

EL TREBALL SÈNIOR EN L'ECONOMIA DE LA LONGEVITAT*

Iñaki Ortega

Professor a la Universitat Internacional de La Rioja, conseller assessor del Centre de Recerca Ageingnomics de la Fundación MAPFRE i director de LLYC Educación Directiva

Montserrat Guillén

Catedràtica d'Universitat. Departament d'Econometria, Estadística i Economia Aplicada, Riskcenter-IREA, Universitat de Barcelona

1. Introducció

La definició de *sènior* que està àmpliament acceptada és la dels ciutadans més grans de 55 anys. S'estableix aquest punt de tall en l'edat precisament perquè coincideix amb el moment en què se sol iniciar l'abandonament de l'activitat laboral. En aquest article tenim com a objectiu (i) descriure la situació del mercat de treball dels sèniors en una societat longeva, com és el cas de l'espanyola, i (ii) proposar oportunitats per millorar la retenció del talent sènior a les empreses amb la finalitat d'incrementar la ràtio d'ocupació en aquest col·lectiu.

Segons dades de l'OCDE, per a les persones d'entre 55 i 59 anys, la taxa d'ocupació mitjana va ser del 72,5 % el 2018; del 49,6 % per al grup d'edat de 60 a 64 anys, i del 22,3 % per a les persones de 65 a 69 anys (OCDE, 2019). Veient el detall, s'observa que hi ha discrepàncies molt substancials entre paï-

sos quant a la participació al mercat de treball entre els 55 i els 59 anys. Mentre que les taxes d'activitat superen el 80 % als països del nord d'Europa, Espanya es queda en un escàs 60 % i fins i tot Grècia només arriba al 50 %. Un dels reptes a curt termini a Espanya serà, sense cap mena de dubte, augmentar la participació en el mercat laboral dels sèniors, fomentant trajectòries professionals més llargues i, sobretot, que no es trunquin abans dels 60 anys.

L'abandonament de la vida activa generalment es produeix per raons personals (salut o necessitat de cuidar familiars més grans) o bé per causes externes (expedients de regulació o acomiadaments). La dificultat de tornar a l'activitat laboral una vegada aquesta ja s'ha interromput és més complexa a mesura que augmenta l'edat, perquè les empreses tendeixen a preferir empleats joves enfront dels més grans, i els treballadors sèniors tenen menys flexibilitat que els més joves per efectuar canvis de localització o per actualitzar els coneixements i les habilitats. En definitiva, deixar de treballar més enllà dels 55 anys implica que molts sèniors creguin que veritablement hi ha serioses barreres per tornar a tenir una activitat laboral continuada, cosa que és descoratjadora per a moltes persones que finalment desisteixen i abandonen el mercat de treball.

* Els autors mostren el seu agraïment al director del Centro de Investigación Ageingnomics de la Fundación MAPFRE i a Rafael Puyol, catedràtic emèrit de Geografia de la Universitat Complutense de Madrid. MG agraeix el suport rebut del Ministeri de Ciència i Innovació PID2019-105986GB-C21 i d'ICREA Academia.

Hi ha dos arguments fonamentals macroeconòmics que s'esgrimeixen per justificar per què es produeix l'abandonament del mercat de treball dels sèniors. D'una banda, la pèrdua cognitiva que ja hem esmentat indirectament i que fa que aquests treballadors siguin menys atractius. I de l'altra, el fet que mantenir empleats els sèniors dificulta la creació de llocs de treball per als més joves. Ambdós arguments són contrarestats habitualment per sengles explicacions. D'una banda, l'experiència dels sèniors, el seu grau de maduresa i el coneixement acumulat al llarg de la seva trajectòria vital haurien de compensar la pèrdua de competències que l'edat comporta (Scott, 2021) i, d'altra banda, diversos estudis, entre els quals destaquen Munnell i Wu (2013), indiquen que no és cert que els llocs sèniors i júniors siguin reemplaçables entre si, igual que la incorporació de la dona al mercat de treball no va suposar la destrucció d'ocupació masculina al segle xx.

En aquest article es proporciona una descripció de la situació a Espanya i a Catalunya, i es connecta directament amb altres contribucions que, per la proximitat temàtica, resulten imprescindibles per visualitzar el panorama complet del mercat de treball dels sèniors al nostre entorn. El novembre del 2021, el Centre d'Estudis Econòmics i Socials, juntament amb el Col·legi d'Economistes de Catalunya, va publicar un informe sobre els sèniors a l'economia (CEES, 2021). Aquest excel·lent monogràfic feia una anàlisi exhaustiva i efectuava propostes en quatre eixos d'actuació: a) inversions en salut i reconeixement del seu valor econòmic a mitjà i llarg termini, b) suport a l'ocupació en un món canviant i que envelleix, c) creació d'oportunitats vinculades al creixent poder de la gent gran com a usuària de serveis i d) reconeixement i suport a aportacions no remunerades de la gent gran en el desenvolupament social i econòmic. Posteriorment, el Col·legi d'Economistes de Catalunya va organitzar un curs de formació sobre els sèniors a l'economia on va quedar palesa la importància que aquest col·lectiu adquirirà en les properes dècades (CEC, 2021). El febrer del 2022, el professor López-Casasnovas va elaborar un document de treball on va realitzar una rigorosa anàlisi de la situació de l'ocupació en una societat que envelleix i va plantejar com facilitar (mitjançant les noves tecnologies) l'adequació dels llocs de treball als diversos estats de salut dels treballadors associables a l'edat, vistes les morbiditats amb més prevalença i els diferents perfils de lloc de treball (López-Casasnovas, 2022). A més dels referents anteriors, no es poden obviar els treballs recents del centre de recerca Ageingnomics de la Fundació Mapfre, que des de la seva creació el 2020 han proporcionat valuosos baròmetres, mapes i indicadors de seguiment de l'economia de la longevitat.

2. Un mapa del talent sènior per a Espanya

El filòsof francès Pascal Bruckner (2021) recorda que una persona de 50 anys avui està en la mateixa situació que un noutat del Renaixement: la seva esperança de vida és d'una mica més d'uns 30 anys. És el que passa a Espanya, on els homes, el 2019, poden esperar en néixer viure 81 anys i les dones, una mica més de 86. L'interval entre l'esperança de vida mitjana (83 anys) i l'edat legal de jubilació (67 anys) és de 16 anys, que es converteixen en gairebé 20 si es tenen en compte els anys reals de sortida del mercat de treball i en molts més en el cas dels que fan una prejubilació o una sortida anticipada pels diferents motius ja exposats abans. L'abandonament del treball es pot arribar a produir a una edat tan prematura com els 50 anys i escaig, cosa que allarga el període d'ociositat postlaboral a més de 30 anys, un temps equivalent, o fins i tot més llarg, al de l'activitat.

A Espanya, l'envelliment és imparable, i la cohort entre els 55 i 70 anys representa ja un 19,4 % de la població total davant del 8,8 % dels joves d'entre 16 i 24 anys, i aquesta bretxa continuarà augmentant sense fre les properes dècades. Però alhora també creix l'edatisme, és a dir, el conjunt de prejudicis, estereotips i discriminacions que pateixen les persones grans simplement per tenir l'edat que tenen. Aquest concepte, encunyat per Robert Buttler l'any 1969 per definir la discriminació contra les persones de més edat, pot arribar a transformar-se en gerontofòbia a la vista de les dades d'abandó prematur del mercat laboral al col·lectiu de sèniors.

En qualsevol cas, les dades que presentem aquí ens permeten afirmar que el talent sènior encara troba al mercat laboral una via per desenvolupar-se. És una bona notícia, però no és l'única, perquè també a l'àmbit mercantil, mitjançant l'emprenedoria sènior, molts troben la forma d'exercir una activitat productiva. Tot i això, la desocupació sènior gairebé s'ha triplicat des del 2008, alhora que el treball autònom per necessitat no ha deixat de créixer i s'ha consolidat una tendència d'abandonament massa aviat del mercat laboral. A més de tot això, i malgrat que en aquest article no s'estudia el treball no remunerat, el voluntariat és un altre canal on el talent de les persones més grans de 55 anys aporta riquesa a la societat.

Els lectors de la *Revista Econòmica de Catalunya* poden trobar al *Mapa de talento sènior* elaborat a finals del 2021 pel centre de recerca Ageingnomics de la Fundació MAPFRE dades i arguments que els ajudaran a posar en valor el paper dels sèniors al mercat de treball (Puyol *et al.*, 2021). Hi ha milions de més grans

de 55 anys actius i treballant pel seu compte o assalariats, i desenes de milers que són emprenedors sèniors (vegeu gràfic 1). Però encara queda molt de camí per recórrer per aprofitar a Espanya tot el talent sènior; de fet, com dèiem al principi, som lluny dels països més avançats. Així mateix, entre els sèniors espanyols perviu una cultura de no perllongar la seva trajectòria laboral, de manera que, si es trunca aquesta trajectòria, la feina per compte propi en alguns trams d'edat és gairebé l'única opció per continuar enganxat al món de l'ocupació.

L'edatisme és molt present a Espanya i es manifesta en l'augment de l'atur dels més grans de 55 anys, la durada de la desocupació d'aquest col·lectiu o l'augment del treball autònom i l'emprenedoria com a única via per seguir actiu (vegeu els gràfics 2 i 3). A Espanya hi ha perill que s'instal·li la idea que superar els 50 anys és no tenir futur laboral.

Per explicar la metodologia seguida pel *Mapa de talento* que es ressenya aquí, cal tenir en compte que com a llinar inicial de partida es van triar els 55 anys i com a edat final, els 70, ja que a partir d'aquesta edat la presència al mercat laboral és simbòlica. Això no lesiona que són destacables els casos de treballadors i emprenedors que superen els 70 anys.

Pel que fa a l'estudi del mercat laboral dels sèniors, l'any de referència per a les dades va ser l'any 2020; sempre que fou possible es va utilitzar el resum per als quatre trimestres i, quan no ho fou, es van emprar les dades del quart trimestre. Quant a la part dedicada als treballadors sèniors per compte propi i emprenedoria,

es van utilitzar les dades d'afiliació dels treballadors als diferents règims de la Seguretat Social del Ministeri d'Inclusió, Seguretat Social i Migracions. L'accés a les dades originals de l'afiliació va permetre fer una agrupació per edats en funció dels trams d'edat en què es van classificar els treballadors sèniors. Per estudiar l'emprenedoria sènior, es van fer servir les dades del GEM (Global Entrepreneurship Monitor) que en el seu informe per a Espanya 20/21 inclou un monogràfic sobre l'emprenedoria dels més grans de 55 anys.

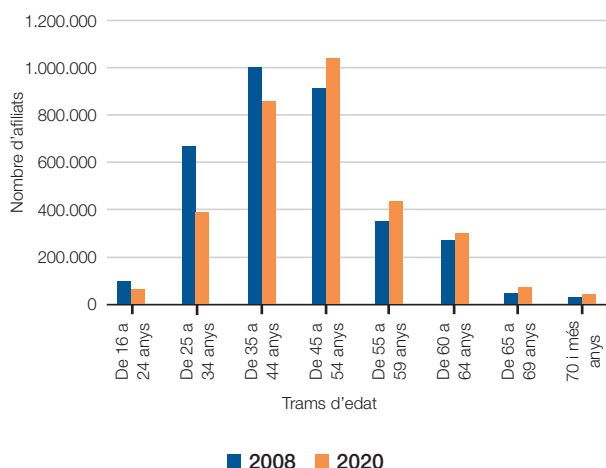
En qualsevol cas, cal deixar molt clar que avui la majoria de les persones entre 55 i 70 anys tenen unes condicions físiques i mentals bones. Al costat de l'esperança de vida, creix l'anomenada *esperança de vida amb bona salut*, que fa aptes per a l'activitat més persones que mai. L'envelliment demogràfic és en realitat un rejuveniment perquè permet que més persones visquin més anys en unes condicions millors que les generacions anteriors. D'això es dedueix que hi podria haver molt més talent *sènior* en l'economia del que hi ha actualment, si es donessin les condicions adequades per fer-ho. Certament, en els darrers anys ha crescut l'aportació dels *sèniors* al treball per compte d'altri o a l'emprenedoria, però no en la quantia desitjable, ja que, d'una banda, cada cop hi ha menys júnior com a conseqüència de la caiguda forta de la natalitat i, d'altra banda, les taxes d'emprenedoria entre els joves tampoc creixen tant com es podria esperar. Tenim al davant tota una revolució dels cabells blancs per a aquells territoris que sàpiguen aprofitar el talent *sènior* i així crear riquesa i mantenir la seva dignitat (Ortega i Huertas, 2018).

Gràfic 1. Total de treballadors per compte propi, per compte d'altri i percentatge d'afiliats per compte propi per tram d'edat a Espanya, 2020

Trams d'edat	Afiliats per compte propi	Afiliats per compte d'altri	Total afiliats	Percentatge d'afiliats per compte propi (%)
De 16 a 24 anys	63.739	876.707	940.446	6,8
De 25 a 34 anys	388.074	3.132.709	3.520.783	11,0
De 35 a 44 anys	857.039	4.442.120	5.299.160	16,2
De 45 a 54 anys	1.041.425	4.341.137	5.382.562	19,3
De 55 anys i més	912.516	2.711.666	3.624.182	25,2
Total	3.262.74	15.504.339	18.767.132	17,4

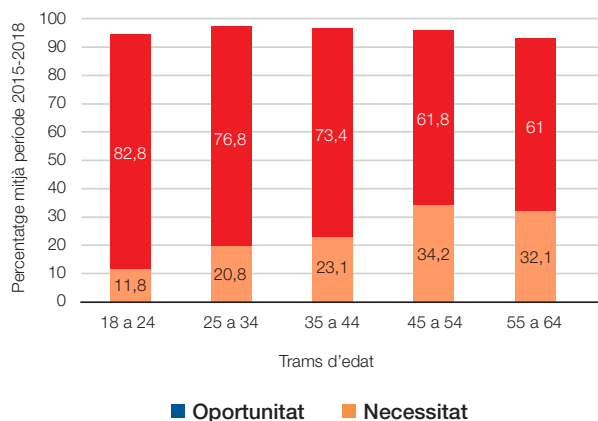
Font: Puyol, R., Jiménez, A. i Ortega, I., *Mapa de talento sénior*. Madrid: Fundación MAPFRE, 2021.

Gràfic 2. Treballadors per compte propi a Espanya per grup d'edat, 2008 vs. 2020



Font: Puyol, R., Jiménez, A. i Ortega, I., *Mapa de talento sénior*. Madrid: Fundació MAPFRE, 2021.

Gràfic 3. Motivació per emprendre (oportunitat i necessitat) per grups d'edat a Espanya percentatge mitjà (%) dels anys 2015-2018.



Font: Puyol, R., Jiménez, A. i Ortega, I., *Mapa de talento sénior*. Madrid: Fundació MAPFRE, 2021.

3. Per què baixa la taxa d'activitat a partir dels 55 anys i quines recomanacions cal donar?

La població sénior a Espanya té capacitat per aportar al mercat laboral i a l'economia, i així ho posen de manifest les dades malgrat la caiguda de l'activitat a partir del moment en què s'assoleix la condició de sénior.

Al conjunt d'Espanya són més de quatre milions de seniors els que formen part de la població activa; gairebé un milió de seniors són autònoms i almenys 100.000 seniors són emprenedors (vegeu gràfic 1). Els actius més grans van créixer des del 2008 en 1.600.000 efectius (vegeu gràfic 2). No només ara hi ha més seniors ocupats al nostre mercat laboral, sinó que es mantenen empleats més anys.

El talent sénior, per tant, és molt present a l'economia espanyola i no només en termes absoluts, com acabem de veure, sinó també en termes relatius. Un de cada cinc ocupats a Espanya és sénior i un de cada tres autònoms espanyols té més de 55 anys. La seva taxa de participació a la població activa total va passar de l'11 % al 18,3 % entre el 2008 i el 2020.

Però que els adults grans segueixin aportant a l'economia espanyola no és motiu de satisfacció plena, ja que, d'acord amb el que demostra el *Mapa de talento sénior* (Puyol et al., 2021), més de mig milió de seniors que volen treballar no ho poden fer. Alhora, la meitat dels aturats sénior fa més de dos anys que no treballen. Les xifres d'aturats sénior gairebé s'han triplicat des del 2008.

Les taxes d'emprenedoria sénior també estan per sota de les d'altres cohorts d'edat i lluny d'altres països europeus. Emprendre o treballar per compte propi ha quedat de manifest que moltes vegades és l'única via per continuar actiu sent sénior a Espanya.

Finalment, s'ha detectat una tendència consolidada dels seniors a abandonar prematurament el mercat laboral. Com ja s'ha dit abans, en alguns casos l'abandonament es pot arribar a produir a una edat tan anticipada com els cinquanta anys i escaig, la qual cosa allarga el període d'ociositat postlaboral a més de 30 anys, que és un interval de temps equivalent o més llarg a la mateixa durada de la trajectòria professional activa. A més, com més grans, més probabilitat d'estar en el règim de treballadors per compte propi, ja que per a molts és l'única manera de continuar treballant.

Això suposa per a l'economia una pèrdua d'oportunitats en termes de riquesa que diversos estudis internacionals han quantificat a diversos punts del PIB. A més, els avantatges de la coneguda com *economia sénior*, a causa del que acabem de comentar, no són prou aprofitats per les empreses espanyoles. En aquest moment convé recordar que Espanya té les millors condicions per ser el país de referència en aquesta també ano-

menada *economia platejada*¹ pel seu lideratge en longevitat, sistema sanitari i obertura a l'exterior. No obstant això, aquesta oportunitat s'allunyarà si els sèniors no són presents al mercat laboral, treballant, però també aportant una nova perspectiva de diversitat a les companyies.

No hi ha excuses per no prendre decisions urgents que permetin que el talent sènior aportí més i millor a l'economia. Però aquest crit d'atenció no afecta només el sector públic que estableix el marc del mercat laboral, sinó també les empreses, els representants dels treballadors i els mateixos sèniors.

Ens atrevim a recomanar una sèrie de reformes a l'Administració que passen per fer viables "segones carreres" com a autònoms de molts sèniors, després de rebre un salari durant gran part o la totalitat de la vida laboral. Però també s'han de desincentivar les prejubilacions i la jubilació anticipada, i, en canvi, promoure la jubilació activa perquè siguin compatible la feina i la pensió. A més, hem de fomentar que els que ho desitgin puguin treballar més enllà de l'edat legal i sancionar les empreses que abusin de l'acomiadament d'aquests treballadors.

Ens fem ressò de l'experiència d'èxit de corporacions d'arreu del món que han estat capaces de promoure programes de talent sènior. Aquest ha de ser un incentiu per al teixit empresarial, ja que aquestes grans empreses han demostrat que incorporar el talent sènior és quelcom que es pot fer i, a més, que és una bona oportunitat econòmica.

Els representants dels treballadors han d'entendre, amb la nova piràmide poblacional, que allargar la vida laboral dels sèniors no lesiona els més joves. No hi ha prou efectius joves per al relleu generacional, i disposar de més sèniors treballant és garantia de més ingressos per a l'estat del benestar.

Finalment, és urgent conscienciar els mateixos sèniors que tot i que un futur sense treballar pugui ser molt atractiu, la realitat indica que una de les millors maneres d'envellir amb salut és continuar sent útil treballant. Així mateix, la disrupció demogràfica fa inevitable l'abandonament generalitzat del mercat de treball quan queden més de 30 anys d'esperança de vida, per molta confiança que ens doni el sistema de pensions que tenim.

1 A Europa s'està utilitzant el terme *silver economy*, que va ser impulsat inicialment per la consultora Oxford Economics, mentre que en general s'imposa el concepte de *longevity economics* o economia de la longevitat.

4. Resultats de l'economia sènior per a Catalunya

Segons les dades del *Ranking de territorios por la economía sénior 2021* (Fernández Palacios i Ortega Cachón, 2022), Catalunya té 92.235 autònoms de 55 anys o més, i, per tant, és la comunitat amb el nombre més gran de treballadors afiliats per compte propi amb alta a la Seguretat Social. Alhora, se situa al grup capdavanter de comunitats autònomes amb millor taxa d'activitat per als sèniors (28,34 %, encara que a tres punts del líder, que és la Comunitat de Madrid (vegeu el gràfic 4)) i menor taxa d'atur per als sèniors (9,07 %, però dos punts més alta que el País Basc, que té el millor percentatge). No obstant això, pel que fa a la taxa d'ocupació sènior (18,40 %) les dades situen Catalunya al vago de cua (15a) de les comunitats autònomes espanyoles² (vegeu el gràfic 5).

En termes generals, Catalunya no destaca en els indicadors de l'economia sènior a Espanya (vegeu el gràfic 6). L'excepció són algunes dades absolutes, com ara el nombre d'autònoms que acabem de comentar, el nombre d'electors (possibles votants) i els beneficiaris d'un pla de pensions. També destaca Catalunya en algunes infraestructures sociosanitàries com els centres de dia i la taxa de cobertura.

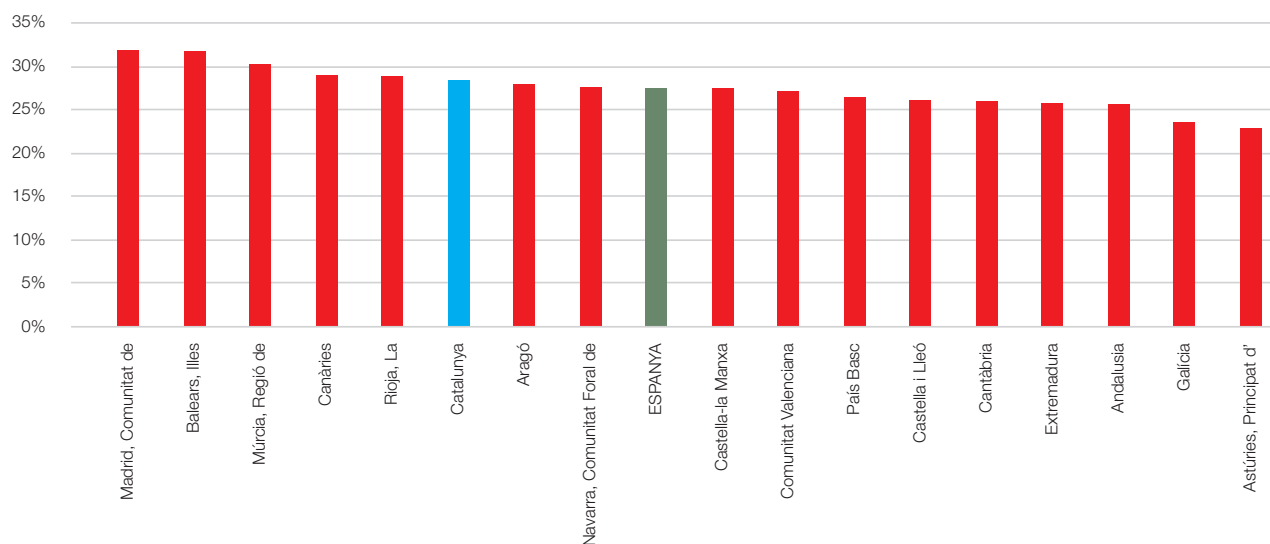
Catalunya disposa d'unes condicions immillorables per liderar el món l'economia de la longevitat. Més enllà de la seva esperança de vida, té alta qualitat de vida, obertura a l'exterior, infraestructures per a l'economia terciaritzada, un sistema sociosanitari robust, teixit emprenedor, una Administració compromesa històricament amb les polítiques públiques per al desenvolupament econòmic i una influència en l'estratègia del conjunt de l'Estat. Altres territoris a Espanya ja s'han posicionat en aquest àmbit, com el País Basc, Extremadura o Castella i Lleó, la qual cosa ha de ser un esperó per emprendre una estratègia ambiciosa per a l'economia sènior que comenci amb actuacions concretes com les que hem esmentat a l'apartat anterior per al mercat laboral.

5. Discussió i conclusions

Dinamitzar el mercat de treball dels sèniors serà una estratègia imprescindible en els propers anys, ja que la longevitat és una de les revolucions silencioses que viurem. No hi ha dubte que concretament el col·lectiu dels més grans de 55 anys i per sota dels 70 constitueix un grup d'edat que ha estat ocult però que emer-

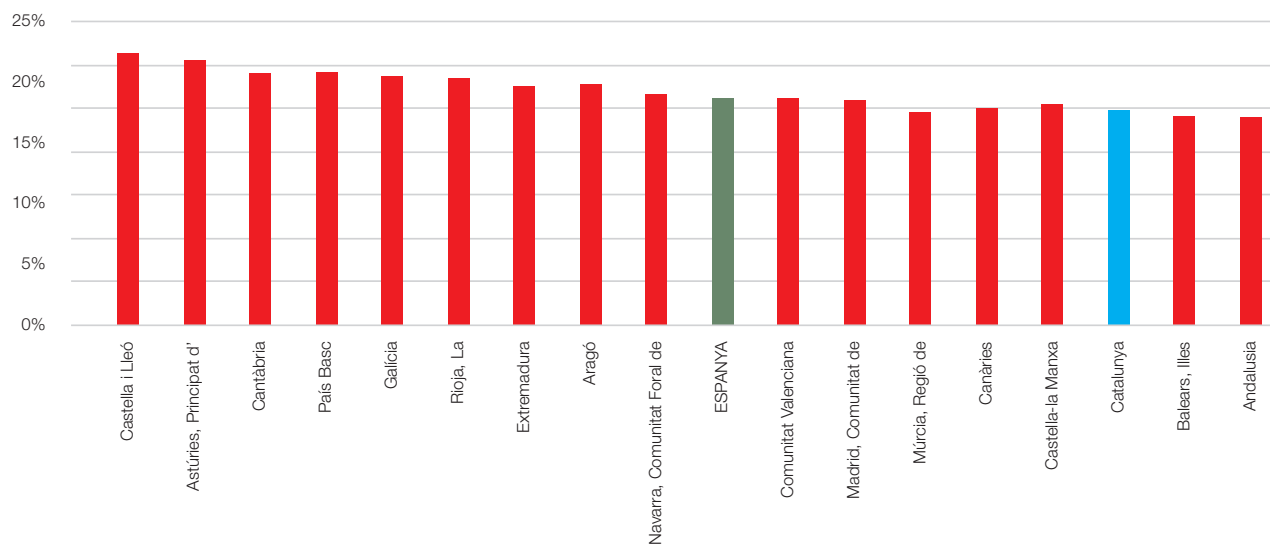
2 Els percentatges no estan estandarditzats i, per tant, no consideren els possibles efectes diferencials a les piràmides poblacionals del grup sènior de les diferents comunitats autònomes.

Gràfic 4. Taxa d'activitat en persones de 55 anys o més, per CCAA, 2020



Font: Fernández Palacios, J. i Ortega Cachón, I. (dir.) *Ranking de territorios por la economía sénior 2021*, Fundación MAPFRE, Madrid, 2022.

Gràfic 5. Taxa d'ocupació de persones de 55 anys o més, per CCAA, 2020



Font: Fernández Palacios, J. i Ortega Cachón, I. (dir.) *Ranking de territorios por la economía sénior 2021*, Fundación MAPFRE, Madrid, 2022.

Gràfic 6. Catalunya en el context de l'economia de la longevitat a Espanya. Posició relativa respecte d'altres comunitats autònomes, 2021

BLOC 1. DEMOGRÀFIC	DADA	POSICIÓ
Indicador 1.1 >> Percentatge de més grans de 55 anys	32,11 %	12a
Indicador 1.2 >> Esperança de vida en néixer	82,24 %	13a
Indicador 1.3 >> Esperança de vida amb bona salut (en néixer)	55,18 %	9a
Indicador 1.4 >> Esperança de vida als 65 anys	20,29 %	13a

BLOC 2. OCUPACIÓ I OPORTUNITATS	DADA	POSICIÓ
Indicador 2.1 >> Taxa d'activitat => 55 anys	28,34 %	6a
Indicador 2.2 >> Taxa d'ocupació => 55 anys	18,40 %	15a
Indicador 2.3 >> Taxa d'atur => 55 anys	9,07%	7a
Indicador 2.4 >> Autònoms => 55 anys	92.235	1a

BLOC 3. PARTICIPACIÓ SOCIAL	DADA	POSICIÓ
Indicador 3.1 >> Diputats => 55 anys en els parlaments autonòmics	21,48 %	15a.
Indicador 3.2 >> Consellers => 55 anys en els governs de CCAA	13,33 %	17a.
Indicador 3.3 >> Alcaldes => 55 anys en les primeres 5 ciutats de la CCAA	20,00 %	10a.
Indicador 3.4 >> Electors => 55 anys	2.328.947	2a.

BLOC 4. PENSIONS	DADA	POSICIÓ
Indicador 4.1 >> Pensió mitjana de jubilació	1.211,85 €	7a
Indicador 4.2 >> Edat mitjana de jubilació	62,20	11a
Indicador 4.3 >> Població amb un pla de pensions individual	1.376.971	1a
Indicador 4.4 >> Patrimoni mitjà dels plans de pensions individuals	12.073 €	7a

BLOC 5. ESPAIS PÚBLICS I INFRASTRUCTUES	DADA	POSICIÓ
Indicador 5.1 >> Centres de gent gran per 10.000 hab. => 65 anys	1,10	6a
Indicador 5.2 >> Centres de dia per 10.000 hab. => 65 anys	6,38	2a
Indicador 5.3 >> Centres residencials per a 10.000 hab. => 65 anys	7,86	6a
Indicador 5.4 >> Habitatges de gent gran per a 10.000 hab. => 65 anys	0,20	8a

BLOC 6. SERVEIS SOCIALS I SANITARIS	DADA	POSICIÓ
Indicador 6.1 >> Atesos per serveis teleassistència per 10.000 hab. => 65 anys	1.501,07	4a
Indicador 6.2 >> Atesos serveis ajuda domicili per 10.000 hab. => 65 anys	526,20	6a
Indicador 6.3 >> Places atenció residencial per 10.000 hab. => 65 anys	445,29	9a
Indicador 6.4 >> Taxa mitjana cobertura en funció població => 65 anys	16,40 %	3a

Font: Fernández Palacios, J. i Ortega Cachón, I. (dir.) *Ranking de territorios por la economía sénior 2021*, Fundació, MAPFRE, Madrid, 2022.

geix amb una enorme capacitat productiva i talent, capaç d'aportar a la societat tant en voluntariat com en iniciativa creativa. Els sèniors són grans aportadors al benestar i grans consumidors alhora.

L'evolució demogràfica que suposa la longevitat ofereix un munt d'oportunitats per consolidar la nostra economia en la preservació de la sostenibilitat i la vida saludable. Cal promoure la diversitat

generacional en les plantilles de la mateixa manera que es promou l'equilibri de gènere. Cal promoure l'emprenedoria a qualsevol edat per aprofitar el millor de cada generació: l'impuls dels joves i el saber acumulat amb els anys d'experiència. El simple fet que hi hagi més emprenedors (en termes absoluts i relatius) per sobre dels 50 anys que menors de 30, també indica que realment hi ha emprenedoria després d'un bagatge acumulat al llarg d'una trajectòria professional de diverses dècades.

Però, per acabar amb la fuga de talent sènior posada de manifest en aquest article, s'hauria de trencar l'actual tendència a abandonar el mercat laboral dels sèniors i consolidar taxes d'activitat més grans entre els 60 i els 69 anys. Per això caldria incrementar el suport a les empreses i aconseguir que les seves plantilles siguin un mirall de la societat. Tots els experts coincideixen en la necessitat que la flexibilitat en l'accés a la jubilació s'imposi, tant per la intensitat en el treball com per l'edat a la qual accedir-hi. Sempre que això sigui possible, les empreses que més rendiments trauran de l'aprofitament del talent sènior són les que aconseguixin retenir i adaptar les jornades i els llocs de treball a aquells col·laboradors que encara tinguin molt a aportar i vulguin fer-ho alhora que compatibilitzen la percepció d'una part de la pensió de jubilació i el seu sou.

Tenim les millors condicions per ser líders en l'economia de la longevitat i podem oferir serveis i un entorn immillorable per als sèniors. Replantejar les solucions residencials perquè s'assemblin més a les llars familiars i oferir lleure i serveis amables i no discriminatoris amb l'edat per al col·lectiu sènior són alguns dels reptes que tenim davant. Però, en matèria laboral, el camí que queda per recórrer per evitar la pèrdua d'oportunitats per als treballadors de més de 55 anys és llarg i no s'haurien d'estalviar esforços per aconseguir elevar les taxes d'ocupació. Si ho aconseguíssim, no només obtindríem com a recompensa rebaixar la pressió sobre la sostenibilitat del sistema públic de pensions, sinó que, a més, milloraríem la qualitat de vida dels sèniors i la competitivitat de les empreses, i guanyaria la societat en el seu conjunt. ■

Referències bibliogràfiques

Bruckner, P. (2021). *Un instante eterno: filosofía de la longevidad*. Madrid: Siruela Biblioteca de Ensayo.

CEC (2021). Jornada: "Sèniors a l'economia" del Col·legi d'Economistes de Catalunya, 26 de novembre de 2021. https://www.coleconomistes.cat/Eventos/wf_curso.aspx?IdMenu=d94ff862-99b6-463b-bde4-de56a1789838&Cod=14965&Idioma=ca-ES [accés: 2 de març de 2022]

CEES (2021). *Sèniors a l'economia. Anàlisi i propostes*. Coordinadors: Maite Soler Cera i Isabel Sierra Navarro. <https://voluntaris.cat/wp-content/uploads/2022/02/Informe-Seniors-a-lEconomia.pdf> [accés: 2 de març de 2022]

Fernández Palacios, J. i Ortega Cachón, I. (dir.) (2022). *Ranking de territorios por la economía sénior 2021*, Fundación MAPFRE, Madrid, 2022. <https://documentacion.fundacion-mapfre.org/documentacion/publico/es/bib/178547.do> [accés: 2 de març de 2022]

López-Casasnovas, G. (2022). *Envejecimiento, salud i activitat econòmica i empresarial*. Col·lecció Health Policy Papers 2022-02. Centre de Recerca en Economia i Salut de la Universitat Pompeu Fabra (CRES-UPF). https://www.dropbox.com/s/r3ngd123kj1ryrf/Policy_Paper2022-02_GL.pdf?dl=0 [accés: 2 de març de 2022]

Munell, A. H. i WU, A. Y. (2013). *Do Older Workers Squeeze Out Younger Workers?*, Discussion papers/Stanford Institute for Economic Policy Research. Stanford, Calif., ZDB-ID 2136182-4. Vol. 13, 11.

OCDE (2019). *Pensions at a Glance 2019: OECD and G20 Indicators*. <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/02ab922e-en/index.html?itemId=/content/component/02ab922e-e> [accés: 2 de març de 2022]

Ortega, I. i Huertas, A. (2018). *La revolución de las canas. Ageingnomics o las oportunidades de una economía del envejecimiento*. Madrid: Editorial Gestión 2000.

Puyol, R., Jiménez, A. i Ortega, I. (2021). *Mapa de talento sénior*. Madrid: Fundación MAPFRE, 2021. <https://ageingnomics.fundacionmapfre.org/publicaciones/mapa-talento-senior-2021/> [accés: 2 de març de 2022]

Scott, A. J. (2021). "The longevity economy". *The Lancet Healthy Longevity*, vol. 2, núm. 12, p. 828-835.