

# Noves realitats demogràfiques: envelliment, migracions, next generation i womenomics.

## Canvis gravitatoris de la població mundial

11. United Nations, World Bank, United States Census Bureau i International Institute for Applied System Analysis.

12. La taxa de dependència és el percentatge resultant de dividir la població de 15 a 64 anys entre la població més gran de 65 anys.

En el segle passat, l'Àsia va reafirmar la seva posició com a continent dominant en termes de població davant de la resta de continents. Aquesta tendència continuarà, però es preveu una fase d'expansió d'Àfrica, cosa que situarà aquests dos continents com a centres de gravetat demogràfics al món. A més d'aquest canvi en la distribució relativa de la població, hi haurà un creixement substancial de la població mundial, que es pot situar entre 8,8 i 9,1 mil milions de persones el 2050.<sup>11</sup>

Com es pot comprovar en els següents gràfics, tenint en compte les projeccions de les Nacions Unides, de l'any 1950 al 2050 Àsia i Àfrica augmenten el seu percentatge de població mundial del 65% al 78%. Contràriament, Europa veurà disminuït el seu percentatge del 22% al 7%.

Als països de la zona euro, la taxa de creixement serà lleugerament positiva fins al 2023. A partir d'aquesta data decreix lleugerament, fins a situar-se al voltant dels 383 milions de persones l'any 2050, xifra semblant a l'actual. En canvi, als EUA es preveu una tendència ascendent durant tot el període, fins arribar a una població, l'any 2050, de més de 380 milions, pràcticament 90 milions més que la població actual. Les diferències entre aquestes dues regions es deuen, per ordre d'importància, al fet que Europa té una menor taxa de natalitat, una major esperança de vida i un menor dinamisme en l'entrada d'immigrants.

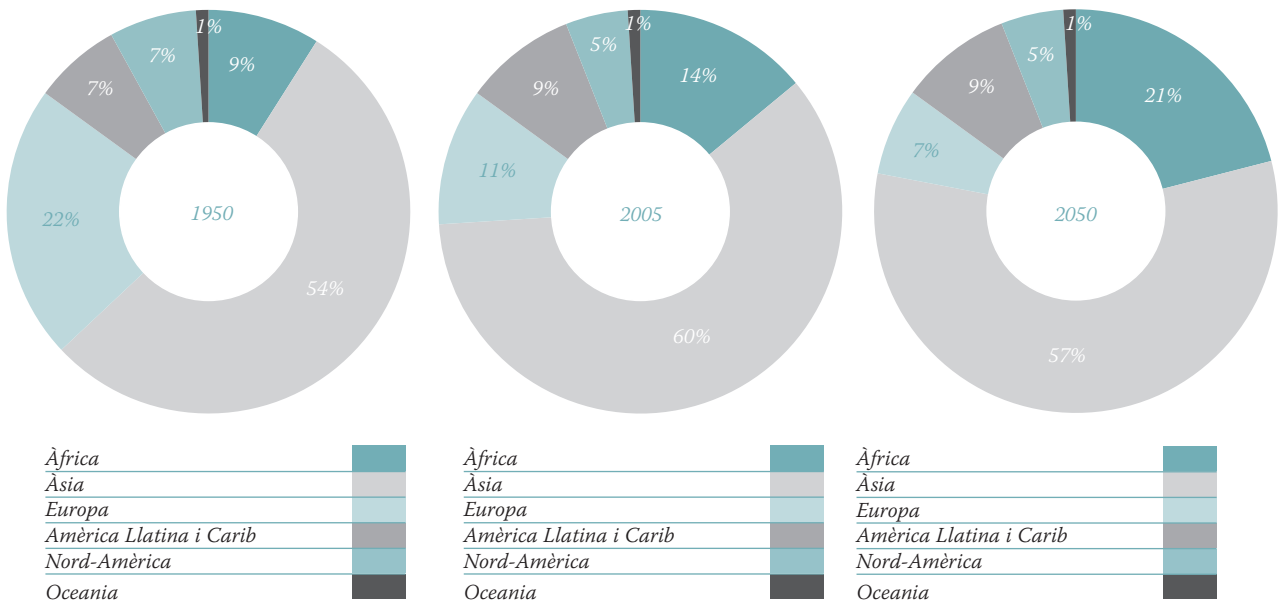
A Catalunya, igual que a Espanya, la taxa de fertilitat és menor que a Europa. Per compensar aquest efecte i disminuir la taxa de dependència,<sup>12</sup> la taxa d'immigració hauria de mantenir-se per sobre de l'europea de forma continuada. EUROS-TAT preveu que això succeirà només en la primera dècada del segle i l'INE preveu que aquesta tendència es mantindrà durant més temps.

- El 2050, la població als països més desenvolupats es reduirà un milió anualment; en canvi, els països en desenvolupament afegiran 35 milions de persones l'any, dels quals 22 seran dels països menys desenvolupats, com l'Afganistan, Burkina Faso, Burundi, Txad, Libèria, Mali, la República Democràtica del Congo, Nigèria o Uganda.

- Fins al 2050, 9 països concentraran el 50% del creixement mundial. En ordre de contribució al creixement mundial, aquests països són l'Índia, el Pakistan, Nigèria, la República Democràtica del Congo, Bangladesh, Uganda, els EUA, Etiòpia i la Xina.

- El 2050, Itàlia tindrà un 22% menys de població; el Japó, un 14% menys. Alemanya, els països bàltics i la majoria d'estats de l'antiga Unió Soviètica també perdran població.

Figura 2.3 Distribució de la població mundial: 1950-2050



Font: Projectjons de població de les Nacions Unides 2004 (estimació mitjana)

## Envel·liment

El món es troba enmig d'una transició demogràfica que ens condueix cap a un envelliment sense precedents de la població. La combinació d'una disminució de les taxes de fertilitat i un augment de l'esperança de vida és el principal causant d'aquesta tendència. Als països desenvolupats, aquesta tendència ja es manifesta i la proporció de població en edat de treballar es preveu que es redueixi substancialment els propers 50 anys. En canvi, als països en desenvolupament, la població en edat de treballar augmentarà els propers anys i l'envelliment de la població començarà uns anys més tard. Els fluxos migratoris previstos de països en vies de desenvolupament a països desenvolupats poden mitigar, però no resoldre, el procés d'envelliment de la població.

L'impacte d'aquests canvis demogràfics variarà considerablement en funció de les àrees geogràfiques. Els països desenvolupats veuran com l'envelliment de la població afecta les seves finances públiques, especialment a causa dels sistemes de pensió i atenció mèdica, les taxes de creixement del PIB per càpita molt probablement es reduiran. En canvi, la major proporció de persones en edat de treballar als països en desenvolupament pot afavorir els increments de la renda per càpita, gràcies a una major producció en aquestes àrees.

L'envelliment de la població també pot presentar noves oportunitats de negoci i desenvolupament econòmic. Al Japó, considerat país-laboratori per conèixer els canvis demogràfics, l'envelliment ha impulsat guanys de productivitat gràcies a les noves onades d'innovacions. Per exemple, els japonesos són pioners en les

anomenades “fàbriques obscures”, on la integració automàtica dels processos industrials és feta per robots, reduint dràsticament la necessitat del treball humà.

- La població més gran de 60 anys es triplicarà fins arribar als 1.900 milions de persones.

- El 2000, a l'Àsia hi havia 322 milions de persones amb més de 60 anys. El 2025 n'hi haurà 705 milions. Això implica que aquest segment de població passarà de ser el 9% al 15% del total de la població asiàtica.

- Als països desenvolupats, el 20% de la població té més de 60 anys; el 2050 aquest percentatge s'espera que sigui del 32%.

- El 2050, el Japó pot tenir un 35% menys de població en edat de treballar; Itàlia, un 30% menys, i Alemanya, un 17%. Els EUA, gràcies a una major immigració i una major taxa de fertilitat, no veuran tan reduït aquest percentatge.

- La taxa de dependència arribarà al 33% a la UE 25 l'any 2020 (l'any 2005 era del 25%) i al 25% als EUA (19% el 2005). El Japó tindrà una de les taxes de dependència més elevades l'any 2020 (un 46%, un 17% més que l'any 2005).

## Quin serà l'impacte econòmic?

Als països desenvolupats, l'impacte dels canvis demogràfics i l'envelliment de la població pot ser considerable. Es preveu una reducció en l'increment del PIB per càpita i una menor capacitat d'estalvi i inversió. Les estimacions de l'FMI apunten que, el 2050, la mitjana del PIB per càpita anual es podria reduir un 0,5%. Aquesta nova estructura demogràfica també afectarà les balances fiscals, ja que l'augment de la població gran implica un augment en les despeses públiques. Per exemple, sense tenir en compte cap altre factor més que el demogràfic, l'augment de la despesa en atenció mèdica pot pujar entre un 2% i un 3% del PIB entre el 2000 i el 2050.

Als països en desenvolupament, l'impacte del creixement variarà en funció de la regió. A l'Àfrica i l'Orient Mitjà, el PIB per càpita podria ser un 0,3 i 0,1 punts percentuals més gran respectivament. A altres regions, l'impacte serà menor.

A llarg termini, els canvis demogràfics provocaran una redistribució substancial del capital a escala global. La balança per compte corrent d'Europa i el Japó es deteriorarà a causa de la disminució de l'estalvi. Com a conseqüència, els països en desenvolupament poden tenir més dificultats per accedir a capital extern. Per tant, s'haurà de fer reformes per atraure inversions a aquests països.

Als EUA, l'envelliment pot afectar els mercats borsaris a partir de l'any 2010, quan la primera generació del “*baby boom*” arribi als 65 anys. Poden haver-hi pressions a la baixa si els jubilats liquiden els seus actius en renda variable, ja que el nombre de compradors potencials serà menor. Aquesta situació l'haurien de contemplar els plans de pensions, que normalment preveuen un comportament estable dels actius.

# Envelliment de la mà d'obra i productivitat

Max Halvarsson

Institute for Future Studies

## Complementarietats i experiència

La població de tota Europa està envellint a un ritme ràpid i en alguns països de la UE25 el nombre d'habitants ja ha començat a minvar. Les baixes taxes de fecunditat de les últimes dècades han fet que avui en dia s'incorporin al mercat laboral cohorts més petites, alhora que les grans cohorts posteriors a la Segona Guerra Mundial comencen a entrar en la jubilació. La mitjana d'edat de sortida del mercat laboral avui en dia està al voltant dels 61 anys, tant per als homes com per a les dones, i oscil·la aproximadament entre els 56 anys de les dones poloneses fins als gairebé 63,5 anys dels homes irlandesos (Eurostat, xifres del 2004). Aquest fet, juntament amb el plantejament d'un període educatiu més perllongat, han portat a una societat on els anys passats dins la força laboral han minvat substancialment, i probablement continuïn minvant en els propers anys. Especialment si els empresaris continuen amb la política de comprar la sortida del mercat laboral dels treballadors més grans incentivant la jubilació anticipada i, per tant, reduint encara més una mà d'obra minvant.

Com a fet positiu, la taxa d'ocupació a la UE25 per als treballadors d'entre 55 i 64 anys ha augmentat amb força rapidesa els darrers anys, des de menys del 36% a mitjans 90 fins al voltant del 41% l'any 2004 (Eurostat). Però la variació transnacional és gran: a Suècia gairebé el 70% dels treballadors més grans estaven ocupats aquell any, mentre que a Polònia només el 26% encara estava en actiu, i la taxa també ha anat disminuint els darrers anys, contràriament a la regla global. A la majoria de països europeus la ten-

dència és a l'alça i en tal mesura que, sense cap dubte, això podria reflectir que avui en dia la gent no gaudeix del luxe de jubilar-se tan jove com a mitjans 90, però per altra banda també podria reflectir un augment de l'interès en allò que pot oferir el segment de la mà d'obra de més edat. Si fos així, Europa estaria en vies d'assolir l'avantatge competitiu que representa comptar amb experiència i intel·ligència relacionada amb el lloc de treball, una tendència realment positiva, i una manera de mantenir el nostre avantatge en comparació amb els productors de baix cost de qualsevol altre lloc. Però els estats membres de la UE25 encara són ben lluny de la taxa d'ocupació d'Islàndia: l'any 2004 estaven ocupats més del 80% dels treballadors grans islandesos. Aquesta xifra demostra l'immens potencial de mà d'obra que existeix realment entre els treballadors de més edat.

Segons opinen molts economistes, una població que envelleix té conseqüències negatives pel que fa al creixement de la producció per càpita. Tant perquè una proporció minvant de mà d'obra respecte del total de la població fa augmentar la proporció de consumidors en front dels productors, com perquè d'aquesta manera es podrien donar els efectes negatius de l'envelliment sobre la productivitat, mesurada com a producció per treballador. Aquest segon efecte, tanmateix, és molt discutible i també podria canviar en les properes dècades, en primer lloc a causa dels menors prejudicis per raó d'edat, i en segon lloc perquè els treballadors grans del futur tindran un nivell educatiu molt superior que no pas té la mà d'obra de més edat

d'avui en dia. Per tant, és qüestionable el fet que els treballadors grans siguin realment menys productius (com sembla que creu molta gent) que els individus anomenats en edat preferent; en canvi, l'edat preferent de demà podrien ser les persones que ara veieu grans i de les quals us voleu desempallegar avui.

## La competitivitat dels treballadors grans: estereotips i falses creences

Provaré d'argumentar-vos per què les empreses més competitives de demà podrien ser aquelles que s'atreveixin a mantenir en plantilla els treballadors de cabells grisos. De ben segur que els treballadors més joves disposen de coneixements recents, són flexibles, hom creu que tenen una capacitat d'adaptació més gran, exigeixen salaris inferiors, no tenen tanta demanda d'assistència sanitària, poden quedar-se a l'empresa durant molts anys i permeten amortitzar fantàsticament les enormes sumes de diners gastades en llur formació per assolir la plena productivitat. Bé, però també hi ha l'altra cara de la moneda: els coneixements recents volen dir manca d'experiència, la flexibilitat implica mobilitat i inquietud, l'esquí, el surf, el submarinisme o el paracaigudisme provoquen entre els joves moltes lesions que els incapaciten per al treball, la capacitat d'adaptació s'aconsegueix amb l'edat, igual que l'experiència i la intel·ligència relacionada amb el lloc de treball; els llocs de treball per a tota la vida ja han passat a la prehistòria, fins i tot al Japó, i gastar diners en un esperit inquiet tan sols fa que els competidors se sentin més atrets a recollir els fruits de les nostres pròpies inversions.

Per altra banda, probablement hom veu els treballadors canosos més com una càrrega que com un avantatge competitiu, però jo sóc del parer que us esteu deixant perdre el millor avantatge que teniu en comparació amb els productors de baix cost estrangers que tant temeu. La mà d'obra de més edat també pot adquirir coneixements recents, sempre i quan us atreviu a gastar diners en formar-la. Els treballadors grans disposen d'experiència i intel·ligència relacionada amb el lloc de treball (que no s'aconsegueix a la universitat) i, per tant, poden adaptar-se com pocs; les despeses sanitàries cada cop s'ajornen

més a mesura que augmenta l'esperança de vida, i una persona de 60 anys d'avui (i demà fins i tot més jove) no és pas tan delicada ni de bon tros com ho era el seu avi a la mateixa edat; a més, els treballadors més grans tenen menys mobilitat, la qual cosa us assegura una major recuperació de la despesa en formació que hi feu. Per descomptat, a hores d'ara tal vegada penseu que sóc boig de dir-vos què heu de fer amb la vostra empresa. Ben mirat, només sóc un simple economista i no pas un empresari del vostre calibre. Bé, deixeu-me dir-vos una cosa: per mantenir la vostra rendibilitat heu de ser capaços de mirar al futur i aprofitar l'oportunitat quan es presenti: conservar els treballadors més grans avui pot traduir-se en un bon augment de beneficis demà.

Una mà d'obra que està envellint sembla aixecar dubtes sobre la productivitat i la sostenibilitat en l'economia actual, fortament competitiva i cada vegada més global, i que exigeix creativitat, innovació i una capacitat d'adaptació ràpida. Al mateix temps, una part significativa del potencial de benefici i de l'efectivitat de l'economia global depèn del capital intel·lectual, i es pot adduir que els treballadors més grans podrien beneficiar-se de la creixent demanda de treball amb coneixements, donat que la capacitat intel·lectual i l'experiència són el seu principal avantatge. Per desgràcia per als treballadors més grans, els estereotips negatius sobre les seves característiques influeixen en els empresaris i els fan prendre decisions nefastes. Les aptituds exigides, com ara la creativitat, la capacitat d'adaptació i d'innovació i la flexibilitat se solen associar a la joventut. Les creences errònies sobre el fet que els treballadors més grans són menys útils en el lloc de treball modern d'avui en dia són el motiu fonamental dels prejudicis per raó d'edat en els mercats laborals.

Sens dubte, aquesta és una qüestió òbvia per a la majoria d'empresaris que són capaços de deixar enrere els prejudicis contra la gent gran que han enterbolit la visió de tants càrrecs directius, i de veure que la capacitat intel·lectual continua formant-se al llarg del període actiu del cicle vital d'una persona; que la jubilació probablement sigui la major causa de degeneració mental que ha creat la humanitat. Abandonar la vida activa és per a molts individus una experiència traumàtica de la qual mai no es recuperen: després d'una carrera llarga i productiva, tot d'una hom espera que posis fi a la teva contribució a la societat, dei-

xant a les persones en major o menor grau en una situació en la qual han de reconstruir la seva personalitat completament.

La discriminació, els estereotips i les percepcions errònies porten a decisions nefastes, i no pas a pràctiques empresarials amb miras al futur. Així doncs, cal que canviï l'actitud dels empresaris per tal que siguin capaços de deixar enrere les actuals pràctiques de miras curtes. Els treballadors grans són clarament l'avantatge competitiu del futur, i els directius que acceptin aquesta idea primer seran els qui liderin les companyies competitives el dia de demà. La mitja jornada i unes variants d'ocupació més flexibles són, sens dubte, les pràctiques del futur, ja que ofereixen als treballadors més grans la possibilitat d'escollir amb més llibertat la quantitat de temps que volen i poden dedicar a la feina. Gairebé amb tota seguretat, un enfocament més flexible serà positiu per a totes les parts implicades, donat que portarà a una vida laboral més llarga, una menor absència per motius de salut, un augment de la productivitat i la motivació, i una rendibilitat més gran.

## Una perspectiva lleugerament acadèmica

Pel que fa al tema central d'aquest document, és a dir, el de l'envelliment i la productivitat, els treballadors més grans són menys productius (cosa que sembla ser l'opinió dels empresaris en molts casos) o igual, o fins i tot més productius, però potser d'una altra manera (que és allò que defenso en aquest article). No és una tasca fàcil calcular quin és l'impacte de l'envelliment de la mà d'obra i el canvi de la proporció d'edats en la productivitat global. Tot i això, l'empitjorament de la salut podria ser un motiu de preocupació, especialment en països on es penalitza els empresaris amb despeses per absència laboral. Per altra banda, l'augment de l'esperança de vida ha anat acompanyat de millores significatives de la salut i d'un enorme increment de les possibilitats que tenen els treballadors més grans de desenvolupar una feina. Un aspecte important relacionat amb els efectes que té l'envelliment en la productivitat és en quina mesura la capacitat que tenen els treballadors per aprendre i reaprendre minva amb l'edat. Fins i tot si l'envelliment en general no fa disminuir la capacitat de dur a terme la majoria de tasques, una disminució de la capacitat

d'adaptació podria tendir a fer reduir la productivitat amb el temps. Malgrat tot, també es pot sostenir que una població madura implica una reserva més gran d'experiència i capital humà, que es mesura tant en les habilitats específiques adquirides del lloc de treball com en l'experiència de la vida laboral en general.

En els mercats competitius, els treballadors rebrien un salari real equivalent al seu producte marginal, però el sistema salarial d'antiguitat no està d'acord amb aquesta norma. Per tant, els treballadors més grans de vegades no viuen d'acord amb la mateixa productivitat marginal que els seus col·legues més joves, però el problema no rau en què els treballadors grans siguin menys productius, sinó en el fet que el sistema salarial actual dóna uns incentius erronis als treballadors. La majoria d'estudis sobre les diferències en la productivitat segons l'edat es basen en proves d'una secció representativa. El problema d'aquest enfocament és que les mostres no tenen en compte que l'antiguitat comporta canvis en l'ocupació, és a dir, que els treballadors productius són promocionats mentre que els no eficients no. Els registres de dades empresari-treballador presenten el mateix problema, donat que l'èxit pot fer augmentar el nombre de treballadors nous i portar a una estructura d'edats més jove, en lloc de ser una estructura d'edats jove la causa d'un èxit d'una empresa.

Lindh, Halvarsson i Malmberg (2005) exposen que la productivitat d'una empresa aïllada podria dependre, entre altres factors, de la composició dels treballadors, i no només d'un simple mesurament global de l'edat. Per exemple, si es considera que els treballadors d'edat preferent són els més productius i se sosté l'argument de l'aprenentatge basat en la pràctica, podria existir una espècie de combinació òptima de treballadors d'acord amb l'edat. Posem per cas, potser caldria combinar una certa quota de treballadors d'edat preferent amb una determinada proporció tant de treballadors joves com grans per tal que una empresa assolís el seu potencial de productivitat. Una certa quota de treballadors grans podria tenir influència i fer augmentar la capacitat d'aprenentatge tant dels treballadors més joves com dels d'edat preferent.

Skirbekk (2003) assenyala que els empresaris tendeixen a dubtar de la capacitat dels treballadors més grans per aprendre noves habilitats, tot i les abun-

dants proves que demostren que aquests prejudicis no tenen fonament. En general, això fa que se'ls limiti l'accés a la formació relacionada amb el lloc de treball i, per tant, soscava la capacitat dels treballadors més grans de mantenir-se productius a mesura que canvien les exigències de la feina. Aparentment, el problema és més una qüestió de creences errònies que no pas d'una disminució real de la productivitat potencial del treballador de més edat: el problema és que els empresaris rars vegades els deixen posar-se a l'alçada del seu potencial.

Prskawetz i Fent (2004) demostren que el grau de substituïbilitat entre els treballadors de diferents edats és un factor potencialment important que afecta la productivitat laboral global. La idea és que hi ha una barreja d'edats òptima per a la mà d'obra que depèn del grau de substituïbilitat dels treballadors i del seu nivell de productivitat relativa. Una conseqüència en seria que els canvis demogràfics podrien apropar la barreja d'edats a aquesta combinació òptima, o bé allunyar-la'n més i, per tant, afectaria la productivitat laboral global. La magnitud d'aquest efecte de la distribució d'edats depèn de quina és la substituïbilitat dels treballadors segons l'edat per a determinats nivells de productivitat relativa.

Els models macroeconòmics d'envelliment de la població han considerat típicament que una vegada que s'ajusten els treballadors de diferents edats segons les seves diferències en productivitat, són infinitament substituïbles, la qual cosa és una presumpció poc realista des d'un punt de vista microeconòmic. Aquesta suposició no té en compte les complementaritats entre els treballadors de diferents edats, com ara que els treballadors amb un alt grau d'experiència i amb menys destreses físiques interactuïn amb els treballadors més joves, sense experiència però amb la màxima productivitat física i uns coneixements acadèmics recents. Subestimar la importància de la capacitat d'assessorament dels treballadors de més edat pot comportar greus inconvenients per a les empreses que no incideixin en el paper de les complementaritats entre diferents grups d'edats.

Com a empresari o empresària, potser no us preocupin excessivament els efectes de l'envelliment de la població. Mentre el vostre negoci continuï sent rendible us sentiu segurs, i mentre els vostres treballadors siguin productius la vostra empresa continuarà sent

competitiva. Però la competitivitat en l'actual economia globalitzada és deguda en molts casos a la creativitat, potser la vostra principal arma del reduït arsenal de què disposeu per lluitar contra els competidors de baix cost d'altres parts del món. La creativitat, per descomptat, es basa en la capacitat d'innovació, els coneixements recents i l'experiència. Els dos primers ingredients es poden obtenir més o menys directament de la universitat, i com tots sabem, amb el sistema educatiu actual i potenciant la "societat del coneixement", no resulta gens difícil trobar llicenciats de la darrera fornada. En canvi, l'experiència és una capacitat que s'acumula al llarg d'anys de treball dur i d'acció pràctica, i no té cap substituït real, al menys no pas un de jove. Amb els plans de prejubilació i concentrant-se en l'educació superior, les empreses europees d'avui en dia s'estan desprenent de l'única capacitat que no es dona en les economies de mercat en vies de desenvolupament. Els plans de prejubilació que es basen en decisions preses per tal d'obtenir més beneficis a curt termini, podrien estar erosionant la base de la competitivitat a llarg termini.

Les complementaritats que aporten beneficis són les que resulten de la creació de la barreja adequada de treballadors de diferents edats per a la vostra empresa. Els treballadors més grans aporten l'experiència i la xarxa de contactes, entre altres coses; els treballadors d'edat preferent són el grup en el qual es combinen la major part de característiques beneficioses dels treballadors, però sense destacar en cap camp concret; i els treballadors de darrera fornada tenen uns coneixements actualitzats que es poden incorporar a l'activitat de l'empresa i, per tant, fan augmentar la productivitat. Tot i això, per implementar-los amb èxit cal intel·ligència relacionada amb el lloc de treball, experiència, esperit d'equip i altres factors que la mà d'obra assoleix amb el pas del temps. Altrament, el procés d'assaig i error hauria de començar de zero cada vegada que calgués introduir una innovació. Si hom espera que els treballadors inexperts s'encarreguin de dur a terme aquest canvi, el procés d'aprenentatge esdevindrà una lliçó valuosa que farà estralls en els vostres marges de benefici. Però si disposeu de col·laboradors experimentats amb qui assessorar-vos i que us ajudin a conduir el procés, tindreu més probabilitats d'implantar les noves pràctiques d'una manera menys trencadora i la vostra empresa rutllarà amb més fluïdesa i tindrà més beneficis, fins i tot en èpoques de canvi constant.

**Referències:**

Lindh, T., Halvarsson, M. i Malmberg, B.,  
“Productivity Consequences of Workforce Ageing –  
Stagnation or a Horndal Effect”, document de treball  
2005:17, Institut d’Estudis del Futur, Suècia, 2005.

Prskawetz, A. i Fent, T., “Workforce Ageing and  
Economic Productivity: The Role of Supply and  
Demand of Labour. An Application to Austria”, Institut  
de Demografia de l’Acadèmia  
Austriaca de Ciències, 24 de novembre de 2004.

Skirbekk, V., “Age and Individual Productivity: A  
Literature Survey”, document de treball WP 2003-028  
del MPIDR, Max Planck Institute for Demographic  
Research, agost de 2003.

## Polítiques per respondre als reptes demogràfics

Per mantenir constant l'actual taxa de dependència als països desenvolupats s'hauria de promoure una política conjunta que augmentés la taxa d'activitat, la immigració i l'edat de jubilació. En concret, caldria augmentar la taxa d'activitat en un 3,75%; la població immigrant hauria de representar el 10% de la població i l'edat de jubilació hauria de retardar-se en una mitjana de 2,3 anys. Igualment, es recomanen polítiques de promoció d'estalvi i polítiques per millorar la productivitat; més concretament, potenciar la flexibilitat del mercat laboral, la flexibilitat de preus i la innovació.

Mentrestant, els països en desenvolupament haurien de fer un esforç per potenciar la flexibilitat del mercat laboral i millorar els sistemes educatius i formatius, per assegurar que l'augment de la població en edat de treballar no augmenti la taxa d'atur.

### Escenaris davant de dues alternatives de reforma de les pensions a Europa: 2000-2020

- Baixar la taxa de benefici de la pensió del 70% al 50% del salari i deixar la taxa de contribució igual. En aquest cas augmenta l'estalvi, ja que les famílies preveuen que s'hauran de proveir la seva jubilació. Les taxes de creixement del PIB es mantenen estables. També baixa el tipus d'interès real mundial —que té un lleuger impacte positiu sobre l'economia global—, i provoca una millora substancial de la balança per compte corrent europea.

- Augmentar l'edat de la jubilació dels 60 als 65. A curt termini, l'estalvi privat cau, ja que els treballadors pensen que hauran de finançar la seva despesa futura en la jubilació per un període més curt de temps. Això incrementa el consum i el creixement a curt termini. A llarg termini, en canvi, l'efecte sobre la taxa real d'interès redueix les taxes de creixement. En aquest cas, la balança per compte corrent es deteriora inicialment i les taxes d'interès mundials pugen lleugerament. Posteriorment, coincidint amb una recuperació de l'estalvi, la balança per compte corrent millora i les taxes mundials baixen.

### *Next generation*

Si bé és cert que l'envelliment de la població marcarà l'agenda de moltes polítiques econòmiques i socials, no es pot oblidar la importància crítica que tenen les properes generacions per al desenvolupament i la reducció de la pobresa. Això és especialment important als països en desenvolupament, on el nombre de joves (població entre 12 i 24 anys) ha crescut fins arribar a 1.300 milions, el 86,7% de la població jove mundial. Està previst que en els propers 25 anys continuï creixent el nombre de joves, encara que el percentatge sobre la població mundial es reduirà del 23,5% al 20%.

Hi ha una demanda creixent d'una propera generació de serveis i serveis públics per satisfer les necessitats dels joves i adolescents, sobretot en temes d'educació —especialment educació secundària i terciària— i atenció mèdica.

Un dels reptes principals davant dels quals es troben els països desenvolupats és ampliar les oportunitats de formació dels joves, perquè puguin respondre

millor als reptes de la globalització i als canvis tecnològics, definir millor les seves opcions de futur i contribuir al desenvolupament socioeconòmic del país. Per exemple, la pressió de les empreses de l'Amèrica Llatina per competir als mercats internacionals ha provocat un augment de la demanda d'educació secundària i terciària. Fins i tot, a alguns països el retorn de l'educació terciària se situa a prop del 20%.

En un món cada vegada més globalitzat hi ha dos aspectes en què la població jove tindrà un paper predominant: la migració internacional i el moviment d'idees i informació a través de l'ús de mitjans de comunicació globals i tecnologies de la informació i comunicació (TIC).

- Les pressions i oportunitats perquè es produeixi més migració de població jove als països en desenvolupament augmentaran els propers anys com a resultat dels factors demogràfics i d'una major connectivitat dels joves amb el món exterior.

- La població jove és el segment que s'adapta més ràpidament a l'ús de noves tecnologies d'informació i comunicació. També són els principals consumidors de televisió, cinema i música. Les importacions de béns culturals als països en desenvolupament es van multiplicar per 10 en el període 1980-1997. Això reflecteix una tendència entre la població jove mundial a escoltar la mateixa música i veure les mateixes pel·lícules o els mateixos programes de televisió.

## Migració

Les reformes econòmiques fetes en la majoria de països en desenvolupament fan preveure un augment de la renda per càpita anual del 3,5% els propers 10 anys. Malgrat aquestes bones perspectives econòmiques, totes les previsions apunten a un augment dels moviments migratoris en els propers anys, ja que els salaris als països desenvolupats són aproximadament cinc vegades més elevats que als països en desenvolupament per feines semblants, la qual cosa genera un gran incentiu per emigrar.

Un estudi del Banc Mundial ha analitzat els efectes d'un augment de la immigració procedent de països en desenvolupament, suficient com per incrementar el 2025 un 3% la població laboral —equivalent a 14,2 milions de persones— als països de renda alta. Segons aquest estudi, els efectes econòmics globals d'aquests moviments migratoris poden ser positius. Als països destinataris de l'emigració s'incrementaran els salaris dels nadius en un 0,4%, mentre que el salari mitjà es reduirà lleugerament. A més, aquests països es beneficiaran d'una oferta de treball major i més flexible. Els països d'origen també se'n veuran beneficiats, especialment per l'impacte econòmic de les remeses. Els darrers 5 anys les remeses mundials rebudes pels països en desenvolupament s'han doblat fins arribar a 167.000 milions de dòlars. Més de la meitat d'aquest increment s'ha produït a la Xina, l'Índia i Mèxic. Aquest flux monetari pot reduir els efectes severos de la pobresa, però no són tan evidents els efectes positius que pot tenir sobre el creixement i la iniquitat.

L'emigració de treballadors poc qualificats pot reduir substancialment la pobresa als països en desenvolupament. A més de les remeses, una menor oferta laboral pot afavorir l'augment dels salaris mitjans i una disminució de la taxa d'atur en aquests països. En canvi, l'emigració de treballadors qualificats presenta resultats dispars. El país de destinació es veu beneficiat ja que pot millorar l'accés al capi-

tal, a la informació i a l'establiment de contactes empresarials, però el país d'origen es veu perjudicat, perquè veu reduït el seu capital humà i intel·lectual.

- Durant el període 2005-2050, es preveu que el nombre net d'immigracions internacionals cap a regions més desenvolupades sigui de 98 milions o una mitjana de 2,2 milions de persones l'any.

- Els països que rebran més immigrants internacionals seran els EUA (1,1 milions anuals), Alemanya (202.000), Canadà (200.000), el Regne Unit (130.000), Itàlia (120.000) i Austràlia (100.000).

- Els països a on hi haurà més emigració seran la Xina (327.000 anual), Mèxic (293.000), l'Índia (241.000), les Filipines (180.000), Indonèsia (164.000), el Pakistan (154.000) i Ucraïna (100.000).

# Immigració i productivitat

Muriel Casals

Universitat Autònoma de Barcelona

L'economia catalana ha tingut des dels inicis del seu procés d'industrialització una clara vocació d'obertura als mercats internacionals. Una vocació que s'explica per la necessitat.

El fet de ser un país relativament petit que no disposava de la dotació necessària de recursos bàsics i de les primeres matèries indispensables per al funcionament de les seves fàbriques requeria importar béns de producció; i si ho mirem pel costat de la demanda, la demografia catalana definia un mercat propi insuficient per absorbir tota la producció que sortia de les manufactures catalanes i, per tant, era necessari vendre a l'exterior. La possibilitat d'importar i d'exportar apareix, doncs, com una condició necessària per assegurar que el procés de modernització de la indústria, la incorporació de millores tecnològiques, en definitiva l'increment de la productivitat no tingui com a conseqüència fer aparèixer el fantasma de la sobreproducció.

Però durant tot el segle XIX i fins les acaballes del segle XX, la incorporació de l'economia catalana a la competència mundial va estar frustrada pel proteccionisme espanyol i, fora de moments excepcionals, el progrés tècnic i la conseqüent millora de la productivitat topava amb el temor a l'excés de producció. S'ha dit sovint que el proteccionisme era un desig dels fabricants catalans que volien tenir reservat el mercat espanyol per als seus productes; però en una lectura que tingui en compte les normes del bon funcionament econòmic hem d'interpretar el proteccionisme com un handicap més que com una ajuda. Certament els teixits catalans es podien vendre als compradors espanyols a un preu superior al que marcava el mercat internacional i això podia significar un marge de benefici còmodament adquirit per alguns empresaris. Però encara és més cert que si el mercat espanyol hagués estat obert a la competència mundial tothom hi hauria sortit guanyant: d'una banda els compradors espanyols i catalans haurien pogut triar bons productes a millor preu i, d'altra banda, els empresaris catalans, en estar sotmesos a la competència, haurien actuat amb la diligència de la que eren capaços per

aconseguir rebaixar els seus costos de producció. El fons de l'argument és que si en lloc de ser *la* fàbrica d'Espanya, Catalunya hagués estat *una* fàbrica d'Europa, l'economia catalana hauria guanyat un temps preciós.

Malgrat les limitacions apuntades, l'economia catalana, que era efectivament la fàbrica d'Espanya, funcionava com un pol desenvolupat i ric dins de l'Estat. Això va fer que durant el segle XX hi hagi hagut forts corrents migratoris cap a les ciutats industrials catalanes. Aquest corrent, que ha marcat la nostra demografia i la nostra manera de viure en un sentit clarament positiu, ha tingut conseqüències per al model de desenvolupament català que és interessant de considerar en una lectura feta avui.

L'arribada massiva de treballadors provocava una situació en el mercat de treball en la que la contractació del recurs treball, abundant i barat, no exigia preocupar-se gaire pel seu nivell de productivitat. El treball barat va ser l'element que compensava els elevats costos de producció que es derivaven de les dificultats a la importació dels altres inputs del procés productiu. Així la indústria catalana va acostumar-se a funcionar fent un ús intensiu del treball del que podia disposar pràcticament sense límit, el que volia dir aplicar processos productius menys intensius en capital en comparació al que feien els seus rivals europeus. Estaven perdent temps en la cursa per la competència internacional.

Cal remarcar que aquesta manera de funcionar, el fet que aquells que arribaven a Catalunya amb el desig de treballar tenien totes les probabilitats de trobar feina i que, malgrat la duresa de les circumstàncies, aconseguien una vida millor per a la seva família, ha estat socialment eficaç. El fons de l'argument plantejat rau en l'interrogant: fins a quin punt la pèrdua d'*eficiència* econòmica derivada de la combinació de proteccionisme i abundància de treball ha estat més que compensada per l'*eficàcia* social d'un model que, de fet, ha pogut bastir una comunitat que conviu amb elevades dosis de confort.

Plantejar avui aquestes qüestions és de vital importància. Tornem a trobar-nos davant d'unes circumstàncies que, totes proporcions i sentit històric guardats, responen essencialment al mateix esquema.

L'economia catalana té altra vegada l'oportunitat de disposar del treball abundant que aporten les noves onades d'immigrants. La resposta fàcil per part del nostre sistema econòmic consisteix en seguir el vell camí i accentuar la nostra especialització en sectors que usen intensivament el treball mal pagat.

Aquest és un camí perillós en una perspectiva social perquè no és gens segur que al segle XXI funcioni tan bé com va funcionar al segle XX, el mecanisme de la integració social dels nous vinguts. Seguir el camí ja caminat també és perillós des de la perspectiva econòmica. Si ens refiem del treball barat per construir a baix cost i per vendre serveis turístics a compradors poc exigents estem malversant la capacitat d'innovació que tenen els nostres vells i nous empresaris, no estem aprofitant la capacitat de qualificar-se per i en el treball dels vells i nous treballadors i, per tant, estem compromentent la qualitat del futur esquema de funcionament del nostre país.

Certament, val la pena agrair l'oportunitat que ofereixen els nous treballadors per evitar la mort d'algunes activitats tradicionals a Catalunya i que encara tenen sentit al vell món industrialitzat, com és el cas de certes produccions del sector tèxtil (tant de capçalera com de la confecció), però cal explorar la possibilitat

d'incorporar els nous treballadors al costat dels antics en noves tasques que han demanat una prèvia inversió en béns de capital. Unes tasques que requereixen és clar un esforç de formació professional.

De fet, el repte davant de la immigració és sobretot el de saber incorporar la capacitat de treball en condicions d'igualtat respecte dels que s'han educat aquí. L'èxit del creixement demogràfic aportat pel flux migratori es mesurarà a partir de la capacitat de convertir aquells que venen a treballar en ciutadans educats, amb tots els drets i deures que això suposa.

És clar que un nombre més gran de treballadors funcionant a elevada productivitat suposa un volum de producció que el mercat català, ara ampliat amb la demanda dels nous consumidors, no podrà absorbir. Caldrà exportar. Però avui això és possible, les xifres del comportament de moltes empreses permeten ser optimistes.

Catalunya està de ple dins del mercat mundial, podrà satisfer la seva vella vocació; a condició de que siguem capaços de trobar les actituds que fan guanyar posicions en la cursa mundial per la competència.

Caldrà estar ben alerta; seria una llàstima que la immigració es convertís en un element que limita la millora de la productivitat de l'economia catalana perquè preferim els guanys a molt curt termini. Ens hi juguem el model de desenvolupament econòmic, en definitiva el model de societat.

## Womenomics

L'envelliment de la població, com s'ha assenyalat en l'apartat anterior, constitueix un greu problema per a l'economia en molts països, principalment al Japó, però també a Espanya, Bèlgica o França. Un increment de la població activa que participi en el mercat laboral pot ajudar a mitigar algunes de les pressions demogràfiques i augmentar la tendència de la taxa de creixement econòmic a llarg termini. Per a aconseguir canviar la tendència a l'envelliment es pot: 1) elevar la taxa de naixements, 2) deixar que entrin més immigrants o 3) incrementar la taxa d'activitat. En molts casos, l'increment de la taxa d'activitat és la solució més adient al problema de l'envelliment. En diversos països s'ha proposat l'augment de l'edat de jubilació per a mantenir més gent treballant —i pagant les seves contribucions a la Seguretat Social—, però aquesta solució solament alenteix el problema, no el resol completament. Pot ser que la solució passi per aconseguir que les dones deixin el treball sense remunerar —els afers de la llar, els fills, els malalts i els vells— i es dediquin al treball remunerat. És a dir: augmentar la taxa de participació femenina en el mercat de treball pot contribuir a resoldre el problema de l'envelliment de la població.

Goldman Sachs (2005), per exemple, assenyala que la major participació de la dona japonesa en l'activitat laboral podria elevar el creixement a llarg termini de l'economia japonesa i incrementar els beneficis de moltes empreses. Han anomenat *womenomics* a aquesta predicció en observar que una creixent proporció de dones japoneses ha començat a participar activament en la força de treball i s'ha convertit en un important recurs per al creixement de la renda i del consum. En molts altres països, com Espanya, Itàlia i Alemanya, es manté encara una taxa molt baixa de participació femenina en el mercat de treball, si es compara amb la dels EUA o el Regne Unit. L'informe citat conclou que recórrer al *womenomics* per a aconseguir contrarestar els efectes d'envelliment pot ser una bona aposta de futur per a molts països, conclou el citat informe.

Recentment, *The Economist* (2006) ha destacat també la força del *womenomics*<sup>13</sup> revisant diversos estudis que s'adonen d'aquests fenòmens en ascens i d'una sèrie d'aspectes relacionats (beneficis econòmics, com incrementar-lo, els obstacles que presenta i sobretot com remoure'ls, etc.). El cert és que la força de treball femenina avança a tot el món: si el 1990 el 67% de les dones d'entre 20 i 54 anys eren econòmicament actives —amb diferències importants entre països i amb la taxa dels EUA com la més alta: un 75%—, s'espera que per al 2010 s'arribi al 70%.

En alguns països el mercat de treball femení mostra una corba "M", que indica una caiguda important en la participació femenina durant els anys que la dona es dedica a la cura dels seus fills —entre els 30 i els 44 anys—, quan es retira del mercat laboral, per a tornar a treballar després que els seus fills s'han emancipat. Una corba "M" pronunciada respon a múltiples raons: insuficient suport per la cura dels nens, impostos més alts quan treballen ambdós pares, inadequada visió tant del sector privat com del públic de la diversitat laboral, etc. És probable que l'avenç tecnològic no ajudi gaire a resoldre aquest problema, molta gent rebutjaria que els robots es fessin càrrec dels seus nens. No obstant això, és clar que una decisiva i adequada acció pública ampliaria la força laboral femenina. El govern japonès està incrementant el sistema d'escoles bressol, reduint els obstacles impositius i creant programes per a conciliar treball i família amb la finalitat d'incorporar i retenir les dones en el mercat de treball.

**13. Cita textualment:**  
"Oblidem Xina, Índia i Internet: el creixement del món es deu a les dones."

14. Espanya és a la cua de diversos països analitzats amb un sol 55% de participació.

15. Segons un treball del Ministry of Internal Affairs and Communications de Japó, citat per The Economist (2006) i Goldman Sachs (2005).

16. L'estudi de Goldman Sachs identifica 115 empreses japoneses que podrien beneficiar-se durant molt de temps del creixement procedent del *womenomics*. Productes relacionats amb la cura i l'atenció dels nens, pisos individuals amb molts serveis comuns, agències matrimonials, agències de recol·locació de treballadors, etc. I per descomptat, les relacionades amb la cosmètica, els mobles de la llar, decoració, serveis a domicili.

17. The Economist (2006).

Remoure els obstacles per a l'ocupació femenina funciona, com demostra l'experiència del Canadà (IFM, 2006), on la taxa de participació femenina en el mercat de treball s'ha incrementat en l'última dècada a causa de les reformes impositives i l'aplicació de polítiques que ajuden a combinar el treball i la família. Entre el 1995 i el 2004 la taxa de participació femenina en el treball va passar d'un 67,7% a un 73,5%,<sup>14</sup> cosa que indubtablement ha ajudat al creixement del Canadà. La combinació de la reducció impositiva al treball i l'increment dels programes de concertació familiar expliquen un terç de l'increment de la participació femenina en el mercat de treball al Canadà.

Un tòpic generalment acceptat assenyala que una alta taxa de participació de la dona en el treball redueix la taxa de fertilitat. Doncs bé, sembla que això no és una veritat absoluta. Hi ha estudis que troben una correlació positiva entre la taxa de participació de la dona en el mercat de treball i la taxa de naixements. Així succeeix, per exemple, als EUA, França i Suècia, on la taxa de participació és alta i també es presenta una alta taxa de fertilitat. En canvi, en altres països com Espanya, Itàlia o el Japó, ambdues taxes resulten baixes.<sup>15</sup> En els països on la taxa de participació femenina en el treball és baixa s'observa un menor suport i ajuda a les mares treballadores i també que les dones posposen el moment de convertir-se en mares.

Les implicacions econòmiques del *womenomics* són molt significatives: incrementant la participació de la dona en el treball s'incrementaria el creixement a llarg termini de l'economia. L'increment de la renda disponible de les dones les duria a liderar l'increment del consum de certs béns i serveis, i també s'obtidria el creixement de les inversions immobiliàries i de productes financers. Per exemple, les dones japoneses solteres configuren un grup important de consum (són responsables de significatius creixements en habitatge, alimentació, serveis de salut, serveis de bellesa i cosmetologia, etc.). En els països en els quals el *womenomics* creixi, alguns sectors i empreses podrien beneficiar-se'n i mostrar un creixement significatiu.<sup>16</sup>

La Comissió Europea ha assenyalat que un terç del *gap* del PIB per càpita entre l'EU 15 i els EUA podria atribuir-se a la baixa participació en el mercat de treball, i la causa més important d'això és la baixa taxa de participació de la dona.

En les economies de l'est asiàtic també s'observa el creixement del *womenomics* (per cada 100 homes en la força laboral hi ha actualment 83 dones). A més, les dones han tingut molt a veure amb l'èxit de les exportacions asiàtiques (el 60-80% de la força de treball de les exportacions és femenina).

L'increment del treball remunerat de les dones, la globalització i el canvi de l'estil de vida canviaran també el mercat de treball. Les dones tenen molts avantatges en aquest nou escenari a causa de les seves especials habilitats, però pot ser que la resistència al canvi per part de les organitzacions i empreses estigui reduint les oportunitats per a les dones. No obstant això, s'espera que la tendència es consolidarà en el futur, ja que l'actual increment de la incorporació de les dones al treball està relacionat amb els treballs nous (serveis), mentre que s'han contret els treballs tradicionalment masculins (indústria).<sup>17</sup>

Així mateix, estudis indiquen que més dones en els governs podrien obtenir una major taxa de creixement (dirigirien el seu pressupost a salut, educació, infraestructura i reducció de la pobresa). S'ha assenyalat també que la presència de la dona en llocs alts dels governs ajuda a remoure obstacles socials i culturals i impulsa les lleis d'igualtat de gènere.

Un estudi del World Economic Forum troba una clara correlació entre la igualtat de gènere i el PIB per càpita i, igual que altres estudis, suggereix que la desigualtat dificulta el creixement a llarg termini. Hi ha fortes evidències que l'educació de les nenes porta prosperitat. Seria la millor forma d'invertir en el desenvolupament dels països més pobres, conclou el WEF.<sup>18</sup>

Malgrat l'avenç del *womenomics* el gènere femení no avança al mateix ritme cap a un *women-power*. Les dones no han aconseguit encara traspasar el “sostre de vidre”, les barreres invisibles que frenen l'ascens de les dones a llocs directius o de responsabilitat. Actualment, hi ha un percentatge molt reduït de dones en la direcció d'empreses i organitzacions i en la direcció política dels països.<sup>19</sup> Malgrat les polítiques iniciades fa diverses dècades per a aconseguir la igualtat de gènere, hi ha encara una segregació en els tipus de treball, fins i tot dintre dels mateixos llocs, els homes tenen posicions millor pagades i de major responsabilitat. La divisió de gènere entre el treball i la família és probablement la més significativa barrera per a la igualtat en el treball, però existeixen nombrosos factors que mantenen intacte el “sostre de vidre” i s'observa una enorme complexitat en la interrelació entre ells, d'aquí les dificultats que presenta aquest fenomen i la necessitat d'avançar amb investigacions i estudis que revelin noves i millors formes de promoure l'ascens femení.

Sembla que el treball a temps parcial —que permet compaginar llar i treball— no està ajudant a les dones a trencar el “sostre de vidre”, ja que realment el que permet ascendir en una empresa o organització és el temps dedicat a crear relacions dintre i fora de l'empresa, justament el que no fa la dona quan treballa a temps parcial. A més, quan es reincorpora al treball a temps complet li resulta molt difícil construir aquestes relacions que els seus companys homes tenen ja establertes.

Com que és molt difícil trencar el “sostre de vidre”, moltes dones estan creant les seves pròpies empreses (el 35-40% dels nous negocis van ser creats per dones en el sector de les TIC a Irlanda). A Austràlia, Canadà, Finlàndia, Tailàndia i els EUA el 30% de tots els negocis són ara negocis de dones, i aquesta tendència s'observa també en altres regions. Les dones empresàries en el món poden arribar a entre un quart i un terç dels negocis en el sector formal, i probablement hi ha una major presència d'empresàries en el sector informal. En molts països està augmentant el treball per compte propi femení i la creació d'empreses per part de dones (fonamentalment, microempreses).

Teòricament, l'avenç en els nivells educatius (universitaris, postgraus i doctorats) a què estan arribant les joves actualment, al costat del canvi social al qual assistim i també l'expansió del sector serveis —on les dones tenen més presència— són alguns dels factors que apunten que el “sostre de vidre” començarà a obrir-se en un futur pròxim. A més, les TIC estan creant noves oportunitats i avantatges. Amb l'increment de la globalització, les noves formes flexibles d'organització i els nous estils de direcció hi ha més oportunitats per a la dona en la direcció d'empreses. Ara es valora un estil i una qualitat de la gestió menys combativa, amb més consens i orientada a solucionar problemes, més pràctica i de suport als empleats. A ILO (2004) s'assenyala que en aquestes habilitats les dones tenen clars avantatges. Aprofitar aquest talent de les dones serà un dels reptes futurs per a incrementar la competitivitat.

Els canvis tecnològics estan fent que el treball de les dones pugui ser una mica més fàcil i còmode, i a més a més permet que moltes dones es connectin entre

**18.** World Economic Forum (2005) en un estudi de López-Claros i Zahidi.

**19.** Al Japó, per exemple, molt poques dones dirigeixen empreses, només un 9% enfront d'un 46% als EUA i un 30% al Regne Unit.

**20.** "Digital Women Report 2006" a [www.eiaa.net](http://www.eiaa.net). En l'informe s'assenyala que fins ara els homes eren els que més temps havien passat connectats a Internet, però les xifres de l'any 2005 indiquen que les dones han incrementat un 63% el temps que passen connectades, mentre que els homes ho han fet en un 54%. De continuar aquesta tendència, el proper any les hores de connexió setmanals (11 per als homes i 9 per a les dones) canviarien a favor d'aquestes últimes.

**21.** Megatendències de la Dona es va publicar el 1993. Moltes tendències que avui vam observar eren assenyalades pels autors, de la qual cosa es dedueix que els canvis es produeixen molt lentament.

**22.** *The Economist* (2006).

si i facin interessants networks. Segons un estudi de l'Associació Europea de Publicitat Interactiva (EIAA), el 2007 les dones europees es connectaran més a Internet que els homes. Una de les raons és la comoditat que ofereix la xarxa per a realitzar compres, contractació de viatges i serveis financers, i l'altra és l'extensió de la banda ampla.<sup>20</sup> Internet està cada vegada més integrat en la vida de les dones. No oblidem que Internet és a la llar.

De fet, són les dones més joves les que estan liderant aquest canvi de tendència cap a un major "ús femení" de la xarxa. Les joves (16-24 anys), juntament amb les joves professionals i les mares, lideraran, segons l'estudi, l'hegemonia femenina a Internet el proper any (*womenwebnomic?*)

En apartats anteriors s'ha dibuixat l'escenari de globalització i s'ha descrit alguns dels canvis espectaculars que viurem en els propers anys. Les dones del futur tindran un paper destacat en aquest context i podran accedir als principals llocs de lideratge. Encara la generació de dones madures s'identifica amb les normes de conducta masculines; en canvi, la *next generation* està obrint nous camins, aprofitant, els espais aconseguits per les seves predecessores i, alhora, imprimint noves actituds basades en el desenvolupament del que és específicament femení.

El futur de la dona és més encoratjador que el seu passat, ja que es preveu una consolidació del lideratge femení. En la seva obra *Megatendències de la Dona*, Naisbitt i Aburdene<sup>21</sup> indicaven com la dona transformaria cada sector de la vida contemporània, des de la política fins a l'esport. Avui podem veure com l'avenç de la dona es registra en tots els àmbits, abastant aspectes tan diversos com la defensa, l'esport, l'activitat social, la política i l'empresa. L'interessant és que en cadascuna d'aquestes àrees la dona està produint canvis i marcant noves pautes de relació.

Les dones s'estan tornant més importants en els mercats globals no només com a treballadores, sinó també com a consumidores, empresàries, gerents i inversores. Tradicionalment les dones s'han encarregat de les compres de la casa, però al mateix temps elles tenen més diners i, sobretot, tenen el seu propi diner per a gastar. Prop del 80% de les decisions de consum es deuen a decisions de dones, des de la cura de la salut, la casa i el menjar. Molts serveis creixeran amb aquesta major demanda.

En el futur moltes dones estaran al capdavant de les companyies (per exemple, avui dia a Anglaterra hi ha més dones metgesses i advocades que homes, però poques són cirurgianes o sòcies de bufets). Aquest patró sembla que està a prop de canviar. Un exemple d'això és alguna evidència que mostra que les empreses amb més dones en la direcció guanyen més que les que tenen poques dones al capdavant. Això podria deure's al fet que els equips mixts (d'homes i dones directius) són més eficaços per a resoldre problemes que els equips d'un sol sexe (masculí) També s'assenyala que les dones són millors per a construir equips i en la comunicació personal.<sup>22</sup>

Des de fa alguns anys i en molts països desenvolupats les joves obtenen millors qualificacions a l'escola que els joves i hi ha més dones que homes a la Universitat. Pot ser que la dona estigui més ben preparada per als treballs actuals, i en estar més ben preparada impulsarà la productivitat del seu país — i procurarà una millor educació i salut per als seus fills.