

Alterspflege

Objektyp: **Group**

Zeitschrift: **Pro Senectute : schweizerische Zeitschrift für Altersfürsorge, Alterspflege und Altersversicherung**

Band (Jahr): **49 (1971)**

Heft 3

PDF erstellt am: **22.07.2024**

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ernst Noam, Vevey, fasst in seinem interessanten Bericht einige grundsätzliche Gedanken über das sehr aktuelle Thema der «gleitenden Altersgrenzen» zusammen, die anlässlich des zweiten Lehrkurses des «International Center of Social Gerontology» in Florenz im Mai 1971 geäußert wurden.

Arbeit und Altern

(Bericht über den 2. Lehrkurs des International Center of Social Gerontology in Florenz, Ende Mai 1971)

Das Problem des alternden Arbeitnehmers, insbesondere sein Ruhestand, wird immer mehr ein Hauptthema der wirtschafts- und sozialpolitischen Diskussion. Dies ergibt sich schon aus den demographischen Gegebenheiten: Die Zahl der mehr als 60jährigen Weltbevölkerung betrug im Jahre 1952 155 Millionen, für 1975 wird sie auf 300 Millionen geschätzt. Während in den Jahren 1950—1960 das allgemeine Bevölkerungswachstum 1,6 Prozent jährlich betrug, war es bei den über 60jährigen 2,5 %. In manchen Staaten ist das Problem auch für den Gesetzgeber von aktueller Bedeutung, z. B. in der Bundesrepublik Deutschland, wo z. Z. ein Gesetzentwurf in Vorbereitung ist, wonach das Pensionsalter auf 62 Jahre herabgesetzt werden soll. So wichtig die Thematik des Ruhestandes für die Wirtschafts- und Sozialpolitik und vor allem für das persönliche Schicksal der Betroffenen ist, so zeigt trotzdem eine nähere Betrachtung, dass ein grosser Teil der Entscheidungsgrundlagen noch nicht genügend erarbeitet ist. So gibt es offenbar noch keine ausreichenden Untersuchungen darüber, in welchem Umfang die Arbeitsfähigkeit des alternden Arbeitnehmers nachlässt und wieweit dies durch Verbesserung der Arbeitsmethoden ganz oder grossenteils ausgeglichen werden kann. Auch die psychologische Einstellung des Arbeitnehmers zur Arbeit muss noch weiter untersucht werden. Zieht er es vor, seine Arbeit so früh wie möglich zu beenden, oder will er sie im Grunde fortsetzen? Was sind die Motive hierfür, wie gross ist die Notwendigkeit, mehr Geld zu verdienen als der Rentenbetrag ihm bringt? Auch volkswirtschaftliche Fragen bedürfen weiterer Klärung: Wie weit kann eine sich verringemde Zahl von aktiven Arbeitnehmern die immer grösser werdende

Zahl der Rentenempfänger ernähren, wozu die immer länger werdende Ausbildungszeit der Jugendlichen hinzutritt? Wie wirkt sich der Rückgang der Konsumkraft aus Folge vorzeitiger Pensionierungsmöglichkeiten? Besteht die von manchen vorausgesagte Gefahr einer «Rentenkrise»?

Es war daher ein richtiger Gedanke, dass das «International Center for Social Gerontology» Ende Mai in Florenz eine Tagung veranstaltete, die dem Thema «Arbeit und Altern» gewidmet war. Der Vielfältigkeit des Fragengebietes entsprechend wurde es naturwissenschaftlich unter gerontologischen, biologischen, sozialmedizinischen und anthropologischen Aspekten und sozialwissenschaftlich unter administrativen, ökonomischen, demographisch-statistischen und soziologischen Gesichtspunkten behandelt. Geleitet wurde die Tagung, die sich bescheiden Lehrkurs nannte, während sie in Wahrheit alle Voraussetzungen eines Kongresses erfüllte, von Dr. J. A. Huet, Paris, dem Präsidenten des «Center». Ihm stand Professor Francesco Antonini (Florenz) zur Seite, der zugleich als Gastgeber fungierte. Professor Antonini hat sich um die gerontologische Forschung und Praxis in Italien grosse Verdienste erworben, wie eine Führung durch die von ihm geschaffenen und geleiteten geriatrischen Institutionen eindrucksvoll erwies. Antonini, der nicht nur Mediziner, sondern auch Anthropologe ist, hielt mit Temperament und Eloquenz den Einführungsvortrag über «Biologie des Alterns und Arbeit». Der Kongress war gut organisiert und hatte ein bemerkenswertes Niveau. Wie bei den meisten Tagungen dieser Art stellte sich aber auch hier die Frage, ob es nicht besser ist, die Zahl der Vorträge zu verringern, um eine stärkere Beteiligung der Teilnehmer in Arbeitsgruppen zu ermöglichen, und ob es nicht zweckmässig ist, Vorträge halten zu lassen, die im allgemeinen unter dem Aspekt der späteren Veröffentlichung formuliert worden sind, so dass der Zuhörer ihnen nur teilweise folgen kann.

Vortragende und Teilnehmer kamen aus vielen Ländern; bemerkenswert war die verhältnismässig grosse Zahl von Besuchern aus dem Ostblock, aus Russland, Ungarn, Rumänien, Polen, der CSSR und Jugoslawien. Eine Professorin der Universität Kiev, Nina Sachuk, hielt auch ein Referat über das Thema «Die psychologischen Fähigkeiten und Unfähigkeiten des alternden Arbeiters in bezug auf industrielle Produktion». Aus den Diskussionsbemerkungen und Unterhaltungen ergab sich, dass innerhalb des sozialistischen Wirtschaftssystems das Altersproblem kaum weni-

ger schwierig und dringlich ist als im Westen, und dass es sich je nach dem Entwicklungszustand der einzelnen Länder verschieden konstituiert, insbesondere danach, ob es sich vorwiegend um Agrar- oder Industriegesellschaften handelt. In dem Referat von Frau Sachuk wurde hauptsächlich der Gesichtspunkt herausgearbeitet, wie man die Produktivität des alternden Arbeiters der Gesamtwirtschaft so lange wie möglich erhalten, wie man sie nach festen Kriterien prüfen und durch objektive Testmethoden den Zeitpunkt feststellen kann, wenn die Arbeitskapazität nicht mehr ausreicht.

Im Mittelpunkt der Tagung stand die Pensionierungsfrage und ihre optimale Regelung. Bekanntlich ist die augenblickliche Situation so, dass der Arbeitnehmer in den meisten Ländern mit Erreichung des 65. Lebensjahres automatisch aus dem Arbeitsprozess ausscheidet (in den skandinavischen Ländern mit dem 67., in Norwegen sogar erst mit dem 70. Lebensjahr). Dieser Zeitpunkt hat zwar wohl nirgends zur Folge, dass für den Arbeitnehmer kein Recht auf Weiterarbeit besteht oder dass er nicht auf seinen Wunsch früher ausscheiden kann, er bedenkt aber, dass die Pensions- und Sozialversicherungsleistungen auf ihn zugeschnitten sind, eine Regelung, die sich praktisch von einem formellen Verbot der Weiterarbeit kaum unterscheidet. Zurzeit gilt daher fast überall ein rigides Renten- und Pensionierungssystem, das generell, ohne Rücksicht auf die individuellen Gegebenheiten, wie Gesundheit und Arbeitswillen, angewandt wird. Zu Gunsten der Rigidität wird dabei, wie vor allem Professor Spitaels (Brüssel) hervorhob, geltend gemacht, dass sie eine objektive und gleichartige Behandlung aller Fälle ermögliche und dass sie den Betroffenen die Möglichkeit schaffe, rechtzeitig die Neuordnung des Lebens vorzubereiten, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlange. Trotzdem wurde von mehreren Rednern hervorgehoben, dass deutlich ein Trend zugunsten individueller Regelungen zu verspüren sei.

Eine Variante des Rigiditätsprinzips ist der Gedanke, entweder das Pensions- oder Rentenalter auf ein niedrigeres Alter als 65 herabzusetzen oder in wachsender Masse für einzelne Gruppen von Arbeitnehmern (wie Frauen, Schwerstarbeiter) Sonderregelungen zu treffen. Harold Sheppard bezeichnet diesen Zug zu Ausnahmeregelungen als so stark, dass in den USA nicht mehr von dem 65. Lebensjahr als dem normalen Ruhestandsalter gesprochen werden könne. In diesem Zusammenhang gehört die be-

reits erwähnte Absicht der Bundesrepublik Deutschland, das Pensionierungsalter auf 62 herabzusetzen. Aber ähnlich wie in der Bundesrepublik gab es auch auf der Tagung Widerstand gegen diese Politik. Von mehreren, auch von Sheppard, der zurzeit Präsident des «National Council on Aging» in Washington ist, wurde betont, dass sozialpolitisch gesehen das erstrebenswerte Ziel nicht darin liege, den Arbeitnehmer so früh wie möglich zum Ruhestand zu bringen, sondern umgekehrt, dem arbeitswilligen Arbeiter eine möglichst lange Arbeitschance zu gewähren. Hierbei wurden vor allem auch die volkswirtschaftlichen Konsequenzen einer generellen Verkürzung der Beschäftigungszeit dargestellt. Die Vergrößerung der Zahl der Nichtarbeitenden habe zur Folge, dass sich die wahrscheinlich ohnehin verringernde Zahl der aktiven Arbeitnehmer vor zusätzliche Lasten gestellt sehen werde. Schon jetzt betrage in manchen Ländern der Prozentsatz der nicht Arbeitenden (Jugend und Alter) bis zu einem Drittel der Gesamtbevölkerung.

Die eigentliche Alternative, vor die jede Volkswirtschaft gestellt sei, bestehe — auf eine einfache Formel gebracht — in der Entscheidung: Höhere Renten oder früherer Ruhestand. Beides gleichzeitig sei schwer möglich.

Sheppard und andere setzten sich dafür ein, an Stelle des rigiden Ruhestandes ein flexibles System zu schaffen, das den Zeitpunkt des Arbeitsendes, wenn nicht zwingende gesundheitliche Gründe dagegen sprechen, vom Willen des Arbeitnehmers abhängig macht. Diese Flexibilität ist nach zwei Richtungen möglich, als vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder durch Weiterarbeit nach Erreichung des Ruhestandalters. Im ersten Fall kommt es auf die Frage hinaus, ob ein Arbeitnehmer, der nach seinem Wunsche mit 60 oder 61 mit der Arbeit aufhört, eine Rente erhält, die ihm trotzdem den notwendigen Unterhalt gewährt, im zweiten Falle ist zu entscheiden, ob es dem Arbeitnehmer dadurch ermöglicht werden soll, nach Erreichung des Pensionsalters weiter zu arbeiten, dass er trotz seiner Rente das Recht besitzt, kumulativ zusätzliches Einkommen zu erwerben. Die Frage eines solchen kumulativen Einkommens ist bisher in den verschiedenen Ländern ganz uneinheitlich geregelt.

In Spanien, Portugal und der Türkei haben die Arbeiter kein Recht, nach der Erreichung des Pensionierungsalters weiter zu arbeiten, da sie sonst ihre Rente verlieren. Dasselbe gilt für die meisten unterindustrialisierten Länder.

In anderen Ländern, wie Oesterreich, Belgien, USA, Griechenland und England steht Zusatzeinkommen unter Kontrolle. Hat es eine gewisse Höhe erreicht, so werden die Renten nicht weiterbezahlt oder gekürzt. Diese Regelung führte in England als Konsequenz zu einem Arbeitsrückgang der 65- bis 69jährigen von 43 Prozent im Jahre 1961 zu 33 Prozent im Jahre 1968.

In USA besteht diese Kontrolle des zusätzlichen Einkommens nur bis zum 72. Lebensjahr.

Schliesslich gibt es Länder, wo Weiterarbeit und zusätzliche Einkommen nicht an Bedingungen geknüpft sind. Dies ist meist dort der Fall, wo Mangel an Arbeitskräften herrscht, wie die Bundesrepublik Deutschland oder in der Schweiz.

Neben der Frage der Weiterarbeit ist dann auch noch die Frage zu prüfen, ob nicht die Arbeitsweise selbst flexibler gestaltet werden kann, indem auf die besondere Situation der älteren Arbeiter Rücksicht genommen wird, z. B. durch weniger Arbeitsstunden, längere Ferien, späteren Arbeitsbeginn, Umschulung und Arbeits erleichterungen durch technische Hilfen («Job redesign»). Gerade hierüber gibt es interessante Untersuchungen der OECD, über die Denise Lecoultré berichtete.

Dies führt zu der Frage, wie steht im allgemeinen die Industrie zur vorzeitigen Pensionierung und zur Weiterarbeit im Ruhestand? Den immer komplizierter werdenden technologischen Arbeitsprozessen sind die alten Arbeiter oft nicht gewachsen, so dass die Industrie immer mehr an jungen Arbeitern interessiert ist. Schon ein Arbeiter von 40 Jahren kann unter Umständen als alt gelten. Das Kriterium ist weniger die Zahl der Jahre als die Frage, ob der Arbeiter seiner Aufgabe noch gewachsen ist und Arbeit finden kann. Dabei wurde darauf hingewiesen, dass nicht selten in der Praxis aus gewissen stereotypen Vorurteilen heraus die Arbeitsfähigkeit des alternden Arbeiters unterschätzt wird. Wenn auch seine Auffassungsgabe, seine Reaktionsmöglichkeiten und seine physische Leistungskraft nachlassen, so besitzt er häufig auch Eigenschaften, wo er den Jungen überlegen ist, Sachkunde, Ausdauer, Disziplin und Loyalität dem Betrieb gegenüber. Es ist aber wohl in der Regel davon auszugehen, dass die Industrie die Möglichkeit des vorzeitigen Ausscheidens eher positiv bewertet, wobei es natürlich je nach der Struktur des Betriebes und der Lage des Arbeitsmarktes erhebliche Unterschiede geben kann. Ähnliches gilt für die Einstellung zur Weiterbeschäftigung nach Eintritt des Ruhestandes.

Wie steht der Arbeitnehmer zur Frühpensionierung, zur Weiterarbeit im Ruhestand, wie ist sein Verhältnis zu seiner Arbeit überhaupt? Es ist nicht ganz einfach, sich hier ein einheitliches Bild zu machen, zumal da ja auch zahlreiche Verschiedenheiten nach Ländern und Kulturkreisen, nach Stellung und Funktion der Arbeitnehmer, nach Art der Arbeit und der Arbeitsorganisation bestehen. Festzustehen scheint nur: je verantwortungsvoller und selbständiger die Arbeit, um so positiver die Einstellung zu ihr.

Aus einem «Cross National Survey», der in den USA, in England und Dänemark gleichzeitig unternommen wurde, ergibt sich, dass nach Erreichung des Ruhestandalters in allen drei Staaten etwa die Hälfte der Arbeitnehmer weiter arbeiten. Aehnliche Zahlen sind auch in anderen Ländern bekannt. Ueber die Frage der Einstellung des Arbeiters zur Arbeit und — verbunden damit, aber nicht immer identisch — zum Ruhestand wurde im Rahmen des Cross National Survey eine erweiterte Untersuchung in fünf Ländern (USA, England, Polen, Dänemark und Israel) durchgeführt, über die Ethel Shanas (Illinois) berichtete. Trotz erheblicher nationaler Unterschiede im Einzelnen ergab sich, dass die grosse Mehrheit der Arbeitnehmer in allen untersuchten Ländern erklärten, dass sie ihre frühere Tätigkeit nicht vermissen, wohl aber die fehlenden Einnahmen. Von den im Ruhestand lebenden Arbeitern erklärten in Dänemark nur 10 %, in Polen und England etwa 20 % und in USA 25 % den Wunsch, eine neue Arbeit zu übernehmen.

Aus diesen und anderen Untersuchungen ergibt sich, dass in sehr vielen Fällen der Arbeiter offenbar zu seiner Arbeit als solcher keine positive Beziehung besitzt und gerne bereit wäre, auf eine Weiterarbeit im Ruhestand zu verzichten, wenn ihm das aus finanziellen Gründen möglich wäre.

Günstiger scheint die Situation in Norwegen zu sein, wie sich aus dem Referat von Eva Beverfelt (Oslo) ergab. Dort sei die Einstellung von neun Zehnteln der Arbeiter zu ihrer Arbeit positiv, Auch hier will etwas mehr als die Hälfte (53 %) der Ruheständler die Arbeit fortsetzen. Trotz der positiven Einstellung zu ihrer Arbeit sind aber drei Fünftel der Beteiligten mit ihrem Ruhestand zufrieden.

Eine andere Frage ist natürlich, was die Pensionierten mit ihrer Freizeit anfangen. Sie hängt mit dem Thema: «Vorbereitung für das Alter» eng zusammen, das in den letzten Jahren viel behan-

delt wurde. Die Soziologin Barbara Fulgraf (Frankfurt) war aber allen Versuchen gegenüber, Arbeit etwa durch «hobbies» zu ersetzen, skeptisch. Sie glaubt, der einzige Ersatz für Arbeit sei Arbeit, was ebenfalls auf das Thema «Vorbereitung für das Alter», nämlich Training für einen neuen Beruf hinweist. Die Frage, worin ein solches Training bestehen soll, wann es am besten beginnt, wer es finanziert und wie weit der Arbeitnehmer dazu überhaupt bereit und fähig ist, wurde von Denise Lacoultre in kompetenter Weise behandelt.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die meisten Teilnehmer sich gegen ein rigides Pensionierungssystem aussprachen, sondern im Gegenteil einem möglichst flexiblen System, das zahlreiche Optionen enthält, den Vorzug geben. Das Spektrum dieser Möglichkeiten soll von dem automatischen Ruhestand (bei dem viele sich gegen eine Vorverlegung des Zeitpunktes aussprachen), über das individuelle Recht auf vorzeitige Arbeitsbeendigung bis zur Weiterarbeit nach Erreichung des Ruhealters reichen, sei es in demselben Beruf oder in einem anderen.

Daneben soll es Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit oder Ferienverlängerung geben. Wer nicht weiterarbeiten will, soll Hilfe und Beratung für seine Freizeitgestaltung erhalten, wenn er sie wünscht. Hierbei wird auch die Uebernahme öffentlicher und sozialer Aufgaben eine für den Einzelnen und die Gesamtheit wichtige Rolle spielen können.

Voraussetzung für alle diese Lösungen bleibt aber immer die Notwendigkeit, dass die Zahl der aktiven und nichtaktiven Bevölkerung in einem angemessenen Verhältnis steht. Hier liegt die Crux des Problems. Es wurde aber in diesem Zusammenhang die Hoffnung und Erwartung geäußert, dass gerade die vorgeschlagenen Options- und variablen Arbeitsmöglichkeiten auf die Dauer zu einer stärkeren Weiterbeschäftigung der alten Arbeiter und damit zu einer Zunahme der aktiven Bevölkerung führen.

Aber wird es zu Regelungen der vorgeschlagenen Art kommen? Es ist ja ein Unterschied, ob Wissenschaftler und Administratoren aus sachlichen und humanitären Erwägungen heraus Vorschläge machen oder ob diejenigen, die die politische oder wirtschaftliche Verantwortung tragen, ihre Durchführung beschließen wollen und können. Es handelt sich hier, wie Barbara Fulgraf mit Recht sagt, um gesellschaftliche Interessen- und Machtfragen. Konkret ergibt sich daraus die Ueberlegung: Gibt es in den ein-

zelen Ländern einflussreiche politische oder wirtschaftliche Gruppen, die bereit sind, sich für die Interessen der alternden Arbeitnehmer und Pensionierten energisch einzusetzen, die ja oft weder mit denen des Bürgertums noch der aktiven Arbeitnehmerschaft identisch sind?

Travail et vieillissement

(Rapport sur le 2e Séminaire de l'International Center of Gerontology de fin mai 1971, à Florence)

Le problème du salarié vieillissant, et singulièrement de sa retraite, devient de plus en plus l'un des principaux sujets des discussions de politique économique et sociale. Cela ressort déjà des données démographiques: en 1952, le chiffre de la population mondiale de plus de 60 ans était de 155 millions; pour 1975, il est estimé à 300 millions. Tandis que, de 1950 à 1960, la croissance générale de la population était d'1,6 % par an, celle des plus de 60 ans atteignait 2,5 %. Dans maints pays, ce problème revêt aussi une importance très actuelle pour le législateur, par exemple dans la République fédérale d'Allemagne, où un projet de loi actuellement en préparation, prévoit d'abaisser l'âge de la retraite à 62 ans. Aussi important que soit la question de la retraite pour la politique économique et sociale, surtout pour le destin personnel des intéressés, un examen plus attentif n'en montre pas moins qu'une grande partie des bases de décision ne sont pas encore suffisamment élaborées. C'est ainsi qu'il n'existe manifestement aucune enquête permettant de savoir dans quelle mesure diminue la capacité de travail du salarié vieillissant et à quel point il est possible de compenser entièrement ou en grande partie ce phénomène par une amélioration des méthodes de travail. En outre, l'attitude psychologique du salarié envers son travail doit encore faire l'objet de recherches complémentaires. Est-ce qu'il préfère terminer son travail aussi tôt que possible ou désire-t-il, au fond, le continuer? Quels sont les motifs de cette préférence et à quel point est-il dans la nécessité de gagner davantage que ce que lui apportera sa pension de retraite? Il y a aussi des problèmes d'économie nationale qui doivent être mieux élucidés. Dans quelle mesure un nombre fléchissant de

salariés actifs peut-il nourrir un nombre sans cesse croissant de retraités touchant une rente, sans oublier la durée toujours plus longue de la période de formation des jeunes? Quel sera l'effet du recul de la puissance de consommation, comme conséquence des possibilités de retraite prématurée? Existe-t-il un danger, prédit par maints observateurs, de «crise de la retraite»?

C'est donc à fort bon escient que l'International Center of Social Gerontology a organisé, à la fin de mai 1971, à Florence, une réunion consacrée au sujet «Travail et Vieillessement». En raison de la multiplicité de ce domaine d'étude, le sujet a été traité, du point de vue des sciences naturelles, sous ses angles gérontologiques, biologiques, médico-sociaux et anthropologiques, et du point de vue des sciences sociales, sous ses angles administratifs, économiques, statistico-démographiques et sociologiques. La rencontre, modestement intitulée «séminaire», alors qu'elle remplissait en réalité toutes les conditions d'un congrès, était dirigée par le Dr J. A. Huet, de Paris, président du «Center». Il était secondé par le professeur Francesco Antonini, de Florence, qui fonctionnait aussi comme maître de céans. Comme le révéla de façon impressionnante une visite des institutions gériatriques fondées et dirigées par ses soins, le professeur Antonini s'est acquis de grands mérites en Italie, sur le plan de la recherche et de la pratique gérontologique. Antonini, qui n'est pas seulement médecin, mais aussi anthropologue, prononça avec éloquence et tempérament la conférence d'ouverture, intitulée «Biologie du vieillissement et travail».

Le congrès était bien organisé et son niveau fut remarquable. Mais, comme dans la plupart des réunions de ce genre, on s'y est également demandé s'il ne vaudrait pas mieux réduire le nombre des exposés pour permettre une collaboration accrue des participants au sein de groupes de travail, et s'il est opportun d'y insérer des conférences formulées de façon générale en vue d'une publication ultérieure, si bien que l'auditeur ne parvient à les suivre que partiellement.

Orateurs et participants provenaient de nombreux pays. Le nombre relativement élevé de visiteurs du bloc de l'Est — Russie, Hongrie, Roumanie, Pologne, Tchécoslovaquie et Yougoslavie — a été très remarqué. Un professeur de l'Université de Kiev, Mme Nina Sachuk a également donné une conférence sur «Les capacités et incapacités psychologiques du travailleur vieillissant, par rapport à la production industrielle». La discussion et les conver-

sations qui s'ensuivirent ont fait ressortir que le problème de la vieillesse n'est guère moins ardu et urgent au sein du système économique socialiste que dans les pays de l'Ouest, et qu'il se présente différemment selon le degré de développement de chaque pays, notamment selon qu'il s'agit d'une société en majorité agraire ou industrielle. L'exposé de Mme Sachuk s'occupait principalement d'établir comment on peut maintenir aussi longtemps que possible la productivité de l'ouvrier vieillissant, comment on peut la contrôler au moyen de critères permanents et déterminer, par des méthodes objectives d'examen, le moment où la capacité de travail n'est plus suffisante.

La questions de la retraite et de sa réglementation la plus favorable était au centre des préoccupations. L'on sait qu'actuellement dans la plupart des pays, le salarié ayant atteint 65 ans est automatiquement éliminé de la vie active ordinaire (cet âge est de 67 ans en Scandinavie et même de 70 ans en Norvège). Certes, cette limite n'a nulle part pour effet d'ôter au salarié son droit de continuer à travailler, ni de l'empêcher de se retirer plus tôt lorsqu'il le désire; mais il devra penser au fait que les prestations des caisses de pension et d'assurance sont mesurées sur elle et que cette réglementation ne se distingue guère d'une interdiction formelle de poursuivre le travail. C'est pourquoi règne actuellement presque partout un système rigide de rentes et de pension, qui est appliqué uniformément, sans égard aux circonstances individuelles, telles que la santé et la volonté de travailler. En faveur de la rigidité, on peut, comme le fit surtout le professeur Spitaels (Bruxelles), alléguer qu'elle permet un traitement objectif et analogue de tous les cas, et qu'elle fournit à l'intéressé la possibilité de préparer à temps la nouvelle ordonnance de sa vie, exigée par l'interruption de son obligation de travail. Malgré cela, plusieurs orateurs ont tenu à relever que l'on perçoit nettement une tendance en faveur d'une réglementation individuelle.

Une variante du principe de la rigidité consiste en l'idée, soit de fixer l'âge de la pension ou de la rente à un âge inférieur à 65 ans, soit d'instituer dans une mesure croissante une réglementation particulière pour certains groupes de salariés (p. ex. pour les femmes, les métiers les plus durs). Harold Sheppard considère cette tendance aux règles d'exception comme si forte, qu'on ne peut déjà plus, aux Etats-Unis, parler des 65 ans comme de l'âge normal de la retraite. C'est dans ce contexte qu'il faut situer

aussi l'intention de la République fédérale d'Allemagne d'abaisser l'âge de la retraite à 62 ans. Mais, comme dans cette République, il y eut aussi, dans cette réunion, une opposition contre cette politique: plusieurs orateurs, dont aussi Sheppard, qui est actuellement président du «National Council of Aging», à Washington, ont souligné que, vu sous l'angle de la politique sociale, le but valable ne consistait pas à mettre le salarié le plus tôt possible au repos, mais, au contraire, d'assurer au travailleur qui le désire une chance de pouvoir travailler aussi longtemps que possible. A ce sujet, ont été aussi évoquées les conséquences d'une réduction générale de la période d'activité sur l'économie nationale. L'augmentation du nombre des oisifs aurait pour effet d'imposer à un nombre probablement de toute façon décroissant de salariés actifs, des charges supplémentaires. Actuellement déjà, le pourcent des non-travailleurs (jeunesse et vieillesse) représente, dans maints pays, jusqu'au tiers de la population totale.

L'alternative devant laquelle se trouve en somme chaque économie nationale est — ramenée à une formule lapidaire — de choisir entre des rentes plus élevées et une retraite plus avancée. Les deux ensemble paraissent difficiles à réaliser.

Sheppard et d'autres ont préconisé la création, au lieu d'une limite rigide, d'un système souple, selon lequel le moment de la retraite, lorsque des raisons majeures de santé ne s'y opposeraient pas, dépendrait de la volonté du salarié. Cette souplesse peut se manifester dans deux sens possibles: l'interruption prématurée de l'engagement de travail ou la prolongation du travail après l'âge de la retraite. Dans le premier cas, il s'agit de savoir si un travailleur qui, sur sa demande, cesse le travail à 60 ou 61 ans, recevra une rente qui lui assurera quand-même l'entretien nécessaire. Dans le second cas, il faudra décider si le salarié aura la possibilité de continuer à travailler, en ayant, malgré sa rente, le droit d'acquérir cumulativement un revenu supplémentaire.

Jusqu'à présent, la question de ce revenu cumulatif est réglée de façon très disparate dans les divers pays.

En Espagne, au Portugal et en Turquie, les travailleurs n'ont pas le droit de continuer à travailler après avoir atteint l'âge de la retraite, sans quoi ils perdent leur rente. Cette règle vaut aussi pour la plupart des pays sous-industrialisés.

Dans d'autres pays, tels que l'Autriche, la Belgique, les Etats-Unis, la Grèce ou l'Angleterre, le revenu supplémentaire est soumis à un contrôle. S'il atteint un certain niveau, les rentes ne

sont plus versées ou diminuées. En Angleterre, cette réglementation a provoqué un recul du travail des gens de 65 à 69 ans, qui ont passé de 43 % en 1961 à 33 % en 1968.

Aux Etats-Unis, ce contrôle de revenu supplémentaire s'exerce jusqu'à l'âge de 72 ans.

Enfin, il y a des pays où la prolongation du travail et le revenu supplémentaire ne sont liés à aucunes conditions. C'est le plus souvent le cas là où règne une pénurie de main d'œuvre, telles la République fédérale d'Allemagne ou la Suisse.

A côté de la question du travail maintenu, il faut aussi examiner si le mode de travail ne peut pas être assoupli, en tenant compte de la situation particulière du vieux travailleur, p. ex. en réduisant le nombre d'heures de travail, en allongeant les vacances, en retardant l'heure d'entrée, en le réadaptant ou en créant des allègements techniques («Job redesign»). L'O.F.C.D, a entrepris, précisément à ce sujet, d'intéressantes investigations, dont a parlé Mme Denise Lecoultre.

Ce qui nous conduit à nous demander quelle est, en général, l'attitude de l'industrie envers la retraite prématurée et le maintien du travail après l'âge de la retraite. Les vieux ouvriers ne sont souvent pas à même d'affronter les processus techniques sans cesse plus compliqués, si bien que l'industrie s'intéresse toujours plus à de jeunes travailleurs. Dans certaines circonstances, un ouvrier de 40 ans peut déjà passer pour vieux. Le critère se trouve moins dans le nombre des années que dans le fait que le travailleur est encore à la hauteur de sa tâche et peut trouver du travail. A cet égard, il a été relevé que, dans la pratique, en raison de certains préjugés stéréotypés, il n'est pas rare que la capacité de travail de l'ouvrier vieillissant soit sousestimée. Même lorsque sa faculté d'assimilation, ses possibilités de réaction et son pouvoir de rendement physique s'amenuisent, il possède fréquemment aussi des facultés où il est supérieur aux jeunes: l'expérience technique, la persévérance, la discipline et la loyauté envers l'entreprise. La règle est bien, toutefois, de partir de l'idée que l'industrie est plutôt favorable à un départ prématuré, bien qu'il puisse naturellement exister, selon la structure de l'entreprise et la situation sur le marché du travail, des différences considérables. L'attitude est d'ailleurs semblable, envers le maintien de l'emploi après l'âge de la retraite.

Quelle est l'attitude du salarié envers la retraite prématurée? Envers la maintien du travail après la retraite? Quels sont, en

général, ses rapports avec son travail? Ici, il n'est pas si simple de se faire une idée uniforme, du fait qu'il existe de nombreuses différences selon les pays et les milieux culturels, la situation et la fonction du salarié, le genre de travail et d'organisation du travail. Ce qui paraît certain, c'est uniquement que plus le travail comporte des responsabilités et de l'indépendance, plus l'attitude est positive.

Il résulte d'un «Cross National Survey», entrepris simultanément aux Etats-Unis, en Angleterre et au Danemark, qu'après avoir atteint l'âge de la retraite, dans ces trois pays, à peu près la moitié des salariés continuent à travailler. Des proportions semblables ont été également constatées dans d'autres Etats. Pour connaître l'attitude de l'ouvrier envers son travail et — en liaison avec celle-ci, bien que pas toujours identique — envers la retraite, une enquête plus vaste a été entreprise dans le cadre du «Cross National Survey». Elle a englobé cinq pays (Etats-Unis, Angleterre, Pologne, Danemark et Israël). Mme Ethel Shanas (Illinois) en a exposé les résultats. Malgré des différences considérables dans le détail, il s'est révélé que, dans tous les pays en question, la grande majorité des retraités ont déclaré que leur ancienne activité ne leur manquait pas, mais bien leurs anciens revenus. Parmi les ouvriers vivant dans la retraite, on n'a trouvé, au Danemark, que 10 %, en Pologne et en Angleterre, à peu près 20 % et aux Etats-Unis, 25 % qui désiraient entreprendre un nouveau travail.

Il résulte de ces enquêtes et d'autres investigations que, dans de très nombreux cas, l'ouvrier n'a manifestement, comme tel, pas de rapport positifs avec son travail et qu'il est prêt à renoncer à tout maintien de ce travail à l'âge de la retraite, si cela lui était financièrement possible.

La situation paraît être plus favorable en Norvège, sur laquelle a rapporté Mme Eva Beverfelt (Oslo). Dans ce pays, 9/10 des ouvriers auraient une attitude positive envers leur travail. 62 % d'entre eux seraient même très positifs. Ici aussi, un peu plus de la moitié (53 %) des retraités voudraient poursuivre leur travail. Cependant, malgré cette attitude positive envers le travail, 3/5 d'entre eux sont satisfaits de leur retraite.

Une autre question est naturellement de savoir comment les retraités utilisent leurs loisirs. Elle est liée à un sujet qui a été largement traité ces dernières années: la «préparation à la vieillesse».

sceptique envers toutes les tentatives de remplacer le travail par des sortes de «passe-temps». Elle croit que le seul succédané du travail, c'est le travail, ce qui aboutit de nouveau à la «préparation à la vieillesse», résolue par l'entraînement à une nouvelle profession. La question de savoir en quoi doit consister cet entraînement, quant il vaut mieux le commencer, qui doit le financer et dans quelle mesure le salarié est disposé et capable de le subir, a été traitée avec compétence par Mme Denise Lecoultre.

En résumé, l'on peut dire que la plupart des participants se sont prononcés contre un système rigide de retraite et ont marqué leur préférence pour un système aussi souple que possible, offrant de nombreuses facultés d'option. L'éventail de ces possibilités doit comprendre la retraite automatique (au sujet de laquelle beaucoup se sont prononcés contre un avancement de l'âge légal), le droit individuel de renoncer prématurément au travail et celui de continuer à travailler après avoir atteint l'âge de la retraite, que ce soit dans la même ou dans une autre profession.

A côté de cela, il doit y avoir des possibilités de travail partiel ou de vacances prolongées. Celui qui ne veut pas continuer à travailler doit obtenir, s'il le désire, de l'aide et des conseils pour l'aménagement de ses loisirs.

Toutes ces solutions dépendent cependant toujours de la nécessité de maintenir un rapport approprié entre la population active et passive. Ici gît le noeud du problème. L'on a cependant exprimé l'espoir et l'attente de voir précisément les possibilités d'option et d'occupation variable provoquer, à la longue, une forte prolongation de travail des salariés âgés, et, dès lors, une augmentation de la population active.

Mais parviendra-t-on à des réglementations du genre proposé? Il y a une différence entre les propositions que des experts et administrateurs formulent pour des raisons objectives et humanitaires, et la volonté, voire la possibilité de décider leur application, de la part de ceux qui assument les responsabilités politiques et économiques. Il s'agit ici, comme l'a dit avec raison Mme Barbara Fulgraf, de questions d'intérêts et de pouvoirs collectifs. La question concrète qui se pose est donc: Y a-t-il, dans chaque pays, des groupes politiques ou économiques influents prêts à s'engager énergiquement en faveur des intérêts des salariés vieillissants et des retraités, bien que ces intérêts ne soient souvent identifiables, ni avec ceux de la bourgeoisie, ni avec ceux du salariat actif?