

Internationale Age-Politik

Die Schweiz ist Mitglied in diesen Internationalen Organisationen.

2. Internationale Weltkonferenz zum Thema Aging, 2002 in Madrid, Teilnahme 170 Staaten. Die Alterung der Bevölkerung ist ein globales Phänomen das alles durchdringt. Sie gilt als die grösste Herausforderung der nächsten Jahre. Seither haben weitere Konferenzen zu diesem Thema stattgefunden.

58. Generalversammlung der Vereinten Nationen UNO: Verabschiedung einer Resolution mit 19 Themen zum Thema Age-Policy. Auch die 59. Generalversammlung und weitere befassten sich mit dem Thema Alter.

Ein UNO-Gremium diskutiert gegenwärtig die Schaffung einer neuen Menschenrechtskonvention zum Schutz des Alters. Die Schweiz stellt sich auf den Standpunkt, dass die bestehenden Dokumente bereits ausreichen um daraus ein Diskriminierungsverbot des Alters abzuleiten. Zweckdienlicher als eine Konvention seien konkrete Ausgestaltungen dessen, was die Diskriminierung beinhalte (Info EDA vom 27.08.2013)

Empfehlungen der Internationalen Arbeitsbehörde ILO (bereits 1980 erstellt) sowie der Weltgesundheitsorganisation WHO zum Thema Aging

Die Empfehlungen der IAO und der WHO gleichen sich, letztere sind aber konkreter.

Eine wichtige Einsicht beider Organisationen: **Bis anhin mussten sich die Arbeitnehmer den Arbeitsbedingungen anpassen, jetzt geht es darum, die Arbeitsbedingungen so zu verbessern, dass sie passend sind für ältere Arbeitnehmende.**

Ein Expertengremium der WHO stellte die folgenden Empfehlungen für ihre Mitgliedsstaaten zusammen:

1. Die Regierungen sollten Aktionspläne ausarbeiten, um den älteren Mitarbeitenden sozial sinnvolle Arbeit zu gewährleisten. Dieses Ziel soll durch entsprechende Gesetze gewährleistet werden.
2. Die Regierungen sollten die Arbeitsmarkt-Partner dazu auffordern, Arbeitsbedingungen und Gesundheits-Dienste so zu schaffen, dass ein Arbeiten bis ins hohe Alter möglich wird.
3. Regierungen sollten Lohn- und Anreiz-Systeme schaffen, damit Arbeitnehmende möglichst lange im Arbeitsleben verbleiben.
4. Arbeitgeber sollen die Bedürfnisse der älteren Mitarbeitenden in Bezug auf die Arbeitsbedingungen eruieren.
5. Arbeitgeber sollen Führungskräfte, Manager, HR-Verantwortliche hinsichtlich der Bedürfnisse der älteren Mitarbeitenden und ihrer Arbeitsumgebung schulen.

Als Verein engagieren wir uns für die Interessen von 50plus rund um das Erwerbsleben.

Verein 50plus outIn work, PF 3649, CH-6002 Luzern, Mobile 079 821 03 86, info@50plusoutinwork.ch, www.50plusoutinwork.ch

6. Experten für Arbeits- und Gesundheitsschutz, wie Ärzte und Krankenschwestern, Physiotherapeuten, Sicherheitsingenieure sollten mit dem Wissen über das Altern bei der Arbeit im Rahmen ihrer Aus-, Fort und ergänzenden Bildung ausgebildet werden.
7. Forschung ist notwendig, um die Stärken und die besonderen Bedürfnissen älterer Mitarbeitenden zu eruieren. Die Forschung sollte in der Lage sein, zwischen Umwelt- und biologischen Wirkungsfaktoren zu unterscheiden. Weitere Kenntnisse sind gefragt bezüglich Hilfestellungen für den Alterungsprozess in Betrieben.
8. Die Studien sollten auch die Entwicklung und Erprobung von Methoden umfassen, welche die Bedürfnisse und Potenziale der älteren Arbeitnehmenden in Bezug auf Arbeit umfassen.
9. Um die Entwicklung von altersbedingten Gesundheitsproblemen und Beschäftigungsfragen zu ermöglichen, sollten in regelmäßigen Abständen Daten über Arbeitsunfälle, Fehlzeiten und den Rentenstand nach Geschlecht, Arbeitsaufgaben und Alter gesammelt werden. Datenbanken sollen Aufschluss geben über den Beschäftigungszustand und die jeweiligen Probleme älterer Mitarbeitenden.
10. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten sich gegenseitig unterstützen in Bezug auf die Weiterbildung am Arbeitsplatz, in Bezug auf Gesundheit und Lebens motivierendem Verhalten. Programme sollten unterstützt werden zu den Themen Essen, Alkohol und Bewegung.

Weitere Empfehlungen der WHO

1. Arbeitsfähigkeit, nicht das Alter sollte die Grundlage für die Bewertung von Beschäftigten sein oder solchen, die eingestellt werden.
2. Arbeitgeber sollten die Arbeitsplätze so flexibel gestalten, dass sie passend sind für alle Altersstrukturen. Arbeitnehmende sollten in alle Entscheide eingebunden sein, die ihre Arbeit betreffen.
3. Arbeitszeitregelungen sollte flexibel genug gestaltet werden, um eine Arbeitsteilung zu ermöglichen, so auch Teilzeitarbeit und Zeiten der Abwesenheit aus persönlichen Gründen. Arbeitnehmer sollten ermutigt werden, Teilzeit zu arbeiten, statt sich frühzeitig pensionieren zu lassen.
4. Die Weiterbildung sollte Bestandteil jedes Beschäftigungsverhältnisses sein. Insbesondere sollten Arbeitnehmende auch hinsichtlich technischer Entwicklungen am Arbeitsplatz rechtzeitig ausgebildet werden. Die Weiterbildung sollte die Arbeitnehmenden so unterstützen, dass sie bis ins hohe Alter arbeitsmarktfähig bleiben.

Das Expertengremium gab auch Empfehlungen an die WHO: Die Gesundheitsfragen rund um das Altern sollten in allen Gesundheitsprogrammen der WHO berücksichtigt werden.

27.08.2013/ HJ