

EDITORIAL



Alfonso Jimenez
@buelos

RRHH Digital

El primer periódico online de Recursos Humanos

- PORTADA
- SECCIONES
- EDITORIAL
- ENTREVISTA
- SE RUMOREA
- DIRECTORIO RRHH
- FORMACIÓN EN RRHH
- EMPLEO

VOLVER

TAMAÑO DE LA LETRA

Editorial

Alfonso Jimenez, socio director de PeopleMatters

@buelos

POR Alfonso Jiménez, socio director de PeopleMatters, 00:01 - 14 de Octubre del 2019



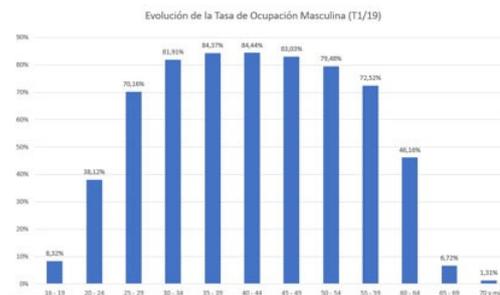
El pasado viernes se estrenó en más de 300 salas la película **@buelos**. Estupendo trabajo de Santiago Requejo y producida por **02:59 Films** y que pone encima de la mesa un tema muy relevante para nuestra profesión: el trabajo senior.

Llevamos años diciendo que nuestro mercado laboral iba a envejecer. Lo decíamos, pero ya está envejeciendo. Llevamos años en los que la población activa senior mayor de 55 años está creciendo, y la ocupación senior también, pero en menor medida.

La población envejece como consecuencia de dos factores, por una parte, porque hay menos entradas por la base de la pirámide. Pero no un poco menos, sino muchas menos entradas. La caída de natalidad es brutal en nuestro país, empezó a finales de los 70s y hoy estamos entre los países con menores natalidades. La segunda razón, es porque vivimos más años.

Hoy hay mucha más gente mayor de 55 años que antes y además quieren seguir siendo activos, o tienen que seguir siendo activos. Sin embargo, nuestro mercado está acostumbrado a sacar anticipadamente el talento senior.

En la siguiente gráfica se muestra la tasa de ocupación masculina por tramos de edad. Vemos que el segmento de edad con la tasa mayor es el de los 40-44 años, a partir de ahí empieza la destrucción lentamente y se acelera a partir de los 55.



Tenemos más gente mayor que necesita seguir trabajando, pero, además, seguimos con una práctica bastante generalizada de anticipar la salida del mercado.

Esto nos ha llevado a que se agudice una nueva realidad y es que se ha multiplicado el "paro" senior. En los últimos 10 años ha crecido significativamente.

Algunos seniors que han salido del mercado laboral no necesitan seguir trabajando, pero muchos sí. Y además quieren, pero nadie ofrece oportunidades de contratarlos. Son muy pocos los casos en que se cubre un puesto con un senior.

El trabajo es clave para el sentido de utilidad y trascendente. Da sentido a la persona por su contribución a los demás. Y una parte de los parados seniors, además de necesitar ingresos para enfrentarse a una cada vez más larga vida, quieren seguir sintiéndose importantes, útiles socialmente. Recordemos que, por ejemplo, en Japón, la sociedad más longeva del mundo en estos momentos, los mayores siguen yendo a las empresas como parte de su autorrealización.

Esta situación genera en las personas dos alternativas o enfrentarse a un futuro tenebroso, sin trabajo, sin propósito, con pocos recursos y con riesgos de exclusión social o, cuando menos, bajando escalones sociales respecto a su vida laboral, o bien convertirse en emprendedor, entendiéndose por tal tanto los que montan una empresa, o generan autoempleo a través de la figura de autónomos. Es bastante impensable que las empresas, al menos con las políticas actuales, vayan al mercado de seniors con fórmulas de contratación laboral en la mano.

Y **@buelos** va de eso. De eso, que en **PeopleMatters** y otros iluminados de nuestro país, hemos venido anticipando durante tantos años. Recuerdo nuestro libro *El mayor activo*, o más recientemente el trabajo que hicimos dirigido por el Prof. Puyol, Director del **Observatorio de Demografía y Diversidad Generacional de la Fundación IE** sobre *Talento Senior*. O los debates del *I Encuentro de la Economía Senior* que se celebró en Segovia el año pasado y que se repetirá en el **Caixaforum** de Madrid los próximos días 30 y 31 de octubre. Así como otros que con su esfuerzo están ayudando a remover conciencias, como el libro *La revolución de las canas* de Iñaki Ortega y Antonio Huertas (de **Deusto Business School** y **Mapfre**, respectivamente), el proyecto **Savia** de la **Fundación Endesa**, o las alertas de la **Fundación Renacimiento Demográfico**, la **Fundación Selectiva**, la **Fundación Transforma España** o la **Fundación Empresa y Sociedad**, **Secot**, el **Círculo de Empresarios**, y tantos otros que llevan tiempo predicando en el desierto.

Que ahora haya una película comercial es una estupenda noticia. Creo que, independientemente del mayor éxito de taquilla que la película tenga a partir del pasado viernes, va a remover conciencias hacia un hecho social trascendente como es la enorme bolsa social de Talento Senior desocupado que estamos generando y la necesidad de alargar nuestras vidas laborales.

Las administraciones públicas, las empresas y la sociedad en general, deberían tomarse este reto como uno de los grandes desafíos de nuestro futuro e incluirlo en la agenda del debate político y social como una prioridad. Por ello, quiero dar las gracias a todos los que han participado en este proyecto, productores, guionistas, director, actores, muchas gracias por poner el dedo en una de las grandes llagas de nuestra sociedad.

***Si te ha resultado interesante este artículo, te animamos a seguirnos en TWITTER y a suscribirte a nuestra NEWSLETTER DIARIA.**

RRHHDigital

Sección patrocinada por



no hay dos
sin tres

+ info

randstad