

TRABALLADORES/AS MAIORES DE 55 AÑOS. NECESIDADES DE NOVOS ENFOQUES PREVENTIVOS.

A poboación dos países economicamente desenvolvidos está envellecendo, o que implica que os traballadores e traballadoras de idade avanzada son unha porcentaxe crecente de man de obra. Este aspecto suscita moitas controversias se o analizamos dende a perspectiva da Prevención de Riscos Laborais, posto que se o obxectivo de emprego da estratexia Europa 2020 é o de aumentar a taxa de emprego da poboación de entre 20 e 64 anos, este obxectivo implicará que un 75% dos traballadores e traballadoras de maior idade en Europa terán que traballar durante máis tempo.

Dende este punto de vista da Prevención de Riscos Laborais, tanto as empresas como os traballadores e traballadoras terán que implementar fórmulas concretas para mellorar as boas prácticas laborais e non incorrer en situacións que poñan en perigo a saúde e en moitos casos a propia seguridade do persoal. Neste senso é necesario facer fincapé no aspecto de que ten que ser a empresa a que dirixa este tipo de iniciativas, mais dende a idea fundamental da colaboración e participación da poboación traballadora.



Como aspecto fundamental da PRL sería preciso cuantificar nas empresas as necesidades de axustes na produtividade, loxicamente a ningunha empresa lle interesan traballadores/as que baixen o seu rendemento ou que por motivo da súa idade se ausenten do traballo e en moitos casos por períodos prolongados, polo que como antes se mencionaba, se farán precisos os axustes

axeitados nos postos de traballo que non menoscaben a produción pero tampouco a seguridade e a saúde dos/as traballadores/as. Para chegar a isto haberá que ter en conta aspectos preventivos que normalmente e desgraciadamente nas empresas non se avalían coa suficiente profundidade, porque en moitos casos, van máis aló dos aspectos estritamente relacionados co posto de traballo, falamos de aspectos como, hábitos de vida saudables, formación para unha correcta ergonomía no traballo..., ademais das melloras que haxa que implementar para que o deseño dos postos de traballo se adecúen ás características individuais de cada traballador/a. Igualmente teremos que “pelexar” coa idea empresarial, moi estendida, de que implantar este tipo de medidas nas empresas conlevará un custo económico, polo que debemos de defender a idea, ou a tese, de que o gasto que lle pode supor á empresa as ausencias dos/as traballadores/as por enfermidade se triplican cando se trata de persoas de entre 30 e 50 anos.

Enlazando coa anterior reflexión dos custos económicos cremos que o traballo debe comezar porque as empresas asuman, en primeiro lugar, que non poden solventar estas

situacións con despedimentos de traballadores de idade avanzada ou con xubilacións anticipadas masivas, e en segundo lugar, que deben intentar fomentar nas empresas políticas encamiñadas a realizar investimentos que fomenten os cambios precisos para mellorar a produción en equilibrio coa atención á seguridade e a saúde dos traballadores e traballadoras de idade avanzada; ideas que non son incompatibles e que poderían pasar por estipular fórmulas de xestión da saúde, fortalecer destrezas, mellorar a contorna laboral, axuste de xornada laboral, rotación de postos de traballo ..., etc.

Como se pode comprobar, son pequenas ideas que non supoñen demasiado investimento económico e que redundarían na mellora da produtividade sen ningún tipo de dúbida: hai experiencias “piloto” en grandes empresas como BMW. Simplemente hai que ter en conta nas avaliacións de riscos dos postos de traballo que están ocupados por traballadores ou traballadoras de máis de 55 anos, que algunhas das súas capacidades, sobre todo de carácter físico e sensorial, diminúen coa idade. Os Servizos de Prevención deberían traballar na adaptación dos postos de traballo ás características persoais dos traballadores e traballadoras que os ocupan.