

Sèniors, ocupabilitat i empenedoria

SÍLVIA
FORÉS

Directora del Departament de Recursos Humans de Bové Montero y Asociados

És cert, la feina per a tota la vida ja no existeix i res no dura per sempre, ja ho sabem, i aquests darrers anys ens n'hem acabat de convèncer. El que alguns encara no entenen és que aquesta situació no és només temporal, producte d'una terrible crisi, sinó que, en conjunció amb l'irremediabile envelliment de les plantilles, marcarà el futur del mercat laboral durant les properes dècades.

Diversos estudis demogràfics ho demostren: el futur és sènior. Augmenta el nombre de persones de més de 50 anys i decreix el de menys de 25. El percentatge de treballadors de més de 45 anys superarà aviat el 40%. Segons dades de l'INE, si es manté la tendència actual, la població espanyola seguirà envellint fins al 2020. Sumem-hi el descens de la immigració i la fuga de cervells a l'estranger, gent jove que s'obre pas en altres països, a més del bon estat de salut de que gaudeixen els treballadors més madurs, que es ve-

Augmenta el nombre de persones de més de 50 anys i decreix el de menys de 25. El percentatge de treballadors de més de 45 anys superarà molt aviat el 40%

uen obligats a retardar la seva edat de jubilació, no tant per gust com per necessitat. I no podem oblidar tampoc el progressiu retard en l'edat de maternitat ni l'augment de l'esperança de vida entre la gent gran.

Tenint en compte aquest envelliment de plantilles, no podem pensar que els models d'ocupació no es veuran afectats. A més, amb la crisi, les empreses ja han començat a adaptar-se, flexibilitzant la seva organització mitjançant models que redueixin el cost fix de la seva estructura, a través de la contractació de treballadors *freelance* o a temps parcial o contractació de serveis d'*outsourcing* per a la realització de les activitats menys crítiques dels seus respectius negocis.

Seriem uns il·lusos si no veiéssim que el mercat laboral avança cap a aquest tipus de fórmules d'ocupació, i amb una força laboral cada vegada més envellida. Les coses han canviat, ja que l'èxit professional no és el reflex de la consecució d'un contracte indefinit, tal com es mesurava antigament. S'estima que el futur de les organitzacions avança cap al model següent: 20% de plantilla a temps complet, 40% *freelance* o a temps parcial i el 40% restant *outsourcing*. Amb aquestes dades, és una fal·làcia pensar que les empreses tindran cura de nosaltres com a treballadors eternament, com tampoc no ho farà l'Estat, no ens enganyem. El problema és que no ens han educat per treballar d'aquesta forma ni per emprendre i ens n'estem adonant una mica tard. Quantes persones sentim que han canviat d'orientació professional, que han hagut de reinventar-se (paraula de moda), fer-se autònoms; quants dels nostres caps han deixat de ser-ho per passar a ser els nostres clients...! Alguna cosa està canviant i els treballadors seran responsables d'anticipar-s'hi ja des dels seus llocs de treball actuals: aprenent

continuament, demostrant habilitats d'absoluta polivalència, generant contactes de valor en el seu respectiu sector, a la vegada que creant-se una reputació i visibilitat professional que pot ser-los d'utilitat durant aquest incert futur professional. Es tracta de forjar-se una assegurança, un patrimoni, un pla de pensions professional, digui's com es vulgui, en lloc de quedar-se còmodament agafat a la cadira controlant únicament la parcel·la de coneixements pròpia. Quantes persones que ara busquen ocupació es lamenten per haver de començar de zero a innovar, gestar oportunitats i recuperar contactes que van descuidar en el seu moment!

Som davant un cas de clara coresponsabilitat: per una banda, les empreses no haurien de tancar portes als majors de 50 anys amb prejudicis i arguments totalment infundats, tals com el seu *apalancament*, falta d'innovació, la poca actualització en noves tecnologies i les exigències horàries per poder tenir cura dels seus familiars. De l'altra, els empleats són responsables d'assegurar la seva pròpia ocupabilitat durant molts anys, obrint-se a fórmules que vagin més enllà del contracte fix perquè, com veiem, per diverses circumstàncies, irremediablement comença a estar "de-mode".

Les empreses no haurien de tancar portes als majors de 50 anys amb prejudicis i arguments totalment infundats, tals com el seu 'apalancament' o la falta d'innovació

ES DIU, ES COMENTA

ES CREA OCUPACIÓ DESPRÉS DE SIS ANYS



“ El mercat laboral ja ha fet el tomb, crec que es crearà ocupació en els propers mesos. Espanya va en la bona direcció amb les reformes, que comencen a donar fruits ”

FÁTIMA BÁÑEZ
MINISTRA D'OCCUPACIÓ I SEGURETAT SOCIAL

“ Podríem dir que tècnicament la recessió ha acabat, però la crisi continua i continuarà bastants anys, fins que posem determinades xifres en números més acceptables ”

JOAN ROSELL
PRESIDENT DE LA CEEQ

“ La Catalunya quimèrica és la que crea ocupació a tot Espanya, i Espanya no. Hi ha certa esperança per a la recuperació econòmica, però les xifres s'han de valorar amb prudència ”

FRANCESC HOMS
PORTAVEU DEL GOVERN

“ No podem entrar en aquestes lectures triomfalistes del govern [espanyol] quan persisteix una taxa d'atur propera al 26% i l'atur registrat supera els 4,8 milions de persones ”

TONI FERRER
SECRETARI D'ACCIÓ SINDICAL DE LA UGT

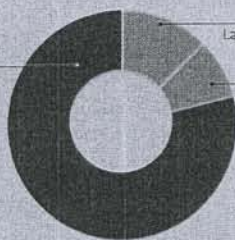
L'ENQUESTA DE L'ECONOMIC.CAT

LA RESPONSABILITAT, PER AL GOVERN ESTATAL

Aquesta setmana hem preguntat

Qui creu que hauria d'indemnitzar l'usuari pel centim sanitari?

El govern estatal
78,7%



I la setmana vinent

Creu que la tensió a Ucraïna pot tenir conseqüències per a l'arribada de turisme rus a Catalunya?

La pot respondre a
www.leconomic.cat/enquesta