

Trabajar mejor durante más tiempo

Christa Sedlatschek, Directora de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, respecto a las formas de ayudar a los mayores a mantenerse activos en el mercado laboral.

2012 es el Año Europeo del Envejecimiento Activo, o dicho en toda su extensión, el Año Europeo del Envejecimiento Activo y de la Solidaridad Intergeneracional. La mayoría de nosotros es consciente de que en gran parte de Europa tenemos una población envejecida. En parte, podemos sentirnos orgullosos de ello, ya que nuestra expectativa de vida es considerablemente más larga que la de las generaciones precedentes. En promedio, vivimos ocho años más que en 1960, con tendencia al alza, ya que además se prevé que en las próximas cuatro o cinco décadas las expectativas aumentarán en otros cinco años. Esto es una buena noticia para todos nosotros; sin embargo, si lo combinamos con la baja tasa de nacimientos que ha habido las últimas décadas, obtenemos un patrón que se repite y se extiende por todo el mundo desarrollado, con mucha más población de mayor edad en términos absolutos, y además también en una proporción mucho más elevada en cuanto a la población total.

En otras palabras, la población en Europa está envejeciendo rápidamente. En 2010 el número de personas de más de 65 años era algo superior a 87 millones, el 17,4% de la población total. Si se compara con las cifras de 1985, vemos que por entonces había 59,3 millones de personas de más de 65 años, un 12,8 % en total. El pronóstico es que estas cifras aumenten aún más en relación a la población en edad de trabajar, doblándose para 2060. Esto supone un reto, pero también una oportunidad de aprovechar la experiencia y las aptitudes de los mayores.

¿Cómo podemos gestionar estos cambios profundos? Como señaló László Andor, Comisario Europeo de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión: "La clave para abordar los retos que supone una proporción cada vez mayor de población de edad avanzada en nuestras sociedades está en el envejecimiento activo: animar a los mayores a que sigan siendo productivos, a trabajar más tiempo y jubilarse más tarde, a que se impliquen en trabajos voluntarios una vez jubilados y a que lleven una vida saludable y autónoma".

Envejecimiento activo

De ahí la importancia del Año Europeo del Envejecimiento Activo, que se inició en enero en Copenhague. Su objetivo es sensibilizar a la sociedad para que tome conciencia de que los mayores pueden seguir contribuyendo a ella y animar a las autoridades responsables a que ayuden de forma activa a las personas de edad avanzada. Envejecimiento activo significa envejecer con buena salud, seguir viviendo de forma independiente y participar totalmente en la sociedad.

Una parte fundamental de lo dicho, incluye hacer todo lo posible para que nuestros mayores permanezcan sanos por más tiempo dentro del mercado laboral. Actualmente, la tasa de trabajadores entre 55 y 64 años es de menos de un 50% en la Europa de los 27. En otras palabras, por motivos varios, más de la mitad de los trabajadores mayores ha dejado su dedicación profesional antes de la edad de jubilación, lo que significa que tenemos una gran cantidad de potencial desaprovechado de personas que podrían trabajar más tiempo y ayudarnos a sostener a una población europea cada vez más longeva.

Trabajar mejor durante más tiempo

Un punto en particular en cuanto al pronóstico respecto al número de mujeres de edad avanzada entre los 55 y los 64 años dentro del mercado laboral de la Europa de los 27, es que aumentará un 20,9% entre 2010 y 2060, frente al 11,5% de los hombres.

¿Está contenta la población con este aumento de la presencia de mayores en el mercado laboral? Según una reciente encuesta de opinión realizada por el Eurobarómetro parece ser que sí, con una amplia mayoría favorable a la idea de que las personas de edad avanzada sigan trabajando incluso después de superar la edad de jubilación. El 61% de los europeos, por ejemplo, opina que se debe permitir seguir trabajando a las personas después de la edad de jubilación legal y un tercio manifiesta estar dispuesto a hacerlo después de haber alcanzado la edad con derecho a disfrutar de la pensión.

Si queremos lograrlo, las encuestas también muestran una gran concienciación sobre la importancia de la seguridad y salud ocupacional (OSH), ante la cuestión de si los mayores deben trabajar más tiempo. La segunda encuesta europea de opinión para la seguridad y salud ocupacional, encargada recientemente a Ipsos MORI, muestra que el 87% de la población de toda Europa cree que es importante una buena seguridad y salud si las personas mayores deben trabajar más tiempo antes de jubilarse, e incluso para el 56% era una cuestión “muy importante”. Sin embargo, de acuerdo con la encuesta del Eurobarómetro, muchos europeos también piensan que las condiciones en sus puestos de trabajo no les permitirán seguir haciéndolo cuando envejezcan: solo cuatro de cada diez (el 42%) se considera capaz de seguir efectuando el mismo trabajo que actualmente realiza hasta alcanzar los 65 años o más, mientras que el 17% cree que no podrá seguir haciéndolo cuando llegue a los 59 años. Más de la mitad manifestó que consideraba que sus puestos laborales no estaban adaptados a las necesidades de los mayores.

Seguridad y salud para trabajadores de edad avanzada

Al tiempo que estamos promoviendo el Año Europeo en la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, también enfatizamos la importancia crucial de fomentar una buena seguridad y salud en el puesto de trabajo en todas las etapas laborales, si queremos que las personas mayores puedan trabajar más años.

Si estamos animando a la gente a quedarse dentro del mercado laboral por más tiempo, debemos hacer frente a algunas de las discriminaciones que existen contra los trabajadores de edad avanzada y cambiar las actitudes negativas. Esto es precisamente de lo que trata el Año Europeo: en lugar de considerar a las personas mayores como una carga dentro de la población en edad laboral, debemos reconocer las valiosas experiencias y aptitudes que poseen y lo que esto podría aportar al mercado laboral.

Sin embargo, también es cierto que los mayores son, de alguna manera, más vulnerables en el trabajo y suelen sufrir más accidentes graves. Asimismo, según avanza la edad del trabajador, mayores son sus problemas de salud a largo plazo: los trastornos musculoesqueléticos son un tema característico y las depresiones otras de las causas más frecuentes de prejubilación. Aunque es evidente que en trabajos que comportan una carga física existen mayores bajas por enfermedad en todas las edades, esto aumenta considerablemente en el caso de los trabajadores de entre 45 y 55 años. No obstante, hay que considerar las amplias diferencias existentes entre los trabajadores en individual a cualquier edad en el trabajo que pueden realizar y los empleados de mayor edad que pueden mantenerse físicamente activos y con salud si se dan las condiciones adecuadas.

Trabajar mejor durante más tiempo

Gestión de la edad en el puesto de trabajo

Lo que necesitamos es poner un énfasis real en la importancia de la gestión de la edad en el puesto de trabajo: los jefes deben tener en cuenta los factores de edad al asignar determinadas tareas a los empleados, de manera que todos sean capaces de realizarlas, independientemente de su edad.

Esto significa centrarnos en lo que llamamos “capacidad de trabajo”: que no es otra cosa que encontrar el equilibrio entre los recursos personales y la labor profesional.

Aquí es mucho lo que pueden hacer los empresarios. Promover la salud en el trabajo ayudaría, por ejemplo, a que los empleados adoptaran un estilo de vida saludable en cuanto a la alimentación, la bebida y el ejercicio físico se refiere, así como realizar evaluaciones de riesgo apropiadas, teniendo en consideración las diferencias individuales de capacidades y de salud entre los trabajadores; la edad es uno de los muchos factores que deben tenerse en cuenta cuando un jefe piensa asignar a los empleados determinadas clases de trabajo.

Finalmente, añadir que una parte fundamental de la gestión de la edad incluye un rediseño individualizado de las tareas laborales, con el fin de adaptarlas a las necesidades y aptitudes de trabajadores de edad avanzada. Las investigaciones han demostrado que existe una serie de medidas que pueden mejorar las aptitudes profesionales relacionadas con la organización del trabajo, las horas laborales, la formación, las medidas ergonómicas, etc. La forma más efectiva y eficiente de adaptar el lugar de trabajo a las necesidades de los empleados es permitirles participar en la planificación e implementación de las medidas. Porque son expertos en su puesto laboral.

Existen multitud de ejemplos de cómo funciona esto en la práctica. Una empresa de fabricación, por ejemplo, ha introducido un esquema denominado la “Edad de maestro” que ofrece días libres a los trabajadores mayores de 58 años dándoles más tiempo para que descansen una vez finalizado el trabajo físico encomendado. El resultado fue que estas personas prefirieron seguir trabajando tres años más antes que jubilarse. Otra empresa de energía, por su parte, introdujo un programa denominado “80-90-100” que permite a los empleados más mayores reducir su jornada laboral un 20%, rebajando su salario un 10% pero manteniendo todos los beneficios de su pensión. Aquí, de nuevo, los empleados tardaron más en jubilarse.

Ejemplos como los anteriores demuestran que las personas pueden y están dispuestas a trabajar más tiempo si se les motiva para ello. Las encuestas han puesto de manifiesto que todos estos resultados se traducen en una menor tasa de baja por enfermedad, menores gastos por discapacidad laboral y mejor productividad: el rendimiento de la inversión realizada para esta clase de esquemas puede estar en una relación de tres o cinco a uno en apenas unos años.

La gestión de la edad en puestos de trabajo en Europa demuestra una clara diferencia entre las empresas que tratan el tema de la edad de los empleados de forma proactiva y resolviendo problemas y las que no lo hacen.

Las empresas que consideran a sus empleados de edad avanzada como un problema tienden a adoptar menos medidas positivas que las que lo aceptan como una oportunidad y aprovechan al máximo la coyuntura de tener empleados más jóvenes aprendiendo de los más mayores.

Trabajar mejor durante más tiempo

Por eso, promocionar el envejecimiento activo compensa, y no solo para los jefes y sus empleados. Recientes investigaciones han demostrado que cuanto mejores sean nuestras aptitudes laborales antes de la jubilación, mejor calidad de vida tendremos después, sufriremos menos enfermedades y menos deterioro físico y mental, lo cual se traduce en una reducción de los gastos de salud para todos nosotros. Así pues, invertir en salud y seguridad ocupacional es invertir en todos. Lo importante es comenzar pronto, ya que los trabajadores jóvenes de hoy serán los mayores de mañana.

El fundamento de todo ello es establecer una cultura preventiva y animar a la gente a participar activamente en la creación de un mejor entorno laboral. Un buen liderazgo y la participación de los trabajadores son dos factores de éxito demostrado.

Si desea conocer más sobre el trabajo de la EU-OSHA en esta área, entre en:

http://osha.europa.eu/en/priority_groups/ageingworkers

O descárguese el paquete de recursos desde nuestra agencia afiliada de la UE, la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) en:

<http://www.eurofound.europa.eu/resourcepacks/activeageing.htm>