

Tendències

Una societat canviant

L'ideal de la FLEXIJUBILACIÓ

Sociòlegs i economistes refusen el retir obligat i proposen el progressiu

CRISTINA SEN
Barcelona

El present i el futur de la jubilació és un debat de realitats i interessos oposats. La crisi, la situació del mercat laboral, els punts de vista molt sovint contraposats entre l'Estat i els empresaris porten a fer-ne anàlisis massa aferats al present. S'arracona el plantejament de futur i l'impac-

te d'una societat que es fa vella. I també s'esquiva l'aspecte psicològic, sociològic i la repercussió de la pèrdua de capital intel·lectual de la gent gran quan deixa la feina.

Els sociòlegs coincideixen a l'hora de considerar absurda l'obligatorietat de la jubilació (les edats varien en funció de cada país de la Unió Europea). Pau Miret, sociòleg i investigador del Centre d'Estudis Demogràfics (UAB), opina que s'hauria d'eliminar l'edat màxima per

tal que fos el treballador mateix qui escollís el moment d'abandonar el mercat laboral. La jubilació suposa una pèrdua de capacitat adquisitiva i un canvi important en la trajectòria vital, que convindria portar –en un escenari de normalitat que ara no existeix– personalment.

Aquestes tesis, però, no només es defensen des d'un aspecte sociològic. A una Unió Europea que es caracteritza per una esperança de vida més alta i millor, l'edat mitjana real de jubila-

ció és de 61 anys. És una foto un pèl moguda, perquè la crisi econòmica està portant els governs a modificar aquesta realitat; no obstant això, un moviment insuficient segons els analistes econòmics. Un estudi nou i prolix que ha dut a terme des de l'Iese el professor Antonio Dávila per a la Comissió Europea, assenyalant que els treballadors grans que triïn continuar actius laboralment seran vitals per a l'economia. Amb el títol *Golden workers* (treballadors daurats, o d'or),

l'informe adverteix que cal millorar els entorns laborals –a tots els nivells– per retenir aquesta població gran que ara les empreses es volen treure de sobre perquè els representen més costos.

No es tracta de fer una apologia del treball, perquè el que molts volen (en el cas que conservin la feina) és jubilar-se i cobrar una pensió, sinó de mirar cap a un futur pròxim: l'economia i la societat han canviat i calen fórmules flexibles. El descens de la natalitat i l'augment de l'esperança de vida amb qualitat deixen obsoleta la relació feina-cronologia. Des que es va crear la Seguretat Social (1967) l'esperança de vida ha augmentat més d'un lustre –avui els 70 anys es corresponen als 65 de no fa tant–. Si entenem que la jubilació és un dret i no una obligació, l'ideal és que es vagi cap a una jubilació flexible, explica Pau Miret. És a dir, que el professional continuï aportant coneixement encara que sigui a temps parcial. Legalment la possibilitat hi és –a Espanya es pot treballar fins als 70 anys i apli-



2012, ANY DE L'ENVELLIMENT ACTIU A LA UE**Intergeneracional**

La UE també centra les activitats de l'any a fomentar la **solidaritat** entre generacions

Més grans que mai

Els europeus en edat d'iniciar l'etapa laboral baixa, i creix el nombre de majors de 60

Paper actiu

La UE vol fomentar que els jubilats s'impliquin en tasques que redundin en el **bé de tota la societat**

**Evolució a l'alça**

Els majors de 65 són els que **més s'impliquen** en el voluntariat

car una reducció de jornada-, però el problema és que gairebé ningú no la practica -llevat dels autònoms-.

L'estudi de l'Iese parteix de la constatació que l'any 2050 un terç de la població europea tindrà 60 anys o més, la qual cosa pot representar un impacte profund en la sostenibilitat del sistema de pensions. Amb aquesta projecció, s'intenten aportar ide-

MITES QUE ES DESMUNTEN**Els treballadors grans no aporten menys que els joves, segons l'Iese**

es per desenvolupar, i es desmunten els "mitges discriminatòris" que vinculen la gent gran amb la falta d'eficàcia i productivitat. A més de defensar l'augment de l'edat de plegar de la feina, aposta per introduir de facto la jubilació per fases o parcial, així com reduir el cost de la seguretat social de la gent gran per a les empreses. Això xoca amb el menú dels darrers anys, que ha

estat el de les prejubilacions massives -actualment els governs hi han posat límit-, l'interès de les empreses per treure's de sobre els treballadors més cars, que són normalment els veterans.

L'estudi del professor Dávila indica que la discriminació per motiu d'edat és una de les barreres més importants per a l'ocupabilitat de la gent gran, i això que, de fet, les investigacions no han trobat diferències rellevants respecte del que aporten els treballadors joves. Si bé la capacitat de dur a terme certes tasques físiques i algunes funcions mentals poden minvar, assenyala l'informe, les persones grans són millors en l'ús del llenguatge, a l'hora de processar problemes complexos en situacions extremes i en el control de les emocions. També subratlla que l'absentisme no augmenta amb l'edat. Amb tot això, reclama un entorn físic adequat a la feina i oferir formació pel que fa a les noves tecnologies per evitar una de les causes principals de jubilació: la desmotivació de veure's relegat.

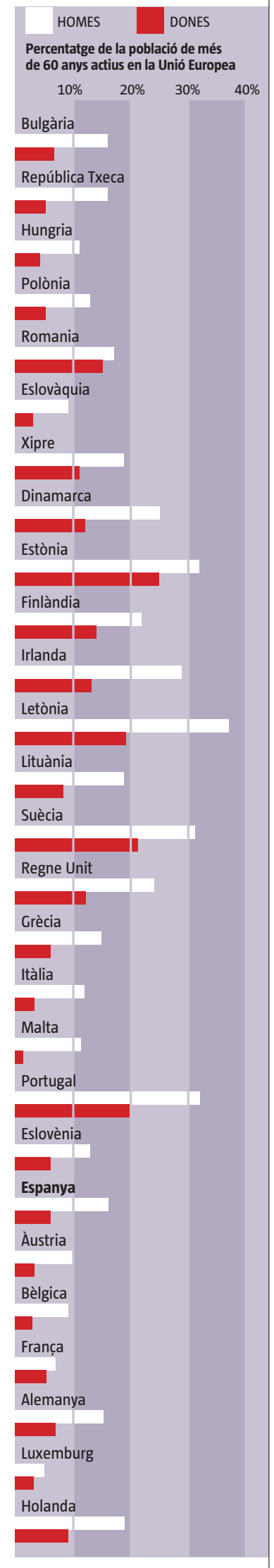
Emprenedors sense límit d'edat

■ **Convertir-se en emprenedor és una "alternativa rellevant" per als treballadors grans, assenyala l'informe de l'Iese. Però la proposta tampoc no és senzilla, ja que la conjuntura econòmica actual recomana prudència. Sigui com sigui, en una visió general del que passa a Europa sí que és una sortida que creix, basada en aquells països en els quals es pot capitalitzar el cobrament de la pensió. El nombre de persones que tria aquesta opció s'estén entre els que perden la feina a una certa edat, i s'estimen més intentar-ho pel seu compte per comptes de buscar feina en una altra empresa.**

Podria semblar que l'informe de l'Iese és massa economicista, però, casualment o no, molts plantejaments coincideixen amb els que posen l'individu al centre de l'anàlisi. El grup d'investigació de Sociologia de l'Envel·liment de la Universitat Jaume I ha elaborat un estudi que defensa l'opció de retirar-se temporalment de la vida laboral en el moment que cada persona ho consideri més oportú (estudis, paternitat, viatges...) i no pas obligatòriament al final del cicle. O sigui, proposa combinar la feina amb cicles de repòs en els quals es "consumi" part de la pensió.

La flexibilitat és clau per afrontar el futur, però les teories xoquen amb la rigidesa d'usos i costums. Les estructures vitals estan canviant o, si més no, l'anhel de portar una vida que equilibri simultàniament la feina, la família, l'educació i el lleure, és a dir, que no siguin trams seqüencials. Vet aquí la proposta dels *Golden workers*.●

CREIEU QUE S'HA D'ALLARGAR LA VIDA LABORAL?
www.lavanguardia.com

A Espanya els més grans de 60 anys són un 23% de la població i un 16% treballen

Executius jubilats i prejubilats assessoren empresaris que no poden pagar els serveis que necessiten

Voluntaris d'alta volada

LUIS BENVENUTY
Barcelona

Executius jubilats i prejubilats presten la seva experiència a emprenedors que no poden pagar serveis d'assessoria empresarial. Són un salt qualitatiu del voluntariat social de la Gent Gran. Són els VAE de Barcelona, els 45 Voluntaris en Assessoria Empresarial.

"A nosaltres ja no ens calen medalles. Fem això perquè sentim que encara tenim molt a aportar", expliquen Jaime Marsal, de 68 anys, exresponsable a Sud-amèrica d'un potent grup de comunicació; Ramón Tubella, també de 68, anteriorment membre d'una de les empreses líders a Espanya de venda i reparació de vehicles, i Josep Lluís Navas, de 70, antic responsable en nou països d'una multinacional de la indústria química que controla una tercera part del mercat mundial de poliuretans.

Són tres dels membres més actius dels VAE, representants d'un nucli dur d'unes trenta persones ben entregades a aquesta tasca: experts en màrqueting, en disseny de pressupostos, en diversificació de riscos... Alguns van pactar les sortides i després van comprovar que no podien desempallegar-se del cuc. D'altres, encara que no tinguin problemes per arribar a fi de mes, van ser les altres víctimes de la

crisi, alts directius amb sous alts prejubilats arran de processos de reajustament.

Marsal, Tubella i Navas entenen que la societat no acaba d'aprofitar el potencial de la gent gran, que en aquests moments de dificultats no pot permetre's el luxe de malbaratar tant de capital humà, coneixements i experiència.

"A més a més, amb el tennis, el golf i les aficions no n'hi ha prou per omplir una vida i continuar realitzant-se com a persona -afegeixen entre bromes-. Ens dediquem a això pràctica-

**EL DARRER INTENT
Els VAE assessoren els que no troben feina i intenten muntar un negoci**

ment a jornada completa, segons el volum de feina. Les nostres dones ens diuen que en el fons estem igual que abans, ens demanen que quina classe de jubilació és aquesta".

I més seriosos afegeixen que si abandonessin la tasca de voluntariat caurien ràpidament en la depressió i la malaltia. "Si ens quedéssim a casa ens deprimiríem, envelliríem a tot drap, augmentaríem la despesa sanitària", subratllen.

La crisi els va variar la tasca. Al principi, fa set anys, assessoraven sobretot joves emprene-

dors amb els comptes justos i pimes després de la consolidació, però han estat progressivament substituïts per persones més grans que han acumulat massa temps a l'atur, que han perdut l'esperança de ser contractades i que malgrat que no tenen coneixements empresarials s'embarquen en una darrera aventura: un gimnàs, un geriàtric, un servei de neteja d'autocars... Els VAE sempre miren d'esmoreir el cop. Però l'aportació consisteix a donar un fred cop d'ull als comptes, examinar els negocis com si fossin els seus propis diners els que estan en joc. I emetre un diagnòstic.

El 2006 van atendre 63 persones. L'any passat en van sumar prop de dues-centes. "No podem enamorar-nos de l'assessorat". La veritat pot ser tan necessària com dura. Més d'un va marxar clavant un cop de porta després d'escoltar els VAE. D'altres els van enviar felicitacions nadalenques.

Els beneficiaris arriben a través dels programes de diverses institucions, com el Microbank de La Caixa; Inicia, de la Generalitat; Barcelona Activa, de l'Ajuntament de Barcelona... Els VAE ara miren d'anar més enllà de l'anàlisi i ensenyar a elaborar un bon pla d'empresa per portar al banc a l'hora de demanar d'un crèdit. "Ara la formació és fonamental. Cal ser molt flexibles per sobreviure. I molts hauran d'emigrar", conclouen.●

**Talent de franc.**

Marsal, Tubella i Navas, jubilats, assessoren en gestió empresarial

XAVIER CERVERA