

„Der soziale Aufzug ist kaputt“

Zur Notwendigkeit einer neuen Arbeitskultur in Frankreich

Die europäischen Staaten sehen sich in unterschiedlicher Dringlichkeit mit der Alterung ihrer Bevölkerung konfrontiert. In allen Ländern der EU-27 ist ein Anstieg des Anteils älterer Menschen in der Gesellschaft zulasten des Anteils Jüngerer zu verzeichnen.

Betrachtet man die Bevölkerungsentwicklung in Frankreich, so erkennt man einen Bevölkerungszuwachs von 49,5 % (INSEE) zwischen 1950 und 2010, der sich allerdings nicht gleichmäßig auf die Bevölkerung verteilt. So fiel während dieser Periode der Anteil der unter 20-Jährigen um 19 %, der Anteil der über 60-Jährigen hingegen stieg um 36 %. Der Anteil der über 75-Jährigen an der Gesamtbevölkerung stieg sogar um 134 %.

Wir werden somit nicht nur Zeuge einer allgemeinen Alterung der Bevölkerung, sondern insbesondere einer Alterung der Alten. Gerade bei den Ältesten ist ein starker Zuwachs zu verzeichnen. Dies lässt uns schließen, dass wir das, was wir an Quantität der Individuen verlieren, an Lebensjahren gewinnen. Weniger Individuen leben also länger. Dieser Anstieg der Lebensdauer ist Indikator dafür, dass der Prozess der Alterung der Gesellschaft noch nicht beendet ist. Dies kann leicht durch die Betrachtung der zu erwartenden Rentenjahre verdeutlicht werden. Zwischen 2004 und 2010 wuchs nur die Gruppe der 80-Jährigen um 7,66 %. Die Lebenserwartung eines 80-Jährigen in 2010 stieg zu der eines 80-Jährigen in 2004 um fast ein Jahr. Die gesamte Dimension der Herausforderungen für die Arbeitswelt und für die abgeleiteten Systeme der sozialen Sicherung wird erkennbar. Während in 2004 für ca. 366.000 80-Jährige in der Summe etwa 3,2 Millionen Rentenjahre zu erwarten waren, sind es in 2010 für ca. 394.000 80-Jährige etwa 3,9 Millionen Rentenjahre, was einem Anstieg von knapp 20 % entspricht.

Hinzu kommen physische und mentale Veränderungen, die den Zustand älterer Personen be-

« L'ascenseur social est en panne »

La nécessité d'un renouvellement de la culture de travail en France



Michèle Dion

Les États membres de l'Union européenne, à différentes échéances, devront tous faire face au vieillissement de leur population. En effet, tous les pays de l'UE des 27 ont connu un accroissement de leur part de personnes âgées dans la population, au détriment de la part des jeunes. Ce changement requiert de nouvelles solutions dans tous les domaines de la vie sociale.

Si l'on considère l'évolution de la population en France, on constate qu'entre 1950 et 2010, il y a une augmentation de celle-ci (de 49,5 % / source INSEE) mais que les groupes d'âges n'ont pas tous contribué de la même façon à cette augmentation. Durant cette période, la part des moins de 20 ans a chuté de 19 %, celle des plus de 60 ans a progressé de 36 % et celle des plus de 75 ans de 134 %. Ainsi, non seulement nous assistons à un vieillissement avéré de la population globale, mais aussi à un vieillissement de la population âgée, car ce sont les plus âgés qui connaissent une très forte croissance. En conclusion, tout se passe comme si ce que nous avons perdu en quantité d'individus nous l'avions récupéré en « quantité » de durée de vie supplémentaire : les individus moins nombreux restent en vie plus longtemps. C'est cet allongement de la durée de vie qui laisse à penser que la fin du vieillissement de la population n'est certainement pas d'actualité. Considérer la population âgée par rapport à l'espérance de vie permet d'expliquer ce contexte. Entre 2004 et 2010, le nombre de personnes âgées de 80 ans a progressé de 7,66 %. Dans le même temps, l'espérance de vie à 80 ans a progressé de presque un an. Toute la dimension de défis pour le monde du travail et pour les systèmes de protection sociale apparaît. En 2004, on prévoyait 3,2 millions d'années de retraite pour 366 000 personnes âgées de 80 ans, tandis qu'en 2010, on attendait 3,9 millions d'années de retraite pour 394 000 personnes âgées de 80 ans, ce qui représente une augmentation de presque 20 %.

De plus, l'âge d'entrée dans la catégorie « personnes âgées » est de plus en plus contesté au regard des changements physiques et mentaux. En effet, ceux-ci ont généré un meilleur état des individus. Une personne qui a aujourd'hui 70 ans n'est en rien comparable à une personne du même âge par le passé.

Ces phénomènes suscitent une situation complètement nouvelle et font face à une stagnation culturelle. Pour trouver les solutions correspondantes à cette évolution, on regarde en arrière, on cultive des réflexions qui s'appliquent au passé et on risque de manquer tout ce qui est à entreprendre. Quant au marché du travail en France, on pourrait dire que ce manque de solutions nouvelles, associé à la crise économique, cause une situation alarmante avec des taux de chômage inquiétants, surtout chez les jeunes et les seniors.

Le changement démographique requiert une nouvelle façon de penser, il faut balayer tous les a priori. En regardant l'organisation du travail dans notre société, un prolongement de la vie active paraît indispensable et évident au regard de l'amélioration de l'état physique et mental des personnes. En France, ce prolongement s'est révélé être une impasse politique et le gouvernement rencontre des limites. La politique a décidé, il y a quelques décennies, de favoriser la stratégie qui consiste à faire partir les personnes en fin de carrière, pour donner la place aux jeunes. Cette stratégie s'est révélée tout à fait inefficace. L'erreur fut de penser que dans les entreprises, nous pouvions remplacer des employés de 55 ans par des employés de 25 ans. Pourtant, on a persisté dans cette stratégie et on a développé des formules de préretraite qui n'ont rien amélioré. Au contraire, cela a contribué à accréditer l'idée qu'à 55 ans on serait libre, on a suscité une véritable culture de la préretraite. De l'autre côté, les collaborateurs en fin de carrière ont le sentiment de ne plus servir à rien ; pour eux il n'y a plus aucune motivation à travailler, à se développer, même s'ils ont encore de nombreuses compétences. Pour la plupart des gens, une vie active au-delà de 60 ans n'est pas acceptable. Arrêter de travailler, par contre, est perçu comme un avantage, c'est un élément culturel. Or, la culture du travail est la piste où il faut envisager de nouveaux défis.

Les raisons de la faible valeur accordée au travail sont multiples et elles sont souvent liées à un manque d'identification et à un manque de sens. Le travail n'est plus le vecteur de la possibilité de s'assurer de « mieux vivre » à cause des salaires souvent faibles et identiques au montant des aides sociales. L'expression « l'ascenseur social est en panne » indique une situation désastreuse : les droits sociaux ne sont plus perçus comme des droits destinés aux personnes qui en ont besoin mais comme un droit pour tous. Par conséquent, l'autonomie des personnes est détruite, ils ne considèrent plus l'idée que le travail peut être un outil de leur liberté.

Les relations intergénérationnelles constituent un autre aspect qui bride un développement positif. Le changement démographique a transformé de manière significative l'équilibre transmis entre les générations dans la vie active. La coopération est inhibée par des structures existantes et par les cultures différentes des jeunes et des plus âgés.

Les jeunes sont quelquefois plus diplômés que les personnes âgées, et celles-ci ont des difficultés à accepter que quelqu'un de moins âgé puisse posséder plus de compétences. De l'autre côté, les jeunes sont très confiants et n'acceptent pas que les expériences des plus âgés soient déterminantes pour les procédures de travail. Pour faire face aux problèmes intergénérationnels, le gouvernement a développé des modèles de tutorat. Ils sont fondés sur l'idée que les seniors doivent accompagner les jeunes au début de leur carrière pour leur transmettre leur expérience et leurs connaissances. Ces modèles ne fonctionnent pas parce que beaucoup de seniors refusent d'être tuteurs. Avec les restrictions de ressources que subit le monde du travail, à la suite de la crise et de la mondialisation, ils se retrouvent dans un contexte de travail complètement différent de celui avec lequel ils se sont identifiés toute leur vie active. La façon de travailler qui leur est imposée vise à la rentabilité et est contradictoire à une culture de la solidarité, qui existait dans les entreprises avant la crise. De plus, la culture dans l'entreprise s'adapte de plus en plus aux demandes des plus jeunes, qui ont des valeurs et des idées différentes. Les seniors ne parviennent plus à retrouver leur propre culture dans leur travail

einflussen. Heute ist das tatsächliche Alter, ab dem eine Person als alt bezeichnet werden kann, fraglich geworden. 70-Jährige heute haben aufgrund dieser Veränderungen nichts mit den 70-Jährigen der Vergangenheit zu tun.

Die durch diese Phänomene ausgelöste neue Situation trifft auf kulturelle Stagnation. Existierende Strategien, um die Probleme zu lösen, sind rückwärtsgerichtet und orientieren sich an den Strukturen der Vergangenheit. Man riskiert so, den Zeitpunkt für notwendige, zukunftsweisende Ansätze zu verpassen und notwendige Reformen nicht in Angriff zu nehmen. Auf dem Arbeitsmarkt in Frankreich hat das Fehlen adäquater Lösungsansätze in Verbindung mit der Wirtschaftskrise eine alarmierende Situation hervorgerufen, die durch beunruhigende Arbeitslosenquoten besonders bei den Jüngeren und den Älteren gekennzeichnet ist.

Die demografischen Veränderungen unserer Gesellschaft verlangen eine vollkommen neue, offene Herangehensweise ohne Aprioris. Zunächst erscheint hinsichtlich der Arbeitsgestaltung eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit unumgänglich, selbstverständlich auch aufgrund der angesprochenen physischen und mentalen Verbesserung des Zustands von Personen. In Frankreich allerdings hat sich diese Verlängerung der Lebensarbeitszeit als politische Sackgasse erwiesen und die Regierungen sind auf unüberwindbare Grenzen gestoßen. Vor Jahrzehnten wurde eine Strategie initiiert, die einen möglichst schnellen Ausstieg älterer Beschäftigter aus dem Arbeitsleben unterstützte, um so Arbeitsplätze für Jüngere zu schaffen. Diese Strategie hat sich als falsch erwiesen, da sie irrtümlicherweise davon ausging, dass Beschäftigte von 55 Jahren durch Beschäftigte von 25 Jahren zu ersetzen sind. Dennoch hat man an dieser Strategie festgehalten und hat weiterhin Vorruhestandsregelungen entwickelt, die auf keiner Ebene zu Verbesserungen geführt haben. Im Gegenteil, diese Regelungen haben dazu beigetragen, die Vorstellung zu verbreiten, mit 55 Jahren ein Recht auf die Befreiung von Erwerbstätigkeit zu haben. Eine sogenannte Vorruhestandskultur konnte sich so etablieren. Andererseits wurde älteren Beschäftigten das Gefühl der Nutzlosigkeit vermittelt, sie wurden jeglicher Motivation zu arbeiten und sich zu entwickeln

beraubt, auch wenn sie über zahlreiche, wertvolle Kompetenzen verfügten. Für viele Menschen ist somit heute ein Berufsleben jenseits der 60 nicht mehr akzeptabel. Der Austritt aus der Erwerbstätigkeit wird als Vorteil wahrgenommen. Diese Wahrnehmung ist kulturell verankert und so sind es vor allem die kulturellen Vorstellungen im Hinblick auf Arbeit, bei denen wir ansetzen müssen, um den neuen Herausforderungen zu begegnen.

Die Gründe für die geringe Wertschätzung der Arbeit sind vielschichtig und häufig eng an fehlende Identifikationsmöglichkeiten und fehlende Sinnhaftigkeit von Arbeit gebunden. Aufgrund niedriger Löhne, die sich oft nicht von dem Niveau von Sozialleistungen unterscheiden, erscheint Arbeit nicht mehr als Möglichkeit, das Leben besser und eigenständig zu gestalten. Die französische Redewendung „l'ascenseur social est en panne“ ist Ausdruck für die desaströse Situation: Soziale Sicherungssysteme werden nicht mehr als Unterstützungsleistung für bedürftige Personen wahrgenommen, sondern als Zuwendungen, auf die ein genereller Anspruch besteht. Infolgedessen ist ein starker Autonomieverlust der Personen zu verzeichnen, die die Vorstellung von Arbeit als Unterstützungsstruktur für die Verwirklichung persönlicher Freiheit nicht mehr teilen.

Ein anderer Aspekt, der eine positive Entwicklung der Arbeitswelt bremst, ist das Verhältnis der Generationen. Die demografischen Veränderungen haben die bislang bestehende Struktur in der Zusammenarbeit der Generationen nachhaltig beeinflusst und verhindern einen Interessenausgleich. Die Zusammenarbeit der Generationen wird durch die neuen Bedingungen und die unterschiedlichen generationsspezifischen Kulturen erschwert. Jüngere Beschäftigte sind heute häufig qualifizierter als ältere. Diese haben große Schwierigkeiten zu akzeptieren, dass ein jüngerer Kollege über mehr Kompetenzen verfügen könnte. Auf der anderen Seite sind die Jüngeren selbstbewusst und erkennen ihrerseits nicht an, dass die Erfahrungen der Älteren für viele Arbeitsprozesse entscheidend sind. Um dem Problem der intergenerationellen Zusammenarbeit zu begegnen, hat die Regierung unterschiedliche Modelle des Tutorats entwickelt, die auf der Idee basieren, dass ältere

Beschäftigte die jüngeren Kollegen zu Beginn ihrer Karriere begleiten, um ihnen ihr Wissen und ihre Erfahrungen zu vermitteln. Diese Modelle funktionieren nicht, weil viele ältere Beschäftigte es ablehnen, Tutor zu sein. Durch die als Folge der Krise und der Globalisierung allgegenwärtige Knappheit der Ressourcen in der Arbeitswelt finden sich ältere Beschäftigte heute in einem komplett anderen Arbeitszusammenhang wieder als dem, mit dem sie sich während ihres gesamten Erwerbslebens identifiziert haben. Die ihnen heute auferlegte Arbeitsweise steht im Widerspruch zu einer Kultur der Solidarität, die vor der Krise in vielen Unternehmen existierte. Zudem werden die auf anderen Werten und Vorstellungen beruhenden Erwartungen und Bedürfnisse der Jüngeren immer mehr kulturprägend. Älteren Beschäftigten gelingt es oft nicht mehr, ihre eigene Kultur in ihrer täglichen Arbeit wiederzufinden. Ihr Wissen scheint jegliche Relevanz verloren zu haben und aus ihrer Sicht gibt es nichts, was sie einer Generation, mit der sie nichts teilen, vermitteln könnten.

Das Beispiel der Tutorate zeigt einmal mehr, dass rückwärtsgerichtete Strategien hinfällig sind. Es zeigt, dass wir neue Strategien benötigen, um in einem demografischen Kontext, der das Miteinander der Generationen stark verändert, die Barrieren zwischen ihnen zu überwinden. Es geht darum, die Strategien dem Ziel anzupassen und einen neuen kulturellen Bezugsrahmen zu entwickeln. Dies ist notwendig, um eine nachhaltige Umwertung der Arbeitsgestaltung, des sozialen Lebens und seinen Grundlagen, die unserer modernen Wirklichkeit entspricht, möglich zu machen.

Die Autorin

Michèle Dion ist Professorin für Demografie an der soziologischen Fakultät der Université de Bourgogne.



quotidien. Les connaissances qu'ils possèdent semblent avoir perdu leur importance. Pour eux, ils n'ont rien à transmettre, ils ne partagent plus d'éléments avec la jeune génération.

L'exemple des tutorats témoigne une fois de plus que les stratégies qui s'inspirent du passé sont caduques. Il montre que nous avons besoin de nouvelles stratégies pour contribuer à l'abaissement des barrières entre les générations, dans un contexte où ces dernières sont démographiquement modifiées. Il faut adapter ces stratégies à un objectif qui vise à développer un nouveau cadre culturel. Ceci est nécessaire pour qu'une réévaluation durable de nos conceptions sur le travail, sur la vie sociale et ses bases soit possible et en adéquation avec les nouvelles réalités.

L'auteur

Michèle Dion est professeur de démographie au département de Sociologie de l'université de Bourgogne.

