersökningar som gjorts under de senaste åren på skilda platser i Sverige. Det är tex. åldringsvårdsutredningens intervjuer år 1952, företagna dels i hela riket, dels separat i Stockholm och Göteborg. Vidare Berfenstams och Hedqvists undersökning av år 1958 i Uppsala län, däribland Uppsala och Enköpings städer, också den byggd på intervjuer. Och slutligen en ännu inte publicerad men delvis bearbetad undersökning, utförd 1960—62 vid Socialmedicinska kliniken i Malmö under professor Lindgren bland pensionärer i Malmö stad. I de två sistnämnda undersökningarna har de medicinska och vårdaspekterna varit dominerande, men också andra förhållanden har undersökts.

Utom dessa tre, som gjorts på representativa stickprov av personer över 67 år tagna ur mantalslängderna, och jämförbara med liknande undersökningar som gjorts i Oslo och Köpenhamn bland äldre, finns det ett flertal andra, som berört antingen *spe-*

ciella frågeställningar såsom bostadsförhållanden, de äldres aktivitet, behov av hjälp och tillsyn m.m., eller *speciella grupper* av gamla såsom förtidspensionerade, fattiga och understödsfall, äldre industriarbetare etc.

Jag skall i korthet redovisa några fakta om de äldres förhållanden som framkommit i dessa undersökningar, och närmast då i de tre större, där materialen varit representativa för åldringarna överhuvudtaget.

De äldres bostadsförhållanden

Ser vi först på de äldres bostadsförhållanden, framgår det klart, vilket också bostadsräkningarna visat, att de gamla är den grupp i samhället som har den lägsta bostadsstandarden. Majoriteten av alla gamla bor i våra städers centrala, äldre delar. (I Stockholm t.ex. bodde år 1957 tre fjärdedelar av alla pensionärer i innerstaden.) Det betyder ofta gamla fastigheter med lägenheter som saknar de flesta moderna bekvämligheter. I genomsnitt saknar i våra större städer mellan 25—50 % av alla gamla badrum, mellan 20 och 40 % telefon, nästan en tredjedel wc inne i lägenheten och ungefär lika många centralvärme. Den allra sämsta standarden har de ensamboende gamla, de lägsta inkomstgrupperna och de sjuka och partiellt arbetsföra gamla.

De äldres låga bostadsstandard har nu börjat uppmärksammas på allvar av myndigheterna, och bl.a. görs på uppdrag av Socialdepartementet en utredning i Stockholm om hur man skall planera och utforma nya, ändamålsenliga bostäder för de gamla.

Det gäller inte bara själva bostaden, utan också förhållandena utanför denna såsom kommunikationer, kollektiv service av olika slag, inställningen till centralt resp. perifert bostadsläge etc. Eftersom dessa nya bostäder med all sannolikhet ofta kommer att ligga i perifera bostadsområden, tangerar man här samtidigt ett *miljöproblem* som har beröringspunkter med bl.a. arbets- och sysselsättningsförhållandena för de äldre, arbetsplatsernas lokalisering etc.

De äldres isolering

Vi vet också att andelen ensamboende gamla är rätt hög och håller på att öka. I städerna bor 40 % av pensionärerna helt ensamma. Vanligast är detta i åldern 70—80 år, då många hunnit bli änkor eller änklingar. (Förhållandena är helt olika på landsbygden, där de ensamboende gamla fortfarande utgör en mycket liten grupp, då de flesta bor tillsammans med sina anhöriga.) Att ensamboendet ökar i städerna är väl närmast en följd *dels* av att barnantalet är mindre i städerna än på landsbygden, *dels* av att de barn man har visar en ökande tendens till större frigörelse från föräldrahemmet än tidigare, och detta vid allt yngre år. Barnen bor ofta på annan ort än föräldrarna, ett tecken på en annan tendens bland de unga: en ökande flyttningsrörlighet.

Men detta innebär inte att banden mellan familjemedlemmarna helt brutit. De släktingar man har (och drygt två tredjedelar av pensionärerna har barn i livet) står man i tät och intim kontakt med. 60—90 % av de gamla

träffar sina släktingar en eller flera gånger i veckan, ofta dagligen. Nästan all den hjälp åldringarna får med praktiska ting i hemmet, med städning, tvätt och vid sjukdom, står de närmaste anhöriga för, framför allt barnen. I jämförelse med intensiteten i dessa kontakter betyder kontakter med nyare vänner, arbetskamrater eller grannar mycket litet. — Man bör kanske tillägga att dessa förhållanden inte är något som särskilt utmärker de gamla. Också de *ungas* sociala kontakter består i förvånande hög grad av släktkontakter; vanligtvis besöker man eller får besök av släktingar flera gånger i veckan, medan grannkontakterna är mycket litet utvecklade.

De äldres sociala relationer är inte fullt så oväsentliga för frågorna kring deras arbete och sysselsättning som man i första hand skulle tro. Vi har t.ex. den stora massan av äldre människor i de gamla, centrala, ofta redan saneringsmogna delarna av våra större städer. De yngre flyttar i allt större utsträckning bort från dessa stadsdelar till ytterområden med modern bebyggelse, medan de äldre föredrar att stanna kvar trots den i många fall låga bostadsstandarden. Alla intervjuundersökningar visar att trivsel med stadsdelen och motvilja mot flyttning, vare sig det gäller från lägenheten eller från stadsdelen, är de helt dominerande attityderna. Även omoderna, svårskötta lägenheter uppskattas av majoriteten, och endast omkring var femte skulle vilja flytta till en annan stadsdel. Närheten till kommunikationer, butiker som man är van vid, arbetsplatser och allt som fortfarande håller de äldre i en viss aktivitet och, inte minst, närheten till jämnåriga

släktingar, i många fall också till barnen, är väl huvudförklaringen till denna rotfasthet, plus en motvilja mot förändringar överhuvudtaget vid högre ålder.

Detta innebär att avstånden till och isoleringen från de närmaste, åtminstone av den yngre generationen, ökar. Detta får inte bara praktiska konsekvenser i form av svårigheter med hjälp och tillsyn osv. utan även psykologiska; känslan av ensamhet ökar. En betydande del, och bland de ensamboende majoriteten, känner sig ofta eller ganska ofta ensamma, visar bl.a. undersökningar i Malmös och Köpenhamns centrala delar. — Det bör väl tilläggas, att en sådan ensamhetskänsla naturligtvis inte bara uppstår i de centrala stadsdelarna; den uppstår också lätt om en äldre person flyttas ut till en modern lägenhet i ett ytterområde utan att på förhand känna en enda person i denna nya och ovana miljö, som i första hand är planerad med tanke på barnfamiljer och inte för gamla. Än så länge är antalet äldre personer i dessa nya förorter ytterst litet, 2—5 % av befolkningen. Det kan gå veckor mellan de tillfällen då barnen i dessa områden ser en gammal människa. Men med tilltagande sanering i innerstäderna, som medför en utflyttning av en del av den befolkning som nu bor där, kommer problemet med ensamhet och anpassningssvårigheter att få betydligt större dimensioner. Såvida man inte börjar tillämpa en helt annan bostadspolitik, så att man t.ex. strävar efter att vid utflyttningen föra samman släkt- eller andra grupper av människor som vill fortsätta att stå i nära kontakt med varandra och där-

med kan hjälpa varandra ut ur isoleringen.

En annan av flera tänkbara utvägar för att bryta den sociala och geografiska isolering som tycks bli en alltmär hotande realitet för de äldre i samhället är att uppmuntra och stimulera deras aktivitet, vare sig det gäller fritidsverksamhet eller sysselsättning i form av något arbete.

Fritidsverksamheten är nu inte särskilt omfattande hos de gamla. Mycket få har några verkliga hobbies; föreningsverksamheten bland de äldre vet vi inte så mycket om, men i de fall man undersökt detta har det visat sig att omkring 13 % av pensionärerna deltar aktivt i föreningar med mer eller mindre regelbundna sammankomster.

Förvärvsarbete efter pensioneringen?

Andelen förvärvsarbetande har vi något säkrare siffror om. Någon form av förvärvsarbete (minst $\frac{1}{3}$ normal arbetsdag) förekommer i åldersgruppen 67—70 år hos drygt hälften av männen. Av de äldre i åldern 70—75 år har fortfarande en fjärdedel någon form av regelbundet arbete. Efter 75 år sjunker denna siffra, bara ca 8 % kvarstår i arbete. — Siffrorna blir naturligtvis något olika beroende på t.ex. hur lång arbetsdag man räknar med som minimum ($\frac{1}{2}$ eller $\frac{1}{3}$), vilka åldersgrupper man ser på, eller om man räknar med hela landet eller endast städerna. Något enhetligt sätt att uppskatta andelen förvärvsarbetande äldre har inte hittills förekommit.

Vad som däremot är fullt klart är,

att andelen förvärvsarbetande äldre är i sjunkande — även om man ser bara på tioårsperioden 1950—60. Detta gäller totalt, i alla ålders- och civilståndsgrupper och både bland män och kvinnor. Man kan dock iaktta en starkare nedgång bland ogifta och förut gifta, alltså de ensamstående, än bland de gifta. Bland de gifta är andelen förvärvsarbetande äldre också överhuvudtaget högre än bland de icke-gifta. Möjligen kan man tolka dessa data så, att de höjda folkpensionerna i första hand minskat motivationen för de ensamstående att ha ett förvärvsarbete.

Denna sjunkande aktivitet bland de äldre är inte en enbart svensk företeelse; den har framkommit i de flesta länder under det senaste decenniet. Samtidigt kan man konstatera att andelen förvärvsarbetande varierar oerhört i olika europeiska länder. Den är *hög* (62—87 %) bland äldre i länder som Grekland, Portugal, Spanien och Irland och *låg* (25—30 %) i t.ex. Belgien, Väst-Tyskland, Italien och Österrike. Sverige befinner sig i detta europeiska sammanhang närmare de länder som har låg andel än de övriga. Landets allmänna levnadsstandard tycks ha något att göra med dessa siffror — en hög levnadsstandard tenderar att sänka andelen förvärvsarbetande. Detta gäller också bland de yngre och bland kvinnorna.

Men om vi återvänder till Sverige, finner vi också att en stor grupp gamla, minst hälften, *föredrar* att ha kvar någon form av arbete efter pensioneringen, framför allt då ett deltidsarbete. Sälunda fann t.ex. Sifo vid en undersökning år 1956 att tre fjärde-

delar av alla pensionärer hellre ville ha något arbete (inklusive ett hemarbete) än inget arbete alls. Många gör det av ekonomiska skäl, men många — troligen de flesta — för att det ger dem kontakt med andra människor. Det är alltså ingalunda säkert att den ovannämnda nedgången i arbetsfrekvensen bland äldre beror på en minskad lust att arbeta. Snarare beror den väl på bl.a. svårigheten att få ett lämpligt arbete.

Vi har f.n. alltså två möjliga utvecklingstendenser: För *det första* en fortsatt minskning av andelen åldringar med någon form av betalt arbete. För detta talar den stigande levnadsstandarden, högre löner och pensioner, som för allt större grupper gör det ekonomiska motivet för att arbeta mindre viktigt. För *det andra* en tendens som pekar mot en ökning av antalet aktiva åldringar. För en sådan utveckling talar det bättre hälsotillstånd som man kan vänta sig av de framtida pensionärerna. Men ökningen av andelen ensamboende och ensamma kan också tänkas leda åt detta håll; de äldre söker ett medel att hålla kontakt med medmänniskorna och samhället. — Slutligen kan en önskan om bättre levnadsstandard tänkas öka de yrkesverksammas andel. Vi kan bland de äldre vänta höjda krav på materiell komfort, god bostad etc., dvs. en standard som knappast ens i framtiden kan tillfredsställas enbart av folkpensionen.

Personlig service väntas bli dyrare, bl.a. på grund av svårigheter med rekryteringen av folk till dessa yrkesområden. Denna service är något som de äldre har ett mycket stort behov

av, ett behov som sannolikt kommer att öka i takt med det ökande ensamboendet. Att få ekonomiska möjligheter att utnyttja denna service kommer kanske därför för många att bli ett ytterligare motiv för att utöka sina inkomster med någon form av betalt arbete.

Vad jag ovan sagt om faktorer som kan tänkas komma att stimulera resp. hämma ökad aktivitet i form av förvärvsarbete bland äldre har endast tagit hänsyn till individuella förhållanden och önskemål. Hurudana dessa än är, kommer de större förändringarna i arbetssituationen dock att vara beroende av överväganden och åtgärder som företas från samhällets, inte minst arbetsgivarnas, sida. De individuella faktorer som här nämnts kan kanske i någon mån belysa förutsättningarna för sådana åtgärder.

Oberoende av vilken riktning utvecklingen tar, bör det naturligtvis finnas valfrihet. För äldre personer som vill arbeta bör det finnas lämpliga arbetsplatser med möjlighet till deltidsarbete, arbetsplatser som ligger på rimligt avstånd från deras bostäder och helst gör dem oberoende av kommunikationer. Eftersom de äldres bostäder i mycket större utsträckning än nu kommer att ligga i städernas ytterområden, bör alltså även deras arbetsplatser helst ligga där. Självfallet bör det finnas arbete och arbetsplatser också för kvinnor, som ju utgör den största gruppen av alla gamla.

För dem som föredrar att inte arbeta eller av hälsoskäl inte kan det, bör det skapas nya former av fritidsverksamhet. Vi har ju hört att den äldre arbetskraften från försörjnings-synpunkt kanske inte är helt ound-

gänglig. Desto viktigare blir då frågan om *andra* former av aktivitet för de äldre som kanske inte behövs på arbetsmarknaden.

I vår kultur sjunker en persons sociala status vid pensioneringen, i andra kulturer ökar den med åldern. Vad vi kanske behöver är nya värderingar, som ger människor prestige och självrespekt även av andra aktiviteter än betalt yrkesarbete. Den ökade fritiden, den ökade medellivslängden och de äldres större vitalitet borde kanske så småningom kunna skapa en motvikt till den alltför ensidiga be-

dömningen av en människa efter hennes arbetsinsats och inkomst. Skall de äldre få känslan av att ha ett värde i samhället, bör också fritidsaktiviteterna kunna utgöra en källa till tillfredsställelse och självrespekt.

Men vilken form av aktivitet de gamla än väljer, är det viktigaste att de känner att de fortfarande tar del i samhällslivet, betyder något och utgör en fullvärdig del av befolkningen — inte en åsidosatt och isolerad grupp. Något som väl enklast kan uttryckas som en önskan att ge liv åt åren, inte bara lägga år till livet.

Den åldrande människan

— medicinska och psykologiska aspekter

av Sven Forssman

Kroppens olika funktioner förändras med åldern i princip så att man i ungdomen får en ökning av den maximala funktionsförmågan fram till ett maximum i en viss ålder, t.ex. 25-års-åldern, varefter det sker en långsam minskning. Kroppens funktioner påverkas emellertid även av sjukdomar. Vissa sjukdomar är vanligare i högre åldrar, s.k. ålderssjukdomar. Gränsen mellan det naturliga åldrandet och ålderssjukdomarna är oskarp.

Åldrandet kan inte återföras till en enda faktor, utan det är *flera faktorer* som påverkar kroppens funktioner. *Olika kroppsfunktioner och organ åldras med olika hastighet*. Maximum för funktionsförmågan ligger i olika organ vid olika åldrar, och minskningen efter maximum sker med olika hastighet.

Minskningen av kroppens funktioner med åldern gäller i regel den *maximala* prestationsförmågan. Eftersom den maximala förmågan under normala livs- och arbetsbetingelser utnyttjas relativt sällan, är åldrandet ofta uttryckt i en minskad reservkapacitet, vilket under vanlig arbetsbelastning märks litet.

Det är av praktisk betydelse att beakta att *spridningen* av en kropps-funktion inom *samma åldersgrupp* är *mycket stor* och att det, även om åldrandet i princip sker efter ett visst schema, är omöjligt att förutsäga den enskilde individens kropps-funktion enbart med utgångspunkt från hans ålder.

Beträffande *muskelkraften* och den maximala fysiska arbetsförmågan, som är beroende på hjärtats och lungornas funktion, hänvisas till professor Nils Lundgrens framställning.

Sinnesorganen, syn och hörsel, förändras tidigt med åldern. Beträffande *synen* minskar linsens elasticitet långsamt fram till 40—50 års ålder, då förmågan att ställa in ögat för seende på nära håll är praktiskt taget upphävd och därför oftast måste kompenseras med läsglasögon. Dessutom ökar ögats ljusbehov kraftigt med åldern.

Beträffande *hörseln* minskar förmågan att uppfatta höga toner successivt med åldern.

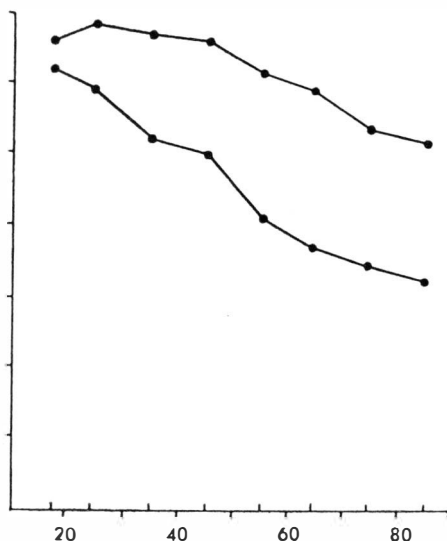
Sinnesintrycken skall, efter att de har uppfattats av öga eller öra, bearbetas i hjärnan. Beträffande hjärnans funktion kan sägas att åldern medför

en tilltagande svårighet för det centrala nervsystemet att organisera inkommande data och sätta dem i relation till tidigare erfarenheter. Detta kan delvis förklara äldres svårigheter att klara av nya situationer, som inte kan sättas i samband med deras erfarenheter från tidigare arbete. Allmänt kan även framhållas att det med tilltagande ålder krävs, särskilt i nya situationer, starkare retning ("signals") och mera tid för retningen. Äldres minskade förmåga att arbeta kontinuerligt vid hög hastighet framhålls som särskilt betydelsefull, medan kvalitet, exakthet och precision i arbetet påverkas föga, om äldre får tillfälle till mera tid, mera pauser och kortare arbetspass, med andra ord om de får möjlighet att hålla sin egen hastighet i arbetet.

Beträffande psykiska förändringar kan särskilt framhållas det med åldern minskade närminnet och den minskade förmågan till associationer i rela-

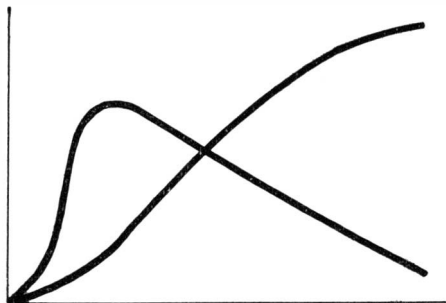
tion till nytt material, medan förmågan till "comprehension, reasoning and judgement" i regel förblir relativt opåverkad ända upp till högre åldrar. Den med åldern nedsatta förmågan att minnas närliggande händelser framkommer särskilt tydligt om man skall erinra sig vissa iakttagelser medan man samtidigt är sysselsatt med något annat. Det förefaller enligt vissa försök som om en mellanliggande handling särskilt hos äldre i viss utsträckning "blockerar" förmågan att minnas vad som har tilldragit sig kort dessförinnan. Intelligenstest med tidsbegränsning visar ett maximum vid 20 års ålder och därefter med åldern långsamt avtagande testresultat. För intelligenstest utan tidsbegränsning visar resultaten en mindre minskning med åldern.

Allmänt kan sägas om de flesta funktioner som minskar med åldern att en nedsättning i förmågan ofta kan *kompenseras genom de äldres större erfarenhet*. En äldre persons minskade muskelstyrka eller nedsatta maximala fysiska arbetsförmåga kan kompenseras genom en bättre arbetsplanering grundad på erfarenhet, t.ex. genom snabb växling mellan arbetspass med tungt och med lätt arbete. På



Förmågan att minnas nyligen inträffade fenomen (närminnet) påverkas mycket starkare än förmågan att minnas händelser som inträffat för länge sedan. Diagrammet visar resultatet från några jämförande minnesundersökningar för "gammal" resp. "nya" saker (övre resp. nedre kurvan). Den vertikala linjen utgör skala för testpoäng; den horisontella visar testpersonernas ålder (efter Welford, A. T.: Ageing and human skill, London 1958).

Åldrandet inverkar ofta på kropps-funktionen, som den vänstra kurvan visar, med ett maximum ofta vid 20—25-årsåldern och därefter ett långsamt avtagande. Samtidigt får man, som den högra kurvan visar, en ökad erfarenhet med åren. Denna erfarenhet kan ofta kompensera den genom åldern minskade kropps-funktionen. (Efter Welford, A. T.: Age-ing and human skill, London 1958.)



så sätt kan det slutliga arbetsresultatet per dag eller vecka för äldre ofta ligga i nivå med prestationen för yngre. Motsvarande förhållande — dvs. detta att äldre personer kan kompensera minskad funktion med ökad erfarenhet — gäller inom vissa gränser även för psykiska funktioner.

Åtskilliga *sjukdomar* ökar i frekvens i medelåldern och i högre åldrar och påverkar arbetsförmågan. De viktigaste sjukdomsgrupperna är hjärt- och kärlsjukdomar (t.ex. åderförkalkning av hjärtats kärl, högt blodtryck), ledsjukdomar (t.ex. förslitningssjukdomar i lederna, ledgångsreumatism) samt nervsjukdomar (t.ex. åderförkalkning i hjärnan).

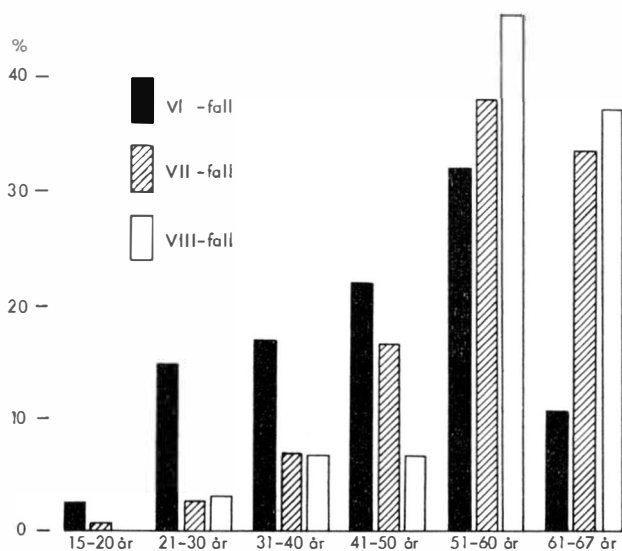
Hos medelålders och äldre arbetskraft är det vanligt att finna flera handikapp, som var för sig kan vara betydelselösa men som tillsammans kan påverka arbetsförmågan eller ge en minskad reservkapacitet. I det senare fallet märks detta endast vid tillfälliga höga belastningar. De arbetskrav som i modern industri erbjuder de största svårigheterna för medelålders och äldre är arbete med kontinuerligt hög hastighet samt arbete som kräver ständig uppmärksamhet eller mycket god synförmåga.

Vid överbelastning i arbetet av äldre

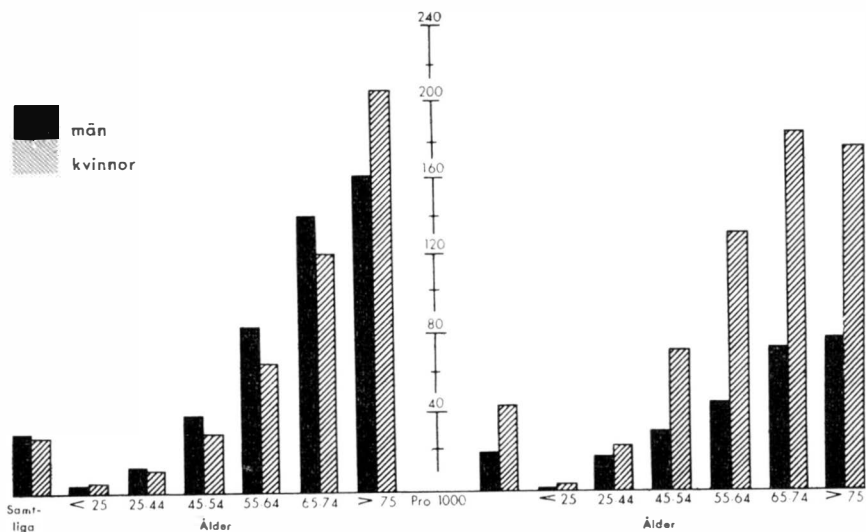
kan man ofta konstatera vissa reaktioner; i första hand reagerar de äldre med att ta bort tillfälliga pauser och arbeta mera kontinuerligt än tidigare för att hinna med arbetet, som kräver längre tid än förut. Vid en överbelastning av centrala nervsystemet med stort antal olika informationer försöker man att begränsa antalet signaler och åtgärder. Man förenklar besluten och koncentrerar uppmärksamheten till vissa begränsade uppgifter, som man av erfarenhet vet är viktigast i arbetet. Vid ytterligare belastning måste de äldre ofta offra noggrannheten för hastigheten, de blir jäktade och ineffektiva. Vid ännu högre belastning blir resultatet att de slutar och övergår till annat arbete med mindre arbetskrav. Detta gäller särskilt i arbete med mycket hög arbets-hastighet, eller med mycket höga synkrav.

Det är av betydelse att beakta inte bara de negativa sidorna hos äldre arbetskraft, såsom den minskade förmågan att arbeta med hög hastighet, utan också de positiva, t.ex. förmågan till noggrannhet, precision, ansvars-känsla, lojalitet mot arbetsplatsen och företaget, den låga korttidsfrånvaron etc.

För att rätt utnyttja den medelålders och äldre arbetskraften är det av



Diagrammet visar hur förekomsten av personer med påtagliga arbetshinder på grund av nedsatt hälsotillstånd (VII- och VIII-gruppen) ökar kraftigt i högre åldersgrupper, särskilt efter 40 år (efter Bolinder, E., Svenska Metallverken, Västerås).



Förekomsten av hjärtsjukdomar (staplarna t. v.) och högt blodtryck (t. h.) ökar kraftigt med åldern efter 45 år (enligt statistik från USA).

betydelse dels att man anpassar arbetet, såväl arbetsmetoder som arbetsmiljö, även till de äldre (bioteknologi), dels att man försöker placera de äldre så att man får en balans mellan arbetskrav och äldres förändrade arbetsförmåga. Som riktlinjer vid placering av medelålders och äldre arbetskraft kan nämnas att man i första hand bör försöka låta dem vara kvar i samma arbete som tidigare men minska belastningen genom att ta bort övertid, införa flera pauser, gå över från ackordslön till timlön, om möjligt låta de äldre ha sin egen arbetstakt, öka belysningsstyrkan på arbetsplatsen.

I andra hand kan det bli aktuellt

med omplacering. Med hänsyn till de äldres nedsatta förmåga att anpassa sig till nya situationer är informationen om en omplacering i god tid av betydelse. Omplaceringen bör ske från hastigt till mindre hastigt arbete, från tungt till lätt arbete, från ackords- till timlön. Man bör vid omplaceringen ta hänsyn till arbetsprestationen och de äldres stora behov av att känna att de gör en nyttig arbetsinsats. Resultaten vid omplacering blir bättre om man i det nya arbetet kan utnyttja de äldres tidigare arbetserfarenheter. Det är överhuvudtaget av värde om man vid omplacering kan beakta vilka arbetsuppgifter äldre arbetskraft kan göra bättre än yngre.

Åldrandet från arbetsfysiologisk synpunkt

av Nils Lundgren

Innan jag går in på att diskutera åldrandets inflytande på den fysiska arbetsförmågan, skall jag försöka sammanfatta något av vad som under senare år framkommit rörande det biologiska åldrandets natur.

De yttre tecknen på åldrande är ju välbekanta för oss alla: skrynkligt skinn, minskad rörlighet, snävtare mentala horisonter osv. Men när man analyserar alla dessa symtom, är det ofta svårt att avgöra, vad som är uttryck för ett fysiologiskt åldrande och vad som beror på att man levat tillräckligt länge för att ha hunnit bli märkt av olika fysiska, psykiska och sociala miljöfaktorer. Som exempel kan nämnas, att sjukdomar som kräfta och åderförkalkning samt skadeeffekter av rökning visserligen tidsmässigt är lokaliserade till högre åldrar men säkert ändå i hög grad har med miljöfaktorer att göra. Vidare är det svårt att avgöra, hur mycket av den fysiska och mentala regressen som beror på fysiologiskt åldrande och hur mycket som sammanhänger med ändrat levnadssätt (och som därför ev. kan vara reversibelt och möjligt att förebygga).

Trots dessa svårigheter har forskningen numera börjat tränga ganska långt in i åldrandets biologiska mekanismer. Amerikanen *Shock* karakteriserar åldrandet som en minskad förmåga hos organsystemen att anpassa sig till stress. Denna minskade förmåga visar sig i många fall bara som en förlust av reservkapacitet (som blir manifest endast vid hög belastning), men i mera avancerade stadier kommer den givetvis också att yttra sig i sänkt funktion även i vilotillståndet. Som exempel på minskad reserv kan nämnas att blodsockerhalten är densamma hos yngre och äldre, men att den tid det tar för blodsockret att återvända till det normala sedan det av någon anledning förhöjts är förlängd hos de äldre. På samma sätt brukar pulsnivån vid måttligt tungt arbete vara oberoende av åldern, medan återgång till vilonivå efter arbetets slut tar längre tid vid ökad ålder. Liknande förhållanden gäller t.ex. anpassningshastigheten hos organismen då man plötsligt utsätts för värme eller kyla.

Shock anser orsaken till den mindre motståndskraften vara den fortgå-

ende celldöden i de vävnader där celldelning och därmed nybildning av celler inte längre sker sedan man blivit vuxen. Detta gäller nervsystemet och musklerna i motsats till t.ex. tarmslemhinnan, blodet och levern m.m. Som ett uttryck för att den mängd nervceller man startar med har betydelse i detta sammanhang kan nämnas att det inom djursystemet i huvudsak gäller att av djurslag med lika vikt de med större hjärnor lever längst.

Det finns flera hypoteser om celldödens orsaker. Enligt en hypotes sker det gradvis en ansamling i cellerna av olösliga biprodukter från ämnesomsättningen i form av oxidationsprodukter, t.ex. av fett- och äggviteämnen. Enligt en annan hypotes skulle det undan för undan ske slumpvisa "somatiska" mutationer i de ribonucleinsyror som kontrollerar vilka äggviteämnen som cellen nyproducerar. De mönster och verktyg cellen använder för reparation skulle på så sätt försämrats.

Ett annat förhållande, som främst belysts av schweizaren *Vérzar*, gäller de gradvisa förändringar under livet som kroppens stödjesubstanser undergår. *Vérzar* kan beräkna åldern hos råttor med en felmarginal på några månader genom att studera elasticiteten hos deras senor. En tredjedel av kroppens äggviteämnen består av ämnet kollagen, som är det intressanta i detta sammanhang. Det mesta kollagenet i vår kropp är permanent under livet, något som bl.a. svarar för att kroppsform och anletsdrag håller sig någorlunda konstanta. Den tilltagande skrynkligheten av huden då

vi åldras visar dock att konstansen inte är fullständig utan att kollagenmolekylerna förändrats. Kollagen är som bekant den beståndsdel som på många andra ställen ger stadga i vår kropp, t.ex. i blodkärlen, vilket givetvis talar för att man i kollagenets åldersförändringar kan tänka sig en viktig, trång sektion i åldrandeprocessen.

Den korta översikt över åldrandets biologiska orsaker som jag här har försökt ge bygger på litteraturstudier. Bl.a. kan en sammanfattande uppsats av dr *Peter Alexander* ("The mystery of ageing", *New Scientist*, 1963, nr 353, s. 393) rekommenderas som en initierad översiktsartikel.

Jag skall nu gå över till åldrandets ytttringar i fråga om arbetsförmågan och då huvudsakligen stödja mig på undersökningsresultat från Gymnasiska Centralinstitutets fysiologiska institution och Arbetsfysiologiska Institutet.

Ett enkelt sätt att beskriva människan är kanske att säga, att hon är konstruerad för att känna (använda sinnesorganen), tänka (använda hjärnan) och handla (använda musklerna). Den indelningen lämpar sig utan tvivel ganska bra, då vi diskuterar människans arbetsförmåga. Som professor Forssman närmare klargör, visar alla våra arbetsfunktioner någon form av åldersregress, det må gälla sinnesorgan, nervsystem eller rörelseorgan. Jag skall här inskränka mig till de senare och sålunda diskutera muskelarbetet och därmed sammanhängande frågor om arbetsrörelser och arbetsställningar. Vidare skall jag gå in på en miljöfaktor, som har stor

betydelse för den fysiska arbetsförmågan, nämligen arbetsplatsens klimat.

Våra arbetsrörelser kan beskrivas i termerna precision, hastighet, kraft och uthållighet. Ifråga om *rörelseprecisionen* känner jag inte till några undersökningar, som mera entydigt illustrerar åldrandets eventuella inflytande. Sådana undersökningar skulle utan tvivel vara av visst praktiskt intresse bl.a. i MTM-sammanhang, t.ex. då det gäller grundrörelsen "inpassa". Tills vidare får vi här lita till den tydliga ganska allmänna praktiska erfarenheten att krav på rörelseprecision inte är något egentligt handikapp för medelålders och äldre.

Situationen är ungefär densamma då det gäller *rörelsehastigheten*. Inte heller här torde det finnas några utslagsgivande undersökningar över ålderns inflytande. Ifråga om maximala rörelsehastigheter kan man givetvis våga dra slutsatser från idrotten, där ju grenar som ställer krav på hög momentan rörelsehastighet vanligen bäst ägnar sig för unga personer. En i detta arbetssammanhang viktigare fråga är emellertid om några ålderskillnader råder ifråga om tidsförloppet för vanliga arbetsrörelser med "spontan" hastighet, t.ex. då det gäller att flytta händerna mellan olika punkter på ett arbetsbord i ett invariant arbetsförlopp. Skulle man t.ex. behöva räkna med andra MTM-tider för äldre än för yngre? Hittills föreliggande undersökningsmaterial talar för att så borde ske ifråga om kraftkrävande rörelser, men i stort sett är fältet öppet för fortsatta undersökningar.

En relativt vanlig industriläkarer-

farenhet tycks vara att äldre ofta lämpar sig sämre än yngre för *snabbt, repetitivt, lätt muskelarbete* (t.ex. vissa monteringsarbeten), men även denna fråga får tills vidare anses ofullständigt utredd. Om en mera påtaglig ålderstendens här föreligger, är det givetvis inte alls säkert att denna i så fall sammanhänger med längre tider för enskilda rörelser. Det är snarare troligt att det är uthållighetsfaktorn som spelar in, något som dels kan tänkas sammanhålla med styrningen av rörelserna från nervsystemet och dels med blodförsörjningen av hand- och armmuskler. Även andra förhållanden, t.ex. en stående arbetsställning, kan bli en åldersdiskriminerande faktor.

Ifråga om *muskelstyrkan* är vi inne på säkrare mark. Fig. 1 ger ett exempel härpå från undersökningar bland svenska skogs- och gruvarbetare. Som

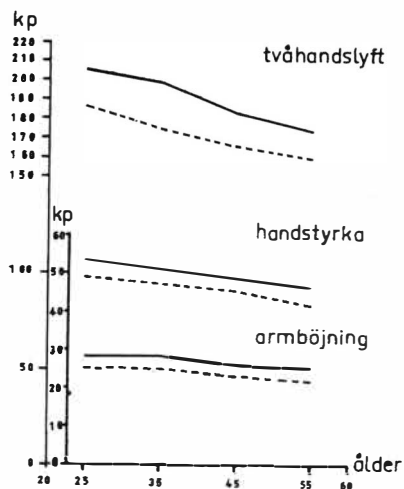


Fig. 1. Samband mellan muskelstyrka och ålder. (Heldragen linje = gruvarbetare. Streckad linje = skogsarbetare.)

synes visar samtliga de tre styrketesten ("statiskt lyft", armbågsböjning och handstyrka) en klar åldersregress, som f.ö. är ungefär densamma procentuellt. För 55-åringen ligger sålunda genomsnittsvärdena på ungefär 85 % av 25-åringens nivå. Jag skall inte gå in på en närmare diskussion av orsaken till dessa skillnader. Att träningsfaktorn kan tänkas spela in är självklart, trots att det rör sig om personer från samma yrken. Dessutom kan det vara frågan om verkliga åldersförändringar av innervation, leder, muskler etc. I fråga om den absoluta muskelstyrkan kan nämnas att man i litteraturen ofta ser denna angiven i något fixerat värde per cm² muskeltvärsnitt (t.ex. 4 kp/cm²). För äldre personer blir detta en sanning med modifikation, eftersom det vid tilltagande ålder gradvis sker en fettinlagring i musklerna så att samma muskeltvärsnitt innebär mindre substans med sammandragande förmåga och därmed sämre styrka hos den äldre än hos den yngre.

Självfallet råder det en stor individuell variation kring de medeltalskurvor som visas i fig. 1. (Variationskoefficienten är av storleksordningen 15—20 %.) Då det gäller att planera ett arbete för medelålders och äldre gör man dock givetvis klokt i att beakta dessas genomsnittligt lägre förmåga till momentan kraftinsats. Denna fråga aktualiseras t.ex. när det gäller att besluta sig för en maximi-vikt för bördor som skall hanteras manuellt. Som exempel kan nämnas, att man på vissa håll utomlands rekommenderat 50 kg för män och 30 kg för kvinnor som övre gränsvärden

för sporadiskt hanterade bördor. Om dessa värden kan anses gälla för personer i 20—35-årsåldern, skulle motsvarande värden för 60-åringarna bli 35—40 resp. 20—25 kg.

Det är i detta sammanhang av intresse att diskutera förmågan till *statiskt arbete*, dvs. sådant arbete där musklerna under en tid är spända i ett fixerat läge (som t.ex. när man håller en börda med framsträckta armar). Att tröttheten kommer så snabbt vid statiskt arbete sammanhänger med att muskelns blodkärl komprimeras så att muskeltvävnaden får för litet blod och därmed för litet syre. Det råder ett väl dokumenterat samband mellan den tid som man kan uthärda det statiska arbetet och den procentdel av den maximala statiska muskelkraften som arbetet innebär. Av fig. 2 framgår sålunda att långvarigt statiskt arbete är möjligt, om den utvecklade kraften är högst ca 15 % av den maximalt möjliga. De äldres lägre maximikraft talar självfallet för att de skulle vara sämre ställda vid statisk arbetsansträngning, något som väl f.ö. bestyrks av allmän industriläkarerfarenhet. Även detta är dock ett område där direkta undersökningar vore av värde; det är t.ex. möjligt att nyssnämnda procental sänks med åldern på grund av försämrad lokal blodcirkulation. Statiskt arbete är en mycket vanlig trötthetsorsak t.ex. i verkstadsindustrin inte minst på grund av obekväma (=statiskt betonade) arbetsställningar. *För medelålders och äldre personer är det särskilt viktigt att bioteknologiskt tillrättalägga arbetsställningar och rörelsemönster.*

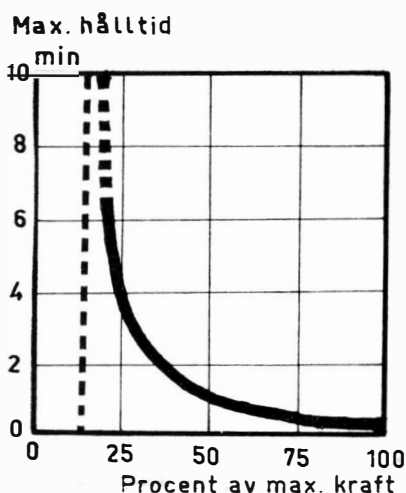


Fig. 2. Rohmerts kurva för maximala hålltider vid statisk belastning.

En annan belastningsfaktor i samband med arbetsställningen, som kan anses ha speciellt stor vikt för de äldre, gäller den belastning på blodomloppet som den upprätta kroppsställningen medför. Vid långvarigt stillastående och även stillasittande får blodet vissa svårigheter att mot tyngdkraften ta sig tillbaka till hjärtat. Detta manifesterar sig i ökad benvolym, sämre fyllnad av hjärtat, förhöjd puls och ev. ett blodtrycksfall. Hjärtats fyllnad och utpumpning kan bli så dålig att vederbörande svimmar (detta är vanligaste orsaken till svimning), och under alla förhållanden kan den beskrivna mekanismen betraktas som en icke oväsentlig trötthetsorsak i yrken där man måste arbeta stående. Äldre är genom sin försämrade kapacitet och regleringsförmåga hos blodomloppet säkert i ge-

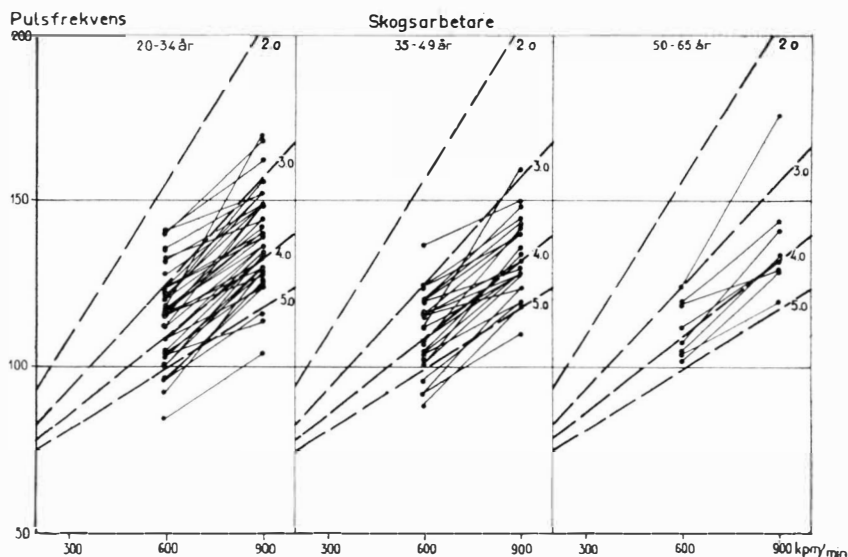


Fig. 3. Pulsnivå för olika åldersgrupper vid standardarbeten på cykelergometer (skogsarbetare).

nomsnitt sämre ställda än yngre i detta avseende.

Det är därför särskilt viktigt att skaffa äldre möjligheter att sitta i arbetet (de brukar ju också ha känsligare fötter och rygg). Andra väsentliga åtgärder är att de får *omväxling* i arbetet (benmuskulernas rörelser hjälper då till att pumpa blodet tillbaka till hjärtat). Vidare må äldre personer av den här diskuterade och andra anledningar bra av att kunna *vila ut i liggande ställning* t.ex. i samband med middagsrasten.

Uthålligheten vid tyngre arbete kan som bekant mätas t.ex. med hjälp av arbetstest på en cykelergometer. Ett sätt att utföra ett sådant test är att utsätta vederbörande för ett submaximalt arbete av standardstorlek, varunder man med hjälp av olika fysiologiska mätningar studerar hur för-

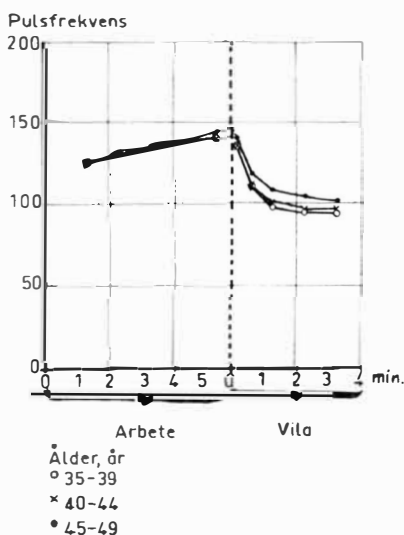


Fig. 4. Pulsfrekvens under och efter ett standardarbete bland järnbruksarbetare i olika ålder.

sökspersonen reagerar. Jag nöjer mig här med att diskutera pulsreaktionen under arbetet. Som framgår av fig. 3 brukar det inte råda någon egentlig skillnad i pulsnivå mellan folk i olika åldrar, då de utsätts för sådana standardarbeten. Däremot finner man (se fig. 4) att pulsens återgång till det normala efter arbetets slut tar längre tid hos de äldre. Dessa behöver sålunda längre återhämtningstid, även om de fysiologiska mätningarna under pågående arbete inte visar några avvikelser från de yngres reaktion.

Ett annat och säkrare sätt att utföra detta test är att pressa vederbörande till maximum. Synnerligen ingående undersökningar av denna typ har i Sverige gjorts av docent *P.-O. Åstrand* och med. dr *Irma Åstrand*. Fig. 5 visar deras samlade resultat från en undersökning av 350 personer som studerats under maximalt arbete. Som synes föreligger en klar nedgång av arbetsförmågan hos de äldre (i detta fall uttryckt i den maximala förmågan till syreupptagning). Jag skall inte gå in på en närmare diskussion av orsaken till denna åldersregress utan nöjer mig med att konstatera att en av de väsentliga skillnaderna mellan de yngre och de äldre vid maximal fysisk ansträngning var att de senare inte nådde upp till samma höga pulsfrekvens. Med viss avrundning var maximivärdena i genomsnitt följande för olika åldrar:

Ålder	Pulsslag/min. Maximivärden
20 år	200
40 "	180
60 "	160

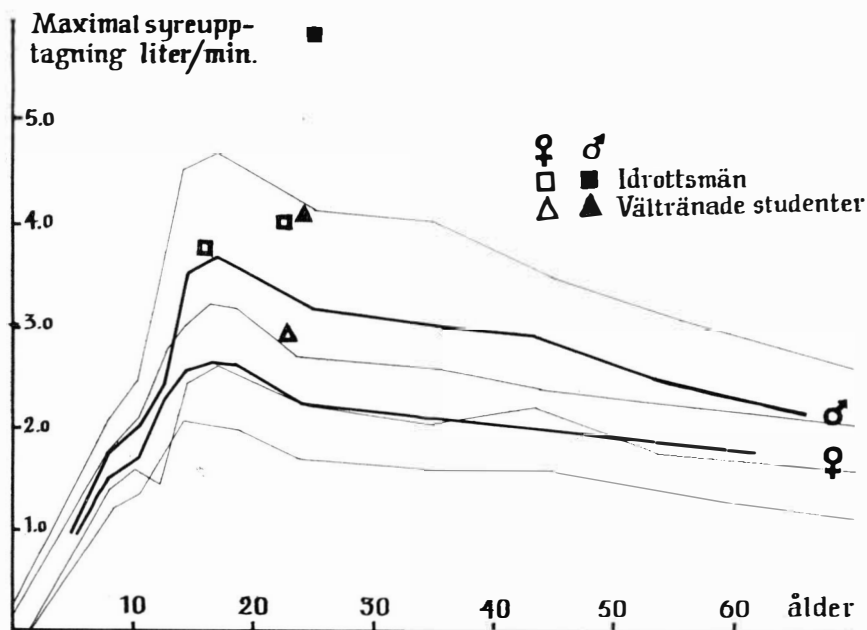


Fig. 5. Medelvärden för maximal syreupptagning för 350 kvinnliga och manliga försökspersoner i olika åldrar. Mätningen har gjorts under maximalt arbete på "löpande band" eller cykelergometer. Inritade är också värden från 3 elitidrottsmän och 86 GCI-studenter. De tunna linjerna anger spridningen ($\pm 2\sigma$).

Från Åstrand, P.-O., och Christensen, E. H., Aerobic work capacity. Symposium on oxygen in the animal organism. Oxford: Pergamon Press Limited. In print.

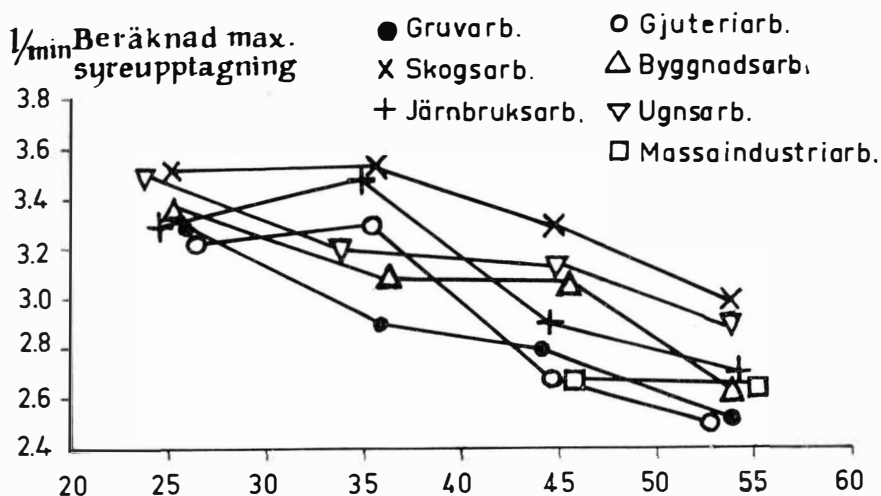


Fig. 6. Resultat av test med cykelergometer bland olika yrkeskategorier.

ålder, år

En annan skillnad mellan äldre och yngre var att de äldre vid maximalt arbete inte nådde upp till samma höga blodmjölksyrehalt som de yngre. Detta kan tolkas på så sätt att det vid ökad ålder blir svårare att utnyttja den mjölksyreproducerande "anaeroba hjärpmotorn" i musklerna (som rycker in då arbetet blir så tungt att blodomloppet inte hinner förse musklerna med tillräckligt med syre).

En ytterligare illustration av den avtagande fysiska uthålligheten med ökad ålder ger fig. 6, som sammanfattar resultatet av cykelergometertest på ett stort antal representanter för olika manuella yrken. Som synes är åldersregressen här av ungefär samma storlek som i makarna Åstrands mera noggrant studerade material.

Sammanfattningsvis får man räkna med att den genomsnittliga sextioåringen i fråga om kroppskrafter kan prestera 70—75 % av vad en 25-åring orkar. Kvinnorna når i medeltal upp till 70 % av männens nivå, men deras åldrandekurva har i princip samma förlopp. Könsskillnaden kan helt förklaras av skillnader i kroppsstorlek, och den maximala syreupptagningen per kg fettfri kroppsvikt är densamma hos de båda könen. Inom parentes är detta vad jag vet den enda funktion, för vilken man kunnat påvisa en könsskillnad när det gäller arbetsförmågan (utom givetvis ifråga om sådana geometriska karakteristika som kvinnornas mera gracila fingrar och männens större räckvidd). Slutligen skall nämnas att alla de här diskuterade resultaten gäller arbetsföra och sålunda rimligt friska män-

niskor. För hela populationen får man givetvis tänka sig en mera markerad åldersregress vad gäller styrka och kondition med tanke på den högre sjukligheten hos äldre.

Vad betyder då sådana här laboriemässigt påvisade åldersförändringar för den praktiska arbetsprestationen? Det vet man inte med säkerhet. Det finns mycket få data som belyser produktionen i förhållande till åldern. En kurva som bygger på siffror från svenskt skogsbruk och som sammanställts av docent *Kjell Killander* (fig. 7) visar en klar åldersregress såväl för timförtjänsten (det gäller rent ackordsarbete med individuella ackord) som i någon mån också för den dagliga arbetstiden (som ju skogsarbetarna bestämmer själva). Förtjänstkurvan är påfallande lik den tidigare visade kurvan över konditionens ålderssamband. Detta är naturligtvis inget säkert bevis för att det verkligen existerar ett samband. Vi håller emellertid just nu på med

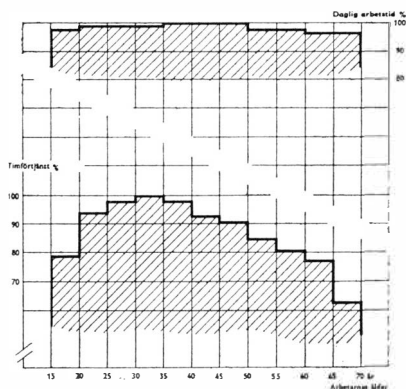


Fig. 7. Daglig arbetstid och timförtjänst vid huggningsarbete, relativa tal (enligt Killander, 1962).

en undersökning i skogen, där olika personvariabler ställs mot praktisk prestation. Av de hittills erhållna resultaten att döma finns det visst hopp om att man slutgiltigt skall kunna avgöra den nyssnämnda frågan.

Skogsarbete är ett tungt arbete, och resultat därifrån kan med gott samvete endast överföras till en begränsad grupp av andra yrken (t.ex. vissa byggnads- och gruvarbeten). Sannolikt spelar de äldre människors (likasom kvinnornas) minskade förmåga till maximal konditionskrävande ansträngning inte någon större roll vid flertalet arbeten t.ex. i den fasta industrin (något som det emellertid återstår att närmare utreda). Däremot tror jag att en sänkt *muskulär uthållighet* hos de äldre kan vara en viktig begränsning även i många högmekaniserade arbeten som vanligen anses som fysiskt lätta.

Det nämndes ovan att de äldre hämtar sig långsammare efter arbetet och därför behöver mera vilotid vid en del arbetsuppgifter. Jag skall ytterligare illustrera detta med en tills vidare något hypotetisk kurva över vilobebehovet av energetiska orsaker (fig. 8). Diagrammets X-axel visar det procentuella utnyttjandet av den maximala kapaciteten för syreupptagning, och längs Y-axeln anges procenten behövlig vilotid av energetiska orsaker av totaltiden under arbetsdagen.

Kurvan är baserad på tre punkter:

(1) I vila utnyttjar man ca 10 % av sin maximala kapacitet. Man behöver då inte något energetiskt betingat vilotillägg eftersom man redan vilar. Detta är utan tvivel den säkraste punkten.

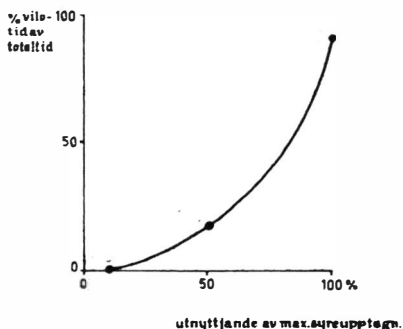


Fig. 8. Ungefärlig kurva för beräkning av energetiskt betingat vilobebehov.

(2) Punkt 2 är baserad på undersökningar gjorda av Irma Åstrand. Dessa undersökningar visade att man nätt och jämnt kunde arbeta hela dagen med 50 % utnyttjande av maximal kapaciteten, om man fick vila 10 minuter i timmen.

(3) Den tredje punkten är grundad på iakttagelser, att arbete med maximal syreupptagning är möjligt endast ett fåtal minuter åt gången, och att resten av varje arbetstimme då måste användas för vila om man skall ha chans att någorlunda upprepa prestationen.

Kurvan är som sagt något hypotetisk, och vi håller f.n. på med undersökningar för att fastställa dess närmare förlopp. Under alla förhållanden kan den emellertid inte avvika alltför mycket från sanningen, och den kan därför tjäna som underlag för följande resonemang:

En genomsnittlig 25-åring kanske har en maximikapacitet ifråga om syreupptagning på 3 l/min. Detta betyder att han (under vissa definierade arbetsförhållanden) skulle kunna kla-

ra ett arbete som kräver $1\frac{1}{2}$ l syre i minuten med ett "tillägg för personlig spilltid" (dvs. för återhämtning) på ca 20 % av totaltiden. För en 60-åring med en maximikapacitet på 2 l/min. skulle samma arbete enligt kurvan kräva 40—50 % vila. Om vilotiden hålls fixerad vid 20 %, skulle han endast kunna uträtta ett arbete som motsvarar en syreupptagning på 1 liter i minuten. Även om man tar hänsyn till den nyssnämnda osäkerheten i beräkningen, illustrerar denna utan tvivel de svårigheter som många äldre i tungt arbete ställs inför. I synnerhet som den fortgående standardiseringen av arbetsmetoder och hjälpmedel ju tenderar att beröva de äldre de fördelar som tidigare ett långt livs yrkeserfarenhet ofta skänkte.

Jag kan i detta sammanhang berättat om en intressant iakttagelse som gjordes i samband med en undersökning i ett modernt träsliperi (*Ulf Åberg*, PA-rådets medd. nr. 32, 1963). Man fann här att de äldre arbetade med sämre fysiologisk verk-ningsgrad än de yngre vid vissa lyft-arbeten. Detta visade sig bero på att de inte hade krafter nog att använda den energetiskt mest gynnsamma lyft-metoden. De fick därför tillgripa en metod, som visserligen sänkte de momentana kraven på styrka, men som sammanlagt under dagen gjorde arbetet mera kalori- och tidskrävande. Undersökningar av denna typ talar starkt för att man jämsides med sedvanliga metodstudier också bör utföra arbetsfysiologiska analyser.

I de studier som vi vid Arbetsfysiologiska Institutet gör av olika

yrkesarbeten, finner vi vanligen att också lätta yrken stundtals kan innebära en hög belastning. Även om sådana toppar är kortvariga och sällan återkommande, blir de givetvis trånga sektorer för de äldre. Vi har t.ex. studerat en gjuteriarbetare, som nästan hela skiftet hade en lätt och för äldre väl avpassad sysselsättning, men som varje dag under 10—15 minuter hade det tyngsta arbetet på hela gjuteriet. (Det gällde nedslagning av kupolugnar.) Denna korta stund var självfallet helt avgörande för vilka fysiska kvalifikationer som fordrades av funktionären ifråga. *Ett eliminerrande av tillfälliga toppansträngningar är ett verksamt medel att bredda arbetsmöjligheterna för de äldre!*

Jag skall till slut nämna något om *arbetsplatsens klimat*. Att tåla värme är i hög grad en fråga om hur effektivt blodomlopp man har. Detta sammanhänger med att blodet fungerar som kroppens kylsystem och att blodomloppet stegras i värme. (Varje liter blod som passerar hudens blodkäril kyla sämre, och detta kompenseras med en ökad blodcirkulation till huden.) Äldre personer har genomsnittligt sämre funktion hos sitt blodomlopp och tål därför varmt arbete sämre än yngre. Vissa undersökningar visar också, att de äldres svettning-mekanism är mindre effektiv. Det finns en del kvantitativa regler utarbetade för värmetoleransen i förhållande till åldern, men det skulle föra för långt att här relatera dessa.

Även förmågan att tåla *kyla* har med blodomloppets effektivitet att göra, och också här kan man under vissa förhållanden räkna med sämre

tolerans vid ökad ålder. Liksom när det gäller varma arbetsplatser kräver äldre arbetskraft också speciell omtanke ifråga om köldskydd.

Som en avslutning skulle jag vilja hävda, att arbetssvårigheter för medelålders och äldre personer stundom säkert är ett skenproblem, eftersom vi använder de yngres motståndskraft och arbetsförmåga som norm (vilket ibland givetvis kan ha mycket defini-

tiva ekonomiska skäl). En verksam lösning på lång sikt är att vi undan för undan gör klart för oss var *de äldres toleransgränser* ligger och att vi försöker dimensionera arbetskraven i enlighet härmed — i bästa möjliga kompromiss med produktionens krav. Jag tror att det är värt att satsa mycket på en *åldersergonomi* av denna typ, både när det gäller forskning och tillämpning.

Arbetsmarknaden och den äldre arbetskraften

av Bertil Olsson

Vid en debatt om arbetsmarknaden och den äldre arbetskraften bör den senare betraktas som en del av våra totala arbetskraftsresurser och diskuteras som ett problem i hela den omvandlingsprocess som våra totala arbetskraftsresurser måste undergå. Sverige är ett stort land med liten befolkning — och kommer att så förbli under överskådlig tid. Tyvärr handlar vi många gånger som om vi trodde att vår befolkning skulle öka till 3—4—5 gånger den nuvarande. Av de 7,5 miljoner människorna i vårt land är ungefär 3,5 miljoner förvärvsarbetande, och det kommer inte att bli mycket fler inom överskådlig tid. Internationellt sett är 47—48 % förvärvsarbetande av hela befolkningen en rätt vanlig siffra. Hela vår produktion, levnadsstandard och framåtskridande är beroende av hur effektivt denna arbetsstyrka används. En arbetsstyrka är ju både subjekt och objekt, människan är både agerande och föremål för aktion. Denna styrka ökar mycket långsamt. Ökningen i siffror rör sig om tiondels procent, och Sve-

riges läge i förhållande till många andra europeiska stater är i detta avseende icke särskilt gynnsamt.

Det kan kanske vara av intresse att inledningsvis få en liten överblick över utvecklingen i våra europeiska grannländer på detta område. Enligt tillgängliga men några år gamla uppgifter skulle Europas befolkning från mitten på 50-talet fram till 1976 genomsnittligt öka med 12 %, Sveriges däremot bara med 6 %. *Sverige var det enda land i undersökningen som kommer att ha mindre antal barn (0 till 15 år) 1976 än 1956.* Även om siffrorna inte är helt pålitliga, så kvarstår fakta, nämligen att få länder kommer att genomgå en så ogynnsam utveckling när det gäller relationen antal barn—vuxna. Sverige har en låg ökning i de arbetsföra åldrarna; som arbetsföra ålder räknas för kvinnor 15—59 år och för män 15—64 år. *Förhållandevis liten är ökningen i de yngre förvärvsarbetande åldrarna, från 15 till 45 år, medan den är jämförelsevis stor för de arbetsföra åldrarna över 45 år.* Det är denna

arbetskraft, den medelålders och litet äldre, alltså över 45 år, som här närmast skall diskuteras.

När det gäller åldringarna, pensionärerna, så kommer de att öka ganska kraftigt, men i jämförelse med övriga europeiska länder är den ökningen icke onormal på något sätt. Det är ett allmänt europeiskt problem med den mycket kraftiga ökningen av åldringar de närmaste årtiondena. Bördan av icke arbetsföra åldrar skulle enligt den ovan nämnda undersökningen för Sveriges del bli densamma 1976 som 1956, med ungefär 1 300 på 1 000 aktiva — även detta ett europeiskt medelvärde. Det för vår del speciella är emellertid att i gruppen icke arbetsföra är det antalet åldringar som ökar på barnens bekostnad. Detta läge brukar rent befolkningsstatistiskt betraktas som mindre gynnsamt, eftersom barnen är den framtida grupp som skall bära upp produktionen.

De medelålders och äldre är dock på intet sätt utan värde för produktionen, men från arbetsmarknadssynpunkt måste framhållas att de är svårare att anpassa till det ständigt skiftande arbetskraftsbehovet, eftersom omskolning, omställning, omflyttning osv. innebär speciella problem för denna grupp.

Det sagda innebär att *vi befinner oss i ett föga gynnsamt utgångsläge*. Detta behöver dock inte innebära produktionsstagnation och minskat framåtskridande. Men det gäller att göra bästa möjliga bruk av den arbetskraft vi har och att den sätts in på produktiva områden. Riktlinjerna för en sådan strävan är i och för sig lätta att dra upp. Först och främst måste barnen ges bästa möjliga uppfostran och

utbildning. Vi misslyckades under 50-talet och i början på 60-talet med att ge alla ungdomar som önskade en utbildning. *Detta var en av våra stora felinvesteringar*. Att man i början på 50-talet byggde en del yrkesskolor som stod tomma en eller annan termin var inte så farligt, men att dessa inte hade den kapacitet som behövdes i slutet på 50-talet, när ungdomar ville utbilda sig, var desto allvarligare. Nu börjar det rätta till sig genom att utbildningskapaciteten byggs ut mycket snabbt, men den räcker inte ännu. Det räcker inte heller med att utbilda enbart ungdomarna; även de något äldre i de förvärvsarbetande åldrarna måste ständigt utbilda och omskola sig. För att tillgodose detta behov har vi i vårt land på några få år byggt upp en omskolningskapacitet som vi nu tycker är ganska hygglig även om den inte är helt tillfredsställande.

Vi måste göra bättre bruk av våra s.k. naturliga arbetskraftsresurser. Vi har slutat tala om arbetskraftsreserver — det har vi ansett vara ett icke adekvat uttryck i ett fullsysselsättningssamhälle. Man skall naturligtvis inte ha några reserver; då har man skött sig illa. Dessa resurser finns framför allt bland de gifta kvinnorna; ytterligare sådana resurser får vi om vi bättre utnyttjar den äldre arbetskraften och de handikappade människorna. Slutligen har vi en "extern" resurs i form av utländsk arbetskraft.

Jag skall inledningsvis karaktisera de arbetskraftsresurser som inte är äldre arbetskraft. Genom ökad förvärvsverksamhet bland *gifta kvinnor* kan arbetsstyrkan öka rätt väsentligt. Långtidsutredningen påpekar mycket

riktigt att det är bland de gifta kvinnorna vi har den stora outnyttjade arbetskraftsresursen. Man bör i första hand inrikta åtgärderna på att göra det möjligt för de medelålders och något äldre gifta kvinnorna att kunna förvärvsarbeta. Vi har dagligen stor efterfrågan från dessa kvinnor att komma tillbaka ut i förvärvslivet.

För att även den yngre gifta kvinnan skall kunna välja mellan förvärvsarbete och hemarbete måste man samtidigt vara inriktad på att vidta åtgärder inom andra områden av samhället, t.ex. ökad kapacitet när det gäller barndaghem, familjedaghem, leksskolor osv. En annan viktig synpunkt är en god tillgång av en utbildnings- och omskolningskapacitet, som snabbt kan ge dessa kvinnor den omskolning och den fortbildning de behöver, när de skall återinträda i förvärvslivet efter att ha varit borta i kanske 10—20 år. Erfarenheterna av den hittillsvarande verksamheten är goda, kvinnorna behöver denna introduktion till arbetslivet. Vidare tror jag det är nödvändigt med en viss lokaliseringspolitik så att man ser till att det skapas arbetstillfällen i trakter och orter, där just denna kvinnliga resurs finns. När det gäller gifta kvinnor så går det nämligen inte att lita till den geografiska rörligheten. Kvinnan flyttar inte ifrån sin man, om han nu har ett bra arbete. Speciellt på medelstora orter, inte minst i Mellansverige där ofta tillgången på arbete för kvinnlig arbetskraft är mindre god, får man lita till lokaliseringpolitiska åtgärder. Gör vi detta, så kan man öka utnyttjandegraden av den kvinnliga arbetskraften rätt väsentligt.

Den s.k. *handikappade arbetskraften* är en annan stor grupp. Antalet handikappade minskar inte utan är minst lika stort som det var för 10—15 år sedan då den aktiva rehabiliteringsverksamheten började. — Tvärtom ökade antalet handikappade människor inte minst på grund av det stora antalet trafikolyckor. Varje år tas 40 000 handikappade in i AMS rehabiliteringsorganisation via dess arbetsvårdsavdelning. Det beräknas dock att mellan 75 000 och 100 000 människor varje år måste genomgå en sådan här rehabiliteringsprocess för att en täckning av rehabiliteringsbehovet skall kunna anses tillfredsställande.

Glädjande nog har samhällets intresse för denna arbetskraft ökat under senare år och en hel serie differentierade åtgärder har vidtagits, alla nödvändiga för att få denna arbetskraft i arbete. Utbildning, omskolning, fortbildning, arbetsträning, skyddad sysselsättning, särskilda lättare beredskapsarbeten osv. är åtgärder avsedda att underlätta de handikappades anpassning. I vårt land har vi nu i stort sett ganska goda medel, som praktiskt taget passar varje individ på det här området, men fortfarande saknas tillräckliga resurser både vad det gäller pengar och personal för att alla som så behöver skall kunna få genomgå en rehabilitering. Får vi dessa resurser, är det inte omöjligt att under de närmaste 10 åren öka vår totala arbetsstyrka med i varje fall någontands procent, kanske bortåt en halv procent per år. Den naturliga ökningen i de förvärvsarbetande ålderna är inte mer än en halv procent per år för närvarande.

I detta läge erbjuder naturligtvis *den utländska arbetskraften* en möjlighet att utöka arbetsstyrkan. Sverige är ett attraktivt immigrationsland — så några problem att värva arbetskraft föreligger icke. Sverige är ett stort utlänningsland, ett av Europas främsta. 3 % av vår arbetsstyrka utgörs av utlänningar, och räknar vi med de naturaliserade, kommer vi upp i 5 %. Viktigare är emellertid att de som kommer hit anländer under ordnade förhållanden. Så har skett hittills, och det är ett av skälen till att assimileringen av den utländska arbetskraften i Sverige har gått så bra. En viktig orsak till att den utländska arbetskraften anpassats så gott som friktionsfritt till svenska förhållanden är det utomordentliga samarbetet i vårt land mellan arbetsgivare, fackföreningar och myndigheter i denna fråga.

Kan dessa åtgärder genomföras — för gifta kvinnor, för handikappade och för äldre — får man, om man samtidigt räknar med en viss invandring, en årlig ökning av vår arbetsstyrka som kanske är dubbelt så stor som den naturliga ökningen i de förvärvsarbetande åldrarna. Det finns alltså möjlighet att öka vår arbetsstyrka och därmed produktionen genom att tillvarata arbetskraftsresurserna bättre, och det är då hela raden av arbetsmarknadspolitiska åtgärder som här främst skall användas. Jag tror därför att det är lönt att satsa på detta.

Men med tiden kommer inte heller dessa åtgärder att kunna öka arbetskraftsutbudet tillräckligt; taket är då nått, och vi kan inte längre lita till

en kvantitativ ökning av arbetskraften för vår framtida produktionsökning. Vi kommer då att tvingas att ytterligare öka insatsen av realkapital i produktionen, en ökning som emellertid samtidigt kräver en ökad investering i arbetskraft för att förbättra dennas kvalitet och höja dess produktivitet.

En ökning av arbetskraftens produktivitet kan naturligtvis ske på många olika sätt. Arbetsinsatserna kan ökas väsentligt, det har vi många exempel på både inom industrin, byggnadsverksamheten och även serviceområdet. I första hand vill man erinra om utbildningens stora betydelse för allt framtidskridande och för allt produktivitetshöjande — jag tror inte att man kan övervärdera betydelsen av att öka utbildningen av alla de slag i vårt land. Investeringar i människan i form av utbildning är kanske de mest räntabla; utbildningens betydelse kan knappast överskattas.

Utbildningen måste först och främst omfatta en god och gedigen grundutbildning för alla ungdomar, men vi måste också räkna med att vår generation — liksom kommande generationer — får vara beredd på att många gånger under sitt arbetsliv ställa om och lära sig något nytt för att anpassa sig till det ständigt skiftande arbetskraftsbehov som uppstår i ett snabbt framtidskridande näringsliv. Det är därför omskolningen har blivit ett av arbetsmarknadspolitikens viktigaste medel för att upprätthålla den fulla sysselsättningen. Vi har nu en omskolningskapacitet som kan ta emot ungefär 1 % av vår arbetsstyrka varje år. Visar sig denna kapacitet

otillräcklig, får den byggas ut. Troligtvis blir detta nödvändigt för att man skall kunna klara de yrkesmässiga omställningar som kommer att bli allt vanligare förekommande i framtiden. Omskolningsverksamheten måste naturligtvis ske i mycket nära samarbete mellan näringsliv, organisationer och myndigheter, så att den verkligen motsvarar näringslivets nuvarande eller förväntade behov.

Med omskolningen bidrar vi alltså till arbetskraftens yrkesmässiga anpassning. Anpassningen måste emellertid också ske geografiskt. Ofta sker en förening av den geografiska och yrkesmässiga anpassningen. Som ett komplement till den geografiska rörligheten får man betrakta åtgärderna att flytta ut arbetstillfällena till arbetskraften. Åtgärder av detta slag har visserligen blivit mycket omdiskuterade, men de bör ses helt och hållet som ett komplement till arbetsmarknadspolitiken.

Arbetskraften påverkas ständigt av de kontinuerliga förändringarna i vårt näringsliv, som i våra dagar sker mycket snabbt. Vi har ställt ett högt mål för vår arbetsmarknadspolitik — den fulla sysselsättningen. Det är ingen som anser att vi av konjunkturpolitiska skäl skall ha en viss procents arbetslöshet. Att det blir en arbetslöshet på en eller annan tiondels procent kan inte undvikas eftersom arbetskraften i praktiken inte är hundraprocentigt rörlig. Detta innebär dock inte att man kan ifrågasätta dagens fulla sysselsättning.

De äldres arbetsproblem skall ses helt och hållet som ett sysselsättningsproblem — även de äldre har rätt till arbete. Det är emellertid inte tillräck-

ligt att ge dem ett arbete; deras sysselsättning måste te sig meningsfylld. Vi brukar mäta vårt produktionsresultat i årliga procentuella ökningar, och det framförda kravet innebär att de äldre skall sysselsättas i en produktion som bidrar till detta framåtskridande. Sedan kan det ju diskuteras om man kan — eller bör — lägga in något mer i begreppet framåtskridande än bara dessa kvantitativa ökningar.

Vill vi ha detta årliga framåtskridande, måste vi se till att ständigt sysselsätta arbetskraften produktivt, och det ställer oerhört stora krav på arbetskraftens anpassning både geografiskt och yrkesmässigt. Det är den tribut som arbetskraften får betala för att vi skall ha produktiv sysselsättning och ständigt skrida framåt. Om vi är beredda att acceptera större sysselslöshet, eller göra avkall på våra krav på visst årligt framåtskridande — då behöver inte heller anpassningen vara så god.

Ingen vill dock avstå från den ständiga ökningen av nationalprodukten, och därför måste arbetskraften vara beredd att anpassa sig, betala sitt pris för detta framåtskridande.

Problemet har emellertid också en annan sida. Faktorer som vi inte själva bestämmer över påverkar vårt näringsliv och vår arbetsmarknad. Dessa problem skall här inte närmare behandlas, men några bör nämnas.

Den tekniska utvecklingen leder till att det på arbetsmarknaden uppstår ständigt nya arbetskraftsbehov, behov av nya yrkesspecialiteter, ny yrkesutbildning samtidigt som mycket gammalt försvinner. Detta måste vi finna

oss i, vi måste vara beredda till omställning och anpassning.

Den utländska konkurrensen måste vi acceptera. Vill vi handla med andra länder, så får vi också betala priset för detta — känsligheten för den internationella konjunktursväxlingar. Den ökade internationella konkurrensen — en följd av den allt friare handeln — tvingar näringslivet och företagen till en anpassning efter de krav som denna konkurrens ställer.

Hjälpen till utvecklingsländerna kan bli en intressant variation på samma tema. Hjälpen måste nämligen, om den skall få någon effekt, ta formen av handel med dessa länder. Detta innebär att vi måste köpa deras varor, även om de är billigare än våra inhemska och även om de många gånger är producerade av exploaterad arbetskraft och samtidigt ta konsekvenserna för den svenska arbetsmarknaden i form av friställningar och permitteringar. Den svenska fackföreningsrörelsen har klart insett detta och är beredd att ta på sig de problem en omställning kommer att kräva. Samhället måste emellertid underlätta omställningen genom en aktiv arbetsmarknadspolitik. Denna, den svenska fackföreningsrörelsens inställning är ganska ovanlig — internationellt sett. I utlandet ropar fackföreningarna på skydd för inhemska varor, i form av tullar, kvoterings osv., medan den svenska fackföreningsrörelsen avhåller sig från krav av detta slag. — Fackföreningsrörelsen är fullt medveten om vilka oerhört stora problem det blir för de äldre att ställa om sig i ett sådant läge, men man är beredd att ta steget, ett djärvt men positivt steg framåt.

Samtidigt pågår hela denna stora strukturuomvandling i vårt samhälle. Jordbrukets minskade relativa betydelse samt skogsbrukets snabba rationalisering har medfört stora arbetskraftsproblem inom dessa sektorer. De närmaste 5—10 åren gäller det att flytta över 50—75 000 människor ifrån skogsbruket till meningsfyllda sysselsättningar på andra håll. Denna omflyttnings- och anpassningsprocess kommer att medföra oerhört stora problem framför allt för den äldre arbetskraften. Naturligtvis kan man lösa detta problem genom att låta 10 000-tals människor bo kvar uppe i skogsbygden och underhålla dem genom sociala bidrag. Men ingen vill föreslå den lösningen. För huvudparten måste man sträva att skaffa en meningsfylld sysselsättning, även för de äldre.

Vi har liknande problem inom våra industrier. Både gruv- och skogsindustrier genomgår en snabb rationaliseringsprocess, som spar arbetskraft. Allt detta ställer stora krav på arbetskraftens anpassning, en anpassning som är av avgörande betydelse för vår ekonomi. Därtill har problemet också en mänsklig sida. Vi kan inte bara passivt konstatera att omflyttningar och anpassning måste ske; vi måste hjälpa människorna i denna omställningsprocess, speciellt då de äldre. I denna omställningsprocess måste all arbetskraft delta, både unga och gamla, och jag vill framför allt se den äldre arbetskraftens problem som en del i hela denna stora omställningsprocess.

Har då den äldre arbetskraften några *speciella* problem i detta avseende? Är verkligen åldern ett handikapp på

arbetsmarknaden? — Argument finns både för och emot. Vissa tecken tyder på att vi har en åldersdiskriminering på arbetsmarknaden, även om vi saknar en bestämd uppfattning om problemets omfattning. Andra tecken tyder på att vi överdriver dessa problem. Det är ju ofta vid högre ålder man når befordran, vilket skulle tala emot påståendet om åldersdiskriminering. Vi talar kanske här om något som inte existerar? Den äldre arbetskraftens problem har egentligen uppmärksammats först under 50-talet och ungefär samtidigt i de länder som lyckats uppnå full sysselsättning. Det betyder inte att detta problem är nytt; det har funnits tidigare och då kanske i mycket större omfattning. Under 20- och 30-talen hade de äldre svåra problem, men dessa drunknade i det stora problemet: arbetslösheten. En internationell utblick i dag ger en parallell till detta. Det är intressant att se att det vid diskussionerna inom OECD är representanter från fullsysselsättningsländerna som tar upp den äldre arbetskraftens problem till diskussion, t.ex. de skandinaviska länderna, England och på sista tiden även Tyskland, medan t.ex. Italien aldrig diskuterar dessa frågor. (Där har man också 1 miljon arbetslösa.) Förklaringen är väl den att endast de länder som klarat av massarbetslöshetens problem har tid och resurser att ta itu med de mer marginella problem som en åldersdiskriminering kan innebära. I den fulla sysselsättningens samhälle finns mycket få arbetslösa, men den arbetslöshet som finns har tendenser att koncentreras till de högre åldrarna.

För t.ex. Sverige visar siffrorna att

vi har en förhållandevis större del arbetslösa bland de äldre, vilket skulle kunna tala för att det finns en åldersdiskriminering. De äldre är helt enkelt inte så gångbara på arbetsmarknaden.

Arbetsmarknadsstyrelsen har gjort en del smärre undersökningar som visar att av dem som varit arbetslösa en längre tid var ca $\frac{2}{3}$ över 45 år. De äldres problem tycks alltså inte vara något problem så länge man är i arbete. Men skulle man bli uppsagd eller permitterad och söka nytt arbete, då aktualiseras problemet. I sådana fall, tror jag, spelar åldern, födelseåret, en viss roll, men endast en viss.

Man kan dock inte nöja sig med detta enkla konstaterande utan man måste gå vidare och undersöka vilka dessa äldre arbetslösa är. Gör man det, kommer man till en del intressanta resultat, som gör en ännu mera tvehågen. Över hälften av de långvarigt arbetslösa hade dessutom ett rent *individuellt handikapp*, de hade *ålderskrämpor*, ja, de var nerslitna. Det är svårt att säga i vad mån åldern eller de individuella handikappen förorsakade arbetslösheten. En rätt stor del, 15—20 % av undersökningsmaterialet, var sådana som kunde få arbete på annat håll men som inte ville flytta. Här möter vi den vid litet högre ålder påtagliga *motviljan mot geografiska omplaceringar*. Andra måste vara hemma och passa äldre människor. *Småbrukarproblemet* kom också in där; man ville och kunde inte flytta ifrån sina, förmodligen icke lönsamma småbruk.

Jag tror man måste gå vidare i dessa analyser för att verkligen få fram uppgifter som man kan dra säk-

ra slutsatser av, så att vi inte talar om ett de äldres problem, som inte finns. *Är åldern ett handikapp, så skall naturligtvis handikappet åldern angripas, men är det något annat handikapp i förening med åldern, och det tror jag det är, då är det mycket möjligt att det är det andra handikappet vi främst skall sätta in åtgärderna mot.* Dessutom är det farligt att alltför mycket tala om åldern som ett handikapp, följden kan bli att personalanställare och arbetsgivare verkligen tror detta.

Vi måste ha mycket mer av undersökningar och forskning på detta område både i Sverige och i andra länder för att komma fram till vad som egentligen förorsakar de äldres arbetslöshet. Problemet är otvivelaktigt internationellt, och man har i andra länder kommit till ungefär samma resultat som vi. Internationella arbetsbyrån har också sysslat med dessa problem och även publicerat resultat och slutsatser av egna och andras undersökningar. *Alderns betydelse*, säger man, *varierar i hög grad efter yrke, näringsområde och lokala förhållanden.* Andra faktorer av betydelse är *yrkeskicklighet, yrkesutbildning, personlig karaktär och ibland t.o.m. utseende.*

I flera länder uppträder tidigt en åldersdiskriminering för arbetskraft anställda på kontor, en tendens som är märkbar även i vårt land. Tjänstemän som råkat bli arbetslösa i medelåldern har ofta mycket svårt att hitta ett nytt arbete. Arbetslösheten är toltalt sett mycket mindre hos tjänstemännen än hos arbetarna, men när den inträffar så varar den längre. Det är svårare för äldre kvinnor än för äldre män att få arbete, och särskilt svårt

är det för de något äldre gifta kvinnorna att återgå till arbete. Erfarenheterna från flera länder visar att det är de icke yrkesutbildade som drabbas hårdast av åldersdiskriminering. Men även äldre specialarbetskraft kan råka illa ut. Den tekniska utvecklingen går vidare och kan göra specialisaternas fackkunskaper överflödiga; de har då mycket svårt att få nytt arbete. Detta problem har uppmärksammats mycket i diskussionen om automationen. Åldersdiskriminering kan också motiveras med att det finns ohälsosamma och riskabla arbetsförhållanden, men det motivet försvinner allteftersom arbetsplatserna blir bättre från hygienisk synpunkt. Företagens storlek spelar också en viss roll, anses det. När man går mot större och större företag, finns det en tendens att föredra yngre arbetskraft. Det sägs att pensionssystem och strikta personalregler i de större företagsenheterna driver bort den äldre arbetskraften. Inom den statliga verksamheten har åtminstone tidigare äldre arbetssökande diskriminerats. Företagets ålder övar också ett visst inflytande. Yngre och nystartade företag tenderar att hellre anställa de yngre och rata de äldre. Ett ytterligare hinder för anställning av äldre är utbildningskostnaderna. Man kan förstå den arbetsgivare som säger att han inte är beredd att bekosta utbildning av en person som kanske bara har 10—15 år kvar av sitt arbetsliv. Jag tror att AMS omskolningsverksamhet i det sammanhanget kommer att få stor betydelse i och med att samhället åtar sig alla dessa omskolningskostnader. Därigenom skulle denna typ av diskriminering kunna upphöra — förut-

satt att utbildningen blir sådan som arbetsgivarna vill ha den.

Vidare återopas sådant som att de äldre uppvisar lägre produktionsresultat, långsammare arbetstakt, mindre anpassningsförmåga osv. Vidare sägs att åldern är olämplig för en del arbeten, de äldre kan inte omflyttas så snabbt, de är mer borta, mer sjuka, olycksfallsprocenten är större osv. Undersökningar har dock visat att *många av dessa argument är myter och fördomar som egentligen inte skulle få finnas i denna diskussion*. Medicinska fakta skulle ensamma få tala.

Slutligen skall man inte undervärdera eller underskatta de svårigheter som många gånger uppstår eller finns hos den äldre arbetskraften själv — brist på självförtroende, tvekhägsenhet, motvilja mot arbeten som konventionellt inte anses passande för äldre arbetskraft osv.

Omfattningen av hela problemkomplexet kring den äldre arbetskraften är omöjlig att bestämma. Men det är otvivelaktigt så stort att man grundligt bör överväga hur man på bästa sätt skall nå fram till en lösning. AMS har, bl.a. i ett särskilt *aktivitetsprogram för den äldre och medelålders arbetskraften*, försökt få ett grepp på problemet. Det måste lösas med samfälliga insatser från arbetsgivare, arbetstagare och deras organisationer och myndigheter. AMS har lagt stor vikt vid en ständig informationsverksamhet kring dessa problem. Genom denna verksamhet skall arbetsgivare och fackorganisationer ständigt påminnas om frågans aktualitet. — Personalen vid arbetsförmedlingarna och länsarbetsnämnderna har gjorts uppmärksamma på betydelsen av att stän-

digt hålla diskussionen i gång. — Vikten av att ha en arbetsförmedling *inom* företaget har understrukits. Dess uppgift skulle vara att kontinuerligt anpassa produktionsprocessen till arbetskraften, så att rätt man kommer på rätt plats. — Möjlighet till s.k. provanställningar för äldre arbetskraft som gått arbetslösa en längre tid har ordnats — en idé som ursprungligen kommit från Tyskland. — Betydelsefullt är deltidarbete för de äldre. Deltidsarbetsproblemen är ju desamma för äldre, för kvinnor och även för handikappade. Många människor vill i dag ha deltidarbete, men kan inte få det. Ett visst motstånd från arbetsgivarhåll gör sig märkbart. Vi kan i och för sig förstå detta motstånd mot deltidarbetet från arbetsgivarnas sida, men vi måste ändå fortsätta att tjata om det. — Omskolningens stora betydelse har tidigare understrukits och väsentligt är att inga åldersgränser sätts upp. Så är heller inte fallet med AMS omskolningskurser. Arbetsförmedlingarnas annonser om lediga arbetstillfällen får inte ha några åldersgränser såvida inte arbetsgivaren ovillkorligen kräver det. Om ett sådant krav skulle förekomma är arbetsförmedlingarnas personal nu tillrädd att fråga arbetsgivaren om han verkligen måste ha denna gräns. — För att organisera samarbetet i dessa frågor håller s.k. lokala sysselsättningsnämnder på att bildas, där representanter från arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna samt kommunerna ständigt skall följa de lokala arbetsförmedlingskontorens arbete på detta område. — Arbetsförmedlingarna är vidare, när en arbetssökande blir arbetslös en längre tid,

ålagda att vidtaga särskilda åtgärder, som bl.a. omfattar viss rapportering. — Vi har understrukt forskningens stora betydelse på detta område. Arbetsmarknadsverket saknar de ekonomiska möjligheterna för att forska, men vi är mycket lyhörda för vad som görs på andra håll och vill gärna samarbeta och, i mån vi har pengar, gärna hjälpa till.

Detta är några av de åtgärder som vi velat vidtaga och som vi dagligen

sysslat med. Med ett samordnat program, en samfällid aktion har vi goda möjligheter att lösa det sysselsättningsproblem som trots allt hör till den äldre arbetskraften — även om vi i detta arbete kommer att stöta på många svåra hinder. Det skulle vara tragiskt om de människor, som varit med om att skapa vårt välbästand, på äldre dar inte skulle få möjlighet att arbeta om de verkligen vill. Det finns bara en lösning på detta problem. Den som *vill arbeta* skall också *få arbeta*.

Den åldrande anställda

En undersökning vid SCA

Presentation av det medicinska avsnittet
av Sten Granath

Under senare år har den aktuella befolkningsstrukturen och dess framtida utveckling samt medicinska och psykologiska aspekter på åldrandet tilldragit sig en allt större uppmärksamhet inom svenskt näringsliv. Som ett led i detta ökade intresse för åldringsproblemet inom arbetsmarknaden får man se Svenska Cellulosa Aktiebolagets år 1961 utförda relativt omfattande undersökning rörande 400 personer i åldersgrupperna 35, 45, 55 och 65 år. *De kallas i fortsättningen grupp 1, 2, 3 och 4.*

Undersökningen omfattar såväl medicinska som sociologiska och psykologiska förhållanden. När det gäller vart och ett av dessa undersökningsområden finns det relativt avancerade undersökningar utförda, men en undersökning av detta slag, där man försökt få en mera omfattande belysning av den åldrande anställda, är relativt ny. I den preliminära bearbetningen, den enda föreliggande, har man endast studerat varje moment för sig. Av kanske ännu större intresse än denna preliminära bearbetning kommer det fortsatta arbetet att vara.

Man kommer därvid att kunna sätta medicinska förhållanden i relation till de iakttagelser som gjorts i den psykologiska och sociologiska delen av undersökningen. Man kommer sålunda att t.ex. försöka utröna i vad måntungt arbete har betydelse för uppkomsten av ryggbesvär, jäktigt och nervöst arbete för uppkomsten av hjärt- och kärlsjukdomar osv. Den slutgiltiga bearbetningen beräknas emellertid komma att ta avsevärd tid i anspråk.

Den medicinska delen av undersökningen har avsett att kartlägga *normvärden* för personer i stigande ålder, dvs. ett försök att få en uppfattning om vilka medicinska förändringar med stigande ålder som kan anses hålla sig inom gränserna för det normala. Hittills har man en relativt begränsad erfarenhet på just detta område. Ett annat mål för undersökningen har varit att få fram *ett program för fortlöpande hälsokontroll av äldre arbetskraft*, som under de senare åren allt mera tilldragit sig uppmärksamhet. Den föreliggande undersökningen har som ovan nämnts

varit mycket omfattande och torde inte gå att tillämpa som rutinmetod vid industrier. Meningen är alltså att man ur denna omfattande undersökning skall *få fram vilka detaljer som är av speciellt intresse* för hälsoundersökningar av denna karaktär. Därför har man heller inte gått in för alltför avancerade specialundersökningar. I stället har man försökt få fram och pröva förhållandevis enkla undersökningsmetoder. Man hoppas nu att ur denna undersökning kunna särskilja detaljer som skulle kunna vara utslagsgivande och som skulle kunna tillämpas i vilka industrier som helst med en organiserad sjuk- och hälsovård.

Det har heller *inte varit avsikten att med denna undersökning försöka bedriva någon mera avancerad diagnostik*. I de fall där man kunnat konstatera förhållanden som avviker från det normala, har man sedan planerat att gå in med specialundersökningar för att kunna fastställa sjukdomens art och grad.

De undersökta har fått fylla i en *hälsodeklARATION* efter ett relativt omfattande formulär, en svensk bearbetning av två amerikanska hälsodeklARATIONER. Detta formulär har vidare kompletterats med ett speciellt frågeformulär rörande de undersöktas mat- och sömnvanor samt deras användande av sprit och tobak. Efter att ha fyllt i dessa formulär har de undersökta omhändertagits av industrisköterskorna, som bl.a. tagit elektrokardiogram dels i vila dels under arbete på cykelergometer samt ett audiogram, dvs. en instrumentell mätning av de undersöktas hörsel. Sedan har

man undersökt synskärpa, man har tagit vissa blod- och urinprover, vilka delvis sänts till lasarettets centrallaboratorium för vidare analys. Slutligen har samtliga genomgått en skärmbildsundersökning.

Efter dessa förberedande undersökningar har försökspersonerna fått gå till läkaren, som muntligen gått igenom hälsodeklARATIONEN med dem, och de har då fått tillfälle till kompletteringar och förklaringar. Därefter har ett vanligt rutinstatus upptagits av läkaren.

Vid bearbetningen av materialet har *Världshälsöorganisationens sjukdomsgruppindelning* använts för att man lättare skall kunna jämföra resultatet av vår undersökning med resultat från tidigare undersökningar, där denna sjukdomsgruppindelning använts.

Sjukdomsgrupp 1 — Tumörer

Av naturliga skäl är denna grupp mycket fåtaligt representerad i vår undersökning. Tumörer är ju som regel av sådan natur att personer som drabbas av dem i de flesta fall inte kommer att bli arbetsföra i framtiden. Det har dock noterats 6 fall av tumörer. I samtliga dessa fall rör det sig dock om godartade hudtumörer, som på intet sätt äventyrat vederbörandes fortsatta hälsotillstånd eller arbetsförmåga.

Sjukdomsgrupp 2 — Mentala sjukdomar

Industrins rationalisering medför ju att det kroppsligt tunga arbetet blir allt ovanligare, medan man ställer allt större krav på de anställdas ansvar,

omdöme och slutledningsförmåga. Av denna anledning tilldrar sig denna sjukdomsgrupp ett stort intresse. Här skall också framhållas att man *inte här kommer att notera enbart rent sjukliga förhållanden*. Vi åldras ju alla inte bara kroppsligen utan även själsligen, men det är givetvis först när dessa förändringar kommer i tidigare år eller blir mera högradigt uttalade som man kan säga att sjukliga förhållanden föreligger. Om man studerar antalet ja-svar i de undersöktas hälsodeklaration, finner man givetvis som väntat ett ökat antal ja-svar med stigande ålder, dvs. de undersökta har med stigande ålder anfört mera psykiska besvär. *Det kan i detta sammanhang vara av intresse att jämföra det totala antalet ja-svar för den kroppsliga delen av hälsodeklarationen*. Även här finner man givetvis som väntat ett ökat antal ja-svar med stigande ålder, dvs. att personerna med stigande ålder får större problem med sin hälsa. Men man kan konstatera att *stegrandet av ja-svar för de kroppsliga sjukdomarna är betydligt mera markerat än för de mentala*. Detta kan bero på två olika faktorer; dels har man som bekant lättare att iaktta och känna de sjukliga förändringar som drabbar kroppen, dels är det säkerligen så att man har lättare att acceptera dessa förändringar, under det att de mentala åldersförändringarna inte alls på samma sätt accepteras av oss. Vid läkarnas allmänna skattning har man i de två yngsta åldersklasserna inte kunnat iaktta något fall av senilitet. *I grupp 3 har man antecknat 10 fall och i grupp 4 31 fall*. Detta styrker den

uppfattning man tidigare har, nämligen att det mentala åldrandet som regel börjar mellan 50—60 år och blir relativt markerat i åldern 60—70 år. I vår äldsta åldersklass har sålunda ungefär 1/3 av personerna visat sådan grad av psykiskt åldrande att det i viss utsträckning beräknas inverka på deras arbetsförmåga.

Sjukdomsgrupp 3 — Nervsjukdomar

Det skall här framhållas att det rör sig om organiska nervsjukdomar, alltså icke psykiska. De organiska nervsjukdomarna är lyckligtvis relativt sällsynta, och man har knappast någon anledning att finna denna grupp påtagligt representerad i ett material av personer som alltså går i arbete. De fåtal avvikelser vi har kunnat iaktta har som regel rört sig om resttillstånd efter t.ex. diskbräck, som kan ge vissa neurologiska rubbningar i benen. I ett par fall har man också kunnat iaktta resttillstånd efter barnförlamning men inte i så hög grad att det mera påtagligt behöver inverka på arbetsförmågan.

Sjukdomsgrupp 4 — Öron- och ögonsjukdomar

Av undersökningen framgår att 78 % av personerna i den yngsta åldersgruppen har fullgod synförmåga utan korrektion. Motsvarande siffror för mellangrupperna är 72 resp. 45 %, under det att i den äldsta gruppen endast 20 % har fullgod synförmåga utan korrektion. Efter korrektionen kunde man konstatera att procenttalet för fullgott seende i yngsta gruppen hade höjts från 78 till 86 %, i den äldsta gruppen från 20 till 49 %.

En vidare analys av resultatet av audiometerundersökningen pågår, och statistiskt finner man med stigande ålder en klar tendens till ökade svårigheter att uppfatta samtal. Den föreliggande undersökningen tillåter inte några slutsatser angående orsaken till denna hörselnedsättning. Med stigande ålder får vi som bekant rent normalt sämre hörsel, men en hörselnedsättning kan även betingas av t.ex. långvarigt arbete i bullrande miljö. För att kunna närmare särskilja dessa två orsaker fordras emellertid specialundersökningar av ett helt annat slag än man har möjligheter att genomföra vid en hälsoundersökning.

Sjukdomsgrupp 5 — Cirkulationsorganen

Av frågeformuläret framgår att i åldersgrupp 1 65 % angivits vara helt besvärsfria under det att i åldersgrupp 4 endast 36 % av de undersökta varit utan besvär. Som väntat finner man sålunda en klar tendens till ökade hjärtbesvär med stigande ålder. *Det relativt stora antalet ja-svar även i yngre åldersgrupper ger dock anledning till antagandet att det här inte enbart rör sig om besvär till följd av hjärtsjukdomar.* Andfåddhet och tryck över bröstet vid ansträngningar kan ju vara tecken på allmänt dålig kondition, som tenderar att bli ett inte obetydligt hälsoproblem för större delen av befolkningen. Något som ytterligare kan ha bidragit till det relativt stora antalet ja-svar i denna grupp är benägenheten hos hypokonderna, dvs. personer med tendens till

sjukdomsskräck, att förlägga sina besvär just till hjärtrakten.

Om man går vidare till läkarnas undersökning finner man i 10 % av fallen misstänkt sjukliga förhållanden och i 2 % klart sjukliga förhållanden. Att de klart sjukliga förhållandena i så låg grad är representerade här torde kunna förklaras av att mera högradiga former av hjärtsjukdomar i de flesta fall inte går att förena med förvärvsarbete. De sjukliga förhållandena som har kunnat konstateras har i de allra flesta fall varit åldersförändringar, dvs. varierande grader av åderförkalkning av hjärtat. Vid studiet av blodtrycksmätningar och EKG-resultat har man kunnat iaktta samma tendens till ökade sjukliga förändringar med stigande ålder.

Sjukdomsgrupp 6 — Andningsorganen

Som underlag för denna sjukdomsgrupp har legat dels de undersöktas egna uppgifter, dels den fysikaliska undersökningen utförd av läkaren, dels också skärmbildsresultatet. Man har här inte kunnat iaktta någon tendens hos de undersökta till ökad sjukdomsförekomst med stigande ålder. Genom *skärmbildsundersökningen* har man i 26 fall kunnat konstatera sjukliga förändringar, vilka dock visar tendens att vara *mest representerade i de högre åldrarna*. Av de 26 angivna förändringarna har 19 visat sig vara fall av *läkt tuberkulos*. 4 fall av misstänkt aktiv tuberkulos står redan eller har ställts under fortsatt observation. I ett par fall fann man restillstånd efter akuta infektioner.

I ett fall kunde man slutligen iaktta förändringar som tydde på sviktande hjärtcirkulation, en sjukdom som snarast hör till cirkulationsorganen.

Sjukdomsgrupp 7 — Mag—tarmkanalen

Detta är en sjukdomsgrupp som tilldragit sig ett icke så ringa intresse. Den allmänna uppfattningen är att det ökade jäktet och den relativt stora psykiska press som de flesta av oss är utsatta för inte så sällan skulle framkalla sjukdomstillstånd i mag—tarmkanalen. Ett exempel på sådana sjukdomar är *magsår*. För att kunna få en riktig uppfattning om de undersöktas aktuella hälsotillstånd hade det givetvis krävts röntgen av t.ex. magsäck och galla. Av lättförståeliga skäl har detta inte gått att genomföra. Man har därför varit *bänvisad till att ta uppgifterna helt ur de undersöktas egen hälsodeklaration*. Man kan därvid konstatera att 58 personer har haft magsår. Av dessa tillhörde 4 åldersgrupp 1, 18 grupp 2, 24 grupp 3 och 12 grupp 4. *Av verkligt intresse blir dessa förhållanden först när de sätts i relation till de undersöktas familje- och bostadsförhållanden samt arbetssituationen.*

Sjukdomsgrupp 8 — Skelettet—rörelseorganen

Av hälsodeklarationen finner man att i *grupp 1 ungefär 1/3 av de undersökt förklarar sig ha vissa besvär med rygg eller leder*. Den övervägande delen av dessa har dock *endast anfört ringa besvär*, och endast undantagsvis kan man säga att rörelseorga-

nens sjukdomar utgör något problem för våra 35-åringar. Besvärsfrekvensen ökar sedan med stigande ålder. *I åldersgrupp 4 har man sålunda konstaterat att ungefär hälften anger sig ha besvär med rörelseorganen*. En betydligt större del av dessa äldre har dock mera markanta besvär med sina leder, vilket säkerligen till icke ringa grad påverkar deras arbetsförmåga.

Vid läkarundersökningen har man i grupperna 1 och 2 konstaterat att 9 % har ryggsjukdomar; i grupperna 3 och 4 var siffrorna 18 resp. 25 %.

Om man jämför med resultat från andra undersökningar kan man dock konstatera att relativt få av våra undersökta i någon högre grad har anfört besvär med sina leder eller ryggar. Detta torde säkerligen ha samband med våra undersökta personers arbetsförhållanden. Samtliga dessa är ju sysselsatta vid *processindustri där påfrestningarna på lederna är relativt begränsade*, i varje fall om man jämför med arbetsförhållandena i t.ex. *skogsarbete eller gruvarbete*. Detta medför givetvis att man, även om man har sjukliga förändringar i sina leder, inte behöver känna någon påtaglig inskränkning i förmågan till just det arbete man är sysselsatt med. Därför har man kanske viss benägenhet att underskatta besvärerna.

Sjukdomsgrupp 9 — Övriga sjukdomar

I endast 4 % av fallen har man kunnat iaktta sjukliga förhållanden i *huden*. Dessa har som regel varit lätta och inte på något sätt påverkat vederbörandes arbetsförmåga. I 8 fall har man kunnat konstatera förekomst

av äggvita i urinen. I 7 fall har man kunnat konstatera socker. I 28 fall förelåg sänka över 25 mm, i 94 fall låg sänkan mellan 13—25 mm. Nio personer hade ett blodvärde som låg under 75 % och kunde alltså anses lida av blodbrist.

Sammanfattning

Avslutningsvis kan en sammanfattande jämförelse mellan de olika sjukdomsgrupperna anknytas till några tidigare gjorda undersökningar.

1957 publicerade Svenska Arbetsgivareföreningen en ganska omfattande undersökning av äldre arbetskraft vid 8 olika industrier. Man fann där att cirkulationsorganens sjukdomar var den klart dominerande gruppen, som svarade för hälften av all nedsättning av arbetsförmågan. Som nr 2 kom rörelseorganens sjukdomar, på tredje plats kom övriga sjukdomar under det att de mentala sjukdomarna kom ganska långt ner på skalan.

1958 genomfördes vid SCA en undersökning rörande förtidspensionerade arbetare vid Söråker och Ullvik. — Undersökningen där visar samma förhållanden som vid Svenska Arbetsgivareföreningens stora gruppundersökning, dvs. den övervägande anledningen till nedsättning av hälsotillståndet var sjukdomar i cirkulationsorganen. Därefter följde rörelseorganens sjukdomar och i tredje hand kom övriga sjukdomar.

Om man nu ser på den aktuella undersökningen 1961 finner man i stort sett jämförbara förhållanden. Den största gruppen är även här

cirkulationsorganens sjukdomar; som nr 2 kommer rörelseorganens sjukdomar och som nr 3 de mentala sjukdomstillstånden. Grupperna 2 och 3 är ungefär jämbördiga och kommer inte påtagligt långt efter grupp 1.

Det kan vara av intresse att jämföra dessa resultat med anledningarna till att folk har *sjukpension i åldern 60—67 år*. Enligt uppgifter från pensionsstyrelsen skulle den dominerande anledningen till pension vara mentala sjukdomar. Som nr 2 kommer här rörelseapparaters sjukdomar, och först på tredje plats kommer kärlsystemets sjukdomar. Detta stöder klart den uppfattning man tidigare har, nämligen att *ett kroppsligt handikapp icke gör den drabbade oanvändbar inom produktionen*. Man har tvärtom sett ganska högradiga kroppsliga sjukdomstillstånd hos personer som alltså fullgör en väsentlig insats i produktionen. Men när sådana sjukdomstillstånd kombineras med någon form av mental rubbning, blir situationen annorlunda. *T.ex. relativt måttlig grad av svag begåvning eller tidigt åldrande nedsätter till icke ringa grad vederbörandes användbarhet i förvärsarbetet*. Det förklarar varför de mentala sjukdomstillstånden i så hög grad dominerar som pensionsorsak, under det att den undersökta gruppen av äldre personer som fortfarande går i förvärsarbete huvudsakligen uppvisar *kroppsliga* sjukdomar.

Avslutningsvis skall även redovisas något av en *jämförelse mellan de undersöktas egen uppfattning om sitt hälsotillstånd och läkarnas objektiva bedömning*. Vid ett studium av de undersöktas egna uppgifter om sitt

hälsotillstånd kan man konstatera att redan bland 35-åringarna uppger sig 4 ha varierande grad av nedsatt hälsa. Motsvarande siffror i åldersgrupp 2, 3 och 4 är 12, 18 resp. 24 personer.

Om man därefter ser på *läkarnas bedömning*, finner man att bland 35-åringarna bedömdes 8 personer ha nedsatt arbetsförmåga. I grupperna 3, 4, 5 bedömdes 18, 23 resp. 39 personer ha varierande grad av nedsatt arbetsförmåga. Anmärkas kan även att en 55-åring och 3 65-åringar bedömdes ha så nedsatt hälsa att de rätteligen borde ha sjukpension.

Man kan av detta dra den slut-

satsen att det finns *en viss tendens till att överskatta det egna hälsotillståndet*. Detta gäller de äldre årsklasserna. Likartade förhållanden har kunnat skönjas vid SAF:s undersökning 1957 och SCA:s undersökning 1958. Som tidigare framhållits är de undersöktas egen uppfattning av sitt hälsotillstånd färgat av deras upplevelse av sin arbetsprestation. Man kan kanske därför våga dra den slutsatsen att personer, som arbetar i företag med relativt väl utbyggd hälsovård, kan bedömas från medicinsk synpunkt *ha en god anpassning till sitt arbete*.

Den åldrande anställde

En undersökning vid SCA

Presentation av de psykologiska och sociologiska avsnitten

av Jan Helander

Den undersökning som här beskrivs utfördes vid Svenska Cellulosa Aktiebolaget (SCA). Dess uppläggning och avgränsning var sådan att den väl hävdar sig vid en internationell jämförelse. Materialet bestod av inemot 400 manliga anställda vid samma företag. Dessa personer fördelade sig på fyra åldersgrupper, 35-, 45-, 55- och 65-åringar, med omkring 100 individer i varje grupp. Varje försöksperson undersöktes från medicinsk, psykologisk och sociologisk synpunkt, och sammanlagt insamlades omkring en halv miljon data. Denna metod att undersöka samma personmaterial med utgångspunkter från tre olika vetenskaper kommer med säkerhet att öppna vägar till ökad kunskap.

Planerna för den vetenskapliga bearbetningen av försöksmaterialet omfattar dels en analys inom vardera av de tre ämnesområdena, dels en överbryggande jämförelse mellan dessa tre vetenskaper. Med hänsyn till min egen utbildning kommer jag att lägga tyngdpunkten i referatet vid det psykologiska delprojektet.

Det psykologiska avsnittet

Undersökningen i detta avsnitt bestod av 14 test.

Varje test skall, som man ser det inom psykologin, innebära ett arbete, en förelagd uppgift, som dels är omsorgsfullt uppmätt, dels bestämd till sitt innehåll. Avgränsningen kan härvidlag ske helt i enlighet med önskemål. Man kan låta testet mäta en individs förmåga i alla möjliga avseenden, t.ex. att ådagalägga gott minne, att handskas med olika redskap och verktyg eller att uppträda på ett socialt välanpassat sätt. Man kan också bestämma testuppgiftens omfång; man utstakar en gräns för det och delar in det på ett sådant sätt, att man rättvist kan ange de testade personernas förmåga — i förhållande till varandra — att utföra en prestation av just den aktuella sorten.

Arbetet med att avgränsa ett test till innehåll och omfång är för det mesta mycket tidskrävande. Det bygger på matematiska och statistiska åtgärder, som knappast kan behandlas

här. Proceduren kallas standardisering och har en viss betydelse för vad som nedan kommer att anföras.

De 14 test som användes i SCA-projektet hade sådant innehåll att de skulle fånga in och mäta en grupp olika egenskaper av intresse i sammanhanget. Några av undersökningsområdena bör nämnas:

Inte minst inom socialpsykologin har det visat sig att omfånget av en människas ordförråd har fundamental betydelse. Det återspeglar inte bara hennes förmåga till tänkande, till analys på bredden och djupet, utan också hennes förmåga till anpassning efter och påverkan på omvärlden. Prov på denna verbala förståelse brukar kallas *ordförrådstest*. — Till samma kategori av test kan man också räkna några som mäter "*allmän intelligens*" och förmåga till *logiskt tänkande*.

En annan grupp av prov hade mera praktisk inriktning. De mätte t.ex. förmågan att snabbt uppfatta och *särskilja snarlika föremål*, förmågan att med *händighet* kunna arbeta med små muttrar och skruvar, *fingerfärdighet* med pincett och små stift som arbetsmaterial, *formuppfattning*, förmågan att snabbt kunna utföra enkla *räkneuppgifter*, att under varierande villkor ge belägg för *närminne* och *fjärrminne*.

Resultaten av hela den psykologiska undersökningen kan uttryckas mycket kort: för alla de 14 testen var ökad ålder och sänkt prestationsförmåga i signifikant grad knutna till varandra.

Egentligen kunde redogörelsen beträffande denna del av undersökningen avslutas med det beskedet. Men

det finns omständigheter i sammanhanget som är så intressanta att de bör nämnas.

För det första. Som tidigare nämnts måste test standardiseras. Det hade givetvis gjorts också med de 14 som här användes. Men eftersom övervägande delen av de människor som konfronteras med psykologiska test är yngre personer, brukar test standardiseras för dessa åldrar. Följden är att det uppstår en felkälla, en standardiseringseffekt, till äldre personers nackdel.

Hade man i stället standardiserat testen med äldre personer som utgångsmaterial, skulle resultaten vid testning här och var ha givit ett ofördelaktigare utfall för de yngre.

Resultaten i vår undersökning måste således ses som en effekt dels av försökspersonernas allt högre ålder, dels av standardiseringen. Det återstår att försöka beräkna standardiseringens effekt som felkälla och, i den mån detta lyckas, göra de korrigeringar som behövs.

För det andra. Alla de undersökta egenskaperna tillbakabildades inte i lika hög grad och prestationssänkningarna för de olika egenskaperna började inte vid samma ålder. M.a.o. fanns det somliga egenskaper som visade större resistens mot åldrandet än andra. Därför kan man genom undersökningar av det här skildrade slaget få kunskap om vilka funktioner hos de äldre i arbetslivet som man framförallt bör satsa på och vilka som man bör undvika att utsätta för alltför hård belastning.

I SCA-materialet finner man att ordförrådet visar störst resistens mot åldrande. Detta överensstämmer med

vad litteraturen ger belägg för. I en tidigare undersökning har jag t.o.m. funnit en ökning av ordförrådet hos äldre.

För tolkningen av dessa resultat och deras praktiska tillämpning i näringslivet kan man dra slutsatsen att ett ordförråd är beroende av den erfarenhetsmassa som en människa har samlat (liksom att ordförrådets storlek omvänt påverkar människans förmåga att i fortsättningen skaffa nya erfarenheter. Den åldrade människan har helt enkelt en rikare erfarenhet än den yngre. Detta är en verkligt betydelsefull egenskap i äldre människors psykiska utrustning.

Men för att man sedan i varje situation inom olika branscher och arbetsområden skall finna de sorters arbete som bäst tillvaratar de äldres erfarenhet krävs en noggrann arbetsanalys. Det bör i det sammanhanget understrykas att man också vid omplaceringar eller vid omskolning av äldre arbetskraft i största möjliga utsträckning bör ta hänsyn till den individuella erfarenheten.

Det finns andra delresultat i SCA-undersökningen att referera, men innan de kan förenas i ett inbördes sammanhang, måste bearbetningen drivas längre än vad den nu har gjort.

I stället för strödda notiser skall fortsättningsvis problem av mer generell räckvidd och större allmänintresse tas upp.

"När man blir äldre, arbetar man långsammare men med större noggrannhet", säger man. Detta illustreras i *Bild 1*.

Bild 1 visar en person insatt i en arbetssituation. Det som betecknas

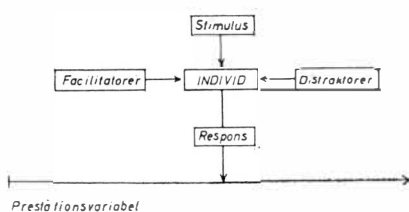


Bild 1

som "stimulus" är det arbete som ska utföras, t.ex. ett moment i en tillverkning eller ett psykologiskt prov. "Respons" är resultatet av individens arbete. Hur dåligt eller bra arbetet har genomförts kan uppmätas och avläsas längs en skala, "prestationsvariabel". Med hjälp av en sådan skala kan man bestämma t.ex. graden av snabbhet eller noggrannhet vid ett visst arbete.

Av bilden framgår också att individen under arbetet är utsatt för påverkan. "Facilitatorer" kallas här med ett namn alla sådana omständigheter som bidrar till ett bättre arbetsresultat, t.ex. omständigheten att man är uppövd i ett yrke och väl behärskar det, att man är i god form då man börjar arbetet, att man har en gynnsam arbetsmiljö. "Distraktorer" kallas på motsvarande sätt alla sådana omständigheter som distraherar, som orsakar ett sämre arbetsresultat, t.ex. dålig skolning, trötthet, konflikter i hemmet eller i arbetsmiljön.

Bilden innebär från flera synpunkter en förenkling av problemet. Det väsentliga är emellertid att den visar att facilitatorer och distraktorer utövar en samtidig påverkan på individen under hela arbetsförloppet.

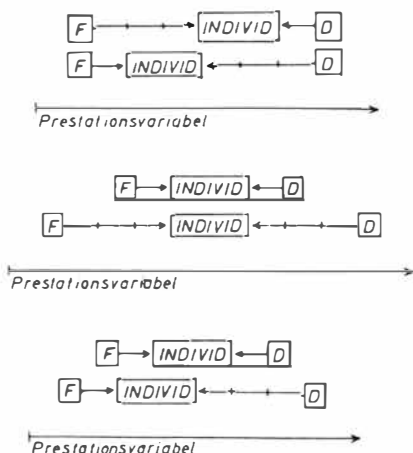


Bild 2

Bild 2 är endast en fortsättning och utveckling av föregående bild. Den visar att storleken hos facilitatorer och distraktorer och proportionen mellan dem kan variera på många sätt. Under sådana variationer påverkas hela tiden responsen, arbetsresultatet.

Den mellersta figuren i Bild 2 kan tänkas illustrera två individer med samma prestationsnivå men med helt olika villkor för arbetets utförande. Den övre kan tänkas vara en person med ringa träning i yrket (påverkan från facilitatorer är ganska liten) och den nedre en person med mångårig yrkeserfarenhet (större påverkan från facilitatorer). Den förstnämnde tolererar endast en begränsad påverkan från distraktorer i förhållande till den sistnämnde, om prestationsnivån inte skall sjunka.

En praktisk tillämpning av detta diagram på den äldre arbetskraftens situation säger oss att, om facilitatorerna utnyttjas rätt och verkligen till-

varatas, kan inverkan från åldrandets negativa effekter hållas inom mycket rimliga gränser.

Bild 3 är en illustration från en undersökning, som tidigare gjorts vid AB Bofors. I den ingick en grupp lärlingar och en grupp pensionärer. Uppgiften, densamma för båda grupperna, var rätt omfattande och ansträngande och tog 45 minuter. I efterhand kunde prestationsnivån avläsas för varje delmoment i arbetet eller efter i genomsnitt omkring var 5:te minut. Bilden visar båda gruppernas prestationskurvor. För undvikande av missförstånd bör det påpekas att slutsumman för de båda grupperna är satt till 100 %. Det är därför som pensionärernas kurva ligger så högt. Bakom det arrangemanget ligger ett statistiskt hänsynstagande, som i det här sammanhanget saknar intresse. Den huvud-

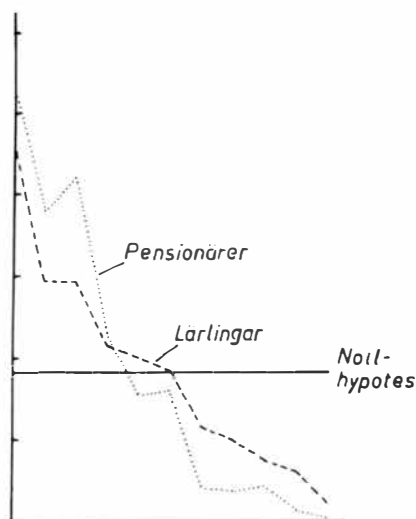


Bild 3

sakliga slutsatsen av bilden är att det som efter arbetets slut kan betraktas som ett resultat har för dessa skilda åldersgrupper helt olika tillkomst-historia.

Den heldragna linjen, "nollhypotesen", visar hur arbetsinsatsen skulle ha sett ut, om proportionen mellan facilitatorer och distraktorer förblivit konstant under hela arbetstiden. Resultatet hade då blivit en fullständigt jämn prestationsnivå.

Båda försöksgrupperna uppvisade en hög prestationsnivå i början av arbetsperioden och en låg i slutet. Pensionärernas kurva skiljer sig signifikant från den heldragna linjen, medan lärlingarnas avvikelser är mindre. (En statistisk analys kan förklara lärlingarnas avvikelser som slumpeffekter.)

Man kan dra en praktisk konsekvens av detta "röntgenfoto" av gruppernas olika sätt att arbeta. Det gäller helt enkelt att tillvarata sådana perioder hos den äldre arbetskraften, då prestationsnivån ligger högt. För att kunna göra det måste man ta reda på vilka omständigheter som pressar ner individens prestationsnivå, dvs. vad det är som verkar som distraktorer.

En sådan omständighet, som man väl känner till, är långa arbetspass. Bilden visar hur ett ansträngande intellektuellt arbete redan efter 45 minuter verkar uttröttande på de äldre. Kortare arbetspass med tätare vilopausar betyder mycket för de äldre då det gäller att bibehålla en hög prestationsnivå.

Nu måste det emellertid framhållas att även andra orsaker än arbetstidens längd har betydelse i det här sam-

manhanget. Det är så mycket som beror på arbetarens och arbetets särskilda beskaffenhet. En avkortning av arbetspassen innebär därför ingen universallösning för problem av detta slag.

Tidigare har påståtts att man när man blir äldre arbetar långsammare men noggrannare. En blick på *Bild 3* visar att det finns möjligheter att på ett mera nyanserat sätt beskriva åldrandets inverkan på arbetsprocessens kvalitet. Av bilden framgår att åldrandet inte är ensam orsak i sammanhanget utan att mycket beror på arbetets beskaffenhet. I det demonstrerade exemplet pågick arbetet under en ganska lång tidsperiod, vilket gjorde att prestationsnivån hos de äldre respektive de yngre försköts i förhållande till varandra.

Från undersökningen i Bofors kan som exempel nämnas att pensionärerna i ett fall faktiskt arbetade både snabbare och med mindre grad av noggrannhet än lärlingarna och detta trots att arbetsuppgiften endast tog omkring 2 minuter. Det gällde då ett praktiskt manuellt arbete, och resultatet var statistiskt säkerställt.

Det ser alltså ut som om talet om förändringar i noggrannhet och snabbhet under åldrandet ibland är alltför generellt formulerat och att mycket beror på arbetets natur. Därmed finns det, enligt min åsikt, skäl att särskilt undersöka dessa förhållanden. Man kan då skapa ytterligare möjligheter att utnyttja de äldres goda förmåga för vissa slag av arbetsinsatser och undvika att belasta deras svagare sidor.

Det är i detta sammanhang som SCA-undersökningens psykologiska

avsnitt har sitt största värde. Det finns vissa statistiska möjligheter att undersöka just snabbheten och noggrannheten vid de flesta av de 14 olika slags arbeten som försökspersonerna förelades under proven. På så sätt kan det insamlade materialet belysa frågan om hur kvaliteterna snabbhet och noggrannhet orsaksmässigt är bundna till å ena sidan arbetets art, å andra sidan åldrandet.

Då undersökningen är färdigbearbetad, bör dessa resultat kunna ge bättre kunskap i dessa frågor än vad som för närvarande finns. Det är väsentligt att arbetsmarknadens parter då får tillgång till de informationer som SCA-projektet kan komma att erbjuda.

Det sociologiska avsnittet

Det medicinska och det sociologiska avsnittet i SCA-projektet har det gemensamt att de — från var sin utgångspunkt — utreder arbetarens situation i en rad olika avseenden. En psykolog kan dra nytta av detta genom att se de medicinska och sociologiska undersökningarna som ett beskrivande av individernas facilitatorer och distraktorer. Om den eller den individen har högt blodtryck enligt den medicinska sakkunskapen, eller om samma individ enligt sociologisk expertis har god förmåga att samarbeta med andra i arbetslaget, påverkar dessa omständigheter på var sitt sätt hans villkor som arbetare. På det sättet får de tre del-undersökningarna i SCA-projektet ständiga beröringspunkter med varandra.

Vad beträffar det sociologiska av-

snittet säger den preliminära forskningsrapporten bl.a.:

"Det främsta syftet med den sociologiska delen av undersökningen har ... varit att studera sambanden mellan å ena sidan undersökningsdeltagarens ålder och å andra sidan hans faktiska levnadsomständigheter inom och utom arbetet, hans anpassning och attityder till olika aspekter av tillvaron. Data har framförallt insamlats genom en omfattande intervju med frågor, avseende *skolgång och utbildning, yrkesgång och arbetsförhållanden, hälsotillstånd och arbetsförmåga, familjeförhållanden, bostads- och hushållsförhållanden, sociala kontakter, fritidsförhållanden, ekonomiska förhållanden samt attityder mot pensioneringen.*"

Här skall slutligen resultaten refereras för en av de sociologiska sektorer som undersökningen behandlar. Valet har fallit på den del av SCA-materialet som innehåller de icke pensionerades attityder beträffande pensioneringen.

Frågor om dessa förhållanden ställdes enbart till deltagarna i de två äldre åldersgrupperna, 55- och 65-åringarna. De tre viktigaste resultaten var följande:

1 Majoriteten (82 %) uppgav att de inte tror att tiden efter pensioneringen skulle komma att erbjuda några särskilda problem.

2 En mera positiv attityd bland de äldre än bland de yngre framkom i svaren på frågor om inställningen till pensioneringen.

3 Drygt hälften (54 %) av 55- och 65-åringarna föredrog en bestämd pensioneringsålder, övriga en rörlig.

Man bör hålla i minnet att ingen av de intervjuade för *egen* del hade upplevt pensioneringen. Deras attityder hänför sig alltså inte till någonting upplevt utan är en ren förhållning.

Resultaten visar vissa avvikelser från vad andra forskare anfört beträffande de redan pensionerades attityder.

Av detta framgår att själva inträddandet i pensionsåldern ändrar på attityderna till pensioneringen. Det förefaller som om detta ger ett uppslag för särskilt sociologiskt studium.

En engelsk sentens lyder "We are

born originals and die copies". Den som sysslat med åldrandeforskning kan ibland få det intrycket att åldrandeprocessen kan liknas vid en stor tratt, som fångar in och samlar ihop oss mot livets slut — dvs. att det statistiskt uttryckt sker en samling omkring medelvärdet.

Men det är viktigt att minnas att åldrandet samtidigt har en rakt motsatt effekt. Vi tycks färdas genom livet med olika fart, och ju mer vi närmar oss målet, desto mer töjs avstånden mellan oss. Den engelska sentensen är alltså en sanning med modifikation.

Personalproblem i samband med rationalisering inom en tung metallurgisk industri

av Ivar Holmqvist och Folke Nilsson

Vilka personalproblem dominerar vid rationalisering av en tung metallurgisk industri? — Denna rapport "från fältet" kommer från Rönnskärsverken, Bolidenbolagets smältverk i Skellefteå. Det bör genast sägas ifrån att framställningen inte avser att ge några patentröslningar på svårlösta personalproblem — kanske talar den mera om hur problemen kan uppstå.

Som bakgrund måste några korta tekniska data omnämnas. Vid Rönnskärsverken bearbetas råmaterial från hela världen, men Bolidenbolagets egna malmstillgångar utgör grundvalen för verksamheten. Från våra gruvor får smältverket koncentrat (slig) från två slags malmer, komplexmalmer och blymalmer. De förras huvudbeståndsdel är svavelkis med bl.a. koppar, guld, silver, zink och bly i varierande halter. Komplexmalmen från Bolidengruvan innehåller arsenik i stora mängder medan blymalternas värdefulla beståndsdelar är bly (och svavel).

När Bolidenbolaget i slutet på 1920-talet byggde ett eget smältverk sammanhängde detta bl.a. med att

den värdefulla malmen (från Bolidengruvan) innehöll stora kvantiteter arsenik, vilket gjorde att den bara kunde bearbetas vid några få smältverk i världen vilket från bolagets synpunkt var ogynnsamt. Att det nya smältverket förlades vid kusten hade också med arseniken och svavlet att göra — man ville gardera sig för skador på omgivande växtlighet.

Vid den ekonomiskt mycket betydelsefulla kopparframställningen rostas svavel och arsenik bort från sligen och utnyttjas för framställning av värdefulla biprodukter såsom svavelsyra, arsenikhaltiga träimpregneringsmedel, ogräs- och skadeinsektsdödande medel osv. Efter rostningen följer en rad metallurgiska processer innan man når fram till slutprodukten, som är en koppar av hög kvalitet.

Beträffande blyproduktionen må nämnas att den sker enligt ett för Rönnskärsverken speciellt förfarande, som dock från yrkeshygienisk synpunkt ej medför större risker än vid andra blyhyttor.

När smältverket anlades saknade man inhemska erfarenheter om de yr-

keshygieniska problemen, och de erfarenheter man kunde få utifrån var begränsade.

De toxikologiska problemen var de allvarligaste. Arseniken visade sig kunna ge upphov till skador och perforation av nässkiljeväggen och hudförändringar, "etsskador". Svaveldioxiden kunde, ev. i kombination med arsenik, orsaka luftvägsförändringar, s.k. gasskador.

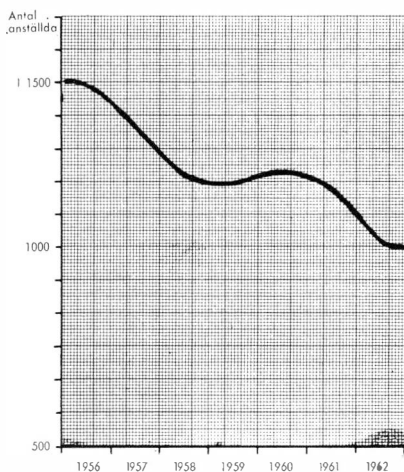
Etsskadorna är av akut art och läker utan bestående men. De beror i viss utsträckning på överkänslighet för arsenik och har givit upphov till omplaceringar.

Beträffande luftvägsskadorna så antog man från början att dessa var akuta och läkte utan bestående men. Men så småningom började man misstänka att så inte var fallet. Statens Institut för Folkhälsan startade därför 1945 en utredning som visade att gasskadorna kunde ge upphov till kroniska förändringar i luftvägarna med i vissa fall nedsatt arbetsförmåga som följd (den s.k. Rönnskärssjukan). De arbetare som hade denna sjukdom fick då inte vidare exponeras för arsenik och/eller svaveldioxid. Därmed stod man inför ett stort omplaceringsproblem. Vi skall återkomma till de åtgärder som vidtogs.

Ett annat toxikologiskt problem som ibland kan ge upphov till omplacering av arbetare är risken för blypåverkan. Under det att omplaceringsbehovet på grund av gas- och etsskador numera är mycket litet, så är behovet av omplacering av blyarbetare ungefär konstant sedan blyhanteringen startade 1943—1944. Här spelar dock åldersfaktorn en viss roll.

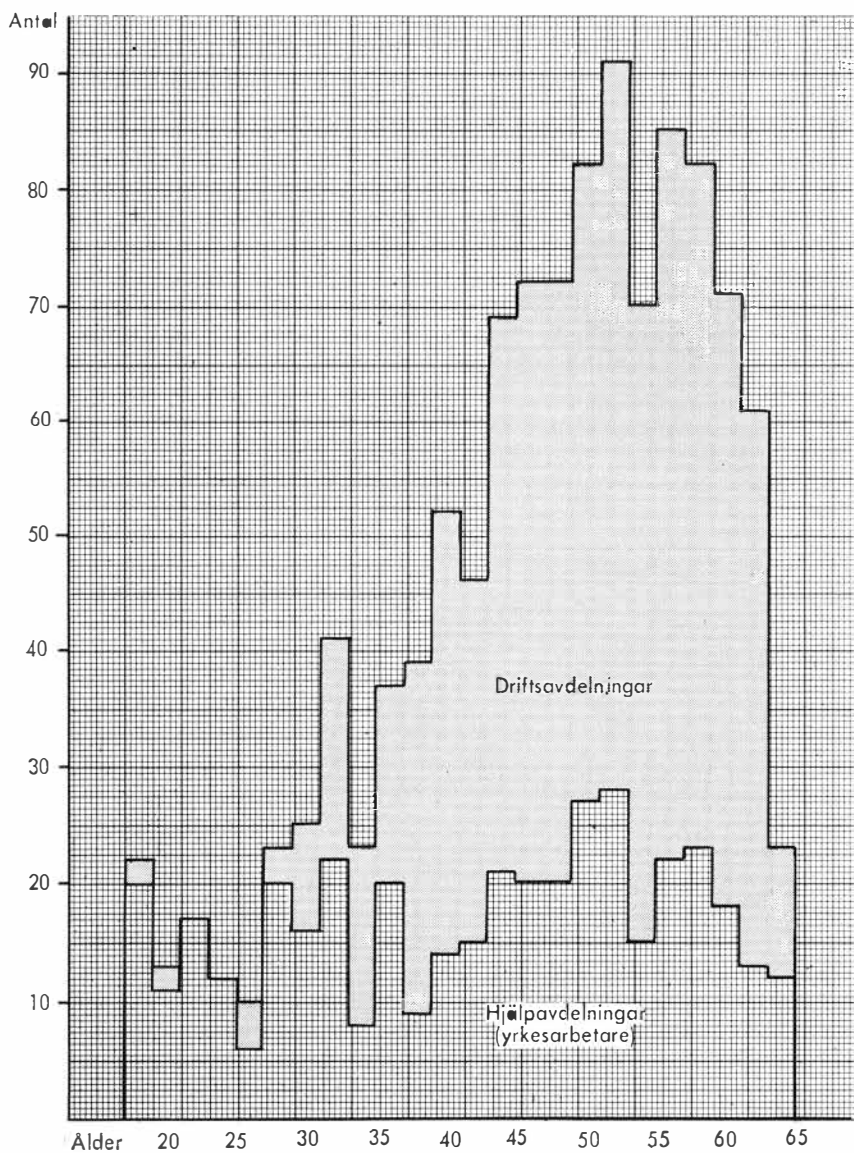
Man kan inte placera en äldre blyarbetare i vilket arbete som helst på grund av de med åldern tilltagande omställningssvårigheterna.

Det stora problemet i dag är emellertid inte som tidigare toxikologiskt utan det är den kapacitetsminskning hos arbetarna som följer med tilltagande ålder. I detta sammanhang kan man om arbetet vid smältverket säga att man, jämfört med järnindustrin, har ett mycket litet antal verkligt tunga arbeten. Därmed är vi inne på personalsammansättningen.



Genomsnittliga antalet man i arbete under en 7-årsperiod.

Låt oss börja med att se på arbetarantalet under de senaste sju åren. Tjänstemannastaben, inklusive alla månadsanställda (även arbetsledare), är ungefär konstant. Arbetarantalet däremot visar under åren en kraftig minskning och detta samtidigt som produktionen åren 1952—1961 visar



Ålderspyramid för arbetare i november 1962.

75—80 procents ökning. Denna utveckling har flera orsaker, bl.a. har hjälpavdelningarnas effektivitet successivt ökats, och på produktionssidan har rationaliseringarna gjort sitt. Givetvis har en sådan utveckling satt sina spår i ålderspyramiden. Om man bortser från de s.k. yrkesarbetarna inom hjälpavdelningarna, finns i driften knappast någon kvar med senare anställningsår än 1953. Ålderspyramiden för kollektivavtalsanställd arbetskraft 1962 visar ett maximum mellan 42 och 62 år. Vi torde inte vara ensamma om en sådan ålderspyramid, men det bör observeras att vi i driftsarbete knappast har någon som är yngre än 30—35 år. Alla de yngre åldrarna, dvs. under 30—35 år, återfinns på hjälpavdelningarna och där i huvudsak på de mekaniska och elektriska avdelningarna. Avgången har här varit större än i driften och återrekrytering har skett från företagets egen yrkesskola.

Men hur har då denna situation uppkommit? — För det första spelar rekryteringspolitiken stor roll. Det är fyra intagningsperioder som dominerar: första hälften av 30-talet då verket byggdes upp, första hälften av 40-talet, dvs. expansionen under kriget, senare delen av 40-talet då produktionen utökades och första delen av 50-talet.

Om rekryteringen 1950 kan sägas att den skedde i ett läge, då det var ont om arbetskraft, åtminstone inom Rönnskärsverkens rekryteringsområde. Det medförde att man vid den läkarundersökning som brukar föregå anställningen fick lov att godkänna personer, vilkas lämplighet kunde disku-

teras. Antalet anställda över 50 år var påfallande stort. Många av dem som då anställdes har också sedermera — till företagets och sin egen besvikelse — haft anpassningssvårigheter, framförallt av åldersbetingade fysiska orsaker. Därtill kommer också den psykiska påfrestning som det innebär att upptäcka att man är gammal eller för gammal. En del av dessa arbetare ingår också i vår kader av handikappade eller villkorligt arbetsföra.

Men rekryteringspolitiken är inte den enda faktorn av betydelse. Arbetarstammens sociala struktur har också spelat in. Rekryteringen har i stort skett från skogs- och jordbruk, och flera av våra arbetare har kvar sina hemman, som de brukar bredvid sitt industriarbete. Västerbottningen tycks också vara konservativ och bunden till sin bygd och vill, liksom många av de inflyttade, hellre bo där än i Mellansverige. För Rönnskärsverkens del har detta betytt en synnerligen liten rörlighet hos arbetskraften. Att förtjänstläget varit högt har också haft ett konserverande inflytande.

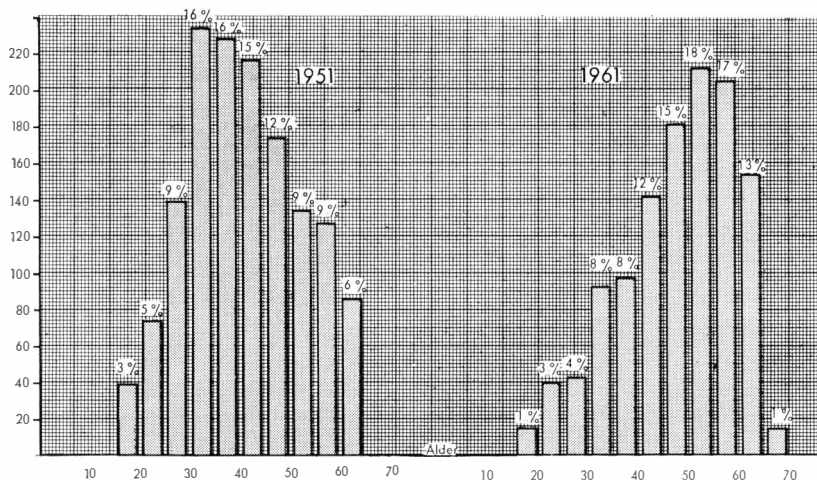
En tredje viktig faktor utgörs av de principer som gäller vid friställning av arbetskraft. Rationaliseringen har framtvingat en minskning av arbetskraftens storlek — och en större minskning än den som skulle skett genom den naturliga avgången. Den friställning av 100 man vid Rönnskärsverken som skedde år 1957 blev mycket omtalad i pressen, och Arbetsmarknadsstyrelsen har gjort en film om omflyttningen. Den radikala nedskärningen just då gjordes därför att man inom Rönnskärsverken ansåg

att arbetskraften vid tillfället ifråga skulle kunna få arbete söderut. Läget på arbetsmarknadsfronten betraktades nämligen då som åtstramande, och man visste inte om man i fortsättningen skulle ha samma möjligheter. Det finns knappast någon anledning att här analysera hur omflyttningen utföll i praktiken, men den torde kunna tjäna som ett exempel på ett lyckligt samspel mellan industri och arbetsmarknadsmyndigheter.

När det gällt friställning av arbetskraft har vi tagit största möjliga hänsyn till sociala faktorer och då närmast anställningstiden. Har vi från företagets och kanske även de anställdas synpunkt tagit för stor hänsyn här till? — Under de år (senare hälften av 50-talet och början på 60-talet) som vi friställt arbetskraft har vi nämligen förlorat praktiskt taget alla åldrarna under 35 år, om man bortser från yrkesarbetarna. Vad som skett framgår bäst av ålderspyramiderna för åren 1951 och 1961. (Läget

1962 skulle ej ha förändrat bilden.) Medan år 1951 åldrarna 30—50 år dominerar med tyngdpunkten mellan 30 och 45 år, ligger motsvarande maximum 1961 mellan 45 och 60 år. På 10 år har åldersmedianen förskjutits 15—20 år. Vid Rönnskärsverken har dominansen i åldrarna 50—60 år givit upphov till alldeles speciella problem. Det har också lagts ned mycket arbete på att med den arbetskraft som vi har få bästa möjliga anpassning mellan individens arbetsförmåga och arbetets krav.

Liksom på andra håll i industrin finns det vid Rönnskärsverken arbetare som av fysiska och psykiska orsaker inte kan fullgöra sina arbetsuppgifter på ett för arbetsgivaren eller sig själva tillfredsställande sätt — såvida man inte vidtar särskilda åtgärder för deras arbetsanpassning. De är villkorligt arbetsföra. En ganska stor procent människor är ju på ett eller annat sätt handikappade, och de



Ålderspyramider för arbetare 1951 resp. 1961.

kallas ofta därför partiellt arbetsföra. Men de flesta människor fullgör ett normalt arbete inom sitt yrke, dvs. handikappet är inget yrkeshinder. Det är därför oriktigt att bibehålla termen "partiellt arbetsför"; den kan med fördel bytas ut mot "villkorligt arbetsför". Vad beträffar *definitionen* av begreppet kan man säga: Villkorligt arbetsför är en person, som har en fysisk eller psykisk defekt, allvarlig eller relativt obetydlig, som kan tänkas göra vederbörande mindre användbar i vilket arbete som helst. — Definitionen är varken vetenskaplig eller särskilt välformulerad, men den är praktiskt användbar.

Med utgångspunkt från denna definition gjorde man vid Rönnskärsverken i medio av 1960 en inventering av de villkorligt arbetsföra. Dessa indelades i tre grupper.

V 1. Arbetare som har ett handikapp men som ändå kan betraktas som fullt arbetsföra och placeras i vilket arbete som helst, åtminstone så länge det inte gäller topprestatio-

ner inom ett mycket krävande arbete. V 2. Arbetare med något handikapp, som nedsätter deras arbetsförmåga, men som genom lämplig placering kan utföra ett fullgott arbete, eventuellt efter det att arbetet på ett eller annat sätt tillrättalagts för en handikappad.

V 3. Arbetare som har så allvarligt handikapp att de inte kan utföra ett fullgott arbete var de än placeras men ändå inte kan få sjukpension.

Inventeringen gav följande resultat:

Normalfall	735	58 %
V 1-fall	166	13 %
V 2-fall	292	24 %
V 3-fall	61	5 %
Summa	1 254	100 %

Vad beträffar V 1-gruppen är den inte något större problem. De som hör till denna grupp underkastas dock hälsokontroll oftare än friska.

De villkorligt arbetsföra utgjorde

V-fallens åldersfördelning, absoluta tal

	Å l d e r					Summa
	20—29	30—39	40—49	50—59	60—64	
V 1-fall	10	32	55	57	12	166
V 2-fall	5	31	71	130	55	292
V 3-fall	1	2	7	32	19	61

V-fallens åldersfördelning, procentuell fördelning

	Å l d e r				
	20—29	30—39	40—49	50—59	60—64
V-fall	19,3 %	34,0 %	41,2 %	52,5 %	55,8 %

alltså 42 %. Siffran kan förefalla högre men torde inte vara unik. Påfallande hög är siffran för V 2-fallen. Detta får delvis sin förklaring av den s.k. Rönnskärssjukan. Arbetare med denna sjukdom bör inte placeras i sådant arbete att de exponeras för arsenik och svaveldioxid — även om de i övrigt är fullgoda arbetare.

Tabellerna visar att det finns V-fall redan i yngre åldrar men att de ökar kraftigt med tilltagande ålder, mest beträffande V 2- och V 3-fallen. V 2-fallen ökar redan i 40-årsåldern, under det att ökningen av V-3 kommer ca 10 år senare.

Beträffande de sjukdomar som ger V 2- och V 3-fall dominerar hjärtsjukdomar i de högre åldrarna. Övervikt är härvid speciellt vanlig, troligen beroende på att den som överger ett fysiskt krävande arbete för ett mindre krävande förlorar kondition; överkonsumtion av kalorier blir därpå lätt följden. Ryggåkommorna, som ofta debuterar i yngre åldrar än hjärt-kärl-sjukdomarna, är en annan stor grupp. Magsjukdomar, framför allt magsår, utgör också en betydelsefull grupp. De kan uppträda redan i unga år.

Psykiska sjukdomstillstånd och anpassningssvårigheter på grund av nervösa besvär är relativt ovanliga.

Vid Rönnskärswerken har det framförallt gällt att söka placera rätt man på rätt plats. Vi fick anvisning om möjligheten att få hjälp från den arbetsgrupp som organiserats i anslutning till GCI. Under professor Nils Lundgrens ledning skedde så en genomgång dels av arbetena vid Rönnskärswerken, dels av arbetskraften.

Detta skedde givetvis i intimt samarbete med verksläkaren och våra arbetsstudie- och rationaliseringsavdelningar.

”Ryggraden” i undersökningen har varit upprättandet av s.k. arbetskravs- och kapacitetsprofiler. Även om principerna torde vara kända för många skall något sägas om denna teknik.

På det här området — liksom på alla andra — får man skilja på teori och praktik. Vore bara arbetskravs- och kapacitetsprofilerna perfekta, borde det t.o.m. vara möjligt att med datamaskin räkna ut hur arbetskraften skall placeras. Men så långt har vi inte kommit ännu.

En enkel åtgärd som vi vidtagit är införandet av begreppet ”spärrade arbeten”. Det innebär att vi på varje avdelning har fastställt vilka arbeten som kan skötas av de villkorligt arbetsföra (kanske dock inte de allra svåraste). Här har alltså arbetsbefälet berövats sin normala rättighet att placera arbetskraften. Om en spärrad befattning av en eller annan anledning blir ledig, sker ersättningsanställningen i stället efter diskussion mellan läkare och personalavdelning, givetvis i samarbete med avdelningsbefälet.

När vi 1961 införde begreppet ”spärrade arbeten” sköttes 75 % av dessa redan av sådan arbetskraft. Motsvarande siffra var i april 1963 81 %. Antalet spärrade arbeten behövde inte vara konstant, tvärtom. Genom det fortlöpande rationaliseringsarbetet elimineras tunga arbetsmoment, vilket bidrar till ett gynnsammare klimat för de villkorligt arbetsföra. Man kan också flytta över fysiskt krävande men kortvariga arbetsmoment från en be-

fattning i ett arbetslag till en annan och därigenom i arbetslaget skapa en spärrad befattning. Frågan är hur hårt man skall gå fram. Skall man t.ex. förflytta en frisk man som 10 eller 15 år haft ett visst arbete som råkar vara klassificerat som spärrat arbete till en annan arbetsuppgift för att bereda plats för en villkorligt arbetsför? Här kommer man in på individens rättigheter och skyldigheter gentemot andra. Av största betydelse när man skall söka lösa sådana frågor friktionsfritt är givetvis ett gott samarbete mellan fackförening och arbetsledning.

Kanske kan ytterligare en av våra erfarenheter vara av intresse. I vårt fall håller vi ingen reservpersonal på driftsavdelningarna, utan varje avdelning kör i princip med exakt det antal man som man behöver. Ev. över-skott "pumpas ut" till byggnadsavdelningens s.k. extralag, och därifrån rekryterar man också folk när man på grund av sjukdom eller av andra orsaker har brist.

Men systemet har en nackdel. "Vägen" mellan driften och byggnadsavdelningens extralag gör att den arbetskraft som från driftens synpunkt är minst lämplig slussas ut, medan man i stället mycket noga sovrar det folk man vill ha in. Principen "var och en sig själv närmast" kan möjligen försvaras men kan medföra vissa risker att avdelningstänkandet får råda över företagstänkandet. Vi har ägnat stor omsorg åt detta problem, och jag tror att man på avdelningarna numera inser att man får göra avkall på den egna effektiviteten till nytta för helheten.

Vi har också gjort bioteknologiska undersökningar för att eliminera olämpliga arbetsmoment. Men på det området finns det säkert andra som har gjort mer än vi.

Ett annat led i arbetet på att lösa problem av den här arten har varit en överenskommelse mellan Bolidenbolaget och Metallindustriarbetareförbundet resp. Gruvindustriarbetareförbundet om variabel pensionsålder. Överenskommelsen träffades i början på 1962 och går i korthet ut på att företaget har rättighet att redan fr.o.m. uppnådda 63 års ålder pensionera arbetaranställd arbetskraft, men mot att företaget får betala vissa åldersunderstödsbelopp fram till 67 års ålder samt kompensation för de förluster som vederbörande lider ifråga om allmänna tilläggspensionen. Å andra sidan har den ordinarie pensionsåldern höjts från 65 till 67 år. Möjlighet finns dock i vissa fall för vederbörande att avgå vid 65 års ålder, men åldersunderstödet från bolaget blir då mindre än i de fall bolaget begärt pensionsavgång. Överenskommelsen har bara varit i kraft något år, och det är ännu för tidigt att säga, hur den verkar. Från individens synpunkt torde den dock i många fall innebära en fördel. De friska arbetar ju gärna fram till 67 års ålder, då de får folkpension och ATP, medan de som är mindre arbetsföra mot ett hyfsat ekonomiskt vederlag kan slippa arbetet. Företaget å sin sida får genom överenskommelsen möjlighet att bereda plats för andra villkorligt arbetsföra, och arbetet kan bli effektivare utfört. För effektivitetssökningen får dock företaget betala en hel del pengar.

Slutligen några ord om våra skyddade verkstäders historia. Utanför verksamrådet har funnits tre olika slag av skyddad verksamhet. En mekanisk verkstad med 15 anställda, som arbetar parallellt med företagets verkstad, en sömnadsverkstad för tillverkning och reparation av handskar, filterstrumpor osv. med 10—15 anställda och en verkstad för omlindning av mindre transformatorer, motorer etc., även denna med 10—15 anställda. De två första är nu nedlagda och personalen inlemmad i vårt ordinarie arbete eller pensionerad, medan lindarverkstaden fortfarande fungerar. På grund av arbetets speciella natur — det fordrar vana specialister, som det inte är säkert att man kan finna i de villkorligt arbetsföras krets — sysselsätter den endast ett fåtal villkorligt arbetsföra. Det är möjligt att de ekonomiska synpunkterna kommer att få fälla utslaget och att verksamheten måste överlåtas till specialfirmor. Givetvis får detta i så fall ske så att de mänskliga synpunkterna beaktas. Beträffande t.ex. sömnadsverksamheten var det ekonomiska utfallet sådant att det helt enkelt inte gick att fortsätta driften. Det hade blivit billigare att låta personalen gå hemma och betala vissa pensioner än att fortsätta verksamheten!

Hur kan man då sammanfatta vårt läge för dagen? — Främst måste vi söka hindra en tillströmning till V 3-kadern, vilken kan ske genom ett effektivt utnyttjande av de placeringsmöjligheter vi själva har på Rönn-

skär men också genom ett utnyttjande av de möjligheter till omskolning som det allmänna ger. Av vikt är då att man inte dröjer med en ev. omskolning till dess vederbörande blivit för gammal. Man kan därvid ha nytta av ett organiserat samarbete med försäkringskassans rehabiliteringsteam, och vi har faktiskt påbörjat visst samarbete. Genom en effektiv rehabiliteringsverksamhet sörjer man för arbetsförmågens bibehållande upp i högre åldrar.

Resultatet av våra strävanden framgår delvis av följande siffror. Antalet villkorligt arbetsföra i kategori 3 var i april 1960 65, ett år senare var antalet 58, i mars 1962 34 och i april 1963 24 st. Dessa utför således ett mindre effektivt arbete. Naturligtvis finns det många gradskillnader; i några fall är det fråga om personal som med hänsyn till sitt hälsotillstånd lämpligen borde förtidspensioneras. Vi tänker då inte på sådana som genom olycksfall i arbetet eller av yrkeshygieniska skäl blivit mindre arbetsföra utan på en del andra invärtesmedicinska fall.

En viss framgång tycker vi att vi har haft i våra strävanden, men arbetet tar aldrig slut. Nya sjukdomstillstånd inträder, nya fall skall placeras osv. Men har man problemställningen klar för sig, kan man dock nå ganska långt. Ett sätt att bibehålla aktualiteten är att ha frågan om de villkorligt arbetsföra som en permanent punkt på föredragningslistan för våra förvaltningsammansöndraden.

Den äldre arbetskraften och ett företags rationaliseringsarbete

av Per Söderström

Jag har fattat som min uppgift att ge företagsledningens synpunkter på den medelålders och äldre arbetskraftens anpassning i ett högrationaliserat företag av den typ, som representeras av Volvos personvagnsmotorfabrik i Skövde.

Volvos historia

En kort tillbakablick på Volvos historia, dess problem och utveckling får utgöra bakgrund till Skövdeföretagets totala program för åtgärder inom de produktionstekniska och personaladministrativa områdena. Denna bakgrund skall, hoppas jag, ge ökade förutsättningar att bedöma hur den äldre arbetskraftens anpassning kan inordnas som en aktivitet bland många andra personaladministrativa insatser, som enligt min mening är viktiga förutsättningar för en effektiv och resultatgivande produktionsteknisk rationaliseringsverksamhet.

Assar Gabrielsson och Gustaf Larson tog utan tvivel ett mycket djärvt steg, när de startade Volvo. Det var vid den tidpunkten många som tvivlade på möjligheten att driva ett

svenskt företag för biltillverkning i konkurrens med de stora utländska företagen i branschen. Det som drev dem framåt var väl deras tro på den svenska industrins förmåga att göra sig gällande också på detta område. Assar Gabrielsson sade många gånger ungefär följande: "När vi kan konkurrera internationellt med sådana produkter som kullager och telefoner, vad skall då hindra oss från att med hjälp av svenska verkstäder och järnverk konkurrera internationellt också med bilar."

Till den första perioden av företagets historia räknar jag tiden fram till andra världskrigets utbrott. Den perioden var på många sätt svår. De svenska företag som man samarbetade med hade stora svårigheter att anpassa sig till de kvalitetsmässiga och kostnads-mässiga krav som branschen krävde. Att man trots detta klarade dessa problem berodde enligt min mening på att man, från Volvos synpunkt, startade vid en lycklig tidpunkt. Man fick arbeta i en konjunktur, där de svenska järnverk och verkstäder, som man samarbetade med, var angelägna om att få order och arbete.

Den andra perioden, som började

1945, har inneburit stora framgångar för företaget. Utvecklingen har bekräftat att grundarnas idé var riktig. Volvos framgångar under denna period har visat att svensk bilindustri kan konkurrera med de stora bilkoncernerna ute i världen.

Det skulle vara intressant att försöka analysera bakgrunden till Volvos utveckling och framgång, men det hör knappast till min uppgift här. Jag vill endast peka på några fakta som jag tror har spelat en stor roll för företagets utveckling och framgång. Först och främst har företaget från starten haft ett ledarteam, som varit kapabelt att framgångsrikt klara de flesta problem som företaget haft att brottas med, antingen de varit av finansiell, ekonomisk, försäljningsmässig eller teknisk natur. Vidare har ledningen enligt min uppfattning gjort en riktig bedömning av utvecklingen inom bilbranschen på lång sikt och anpassat produktval och utbyggnader efter denna bedömning.

Den konstruktiva utvecklingen av Volvos produkter har legat i nivå med konkurrenternas, men den har samtidigt präglats av en viss försiktighet inför oprövade tekniska nyheter i branschen. Man har dessutom haft stora krav på de ingående materialens kvalitet. En annan viktig tillgång har varit en effektiv och modern försäljningsorganisation, som arbetat och arbetar med hela världen som marknad.

Slutligen kommer jag in på det område som närmast angår oss här i dag, nämligen produktionsområdet. Där har vi sökt optimalt utnyttja de förutsättningar som stått oss till buds. På det produktionstekniska området har vi utnyttjat nya tekniker och andra

tillgängliga hjälpmedel för att kunna åstadkomma bästa möjliga konkurrenskraft i prishänseende. Som ett resultat av detta arbete förfogar Volvo i dag inom den egna koncernen över ett antal toppmoderna produktionsanläggningar för tillverkning av sådana komponenter som motorer, växellådor, bakväxlar, bakaxlar o.d. Genom den nya Torslandafabriken får man i Göteborg en högrationell anläggning för karossammansättning, målning och montering.

Produktionsproblemen

Efter denna inledning skall jag nu gå in på Volvo-Skövdeverkens produktionsproblem. Inom bilbranschen gynnades vi här i Sverige under de första åren efter kriget av en typisk säljarens marknad. De stora europeiska industriländerna led ännu av sviterna efter kriget, och vi hade därigenom ett väsentligt försprång. Under denna period hade vi emellertid knapphet på specialmaterial, som vi måste köpa utifrån, vilket begränsade vår produktion.

1953 besökte jag några europeiska bilfabriker och blev då mycket överraskad över den kraftfulla satsning jag såg överallt inom bilindustrin med nya toppmoderna anläggningar under byggnad. Det stod klart för mig, att det gynnsamma läge vi befann oss i mycket snart skulle förändras till en konkurrenssituation, där det gällde att överleva eller dö. Med intrycken från denna resa som bakgrund beslöt jag att vi på den fabrik som jag hade ansvar för skulle göra alla insatser som behövdes för

att överleva i konkurrensen. Vi gjorde upp ett rationaliseringsprogram som innebar en mycket kraftig insats på produktionsområdet.

Vårt första mål var att samla hela personvagnsmotortillverkningen i en fabrik för att få en kontinuerlig tillverkning av en enda produkt, nämligen motorn till den lilla personvagnen. Fabriken skulle ha en kapacitet av 40 000 motorer per år på enkelshift, vilket var praktiskt taget en fördubbling av den kapacitet vi hade då planen utarbetades. Vi var helt inställda på att lägga om driften till tvåskift för att komma upp till en kapacitet på 80 000 motorer när så behövdes. Hela layouten lades dessutom upp på ett sådant sätt att en ytterligare kapacitetsökning skulle vara möjlig.

Vi var överens om att kapacitetsökningen och rationaliseringen skulle genomföras på tre linjer.

Vi skulle för det första anskaffa en del nya, moderna maskiner och införa automatisering och mekanisering så långt det var möjligt inom ramen för lönsamma investeringar.

För det andra skulle vi införa mantidsbesparande verktyg och annan utrustning.

För det tredje, vilket var det kanske allra viktigaste, skulle vi omsorgsfullt arbeta igenom alla våra arbetsmetoder. I samband därmed skulle vi också utforma arbetsplatserna på ett effektivt sätt för det manuella arbetet. Efter utredningsarbetet lade vi fram detta program med investeringsplaner och lönsamhetsberäkningar för koncernledningen och fick dem godkända.

I detta sammanhang vill jag säga

några ord om MTM. Vi hade redan 1949 kontakt med MTM. Året därpå fick vi order att införa denna teknik i vårt nya gjuteri, som då var under byggnad. På hösten 1950 startade vi den första MTM-kursen i Skövde, som för övrigt var den första MTM-kursen i Europa. Sedan vi träffat överenskommelse med Arbetsgivareföreningen, Verkstadsföreningen och Gjutareförbundet samt den lokala fackliga klubben, började vi våren 1951 med ackordssättning baserad på MTM.

När vi började förberedelserna för den nya personvagnsmotorfabriken, hade vi följaktligen fyra års erfarenhet av MTM. Vi satsade därför helhjärtat på MTM-tillämpning när det gällde den nya fabriken. Det var det första stora rationaliseringsobjektet i Skövde, där vi genomgående använde MTM som hjälpmedel för både arbetsmätning och metodutveckling. Vi började med själva fabrikslayouten och fortsatte genom hela det förberedande metodarbetet. Vi använde MTM i den definitiva metodutformningen på arbetsplatserna och som bas för de prestationsöverenskommelser vi sedan träffade med våra arbetare. På detta sätt genomförde vi vår första huvudtanke, nämligen att i produktionstekniskt avseende skapa bästa möjliga förutsättningar för största möjliga konkurrenskraft.

Personaladministrationen

Men hög effektivitet och produktivitet uppnås inte enbart med hjälp av maskiner, verktyg o.d. De anställdas insatser och deras inställning till företaget är i hög grad bestämmande för

slutresultatet. Vi hade redan tidigare vidtagit vissa åtgärder, som i huvudsak kan rubriceras som personaladministrativa. Dessa var till mycket god hjälp när det gällde att skapa goda arbetsförhållanden och trivsam och produktionsvänlig miljö. Om jag betecknar den produktionstekniska linjen som företagets huvudlinje nummer 1, kan jag med gott samvete beteckna åtgärderna på det personaladministrativa planet som huvudlinje nummer 2.

Jag kan endast summariskt beskriva vad vår andra linje innebär, och jag vill då särskilt peka på några insatser som är typiska för denna del av vår plan. För det första har vi som ett resultat av samarbete mellan företaget och de anställda fått ett mycket gott *arbetarskydd*. Volvo Skövdeverken har i dag den lägsta olycksfallsfrekvensen bland de större företagen här i landet.

För det andra har vi satsat mycket hårt på den *bioteknologiska arbetsprincipen*, som i stort sett innebär en anpassning av arbetsplatser och maskiner till människans naturliga förutsättningar. Vi har på detta område genomfört en omfattande systematisk och grundläggande utbildning, som varit till stor hjälp i hela denna verksamhet.

För det tredje har vi en mycket väl utbyggd *industrihälsövård*, vars mål är att på ett meningsfullt sätt medverka till den enskilda individens bästa möjliga anpassning till arbetet.

För det fjärde tillämpar vi en *aktiv befordringspolitik*. Vi bedriver en välutvecklad intern utbildning inom företaget, som syftar till att öka personalens duglighet och därmed befordringsmöjligheterna.

För det femte har vi en modernt inriktad *arbetsledarutbildning*, som tar sikte på en god behandling av underställd personal och förbättrade relationer på arbetsplatsen.

Slutligen bedriver vi ett mycket aktivt *företagsnämndsarbete*, där vi genom en speciell organisation med gruppnamnder på varje förmansområde får goda möjligheter till ökade kontakter direkt med den stora personalen ute i verkstäderna.

Resultatet av rationaliseringsarbetet

Sedan vi genomfört den första rationaliseringsetappen, har vi arbetat vidare med både kapacitetsökande insatser och ytterligare rationaliseringsinsatser. Vid fullt tvåskiftsarbete har vi i dag en kapacitet på 125 000 motorer om året på personvagnsmotorfabriken.

Jag skall försöka att med några siffror klargöra resultatet av vårt rationaliseringsarbete. Under tioårsperioden 1953—1962 har personvagnsmotortillverkningen ökat från 32 000 till 100 000 motorer om året. Under samma period har mantiden sjunkit från 25 timmar till 7 timmar per motor. Den mantid vi använde 1962 var alltså endast 28 % av den mantid vi använde tio år tidigare. Detta är naturligtvis en utomordentligt värdefull och viktig förbättring. Vad minskningen i mantid inneburit framgår ännu tydligare av följande siffror. Om vi 1962 haft samma mantid som 1953, hade vi behövt 1 250 man för att producera 100 000 motorer. I verkligheten klarade vi denna produktion med något mer än 350 man.

Under den aktuella tioårsperioden har den genomsnittliga nettolönen per timme stigit från 432 öre till 639 öre, dvs. med 207 öre eller 48 %. Det finns kanske somliga som anser, att 639 öre är en låg nettolön, men jag räknar då med genomsnittet för hela personalen, både manliga och kvinnliga anställda, både vuxna och minderåriga. Andelen av kvinnor och minderåriga har stigit något under denna tioårsperiod. Om vi inte hade kunnat genomföra vår rationaliseringsplan, hade naturligtvis en stegring av arbetslönedelen med 48 % inneburit en väsentlig försämring av vår konkurrenskraft. Tack vare rationaliseringsinsatsen har personvagnsmotorfabriken inte bara kompenserat den ökade timlönen utan t.o.m. sänkt lönekostnaden per producerad enhet. Efter denna översiktliga redogörelse för problemen, programmet och insatserna i Skövdeföretagets rationaliseringsverksamhet vill jag övergå till några delproblem, som direkt sammanhänger med konferensens huvudämne.

Den äldre arbetskraftens anpassning

Som representant för företagsledning vill jag först understryka att även om vi inte i samtliga fall uppnått fullgod anpassning till arbetet när det gäller den äldre arbetskraften, är resultatet ändå från företagets synpunkt positivt och tillfredsställande.

När jag härutöver försöker ge synpunkter på några delproblem vill jag starkt poängtera att jag inte har några generella råd att komma med. Det man gör på detta område måste an-

passas till de speciella förutsättningarna och förhållandena på varje arbetsplats. Man skulle kunna exemplifiera detta på många olika sätt. Jag skall bara nämna ett förhållande som bestyrker detta. Det finns säkerligen många små arbetsplatser, där man helt förbisett åtgärder som jag redogjort för — jag tänker på bioteknologi, personalvård, industrimedicinska insatser o.d. — men där man ändå har en mycket god arbetsanpassning och bra arbetsförhållanden.

När det gäller personaladministrativa åtgärder av olika slag är det viktigt att de vidtas i förebyggande syfte, så att man inte får problem och besvärligheter att reda upp i efterhand. Om man skall ordna upp en fabrik efter nya normer, måste insatserna göras redan på planeringsstadiet. Man måste göra klart för sig att en förändring till mera rationella arbetsformer ställer betydande krav på företaget när det gäller åtgärder för att underlätta arbetsanpassningen.

Det är viktigt att göra arbetsplatsanalyser och att i anställningsarbetet sträva efter att få personal som uppfyller dessa krav. Detta ger mig anledning att säga några ord om anställningspolitik. Enligt min uppfattning bör personalavdelningen på ett företag arbeta enligt den principen att personalen vid det egna företaget skall motsvara ett genomsnitt av landets befolkning. Jag tror det är fel att ge instruktioner som leder till en specifik sammansättning av personalen. Detta kommer förr eller senare att ge utslag i form av arbetsanpassningsproblem. Måste ett företag å andra sidan reducera sin personal, bör man söka undvika att koncentrera sig

på en viss ålders- eller yrkesgrupp och i stället försöka minska personalen så att det normala genomsnittet fortfarande bibehålles.

Jag har i många olika sammanhang talat för bioteknologin. Ibland har det varit ganska otacksamt, men jag tycker att man nu kan märka ett starkt ökat intresse för detta viktiga område. Jag hoppas att vi inom svensk industri kommer att ta vara på de utomordentligt goda möjligheter till förbättring av arbetsplatsförhållanden, som ligger i ett noggrant studium av arbetsplatser och arbetsställningar med hjälp av noggranna rörelsestudier och metodstudier. Det är en insats som man är skyldig sin personal. Dessutom kan den bidra till något mycket väsentligt för företaget, nämligen ett accepterande av rationaliseringsarbetet över huvud taget; de anställda ser ju att företagsledningen inte bara genomför tekniska rationaliseringar utan samtidigt ordnar arbetsplatserna på ett tillfredsställande sätt för dem som skall utföra arbetet.

Från företagsekonomisk synpunkt är det utan tvivel ytterst angeläget att man kan bedriva tvåskiftsarbete i så stor utsträckning som möjligt. Jag vill emellertid referera vad en av våra ingenjörer framhöll när vi en gång diskuterade tvåskiftsarbetet: "Se bara till att ni inte berövar oss alla möjligheter till enskiftsarbete." Det torde alltid finnas människor som är svåra att binda vid tvåskiftsarbete och som bör beredas möjlighet att ändå göra en insats.

Arbetsledarnas inställning till dessa anpassningsfrågor är viktig. Man bör genom en klart angiven företagspoli-

tik och lämplig utbildning få dem att handla på det sätt man önskar.

När det gäller de betingat (villkorligt) arbetsföra har vi på vårt företag skapat en specialgrupp, bestående av läkare, arbetsledare, representanter för personalavdelningen m.fl., som har till särskild uppgift att gå igenom hela företaget och söka passa in sådana personer på lämpliga arbetsplatser. Det är viktigt att en sådan verksamhet spänner över hela företaget. Det kan annars bli så att man på en avdelning försöker flytta över en villkorligt arbetsför till en annan avdelning. På det sättet löser man varken arbetarens eller företagets problem. Om man ser frågan från hela företagets synpunkt och får ett samarbete inom hela företaget till stånd, kan man många gånger åstadkomma en god lösning av dessa svåra problem.

Specialproblem betr. den äldre arbetskraften

Jag vill till slut peka på ett par faktorer som kan försvåra den äldre personalens anpassning till arbetsplatsen.

Vi har till att börja med löneproblemet, som inte är så lätt att lösa. Vi vill gärna handla efter grundprincipen att ett arbete skall betalas efter prestationen. Den som inte utför en fullgod prestation bör inte heller få full betalning för sitt arbete. Med de avtalsformer och betalningsregler vi har i dag är det svårt att göra en sådan anpassning av löneläget till prestationen. Jag har vid olika tillfällen framhållit att det är önskvärt att Arbetsgivareföreningen och Landsorganisa-

tionen överlade om dessa problem för att finna en lösning som gör det möjligt att anpassa lönevillkoren till prestationen. Det skulle underlätta användningen och anpassningen av den äldre arbetskraften.

Å andra sidan händer det att den äldre arbetskraften överskattar sin förmåga att utföra en fullgod arbetsprestation. Man har i allmänhet stora ambitioner och man satsar mycket mer än man egentligen kan för att upprätthålla anseendet som en fullgod arbetare och naturligtvis också för att behålla en normal inkomst. Om man kunde få de äldre människorna att acceptera att göra en mindre insats mot en lägre lön, när krafterna minskar i de högre åldrarna, skulle detta också minska anpassningsproblemen.

På varje företag finns det arbetsuppgifter som passar bra för människor som exempelvis av åldersskäl har något mindre prestationsförmåga än normalt. Dessa arbetsuppgifter utförs kanske av personer med full arbetsförmåga som mycket lätt skulle kunna flyttas över till andra uppgifter. Det är emellertid inte alltid så lätt att komma överens i sådana frågor. En bättre förståelse, bland all personal, för dessa omplaceringsproblem skulle också underlätta anpassning av den äldre arbetskraften.

Våra läkare har vid upprepade till-

fällen understrukit vikten av att även i en högrationaliserad produktion behålla några orationaliserade arbetsplatser. Det låter kanske underligt för en företagsledare, vars mål är att göra produktionen så rationell och effektiv som möjligt, men eftersom en del av den äldre arbetskraften inte passar in i en högrationaliserad produktion, får vi kanske ändå acceptera sådana mindre rationella arbetsplatser.

Allteftersom produktionen effektiviseras och anpassningsproblemen blir allt större och svårare, torde vi i allt större utsträckning få anlita medicinsk expertis. Man kan vinna mycket genom ett positivt och givande samarbete mellan produktionsfolk, läkare och arbetsledare.

Mycket av det som jag här redovisat är naturligtvis speciellt avpassat för det företag jag använt som arbetsexempel. Kanske bara vissa delar kan överföras till andra företag. Jag hoppas emellertid att de synpunkter som jag framfört här kan bli till nytta och glädje också för andra.

Till slut vill jag som en sammanfattning av min personliga uppfattning betona, att en positiv och personalvänlig attityd från företagets sida och åtgärder i det syftet otvivelaktigt tjänar inte bara personalens utan också produktionens intressen.

Medelålders och äldre arbetskrafts anpassning till högmekaniserat arbete

av C. A. Heijbel

De moderna arbetsformernas krav på äldre arbetskraft

Åldrandets återverkan på individens arbetsförmåga är ett problemkomplex av stor socialmedicinsk och samhälls-ekonomisk betydelse. Frågor rörande den medelålders och äldre arbetskraftens arbetsförmåga har aktualiserats bl.a. genom befolkningsutvecklingen, men också därför att de senaste årens snabba tekniska utveckling inom industrin skapat arbetsformer som i många avseenden avviker från de tidigare konventionella. Vid industrier med starkt mekaniserad och rationaliserad produktion har man märkt svårigheter att anpassa medelålders och äldre arbetskraft till sådana arbetsformer, vilket på många arbetsplatser resulterat i ovilja att anställa arbetskraft i de högre åldrarna.

Avsikten med den här studien är att i några avseenden belysa dessa åldersgruppers anpassning till moderna arbetsformer, sådana som man möter dem inom den högmekaniserade serie- och massproduktionen. Inledningsvis skall vi beröra några för dessa produktionsformer karakteristiska särdrag, som kan tänkas återverka på medelålders och äldre arbetares relationer till arbetet.

Betydande flexibilitetskrav — krav på omflyttbarhet av arbetstagarna

Högrationaliserad tillverkning har ofta karaktären av serieproduktion (linor, löpande band), vilket förutsätter en noggrann avbalansering av de enskilda arbetsuppgifterna. Vid ombalanseringar på grund av programändringar, och vid omläggning som följd av teknisk rationalisering, måste personal omdisponeras inom enheten, eventuellt förflyttas till andra produktionsenheter. För produktionen är det viktigt att detta kan ske snabbt och smidigt och att man snabbt uppnår full prestationsnivå.

Äldres anpassbarhet i nya situationer anses vara väsentligt lägre än yngres (sämre inlärningsförmåga, större motstånd mot förändringar). Därtill kommer att fysiska handikapp, som är vanligare i de högre åldrarna, begränsar flyttbarheten.

Fixerade prestationskrav

är oftast en produktionsteknisk förutsättning för högrationaliserad serieproduktion. Produktionsteknikern kan inte kalkylera med utgångspunkt från variabiliteten i enskilda individers arbetsförmåga utan måste i uppläggningsen av arbetsuppgifterna utgå från en beräknad normalkapacitet. Därför

kan sällan individuella variationer i prestationsnivån accepteras.

Om man räknar med att den allmänna, genomsnittliga prestationsförmågan minskar med stigande ålder, krymper marginalerna mellan maximal och begärd prestationsnivå, i ogynnsamma fall kan de helt försvinna.

Färre "reträttplatser" för äldre arbetskraft

Med tidigare, konventionella arbetsförhållanden hade man större tillgång till arbetsuppgifter lämpade för äldre, exempelvis bänkarbeten, självständiga kontrolloperationer etc. Sådana arbetsuppgifter är numera ofta "inbakade" som utfyllnadsarbeten i linesproduktionen. Andra "reträttplatser" var förrådsarbeten, städarbeten etc., arbetsuppgifter som procentuellt starkt minskat med tekniska rationaliseringar och samtidigt blivit mindre lämpliga som reträttplatser för äldre på grund av höjda prestationskrav (ofta ackordsättning).

Lägre erfarenhetskrav, relativt sämre möjligheter till avancemang för medelålders och äldre

Utmärkande för högmekaniserad serieproduktion är den höga frekvensen av arbeten av tempokaraktär (med korta arbetscykler). Tempoarbeten kräver manuell färdighet men som regel inte långvarig vana eller erfarenhet. Därför kan de äldre i sådana arbeten inte kompensera sin åldersbundna prestationssänkning med yrkeserfarenhet och långvarig träning.

Vid uttagning till arbetsledande

funktioner och yrkesarbete spelar yrkeserfarenheten numera inte samma dominerande roll som förr. Minst lika väsentlig är förmågan till omställning till nya arbetsformer och situationer. Den egenskapen är vanligare hos yngre personer, och därför rekryteras särskilt arbetsledare men även yrkesarbetare numera oftare ur de yngres led än i tidigare arbetsformer.

Bundna arbetsformer, kontinuerligt snabbt arbete, ensidigt arbete

I serieproduktionen dominerar styrda och bundna arbetsformer. Karaktären av bundenhet accentueras genom produktionsteknikerns systematiska strävan att minska buffertstorleken. Härigenom blir arbetet i det närmaste kontinuerligt. Detta särdrag accentueras ytterligare genom tempoarbetets monotona och repetitiva karaktär, där samma organfunktioner ideligen anlitas under ett helt skift.

Äldre har svårigheter med anpassningen till kontinuerligt snabbt arbete, och de har större pausbehov. De kan därför sällan behålla arbetsuppgifter av denna typ fram till pensionsåldern.

Skiftarbete

Med den dyrbara tekniska utrustning som ofta krävs för serieproduktion, är skiftarbete mest ekonomiskt och rationellt. Anpassningsförmågan till skiftarbete beror dels av konstitutionella, dels av sociala faktorer, främst bostadsförhållanden, och förmåga att sova på icke konventionella tider. Dessa faktorer påverkas inte av åldern. Däremot har äldre större svårigheter än yngre att ställa om sig till

varierande arbetstider, måltider och sömntider. Erfarenheten visar att en övergång från dagtidsarbete till skift ofta blir den faktor som överför sviktande arbetsanpassning till temporär eller definitiv arbetsoförmåga.

Dessa särdrag, som ganska starkt präglar de här aktuella arbetsformerna, tenderar att framhäva den äldre arbetskraftens sjunkande kapacitet. De egenskaper — yrkeserfarenhet, mögnad och stadga, noggrannhet och ansvarskänsla — som ansetts ge de äldre ett visst företräde gentemot yngre, kommer genom arbetets typ och utformning att betyda mindre än i äldre arbetsformer. I modernt arbetsliv blir den detaljerade planeringen av den dagliga arbetsrutinen en fråga mera för produktionsteknikern än för arbetstagaren själv. Precisionen i arbetet har övertagits av maskinerna.

Åtgärder som kan underlätta äldres arbetsanpassning

Det måste emellertid framhållas att införandet av sådana arbetsformer också ofta tillför arbetet faktorer, som generellt sett i väsentlig grad underlättar arbetsanpassningen. Det rör sig här om en serie åtgärder, som på ett naturligt sätt kan anslutas till den tekniska rationaliseringen. De viktigaste skall här kortfattat omnämnas.

Biotechnologiska åtgärder

Högrationaliserad serieproduktion ger speciellt goda förutsättningar att tillgodose biotechnologiska krav. Härigenom kan den fysiska arbetsbelastningen reduceras (genom minskad arbets-

tyngd, färre manuella lyft, bättre arbetsställningar) och de yrkeshygieniska förhållandena förbättras (bättre ventilation och temperaturreglering, bättre belysnings- och synförhållanden etc.). Dylika förbättringar av arbetsförhållandena är väsentliga för äldre personer med nedsatt fysisk kapacitet och begynnande ålderssjukdomar.

Personalvårdande åtgärder

Personalurval och selektiv arbetsplacering framstår ofta som värdefulla instrument när det gäller att lösa anpassningsfrågor, inte minst sådana som sammanhänger med åldrandet. Resultatet beror i mångt och mycket på arbetsledningens kunskap om, intresse för och resurser att angripa hithörande frågor. Ett arrangemang med särskild personalförman — tillämpat bl.a. på Volvo Skövdeverken — är ett bra exempel på anpassningsbefrämjande åtgärder. Företagsdemokratiska initiativ inom företagsnämndens ram, t.ex. av typen gruppnamnder, underlättar alla parter förståelse för anpassningsproblemen och bidrar till smidiga lösningar.

Medicinska åtgärder

Individens fysiska och psykiska konstitution och hans aktuella hälsotillstånd är ofta bestämmande för arbetsanpassningen. Åtskilliga medicinska arbetshinder kan kompenseras genom en adekvat placering i arbetet, gjord med hänsyn till konstitution och hälsotillstånd ("medicinsk arbetsplacering"). Detta bör beaktas inte bara vid nyanställning. Arbetstagarens hälsotillstånd såväl som hans arbetssituation växlar och måste följas genom

hälsokontroller och personalgenomgångar mellan arbetsledning och läkare. För svårlost fall fordras ofta ett intensivt och välorganiserat samarbete mellan arbetsledning, personalavdelning och medicinsk avdelning. En smidigt arbetande företagshälsovård måste anses ha utomordentliga möjligheter att bidra till en lösning av arbetsanpassningsfrågorna.

Undersökningens syfte och uppläggning

Undersökningen vill ge en uppfattning om åldersfaktorernas inverkan på arbetsanpassning inom produktionsenheter med hög mekanisering och rationalisering. Därvid förutsätts att man — utan att rubba dessa produktions-tekniska principer — har vidtagit olika åtgärder för att underlätta särskilt den äldre arbetskraftens anpassning.

Den studerade enheten, där dessa förhållanden och förutsättningar bedöms vara för handen, är en fabrik för serietillverkning av personbilmotorer. Arbetsmomenten består av bearbetning av motordetaljer och montering av motorerna. Bearbetningen sker efter s.k. liner, sammansättningen görs efter ett löpande band. Bioteknologiska principer har i stor utsträckning påverkat utformningen av arbetsmetoder och arbetsmiljö.

Fabriken hade vid undersökningstillfället 337 huvudsakligen manliga arbetare, av vilka de flesta hade 2-skiftsarbete. Arbetsledningen har ägnat stort intresse åt personalfrågorna. En särskild personalförman är anställd för enheten. All personal är läkarundersökt, dess medicinska arbetsförmåga bedömd och så långt som möjligt har arbetsplacering skett i enlighet med läkarutlåtandets anvisningar.

System för medicinsk arbetsplacering

I systemet har införts begreppet "*normalarbetsplats*". Härmed avses varje enskild arbetsplats i produktionen, vars "*medicinska krav*" på arbetstagaren icke överstiger vissa närmare definierade och specificerade normer. Vid normeringen har den friska genomsnittsmänniskans medicinska arbetsförmåga ställts mot bakgrunden av gängse arbetsformer inom företaget. Den aktuella produktionsenheten har 330 "*normalarbetsplatser*" och 11 arbetsplatser vilkas krav på arbetstagaren i ett eller annat avseende är större.

Som "*ovillkorligt arbetsföra*" rubriceras anställda, vars medicinska arbetsförmåga i alla avseenden motsvarar normalarbetsplatsens krav. O villkorligt arbetsföra kan utan medicinska hinder placeras på och flyttas mellan normalarbetsplatserna.

"*Villkorligt arbetsföra*" har någon form av medicinska arbetshinder. Dessa arbetshinder har av praktiska skäl specificerats i 17 punkter (Se formulär för läkarutlåtande). För att möjliggöra medicinskt adekvat placering av villkorligt arbetsföra har varje normalarbetsplats analyserats med avseende på subnormala arbetskrav (se formulär för medicinsk arbetsplatsbedömning). Analysen är så utformad, att den tillåter direkt jämförelse mellan subnormala krav och medicinska arbetshinder.

Arbetsplatser som i ett eller flera avseenden belastar individen mer än normalarbetsplatserna tillsättes efter individuell prövning i varje särskilt fall.

Station	Arbetsuppgift	Större krav														Mindre krav														Anm.
		Normalarb. plats																												
		Tyngre	Värmare	Dammigare	Andra arbetsställningar	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13A	13B	14										
						Tryckt lin	Följda eftervärden	2-10-10-10	Övriga material	Havsdakkl utstade	Torr och rull ren	Ej krav på följda syn	Ej samstycke krav på	färr eller samstycke	Kan utlösas med löslö-	Ej bullrande	Dammfritt eller nästan	Följda temp. darh.	Dagtid	Ej bundet eller styrt	Lagret, ej prot. besvämt	Enkelt, lättill								

om arbetsförmåga och placering

Konfidentieel

AB VOLVO SKÖVDEVERKEN

Ar	Mån	Tors	Fre	Lör	Sön	Arb.nr
Utstunda den _____ 19 _____ av Dr _____ förnamn _____						
Ovillkorligt arbetsför (inga medicinska arbetshinder för "normalarbete") Även ☐ tungt arbete ☐ varmt arbete ☐ starkt dammande arbete						Anteckningar
Ovillkorligt arbetsför med följande medicinska arbetshinder: 1 ☐ Endast fysiskt lätt arbete 2 ☐ Endast arbete i fullgod arbetsställning (strygvänligt) 3 ☐ Endast arbeten som åtminstone delvis kan utföras sittande 4 ☐ Endast arbeten som kan utföras huvudsakligen sittande 5 ☐ Endast trott och relativt rent arbete 6 ☐ Endast arbete som ej ställer krav på fullgod syn 7 ☐ Endast arbete som ej ställer nämnvärda krav på hör- eller fjärrseende 8 ☐ Endast arbeten som kan utföras med starkt nedsatt hörsel 9 ☐ Endast mindre bullrande arbetsmiljö (ej riskzon C eller D) 10 ☐ Endast dammfritt eller nästan dammfritt arbete 11 ☐ Endast arbete i väl tempererade, drogfria lokaler 12 ☐ Endast dagtidsarbete 13 A ☐ Endast arbete som ej är styrt eller bundet 13 B ☐ Endast lungt, ej prestationsbestämt arbete 14 ☐ Endast enkelt, lättlärt arbete 15 ☐ Övriga begränsningar eller speciella hänsynskrav (se nedan) 16 ☐ Bär ej förlätnas utan föregående kontakt med läkaren						
Övriga upplysningar:						
						

Undersökningen omfattar:

- 1 Personalens åldersfördelning, anställningstid och ålder vid anställningen.
- 2 Typ av arbetsuppgifter och betalningsformer.
- 3 Frekvens av medicinska arbetshinder i olika åldersgrupper samt möjligheter att genom selektiv arbetsplacering kompensera dessa.
- 4 Graden av medicinsk arbetsanpassning i olika åldersgrupper.
- 5 Graden av yrkesmässig arbetsanpassning i olika åldersgrupper.

För resultaten hänvisas till tabeller och diagram jämte nedanstående kommentarer.

Aldersfördelning

I diagram 1 har materialet fördelats på fyra åldersgrupper och jämförts med åldersfördelningen inom hela företaget samt inom den totala förvärvsarbetande befolkningen i Sverige. I

ÅLDERSFÖRDELNING.

1. FÖRVÄRVSARBETANDE BEFOLKN. 1960
2. SAMTUGA ARB. VOLVO SKÖVDEVERKEN 1962
3. PV. FABR. VOLVO SKÖVDEVERKEN 1963

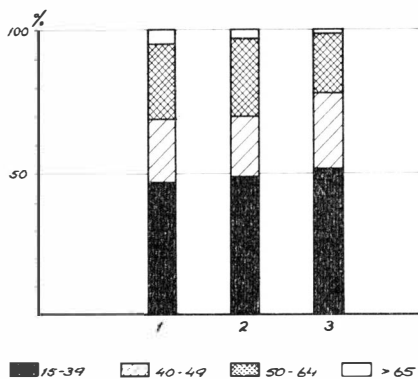


Diagram 1.

tabell 1 (Tabellerna återfinns på s. 104—106.) har en jämförelse gjorts med åldersfördelningen i metallindustriarbetarförbundets arbetslöshetskassa. Alderssammansättningen i den aktuella enheten uppvisar inga extrema avvikelser från jämförelsematerialet. Medelåldern är något överrepresenterad på bekostnad av åldrarna över 50—55 år. Jämfört med metallindustriarbetarförbundet är ungdomsgrupperna lika stora.

Anställningsår och anställningsålder

Produktionen i den aktuella fabriksenheten startade 1955. Drygt hälften av arbetarna är anställda efter detta datum (se tab. 2). De övriga är överförda till fabriken från andra enheter inom företaget.

Tabell 3 visar arbetarnas ålder vid anställningstillfället. Ungefär var femte arbetare var vid anställningen över 40 år. Man har alltså i denna produktionsenhet i icke oväsentlig utsträckning kunnat utnyttja arbetskraft som redan vid anställningen passerat 40-årsstrecket. Personalomsättningen på avdelningen (icke redovisad i materialet, måttlig och icke överstigande den genomsnittliga personalomsättningen på företaget) har huvudsakligen förekommit i de yngre åldersgrupperna. Detta har medfört att även nyrekryteringen de senaste åren måst begränsas till de lägre åldersgrupperna, eftersom man ansett en markant förskjutning av åldersfördelningen mot högre åldrar inte vara förenlig med fullgod arbetsanpassning hos arbetsstyrkan i stort.

Arbets- och betalningsformer

Som framgår av diagram 2 är linesbundet arbete med MTM-ackord den

ARBETS- OCH BETALNINGSFORM

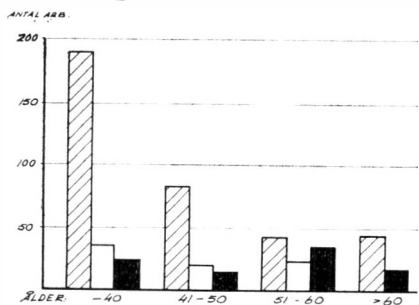
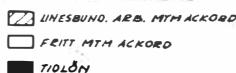


Diagram 2.

dominerande arbetsformen även i de högsta åldersgrupperna. Relativt sett återfinns man dock i de högre åldersgrupperna ett större antal arbetstagare i andra arbets- och betalningsformer. Detta kan ses som ett uttryck för med åldern tilltagande anpassningssvårigheter till bundna och styrda arbetsformer.

Frekvens av medicinska arbetshinder i olika åldersgrupper

Alla anställda inom den aktuella produktionsenheten har genomgått en eller flera läkarundersökningar (hälsokontroller). På basen av dessa har bedömts icke bara hälsotillståndet, utan också dettas återverkan på arbetsförmågan, och ev. arbetshinder har registrerats. Till grund för definition och avgränsning av arbetshindren ligger det system för medicinsk arbetsplacering, som tillämpas på företaget, och vars huvuddrag framgår av formulären som är avbildade på s. 97.

Arbetshindren kan vara konstitutionellt betingade men är ofta en

följd av kroniska sjukdomar eller åldersförändringar. Diagram 3 visar frekvensen av arbetare utan medicinska arbetshinder ("ovillkorligt arbetsföra"). Som väntat är det procentuella antalet ovillkorligt arbetsföra störst i den yngre åldersgruppen, för att sedan successivt sjunka med stigande ålder.

Tabellerna 4—10 återger några av de från anpassningssynpunkt väsentligaste arbetshindren i olika åldrar. Materialet är för litet för detaljerade slutsatser i varje enskild grupp av arbetshinder, men tendensen är överallt densamma: *med stigande ålder ökar frekvensen av arbetshinder*. Undantag utgör endast den grupp där placeringsmöjligheterna är begränsade till enkelt, lättlärt arbete (tab. 10), där den konstitutionella faktorn har avgörande betydelse.

En jämförelse har också gjorts beträffande behov av och tillgång till

FREKVENSS O Villkorligt arb-föra (utan med arbetshinder) i olika åldersgrupper

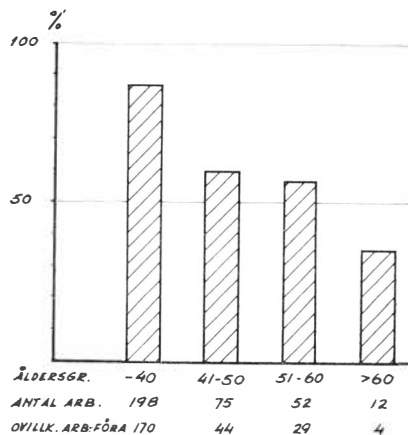


Diagram 3.

arbetsuppgifter som kan utföras av personer med arbetshinder. En granskning — arbetshinder för arbets- hinder — visar att den totala tillgången på sådana arbetsuppgifter med bred marginal täcker behovet. Av särskilt intresse är de förhållanden som redovisas i tabell 4. Medan endast 12 av de 337 arbetarna har bedömts lämpade för enbart fysiskt lätt arbete (lättare än "normalarbete") har icke mindre än 118 av de enskilda arbetsplatserna (35 % av samtliga) hänförs till denna belastningsgrupp. Om man betänker att de detaljer som skall hanteras är relativt tunga (motorblock, vevaxlar etc.), framstår den ringa arbetstyngden närmast som en effekt av framgångsrika bioteknologiska åtgärder. Anpassningsförmågan till mekaniserat verkstadsarbete är endast i ringa grad beroende av den allmänna fysiska arbetsförmågan, medan andra specifika fysiska eller psykiska kvaliteter är av större betydelse.

Anmärkas bör att i denna jämförelse mellan arbetshinder och placeringsmöjlighet varje enskilt arbetshinder behandlats separat. Möjligheterna att genom selektiv arbetsplacering kompensera kombinationer av arbetshinder har inte analyserats.

Tabell 11 visar antalet arbetstagare som enligt läkarens bedömning inte bör förflyttas till annan arbetsuppgift utan föregående kontakt och diskussion mellan arbetsledning och läkare. Man kan här avläsa den med åldern tilltagande svårigheten att förflytta äldre mellan olika arbetsuppgifter. Detta överensstämmer väl med den ofta gjorda iakttagelsen att varje förflyttning i dessa åldersgrupper bör föregås av noggrann prövning och

förberedelse. En underlåtenhet härvidlag resulterar inte sällan i störningar med arbetsoförmåga, ofta med sjukskrivning som följd.

Medicinsk arbetsanpassning

Den medicinska arbetsanpassningen (tab. 12) har tagits fram som en jämförelse mellan å ena sidan individens hälsa, fysiska och psykiska kapacitet, samt å andra sidan hans arbetssituation (arbetets form, arbetsmiljö, produktions- och andra anpassningskrav). Överensstämmelsen har gjorts till föremål för en allmän bedömning, och arbetstagarens reaktion på arbetssituationen har sonderats vid hälsokontroller och andra kontakter. Anpassningen har angivits efter en 3-gradig skala. En sådan bedömning är givetvis subjektiv, men den sker i enlighet med en viss praxis och vållar sällan tveksamhet hos bedömaren.

Den medicinska arbetsanpassningen är för gruppen i sin helhet förhållandevis god. Den är bäst i de yngre åldersgrupperna. Otillfredsställande medicinsk arbetsanpassning förekommer endast i de två högsta åldersgrupperna och hänför sig där till ännu olösta omplaceringsfall.

"Yrkesmässig" arbetsanpassning

Den "yrkesmässiga" arbetsanpassningen (tab. 13) har bedömts av arbetsledningen i samråd med läkarna. Härvid har man i första hand sett till arbetstagarens förmåga att uppfylla arbetets kvantitativa och kvalitativa krav, men man har också beaktat hög arbetsfrånvaro och påtagliga störningar i relationerna till omgivningen —

i den mån sådant inverkar på produktions- och arbetssituationer. Anpassningsgraden är för hela gruppen anmärkningsvärt hög (93,5 %). Högst är den även här i de lägre åldrarna. Dålig yrkesmässig anpassning förekommer endast i den högsta åldersgruppen.

Fördelningen mellan tabellens grupp I och grupp II är intressant. I båda grupperna bedöms anpassningen till aktuell arbetsuppgift som fullgod, men till grupp I har förts lätt om-disponibel arbetskraft, till grupp II mera svårflyttad. Flyttbarheten sjunker med stigande ålder. Att så många arbetstagare med nedsatt flyttbarhet bedömts fungera väl i sin aktuella arbetsplacering (tillhör grupp II i stället för grupp III—IV) måste till-skrivas bl.a. de intensiva ansträng-ningar som gjorts för att lösa den individuella arbetsplaceringen. Förhål-landet dokumenterar på ett övertygan-de sätt denna möjlighet att kompen-sera en begränsad kapacitet.

En stor andel svårflyttad personal kan dock utgöra ett allvarligt hinder i en dynamisk produktionsutveckling, speciellt i samband med genomgri-pande omläggningar av produktionen. Med nuvarande kvot

$$\frac{\text{lättflyttade}}{\text{svårflyttade}} = 1,8$$

synes man dock med de goda perso-nalvårdande åtgärder, som den aktu-ella produktionsenheten har, kunna bemästra anpassningssituationen.

Resultat och diskussion

De redovisade resultaten bör inte för-anleda alltför allmänligsliga slutsatser

om äldre arbetskrafts lämplighet för arbetsformer av den typ som här av-zes. Lokalt betingade förhållanden kan givetvis ha påverkat resultatet. Ett par reservationer skall också göras innan vi tar ställning till detta.

1 Många av de arbetstagare som in-går i materialet är på sätt och vis "handplockade" för de funktioner de satts att sköta. Det gäller såväl arbets-tagare, vilka vid fabriakens start 1955 överfördes från andra arbeten inom företaget, som senare nyrekryterad personal. Å andra sidan har det inga-lunda alltid varit möjligt att välja ut just den personal som bedömts vara särskilt lämplig för de avsedda arbets-situationerna. Här, likaväl som i andra företag, har man haft perioder med betydande rekryteringssvårigheter, och då har kapacitetskraven vid anställ-ningen måst modifieras. Sista året har den avsedda fabriksenheten fått ta emot och placera ett 60-tal arbetare, som friställts från andra delar av före-taget.

2 Man kan rimligtvis förutsätta att anpassningsförmågan i väsentlig grad är beroende av tidigare yrkeserfaren-het och arbetsformer. Det har i denna studie inte varit möjligt att beakta individernas yrkesbakgrund före den nuvarande placeringen, utan under-sökningen har måst begränsas till en bedömning av åldersfaktorn som så-dan.

Bortser man från dessa reservatio-ner, är det berättigat att dra följande slutsatser av sammanställningen:

1 I de arbetsformer som här avses — högrationaliserad serieproduktion

— är det lättare för yngre personer än äldre att nå god arbetsanpassning. Denna slutsats, som kan utläsas på olika sätt, baseras på bl.a. följande:

- Medicinska arbetshinder som fordrar hänsyn vid arbetsplaceringen blir vanligare ju högre upp man kommer i åldersgrupperna.

- Arbetsanpassningen — bedömd ur medicinsk synvinkel — är mycket god hos yngre arbetskraft, något sämre i de högre åldrarna. Detta betyder att ogynnsamma medicinska reaktioner på arbetet är undantag bland yngre, men att de inte sällan förekommer bland äldre och då kan påkalla omflyttning till annan typ av arbete.

- En granskning av arbetsanpassningen från arbetsledningens synpunkt visar att huvudparten av de anställda i åldersgruppen över 40 år visserligen fungerar helt tillfredsställande i sina arbetsuppgifter, men att de är mindre flexibla och svårare att omdirigera till nya arbetssituationer. Om deras arbetsuppgift upphör eller påtagligt förändras, måste man välja det nya arbetet noggrant om man vill räkna med en fullgod yrkesmässig arbetsanpassning. I en dynamisk produktion, med ofta återkommande omläggningar, riskerar man därför, om de högre åldersgrupperna dominerar antalsmässigt, omfattande placeringssvårigheter.

2 Undersökningen synes dock ge belägg för att det likväl går att effektivt

driva en högrationaliserad mekanisk produktion under medverkan av medelålders och äldre arbetskraft. I det redovisade materialet var sålunda en femtedel av arbetarna i åldern 45—54 år och nära en tiondel var 55 år eller äldre. Med andra ord: Denna sammansättning av arbetarstyrkan, som i åldershänseende i stort sett överensstämmer med den totala arbetande befolkningens, synes inte utgöra något hinder för en generellt sett god arbetsanpassning vare sig yrkesmässigt eller medicinskt.

Detta beror säkerligen delvis på de olika arrangemang som vidtagits för att underlätta arbetsanpassningen i allmänhet och de äldres arbetsanpassning i synnerhet. De bioteknologiska åtgärderna kompenserar många medicinska arbetshinder. Arbetsledningens intresse och förståelse för de anpassningssvårigheter som följer med stigande ålder och villighet att satsa på initiativ som undanröjer eller reducerar svårigheterna ger förutsättningar att lösa problemen. Den förebyggande hälsovården på arbetsplatsen framstår också som väsentlig för att icke säga oundgänglig. En stor del av ansvaret för uppföljning och initiativ måste läggas på medicinskt skolad personal. Arbetsplatsernas medicinska aktivitet måste vara så organiserad att läkarna får tid, resurser och befogenhet att ägna sig åt dessa frågor. Den äldre arbetskraftens anpassning till moderna arbetsformer är en av företagshälsovårdens angelägnaste arbetsuppgifter. Ju mer dessa arbetsformer vinner terräng, desto mer påkallad blir en utbyggd företagshälsovård.

Sammanfattning

I en verkstadsenhet med hög mekanisering och rationalisering och en åldersfördelning bland personalen, som icke markant avviker från den totala arbetande befolkningens, har man studerat förhållanden kring arbetsanpassningen. Syftet med undersökningen har varit att belysa medelålders och äldre arbetskrafts anpassning till arbetsformer, som utmärker denna produktionstyp, och jämföra den med anpassningsgraden hos yngre arbetskraft. Faktorer som studerats är förekomst av medicinska arbetshinder, "medicinsk arbetsanpassning", dvs. överensstämmelse mellan arbetssituation och medicinska förutsättningar, samt "yrkesmässig arbetsanpassning", dvs. funktionsgrad och utnyttjbarhet.

Undersökningen visar en stigande frekvens av medicinska arbetshinder med stigande ålder. Den medicinska arbetsanpassningen är generellt sett hög men något sämre i de högre åldersgrupperna än i de lägre. Huvudparten av arbetstagarna även i de högre åldersgrupperna fungerar yrkesmässigt sett väl i sina arbetsuppgifter, men man kan av undersökningsmaterialet utläsa en med åldern minskad flexibilitet gentemot nya arbetssituationer och minskad flyttbarhet. I en dynamisk produktion med ofta återkommande ombalanseringar och omläggningar kan detta skapa placeringssvårigheter och anpassningsproblem. Med en "normal" åldersfördelning synes det dock möjligt att bemästra dessa svårigheter utan att rubba effektiviteten i produktionen.

Generellt sett måste graden av arbetsanpassning inom den undersökta enheten betraktas som hög. Bland de initiativ som bedömes verksamt ha bidragit här till bör särskilt framhållas följande:

- A Bioteknologiska principer har tillämpats vid utformningen av arbetsplatser.
- B Arbetsledningen har visat stort och vidsynt intresse för personalfrågor och problem sammanhängande med äldres arbetsanpassning.
- C Betydande uppmärksamhet har ägnats den individuella arbetsplaceringen.
- D På det personaladministrativa och personalvårdande planet har tagits en rad initiativ, bland vilka märks en intensifierad företagshälsovård, i vars uppgifter ingått att ägna anpassningsfrågorna speciell uppmärksamhet.

Tabell 1

Procentuell åldersfördelning

Metalls arbetslöshetskassa 1959 och Pv-motorfabriken Volvo Skövde-verken 1963

Ålder	-24	25-34	35-44	45-54	55-59	60-66	67-
Metall	20,9	22,0	21,2	17,1	6,6	6,4	5,8
Volvo	20,5	23,1	26,7	20,5	5,6	3,6	—

Tabell 2

Anställningsår för Pv-motorfabrikens arbetarpersonal

Anställningsår	Antal arbetare
1960—1963	105
1955—1959	94
1950—1954	77
1945—1949	30
1940—1944	22
1935—1939	3
1930—1934	4
—1929	2

} = 59 %

Tabell 3

Ålder vid anställning i företaget

Ålder	Antal	Procent
15—19	64	19,0
20—24	71	21,1
25—29	47	13,9
30—34	41	12,2
35—39	48	14,2
40—44	29	8,6
45—49	23	6,8
50—54	12	3,6
55—59	2	0,6
Summa	337	100,0

Tabell 4

Fysiskt lätt arbete

Behov hela gruppen	12/337 = 4 %
—39 år	3/198 = 2 %
40—49 år	3/75 = 4 %
50—59 år	4/52 = 8 %
60— år	2/12 = 17 %
Tillgång	118/337 = 35 %

Förtydligande: Vid läkarundersökning har 12 av de 337 arbetarna (4 %) bedömts ha sådana arbetshinder, att endast fysiskt lätt arbete bör ifrågakomma. 3 av dessa arbetstagare befinner sig i åldersgruppen under 40 år, 3 är mellan 40 och 49 år etc.

Vid analys av arbetskrav har 118 av de 337 arbetsplatserna (35 %) bedömts i motsvarande grad för arbetstagarna innebära fysiskt lätt arbete.

Tabell 5

Fullgod arbetsställning —
"ryggvänligt" arbete

Behov hela gruppen	22/337 = 7 %
—39 år	4/198 = 2 %
40—49 år	6/75 = 8 %
50—59 år	7/52 = 14 %
60— år	5/12 = 42 %
Tillgång	107/337 = 32 %

Tabell 6

Delvis sittande arbete

Behov hela gruppen	6/337 = 2 %
—39 år	0 = 0 %
40—49 år	2/75 = 3 %
50—59 år	2/52 = 4 %
60— år	2/12 = 17 %
Tillgång	33/337 = 10 %

Tabell 9

Ej bundet eller styrt arbete

Behov hela gruppen	10/337 = 3 %
—39 år	1/198 = 1 %
40—49 år	2/75 = 3 %
50—59 år	6/52 = 12 %
60— år	1/12 = 8 %
Tillgång	63/337 = 19 %

Tabell 7

Ej krav på precisionsseende

Behov hela gruppen	8/337 = 2 %
—39 år	3/198 = 2 %
40—49 år	1/75 = 1 %
50—59 år	2/52 = 4 %
60— år	2/12 = 17 %
Tillgång	62/337 = 18 %

Tabell 10

Enkelt, lättlärt arbete

Behov hela gruppen	10/337 = 3 %
—39 år	3/198 = 2 %
40—49 år	5/75 = 7 %
50—59 år	2/52 = 4 %
60— år	0 = 0 %
Tillgång	37/337 = 11 %

Tabell 8

Dagtidsarbete

Behov hela gruppen	13/337 = 4 %
—39 år	2/198 = 1 %
40—49 år	4/75 = 5 %
50—59 år	5/52 = 10 %
60— år	2/12 = 17 %
Tillgång	45/337 = 13 %

Tabell 11

Bör ej förflyttas utan föregående kontakt med industriläkaren

Behov hela gruppen	26/337 = 8 %
—39 år	5/198 = 3 %
40—49 år	9/75 = 12 %
50—59 år	7/52 = 14 %
60— år	5/12 = 42 %

Tabell 12

Medicinsk arbetsanpassning
(i procent)

Ålder	-39	40-49	50-59	60-	Alla
I	93,4	88,0	76,9	66,6	88,7
II	6,6	12,0	19,2	16,7	10,1
III	—	—	3,9	16,7	1,2

I=God fysisk och psykisk anpassning

II=Acceptabel anpassning

III=Otillfredsställande anpassning

Tabell 13

Yrkesmässig arbetsanpassning
(i procent)

Ålder	-39	40-49	50-59	60-	Alla
I	77,8	41,4	30,8	—	59,7
II	18,7	53,3	53,8	75,0	33,8
III	3,5	5,3	15,4	8,3	5,9
IV	—	—	—	16,7	0,6

I = Välanpassade, flyttbara

II = Välanpassade, svårflyttade

III = Acceptabelt anpassade

IV = Fyller ej arbetets krav

Gruppdiskussioner

Grupp 1 • Huvudpunkter för diskussionen

av Britt-Marie Bystedt

Aldersfaktorns betydelse för tjänstemän

Attityder till den äldre arbetskraften

De äldre yrkesutövarnas problem har i ökande utsträckning uppmärksamats under senare år. De problem som uppstår varierar till art och omfattning mellan olika yrkesgrupper och individer. Problemen var också tidigare begränsade till arbetsuppgifter i driften, men på grund av kontorens mekanisering börjar dessa problem bli relevanta även där.

Ett stort antal undersökningar har visat att många arbetsgivare dessutom har "förutfattade meningar om det ekonomiska och sociala värdet hos arbetstagare över en viss ålder. Dessa arbetsgivare påstår och tror att äldre arbetstagare är mindre produktiva, mindre anpassningsbara, mindre snabba och mindre motståndskraftiga och därför visar en större frekvens av frånvaro från arbetet, sjukdom och olycksfall. De påstår och tror att dessa arbetstagare har svårigheter att anpassa sig till den moderna produktions tempo och till de upprepade förändringar i arbetets innehåll och metoder, som den fortgående tekniska utvecklingen för med sig; de sitter fast i sina vanor. Ofta tvekar arbetsgivarna också att ge ut pengar för att

utbilda äldre arbetstagare på arbetsplatsen eller på annat sätt understödja deras skolning, emedan de tror dels att dessa arbetstagare i själva verket inte kan utbildas eller omskolas, dels att det inte skulle vara ekonomiskt lönande med hänsyn till den relativt korta anställningstid som återstår."¹

Rekrytering av äldre

Det finns många faktorer som påverkar rekryteringen av äldre arbetskraft, t.ex. åldersstrukturen hos den redan anställda personalen, företagsledningens och arbetsledningens inställning till problemen, de fackliga organisationernas politik, sysselsättningsläget inom yrket och arbetsmarknadsläget i allmänhet.

Arbetsgivarna är ofta obenägna att anställa relativt gamla personer på nyckelposter och arbetsledande befattningar, därför att de äldre kommer att utgöra ett hinder för befordran av de yngre och mer välutbildade. Sätter man å andra sidan unga krafter i arbetsledande befattningar, får de sig underställda personer som är äldre än de själva, med åtföljande besvärlighe-

¹ Arbete och pension på äldre dagar. Årsredogörelse från generaldirektören för Internationella arbetsbyrån. Del I. Sthlm 1962. (Översättning)

ter. Motstånd mot rekrytering av äldre kan också tänkas förekomma hos de arbetstagare som redan är anställda, därför att de fruktar konkurrens och vill skydda sina egna befattningar och sin karriär.

Tjänstemännen och lönefrågorna

Problemet med rekrytering av äldre kompliceras också av att erfarenhet och utbildning traditionellt är något som från fackligt håll anses böra ge utslag i tjänstemännens lön. Man skulle kunna sammanfatta tjänstemännens lönepolitiska strävanden ungefär så här: Det är angeläget att ålders-tilläggen blir så stora att individens lönekurva är brant intill den ålder då vederbörande har mognat i befattningen. Detta motiveras dels av att individens duglighet tilltar med stigande erfarenhet, dels av den betydelse som förväntan om framtida lönehöjningar har för den enskilde tjänstemannens arbetsanpassning och produktionsförmåga. Individens lönekurva bör enligt detta resonemang stiga även efter den tidpunkt då individen uppnått tillräcklig erfarenhet för att sköta sina arbetsuppgifter på ett tillfredsställande sätt. Det är nämligen kännetecknande för flertalet tjänstemannabefattningar att det sker en viss förkovran i arbetet i förhållandevis höga åldrar, vilket bör återverka på lönesidan. I vissa fall finns det exempel på hur äldre tjänstemäns löner i genomsnitt kommit att understiga de medelålders och yngres. Det behöver inte påpekas att detta knappast är någon arbetsstimulerande utveckling för anställda i de högre åldrarna.

Tjänstemännen och befodringsproblemen

I vilken utsträckning befodran sker inverkar också på den enskilde tjänstemannens löneutvecklingsmöjligheter. Dessa frågor är dock inte på samma sätt som själva lönesättningen underkastade löntagarorganisationernas avtalsjurisdiktion eftersom de av arbetsmarknadsparterna anses hänga samman alltför intimt med företagets ledning. När organisationerna engagerar sig är det därför i regel genom allmänna uttalanden som t.ex. betonande av att en viss personalgrupp bör utnyttjas bättre. På den offentliga sidan har dock tjänstemannaförbunden sökt öka tillgången på befodrings-tjänster på områden med små karriärmöjligheter. Man har bl.a. krävt inrättande av s.k. förstetjänster, för vilkas rekrytering vanligen anciennitetsprincipen gäller.

Formella anställningsspärrar på grund av åldersskäl förekommer i ringa utsträckning på tjänstemannasidan.

Vidareutbildning och omskolning

Det har tidigare varit en rätt vanlig uppfattning att äldre arbetstagare inte förmår lära sig nya metoder, trots att inlärningen är något individuellt, och trots att förlusten i inlärningstid också brukar kompenseras av större erfarenhet som underlättar tillämpningen av kunskaperna, bättre målmedvetenhet m.m.

Viljan att undergå kontinuerlig vidareutbildning finns numera sannolikt hos de flesta tjänstemän. Vad som saknas är ofta tillräckligt starka

motiv och tillräckligt stor stimulans — exempelvis löneförbättringar — för att öka yrkeskunskaperna innan eventuella förändringar medför en plötslig kris. Inom detta område föreligger givetvis en viktig informationsuppgift för arbetsmarknadsorganisationer och myndigheter för att övervinna fördomar.

En kontinuerlig vidareutbildning är stundom inte tillräcklig, utan arbetstagaren måste genomgå en mera omfattande omskolning. I det sistnämnda fallet bör inte minst de psykologiska aspekterna beaktas, så att omskolningen inte får karaktär av social hjälpverksamhet.

För att effektivt hantera utbildnings- och omskolningsproblemet på ett företag krävs bl.a. att personalens ålderssammansättning uppmärksammas. Detta kommer att vara mycket väsentligt efterhand som grupper

av unga välutbildade människor gör sitt inträde på arbetsmarknaden.

Tjänstemännen och anställningsstryggheten

Anställningstryggheten för tjänstemännens del varierar inom olika områden. Tidigare hade äldre tjänstemän som inte fått sin pensionsfråga ordnad stora svårigheter vid uppsägningar. Sedan ATP och ITP tillkom har vissa förbättringar skett, men fortfarande har en tjänsteman över 50 år, som blivit uppsagd, alltid utomordentligt svårt att få ett nytt *likvärdigt* arbete.

Arbetsdagarnas strävanden går här helt naturligt ut på att få ett starkt skydd mot obefogade uppsägningar, samt att få till stånd bestämmelser om uppsägningsvarsel och samrådsplikt.

Gruppens rapport

av Per-Olof Svantesson

Gruppen behandlade främst slentrian-tänkandet kring de äldre och *frånvaron*. Det påstås ju ofta att denna skulle öka med stigande ålder. Gruppen kunde emellertid redogöra för erfarenheter från ett företag med 1 288 anställda, där sjukstatistiken under 1962 visade att det kan vara precis tvärtom. När det gäller korta sjukdomar, dvs. under 25 dagar, var i detta exempel den största frånvarofrekvensen i de yngsta åldrarna upp till 20 år. Den sjönk sedan successivt och var lägst bland de s.k. grågossarna med åldrar över 66 år. Genomsnittsfrånvaron var för dem som är under 20 år 11 dagar/år medan de som var 66 år och däröver endast hade 3 dagars genomsnittlig frånvaro. När det gäller långtidssjuka däremot (mer än 25 dagar) uppvisade de äldre något högre siffror, 65 dagar mot 45 i genomsnitt för de yngre.

Man framhöll att *kostnadsfrågan* är en väsentlig faktor för företagen — något som väl skärps mer och mer. Detta återspeglas också i rekrytering. När det gäller nyanställning är det i allmänhet dyrare att anställa en äldre än en yngre. I synnerhet gäller detta för enklare arbetsuppgifter. På mer kvalificerade poster däremot spelar erfarenheten en större roll. Det nämndes som exempel att om det gäller att anställa en konstruktör, då tvekar man inte att ta en äldre. Detta

är delvis en följd av just kostnads-synpunkterna — det blir i realiteten billigare att ha en erfaren konstruktör än att skola upp en yngre. Men det är naturligtvis överhuvudtaget svårt att reda ut vad som i sådana sammanhang är kostnad. Gruppen ville här varna för ett slentrianmässigt tillvägagångssätt. Det är inte säkert att en äldre under alla omständigheter blir dyrare än den yngre. Den viktiga frågan är alltså: Vad är egentligen kostnaden?

Till förmån för rekrytering av äldre talar också det faktum att man vill ha en jämn *åldersfördelning* i företaget; i de flesta företag finns luckor i vissa åldrar. En utfyllnad av dessa luckor är — även när det gäller högre åldrar — fördelaktig från befordringssynpunkt, så att man inte plötsligt står utan personella resurser för befordran. Dessutom ansågs tillgången på äldre i en arbetsgrupp eller på en avdelning vara av stort värde för att skapa stabilitet.

Men det krävs omsorg vid *rekryteringen* av de äldre. Man kan inte tillämpa samma principer som när man anställer 16—17-åringar. Man måste se vad äldre sökande gjort tidigare och varför de söker. Därefter bör företaget lägga ned speciell omsorg på att få dessa äldre rätt placerade, ev. ge dem utbildning och följa dem för att se till att de kommer på rätt plats. Detta

gäller givetvis även de medelålders och äldre som redan finns i företaget. Man måste förhindra att man får en "kavaljersflygel". Det finns många olika namn på detta, men på nästan varje större företag finns människor som inte har anpassat sig riktigt. För att få denna grupp så liten som möjligt är det viktigt att man genom systematisk personbedömning följer hela personalen, *så att man i god tid kan göra ingripanden och omplaceringar*. De senare kan då ofta innebära något positivt för den anställda. Sker omplaceringen däremot i ett sent läge och som en nödåtgärd, upplevs den lätt som en degradering.

Industriläkaren i gruppen ansåg att personlighetsförändringar i samband med åldrande var ett mera vanligt arbetshinder bland tjänstemännen än bland arbetarna. Gruppen efterlyste undersökningar bland tjänstemän motsvarande dem som gjorts vid Rönnskärsverken och Volvo-Skövdeverken. En expansion av företagshälsovården ansågs nödvändig och gruppen betonade i detta sammanhang vikten av ett gott samarbete mellan företagsledning, industriläkare och försäkringskassor — viktigt inte minst med tanke på de stora kostnader en förtidspensionering kan medföra för företaget. Genom en väl utvecklad förebyggande företagshälsovård kan

man i många fall undvika en förtidspensionering.

Möjligheter till reducerad arbetstid är en annan viktig åtgärd för att de äldre trots vissa handikapp skall kunna fortsätta sin tjänst fram till pensionsåldrarna. I gruppen ansåg man också att företagen börjat visa en mer positiv inställning till deltidarbete på tjänstemannasidan. — Å andra sidan är man på fackligt håll inte alltför gynnsamt inställd till deltidarbetet så länge det inte är avtalsreglerat.

Gruppen kom därefter in på *utbildningsfrågorna*. Många medelålders tjänstemän har endast folkskoleutbildning och deras möjligheter att avancera är små — om de inte vidareutbildar sig. De möjligheter till utbildning som erbjuds innebär i allmänhet studier på kvällstid, men eftersom många redan har sin fritid fylld, t.ex. av hushållsarbete eller föreningsengagemang, finns det ett stort motstånd mot sådan utbildning. Gruppen undrade om inte det samarbete som redan finns mellan skol- och arbetsmarknadsmyndigheter och företagen då det gäller *grundutbildning* under arbetstid kunde utvidgas till att omfatta även *vidareutbildning* under arbetstid? Under alla omständigheter ansåg man i gruppen att *informatio-*
nen till de anställda i dessa frågor hade avgörande betydelse.

Grupp 2 • Huvudpunkter för diskussionen

av Sven F. Bengtsson

Åldersfaktorns betydelse för arbetare

Arbetslösheten

Den undersökning som gjordes 1959 på grundval av den svenska arbetslöshetsstatistiken visade att arbetslösheten samvarierade med åldern. Undersökningen gjordes på ett material från åren 1957—59, dvs. så att recessionsperioden under 1958 ingick i materialet. För de manliga industriarbetarna var samvariationen märkbar för åldersgrupperna 45—54 och 55—59 år, och den var påtaglig för den äldsta gruppen, 60—66 år. För de kvinnliga industriarbetarna var bilden ungefär densamma. I deras fall visade talen en relativt mindre spridning inom åldersgrupperna 25—59 år än för männen. Se tab. s. 115.

Den nämnda undersökningen visade alltså att medelålders och äldre industriarbetare, generellt uttryckt, löper en större risk för arbetslöshet än de yngre arbetarna gör.

Säsongvariationerna i arbetslösheten sammanföll på samma sätt med åldern. Undantaget utgjorde den äldsta åldersgruppen, vars relativt höga tal påverkades mindre av dessa variationer.

Konjunkturvariationerna enligt denna undersökning visade att arbetslösheten bland de äldre visserligen inte steg lika starkt som bland de yngre i

nedgångsperioden men inte heller avtog lika snabbt i uppgångsperioden. De äldres arbetslöshetsrisker synes alltså till en viss gräns vara relativt mindre påverkade av konjunktursvängningar. Det allvarliga är emellertid att återhämtningen på arbetsmarknaden synes påverka sysselsättningen för de äldre relativt långsamt.

Bilden av den medelålders och äldre arbetskraftens situation kan lämpligen kompletteras med uppgifter om arbetslöshetstidens längd inom olika åldersgrupper. I tabellerna redovisas siffror från vårt land samt från USA och Storbritannien. Siffrorna visar att även långtidsarbetslösheten drabbar de medelålders och äldre mera än de yngre arbetarna; en äldre arbetare löper alltså större risk än en yngre att få gå utan arbete länge om han drabbas av arbetslöshet.

Arbetskraftens rörlighet, mätt i antalet avgångna respektive nyanställda, är större bland yngre än bland medelålders och äldre. Detta närmast bana- la faktum har klarlagts i flera undersökningar. I undersökningen från 1959 kunde några särdrag inte urskiljas inom materialet om det fördelades på industrigrenar. Däremot fann man att företag med stor relativ nyanställning av arbetare också anställde en stor andel äldre. Anställningsmöjligheterna för medelålders och äldre har tydligen samband med

det enskilda företags arbetskraftssituation. Å andra sidan fann man att större företag anställde en relativt större andel arbetare under 35 år än vad de mindre företagen gjorde.

Ytterligare en tendens i undersökningens material kan framhållas. Inom gruppen avgångna äldre arbetare hade ungefär hälften av dem en tämligen kort anställningstid.

Äldre i arbetet

Undersökningar om *frånvaron* från arbetet visar att äldre har lägre frånvarofrekvens än yngre arbetare. Skillnaden är i vissa undersökningar påtaglig.

Frekvensen av yrkesskador genom *olycksfall* avtar också för de medelålders och äldre arbetarna.

Gradvis sker åldersförändringar då det gäller *det allmänna hälsotillståndet*. Detta är normalt och omfattar sinnesorganen, dvs. syn och hörsel, avtagande hastighet i rörelser och reaktionstider samt styrka. Dessa förlopp leder för det stora flertalet icke till partiell arbetsförhet. I en amerikansk undersökning, som avsåg arbetslösa personer, fann man således att dessa förändringar inte hade större betydelse som orsak till faktiska handikapp för äldre än för yngre arbetare.

Å andra sidan visade SAF:s undersökning på 1950-talet att 2/3 av de manliga arbetarnas arbetsförmåga var nedsatt av hälsoskäl. Det rörde sig därvid om direkta *sjukdomar*. Den största gruppen var cirkulationsorganens sjukdomar, dvs. hjärtsjukdomar och blodtrycksförhöjning. I andra hand kom skelettets och rörelseorga-

nens sjukdomar, framför allt ledgångsreumatism och degenerativa ledförändringar.

Hur återverkar åldersförändringarna på *arbetets produktivitet*? I en undersökning inom amerikansk industri — den omfattade sko- samt möbelindustrier — fann man små skillnader i produktion per arbetstimme mellan olika åldersgrupper. Om prestationen för åldersgruppen 35—44 år tas som utgångspunkt, höll sig den med åldern avtagande effektiviteten inom 8 %. Det fanns dock stora individuella skillnader inom alla åldersgrupper; skillnaderna var störst bland de lägre och avtog bland de högre åldersgrupperna. Även i den äldsta gruppen, 55—64 år, visade dock en tredjedel av arbetarna en högre produktivitet än genomsnittet inom gruppen 35—44 år.

Attityderna till äldre arbetskraft

Frågan om den äldre arbetskraftens möjligheter att få arbete är helt beroende av attityderna till äldre arbetskraft. En svensk undersökning finns att tillgå, baserad på intervjuer med personalanställarna eller motsvarande tjänstemän i ett 50-tal företag.

Företag inom verkstadsindustrin ansåg att den äldre arbetskraften skapar problem vid tempoarbete. Man framhöll tre orsaker: bristande snabbhet och avtagande kroppskafter, svårigheter att lära nytt samt stor sjukfrånvaro. Man ansåg att det är i åldern 50—60 år som försämringen i arbetet inträder. Inom byggnadsverksamhet samt textil- och beklädnadsindustri framhölls bristande snabbhet

som främsta orsak till svårigheter med äldre arbetskraft.

Positiva egenskaper hos de äldre ansågs också finnas. Det är ansvarskänsla, lojalitet mot företaget och stabilitet i vanorna. Dessutom accepterar de äldre arbeten som de yngre inte vill ha. Då det gäller speciella arbetsuppgifter för äldre så framhölls yrkesarbete som inte är fysiskt krävande samt avsynings-, transport- och förrådsarbete.

Då det gäller frågan om hur de äldre ansågs uppfatta sin egen situation och sina möjligheter var situationen denna. Hälften av de tillfrågade företagen ansåg att de äldre hade en adekvat uppfattning om sin prestationsförmåga och den andra hälften att de övervärderar den. De äldres inställning till arbetsledningen ansågs av majoriteten företag vara positiv. Intresset för arbetet ansågs vara större hos de äldre än hos de yngre. Inställningen till lönen ansågs vara densamma hos olika åldersgrupper.

Sammanfattningsvis kan man väl säga att undersökningen inte påvisade någon allmänt negativ attityd mot de äldre arbetarna.

Hur avspeglades dessa attityder i företagens anställningspolitik? Endast ett av dem saknade restriktioner i fråga om att nyanställa äldre arbetskraft. Restriktionernas verkningar kan sammanfattas på följande sätt. Av 43 företag hade 33 inte anställt någon arbe-

tare över 60 års ålder, 27 inte anställt någon över 50 år och 8 inte anställt någon över 40 år under perioden oktober 1958—september 1959.

Åldersgränserna för nyanställning tycks i första hand vara beroende av arbetskraftstillgången. Ju knappare tillgången på ledig arbetskraft är, desto högre upp i åldersgrupperna går företagen vid nyanställningar. I hur stor utsträckning företagen anställer lägre kvalificerad arbetskraft som är yngre framför äldre med större kvalifikationer framgår icke av undersökningen.

Då det gäller den närmaste arbetsledningens attityder fann professor Heron i Liverpool vid en undersökning att dessa samvarierar med arbetsledarnas ålder. Ju äldre den arbetsledande personalen är, desto större avseende fäster de vid de positiva egenskaperna hos äldre i jämförelse med yngre arbetare.

Arbetskamraternas attityder finns inte särskilt undersökta i vårt land. Inom arbetarnas fackliga organisationer betraktas anställningstid och försörjningsbörda som viktiga argument i samband med uppsägning eller permittering. Från organisationernas sida har man inte heller sökt begränsa nyanställning av äldre. I lagarbete har det förekommit att äldre omplacerats till andra arbetsuppgifter, men inom byggnadsverksamheten synes man ha accepterat en på grund av åldern olika arbetsinsats även vid lagarbete.

Långtidsarbetslösheten för medelålders och äldre

Sverige: Antalet arbetslösa, som varit arbetslösa mera än 2 månader, i procent av hela antalet arbetslösa inom varje grupp

Ålders- grupper	Industriarbetare								Byggnadsarbetare			
	Män				Kvinnor				Män			
	1958		1959		1958		1959		1958		1959	
	mars	sept	mars	sept	mars	sept	mars	sept	mars	sept	mars	sept
Samtliga	49,8	44,5	57,3	41,9	47,7	45,0	56,7	44,2	19,6	22,7	25,5	22,7
45—54	50,2	37,6	58,5	37,7	47,5	42,4	56,7	39,5	18,3	20,3	23,5	19,9
55—59	53,7	46,5	62,7	39,5	56,0	46,6	63,5	51,4	24,5	23,5	30,4	26,7
60—66	60,6	55,8	64,4	62,8	63,3	54,9	63,9	60,5	33,5	35,4	38,8	35,6

USA: Antalet arbetslösa fördelade efter arbetslöshetstidens längd i procent av hela antalet arbetslösa inom varje grupp

Ålders- grupper	Arbetslöshetstidens längd						Ej svar
	—1	1—2	3—5	6—11	12—23	24—	
Samtliga	12,4	20,8	22,5	23,7	15,3	1,6	3,6
45—64	10,9	18,2	20,8	26,4	17,9	2,1	3,8

Storbritannien: Antalet arbetslösa fördelade efter arbetslöshetstidens längd i procent av hela antalet arbetslösa inom varje grupp

Ålders- grupper	Arbetslöshetstidens längd 1959 i veckor							
	—1	1—2	2—4	4—8	8—13	13—26	26—52	52—
Samtliga	9,4	6,6	9,4	12,1	10,2	16,4	17,6	17,9
40—54	7,7	5,8	8,4	11,3	9,7	16,6	18,8	21,7
55—	4,4	3,7	6,1	9,2	9,1	17,3	21,4	28,7

Gruppens rapport

av Bengt Karlson

Arbetslösheten

Att vara medelålders eller äldre — blir det ett problem först i och med att man blir arbetslös? — Den frågan besvarades av grupp 2 med *nej*. Vid gruppens diskussion framkom bl.a. följande synpunkter.

Problemen är olika för olika grupper av arbetare — allt efter deras yrkesutbildning och yrkeserfarenhet. En äldre yrkesarbetare har vid full sysselsättning inte svårare än en yngre att få nytt arbete, medan däremot svårigheterna är större för den icke yrkesutbildade arbetaren.

Konjunktursituationen påverkar också konkurrensförhållandet mellan yngre och äldre arbetskraft. Vid ett konjunkturuppsving föredrar sålunda företagen yngre arbetskraft, dvs. man är mer benägen att nyanställa yngre. Däremot ansåg gruppen att vid vikande konjunkturer de äldre i regel kan räkna med att sitta tryggare i företagen, även om deras arbetsinsats inte kan utnyttjas helt.

Man kan räkna med att det i många företag redan nu finns en viss "dold arbetslöshet" bland de äldre. Sådan dold arbetslöshet uppkommer bl.a. i samband med tekniska och organisatoriska förändringar. Med den åldersstruktur vi har i den förvärvsarbetande befolkningen och från vilken företagen inte kan avlägsna sig alltför långt,

måste vi räkna med att det alltid kommer att finnas en grupp arbetare som är svåra att anpassa. Om man vid produktionsplaneringen *räknar med* denna grupp, borde det vara möjligt att genom aktiv företagshälsovård och bioteknologiska arbetsanalyser nedbringa den interna arbetslösheten till ett minimum.

Produktiviteten

Gruppen ansåg det vara svårt att veta något bestämt om sambandet mellan arbetarnas ålder och deras produktivitet. Som exempel anfördes bl.a. det faktum att det inom större företag råder ganska stor intern konkurrens om yngre arbetskraft. De yngre förflyttas oftare till andra arbetsuppgifter eller så befordras de. Då kan en något äldre arbetare i realiteten vara mera produktiv genom att han eller hon stannar längre på en och samma arbetsuppgift. I samma riktning verkar den större punktlighet och lägre frånvarofrekvens som de medelålders och äldre ofta uppvisar.

Även den längre yrkeserfarenheten kan ge de något äldre ett försteg, särskilt om man också ser till produktens kvalitet. Som exempel anfördes en episod från ett verkstadsföretag. Sedan en äldre arbetare i förtenningen slutat, fick företaget plötsligt allt

fler reklamationer. Förtenningen höll inte. Vid en diskussion med den arbetare som slutat avslöjade han en yrkeshemlighet; han hade nämligen alltid lagt en bit av en kålrot i det färdiga badet och därigenom uppnått den eftersträfvade kvaliteten hos produkten.

Möjligheterna för de äldre att kompensera sin ev. reducerade arbetskapacitet med erfarenhet och yrkeskunskap minskar dock i samma mån som företagen övergår till en teknik där arbetsmetoderna redan i förväg är utformade och fastlagda. I gruppen nämndes dock exempel som pekar i en annan riktning. I en industri hade man t.ex. funnit att en långt driven automatisering kräver att personalen kan bedöma maskinernas arbetsresultat och att de äldres större erfarenheter därvid kan komma väl till pass.

Frågan om produktiviteten är till stor del en fråga om de tekniska hjälpmedlens konstruktion. De skall vara så konstruerade att de underlättar utnyttjandet av arbetskraftens kapacitet — i alla åldrar. På lång sikt gäller det att ta till vara den biotek-

nologiska forskningens rön för att därmed höja produktiviteten även för medelålders och äldre arbetskraft.

Attityderna

Företagens attityder gentemot medelålders och äldre arbetare ansåg gruppen i stort sett vara positiva. Detta gäller gentemot de redan anställda: ju längre anställningstid desto mer positiv är man. Denna inställning leder till en svalare hållning gentemot medelålders och äldre *arbetsökande*. Just omtanken om "de egna" och strävan att förse dem med lämpliga arbetsuppgifter leder till negativa attityder gentemot arbetsökande som är något äldre.

Det fordras upplysningsverksamhet inom företagen i dessa frågor, ansåg man i gruppen. Och sådan upplysning behövs bland såväl arbetsledarna som arbetstagarna själva. Att få de anställda att acceptera nödvändigheten av förändringar anser man exempelvis inom fackföreningarna vara synnerligen viktigt, och en intensiv kursverksamhet bedrivs i dessa frågor.

Grupp 3 • Huvudpunkter för diskussionen

av Bengt Gustavsson och Gunnel Pramberg

Synpunkter på företagets utbildning och omskolning av äldre arbetskraft: några psykologiska problem

En av grundvalarna för praktiskt handlande är en någorlunda säkerställd faktisk kunskap, vanligen baserad på vetenskapliga fakta och metoder. När det gäller problemet äldre arbetskraft sett från psykologisk synpunkt kan man konstatera dels att ingen imponerande mängd av kunskap på området ännu existerar (även om det arbetas intensivt på många håll i världen), dels att personalfunktionen i allmänhet i svenska företag är underutvecklad när det gäller tillämpning av psykologins metoder och resultat. Här följer några av huvudproblemen:

Val av för äldre lämpade arbetsnppgifter

Arbetsanalyser som fastställer vilka krav på individen som ett givet arbete ställer i fråga om anlag, färdigheter, kunskaper och erfarenheter förekommer sällan i systematisk form.

◆ Är den existerande "allmänna kännedomen" tillräcklig?

◆ Är de arbetsbeskrivningar som finns tillräckliga?

◆ Behövs bättre kunskap om metoder hur man fastställer arbetskraven särskilt med hänsyn till omplacering och omskolning av äldre?

Kunskap om individens förutsättningar

Systematiskt insamlad kunskap om anställdas förutsättningar i olika hänseenden är i regel begränsad (anställningstest, meritvärdering etc.) och detta gäller då givetvis även utgångsläget vid omskolning och omplacering av äldre. I detta specialfall av rekrytering och urval gäller det som vanligt dels företagets intresse att sätta in utbildningsresurserna på de personer som har bäst förutsättningar att fullfölja och tillgodogöra sig utbildningen och bidra till produktionen på den nya befattningen, dels individens förtroende för sin egen förmåga att klara utbildningen resp. att åtminstone inte misslyckas i det nya jobbet.

◆ Svenska företag utnyttjar i regel inte optimalt existerande metoder för rationellt urval och placering av "vanlig" arbetskraft. Vilka skäl talar för att särskilt uppmärksamma de äldre? Vilka metoder att skaffa sig kunskap om individens förutsättningar när det gäller anlag, färdigheter och kunskaper bör man i första hand använda?

Äldres förutsättningar att lära

OECD-rapporten "Age and employment" sammanfattar:

"Det har inte utförts många veten-

skapliga studier av träning för personer över 40 års ålder — tillfälle därtill har sällan givits — men resultaten är anmärkningsvärt entydiga. För det första *kan* äldre lära nytt, för det andra tar det vanligen längre tid för dem att nå full prestationsnivå, för det tredje behöver de starkare motivation än yngre och slutligen bör de tränas med nya metoder lämpade för deras ålder."

◆ Spelar tidigare fördomar beträffande förmågan att lära fortfarande någon praktisk roll?

◆ Känner vi tillräckligt väl den information som ovanstående sammanfattning grundar sig på eller behövs särskild information?

Val av utbildningsmetoder och kontroll av utbildningsresultat

Systematisk "avsyning av utbildningsprodukten" för att t.ex. undersöka olika metoders effektivitet eller sambandet mellan utbildningsframgång och senare framgång i arbetet förekommer ytterst sällan i industrimiljö (jämför t.ex. lärarhögskolornas framväxt, där en viktig del av arbetet är forskning rörande effektiviteten av den av samhället bekostade undervisningen, med den totala avsaknaden av ett "industrins utbildningslaboratorium" eller motsvarande organ).

◆ Finns svenska experiment med särskilt för äldre avpassad undervisning redovisade?

◆ Beaktas särskilt relevanta delar av inlärningspsykologins allmänna fynd för att underlätta för de äldre, eller vore speciell information önskvärd?

Motstånd mot tekniska förändringar

Vid omskolning av äldre arbetskraft kompliceras inlärningsproblemet ofta av ett subjektivt motstånd mot den tekniska förändring som föranlett omskolningen. Eftersom inläringen påverkas av individens motivation och denna i sin tur kan hänga ihop med motstånd, så finns ett samband mellan motstånd och inläring. Motstånd kan hindra en effektiv inläring och svårigheter vid inläringen kan leda till motstånd.

◆ Hur kan man söka hindra en sådan "ond cirkel"?

Företagshälsovård — Ett medel att underlätta de äldres arbetsanpassning

Åldrande innebär såväl fysiska som psykiska förändringar, och samtidigt ökar ofta sjukligheten. Med åldern följer även svårighet att anpassa sig till förändringar i arbetsmiljön.

Den tekniska utvecklingen för dock med sig att kraven på de äldre i vissa avseenden skärps. Trots detta blir man med den nuvarande befolkningsutvecklingen hänvisad till att använda äldre. — Det finns dock en hel rad åtgärder, som kan gripa in och underlätta anpassningen till arbetet och kompensera den begränsade arbetsförmågan. Ett viktigt instrument är en väl avvägd och riktigt organiserad *företagshälsovård*, vars viktigaste princip är att söka underlätta just anpassningen till arbetet; särskilt betydelsefullt är detta för de äldre.

Av stort värde är att kunna ge *lätt-tillgänglig sjukvård*, i första hand i

form av servicebetonad sjuk- och olycksfallsvård på arbetsplatsen. Dessutom bör man kunna vid behov remittera till och hålla kontakt med sjukhus och specialister. Verksamheten skall syfta till att komplettera, inte ersätta samhällets resurser.

En annan viktig aktivitet är regelbundet återkommande *hälsokontroller*, där man mindre sysslar med att söka efter tidigare odiagnostiserade sjukdomar utan mer inriktar sig på en *uppföljning av hälsotillståndet* med hälsorådgivning och återkommande kontakter, som syftar till att kontrollera att eventuella råd och ordinationer efterlevs. Hälsokontrollen kan även ha terapeutisk effekt, då stressade och insufficienshotade människor ofta arbetar nära gränsen för sin kapacitet.

Med utgångspunkt från hälsokontrollerna och efter studium av de krav som arbetsformer och arbetsmiljö ställer på den enskilde individen kan läkaren ge anvisning om *medicinsk arbetsplacering*.

Företagshälsovård är även en förutsättning för att man genom olika *bioteknologiska åtgärder* skall kunna förbättra arbetsplatserna efter individernas försämrade kapacitet och därmed kompensera åldrandets verkningar. Både hälsotillstånd, arbetsformer och arbetsmiljö kan ständigt föränd-

ras, varför det fordras att man håller bedömningarna aktuella och följer efter med underlättande och stödjande åtgärder. Ett gott samarbete mellan arbetsledning, personalavdelning och den medicinska avdelningen är säkert även ägnat att underlätta förståelse för och handläggning av problem som sammanhänger med att hjälpa de äldre att fungera bättre.

Rehabilitering och arbetsträning före återgång i arbete efter sjukdom eller olycksfall är andra viktiga uppgifter inom företagshälsovården.

Företagshälsovård finns i dag vid åtskilliga stora företag samt vid enstaka mindre. Trots att företagshälsovård visat sig vara så värdefull från personalvårdande synpunkt, saknas sådan vid många företag och behovet är långt ifrån täckt. Frågor som skulle kunna diskuteras är:

◆ Hur skall man genom samarbete mellan arbetsledning, personalavdelning och den medicinska avdelningen kunna underlätta de äldres anpassning till arbetet?

◆ Vilka nya initiativ inom företags-hälsovårdens ram, kan man tänka sig för att underlätta de äldres arbetsanpassning?

◆ Hur skall man kunna täcka behovet av företagshälsovård, där sådan inte finns?

Gruppens rapport

av Rolf von Euler och Thore Sandström

Personaltjänsten och "de äldre"

Det som till vardags får heta "för-gubbnings" och i mer högtidliga sammanhang "den äldre arbetskraftens problem" uttrycks på arbetsplatserna ofta så här:

— Han (hon) kan inte hålla tempo längre, det kostar i själva verket företaget en massa pengar att ha honom här eftersom han inte ens jobbar ihop till grundpenningen. På gruppäckord kan vi inte sätta honom för han drar ner förtjänsten för de andra...

— Han (hon) vill inte lära sig något nytt, gör motstånd mot alla förändringar, sitter fast i det gamla...

— Han (hon) kan inte komma överens med de yngre, klagar över allting och känner sig åsidosatt...

— Han (hon) är sjukskriven långa tider och vi måste hålla en ständig ersättare. Och han å sin sida är ju inte nöjd med att inte vara ordinarie på jobbet...

Det tycks vara rätt vanligt att man i det längsta blundar för företeelser av detta slag eller åtminstone att man inte gör så mycket åt dem. "Han (hon) har ju varit så många år i företaget", säger man, eller "han har ju inte så många år kvar", "han har ju trots allt sina goda sidor" osv. Med dylika argument försöker man övertala vederbörande arbetsledare att kla-

ra det hela ändå. När det sedan inte går längre börjar man leta efter reträttplatser, diversejobb som ligger lite vid sidan av och som det inte är så viktigt med. Många större företag har inrättat särskilda avdelningar som sköter sådana diversejobb: städning, budtjänst, trädgårdsskötsel m.m. Och i sista hand tar man till sjuk- eller förtidspensionering. Trots — eller kanske på grund av — att man i rätt stor utsträckning försummar att gripa sig an dessa problem kostar de företagen mycket bekymmer, tid och pengar. Ändå ter sig lösningarna ofta mindre tillfredsställande. Vad kan man då göra åt saken?

Det visar sig ofta förnuftigt och praktiskt att anlägga ett relativistiskt synsätt i personalsaker. Det är ju med relationerna mellan människan, hennes arbete och arbetsmiljö som personaltjänsten sysslar. Tillämpat på åldersfrågorna ger detta synsätt naturligen vissa utgångspunkter. För det första att den kronologiska åldern är ett otillförlitligt mått på hur utvecklad eller hur "gammal" en människa är. Det finns ju "gamla" fyrtioåringar och "unga" sextioåringar. Och vidare att en människa sällan plötsligt blir gammal så där i största allmänhet — liksom hon för övrigt inte heller är för ung, oerfaren, olämplig eller för dåligt utbildad så där i största allmänhet. Utan i stället att

man är för gammal, för ung, olämplig etc. i *förhållande till* en viss uppgift eller en viss situation. En balettansös eller en provflygare är "för gammal" i trettifemårsåldern. Däremot är det knappast förvånande om en advokat, en företagsledare, en läkare eller en författare når sin optimala prestationsförmåga i sitt yrke efter de sextio. Olika organ, funktioner och sinnesförmögenheter påverkas olika av tilltagande ålder, deras betydelse växlar med olika sysselsättningar och de kan i varierande grad kompenseras. Med dessa utgångspunkter står det omedelbart klart att frågan om de äldres anpassning i företaget inte kan ses som ett isolerat problem. Ett företag förändras ju ständigt; arbetsuppgifter, arbetsförhållanden, miljöer och framför allt människorna i företaget undergår ständiga förändringar. Och i denna föränderliga värld varierar också kraven eller förväntningarna på behovstillfredsställelse och måluppfyllelse. Personaltjänstens uppgift, tagen i dess vidaste mening, är att skapa förutsättningar för — och även aktivt verka för — balans och rimlig ömsesidig anpassning mellan å ena sidan de krav som arbetsuppgifterna och arbetsförhållandena ställer och å andra sidan de anställdas förväntningar på behovstillfredsställelse i arbetet. Att ytterligare utveckla dessa resonemang skulle föra utanför ramen för denna framställning. Syftet är endast att söka visa att problemet med åldrande anställda bara är en sida av denna anpassningsproblematik och måste behandlas som sådant.

Ser man till personaltjänstens *innehåll* är detta sammanfattningsvis att

skaffa, utveckla och behålla personal. Delar man upp i olika delfunktioner får man fram rekrytering, anställning, introduktion, lönesättning, utbildning, placering, betygsättning, social och kurativ verksamhet, hälsovård m.m. Inte heller här går det att se någon av dessa delfunktioner isolerad från de övriga. Alla griper de mer eller mindre in i varandra. Det är därför nödvändigt att begreppet "planerad personaltjänst" blir mer än ett modeord bland dagens personalmän. Det bör vara ett ekonomiskt krav i ett näringsliv där personalkostnaderna för de flesta företag innebär den utan jämförelse största posten. Planerad personaltjänst innebär att man gör klart för sig vilka förutsättningar som gäller och vilka mål som skall uppställas. Vidare vilka metoder, instrument eller administrativa hjälpmedel man skall begagna sig av. Och slutligen att man fortlöpande samordnar metoder etc. med de ofta föränderliga förutsättningarna.

Till *personaltjänstens förutsättningar* hör dels sådana som är mer eller mindre givna genom företagets typ, produktion, uppbyggnad, lokalisering m.m., dels sådana som i stor utsträckning styrs av värderingar eller på värderingar grundade synsätt.

Det vore frestande att gå in på hur personaltjänstens olika funktioner påverkas av ekonomiska, sociala, moraliska, etiska och politiska *värderingar*, ställningstaganden eller synsätt. Och framför allt hur underlåtenhet att ta ställning i värderingsfrågor eller hur falska värderingar — "falska" i betydelsen "på felaktig verklighetsupp-

fattning grundade" — ofta kan ge anledning till befogad kritik av ett företags personaltjänst. Det är emellertid ett ämne som fordrar sin egen behandling. Vare nog med att erinra om uppfattningarna om typiskt manliga och typiskt kvinnliga sysselsättningar; eller om den ofta framförda men inte desto mindre felaktiga uppfattningen att äldre anställda (säg över 50) generellt sett är frånvarande i större utsträckning än yngre.

Skulle man bygga upp en personaltjänst under hänsynstagande enbart till de bägge här anförda värderingarna skulle man få ett radikalt annorlunda utseende än vad något företag i dag vore berett att acceptera. Men naturligtvis finns det en mängd andra konkurrerande värderingar som måste få göra sig gällande. Dock finns skäl att ifrågasätta om inte dessa bägge borde få influera personaltänkandet i större utsträckning mot en mindre statisk, mindre specialiserad, mer dynamisk och mer mångsidig personalplanering.

Som ytterligare exempel på en värdering kan slutligen nämnas den som direktör Söderström berättade att man omfattat inom Volvo-Pentaverken, nämligen att personalens ålderssammansättning i möjligaste mån skall överensstämma med åldersfördelningen inom landets förvärvsarbetande befolkning.

Exempel på ett synsätt som har speciell relevans i en diskussion om äldre anställda kan vara den utgångspunkt som här inledningsvis har valts, nämligen att människor åldras högst individuellt och att åldrandets betydelse varierar med olika situationer. Det

enda som kan invändas mot att detta sägs är, så vitt man kan förstå, att det är en truism. — Ytterligare en kommentar kan i så fall vara motiverad, nämligen att man i företagen ofta undviker att dra de praktiska konsekvenserna av i och för sig självklara förhållanden, som t.ex. ovanstående.

En annan värdering som ofta kommit till uttryck under konferensen är att människan bör ha något att åldras *till*, inte bara något som man åldras *från* eller blir för gammal för. Innebörden häri kan vara att man anser att människan när pensionsåldern inträder inte bör vara förbrukad utan ha krafter kvar till ett innehållsrikt åldrande. Men i denna tes brukar också ligga kritik av det nuvarande statiska pensioneringstänkandet: ena dagen är en person mitt uppe i en ansvarsfull och krävande befattning, nästa dag är vederbörande pensionerad, utan ansvar, utan uppgift och snart nog — i sin egen uppfattning — utan berättigande.

Personalarbete kan naturligtvis inte bedrivas enbart utifrån värderingar. Liksom alla andra funktioner i ett företag måste personaltjänsten bygga på *fakta och systematiskt insamlade data*. Förmodligen är det dock så att det praktiska personalarbetet påverkas av en mer komplicerad uppsättning värderingar än andra funktioner i företaget, och vidare att detta inte i tillräckligt hög grad beaktas i våra företag. Dessa iakttagelser är anledningen till att värderingsdiskussionen här fått så stort utrymme.

Behovet av systematiskt insamlade, registrerade och bearbetade data gäller först och främst de arbeten som

skall utföras i företaget. Hjälpmedel härvid kan vara *dels* organisationsplaner och arbetsbeskrivningar, vari en befattnings innehåll, dess placering och kontaktvägar beskrives; *dels* arbetsvärderingar, varigenom de krav som en befattning ställer på sin innehavare kan inventeras, analyseras och graderas; *dels* budgets, varigenom det beräknade arbetskraftsbehovet kan utläsas och vari kostnadsramarna för dess tillfredsställelse anges.

Vidare gäller dessa data den anställde som individ. Hjälpmedel härvid kan vara *dels* den vid anställningen upplagda personakten med uppgifter om namn, familjeförhållanden, utbildning etc. vilken fortlöpande hålles aktuell; *dels* en systematisk och fortlöpande bedömning av vederbörandes arbetsinsatser, anpassning, utveckling, utbildningsbarhet, beföringsbarhet, lämplighet för olika typer av arbeten, löneutveckling m.m.

De gäller vidare grupper av anställda. Hjälpmedel härvid kan vara *dels* statistik, varigenom fortlöpande kan följas personalens sammansättning och förändring i olika hänseenden (ålder, yrkesinriktning, kön, utbildning, lönegrupper m.m.) dess frånvaro, hälsotillstånd, omsättning, slutorsaker m.m.; *dels* attitydundersökningar för att utröna effekten av åtgärder såsom utbildning, omorganisation, information m.m.

Slutligen kan de gälla samhällelig utveckling av betydelse för personaltjänsten såsom arbetskraftsutbud, utbildningsväsendet, löneförhållanden i andra företag och branscher, utred-

ningar och undersökningar i personaladministrativa ämnen, bostadssituationen m.m.

Sammanfattning och slutsatser

En perfekt avstämning av alla anpassningsfaktorer i ett företag — människor, miljö, organisation, arbetsuppgifter m.m. — är naturligtvis inte möjlig att uppnå. Likväl torde det vara både befogat och riskfritt för ett företags personaltjänst att sätta sig målet före att åstadkomma en så god anpassning som möjligt — i ovan närmare angiven mening. En sida i denna anpassningsproblematik är det förhållandet att en anställd förändras och kanske blir "för gammal" för en viss uppgift. I normalfallet torde detta problem vara möjligt att förutse och åtgärda i ungefär samma utsträckning som andra anpassningsproblem. Förutsättningen härför torde dock vara en aktivare och i högre grad samordnad personaltjänst än vad flertalet företag i dag bedriver. Innebörden häri har diskuterats ovan. Sammanfattningsvis kan denna uttryckas sålunda: genom att studera arbetskraven i företaget (arbetsvärdering), och genom att följa anställdas utveckling i arbetet (systematisk personbedömning) bör man söka utveckla såväl arbetskravs- som personprofiler i företaget, vilka med hjälp av omskolning, utbildning, omplacering, medicinska och kurativa åtgärder m.m. bör bringas att i möjligaste mån överensstämma.

Ett försök att åskådliggöra dessa resonemang har gjorts i uppställningen på nästa sida.

Förutsättningar

- Tekniska
- Ekonomiska
- Försäljningsmässiga
- Företags- och
personalpolitiska
värderingar

Insamling, registrering och bearbetning av data angående

- Arbetsuppgifter
- Arbetsförhållanden
- Individer
- Grupper
- Samhällsutveckling



Planering, samordning och verkställande av per- sonaladministrativa åtgär- der

- Rekrytering
- Anställning
- Introduktion
- Utbildning
- Lönesättning
- Placering
- Betygsättning
- Social och kurativ
verksamhet
- Hälsovård

Grupp 4 • Huvudpunkter för diskussionen

av Sven Hydén

Anställnings-, löne- och pensionsformer

Anställningsformer

Inom den privata sektorn av arbetsmarknaden förekommer endast på ett område avtalsbestämmelser, som begränsar möjligheterna för äldre arbetskraft att erhålla sysselsättning, nämligen inom byggnadsindustrin. Bestämmelsen, som har karaktär av protokollsanteckning till § 3 för grovarbetarfacket, har följande lydelse: "Anställning av arbetare, som fyllt 45 år och tidigare varit endast tillfälligt sysselsatt med byggnadsarbete, må endast ske sedan arbetsgivaren genom hänvändelse till vederbörande arbetsförmedling konstaterat att annan lämplig arbetskraft icke finnes tillgänglig på orten."

Inom den offentliga sektorn torde det numera inte längre finnas några bestämmelser mot anställning av äldre arbetskraft.

Vid uppsägning och permittering av arbetskraft inom den privata arbetsmarknaden är formellt sett skicklighet och lämplighet primärt avgörande för turordningen. Först om det väger lika i detta avseende tar man hänsyn till bl.a. anställningens längd. Aldern har följaktligen ingen självständig betydelse för turordningen. Endast i den mån den äldre har längre anställningstid kan turordningen

utfalla till hans förmån men först om skicklighet och lämplighet väger lika.

◆ Följer företagen i praktiken här angivna riktlinjer?

◆ Vore det bättre och riktigare om företagen vid krympning av antalet anställda såg till att åldersstrukturen inte avviker från den generella?

Löneformer

Inom den egentliga industrin är det endast kollektivavtalen för *arbetare* som innehåller bestämmelser om löner. Som regel innebär ett kollektivavtal, att de arbetstagare, som faller under avtalet, skall tillförsäkras en viss minimilönestandard. Arbetsdomstolen har sålunda uttryckt att ett kollektivavtal innebär förbud mot överenskommelser om sämre löneförmåner än avtalets.

Arbetsgivaren har anspråk på fullgod arbetskraft för den i kollektivavtalet bestämda lönen. Arbetsgivaren äger att avtala om lägre lön med den enskilde arbetstagare, som han anser mindre kompetent, enbart för det fall, att kollektivavtalet uttryckligen medger en sådan avvikelse.

Innehåller kollektivavtalet en klausul att överenskommelse om lägre lön må träffas med arbetare, som fått sin arbetsförmåga nedsatt på grund av *ålder*, sjukdom eller vanförhet, skall klausulen tolkas snävt. Då orsaken till lönereduktionen är hög ålder stäl-

les dock kravet på bevisning lägre än eljest (AD 1944/63).

I kollektivavtalen för banker och försäkringsbolag gynnas äldre arbetskraft.

De olikheter i löneläget som kan konstateras för *arbetare* inom olika åldrar är förhållandevis mindre än vad som gäller för tjänstemän. Olikheterna modifieras av olika faktorer. Bland annat är det nödvändigt att skilja mellan lön i betydelsen förtjänst per arbetad timme och per längre tidsenhet, t.ex. under ett år åtnjuten faktisk löneinkomst. Vidare bör man ta hänsyn till olikheter mellan tidlöns- och ackordsarbete och den olika omfattning, vari den ena resp. andra arbetsformen förekommer.

Om man inte tar hänsyn till den även i avtalen uttryckta skillnad som förefinns mellan yngre och inte fullt utlärd arbetare å ena sidan och sådana arbetare som karakteriseras som vuxna och fullgoda å andra sidan, utan redogörelsen närmast koncentreras till vad som gäller för sistnämnda arbetare, kan bl.a. följande konstateras för industriarbetare i allmänhet:

- *Timförtjänsten* uppvisar viss stegring efter stigande ålder med högsta höjd mellan ca 30 och ca 40 å 45 år samt en avmattning i åldrarna däröver. Det föreligger givetvis olikheter i detta avseende mellan olika områden och yrkesgrupper, bl.a. med avseende på ackordsarbetets omfattning.

- Där ackordsarbetet är fysiskt tungt, visar det sig ofta att medelålders och äldre arbetare har mer tidlönsarbete än vad som gäller för arbetare i åldersgrupperna därunder.

- Det är statistiskt bevisat att det lägre timförtjänstläget för de åldrar

som ligger över 40 å 45 år kompenseras genom längre årsarbetstid, och att årsförtjänsterna till följd härav bibehålles på hög nivå längre än vad som gäller för timförtjänsten.

Vad gäller äldre *tjänstemän* kan man konstatera en märklig sänkning av medianlönekurvorna, vilket är svårt att förklara. Tänkbara orsaker: De bästa tjänstemännen befordras till chefer, medan de övriga förblir obefordrade. De yngre tjänstemännen har bättre utbildning, vilket förmånligen påverkar deras löneutveckling. De äldre tjänstemännen har i många fall haft antastbara pensioner, vilket motverkat deras rörlighet.

Tjänstemannaorganisationerna har observerat förevarande utveckling samt vid 1960 och 1962 års avtalsöverenskommelser erhållit extra generella lönehöjningar för de äldre tjänstemännen. År 1960 erhöles således män, födda år 1910 eller tidigare, och kvinnor, födda år 1915 eller tidigare, en extra generell löneförhöjning om 1,5 %. I 1962 års avtalsuppgörelse erhöles alla män, födda år 1917 eller tidigare, en extra generell lönehöjning om 2 %.

Nedanstående sammanställning visar medianlönen för manliga och kvinnliga tjänstemän i vissa åldrar enligt SAF:s tjänstemannalönestatistik augusti 1962. Det bör påpekas att ingen hänsyn tagits till skillnader i tjänstemännens yrkessammansättning. Tabellen visar att tjänstemännens löner ökar kraftigt upp till 35-årsåldern. Därefter avaktar ökningstakten och når sitt maximum för manliga tjänstemän i åldersklassen 45 år. Då uppgår medianlönen till 2.025 kr. Denna sjunker sedan med stigande

ålder. Sålunda har 60-åriga manliga tjänstemän samma medianlön som sina 35-åriga kolleger.

För kvinnliga tjänstemän är läget annorlunda. Den högsta medianlönen förekommer bland kvinnorna i åldersklassen 55 år (egentligen 57 år, 1.286 kr).

Ålder	Medianlön kr/mån aug. 1962, tjänstemän	
	Män	Kvinnor
16	405	400
20	825	725
25	1 410	1 000
30	1 730	1 125
35	1 900	1 160
40	2 000	1 237
45	2 025	1 242
50	1 955	1 250
55	1 925	1 260
60	1 900	1 230
65	1 760	1 100

◆ Är det möjligt för den äldre arbetskraften att genom vidareutbildning, större erfarenhet och rutin konkurrera med de yngre åldersklassernas större arbetsintensitet och bättre utbildning?

Pensioneringsformer

Pensioner från företagen till *arbetare* betraktas i regel som *trotjänarpensioner* och de utgår därför inte förrän arbetaren slutar vid företaget, även om detta sker efter den traditionella pensionsåldern. Arbetarpensionerna är relativt små i förhållande till den tidigare arbetsinkomsten. Det vanligaste pensionsbeloppet för gift manlig arbetare synes vara 900, 1 200 och 1 500 kr per år. Det bör beaktas att många företag överhuvudtaget icke har några arbetarpensioner, men att de företag som utfäst pensioner är av

den storlek att de tillsammans torde täcka 3/4 av alla arbetare inom SAF:s område.

För *tjänstemännens* del ligger pensionsproblemet annorlunda till. De som var SPP-anslutna — före pensionsavlösningen 1960 — uppbar 60 procent av åtminstone viss del av lönen i pension. Den 31 december 1959 var till SPP anslutna 6 396 arbetsgivare och 191 158 försäkrade anställda och pensionärer. Hur många företag som — efter pensionsavlösningen — kommer att använda ITP-planen kan f.n. inte anges men antalet torde väsentligt överstiga vad tidigare angivits (minst 250 000).

Genom tillkomsten av ATP har framför allt pensionsförhållandena för arbetarna kraftigt förbättrats. Full ålderspension inom ATP kommer dock att betalas ut först år 1981. De som är födda 1913 eller tidigare får reducerad pension.

Tjänstemännen får som bekant utöver folkpension och ATP även ITP-pension. Denna sistnämnda finansieras helt av arbetsgivarna enligt premiereservmetod, varigenom kostnaden blir beroende av längden av premiebetalningstiden i varje individuellt fall. Premien blir högre ju äldre en tjänsteman är och ju lägre det hittills intjänade fribrevet är. Äldre anställda blir därför, särskilt om lönehöjningar medges, dyrare i pensionshänseende än yngre anställda. Kvinnor blir dyrare än män.

◆ Bör företagen vid nyanställning eller vid permittering bortse från pensionskostnaderna?

◆ Är en höjning av de kvinnliga tjänstemännens pensionsålder att rekommendera?

Gruppens rapport

av Per-Åke Norkrans

Grupp 4 behandlade ett ämnesområde, som inte upptagits under plenarsammanträdena. Anställnings-, löne- och pensioneringsformer diskuteras ju ofta under kontroversiella förhållanden och vid förhandlingar, men gruppen skulle nu behandla frågan från neutral utgångspunkt. — Gruppen kom inte fram till några rekommendationer, vilket ju heller inte var meningen.

Beträffande permittering och avsked ansåg några i gruppen att det var viktigare att friställa personal någorlunda likformigt inom åldersgrupperna för att behålla åldersstrukturen. Tar man ut endast dem med den kortaste anställningstiden, drabbas oftast de yngre, och då får man en kraftig höjning av genomsnittsåldern. Majoriteten i gruppen hävdade att skicklighet och lämplighet skulle vara mera utslagsgivande än ålder och anställningstid. Andra ansåg dock att anställningstidens längd skulle väga tungt. Gruppen menade att hänsyn borde tas till svårigheten för vissa arbetstagare att få nytt arbete, något som gynnar de äldsta arbetstagarna.

Gruppen konstaterade att företagen, av erfarenheterna att döma, hittills löst permitteringsfrågan så att stor hänsyn tagits till anställningstiden.

Gruppen kom också in på frågan

om utländsk arbetskraft. Exempel anfördes på irritation, om svenskar permitteras före utlänningar. Numera accepterar man även från fackförenhåll att om en utlänning varit anställd i cirka 10 år, skall samma hänsyn tas till honom som till en svensk.

Beträffande rekryteringen ansåg gruppen att det råder en viss försiktighet vid rekrytering av äldre arbetskraft med hänsyn till den korta tid som de har kvar i arbetet — en period under vilken kapaciteten ofta går ned.

När det gällde lönefrågorna fanns i gruppen en viss sympati för Söderströms uppfattning att frågan om de äldre skulle lösas, om man fixerade en viss lägre lön för vissa speciella arbetsuppgifter, där arbetet går i lugnare takt. Lönen för en viss prestation skulle vara densamma oberoende av vem som fick arbetet. Som regel skulle det dock bli de äldsta arbetarna. Denna metod kan dock inte användas annat än i stora företag. Det finns alltför många exempel på att lönerna helt bestäms av arbetarens placering vid ett band av arbetsuppgifter. Taktten måste där bestämmas efter bandets takt, t.ex. 110 % MTM-takt. I andra fall går det bra att ha lugnare arbetsuppgifter. (De fria företagarna kan ofta mot inkomstminskning själva sänka arbetstakten — t.ex. i skogsbruk och jordbruk.) Skulle ett antal

äldre arbetstagare placeras vid ett särskilt band med låg takt, låt oss säga 75 % MTM-takt, så borde enligt någras uppfattning lönen anpassas därefter. Andra hävdade att detta svårligen skulle låta sig göra. En lägre arbetstakt innebär dock en fördyring för arbetsgivaren, då han inte får ut tillräckligt mycket ur sin tekniska apparat. Gruppen fann ingen lösning på detta problem.

Gruppen ansåg publicitetsfrågan vara viktig. Det blir ofta för mycket och felaktig publicitet kring avskedanden av framförallt tjänstemän. Från något håll framfördes att man kanske skulle kunna komma ifrån mycket publicitet och irritation, om det funnes bestämmelser om avgångsvederlag. Vad beträffar de högsta tjänstemännen refererades en amerikansk metod att låta tjänstemannen under en tid avstå från en del av den för uppgiften bestämda lönen för att senare acceptera ett mindre påfrestande arbete med lägre status men med högre lön än den nya arbetsuppgiften motsvarade. Systemet innebär i själva

verket en löneöverflyttning från de mest produktiva åren till mindre produktiva. Gruppen konstaterade att utländska förhållanden var svåra att kopiera, framförallt med hänsyn till olikheter i arbetslagstiftningen och skatteförhållanden.

Gruppen försökte analysera i vilken utsträckning den nya pensionsuppgörelsen eliminerade tidigare motstånd mot att anställa äldre tjänstemän. Man konstaterade att detta problem skulle kvarstå, fast i minskad omfattning. Det gällde alldeles särskilt äldre kvinnlig arbetskraft, vilken som bekant medför höga pensionskostnader.

Gruppen kom också in på kvinnornas pensionsålder. Det höjdes vissa röster för att denna ålder borde höjas, framförallt på de mera kvalificerade befattningarna. Det noterades att inom den offentliga sektorn, där framförallt de akademiskt utbildade kvinnorna är sysselsatta, var pensionsåldern densamma för kvinnor som för män. Men varför har pensionsåldern satts just till 60 år?

Grupp 5 • Huvudpunkter för diskussionen

av Ingemar Lundgren

Företagens kontakter med statliga och kommunala organ samt ansvarsfördelningen mellan dem

Ansaret för att den medelålders och äldre arbetskraften tillvaratas delas av alla: näringslivet, myndigheterna, partsorganisationerna och de enskilda.

I AMS och länsarbetsnämnderna ingår representanter för arbetsgivare och arbetstagare. Detsamma gäller centrala och lokala delegationer med ibland beslutande, ibland enbart rådgivande funktioner (centrala delegationer för arbetslöshetsförsäkring, byggnadsfrågor, arkivarbetsfrågor, prognosärenden, lokala byggarbetsnämnder, lokala samarbetsnämnder). Det finns samarbetsorgan mellan statliga och kommunala organ (samarbetslag rörande allmänna försäkringen) och mellan arbetsgivare och arbetstagareorganisationer (typ arbetsmarknadsnämnden).

Under treårsperioden från nyåret 1962 till nyåret 1965 kommer folkmängden mellan 35 och 44 år att minska med 50 000 (26 000 män, 24 000 kvinnor). Samtidigt ökar folkmängden mellan 60 och 66 år med 32 000 (16 000+16 000) och folkmängden 67 år och äldre med 64 000 (27 000+37 000). Detta kommer omedelbart att märkas inom företagen, på arbetsförmedlingarna och inom den allmänna försäkringen.

Arbetslöshet drabbar i stor utsträckning just de medelålders och äldre, och väl arbetslösa blir deras arbetslöshet längre. I december 1962 var 64 % av de då 18 600 arbetslösa, som var arbetslöshetsförsäkrade, över 44 år. Av 4 500, som varit arbetslösa 2 månader eller längre tid, var 78 % över 44 år.

Kostnaderna, även för den ringa arbetslöshet vi har i Sverige, är dryga. Statens kostnader för arbetslöshetsförsäkringen uppgår till 50—60 milj. kr/år. Statsanslaget till ca 2 000 arkivarbetare är 17 milj. kr/år. Statsanslaget till beredskapsarbetena detta år uppgår till 300 milj. kr. En beredskapsarbetare kostade förra året över 200 kr/dag och det gjordes över 900 000 dagsverken i dessa arbeten. Nu är det dyrare; i vägarbete är kostnaden långt över 300 kr/dag.

Beredskapsarbete i arkivarbete har stor betydelse för de äldre arbetslösas sysselsättning. Ytterligare 1 000 från företagen uttätade 60-åringar med normalt 7 år kvar till pensionsåldern kostar ytterligare minst 40 milj. kr/år i beredskapsarbete. Beredskapsarbete för de 16 000 nya 60—67-åringarna av manligt kön om mindre än tre år (jfr ovan) skulle kosta ytterligare minst 640 milj. kr/år, antagligen mycket mer. Detta är en orimlighet, men det kan bli verklighet, om vi inte lyckas vidga de

äldres sysselsättningsmöjligheter i den öppna marknaden, i stället för att rationalisera bort dem.

Även kommunerna har kostnader för arbetslöshet, och den arbetsgivare som har möjlighet att sysselsätta de äldre men inte gör det bedrar sig själv, om han tror att han därmed slipper betala kostnaderna för de äldre. Lämpligt arbete för de äldre är ett av det kommande decenniets största frågor.

AMS har flera medel för att främja sysselsättningen för de medelålders och äldre. Främst *vidgad arbetsförmedling* och noggrann undersökning om anledningen till långvarig arbetslöshet i varje enskilt fall. Kontinuerligt och dessutom fyra gånger årligen analyseras de långtidsarbetslösa problem och sökes efter utvägar. Därvid utnyttjas *rörlighetsstimulerande åtgärder*: bidrag till resor (3 milj. kr 1962/63), familjebidrag (4 milj. kr), starthjälp (3 milj. kr), nya bostäder (3,3 milj. kr). Genom *omskolning* och vidareutbildning underlättar man för de sökande att få stadigvarande arbete, om de är arbetslösa, löper risk att bli arbetslösa eller har svårigheter på arbetsmarknaden. Till en kostnad för staten av i år 125 milj. kr får

ca 30 000 människor sådan omskolning av längre eller kortare varaktighet. Målet är inte att på ett billigt sätt skapa fullärda yrkesmän utan att vidga de individuella möjligheterna till produktivt arbete och därigenom förebygga och avhjälpa arbetslöshet. Genom *lokaliseringsspolitiken* söker man tillföra näringssvaga orter nytt näringsliv, genom *industribeställningar* och användande av *investeringsfonder* att uppehålla sysselsättningen och medverka till rationalisering. Stat och kommun har tagit bort alla *formella övre åldersgränser* för anställning eller tillträde till yrkesutbildning.

Vad stat och kommun kan göra för den medelålders och äldre arbetskraften kommer ändå alltid i andra hand. Främst vilar ansvaret på näringslivet och den enskilde. I utpräglad grad är det en fråga om samarbete (varsel-systemet, industrinedläggande, industriförflyttningar). Konkret förslag: Undersök om lokala sysselsättningsnämnder på orten kan vara ett medel att stödja den medelålders och äldre arbetskraften. Om så är fallet — ta initiativ till bildandet av sådana nämnder.

Gruppens rapport

av K.-G. Paulson

Ett samarbete i arbetsmarknadsfrågor ligger såväl i näringslivets som i det allmännas intresse — inte minst när det gäller den äldre arbetskraften, konstaterade gruppen inledningsvis.

Ett stort antal äldre personer kommer under de kommande åren att få lov att placeras i nya arbetsområden. Bland de tusentals tidigare jordbrukare och skogsarbetare som årligen måste lämna sina gamla yrken torde andelen medelålders och äldre vara ganska stor. Detsamma gäller för den stora grupp hemmakvinnor som önskar komma ut i produktionen. — Enligt arbetskraftsundersökningarna önskar ca 130 000 gifta kvinnor börja arbeta om de kan få arbete på orten.

I likhet med vad som rapporterats från de andra grupperna ansåg man i grupp 5 att det även inom företagen finns sysselsättningsproblem bland de äldre okvalificerade arbetarna — samtidigt som det råder brist på utbildad personal. Likartade sysselsättningsproblem ansåg man skulle kunna komma att uppstå även på tjänstemannasidan bl.a. till följd av automationens insteg inom kontorsområdet. Företagen känner ansvar för sina anställda och det gäller därför att utnyttja alla de möjligheter till omskolning och fortbildning som det allmänna ger.

För att uppnå det nära samarbete mellan näringsliv, organisationer och myndigheter som fordras för att om-

skolningen verkligen skall komma att motsvara näringslivets nuvarande eller förväntade behov måste information om arbetsmarknadspolitiken med alla dess möjligheter till stödåtgärder tränga ut till företagen. Trots den aktiva insats som arbetsmarknadsstyrelsen gör för att sprida information om sin verksamhet råder på många håll, särskilt i medelstora och mindre företag stor okunnighet om de resurser som arbetsmarknadsorganen förfogar över för sådana ändamål. Utan denna information kan man inte heller få bort den gamla misstänksamheten mot vad som uppfattas som "statlig inblandning" i företagets interna angelägenheter. Man menade dock att de goda erfarenheterna från de inbyggda yrkesskolorna torde ha öppnat vägen för en fördomsfriare inställning till samarbete med myndigheterna.

Gruppen konstaterade att det på det kommunala planet i allmänhet saknas organ för kontakten mellan arbetsmarknadsmyndigheterna och näringslivet. Man ansåg att de politiskt tillsatta kommunala arbetslöshetsnämnderna till ingen del kunde fylla funktionen av samarbetsorgan i arbetsmarknadsfrågor. Gruppen föreslog att dessa skulle kompletteras med till arbetsförmedlingen knutna rådgivande sysselsättningsnämnder, där representanter för kommunala myn-

digheter, arbetsgivar- och arbetstagarintressen kunde komma till tals. Sådana lokala sysselsättningsnämnder har börjat byggas upp på arbetsmarknadsstyrelsens initiativ. På många orter har man förmodligen ändå funnit former för samarbete genom direkta kontakter mellan företagen och respektive myndigheter, men sysselsättningsnämnder skulle ge möjligheter till fastare samarbete.

Frågan huruvida omskolnings- och fortbildningsverksamheten skall ordnas av arbetsmarknadsmyndigheterna utanför företagen eller om det skulle ske i företagens regi med statligt bidrag, ansåg man måste bedömas från fall till fall. Man tog vidare från arbetsmarknadshåll i gruppen upp frågan om företagen, i de fall då omskolningskurser förlades till dessa, kunde tänkas vara villiga att mot betalning åtaga sig omskolning även av folk utanför företaget? — Något entydigt svar ansåg företagsrepresentanterna vara omöjligt att ge, men man förde ungefär följande resonemang: Om företaget genom en sådan åtgärd skulle kunna lösa sina egna arbetskraftsproblem, skulle man säkert inte vara främmande härför. Men rent sociala åtgärder ansåg man inte ligga inom ramen för företagens målsättning; det borde ankomma på det allmänna. Å andra sidan kunde på mindre orter ett sådant åtagande anses på lång sikt ekonomiskt försvarbart från

företagets synpunkt — om man därigenom besparade kommunen den belastning som ett stort antal arbetslösa innebär.

Gruppen tog även upp frågan om vilka möjligheter det finns för företagen och arbetsmarknadsorganen att klara det problem som väntar om några år, nämligen överskottet på tjänstemän till följd av de tidigare nämnda kontorsrationaliseringarna. Förmodligen kommer ju då särskilt de äldre tjänstemännen att bli drabbade. Gruppen ansåg det vara ett samhällsintresse att i tid få till stånd ett nytt synsätt i frågan om manschetterna, så att man kunde få arbetslösa tjänstemän att acceptera ett likvärdigt, eller kanske många gånger bättre arbete, men där de bildligt talat får lov att ta av sig manschetterna.

Sammanfattningsvis

ansåg man — i likhet med grupp 3 — att man inom företagen inte borde betrakta den äldre arbetskraftens problem som en isolerad fråga utan som en del av den totala personalpolitiken — trots de speciella problem som är knutna till den äldre arbetskraften. Det måste betraktas som naturligt att de som har givit företaget sina bästa år också skall ha sysselsättning under de år då krafterna avtar.

Sammanfattande synpunkter och slutsatser

av Sven Forssman

Befolkningsstrukturen

Ökningen av de äldre (över 65 år) i befolkningen i Sverige har skett relativt långsamt fram till 1940, men därefter har "förgubbningstalet" ökat kraftigare. Under de senaste decennierna har det även skett en påtaglig ökning av de medelålders (45—65 år).

Den i detta sammanhang ofta nämnda ökade försörjningsbördan för den arbetsföra delen av befolkningen är inte av så stor betydelse, eftersom visserligen fler äldre successivt tillkommit men samtidigt barnkullarna blivit mindre.

De äldres stora behov av personlig service och vård torde från landets synpunkt vara av större betydelse än den ökade ekonomiska försörjningsbördan. Det ökande antalet äldre (över 65 år), vilka många har ett nedsatt hälsotillstånd, kommer att ställa stora krav på sjukvård, såväl hemvård som anstaltsvård, och detta kommer under 1960- och 1970-talen att kräva en betydande del av landets arbetskraft.

Aldringstvård och de äldres levnadsförhållanden

Bland de äldre finns således ett stort behov av personlig service och vård. Ökningen av de mycket gamla (80—

85-åringar) är särskilt uttalad för närvarande, och bland dem finner man också den högsta frekvensen av sjukdomar och även det största vårdbehovet.

Inom socialvården torde åldringstvården, särskilt tvården av kroniskt sjuka äldre, vara det område som är mest eftersatt och kräver de mest omfattande åtgärderna inom den närmaste framtiden. Man har uppskattat att 18 000 nya vårdplatser för äldre skall behövas under 1960-talet. Det motsvarar en investering av 460 miljoner kronor. För närvarande står 6 000 personer i kö för långtidstvård, och äldre sjuka kan invalidiseras ytterligare i väntan på tvård. Man har försökt att genom förbättrad hemsjukvård förebygga invalidisering och därigenom avlasta sjukhus och tvårdhem, bl.a. med Röda Korsets medverkan. För närvarande är omkring 15 000 hemsamariter verksamma i 600 kommuner.

Förutom förbättrad hemhjälp till äldre kan en förbättrad bostadsstandard göra det lättare för de äldre att stanna kvar i sina hem i stället för att belasta tvårdanstalter eller ålderdomshem. Det är svårt att precisera idealbostaden för äldre; den bör ligga nära samhällets centrum med hänsyn till inköpen, men samtidigt bör den vara

nära naturen, på avstånd från störande trafik.

De äldre stannar ofta kvar i städernas centrum i bostäder av dålig standard (rivningshus). De föredrar sin invanda miljö framför att flytta till moderna bostäder i städernas yttre områden, vilka områden dessutom ofta väsentligen ha planerats för yngre. Det faktum att de äldre stannar kvar i dåliga bostäder i stadscentrum förvärrar ofta deras isolering från barn och andra anhöriga, ökar känslan av ensamhet, försvårar deras kontakt med omgivningen och även möjligheterna till vård och service. Hälso-tillståndet kan även påverkas ogynnsamt av en dålig bostadsstandard.

Arbetsmarknaden

Sveriges arbetsmarknad måste anpassas till de begränsade personliga resurserna och någon väsentlig ökning av dessa kan icke beräknas inom den närmaste framtiden. De ytterligare arbetskraftsresurser eller reserver som finns torde vara gifta kvinnor, handikappade och utländsk arbetskraft. Den äldre arbetskraftens arbetsanpassning är ett delproblem i den allmänna arbetsanpassningen, som har uppmärksamats särskilt på 1950-talet i länder med full sysselsättning.

Orsakerna till de äldres svårigheter i arbetsanpassningen är dels de äldres genom åldrande och ålderssjukdomar nedsatta arbetsförmåga, dels de mycket spridda åsikterna att äldre arbetskraft icke är så "gångbar". (Se t.ex. kap. V i "Medelålders och äldre arbetskraft", som visar attityden till äldre anställda i ett antal svenska industriföretag).

Erfarenheten utvisar även att bland personal, som går arbetslös längre tid finns en stark övervikt av medelålders och äldre. 50 % av dessa äldre arbetslösa har någon form av handikapp och 20 % av dem kan av någon anledning icke flytta från en plats till en annan.

De äldres anpassningssvårigheter i arbetet kan vara mycket olika i olika yrken och för olika yrkesgrupper. De icke yrkesutbildade har i regel större svårigheter än yrkesutbildade men även mycket specialutbildade äldre, som friställs vid t.ex. automation, kan ha svårigheter att finna ny sysselsättning. De äldre själva har dessutom ofta ett visst motstånd mot vissa arbeten, som de finner mindre "passande" för äldre. De tycks vara särskilt känsliga för den sociala prestige i ett nytt arbete.

Arbetsmarknadsstyrelsen har stimulerat till inventering av arbetstillfällen för äldre, provanställning av äldre, ökad deltidsanställning och studerar särskilt personer som är arbetslösa mer än två månader. I princip bör alla medborgare ha lika rätt till arbete oberoende av åldern. På olika håll har information spritts om de äldres positiva egenskaper som arbetskraft (se t.ex. Äldre i industrin, Medelålders och äldre arbetskraft).

Det finns två tendenser som delvis motverkar varandra när det gäller förekomsten av medelålders och äldre på arbetsmarknaden. Ökad levnadsstandard och bättre pensioner kan minska antalet förvärsarbetande äldre personal inom arbetsmarknaden, som då har "råd att sluta arbeta", medan samtidigt den genom höjd lev-

nadsstandard och bättre hälsotillstånd förbättrade arbetsförmågan kan ge önskemål hos äldre att kvarstanna i arbetet för att utnyttja sin bevarade arbetsförmåga, motverka pensioneringens isolering och dessutom genom arbetsförtjänst nå ännu högre levnadsstandard.

De äldre som inte kan eller inte vill ta förvärvsarbete på heltid eller på deltid bör stimuleras till lämplig aktivitet, såsom trädgårdsarbete, hobbyverksamhet, kurser. Folkhögskolekurser för gamla har nyligen startat på flera håll.

Aldrandet och arbetsförmågan

Med åldern minskar den maximala prestationsförmågan för olika kropps-funktioner men med olika hastighet. Men den maximala förmågan utnyttjas sällan i normalt arbete utan endast vid tillfälliga toppbelastningar. Vad som därför karakteriserar de äldre i arbete är minskad reservkapacitet, som särskilt framträder beträffande arbetshastighet, närminne och förmågan att samtidigt uppfatta flera olika sinnesintryck.

Åtskilliga sjukdomar påverkar arbetsförmågan hos medelålders och äldre, särskilt hjärt- och kärlsjukdomar samt sjukdomar i rörelseorganen. Nervsjukdomarna är inte så viktiga som orsak till handikapp hos äldre personer i arbete. Personer med nervsjukdomar har i regel redan tidigare lämnat arbetslivet, och nervsjukdomar är också den dominerande orsaken till förtidspensionering.

Det är betydelsefullt att till ledning för arbetsanpassningen beakta inte bara de äldres *negativa egenskaper*, så-

som minskad förmåga till hög arbets-hastighet, längre tid för inläring, nedsatt förmåga att uppfatta nya sinnesintryck och sätta dem i relation till tidigare erfarenheter, nedsatt förmåga att anpassa sig till förändringar, minskad maximal muskelstyrka, utan även deras *positiva egenskaper*, såsom arbets-erfarenhet, den bevarade förmågan till noggrannhet och precision samt ansvarskänsla och lojalitet mot arbetsuppgiften, arbetsgruppen och företaget. De senare egenskaperna resulterar i låg personalomsättning och låg korttidsfrånvaro för den äldre arbetskraften.

De medelålders och äldre förefaller att ofta subjektivt något överskatta sin arbetsförmåga och sitt hälsotillstånd. Det finner man om man jämför deras egen uppfattning med resultatet av läkarundersökningar. Det är emellertid möjligt att läkarna vid sin bedömning av äldre personer är alltför försiktiga i sina ställningstaganden, när det gäller deras arbetsförmåga. Praktisk erfarenhet visar att äldre personer trots påtagliga handikapp kan utföra arbetsprestationer som de enligt gällande praxis sannolikt skulle blivit avrådda från, om arbetsplace-ringens hade föregåtts av läkarundersökning.

Den snabba tekniska utvecklingen har medfört åtskilliga svårigheter för äldre i arbete. En av de äldres mest värdefulla egenskaper från arbetskraftssynpunkt är deras erfarenhet. Men den snabba tekniska utvecklingen kan göra att denna erfarenhet relativt snabbt blir föråldrad. Rationaliseringen kan också medföra vissa svårigheter för äldre personal bl.a. genom

mera fixerade prestationskrav, ofta med högt arbetstempo bl.a. genom ackordsarbete, bundna arbetsformer, repetitivt arbete med ensidig belastning av små muskelgrupper, lägre erfarenhetskrav och färre reträttplatser. Allteftersom rationaliseringen i ett företag framskrider, kan det inträffa att avdelning för avdelning rationaliserar bort de tidigare disponibla reträttplatserna så att äldre personal friställs och omplaceras. Genom denna successiva rationalisering "skjuter" man en grupp medelålders och äldre framför sig, som omflyttas från en avdelning till en annan. Det är i stället önskvärt med en planering på lång sikt och placering av äldre i sådana arbeten där de kan beräknas stanna — detta särskilt med hänsyn till äldres nedsatta förmåga att anpassa sig till förändringar.

Om äldre vid en bristande arbetsanpassning belastas för hårt i arbetet, reagerar de ofta först med att skär ner arbetspauser, de kräver längre tid än tidigare för samma arbetsprestationer, de förenklar insamlandet av uppgifter och fattandet av beslut, och vid ytterligare arbetsbelastning offras noggrannhet för hastighet och de blir jäktade och ineffektiva. Vid alltför stor arbetsbelastning slutar de, detta gäller särskilt arbeten med mycket hög arbetshastighet och mycket stora synkrav. I dessa arbeten är medelåldern låg.

Det kan vara av stort värde att kartlägga arbetskraven på en arbetsplats och mot bakgrunden av denna kartläggning samtidigt studera arbetsförmåga och arbetsprestation, särskilt hos medelålders och äldre, och even-

tuellt gruppera dessa med hänsyn till deras arbetsanpassning eller deras handikapp. De s.k. villkorligt arbetsföra, som har handikapp av olika anledningar har ofta vid sådana praktiska undersökningar grupperats i tre grupper efter graden av handikapp. Det är av stor praktisk betydelse att, genom förebyggande eller sjukvårdande åtgärder, gruppen med de allvarligaste handikappen inte ökar. Denna grupp är oftast svårplacerad i industrin och får ofta antingen förtidspensioneras eller placeras i icke industriellt arbete.

Praktiska erfarenheter

Undersökningar i olika industriföretag har utvisat att det bland medelålders och äldre finns ett stort antal personer med handikapp av olika grader. Enligt en undersökning inom *pappersmasseindustrin* hade 25 % av den manliga personalen över 35 år någon form av handikapp, och frekvensen av handikapp ökade kraftigt med åldern. De dominerande medicinska orsakerna till dessa handikapp var hjärt- och kärlsjukdomar och sjukdomar i rörelseorganen.

Enligt en annan undersökning inom ett stort *smältverk* utvisade 42 % av alla arbetare någon form av handikapp, och en gradering utvisade att de med lindriga handikapp utgjorde 13 %, de med måttliga handikapp 24 % och de med höggradiga handikapp 5 %. Även här ökade frekvensen av handikapp starkt med åldern.

De praktiska problemen har, här som i många andra företag, försvärats genom rationalisering. Under en sju-

årsperiod, 1955—1962, ökade produktionen med 80 %, medan arbetarantalet minskade från 1 500 till 1 000. Nyanställningar reducerades kraftigt och följaktligen steg medelåldern. Efter en omfattande undersökning av arbetskravsprofiler och arbetsförmåga har man inom detta företag reserverat vissa arbeten ("spärrade arbeten") för personer med påtagliga handikapp. Skyddade verkstäder har prövats men här visat sig mindre lämpliga och ofta oekonomiska. Man har därför koncentrerat åtgärderna till omplacering av äldre med handikapp till för dem särskilt reserverade arbeten.

Vid en undersökning i en högradig rationaliserad *verkstadsindustri* visade det sig att svårigheterna vid de äldres arbetsanpassning framför allt kunde hänföras till fixerade prestationskrav med högt arbetstempo, bundna arbetsformer, lägre erfarenhetskrav, sämre avanceringsmöjligheter och färre reträttplatser samt ett ökat krav på omflyttbarhet. De äldres arbetsanpassning kan avsevärt underlättas genom anpassning av arbetsmetoder och arbetsmiljö till människan (bioteknologi, ergonomi) där man särskilt fäster avseende vid reducerad arbetstyngd, mindre lyft i arbetet, bättre arbetsställningar, förbättrad belysning och ventilation och mindre buller i arbetet. Metodutvecklingen bör härvid ta hänsyn till ergonomin, och speciell instruktionsteknik för äldre bör tillämpas. En personalförman för att kontrollera de äldres arbetsanpassning har visat sig vara värdefull liksom en särskild verkstad (s.k. förstuga) för arbetsträning av omplacerade och nyanställda. En väl utbyggd företags-

hälsovård med hälsoundersökningar, lättillgänglig sjukvård, medicinsk arbetsplacering och rehabilitering vid långvariga sjukdomstillstånd bidra även till de äldres arbetsanpassning. Denna undersökning visade att det är möjligt att i en högrationaliserad verkstadsindustri uppnå en god arbetsanpassning även av medelålders och äldre, även om den försvåras något med stigande ålder och kräver mera planering än för yngre anställda.

Åtskilliga av de uttalat handikappade medelålders och äldre har svårigheter att finna lämpliga sysselsättningar i modernt industriarbete, och en samordning med samhällets rehabiliteringsresurser torde vara önskvärd om man skall komma fram till de för äldre handikappade lämpligaste sysselsättningarna. Man får sannolikt i framtiden eftersträva en ökad rörlighet av äldre, såväl mellan olika företag som mellan olika yrken, för att nå fram till lämplig arbetsplacering av medelålders och äldre arbetskraft. En långtidsplanering inom företagen beträffande de äldres placering och arbetsanpassning och ett samarbete mellan arbetsförmedlingar, kommuner och företag, särskilt sådana som har personalavdelning och företagsläkare, när det gäller äldres sysselsättning, torde härvid vara av stor betydelse. Ökad uppmärksamhet bör ägnas åt att söka efter arbeten som är särskilt lämpade för medelålders och äldre, särskilt sysselsättningar som äldre kan göra bättre än yngre. Man bör vid bedömning av äldres arbetsanpassning beakta den stora spridningen inom samma åldersgrupp och att arbetskrav och arbetsförmåga därför bör bedömas

individuellt. Hälsovård och lättillgänglig sjukvård för medelålders är av stor betydelse om man på lång sikt skall förebygga ålderssjukdomar och senare invaliditet.

De medelålders bör kunna ingå i pensionsåldern med så gott hälsotillstånd som möjligt; de bör ha förbe-

retts t.ex. genom kurser, konferenser, litteratur om pensioneringens problem, de bör ha förberett någon sysselsättning, av hobbykaraktär eller annan art, så att de inte bara pensioneras "från ett arbete" utan även "till ett liv av hälsa och meningsfylld sysselsättning".

Litteratur

Age and employment. Technical international seminar at Stockholm 15th—19th April 1962. General report by Alistair Heron. Paris 1962. 61 s.

Arbete och pension på äldre dagar. Årsredogörelse från generaldirektören för Internationella arbetsbyrån. Stockholm 1962. 99 s. Övers.

Bengtsson, Sven F., & Persson, Gustav: Med ålderns rätt. Stockholm 1962. 112 s.

Christensen, E. Hohwü & Åstrand, Per-Olof: Arbetsfysiologi. Stockholm 1958. (Arbetsstudierådets skriftserie 4.) 90 s.

Forssman, Sven: Äldre i industrin. Stockholm 1957. 75 s.

Forssman, Sven: De äldres arbets- och sysselsättningsproblem, Soc. med. tidskr. 1958, 8.
1. Hela folket i arbete! Wohlin, Margit, Arbetsförmedling och arbetsanskaffning för äldre.
2. Även de gamla! Stockholm 1960—62. (Möllerkommittén för åldringsfrågor.)
152, 38 s.

Industrien och förgubbningen. Utg. av Industriens utredningsinstitut. Stockholm 1955. 128 s.

Medelålders och äldre arbetskraft. Betänkande avg. av en arbetsgrupp tillsatt av AMS, SAF, LO och TCO. Stockholm 1960. 167 s.

Ronge, Hans, Gerhardsson, Gideon & Lindgren, Gunnar: Människa och miljö. Några grunder om arbetsplatsens och bostadens hygien. Stockholm 1962. 160 s.

Segerstedt, T., Strøm, A.: Socialmedicin och samhälle. Stockholm 1962. 117 s.

Åldringsvårdens läge. Undersökning utförd av socialpolitiska kommittén. Stockholm 1963. (SOU 1963:47) 295 s.

11 årgångar av Studier och debatt

1953

- | | | | |
|---|------|--|------|
| 1. Andå och trivsel i företaget
av Torgny T Segerstedt | 4: — | 3. Kvinnor i industriarbete
av Andreas Lund | 4: — |
| 2. Konjunkturpolitik under debatt
av Ulrich Herz | 6: — | 4. Företaget och pressen
av Arne Lundmark | 4: — |

1954

- | | | | |
|---|--|--|------|
| 1. Ändrad företagsbeskattning
Utgången | | 4. Företagsbeskattning och konjunkturer
4: — | |
| 2. Automation del I
Utgången | | 5. Gruppdynamik och ledarskap
av Joachim Israel | 4: — |
| 3. Automation del II
Utgången | | | |

1955

- | | |
|---|---|
| 1. Företaget och kommunen
4: — | 3. Sverige och världshandeln
5: — |
| 2. Skola och näringsliv i Sverige och USA
4: — | 4. Industrifolk på fritid
av Torgny T Segerstedt
4: — |

1956

- | | |
|---|---|
| 1. Näringslivets folk i riksdagen
av Folke Petrén och Lennart Bodström
4: — | 3. Företagsvinster — ett samhällsin-
tresse?
av Göran Albinsson
4: — |
| 2. Näringslivet planerar för framtiden
4: — | 4. Fri handel i Europa
4: — |

1957

- | | |
|--|--|
| 1. Ekonomiska unioner
av Staffan Burenstam Linder
4: — | 3. Sverige och Europamarknaden
4: — |
| 2. Utbildning av chefer och experter
i företagen
5: — | 4. Ideologi för näringslivet?
5: — |

1958

- | | |
|--|--|
| 1. Växandets ekonomi
5: — | 3. 245 svenska storföretagsledare
av Gunnar Malmenström och
Bo Widenborg
5: — |
| 2. Enhetsskola — mångfaldsskola
av Lennart Husén och Göte Rudvall
6: — | 4. Patent
av Fredrik Neumeyer
6: — |

1959

- | | | | |
|---|-----|---|-----|
| 1. Ledning och kontroll av statliga aktiebolag
av Rune Tersman | 5:— | 3. Frihet i kollektivsamhället
av Gösta Carlsson och Ulrich Herz | 7:— |
| 2. Den offentliga sektorn | 5:— | 4. Humanisterna och näringslivet
av Veronica Döös | 5:— |

1960

- | | | | |
|---|------|--------------------------------------|-----|
| 1. Sveriges näringsliv och de under-utvecklade länderna | 8:— | 3. Arbetskraften i 60-talets ekonomi | 6:— |
| 2. Framtidens företagsbeskattning | 9:50 | 4. Företagsledare om företagsledning | 7:— |

1961

- | | | | |
|---------------------------------|-----|--|------|
| 1. Grundskolan och näringslivet | 6:— | 3. Kommunen och vårt butiks nät | 9:50 |
| 2. Mer om U-länderna | 6:— | 4. Europamarknadsdebatten
en antologi | 10:— |

1962

- | | | | |
|---|-----|---|-----|
| 1. Kommunaldemokratin i fara?
av Harry Törnquist och Nils-Erik Wirsäll | 6:— | 3. Bruttoprisförbudet
av Ulf Bernitz | 7:— |
| 2. Speeding up and Smoothing Economic Growth | 9:— | 4. Morgondagens samhällsproblem? | 8:— |

1963

- | | | | |
|---|------|---|------|
| 1. Diskriminering i näringslivet
Kring ett praktikfall utarbetat av en arbetsgrupp inom SNS.
Med inledning och kommentarer av Lars Berg och Ulf Öjeman. | 10:— | 2. Skatter och ekonomisk utveckling
Föredrag och diskussioner vid en SNS-konferens. | 9:— |
| | | 3—4. För gammal?
Referat från en SNS-konferens om de äldre och medelålders i arbetsliv och samhälle. | 14:— |

Böckerna kan rekvireras direkt från SNS eller köpas i bokhandeln. Prenumerationspriset på serien Studier och debatt är fr.o.m. 1961 kr. 21:40 per år inkl. oms. — Några äldre titlar i denna förteckning har realiserats och säljs till priser understigande de nämnda.

För gammal?

År 1980 kommer 18 procent av Sveriges befolkning att vara över 65 år, och dessutom kommer genomsnittsåldern bland de yrkesverksamma att stiga.

Vilka anpassningssvårigheter kan uppstå med tanke på det allt högre tempot inom industri och näringsliv? Tar man tillbörlig hänsyn till de äldre vid samhällsplaneringen? Vad är fakta och vad är fördomar, när det gäller den medelålders och äldre arbetskraften? I vilken utsträckning kan personalplaneringen inom företagen komma till rätta med dessa problem?

Representanter från näringsliv, organisationer, universitet och förvaltning samlades i maj 1963 till en SNS-konferens för att diskutera vad som görs och vad som skulle kunna göras för en anpassning till den ändrade befolkningssituationen. I denna bok presenteras de föredrag och diskussioner som hölls vid konferensen. Den innehåller bidrag av bl.a. Ragnar Bentzel, Sven Forssman, Sten Granath, Bengt Gustavsson, C. A. Heijbel, Jan Helander, Ivar Holmqvist, Eva Karsten-Carlsson, Nils Lundgren, Ingemar Mundebo, Folke Nilsson, Bertil Olsson och Per Söderström. Illustrerad med ett 50-tal tabeller och diagram.



Studier och debatt

1963:3—4



PRIS 14:—