

Lavorare meglio, più a lungo

Christa Sedlatschek, Direttrice dell'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, su come aiutare gli anziani a rimanere attivi nel mercato del lavoro.

Il 2012 è l'Anno europeo dell'invecchiamento attivo o, secondo la sua definizione completa, l'Anno europeo dell'invecchiamento attivo e della solidarietà tra le generazioni. La maggior parte di noi è consapevole del fatto che in quasi tutta l'Europa la popolazione sta invecchiando. Questo in parte è dovuto a motivi di cui possiamo essere orgogliosi: la nostra aspettativa di vita è molto più lunga rispetto a quella delle generazioni precedenti. In media, viviamo otto anni in più rispetto al 1960 e nei prossimi quaranta o cinquant'anni è probabile che l'aspettativa di vita cresca ulteriormente di circa cinque anni. Questo è un fatto positivo per tutti noi. Tuttavia, se combiniamo questo dato con la bassa natalità registrata negli ultimi decenni, otterremo un modello che si ripete in tutto il mondo sviluppato: molti più anziani in termini assoluti, ma anche una percentuale più elevata di anziani rispetto alla popolazione complessiva.

In altre parole, la popolazione europea sta invecchiando rapidamente. Nel 2010, le persone sopra i 65 anni erano poco più di 87 milioni, ossia circa il 17,4% della popolazione totale. Se confrontiamo questi dati con quelli del 1985, vedremo che allora vi erano 59,3 milioni di persone over 65, ossia il 12,8% del totale. Inoltre, si prevede che questo numero aumenti ulteriormente rispetto alle persone in età lavorativa, arrivando a raddoppiare entro il 2060. Si tratta di una sfida, ma anche di un'opportunità per sfruttare le competenze e le capacità degli anziani.

Come possiamo affrontare questi profondi cambiamenti? Come ha osservato László Andor, commissario europeo responsabile per l'occupazione, gli affari sociali e l'inclusione: "La chiave per affrontare la sfida di una crescente percentuale di anziani nelle nostre società è l'invecchiamento attivo: incoraggiare gli anziani a rimanere attivi lavorando più a lungo e andando in pensione più tardi, impegnandosi in attività di volontariato dopo il pensionamento e vivendo in modo sano e autonomo".

Invecchiamento attivo

Da qui l'importanza dell'Anno europeo per l'invecchiamento attivo, presentato a Copenhagen a gennaio. Il suo obiettivo è sensibilizzare in merito al contributo che gli anziani possono apportare alla società e incoraggiare i decisori ad aiutare le persone a invecchiare in maniera attiva. Invecchiamento attivo significa invecchiare in buona salute, continuare a vivere in maniera autonoma e far parte a pieno titolo della società.

A tal fine, è fondamentale consentire ai lavoratori anziani di rimanere nel mercato del lavoro più a lungo in buona salute. Il tasso di occupazione dei lavoratori in età avanzata (55-64 anni) nell'Europa a 27 è attualmente inferiore al 50%. In altre parole, per vari motivi, oltre la metà dei lavoratori anziani lascia il lavoro prima dell'età pensionabile; questo significa un enorme potenziale non sfruttato di persone che potrebbero continuare a lavorare e contribuire al sostentamento dei cittadini europei che vivono più a lungo.

Lavorare meglio, più a lungo

Le proiezioni indicano in particolare un aumento del numero di lavoratrici anziane all'interno del mercato del lavoro dell'Europa a 27; inoltre, si prevede che il tasso di occupazione delle donne di età compresa tra i 55 e i 64 aumenterà del 20,9% tra il 2010 e il 2060, contro l'11,5% degli uomini.

Le persone sono contente che gli anziani rivestano un ruolo sempre più importante nei luoghi di lavoro? Secondo un recente sondaggio dell'Eurobarometro sembrerebbe di sì: l'idea che gli anziani lavorino fino all'età pensionabile, e addirittura oltre, ha ricevuto ampio sostegno. Ad esempio, il 61% degli europei pensa che le persone dovrebbero poter continuare a lavorare anche oltre l'età pensionabile ufficiale e un terzo ha affermato di volere continuare a lavorare anche dopo il raggiungimento del diritto alla pensione.

Nell'ipotesi di un raggiungimento di un'età lavorativa più estesa, i sondaggi rilevano una grande consapevolezza dell'importanza della sicurezza e della salute sul lavoro (SSL). Il secondo sondaggio d'opinione europeo sulla sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, condotto di recente da Ipsos MORI, rileva che l'87% dei cittadini europei ritiene che una buona salute e un'adeguata sicurezza sul lavoro siano importanti se le persone devono lavorare più a lungo prima del pensionamento (il 56% le ritiene "molto importanti"). Tuttavia, secondo il sondaggio dell'Eurobarometro, molti europei pensano anche che le condizioni del proprio luogo di lavoro non consentirebbero loro di continuare a lavorare in età avanzata: solo quattro su dieci (42%) ritiene di poter continuare a svolgere le attuali mansioni fino ai 65 anni o oltre, mentre il 17% prevede di non essere in grado di svolgere l'attuale lavoro oltre i 59 anni. Oltre la metà degli intervistati ha affermato che il proprio luogo di lavoro non è adatto alle esigenze di gente anziana.

Salute e sicurezza dei lavoratori anziani

Attraverso la promozione dell'Anno europeo, noi dell'Agenzia europea per la salute e la sicurezza sul lavoro intendiamo mettere in evidenza l'importanza cruciale del sostegno alla salute e alla sicurezza sul posto di lavoro in tutte le fasi della vita lavorativa, se vogliamo che le persone siano in grado di lavorare più a lungo.

Se incoraggiamo le persone a rimanere più a lungo nel mercato del lavoro, dobbiamo mettere in discussione alcune delle discriminazioni esistenti contro i lavoratori più anziani: l'obiettivo dell'Anno europeo è principalmente la rimozione dei pregiudizi. Gli anziani non dovrebbero essere visti come un fardello della popolazione in età lavorativa, ma essere riconosciuti per le competenze e l'esperienza che possiedono e il modo in cui, con esse, possono contribuire nel luogo di lavoro.

Tuttavia, in qualche modo i lavoratori anziani sono anche più vulnerabili sul lavoro. Le possibilità di morti bianche sono più elevate. Anche le malattie croniche aumentano con l'età: in particolare, i disturbi muscolo-scheletrici e la depressione, che è una delle cause più comuni di pensionamento anticipato. Nelle mansioni con un elevato carico di lavoro fisico, naturalmente, si contano più assenze per malattia a tutte le età, ma queste aumentano significativamente per i lavoratori tra i 45 e i 50 anni. Ciononostante, indipendentemente dall'età vi sono grandi differenze tra le mansioni che i singoli lavoratori riescono a svolgere e, se le condizioni lo consentono, la maggior parte dei lavoratori anziani è in grado di mantenere una buona salute e un'adeguata capacità fisica.

Gestione dell'età sul luogo di lavoro

Lavorare meglio, più a lungo

È quindi necessario porre un'enfasi reale sull'importanza della "gestione dell'età" sul luogo di lavoro: i fattori legati all'età devono essere presi in considerazione al momento dell'assegnazione di particolari mansioni agli individui, in modo che tutti, indipendentemente dall'età, siano in grado di svolgere il proprio lavoro.

Questo significa incentrare l'attenzione su ciò che viene chiamata "capacità lavorativa": trovare un equilibrio tra il lavoro e le risorse individuali.

I datori di lavoro in questo possono contribuire notevolmente, ad esempio, promuovendo la salute sul posto di lavoro e aiutando i dipendenti ad adottare uno stile di vita sano per ciò che concerne l'alimentazione e l'attività fisica, nonché svolgendo adeguate valutazioni dei rischi che prendano in considerazione le differenze individuali tra lavoratori in termini di capacità e salute. L'età, quindi, diventa uno dei tanti fattori che i dirigenti devono tenere in considerazione nell'assegnazione di determinate mansioni.

Infine, un elemento fondamentale della gestione dell'età riguarda la ridefinizione dei singoli compiti lavorativi in funzione dei punti di forza, delle necessità e delle capacità dei lavoratori anziani. Come dimostrato dalla ricerca, esistono varie misure per migliorare la capacità lavorativa in relazione all'organizzazione del lavoro, agli orari di lavoro, alla formazione, alle misure ergonomiche e così via. Ma la maniera più efficace e più efficiente per adeguare il luogo di lavoro alle esigenze dei lavoratori è coinvolgerli nella pianificazione e nell'implementazione delle misure, perché essi stessi sono gli esperti nel loro luogo di lavoro.

Vi sono numerosi esempi del modo in cui ciò può essere messo in pratica. Un'azienda manifatturiera, ad esempio, ha introdotto un sistema denominato "Age Master" che offre giorni di congedo supplementari ai lavoratori di età superiore ai 58 anni, in modo che possano beneficiare di più tempo di riposo dopo lo svolgimento di mansioni fisicamente impegnative. Come conseguenza, i lavoratori anziani dell'azienda sono disposti a lavorare circa tre anni in più prima di andare in pensione. Una società erogatrice di energia, nel frattempo, ha introdotto un programma "80-90-100", che consente ai lavoratori anziani di ridurre il loro orario di lavoro del 20% con una decurtazione di salario del 10%, mantenendo però invariati i diritti pensionistici; anche in questo caso, i dipendenti decidono di lavorare più a lungo prima di andare in pensione.

Esempi come questi mostrano che le persone sono in grado e disposte a lavorare più a lungo se motivate a farlo. Inoltre, la ricerca dimostra che tutto questo porta a una riduzione delle assenze per malattia, dei costi per disabilità al lavoro e a un aumento della produttività, con un rapporto di ritorno sugli investimenti tra 3:1 a 5:1 nel giro di pochi anni.

La gestione dell'età nei luoghi di lavoro in Europa evidenzia una netta differenza tra le organizzazioni che trattano i dipendenti anziani con approcci di "risoluzione dei problemi" e "proattivi" rispetto a quelle che non lo fanno.

Lavorare meglio, più a lungo

Le organizzazioni che guardano alla forza lavoro che invecchia soltanto come un problema tendono a fare peggio di quelle che invece colgono l'opportunità e sfruttano ad esempio la possibilità che i lavoratori giovani apprendano da quelli anziani.

Prendere sul serio l'invecchiamento attivo porta quindi dei risultati, e non solo per i lavoratori e i datori di lavoro. Una recente ricerca dimostra che quanto migliore è la nostra capacità lavorativa prima del pensionamento, tanto migliore sarà la qualità della vita in seguito, con un deterioramento fisico o mentale inferiore e meno malattie. Questo significa anche una riduzione della spesa sanitaria per tutti noi: l'investimento nella sicurezza e nella salute sul posto di lavoro va a beneficio di tutti. Ma è importante iniziare presto, perché i giovani di oggi sono i lavoratori anziani di domani.

In questo contesto, è di fondamentale importanza creare una cultura di prevenzione e offrire alle persone la possibilità di partecipare attivamente alla creazione di un migliore ambiente lavorativo. Buone capacità dirigenziali e la partecipazione dei lavoratori sono fattori comprovati di successo.

Per ulteriori informazioni sulle attività di EU-OSHA in quest'area, visitare il sito

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

o scaricare il pacchetto di risorse dalla nostra agenzia partner UE

la Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound), all'indirizzo

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