



Llibre blanc del futur del(s) treball(s)

Reflexions per a una nova
política econòmica local

Llibre blanc del futur del(s) treball(s)

Reflexions per a una nova
política econòmica local



Ajuntament
de Barcelona



Barcelona
Activa



Coordinació:

Sara Berbel, Gerent de Política Econòmica i Desenvolupament Local de l'Ajuntament de Barcelona i Directora General de Barcelona Activa

Paco Ramos, Director Executiu d'Estratègia de Foment de l'Ocupació, Barcelona Activa

Pep Marquès, Director de Desenvolupament Organitzatiu, Barcelona Activa

Elaboració:

Alternativas Económicas SCCL, sota coordinació d'Ariadna Trillas

Andrea Bosch, Disseny

Andreu Navarro i Ana Belén Villanueva, Correcció

Barcelona, març del 2018

Índex

El perquè d'un llibre blanc	9
Resum executiu	13
1. De què parlem quan parlem de treball	17
Treball, ocupació i feina	17
Crisi de l'ocupació	18
Emergència de la infraocupació	19
Treball i integració social	20
La reedició d'un vell debat	21
El repte, la formació	22
Dues línies d'opinió enfrontades	22
El paper central de les dones	23
Repartir el temps, no l'ocupació	23
Un model ideològic	24
Canvis de professió més d'un cop	24
2. Les transformacions del(s) treball(s)	27
El discurs sobre la fi del treball	27
"Aquest cop és diferent"	28
Cap a un treball decent	30
Diferències salarials	32
Les rendes salarials baixen al PIB	34
Globalització i multinacionals	34
L'element polític	35
Escenaris davant la intel·ligència de les màquines	37
Els robots i el futur per a tots els gustos	39
Cedirem el control?	42
"L'absurd" de prometre ocupació	43
Noves empreses, menys llocs de treball	44

Digitalització i deslocalització	44
Oportunitat per als països emergents	46
Una nova categoria laboral?	48
El cas <i>Uber</i>	49
L'hora de la feina autònoma. O d'una relació laboral encoberta	51
Menys capacitat negociadora	52
Més activitats <i>externalitzades</i>	53
El <i>submercat</i> de treball	54
Conciliació de la vida personal i laboral complicada	54
Tòpics per a minories	55
Deliveroo i els sindicats	56
A prova la voluntat de regular	57
Envelliment i <i>crisi de la cura</i>	58
Reorganitzar la cura en una societat <i>familista</i>	59
Dones immigrades	60

3. La nostra realitat **61**

Model productiu, regulador i formatiu	61
Major pes de la indústria a Catalunya	63
Construcció i turisme a Barcelona	64
<i>Estacional</i> no ha de voler dir <i>temporal</i>	66
Frau i durada dels contractes	67
Major precarietat entre les dones	69
Temps parcial i per obligació	70
Parcialitat o "lliure disposició"?	72
Capacitat adquisitiva a la baixa	73
Les dones, més fronts oberts	74
Discriminació de gènere difusa	75
Quantitat i qualitat de la feina	76
Atur juvenil	76
<i>Ninis</i>	78
Atur de llarga durada	78
Majors de cinquanta anys	80
Menor cobertura	81
Allau de reformes laborals	81
La reforma del 2012	82
Era la regulació el principal problema?	83
<i>Sobrequalificació</i>	84
Pobresa i treball	85
Concepte de <i>població vulnerable</i>	87
Canviar la piràmide de formació	88
Falten competències digitals	90

4. L'Estat del benestar: fallida o renovació? 93

Quan tot passa pel treball	93
Cal ocupació de més qualitat	94
La pobresa, més a prop	95
Trencaclosques d'espais coberts	96
El cost d'un llistó mínim per viure	96
Renda Bàsica Universal	97
Divisió a l'esquerra	99
Finlàndia i els Països Baixos experimenten	100
Renda Garantida de Ciutadania (RGC) a Catalunya	101
<i>Prova pilot a Barcelona</i>	102
No feina, no benestar?	103
Estancament de l'Estat del benestar	104
Pressió fiscal inferior	106
No incrementar el <i>tax wedge</i>	107

5. Polítiques actives d'ocupació 111

Què són les polítiques actives d'ocupació?	111
Competències entre administracions	112
Mesures per a situacions diverses	113
Contracte més que dret	114
Retrocés del 66% dels fons	115
Bonificacions o subvencions encobertes	117
Reformar els sistemes de formació	118
Capacitat analítica i anglès	119
Aprenentatge al llarg de la vida	120
Capacitats genèriques i fracàs escolar	122
Desajust entre oferta i demanda	123
Orientació laboral	123
Relació amb l'empresa i treball en xarxa	125
Polítiques de demanda	126
Les grans oblidades	127
Utilitzar contactes	127
Col·laboració públic-privada	128
Sense el sí de les autonomies	131
Cap als centres d'ocupació alemanys	132
Desenvolupament local	132
Vetllar per la qualitat del treball	133
Contractes de <i>zero hores</i>	134
Indicadors de qualitat del treball	136
Repartiment del treball	137
Aprendre de l'experiència de les trenta-cinc hores	138
Temps de treball i conciliació	139

6. L'ocupació del futur 141

Habilitats que guanyen importància	141
Carències i deures	143
Polarització del treball	144
Augmenten les feines dels extrems	145
Projeccions diferents respecte de la UE	147
A l'Estat, més vendes i serveis de cara al 2025	148
Sectors de futur en un avenir confús	151
Indústria amb poca gent i amb més dones	155
Sectors estratègics per a Barcelona	157
D'altres sectors on es generarà ocupació	161
La reconstrucció de la construcció i el turisme	162
Nous perfils digitals	163
10 feines per al futur	166
Els jaciments d'ocupació de Delors	172
El factor local i el desenvolupament	174

7. Crear ocupació des del món local 175

Europa contempla el factor territorial	175
Estratègia Europa 2020	176
Iniciatives de baix cap a dalt	176
Falta recerca acadèmica	178
Conèixer el funcionament de l'economia local	179
Impacte de les polítiques <i>predistributives</i>	180
Coneixement del territori	181
Curt termini, llarg termini	182
Noves formes d'habitatge	183
Actuar des de la infantesa	184
El potencial de les universitats	184
Institucions àncora	185
Innovació social	186
Llançadores d'ocupació	187
El cas de Goierri	188
L'especialització intel·ligent	190
La capil·laritat de la Garrotxa	191
Iniciatives al territori	192
L'estratègia de Barcelona	193
Contractació responsable i salari mínim local	194
1.000 euros, com a mínim	195

8. Actuar 197

Premisses	197
-----------	-----

Reflexions per al desenvolupament local	198
Recomanacions polítiques d'ocupació	203
Formació	206
Incentius al reciclatge constant del professorat	207
Coordinació entre administracions	208
Cultura de l'avaluació detallada de resultats	209
Repartiment del treball	210
Agraïments	211
Glossari	213
Índex de gràfics	219
Referències bibliogràfiques	223

El perquè d'un llibre blanc

L'empresa municipal Barcelona Activa treballa des de fa trenta anys per al desenvolupament econòmic de la ciutat i el seu entorn. En aquest mandat, l'organització ha *redefinit* la seva missió i els seus valors, tot posant èmfasi en la igualtat d'oportunitats i el progrés social. Aquesta *redefinició* implica, entre d'altres coses, integrar en l'actuació la perspectiva de gènere i una aposta decidida per l'emprenedoria col·lectiva i sostenible, l'empenta de l'economia social i solidària i el suport a projectes que aspirin a tenir elevats retorns ambientals i socials.

La institució es lleva cada dia per fer la feina amb determinació en un context tan canviant, que pot acabar condicionant l'èxit futur de les seves actuacions. I entenem per èxit l'efectivitat d'iniciatives amb vocació transformadora de l'activitat econòmica, la qual cosa es tradueix en la transformació de les vides de moltes persones.

Mentre s'ideaven nous serveis i suports, una realitat de desenes de centres de *cotreball* s'anava escampant pel territori donant aixopluc a personal independent o *microempreses* que necessitaven compartir espais, despeses, formació i gaudir de l'oportunitat d'enriquir-se del talent del costat.



Desenes de centres de *cotreball* s'anaven escampant pel territori per donar aixopluc a personal independent o a *microempreses* que necessitaven compartir espais, despeses i formació, així com el talent del costat. La intermediació mitjançant una plataforma digital entre oferta i demanda de feines és una de les transformacions radicals que està vivint el món laboral des de fa uns anys.

La intermediació mitjançant una plataforma digital entre oferta i demanda de feines és una de les transformacions radicals que està vivint el món laboral des de fa uns anys. Però no estem parlant d'una mera substitució del canal o el suport a través del qual assabentar-se d'on hi ha feina: desenes d'aplicacions que es poden baixar al mòbil han estat creades per oferir-hi i trobar-hi (normalment a baix preu) no tant llocs de treball com milers de tasques.

Els profunds canvis i les tendències de caire demogràfic, econòmic, corporatiu (organitzatiu i productiu), tecnològic, ambiental, social, cultural i ideològic que estan ja produint-se –i que porten prou embranzida com per aguditzar-se al llarg de la propera dècada– tindran un impacte enorme sobre el món del treball: sobre la quantitat i la natura de la feina disponible, sobre les necessitats de la formació de les persones que hi podran accedir, sobre l'exclusió d'aquelles que no hi tinguin accés, sobre la manera com



Els canvis i les tendències de caire demogràfic, econòmic, corporatiu, social, tecnològic, ambiental, cultural i ideològic, que estan ja produint-se, s'aguditzaran al llarg de la propera dècada.

s'organitzaran i produiran les empreses, sobre com es dibuixaran les relacions laborals, sobre els ingressos fiscals dels estats, sobre la capacitat dels governs per fer polítiques socials, sobre la garantia dels drets socials de la ciutadania, sobre el paper del treball remunerat (i no remunerat), sobre la manera com la feina pot deixar de ser una manera de donar identitat, de teixir relacions amb la comunitat i d'aportar un mitjà de guanyar-se la vida, sobre les polítiques de subsidis i les políti-

ques actives d'ocupació, sobre els programes en marxa dels organismes locals que persegueixen el desenvolupament local amb l'objectiu de formar gent i de generar ocupació. Som davant d'una gran transformació.

Pensem, doncs, que és del tot necessari fer una reflexió raonada sobre com està evolucionant el treball, i sobre com evolucionarà el treball en el futur. Fer un recorregut des de fenòmens d'abast global fins a la seva traducció al món local. L'exercici d'aquest document suposa aixecar la mirada i agafar perspectiva sobre les transformacions que ens envolten. Té sentit que el món local ho faci per poder prendre una posició davant les noves tendències. Perquè el destí no està decidit. Les tendències són això: tendències. Són les decisions, en molts casos polítiques, les que poden canviar una orientació. Però és des de la

reflexió de les tendències globals que podem extraure conclusions pràctiques.

Aquest llibre blanc ha de ser una reflexió que no ha de quedar en la descripció de la realitat ni en la simple prospectiva del futur. Ha de ser un document que serveixi de base per a l'acció, per a l'acció des de l'àmbit local, encara que el marge pugui ser estret. Si no, haurà estat un exercici fútil.

Resum executiu

Llibre blanc del futur del(s) treball(s), de Barcelona Activa, fa un recorregut pel món del treball començant pels grans canvis que s'hi produeixen i que vindran en el pla global fins a les conseqüències que aquests estant tenint i tindran en l'àmbit local, amb l'objectiu de cercar respostes al nostre abast, aplicables des del territori.

Al primer capítol, *De què parlem quan parlem de treball*, expliquem quina és la nostra concepció de treball. Quan ens referim al treball no ens podem limitar a evocar l'ocupació remunerada que genera una relació mercantil entre la persona o l'empresa que encarrega un servei i la persona o l'empresa que el presta. Justament perquè l'ocupació, la feina remunerada, és la principal font d'ingressos d'una majoria de la població, a més d'ésser l'eix que estructura la vida i condiciona la pensió de jubilació o la prestació d'atur en cas de perdre la feina. Una visió reduccionista del treball, limitada a l'ocupació, condemna a la invisibilitat la feina de persones, majoritàriament dones, sense les quals la societat no podria funcionar. Si es planteja un repartiment, ha d'afectar no tan sols al treball, sinó també al temps i als seus usos. També som partidaris d'eixamplar el debat sobre com les persones han de tenir una ocupació en mig dels canvis radicals organitzatius, tecnològics, productius, educatius, demogràfics, ideològics, polítics... a com les persones han de tenir una vida digna, mitjançant uns ingressos mínims.

Des d'aquesta perspectiva, a *Les transformacions del(s) treball(s)* analitzem com s'ha reeditat amb força el vell debat sobre els canvis disruptius causats per l'impacte de la nova tecnologia. Coexisteixen dues línies d'opinió enfrontades: la de les persones expertes que pensen que la robotització acabarà amb bona part de les feines actuals, i una altra que, en canvi, tot i assumir que una part de les tasques les faran màquines, posa l'èmfasi en les

onades de llocs de treball avui encara no imaginables que es generaran de cara al futur. S'han efectuat tota mena d'estudis sobre l'impacte de les màquines, amb resultats força diferents: hi ha un ventall de llocs de treball afectats que va del 9% al 47%, la qual cosa suggereix que no és possible conèixer amb precisió què ens espera. En aquest segon capítol, repassem en tot cas quines són les principals transformacions, que tenen a veure amb la digitalització del treball, la seva fragmentació, les reorganitzacions de la producció, la robotització i també la regulació; millor dit, la desregulació. Perquè no podem analitzar la situació prescindint del model ideològic neoliberal que fa dècades que esmicola el mite del treball estable i segur per sempre.

El capítol tercer, *La nostra realitat*, reflexiona sobre les característiques del nostre mercat laboral i la seva evolució al llarg dels darrers trenta anys. El problema endèmic d'un atur que a l'estat sol duplicar la mitjana europea, conjugat amb un fenomen específic de temporalitat que perjudica sobretot les persones treballadores més joves i la persistència d'una intolerable bretxa de gènere. La nostra intenció és descriure com ha canviat el mercat de treball que surt de la crisi, amb reptes complexos com una bossa d'atur crònic, com l'existència de persones en risc d'exclusió social malgrat que treballin, la *sobrequalificació* i un augment significatiu de les desigualtats socials.

L'Estat del benestar: fallida o renovació? explora les conseqüències que els canvis experimentats pel treball poden comportar per al nostre model de protecció social, en la mesura que el treball n'és el pal de paller i en un moment que les bases fiscals dels estats tendeixen a erosionar-se per la primacia de l'estabilitat pressupostària dictada des de Brussel·les i Frankfurt. Aquest quart capítol també entra a considerar possibles nous models de protecció com la Renda Bàsica Universal (RBU), i les diferències que aquesta plantejaria respecte de la Renda Garantida de Ciutadania (RGC) aprovada recentment a Catalunya.

Al següent capítol, el cinquè, repassem què són les polítiques actives d'ocupació i quines són les principals mancances que arrossegueu les aplicades al país. Tampoc defugim els límits que poden tenir davant terratrèmols com el tancament de fàbriques de les quals depengui una concentració important de famílies. La falta de recursos dels serveis d'ocupació, la distribució competencial en matèria de polítiques actives i passives pel que fa a l'ocupació, la urgència de reformar els sistemes de formació, els desajusts entre l'oferta i la demanda de les empreses i els errors de base que presenta el sistema educatiu són algunes de les

constatacions que fem sota l'epígraf de *Polítiques actives d'ocupació*.

Al capítol sisè, que hem titulat *Crear ocupació des del món local*, analitzem el paper de les administracions locals en la lluita per l'ocupació, reconegut des de les instàncies europees; abordem la indissoluble relació entre polítiques d'ocupació i desenvolupament econòmic local, la importància de passar a treballar en xarxa de manera que es cobreixin necessitats expressades des del territori o la necessitat que la política, l'economia, l'empresa, l'educació, la cultura i la societat del territori participin en una acció de col·laboració estreta, amb una meta comuna. També analitzem algunes experiències que funcionen en aquesta línia, així com la reorientació estratègica de Barcelona Activa que recull l'Estratègia per a l'Ocupació a Barcelona, presentada públicament el setembre del 2016 i en fase d'implementació.

El darrer capítol, *Actuar*, recull un seguit de recomanacions que tenen en compte les reflexions sorgides als capítols anteriors. Parteixen de la base que l'ocupació requereix l'alineació de totes les polítiques de les diferents àrees dels governs (també dels governs municipals), que el combat contra l'atur exigeix un millor coneixement de les necessitats laborals presents i futures de les empreses del territori i que els programes que es posin en marxa són més eficaços quan la seva concepció i execució es descentralitza. En els temps actuals, ja no val *només* pensar en el treball, sinó que cal incorporar la qualitat i la decència com a valors imprescindibles que l'han d'acompanyar. Les nostres propostes no són, ho sabem, receptes màgiques, però sí un conjunt de mesures que orientarien el gran repte del treball en la bona direcció. Som conscients que les solucions són més fàcils de teoritzar que d'aplicar, en la mesura que impliquen la mobilització conjunta d'institucions i actors diferents, però també que el primer pas és la voluntat política de fer possible que les coses passin.

1.

De què parlem quan parlem de treball

El treball no s'acaba. Qualsevol debat que plantegi la seva fi parteix d'una confusió de conceptes. El treball és un terme que engloba totes les accions que hem de fer i fem amb l'objectiu de satisfer les necessitats pròpies i les de la resta de persones. Aquesta sola definició deixa fora de lloc preguntar-se fins a quin punt necessitem treballar. Perquè les necessitats, les pròpies i les de la comunitat, no minven. El treball és, doncs, i serà del tot imprescindible. Quan cuidem els pares o els néts, quan fem el dinar, quan rentem els plats o la roba, estem treballant. No hi ha cap crisi del treball a l'horitzó.

A partir d'aquí, podem entrar a considerar si les accions amb què satisfem les necessitats del conjunt de la societat es fan a canvi d'una remuneració en diners o si vénen impulsades per d'altres motivacions. El treball ho engloba tot: allò que ens paguen i allò que fem per ajudar. O per amor, o per quedar bé, o per obligació, o per aconseguir reconeixement, o per sentir-nos útils i necessaris.

Treball, ocupació i feina

Fóra bo distingir entre treball i ocupació. Quan parlem d'ocupació estem delimitant una part del treball, l'única part de les activitats que el mercat reconeix com a tal i que, per tant, està disposat

a retribuir. L'ocupació genera una relació mercantil entre qui encarrega una feina i qui l'executa i, en conseqüència, percep una compensació monetària. L'ocupació és el treball que permet guanyar-se la vida en una societat on està establert que aquesta sigui la principal via d'ingressos, tot i que una part minoritària de la població viu del rendiment d'actius financers o immobiliaris i no li cal ofici ni professió. En el nostre sistema econòmic, si es perd el lloc de treball, tenim dret temporalment a una compensació mentre en trobem un altre. Si en busquem i podem provar-ho, és possible accedir a ajudes per viure quan la compensació per l'atur se'ns acaba. Quan ens fem grans, gaudir d'una pensió és el resultat d'haver treballat bona part de la vida, tot i que existeixen pensions assistencials mínimes per a la resta de casos.

Fins i tot la nova Renda Garantida de Ciutadania (RGC), que el dia 12 de juliol del 2017 es va aprovar al Parlament amb el vot favorable de tots els grups polítics –i que és un primer pas per intentar eliminar la pobresa entre les persones que portin almenys dos anys residint a Catalunya–, va vinculada al compliment d'un pla d'inserció social i d'ocupació. La RGC, que es revisarà cada any, es deixarà de percebre si la persona beneficiària rebutja una feina, encara que es pot compatibilitzar amb prestacions derivades de la llei de la dependència i amb beques de menjador escolar i de transport.

Crisi de l'ocupació

El paradigma del treball com una ocupació remunerada neix, en realitat, de la primera Revolució Industrial i d'un sistema econòmic basat en els combustibles fòssils. La crisi que inquieta les persones expertes en l'economia i la sociologia del treball té a veure amb l'ocupació. Perquè, en ésser la font principal d'ingressos, garantir que existeixi ocupació enmig dels canvis radicals que s'estan produint (canvis organitzatius, tecnològics, productius, demogràfics, educatius, ideològics o polítics) vol dir garantir que les persones tinguin una vida digna.

Les discussions cada cop més intenses sobre la possibilitat d'introduir una Renda Bàsica Universal (RBU) que asseguri una existència decent pel sol fet de ser un ésser humà (ric o pobre, treballador o a l'atur, amb independència del gènere), i que vagi acompanyada d'una profunda reforma fiscal, responen en bona part a un escenari on l'ocupació es va reduint i escasseja, com a conseqüència dels avenços tecnològics. La seva adopció generalitzada significaria una transformació total del model social que

a curt i mig termini les persones expertes en la qüestió no veuen probable, la defensin o no.

Per aquesta raó, sense ocupació la pau social esdevé molt difícil, per no dir que impossible. La crisi iniciada fa gairebé una dècada ha provocat convulsions que es reflecteixen al món del treball mercantil, perquè no sembla haver-hi ocupació per a tothom, considerant l'enquistament d'una bossa important d'atur estructural, els nivells de desocupació que hem viscut són molt greus i els llocs de treball que s'estan generant intensifiquen les feines precàries. Dos dels símbols de la lluita contra aquesta agreujada precarietat, que alguns anomenen ja "esclavitud del segle XXI", han estat les cambreres de pis que netegen els hotels, la gran majoria de les quals són dones, i les persones treballadores que reparteixen paquets a domicili en bicicleta o moto.

Emergència de la *infraocupació*

Quan l'ocupació no permet necessàriament guanyar-se la vida, sorgeix el concepte de persona treballadora en situació de pobresa. La proporció de persones que treballen dins dels col·lectius en risc de pobresa i exclusió va en augment, però la Comissió Europea ja havia començat a alertar del fenomen des d'abans que esclatés la crisi. De fet, una de les característiques que marquen aquest temps és la porositat de les fronteres tradicionals entre el col·lectiu de persones ocupades i el de persones a l'atur. L'actual increment de feines per hores, per serveis, per projectes, d'una banda, i una temporalitat alarmant que en molts casos té més a veure amb el frau que amb l'estacionalitat de l'activitat, de l'altra, estan ampliant l'espai que ocupa la *subocupació*, en condicions laborals penoses, una minsa protecció social i salaris indecents.

L'aparició de plataformes dites col·laboratives que posen en contacte usuaris disposats a oferir i a demanar un determinat servei fa urgent clarificar entre persones treballadores professionals i persones que, de manera ocasional, vulguin prestar un servei (preparar un sopar típic a un visitant estranger, deixar el cotxe en lloguer els dies que no el fa servir o donar un cop de mà amb unes classes de reforç). Aquesta nova manera d'organitzar l'activitat, que beneficia la nostra dimensió consumidora i penalitza la nostra identitat laboral, necessita regulació. Però també cal tenir en compte que pot ajudar a perfeccionar el vell món, en confrontar-lo amb peatges, inèrcies, pobresa de serveis i costos preexistents sense massa sentit. Per exemple, els serveis de taxi tenen marge de millora a través d'aplicacions mòbils, de la

mateixa manera que el lloguer d'apartaments turístics (legals) obliguen els hotels a esforçar-se i posar cura en els serveis afegits que proporcionen.

Treball i integració social

Entre l'ocupació i el treball, encara podríem encabir-hi el concepte de *feina*. Quan diem que estem enfeinats pensem en allò que ens agrada fer, en allò que segurament fariem igualment en cas de tenir temps, amb independència que ens ho retribuïssin, per no parlar de les professions de caràcter artístic i vocacional, que no estableixen una separació rotunda entre fer feina i la vida. Sota aquest paraigua de feina podríem trobar-hi també fer un favor a

un amic, o portar els nens dels altres a l'escola perquè ens va de camí.

És cert que una majoria abassegadora de treballadors i treballadores no ha demanat amb entusiasme dedicar-se a allò que fan per guanyar-se la vida, i que solen vincular la vocació a la posició social de les franges socials que tenen les espatlles cobertes. Les dades de Gallup ens diuen que només un 15% de la població mundial se sent implicada i contenta a la feina¹. Als Estats Units, set de cada deu persones que treballen no senten cap compromís ni il·lusió amb la feina.

L'ésser humà necessita realitzar una activitat en la qual s'impliqui de manera molt àmplia o fins i tot completa; en part pels diners, però també en la mesura que ens permet posar-nos en relació amb les altres persones. La gratificació és molt menor quan aquest vincle social pràcticament no es produeix.

Un altre efecte afegit de la feina pot ser el de sentir que es fa una aportació, un servei, a la comunitat de la qual la persona se senti membre. De fet, avui la feina és el principal mecanisme d'integració social. Estructura la vida de la gent. És un espai on també es generen amistats i es desenvolupen vincles de solidaritat.

Les persones expertes que defensen el treball davant la perspectiva d'una hipotètica societat *post-treball* on ciutadanes i ciutadans disposessin d'una renda bàsica per viure destaquen, a



El Parlament de Catalunya va aprovar el passat 12 de juliol amb el vot favorable de tots els grups polítics una Renda Garantida de Ciutadania (RGC), un primer pas per intentar eliminar la pobresa entre les persones que portin almenys dos anys a Catalunya. Va lligada a un pla d'inserció sociolaboral.

¹ Accessible a: http://www.gallup.com/topic/employee_engagement.aspx

més, com les ocupacions amb pocs drets han estat històricament llavor de la reivindicació i l'organització política amb força per transformar una societat. Alerten també que les societats amb rendes mínimes es perfilen força polaritzades i que una societat igualitària passa per treballar. Però és cert que, sense necessitat que hagi calgut generalitzar aquestes rendes mínimes, el procés de polarització i desigualtat fa temps que ja ha començat.

La reedició d'un vell debat

Cada cop que s'ha produït un canvi disruptiu, com els desplaçaments massius del camp a la ciutat per alimentar la primera Revolució Industrial, aflora la idea que l'ocupació entra en crisi. Fa gairebé noranta anys, l'economista John Maynard Keynes va augurar que durant molt temps la ciutadania sentiria a parlar d'una nova malaltia, la de "la desocupació tecnològica". Més màquines voldrien dir major productivitat. La nostra jornada laboral no caldria que s'allargués més d'una quinzena d'hores a la setmana, de manera que les persones podríem viure sense dedicar un terç o més de la vida a treballar per un salari, la qual cosa ens aportaria felicitat.

Els canvis tecnològics han exacerbat el debat. A meitat dels anys noranta, Jeremy Rifkin va dibuixar un futur marcat per la fi del treball, encara que sense aportar estadístiques que apuntalassin la tesi. Just després, Espanya desmentia aquest panorama generant feina massiva al voltant de la construcció, les indústries que en depenien i l'activitat immobiliària i financera. Amb l'esclat de la crisi es podia argumentar que la bombolla havia disfressat la tendència de fons a una reducció dràstica de l'ocupació.

És cert que, globalment, l'ocupació ha continuat augmentant, i de fet a dues de les societats on hi ha més producció i difusió de la tecnologia, com són les del Japó i els Estats Units, els nivells d'atur són comparativament baixos.

Tanmateix, amb els avenços de la robotització i la intel·ligència artificial (IA) el debat s'ha escalfat com mai. I si a cada crisi de l'ocupació ha sorgit la hipòtesi de repartir la feina remunerada, com si el pastís tingués una dimensió estable i no creixent, la necessitat de garantir una font d'ingressos que no passi per la feina s'ha fet un lloc en el debat, especialment des que el vent bufa a favor de la idea des de Silicon Valley.

La proliferació de llibres que pronostiquen com una majoria de feines que fem avui podran ser assumides per robots reedita l'auguri d'una societat *post-treball*, on se suposa que només una minoria *superqualificada* trobarà el seu lloc al cim de la piràmide de l'èxit social i professional.

Entre la ciutadania, qualla la idea que la seva feina és redundant. L'èmfasi es posa en les ocupacions que desapareixeran, i no tant en les que es poden generar. La impossibilitat de predir-les i la rapidesa vertiginosa dels canvis dificulta l'enfocament de les polítiques actives, i en particular el de la formació.

El repte, la formació

Fins als anys vuitanta, una persona adquiria un seguit de capacitats cognitives, estudiava un conjunt de coneixements que es consideraven essencials i que eren relativament limitats, després s'especialitzava en algun camp, i ja podia començar a treballar. A la seva vida es podia fer un tall: el salt de la formació al món laboral.

Avui, l'acumulació de coneixement tecnològic i científic ha estat de tal magnitud que una persona podria néixer i posar-se a estudiar tota la vida i mai no podria acabar, no donaria a l'abast. L'espècie humana no sap com absorbir i reproduir tanta informació de cara a les noves generacions. Els itineraris formatius se n'han anat en orris. Per això trobem una part del jovent que no acaba de redactar bé en la seva llengua, i, alhora, *preadolescents* que programen sense dificultat.

A més, la qualificació específica esdevé obsoleta ràpidament, i això ens obliga a repensar, d'una banda, tot el sistema educatiu i, de l'altra, com s'han de tendir ponts entre la formació i les empreses, qüestió que tradicionalment ha grinyolat. La idea seria poder anar reforçant o ampliant les capacitats de les persones a mesura que la tecnologia anés avançant. L'impacte de la introducció de noves tecnologies sobre l'ocupació es pot modular en funció del sistema formatiu, del model productiu, de la tipologia d'empreses d'un país o de les polítiques que prioritzi un govern.

Dues línies d'opinió enfrontades

Entre les persones expertes en treball, es distingeixen dues postures més o menys nítides. Un primer grup defensa que la robotització acabarà amb bona part de les ocupacions actuals i desembocarà en una situació de greu escassetat de feina retribuïda. Un altre sosté que molts llocs de treball i, sobretot, moltes tasques de les quals consta cada ocupació seran, efectivament, assumides per les màquines (les més repetitives, pronosticables i rutinàries), però que es generaran noves onades de llocs de treball que avui no podem ni imaginar. Igual com ha passat fins ara, seguirà, segons aquest corrent, una destrucció creativa d'ocupació.

Allò que aquest segon grup menys pessimista sí que accepta és que les feines que sorgiran probablement seran diferents, i també

que la relació laboral que s'establirà entre una persona treballadora i l'empresa per a la qual treballi s'assemblarà poc, en molts casos, al concepte que la primera pertany a la segona. Això no vol dir que, en paral·lel, el sentit de pertinença i d'identificació amb l'empresa no es continuï cultivant amb polítiques específiques de fidelització, paradoxalment en grans corporacions tecnològiques.

El paper central de les dones

Passi el que passi, en la cerca de solucions no ens podem limitar a bellugar-nos dins dels marges rígids de l'ocupació. El problema no es resoldrà si no es *visibilitza* el conjunt del treball, si no es tenen en compte totes les feines invisibles que permeten el sosteniment de les nostres vides i que funcionen al marge de les relacions mercantils, sense reconeixement ni retribució, i amb una total exclusió de drets.

Les dones han desenvolupat i desenvolupen un paper central en aquesta economia aliena a les estadístiques *macroeconòmiques*, per raó de la divisió sexual del treball. La seva incorporació massiva al mercat laboral no ha resolt la contradicció que suposa la sostenibilitat de la vida i el fet que les polítiques econòmiques tinguin com a centre l'augment de la producció i no el benestar de les persones. Quan entren al món de l'ocupació, tendeixen a perpetuar el model, tot assumint dobles i fins i tot triples càrregues, i això si no poden recórrer a d'altres dones que, al seu torn i en un món global, deixen les seves famílies per emigrar i els alleugen el problema. Treballar i optar per ser mare sense que es doni un repartiment equitatiu de l'atenció a pares i fills —amb freqüència amb fórmules com el treball a temps parcial o el *teletreball*, que solen comportar precarietat, i la finalitat de les quals es limita a complementar el sou principal— genera estrès, cansament i sentiment de culpa, i més en el nostre model *familista*.

Repartir el temps, no l'ocupació

Parlar només de treball mercantil genera una mirada parcial sobre el problema. Alliberar temps per fer altres coses va més enllà de l'aspecte monetari del treball. Hi entra en joc la qualitat del treball i de la vida. Per això hi ha economistes que s'estimen més plantejar com seria millor distribuir el temps, a què dedica la gent el seu temps, en comptes de plantejar un repartiment de l'ocupació retribuïda que eventualment disminuirà. Més encara si tenim en compte l'allargament de l'esperança de vida i com envelliran les nostres societats d'acord amb les piràmides de població.

Són múltiples els factors que poden influir en l'evolució de l'ocupació. Encara no sabem fins a quin punt en un futur les nostres

societats majoritàriament terciàries acceptaran que els robots assumeixin l'atenció directa de la gent: l'any 2000 era més fàcil d'imaginar on seríem quinze anys més tard que no que ara puguem predir què passarà dins de quinze anys. Sabem que les màquines entren en l'equació, però l'evolució de l'ocupació també pot estar relacionada amb d'altres factors de caràcter geopolític (des del Brexit fins a la victòria de Donald Trump als Estats Units, noves *bombolles* o el desenllaç de crisis territorials). Però en última instància, la incorporació de les dones al mercat laboral remunerat i la tendència a treballar més anys perquè tendim a viure'n més juguen a favor d'un increment de l'ocupació. A més, l'elevat nivell de treball informal —sovint, però no només— assumit per persones immigrades mostra que la feina no té aspecte d'escassejar.

Un model ideològic

No obstant això, sí que sabem que el futur no ens esperarà amb els llocs de treball estables, de qualitat i ben pagats, segellats amb contractes indefinits i amb capacitat per nodrir l'Estat del benestar que havíem conegut en dècades anteriors. La conquesta i/o reconquesta de drets laborals, cada cop més vinculats a treballadores i treballadors preparats per ser *ocupables* més que a protegir llocs de treball destinats a desaparèixer, és essencial en qualsevol línia d'acció que es plantegi. En aquest sentit, les persones expertes consultades alerten que procedir a reduccions de la jornada laboral amb retallades dels ingressos salarials poden conduir al desastre social si no van acompanyades de millors prestacions públiques.

De fet, el mite d'aquell treball estable i segur s'ha anat esmicolant des de fa tres dècades, i la tecnologia només podrà explicar una part de la història. La preeminència de les idees *neoliberals* en el pensament econòmic des del *thatcherisme* i el *reaganisme* ha impregnat d'una major desregulació els mercats de treball, una pèrdua progressiva d'influència del poder sindical i un desequilibri creixent entre el poder negociador de les empreses i les seves plantilles. La flexibilitat i la competitivitat per costos, sobretot laborals, han estat part de les receptes habituals de les institucions internacionals que marquen el pas de les decisions dels governs.

Canviar de professió més d'un cop

Les persones expertes en el treball semblen tenir clar que, en un futur ben proper, una persona podrà canviar, ja no d'empresa, sinó de professió, més d'un cop i de dos al llarg de la seva vida laboral.

Les successives crisis de l'ocupació s'han traduït en menys recaptació per part dels Estats, que no han pogut revertir els ingressos en la millora de serveis públics, tret que aquests trobessin una manera de *retroalimentar-se* al marge del treball, com poden haver resolt altres països; per exemple, Noruega, per raó dels seus recursos naturals. La que ara se'ns acosta afecta sobretot les feines molt tecnificades i qualificades, tradicionalment ocupades per homes. En aquest sentit, la Revolució industrial 4.0 pot convertir-se en una oportunitat per a les dones.

2.

Les transformacions del(s) treball(s)

El discurs sobre la fi del treball

Al Fòrum Mundial de Davos del 2017 es va vaticinar que durant els propers tres anys es destruiran cinc milions de llocs de treball, principalment de caràcter administratiu, mentre que en el mateix període (2017-2020) se'n generaran dos milions de nous. Tres milions es perdran pel camí². Les direccions de recursos humans que van opinar per al citat estudi somnien amb una nova fornada de càrrecs executius capaços de navegar en temps de màxima incertesa i canvi permanent, acompanyats d'una elit experta en anàlisi de dades, coneixements sobre com fer marca, informàtica i matemàtiques.

Vivim entre auguris d'un món *robotitzat* on només una minoria molt preparada, flexible, poliglota i creativa podrà tenir aspiracions fonamentades de trobar feina de qualitat i una gran massa de persones quedarà enrere, aferrada a alguna renda amb la qual subsistir.

Auguris d'aquesta mena donen ales a tots els debats possibles sobre com seran les societats cap a les quals ens dirigim i sobre

2 World Economic Forum. *The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*. Gener del 2016. Disponible a la xarxa a http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf

com garantir la renda de les persones en una suposada societat *post-treball* abocada a una desigualtat que, a més d'injusta, amenaça el sistema amb un component desestabilitzador.

El moviment *luddita* destruïa amb terror desesperançat les màquines de la primera Revolució Industrial fa dos segles, convençut que la font que els permetia guanyar-se la vida se'ls esgotaria. I sense cap dubte, la tecnologia i l'anomenat *progrés* que comporta sempre han destruït velles ocupacions remunerades. Alhora, n'ha anat creant d'altres. Tant és així que aquest estiu, la Comissió Europea qualificava de "rècord" el nivell d'ocupació assolit el primer trimestre del 2017: 234,2 milions de persones tenen una feina i, malgrat les diferències existents entre la situació als diversos Estats membres, l'Executiu de Brussel·les considera factible que la UE arribi a l'any 2020 havent complert l'objectiu que, com a mínim, un 75% de persones en edat de treballar ho facin. Val a dir que, a 31 de desembre del 2017, la taxa d'ocupació a l'Estat espanyol era del 62,57%: un 57,12% en el cas de les dones i un 68,02%, en el dels homes³. D'altra banda, el rècord de la UE en ocupació no treu que "aquest creixement en ocupació relativament fort vagi acompanyat d'una expansió més baixa en hores treballades per cada persona amb feina".

"Aquest cop és diferent"

Fa mig segle, però, que sentim que aquesta vegada l'embranchida tecnològica és diferent, que el ritme de la destrucció i el de la creació de llocs de treball progressen a velocitats cada cop més desajustades. En part, pels avenços aparentment prodigiosos que se li auguren a la intel·ligència artificial (IA) i la possibilitat que les màquines, prenguin o no figura humana, reemplacin directament les persones en una part majoritària de les tasques que fan aquestes. La insistència d'aquest missatge incrementa una angoixa i una confusió que no són alienes als efectes trasbalsadors en matèria d'ocupació que arrosseguem de la recent i major crisi financera i econòmica des de la Gran Depressió.

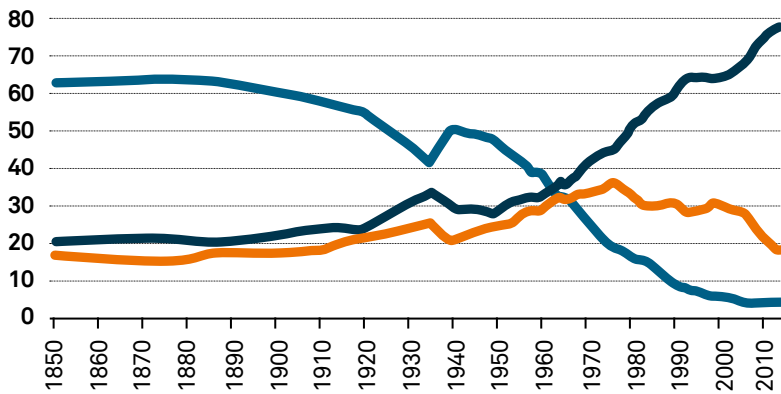
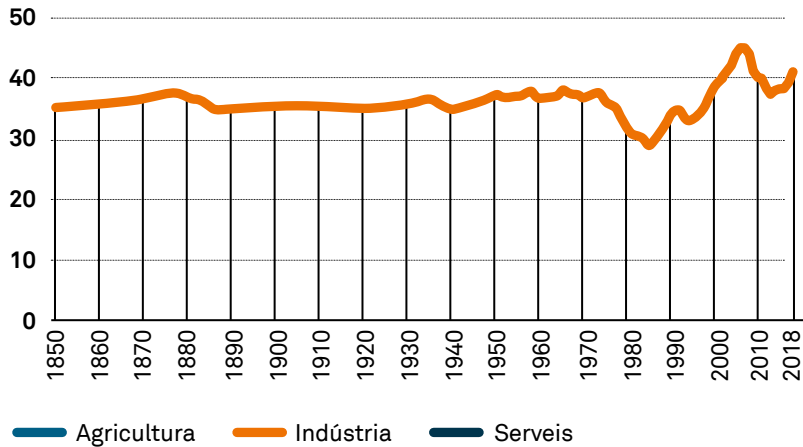
³ Encuesta de Población Activa (EPA) IV trimestre 2017. Instituto Nacional de Estadística (INE).

1. Taxa global d'ocupació

Persones ocupades sobre el total de la població

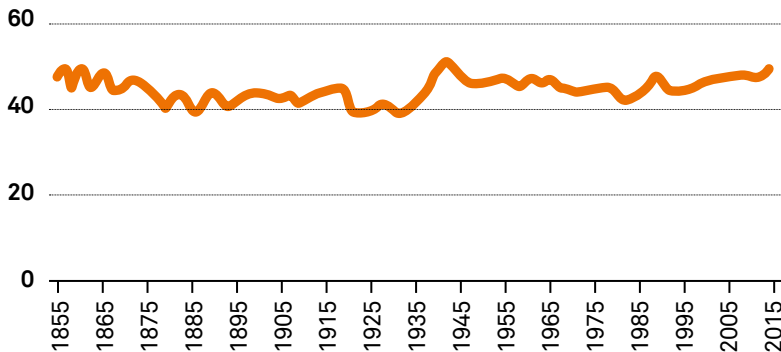
En %

A Espanya:



Font: Samuel Bentolila amb dades de Leandro Prados de la Escosura. A partir de 2013, elaboració pròpia amb dades de l'INE.

Al Regne Unit:



Font: Banc d'Anglaterra. *The UK recession in context-what do three centuries of data tell us?* Annex de dades, Versió 2.2, juliol del 2015.

El fet que a Europa generem ocupació no invalida la persistència d'una elevada bossa de persones aturades. L'Organització Internacional del Treball (OIT) en comptabilitza al món 201 milions. Són 3,4 milions més que l'any 2016; 33,4 milions més desocupats que abans de la crisi (2006); i finalment, 70 milions més si els sumem les persones que el sotrac d'aquests anys ha deixat excloses.

La taxa d'atur, però, s'ha mantingut estable, al voltant del 5,8%, des que en Jeremy Rifkin, a meitat dels anys noranta, va gosar advertir que amb l'automatització ens acostàvem a la fi del treball. Aleshores, al 1995, al món hi havia 150 milions de persones aturades (6,1% de taxa de desocupació). Ara, reiterem, en tenim 201 milions.

La cosa no acaba aquí. “Tenir una feina no garanteix seguretat financera; molta gent sap que els seus llocs de treball són vulnerables, i s'han fet passes enrere pel que fa a la qualitat de l'ocupació, fins i tot a països on els indicadors econòmics agregats estan millorant”⁴, alerta Guy Ryder, des del púlpit de l'OIT. Aquesta organització estima que 1.400 milions de llocs de treball són “vulnerables”, als quals s'afegeixen 780 milions de persones treballadores que guanyen menys de 3,10 dòlars al dia. Es detecta, doncs, clarament un desacoblament entre el creixement i la generació d'ocupació, entre el creixement i l'equitat.

Espanya n'és un exemple. El seu producte interior brut (PIB) fa tres anys que creix a bon ritme, i és posada sovint com a exemple a Brussel·les davant la resta de socis comunitaris; l'atur, però, que havia arribat a escalar fins al 27% de la població activa en el punt més àlgid de la crisi, persisteix a l'Estat en un 16,55%, segons l'última EPA⁵, corresponent al quart trimestre del 2017. Nou de cada deu contractes dels que se signen nous són temporals. I hi ha enquistat un problema clar de desocupació estructural, com abordarem més endavant.

Cap a un treball decent

Qualsevol ocupació que es generi ja val? Ha estat l'OIT, que de cara al seu centenari del 2019 prepara amb persones expertes d'alt nivell de tot el món un informe sobre com respondre a les profundes transformacions que viu i viurà el treball, qui ha posat ja damunt la taula el concepte de *treball decent*, que garanteixi una vida digna i, per descomptat, sortir d'una situació de pobresa.

4 “The future of work centenary initiative. Report of the Director-General. Report I”. International Labour Conference, 104th Sessió, 2015 Organització Internacional del Treball (OIT), Ginebra.

5 <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0417.pdf>

Globalment, la meitat de la mà d'obra està treballant i produint a l'economia informal. En aquestes circumstàncies, no és casualitat que cada any, 21,3 milions de persones perdin la vida en accidents o malalties lligades a la feina.

Quan parlem de *treball decent* al món hem d'excloure mancances com les que hi trobem actualment. Per exemple, una participació de les dones un 26% inferior a la dels homes al mercat laboral, malgrat la seva creixent incorporació durant el darrer segle. O una bretxa salarial, de nou en detriment de les dones, de l'ordre del 20% en comparació amb els homes, sense que es vegi a l'horitzó cap senyal de canvi. Les dones, a més, continuen estant *sobrerrepresentades* a les formes no estandaritzades de treball i també a la feina no remunerada de la llar, tan invisible com sempre, afirma l'organització que dirigeix Ryder. I la *dobla presència*, que consisteix en estar pendent de la llar quan s'és a la feina i de la feina quan s'és a la llar, segueix generant estrès i sensació de culpa entre les dones... de classe mitjana. Les dones de franges socials més humils que netegen, cuiden avis o fan feines rutinàries en un taller o una fàbrica, i que sovint són immigrants llatinoamericanes o filipines que envien diners a la família de la qual s'han hagut de separar per guanyar-se la vida, ni tan sols ho expliquen perquè estan del tot esgotades.

Més raons per inquietar-se pel que fa al *treball decent*: fins a un total de 21 milions de criatures es comptabilitzen com a obligades a realitzar treballs forçats. Només el 27% de les persones en situació de pobresa se suposa que disposen d'una protecció social considerada "adequada".

Expandir les oportunitats d'accedir al *treball decent*, diu l'OIT, és la manera més efectiva d'incrementar la participació al mercat laboral, treure gent de la pobresa, reduir les desigualtats i orientar el creixement econòmic. "Hauria de ser al cor de les polítiques que es fessin i l'alternativa és un món on *els gossos mengen gossos* i on massa gent queda fora."⁶



L'Organització Internacional del Treball (OIT) comptabilitza al món 201 milions d'aturats. Són 3,4 milions més que l'any 2016; 33,4 milions més de desocupats que abans de la crisi (2006); i finalment, 70 milions més si els sumem les persones que el sotrac d'aquests anys ha deixat excloses.

⁶ Guy Ryder, *Decent work, a global perspective*, febrer 2017. Disponible a www.ilo.org

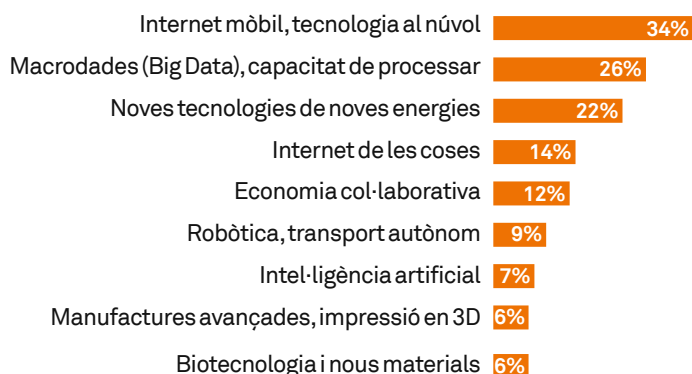
2. Motors de canvi amb impacte sobre els models de negoci

En % de respostes

Factors demogràfics i socioeconòmics:



Factors tecnològics:



Font: World Economic Forum (WEF). *The Future of Jobs Report*, 2016.

Diferències salarials

Quants diners es cobren a final de mes també hi té a veure, amb l'ocupació *decent*. Entre els anys 2012 i 2015 el creixement dels salaris al món es va desaccelerar del 2,5% a l'1,7%. Però si al damunt no hi tenim en compte la Xina, en realitat la pujada ha resultat ser força més limitada, i ha passat de l'1,6% al 0,9%⁷. Les conclusions sobre retribució de l'organització admeten que els seus equips tècnics, fins ara, s'han centrat relativament massa en les diferències salarials entre empreses, i que potser han subestimat les desigualtats dins de les mateixes empreses. Ara ho han volgut resoldre. A les companyies amb baixos salaris, la diferència entre

⁷ Organització Mundial del Treball (OIT), *Global Wage Report*, 2016/2017.

l'1% millor pagat i la resta és de 5 vegades més; a les que tenen millor retribució, la distància puja a 120 vegades. Alhora, amb aquesta bretxa es creua a més la bretxa entre els salaris que cobren les dones i els homes, que en el cas de la ciutat de Barcelona és del 21,8% (de mitjana, les primeres van cobrar 25.669 euros bruts al cap de l'any, en comparació amb els 32.819 que van percebre els segons, d'acord amb dades publicades el desembre del 2017 per l'Ajuntament de la ciutat, corresponents al 2016).

“El concepte de *treball decent* de l'OIT és clau. Ajuda a veure l'òptica de la perspectiva de treball des dels drets”, subratlla la professora de Dret del Treball i de la Seguretat Social a la Universitat Pompeu Fabra (UPF) Consuelo Chacártegui. La també vicedegana de la Facultat de Dret adverteix: “Molts economistes solen abordar les qüestions jurídiques del treball com un obstacle, perquè recorden la necessitat de flexibilitat de les empreses. Sabem que, portat a l'extrem, les persones treballadores més barates són a l'esclavitud. Però sabem també que no pot ser, oi? Hem d'introduir certs límits, uns mínims, uns drets. *Treball decent* significa que no hi hagi persones treballadores pobres, i que no n'hi ha prou amb què els llocs de treball no siguin agressius des d'un punt de vista mediambiental, sinó que també han de ser sostenibles des d'un punt de vista social. Molts contractes d'un dia computen com a contractes. O de dos dies. O per unes hores. No són contractes de treball. L'empresa es desempallega de qualsevol responsabilitat respecte de la persona treballadora. Cal inventar nous mecanismes perquè es generi treball no estacionari i amb drets”⁸.

Globalment, la major part del *pastís* actual del treball es dedica al sector serveis: el 49% del total, en comparació amb el 29% que es troba a l'agricultura i el 22% a la indústria, de manera que tot fa pensar que, d'acord amb les tendències actuals, el gruix de nous llocs de treball que s'hagin de generar seran també al sector serveis. Per una qüestió demogràfica, cada any hi ha 40 milions més de persones al mercat laboral mundial. Això vol dir que l'any 2030 l'economia global necessitaria generar en conseqüència més de 560 milions de nous llocs de treball. Però les tecnologies fan que



A les empreses amb baixos salaris, la diferència entre l'1% millor pagat i la resta de persones treballadores és de cinc vegades més; a les que paguen una millor retribució, la distància puja a 120 vegades, segons el darrer informe global sobre salaris difós per l'OIT enguany.

⁸ Entrevista a Consuelo Chacártegui per a *Llibre blanc del futur del(s) treball(s)*. Maig 2017.

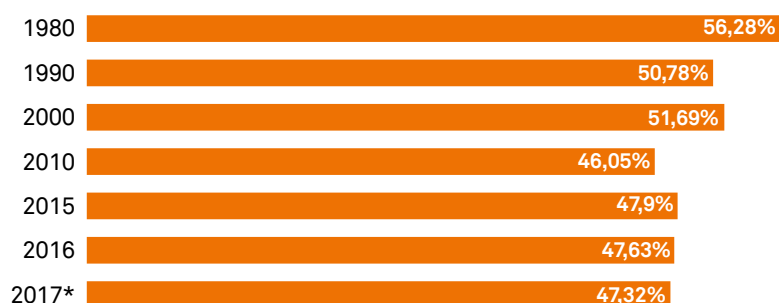
cada cop calguin ocupacions menys intensives en mà d'obra, i més extensives en capital.

Les rendes salarials baixen al PIB

De fet, assistim des de fa uns quants anys a una pèrdua progressiva del pes dels salaris en la participació de la riquesa del país, en benefici d'uns marges cada cop superiors per a la propietat de les empreses. A l'Europa comunitària, les rendes laborals van assolir la major quota del producte interior brut a meitat dels anys setanta. La participació havia arribat a ser del 70% del total, segons dades de la Comissió Europea, que, a l'avantsala de la crisi, el 2006, va retrocedir a un mínim històric, amb el 58%. Aquesta xifra feia referència a l'Europa dels Quinze, i l'Estat espanyol mostrava aleshores una participació laboral encara inferior a la mitjana europea, el 54,5%. La distància entre les rendes del treball i les de capital es continuen estretint. Al segon trimestre del 2017, els salaris pesaven un 47% en la generació de riquesa a Espanya, mentre que les que reflecteixen els guanys de les companyies han anat pujant fins a assolir un 43%, segons dades difoses l'agost del 2017 pel Ministerio de Competitividad i l'Instituto Nacional de Estadística (INE).

3. Evolució de la participació dels salaris a l'economia. Espanya

En % de valor afegit d'economia de mercat



*Fins al trimestre II de 2017

Font : Banco de España. Boletín Económico.

Globalització i multinacionals

La tecnologia no deixa de ser un instrument, no funciona tota sola. Importa qui la dissenya i amb quin propòsit la fa servir. La intensificació de l'ús de la tecnologia arriba, a més, després d'un parell de dècades d'*hiperglobalització* de l'economia.

"Tota l'estructura que tenim de l'Estat del benestar funcionava sobre una base redistributiva que tenia una dimensió nacional es-

tatal. Hi havia un mercat nacional i un *Estat-nació*. D'una banda, es garantia el consum de la població, s'evitava una competència excessiva en aquest mercat domèstic, protegit amb aranzels, i, a canvi, el mercat, que ja sabíem que generava desigualtats, acceptava una política redistributiva que generés menys conflicte i més seguretat, perquè tothom hi guanyés”, explica el professor de Ciències Polítiques, Política Pública i Administració Pública de la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB) Joan Subirats⁹. És un panorama que ha canviat radicalment. “La globalització fa que el mercat no sigui nacional, el sistema fiscal fa que la gent busqui mecanismes per evadir o eludir impostos a casa seva. Hi ha una erosió de les capacitats recaptatòries per part de l'Estat, i les polítiques redistributives no arriben a tothom”, afegeix.

L'empenta del canvi tecnològic, que sempre busca una major competitivitat, es produeix en una economia en bona mesura oberta al lliure moviment dels béns i serveis i sense restriccions al capital, condicionada per noves i creixents tensions geopolítiques. Ha culminat, a més, l'assentament d'idees neoliberals gràcies a dècades de cultiu d'escoles de negocis, universitats, mitjans de comunicació, *think tanks* i tertúlies polítiques. Algunes idees que han penetrat en el subconscient col·lectiu són: que si fa temps que no treballes, és per alguna cosa; que si tens una prestació d'atur, no buscaràs feina; que si baixen els impostos als rics, es posaran a invertir intensament i l'economia s'estimularà, i que, si poses un salari mínim en una ciutat, les empreses marxaran a la ciutat del costat.

L'element polític

“La *precarització* té elements clarament polítics. S'han legitimat una ideologia i un model laboral perquè la globalització és bona, perquè la competitivitat és la clau, perquè els canvis en la correlació de forces que es deriven de les noves maneres d'organitzar les empreses són bons. No hi ha hagut capacitat de resposta a la desregulació”, destaca l'economista valencià expert en treball Josep Banyuls, professor del Departament d'Economia Aplicada de la Universitat de València (UV)¹⁰. Un dels èxits del model *neoliberal* és, al seu parer, desplaçar conflictes a espais diferents. En posa un exemple: “El problema que tenim és si les empreses paguen poc a la gent. Aquí és on situem el problema. Però el conflicte entre capital i treball s'ha desplaçat a un debat sobre rendes garantides o d'inserció”.

9 Entrevista a Joan Subirats per a *Llibre blanc del futur del(s) treball(s)*. Juny del 2017.

10 Entrevista a Josep Banyuls per a *Llibre blanc del futur del(s) treball(s)*. Maig del 2017.

Hi ha algun indici que aquesta economia *hiperglobalitzada* pot haver tocat sostre en intercanvis comercials i transaccions financeres aquests darrers anys després de rècords històrics. No ha estat neutre per a l'empenta dels inversors una crisi tan brutal com la de les hipoteques tòxiques (*subprime*). Transcorreguda una dècada des de la crisi, el McKinsey Global Institute estima que el



“El problema que tenim és si les empreses paguen poc a la gent. Però el conflicte entre capital i treball s’ha desplaçat a un debat sobre rendes garantides o d’inserció”, afirma l’economista Josep Banyuls.

moviment de capitals s’ha dividit a la meitat des del seu cim el 2006. En la mateixa línia, els préstecs dels bancs europeus a les entitats d’altres països han disminuït també a la meitat (a tot el món, en un terç). El comerç mundial augmentava entre 1980 i el 2007 a un ritme de gairebé el doble que el creixement del PIB mundial. Entre el 2007 i el 2011, la inestabilitat va ser gran arran de la crisi, i des d’aleshores els intercanvis internacionals s’han man-

tingut estables. L’Organització Mundial del Comerç (OMC) estima que l’any passat, última dada disponible, l’augment es va limitar a l’1,7%.

En aquest context, on la pressió de les opinions públiques de les societats occidentals que veuen desinflar-se la classe mitjana posa pressió als polítics tradicionals, cada cop es teoritza més sobre les possibilitats de *relocalització* de la producció, gràcies a avenços com la impressió en 3D. El debat, airejat pel president Donald Trump als Estats Units, es perfila en tot cas d’una gran pobresa en llocs de treball. A Europa, parlar avui de *relocalitzar* és anecdòtic.

“En qüestions de globalització, hem viscut cicles. Sempre que hi ha hagut una important obertura, es desferma després una reacció de rebuig”, reflexiona Samuel Bentolila, professor d’Economia del Centro de Estudios Monetarios y Financieros (CEMFI)¹¹. Una de les majors embranzides de la globalització que s’havien viscut va tenir lloc a finals del segle XIX... i va acabar amb la Primera Guerra Mundial. Igual que el sistema monetari de Bretton Woods, amb el seu mecanisme de canvis fixos per evitar la flotació lliure de divises, no va deixar de ser un moviment antiglobalització. Hi ha oscil·lacions cícliques. La gran empenta del procés va ser l’entrada de la Xina a l’Organització Mundial del Comerç.

¹¹ Entrevista a Samuel Bentolila per a *El Llibre sobre el futur del(s) treball(s)*. Maig 2017.

“Ara som en un moment de frenada, però allò que no crec que tinguí volta de full són els fluxos d’inversió estrangera que mouen les multinacionals. A això els governs no hi posen barreres ni es paralitza”, comenta Bentolila. Les grans corporacions s’han organitzat com si el món es tractés d’un taulell de joc on hi poguessin triar el lloc on instal·lar-se i suposés una mà d’obra que fos més barata, en una cursa competitiva a la baixa. Això significa que la globalització dels moviments del capitals no ha anat acompanyada d’una globalització d’uns mínims drets socials garantits. “El cost laboral ha estat important durant molts anys. Però el factor clau avui és la fiscalitat. La competència és una qüestió, sobretot, d’impostos. Que una corporació vulgui tenir el domicili fiscal a Irlanda per pagar menys... aquest és el tema”, afegeix l’acadèmic.

Tot i que entre el 80% i el 90% de la mà d’obra mundial treballa en mercats de treball locals, entenent per locals regionals, ni tan sols nacionals, “hi ha hagut un mite: el de la globalització”, adverteix Manuel Castells, autor de referència en l’àmbit de la societat de la informació, a *La transformación del trabajo*¹². Però d’una banda, la mà d’obra més qualificada, no la mà d’obra en general, sí que està globalitzada, i també ho estan les activitats considerades *nucleares* de totes les economies. Les multinacionals només donen feina a prop de 70 milions de persones treballadores arreu del món, però aquests 70 milions, en termes de valor, de producció de valor, suposen al voltant d’un terç del valor de la producció mundial. Així que les grans corporacions són el cor de la producció industrial i de serveis del planeta. Aquesta activitat econòmica globalitzada, a més, funciona en xarxa i té la informació i el coneixement com a variables centrals de qualsevol economia.



Entre el 80% i el 90% de la mà d’obra mundial treballa a mercats de treball locals, entenent per locals regionals, ni tan sols nacionals.

Escenaris davant la intel·ligència de les màquines

Perquè la globalització (que, entre d’altres conseqüències, genera una competència mundial per atreure talent —cada cop més mòbil— a les empreses) no arriba sola per *redibuixar* el treball. El fenomen se suma a la digitalització de les activitats i a la seva fragmentació, a canvis tot just incipients als models productius que coneixem, a una tendència ineludible a l’envelliment de la població i a una *robotització* sovint presentada com una amenaça

¹² Manuel Castells, *La transformación del trabajo*. Capítol I. El llibre pertany a la col·lecció Los libros de La Factoría.

per als éssers humans que necessiten treballar. Les tendències hi són, però per a la majoria de persones expertes consultades, cal ser molt prudent amb les conclusions, perquè som en un punt d'inflexió cap a un lloc que desconeixem.

Amb aquestes paraules ho explica Juan Francisco Jimeno, investigador que forma part de la Direcció General d'Economia del Banco de España i és expert en economia del treball. “Fins ara,



De fet, la recerca feta per la consultora Deloitte entre 2001 i 2015 sobre el mercat laboral britànic conclou que l'automatització ha generat aproximadament quatre vegades més llocs de treball que no pas n'ha perdut.

les màquines i els avenços tecnològics que l'ésser humà inventava l'ajudaven. Han estat màquines que necessitaven de persones. Actualment, allò que es planteja de diferent és fins a quin punt les màquines no arribaran per complementar-nos i ajudar-nos, sinó, senzillament, per substituir-nos”¹³.

Cap revolució en la manera de produir béns i serveis ha suposat en si mateixa, almenys fins ara, una reducció de la quantitat de treball disponible. “Avui no hi ha menys gent treballant per molts avenços tecnològics que s'hagin produït.

En hores treballades per càpita sí que hi ha hagut una tendència descendent, però molt menor en relació amb els nivells d'ocupació que hem vist”, subratlla Jimeno. En la mateixa línia, els autors Richard Freeman (Harvard), David Autor (MIT) i Laurence Katz (Harvard), alerten que la tecnologia no és l'únic element que determina l'augment de l'atur. No sembla existir cap mena de patró repetitiu que al llarg de la història indiqui que, de manera sostinguda, la tecnologia hagi causat una baixada de l'ocupació durant llargs períodes.

De fet, la recerca feta per la consultora Deloitte entre el 2001 i el 2015 sobre el mercat laboral britànic conclou que l'automatització ha generat aproximadament quatre vegades més llocs de treball que no n'ha perdut: 3,5 milions de nous llocs de treball en ocupacions amb el risc d'automatització més baix front a la desaparició de 800.000 a les àrees amb major perill d'automatització. Entre els primers, cuidadors de persones (+55%) o directores de projectes financers i de negoci (+842%). Entre els que més ocupació han perdut figuren els treballadors d'atenció al client en bancs i oficines de correu (-44%)¹⁴.

¹³ Entrevista a Juan Francisco Jimeno per a *Llibre blanc del futur del(s) treball(s)*. Juny 2017.

¹⁴ Deloitte. *From Brawn to Brains The impact of technology on jobs in the UK (2001-2015)*. Accessible a Internet a: <https://www2.deloitte.com/uk/en/pages/growth/articles/from-brawn-to-brains--the-impact-of-technology-on-jobs-in-the-u.html>

Sí que ha anat canviant la composició d'aquesta feina, la composició de la gent que la fa. Això és el que ens diu l'experiència històrica: que es van generant noves tasques, que es requereixen noves habilitats, que apareixen noves professions. "El gran canvi consisteix a dir que la robòtica crearà màquines que no requeriran de treballadors. Però, fins a quin punt serà veritat?, fins a quin punt s'imposarà?, d'aquí quant de temps ho farà? Ningú no ho pot saber. Només podem veure alguns senyals en alguns sectors i l'anticipació que ens expliquen persones expertes en intel·ligència artificial en el sentit que existirà la possibilitat que màquines més intel·ligents que nosaltres puguin fer coses de manera autònoma", confessa Jimeno.

Aquest investigador remarca, d'altra banda, el fet que no totes les coses que és capaç de fer un ésser humà es poden codificar en un algorisme. "Els robots no podran fer-ho tot. Podran ajudar amb alarmes o donar fins i tot conversa a persones en bones condicions, però no podran fer-se càrrec de prestar serveis de cura personals i sanitaris a persones dependents", insisteix. La clau seria poder identificar quines són les tasques en què les persones tenen avantatges i invertir en capacitar les persones per desenvolupar aquestes funcions.

Un altre escenari seria aquell en què el treball s'automatitzés del tot. "Aleshores el problema seria de distribució: si no hi ha feina, què caldria fer perquè la gent tingués una renda per viure". Les polítiques socials que cal dibuixar són ben diferents en funció de si les tesis de les persones rendides a la intel·ligència artificial s'acaben imposant. "Si no sabem quines són aquestes tasques, serà complicat preveure polítiques educatives, de formació i socials que millorin a fer més ocupable un treballador", apunta Jimeno.

Els robots i els auguris per a tots els gustos

Pel que fa a l'impacte de la robotització, la disparitat de criteris segons les fonts consultades fa pensar que el camí no està clar, malgrat la contundència d'algunes afirmacions. Una de les dificultats per avaluar els efectes de l'*automatització* sobre el treball rau justament en la velocitat a què es produeixen les onades d'innovació tecnològiques. Tot just es comença a avaluar què pot causar-ne una i ja s'inicia la següent. Moltes de les anàlisis demanen que els resultats dels estudis s'agafin amb prudència quan es parla dels efectes de la batejada ja com a *quarta Revolució Industrial* o digitalització dels sistemes de producció, que comporten que milions de persones estiguin *interconnectades* mitjançant dispositius de

tota mena que, al seu torn, han de poder impulsar el desenvolupament de múltiples activitats econòmiques. Perquè les persones connectades són consumidores en potència.

Un dels estudis que més cops ha estat citat als mitjans de comunicació pel que fa als càlculs respecte dels efectes de l'automatització sobre la feina és el publicat el 2013 per Carl Benedikt Frey i Michael A. Osborne (Universitat d'Oxford), segons el qual el 47% de tots els llocs de treball dels Estats Units podien acabar automatitzats en un termini màxim de vint anys. Aplicant la seva metodologia, d'altres estudis han elevat entre el 45% i el 60% l'impacte a Europa (a Espanya, prop del 55%)¹⁵. Molts acadèmics van menystenir i menystenen aquest estudi, que planteja la possibilitat d'automatitzar fins a 702 professions actuals, perquè consideren que feia un càlcul pel boc gros.

El desembre del 2016, la Casa Blanca va difondre un informe sobre l'impacte de la intel·ligència artificial sobre el mercat laboral, que en complementava un d'anterior¹⁶. El document parla del "risc que milions de nord-americans [i nord-americanes] es quedin enrere i el país perdi la seva posició com a líder econòmic global". Les investigacions que cita obren un ventall del 9% al 47% de llocs de treball afectats, la qual cosa ve a confirmar que ningú no pot acabar de saber quanta gent veurà la seva feina amenaçada o com de ràpid pot passar, ni tampoc l'abast de les noves oportunitats.



Espanya i Àustria són els estats on, d'acord amb els càlculs de l'OCDE, una proporció més elevada de feines s'acabaran esborrant del mapa: el 12%.

Només per posar un exemple, l'anterior Administració nord-americana de Barak Obama va estimar que l'arribada del cotxe autònom, sense conductor, podia significar la destrucció de 3,1 milions de llocs de treball.

Erik Brynjolfsson i Andrew McAfee, del Massachusetts Institute of Technology (MIT), també han advertit, ja des del 2012, sobre com la tecnologia deixa enrere una gran massa de treballadors.

I el vaticini d'empresaris de Silicon Valley, com, per exemple, Martin Ford, inclou ordinadors que poden arribar a fer tasques que requereixen creativitat, no tan sols accions repetitives i rutinàries.

La cautela s'imposa. L'Organització per a la Cooperació i el Desenvolupament Econòmics (OCDE) ha alertat que no es pot par-

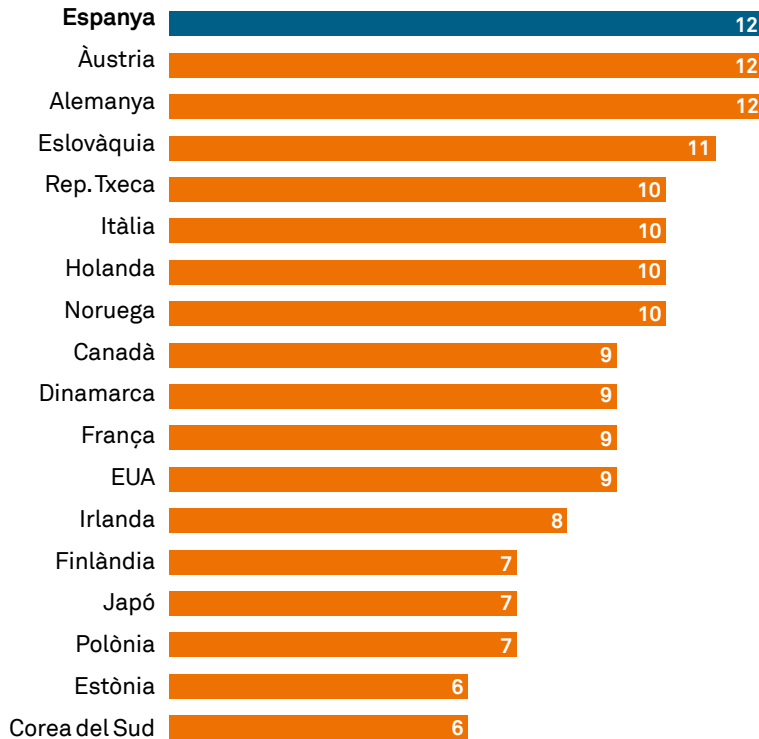
¹⁵ Thor Berger, Carl Benedikt Frey, *Digitalization, jobs, and convergence in Europe: Strategies for closing the skills gap*. University of Oxford. Prepared for the European Commission. 2016

¹⁶ Executive Office of the President. *Artificial Intelligence, Automation, and the Economy*. Disponible a <https://obamawhitehouse.archives.gov/sites/whitehouse.gov/files/documents/Artificial-Intelligence-Automation-Economy.PDF>

lar de desaparició de llocs de treball, sinó que cada lloc de treball es pot descompondre en tasques, i que les màquines n'assumiran una part. Així, el total de llocs de treball que efectivament desapareixeran és molt més baix. Espanya i Àustria són els països on, d'acord amb els seus càlculs, una proporció més elevada de feines s'acabaran esborrant del mapa, amb el 12%.

4. Desaparició futura de tasques. Per països.

En % de part de la població amb feines amb un elevat risc



Font : OCDE. *The risk of automation for jobs in OECD countries*, 2016.

Hi ha competències essencials on, almenys fins ara, l'ésser humà és imbatible: resoldre feines no rutinàries i gestionar informació de formes complexes, de manera que calgui improvisar i respondre en funció de la situació.

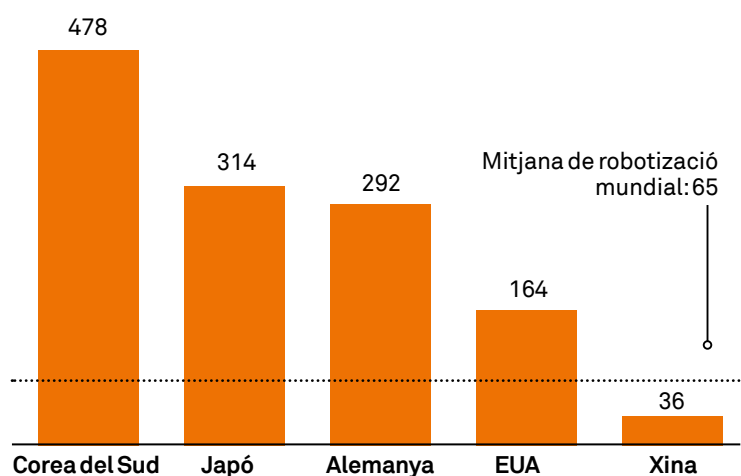
“Estiguin en risc un 9% o un 57% de llocs de treball, no està garantit que les empreses substituïran aquestes persones treballadores amb robots. Això dependria dels costos de l'automatització i de com canviessin els salaris com a resposta a aquesta amenaça”, raonen Daron Acemoglu i Pascual Restrepo¹⁷, investigadors sobre la qüestió que no exclouen la creació de noves feines a causa de les

17 Pascual Restrepo i Daron Acemoglu, *Robots and Jobs: Evidence from the US*, 2017.

milliores en productivitat que s'aconseguissin amb les màquines. Parteixen de la base del que ja ha succeït amb la introducció dels robots a la indústria als EUA entre els anys 1990 i 2007. Suggereixen que un nou robot per cada mil persones treballadores redueix la població ocupada entre 0,18 i 0,34 punts percentuals, mentre que els sous poden abaixar-se entre el 0,25% i el 0,5%.

5. Evolució del nombre de robots en relació amb persones que treballen

En nombre de robots per cada 10.000 persones als països amb major robotització, 2015



Font: IFR World Robotics 2015.

Val a dir que el nombre total de robots operatius actual (1,75 milions, segons la International Federation of Robotics) pot convertir-se en fins a sis milions l'any 2025, d'acord amb les previsions del Boston Consulting Group (2015).

Cedirem el control?

Al Japó ja existeixen robots que acompanyen gent gran. Hi ha màquines que poden fer saltar l'alarma si una persona que pateix Alzheimer surt de determinat perímetre espacial on pugui resultar-li perillós. Però les tasques de les cures, i encara més l'empatia que requereixen, no són fàcilment substituïbles. A més, no és aquest l'únic aspecte a considerar. Una altra cosa és fins a quin punt l'ésser humà estarà disposat a cedir el control a les màquines. "Personalment, dubto que estiguem disposats a deixar anar poder a les màquines. Penso en els cotxes: molts preferim conduir encara que sigui possible que els vehicles circulin tot sols. Ens dóna sensació de control", opina el director de l'escola d'emprenedors danesa

KaosPilot, Christer Windelov-Lidzélius, poc procliu a pensar que es produeixi un relleu fluid i ràpid de la persona per la màquina¹⁸.

“L’absurd” de prometre ocupació

L’automatització, amb l’increment de la producció de robots creixent un 15% al món els darrers cinc anys, pren terreny, segons dades facilitades per les empreses fabricants, però sobre les conseqüències no existeix cap mena de consens. L’economista Vicenç Navarro està convençut que els sectors on la tecnologia destrueix més ocupació són aquells on més se n’acaba generant. En canvi, l’empresari Javi Creus, fundador d’Ideas for Change i un dels impulsors de l’economia col·laborativa, considera “un absurd” que els polítics continuïn prometent llocs de treball. “No poden fer-ho. La modalitat de feina estable a temps complet no desapareixerà, però serà una modalitat més, que potser arribi al 40% de les persones que treballen. No serà el model. M’encantaria que els nostres polítics fossin capaços de reflexionar una mica més enllà i ens diguessin: ‘Garantiré ingressos per a tothom, i també que tothom que pugui contribuir a la comunitat tingui el corresponent reconeixement’”¹⁹.

La qüestió és que proliferen els llibres que auguren un excés de mà d’obra humana; no per la crisi, sinó arran de l’automatització, l’increment de la productivitat i la globalització. Criden a aparcar el treball com a institució central de la vida de les persones i com a font de poder adquisitiu. Un dels últims ha estat *La riqueza de los humanos. El trabajo en el siglo XXI*, de Ryan Avent. Ja el 2015, Paul Mason va venir a enterrar el capitalisme per la combinació de la tecnologia i una societat basada en la informació que contradiuen la lògica del mercat. A diferència del que va ocórrer a les precedents revolucions tecnològiques, aquí no hi haurà generació de treball encara més qualificat que rellevi l’ocupació destruïda, sinó que els empresaris estan invertint en feines d’escàs valor afegit, raona a *Postcapitalismo, hacia un nuevo futuro*. El periodista i activista contraposa al neoliberalisme imperant els models d’economia col·laborativa.



Un nou robot per cada mil persones treballadores redueix la població ocupada entre un 0,18 i un 0,34 punts percentuals, mentre que els sous es poden abaixar entre un 0,25 i un 0,5%.

¹⁸ Entrevista a Christer Windelov-Lidzélius per a *Alternativas Económicas*, número 48. Juny 2017

¹⁹ Entrevista a Javi Creus per a *Alternativas Económicas*. Juliol 2017.

Noves empreses, menys llocs de treball

Un argument irrefutable és el fet que les noves companyies que dominen els sectors en creixement generen cada cop menys llocs de treball. La indústria l'abraça tothom, almenys verbalment, però la que ve no és intensiva en llocs de treball, cada cop menys.

“Les noves indústries només ocupen el 0,5% de la força laboral dels EUA, difícilment un rècord inspirador de generació d'ocupació. I, després d'un declivi constant, el negoci nou mig genera un 40% menys de llocs de treball que fa vint anys”, afirmen Nick Srnicek i Alex Williams al llibre *Inventar el futuro*, al qual defensen un futur post-treball on totes les persones disposin d'una renda bàsica per poder viure, no com a substitut de l'Estat del benes-



Un argument irrefutable és el fet que les noves companyies que dominen els sectors en creixement generen cada cop menys llocs de treball.

tar, sinó com “un suplement d'un Estat del benestar revitalitzat”²⁰. El llibre recull estudis segons els quals entre el 47% i el 80% de les feines actuals es poden automatitzar. I val a dir que només el 13% de la gent confessa que li interessa la feina que fa²¹. La tesi dels autors passa per abraçar la plena automatització, reduir la setmana laboral, desmuntar l'ètica del treball i disposar d'un ingrés mínim que, segons el seu

parer, pot ser una manera de “reconèixer el treball invisible, realitzat sobretot per dones, així com la feminització del mercat laboral i la necessitat de proporcionar independència econòmica per al ple alliberament femení”.

Aquesta tesi, però, no és compartida per les organitzacions feministes. No es tracta de reforçar les dones en els rols que tradicionalment se'ls volen associar a la llar pagant-les un salari (el famós sou de la mestressa de casa), sinó de reorganitzar la societat perquè la feina invisible que les dones fan tot sovint no l'hagin de continuar fent si volen seguir amb la seva trajectòria professional, però que sí que hi hagi persones preparades per executar-la.

Digitalització i deslocalització

La combinació entre la digitalització del treball i la globalització provoquen el terratrèmol. Pedro López García, sociòleg, escriu que la particularitat d'aquesta quarta Revolució Industrial consisteix en “la ruptura del binomi temps i espai”. Així ho explica al seu es-

20 Nick Srnicek i Alex Williams, *Inventar el futuro. Poscapitalismo y un mundo sin trabajo*. Malpaso. 2017, pàgs. 146, 171-179 i 231.

21 *State of the Global Workplace: Employee Engagement Insights for Business Leaders Worldwide*.

tudi *La digitalización en el mundo del trabajo*²²: “Pel que fa a l'espai, s'han trencat totes les barreres territorials amb la globalització i, quant al factor temps, mai no s'havia produït el solapament de tants canvis a aquesta velocitat i de manera quasi simultània”.

L'expresident dels Estats Units Barack Obama va acomiadar-se de la Casa Blanca, a punt de ser rellevat per Donald Trump, tot alertant que “la propera onada de deslocalitzacions econòmiques no vindrà d'un altre continent, vindrà del camí sense fre de l'*automatització*, que converteix en obsolets molts bons llocs de treball de la classe mitjana”. Trump havia apuntat amb el seu dit acusador contra la immigració, la producció a països amb menors costos laborals o al comerç.

El treball ja està canviant, encara que no es vegi un horitzó final. L'*Informe Adecco sobre el futuro del trabajo en España*, publicat el 2016, entrevista 40 persones expertes en recursos humans sobre la qüestió. La resposta predominant, en boca de vuit de cada deu, atribueix als avenços tecnològics la principal raó per la qual l'ocupació caldrà *reinventar-se*. Els principals efectes que produeix la tecnologia són la col·laboració a distància, la disponibilitat total d'informació a la Xarxa, un augment de capacitats humanes i de productivitat, la digitalització de l'economia, l'automatització i la fragmentació de les tasques²³.

Un any abans, un dictamen sobre la qüestió emès pel Comitè Econòmic i Social Europeu (CESE) apuntava que la digitalització genera beneficis en termes de productivitat, però confessava no saber quina seria la repercussió sobre l'ocupació. “Es veuen a venir efectes perjudicials al mercat laboral i l'organització del treball, com són la desregulació, la bretxa salarial o l'escàs accés als règims de la Seguretat Social”. No són aspectes relacionats tan directament amb la digitalització com amb l'ús que se'n pugui estar fent o se'n faci en el futur.

La col·laboració a distància, més enllà del que vam aprendre a denominar com a *teletreball*, pot prendre diverses formes: des de la subcontractació de funcions a un treballador autònom, a la contractació de projectes, a les feines compartides, passant per



Els principals efectes que produeix la tecnologia són la col·laboració a distància, la disponibilitat total d'informació a la Xarxa, un augment de capacitats humanes i de productivitat, la digitalització de l'economia, l'automatització i la fragmentació de les tasques.

22 Pedro López García, *La digitalización en el mundo del trabajo*. Fundación Primero de Mayo. 2016.

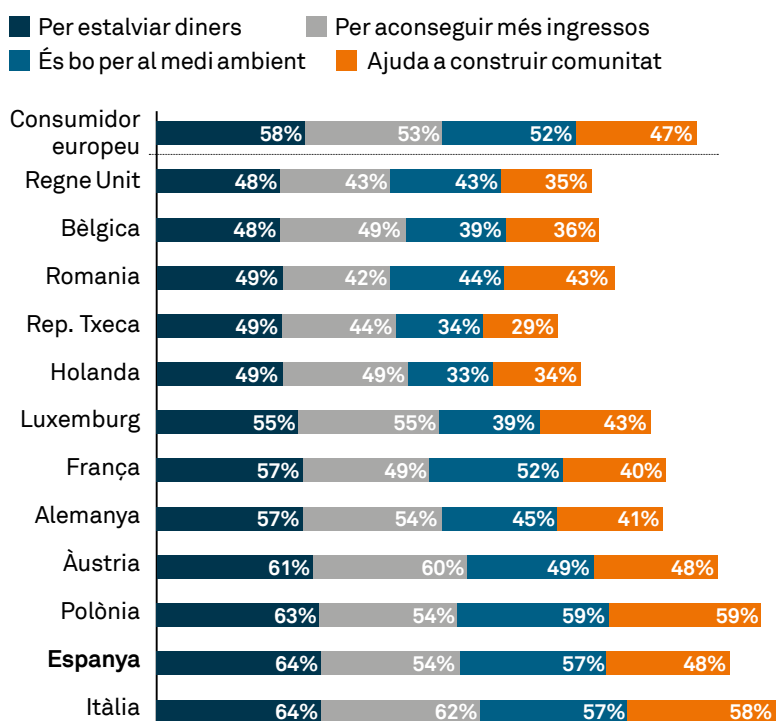
23 *Informe Adecco sobre el futuro del trabajo en España*, Adecco, 2016.

microtasques en què es pot segmentar una feina o fins i tot una seqüència de tasques. Més endavant abordarem quines conseqüències pot tenir aquesta mena de fórmules sobre la protecció social del treballador i, de retruc, sobre les relacions laborals.

Es creen plataformes digitals, com Amazon Mechanical Turk, que posen en contacte empreses que cerquen persones disposades a executar feines o projectes de manera *freelance*. Si aquestes feines o projectes no cal que es facin físicament en un país determinat, les empreses poden triar entre candidats de tot el món amb nivells de vida radicalment diferents i, per tant, amb expectatives de cobrar preus ben diferents. La competència és salvatge en un món de serveis a la carta, tret que siguis el millor del món en alguna cosa.

6. Per què utilitza la gent l'economia col·laborativa (o per què hi treballa)?

Per països



Font : PwC 2016

Oportunitat per als països emergents

Hi ha una part positiva de cara a la força de treball en mercats emergents, i és que poden accedir a llocs de treball millor pagats que els que troben al seu propi país. Allò que pot ser angoixant per a unes persones pot ser una finestra d'oportunitat per a d'altres.

Però, què passa amb la força laboral dels països més desenvolupats que han nodrit les classes mitjanes fins a la crisi?

“La idea que individualment es pugui participar de forma significativa en l'economia global a través d'una combinació d'Internet i de la subcontractació es va iniciar als anys vuitanta, i les primers empreses que van tastar alguna cosa semblant van ser General Electric i American Express, amb el trasllat de processos de negoci a l'Índia, entre altres països. Però avui parlem d'un fet diferent: una xarxa geogràfica difusa, una piscina global de talent (i de costos reduïts), especialment cap al Sud-est asiàtic. En aquesta mena de suport global, gràcies a una major connectivitat, hi han influït aspectes com la liberalització nacional de mercats, l'estandardització global de les xarxes tecnològiques i el desplegament de cables de fibra òptica.

La firma McKinsey, entre altres, ha subratllat els beneficis estructurals que suposen aquestes plataformes pel que fa a una major participació de les persones treballadores al mercat laboral i pel que fa també a la millora de la productivitat. Però d'altres treballs, com el d'un grup d'autors de l'Oxford Internet Institute (2017), basat en 152 entrevistes i una enquesta a 456 persones, a més de l'anàlisi de dades d'una de les principals plataformes de feina sota demanda, conclouen que la nova realitat que es genera en aquest “nou món del treball” a l'Àfrica subsahariana i al Sud-est asiàtic pot generar riscos. D'una banda, per a les persones que treballen des de Kènia, Nigèria, Vietnam o Malàisia, pot suposar una millora salarial i més autonomia, però també “preocupacions com una pressió a la baixa en el sou, els llargs horaris de feina, la discriminació i, per a algunes, l'aïllament i falta de contacte social”²⁴. En alguns casos, les persones enquestades afirmen que viuen a Austràlia en comptes de Kenya. “Has de crear-te certa identitat que no ets tu, si vols sobreviure *online*”, diu en una de les respostes de l'estudi en Moses, un jove traductor de Nairobi. El 94% de les persones enquestades no estan protegides per cap associació ni sindicat i sovint afirmen que els agradaria tenir més informació sobre les empreses per a les quals treballen.

Fins i tot si la plataforma no és global, sinó que s'adreça a la gent de la mateixa ciutat, els efectes sobre el mercat laboral poden ser igualment devastadors. Només cal veure què està passant al món del taxi amb els conductors no professionals que recullen cliente-

24 Mark Graham, Vili Lehdonvirta, Alex Wood, Helena Barnard, Isis Hjorth, David Peter Simon, *The Risks and Rewards of Online Gig Work At the Global Margins*. Oxford Internet Institute, University of Oxford.

la contactada mitjançant plataformes digitals i la transporten a la seva destinació.

“A tots els sectors on han entrat les plataformes digitals s’ha produït una *precarització* a les relacions laborals”, declarava el 2015 Salvador Duarte, secretari general de la Confederació de Treballadors Autònoms de Catalunya (CTAC), vinculada al sindicat UGT, qui demanava “dialogar, clarificar i regular” els buits legals que plantegen la majoria d’iniciatives col·laboratives, en un panell del OuiShareFest de l’Economia Col·laborativa a Barcelona²⁵.

Una nova categoria laboral?

Algunes figures de referència a l’economia col·laborativa com, per exemple, Arun Sundararajan han plantejat la creació d’una nova categoria laboral a mig camí entre la persona treballadora independent o autònoma i l’assalariada. L’autor, però, es mostra prudent al respecte: “Tot i que la introducció d’una tercera categoria ajudarà moltes empreses proveïdores de l’economia col·laborativa, i també permetrà a les actuals plataformes tenir una major flexibilitat en proporcionar protecció basada en el mercat i presenciacions a les seves empreses proveïdores d’allò que ara és possible, crec, mentre escric aquest llibre, que és important procedir amb cautela a l’hora de definir els límits d’una nova categoria i de clarificar les obligacions que té la plataforma en relació amb cadascú dels *stakeholders* (les plataformes o d’altres empreses, els proveïdors mateixos o els diferents braços governamentals). Qualsevol canvi de categoria s’aplicarà no només a les persones implicades a l’economia col·laborativa, sinó, de forma potencial, a les ja existents ara classificades com a contractades a temps complet, vinculades per mitjà d’intermediació a una corporació”²⁶.

L’economista Juan Francisco Jimeno demana que es distingeixi entre dues circumstàncies diferents quan es parla d’impacte de la tecnologia al món laboral: una cosa és el futur del treball, analitzat des del punt de vista de si les tecnologies que utilitzarem a les properes dècades són diferents i les tasques que desenvolupem són diferents, i l’altra és el futur de l’ocupació o de la feina, en el sentit que les mateixes tasques poden ser intercanviades mitjançant mecanismes diferents, com planteja el cas dels conductors d’Uber que troben possibles passatgers mitjançant la plataforma digital que posa la companyia més valuosa en diners de tota l’eco-

25 “Particular compete con profesional”, a la revista *Alternativas Económicas*, número 31. Desembre 2015.

26 Arun Sundararajan, *The Sharing Economy, the End of Employment and the Rise of Crowd-Based Capitalism*, The MIT Press. 2016.

nomia col·laborativa, i que els clients s'han descarregat prèviament com a aplicació al seu telèfon mòbil.

“En el primer cas, parlem de transformacions en la manera de produir, parlem de si les màquines destrueixen i substitueixen o no llocs de treball. En el segon, els canvis tenen a veure amb la manera de prestar serveis, i l'efecte que té es projecta sobre el futur de les relacions laborals que s'estableixin per embolicar la prestació de serveis o intercanvi de productes”. L'economista del Banc d'Espanya es mostra particularment interessat en el primer supòsit. “Amb el segon, el problema és fonamentalment de regulació jurídica: com regulem que es prestin serveis mitjançant plataformes d'Internet. Ja estem veient què passa amb Uber”, afegeix.

El cas Uber

Primer van ser els jutges dels Estats Units. Després, els del Regne Unit. Més recentment, els del Brasil. Els tribunals dictaminen que les persones que condueixen per a l'empresa de transport compartit no tenen la categoria laboral d'autònoms, sinó treballadores d'Uber, que es va fundar a Califòrnia el 2009 i va començar a operar a Espanya el 2014. La multinacional es presenta com una simple proveïdora de tecnologia, però la justícia creuen que el seu negoci és el del transport i que dona feina a la persona disposada a conduir. Hi ha conseqüències traduïdes en drets a un salari mínim, a fer determinats dies de festa, a tenir vacances retribuïdes. A Califòrnia i Massachusetts, la corporació va haver de pactar una compensació de cent milions de dòlars perquè la seva flota pogués continuar cotitzant com a autònoma. En el cas de Califòrnia, la sentència recorda que Uber decideix les tarifes (no qui condueix), que l'empresa penalitza la persona al volant si aquesta tria no agafar un client o clienta determinats, i, sobretot, té el poder de suspendre-la de manera temporal o definitiva, senzillament amb una “desconnexió de la plataforma”. No és gaire diferent, conclouia el jutge, d'un acomiadament.

Un jutge brasiler ha dictaminat que les persones que condueixen per a Uber treballen per a ella i mereixen beneficis laborals. El jutge va ordenar que l'empresa pagués a un conductor 10.000 dòlars per compensar-li les hores extra treballades, els torns nocturns, les vacances, i despeses com aigua, benzina o caramels per a la clientela.

Els costos laborals per a Uber, que es presentava com un mer intermediari que només posa la plataforma entre transportista i passatge, es poden veure incrementats de manera important si el degoteig de sentències continua. En un dels seus recursos, l'empresa s'aferra a la decisió d'un altre jutge laboral de Minas

Gerais, segons la qual les persones que condueixen són lliures de definir els horaris, cancel·lar viatges i utilitzar aplicacions fins i tot de companyies competidores, per negar que tinguin una relació amb l'empresa.

A Europa, la sentència de referència la va dictar el desembre del 2017 el Tribunal de Justícia de la UE. Conclou que la companyia no és només una plataforma purament intermediària, sinó que, de fet, organitza i controla un servei de transport i que, per tant, està afectada per la legislació sectorial de transport de cada Estat membre de la Unió. Aquest servei no pot ser operat per particulars.

La gran pregunta és si la irrupció de models empresarials basats en plataforma que no encaixen amb precisió dins dels marcs legals existents ha de quedar en mans de la justícia. Les administracions tenen un paper important que no poden defugir. En aquest sentit, Transport for London, l'autoritat que regula el transport municipal de Londres, va decidir recentment retirar a Uber la llicència per operar a la capital britànica, tot adduint raons de "seguretat".

A finals del 2014, el Tribunal Superior de Justícia de Madrid va ordenar a l'empresa de Sant Francisco que deixés d'exercir la seva activitat a tot l'Estat en la seva modalitat entre persones particulars



No hi ha una extensió de la feina per causa de la tecnologia. I això li passa a una gran majoria de la població. La sociòloga Sara Moreno subratlla com els debats que sovint es generen entorn del treball fan invisibles els col·lectius més precaris.

(Uberpop), en considerar que incorria en "competència deslleial" amb els i les taxistes, que duen a terme a les principals ciutats espanyoles protestes i vagues contra aquesta mena d'aplicacions. Cabify, fundada el 2012, igual que Uber X, disposen de llicència i d'una xarxa de conductors. Les llicències que atorguen els municipis de les ciutats per als vehicles de lloguer amb conductor (VTC) són diferents de les que habiliten al col·lectiu del taxi: només poden agafar una clienta amb una reserva prèvia i una ruta definida, i el pagament es fa per via

digital. El 2016, Uber X (aquest cop amb xofers professionals autònoms o empreses) i amb llicències, tornaven a prestar servei.

En aquest sentit, la Generalitat va anunciar l'estiu del 2017 que aplicarà una moratòria de dos anys a l'hora de concedir noves llicències de vehicles de lloguer amb conductor (VTC), després que a la comunitat s'hagin acumulat 3.000 sol·licituds. La nova normativa (decret-llei) obliga, entre d'altres coses, que els cotxes vagin identificats al parabrises i informin de cada viatge mitjançant un nou registre electrònic. Les autoritats han de poder estar al cas dels ser-

veis contractats. Les multes seran de 2.000 euros si no es porta distintiu i de 1.000 si no s'informa d'un servei. La companyia es queixa que el nombre de possibles llicències VTC és “molt baix, no supera el miler”, de manera que instal·lar-se a la capital catalana els generaria “un problema molt seriós” per poder cobrir la demanda amb un bon servei.

Al desembre del 2017, el Consell de Ministres del govern espanyol va aprovar un reial decret que incrementava els requisits d'activitat a les plataformes de transport per tal d'obtenir una llicència VTC.

“No és tan fàcil de regular”, comenta Consuelo Chacártegui, des del seu despatx de la Universitat Pompeu Fabra. La relació laboral es pot reconèixer mitjançant una sentència, però, afegeix, “el problema és la enginyeria laboral que hi ha al darrera, fins al punt que no saps ben bé on és l'empresa, ni tan sols davant qui interposar una demanda”. Una persona que condueixi per a una plataforma circula per a la zona que li diuen, segueix unes instruccions, acaba treballant per compte d'altri. Fins a quin punt podem parlar de professionals? O d'amateurs que es treuen un sobresou amb unes carreres extra? “Aquesta diferència es veu fàcilment si hom es planteja la relació que té la persona amb el mercat de béns i serveis. Si es pregunta si n'està traient profit, d'aquest mercat, la resposta és que és una persona treballadora professional”, assegura la jurista.

Més enllà dels problemes de competència, el cas Uber posa damunt la taula una de les principals tendències del món laboral que ve, i que en part ja és aquí: la individualització progressiva del treball.

L'hora de la feina autònoma. O d'una relació laboral encoberta

Avancem de manera irremeiable cap a la *precarització* de la feina? Ens endinsem en un món d'ocupació conformat per persones treballadores autònomes? La resposta de Samuel Bentolila és matisada: “Sí i no”, diu. El professor de CEMFI considera una xacra perfectament evitable els nivells de temporalitat que hi ha a Espanya, per la qual cosa es mostra partidari d'introduir un contracte laboral únic, rebutjat de pla pels sindicats. “L'ocupació que més ha crescut és la que consisteix a permetre treballar cinc dies, estalviar-se el cap de setmana i el dilluns següent contractar la mateixa persona. Aquesta pràctica suposa cometre un frau de llei perquè s'utilitza la temporalitat per estalviar costos, com ho veiem a les dades d'altres i baixes de la Seguretat Social”, denuncia. La temporalitat sense límit que hi ha a l'Estat, semblant a la de Grècia i Portugal, té un efecte pernicios per a la formació i per al compromís de la plantilla amb l'empresa. En això coincideixen totes les persones expertes, que la rebutgen en bloc.

“Allò que sí que veig difícil d'evitar és una *dessalarització*. És una tendència que certament faciliten les plataformes digitals. Jo descriu una tasca i la proposo a una plataforma. La digitalització permet que al cap d'una hora tingui ofertes per realitzar-la des de diferents punts del món. Per a algunes persones pot ser una oportunitat perquè el que cobrarà és molt més del que li oferirien al seu país, i per a un europeu o nord-americà pot semblar *dumping* social. És evident que competir amb els costos laborals tirant a la baixa no és una bona estratègia laboral per a un lloc com Espanya”, diu Bentolila. El camí passa per incorporar millores tecnològiques i millora de processos productius.

El professor insisteix que el progrés tècnic “és una benedicció” i que, encara que a curt termini pugui resultar traumàtic que algunes persones es quedin sense feina o que algunes empreses hagin de tancar, “és possible que el pastís global augmenti i que els beneficis de les que siguin capaces de reaccionar puguin finançar les que resultin perjudicades perquè no surtin tocadetes, i es produeixi una redistribució”. Bentolila no té clar si en el futur hi haurà menys treball remunerat, “però tampoc que n'hi hagi menys”.

“Anunciar la fi del treball dependent per raó de la digitalització o bé la necessitat d'inventar nous estatus jurídics per regularitzar el treball propi de l'era digital són, al meu parer, posicions un tant precipitades o tendencioses”, opina al seu torn la professora titular de Dret del Treball i de la Seguretat Social de la Universidad de Castilla-La Mancha (UCLM) i membre d'Economistas frente a la Crisis María Luz Rodríguez. La també exsecretària d'Estat d'Ocupació entre el novembre del 2010 i el gener del 2012 veu “realment molt arriscat” asseverar que les noves ocupacions virtuals corresponen del tot a persones treballadores autònomes i que els correspon l'estatus jurídic de l'*autoocupació*²⁷. Rodríguez posa en dubte “el control” i “la llibertat” de la persona treballadora per organitzar-se la feina i la vida quan treballen per a plataformes digitals per prestar un servei. “És possible que sigui així en alguns casos, però en d'altres es poden rastrejar símptomes de subordinació”, afegeix.

Menys capacitat negociadora

La situació laboral considerada estàndard és cada cop menys el contracte indefinit a temps complet per a una societat o per a una institució. Manuel Castells assenyala l'augment de feines a temps parcial, de contractes temporals i de feines autònomes, que sumen

27 María Luz Rodríguez Fernández, *Plataformas, 'microworkers' y otros retos del trabajo en la era digital*. 2017. Entrevista per a *Llibre blanc del futur de(s) treball(s)*. Juny 2017.

ja el 20% de la força laboral al Regne Unit, el 25% de la d'Itàlia, el 35% a França i el 40% als Estats Units.

“Si cal un nou model de societat no és perquè la tecnologia destrueix feines, sinó perquè possibilita treballar menys i produir més”, escriu²⁸ aquest destacat expert en la nova (i canviant) Societat de la Informació. Un dels factors en què incideix Castells és també la flexibilitat extrema que possibilita la tecnologia. La part bona en pot ser l'eficiència, la productivitat i la competitivitat empresarials. L'altra cara n'és una individualització de la relació del treball, que es menja capacitat negociadora del treballador, abocat a una relació de competitivitat oberta amb la resta, i que posa damunt la taula la necessitat d'inventar una mena de nou *contracte social*.

Segons el Ministeri d'Ocupació, a l'Estat hi havia en tancar-se el segon semestre de l'any 3,44 milions de persones treballadores no assalariades d'un total de 18,48 milions d'afiliades a la Seguretat Social. No acaba de variar, doncs, una proporció als voltants del 19% malgrat el discurs favorable a l'*empreneduria* i els incentius com la tarifa plana per a la nova *autoocupació*. El 45% de la població ocupada total són dones, que al seu torn suposen el 35% de l'ocupació autònoma.

Més activitats *externalitzades*

Augmenti o no la quantitat de persones autònomes (la proporció respecte de les que cotitzen al règim general no ha variat pràcticament als darrers anys), sí que existeix un procés intens d'*externalització*. “Aquesta tendència sí que la veig clara. Es treballa amb empreses que tenen diferents estatus, diferents convenis i condicions i això comporta condicions de treball més precàries”, assenyala l'economista Albert Recio, per a qui el discurs sobre la fi del treball és “una visió *tecnocràtica*, un intent d'empobrir culturalment la classe treballadora i la gran legitimadora de la desigualtat, ja que si hi ha més desigualtats ha de ser perquè unes persones són més productives que les altres i també més qualificades, quan una persona pot estar molt qualificada en el seu camp però abunden les persones que poden tenir una llicenciatura i que passen tots els exàmens però que no saben passar l'escombreta del vàter”²⁹.

“Quan s'*externalitza* una activitat, la persona *externalitzada* es pot trobar tota sola i sense capacitat de negociar amb l'empresa *mare*, i quan una persona que treballa té dos caps la disciplina es duplica”, avisa Albert Recio, professor del Departament d'Eco-

28 Manuel Castells, *La transformación del trabajo*. 2017. Los libros de La Factoría.

29 Entrevista a Albert Recio per a *Llibre blanc del futur del(s) treball(s)*. Juliol de 2017.

nomia Aplicada de la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB) especialitzat en polítiques *sociolaborals* i economia del treball. Recio precisa que la *precarització* no tan sols es dóna en els àmbits de la feina considerada de baix valor afegit. “A la part alta, la cultura de la carrera professional també l’afavoreix. Només cal veure com a la universitat tothom està en precari, i el jovent competeix fent *papers* tot el dia”, constata. A la banda baixa, el tret a la línia de flotació dels drets està passant per desactivar la contractació col·lectiva sectorial, la qual cosa deixa les empreses petites sense conveni que els serveixi de paraigua mínim.

El submercat de treball

“Avui, la frontera estàndar entre una persona ocupada, una desocupada i una infraocupada se n’ha anat en orris. Pots trobar una feina per tres tardes a la setmana, treballar per a una empresa de treball temporal (ETT), esperar que es posin en contacte amb tu des d’una aplicació de mòbil, o fer una feina en negre... i després tornes a estar sense feina. En canvi, les nostres polítiques estan pensades només per si estàs ocupat o estàs a l’atur. Aquest submercat de treball que es fa crònic és un risc igual o més greu que l’atur de llarga durada, perquè impedeix una inserció amb continuïtat i definir una vida laboral”, explica l’economista Eduard Jiménez, director d’Innovació i Consultoria en Polítiques Públiques i editor de P3T, expert en desenvolupament econòmic local³⁰.

Les noves generacions, tant d’homes com de dones, cada cop expressen un major desig de sobirania sobre el temps de treball, de manera que si es necessita més temps perquè les criatures són petites o per a la cura de persones grans, estan disposades a treballar menys hores a canvi d’una màxima disponibilitat a d’altres etapes de la vida. Hi ha una nova tendència a parlar de “l’hora punta de la vida”, en al·lusió a les fases amb major o menor disponibilitat en hores.

Conciliació de la vida personal i laboral complicada

“Un entorn de treball digital permet aquesta flexibilitat, però els estudis que van sortint sobre les noves maneres de treballar qüestionen els suposats efectes positius”, subratlla María Luz Rodríguez. És generalitzat, afegeix, que quan és treball *online* s’acaben prolongant les hores de feina per damunt de l’estàndar, i més encara quan el treball *online* es fa com a complement de la jornada realitzada a la seu de la companyia, sense que la feina es pa-

30 Entrevista a Eduard Jiménez per a *Llibre blanc del futur del(s) treball(s)*. Juny 2017.

gui més. La inspecció de treball pot personar-se al lloc de treball. Però la cosa es complica si ha d'anar per les cases, on es fa cada cop més sovint el *teletreball*.

La intensificació del treball pot tenir conseqüències per a la salut de la persona, en matèria d'estrès o de síndromes com el *burn out* (estar cremat) i, en tot cas, es dificulta la conciliació de vida privada i laboral, quan no hi ha una invasió de la vida professional a la privada perquè les treballadores puguin estar pendents de si els surt un encàrrec. "Amb l'excepció que per a algunes persones més joves, que semblen gaudir amb aquesta manera de barrejar vida i espai laboral, la digitalització exigeix tenir una forta disciplina per no esborrar les fronteres entre la feina i la vida quotidiana", conclou Rodríguez.

No ens resulta un problema tan llunyà si fem cas a l'Informe d'Eurofound que xifra ni més ni menys que en 28 el total de plataformes digitals actives a l'Estat on es poden casar encàrrecs i feines³¹.

Tòpics per a minories

Tot i això, la dificultat de posar fronteres entre la vida i la feina per causa de la tecnologia no afecta igual tots els segments socials.

"Les persones que netegen les oficines dels bancs quan aquests tanquen al públic, les persones que estan reposant existències en un supermercat, les persones que fan els llits als hotels, les persones que serveixen cafès a Barcelona, les que renten plats... a totes aquestes persones no els reporta res el mòbil, pel que fa a la feina. No hi ha una extensió de la feina per causa de la tecnologia. I això li passa a una gran majoria de la població", emfatitza la sociòloga Sara Moreno, que forma part de l'equip de l'Institut d'Estudis del Treball de la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB)³². La reflexió de Moreno ens recorda fins a quin punt els debats que sovint es generen entorn al treball fan invisibles els col·lectius més precaris que formen part del mercat de treball.

Una altra cosa són les plataformes digitals i les economies dites col·laboratives, on sovintegen les ofertes en forma de projecte o de tasca, van en la línia d'una "fragmentació del treball que incrementa la precarietat", sobre un teló de fons que responsabilitza les persones a *autoocupar-se*, afegeix aquesta acadèmica. En aquest sentit, l'ombra de la disponibilitat absoluta que projecta la tecnologia s'intensifica també a les feines poc qualificades, segons sosté la sociòloga Teresa Torns, experta en desigualtat de

31 *New forms of Employment*, Eurofound. 2015.

32 Entrevista a Sara Moreno per a *Llibre blanc del futur del(s) treball(s)*. Juny del 2017.

gènere i gestió del temps. “Ja no hi ha treballadors o treballadores amb un *busca*, sinó persones amb dos i tres mòbils. Les noves tecnologies de la informació i la comunicació han servit per desmuntar la jornada laboral estable, pel que fa a horaris. Molta gent jove no desconnecta el telèfon mòbil durant les classes perquè si en vint minuts no contesten poden perdre una oportunitat de feina”.

Torns fa aflorar el component minoritari i de privilegi que entraïna parlar de dilemes al voltant de la vocació i la passió pel que hom fa: “Les persones que diuen que no poden treballar si no és en el camp que els agrada haurien de ser respectuoses amb una gran majoria de la població, per a la qual la vocació és una dèria que



“A Espanya, els sindicats estan mal situats. Continuen centrats en protegir els llocs de treball en si mateixos, en unes determinades empreses i en certs sectors, quan en aquest escenari tan canviant i incert, i on el marc de l'Estat-nació s'ha quedat petit, cal que els sistemes de protecció es desplacin del lloc de treball concret a la persona, el treballador és qui ha d'estar protegit durant el seu recorregut professional”, reflexiona el professor Miguel Ángel Malo.

comporta tenir les espatlles cobertes. La gent que fa de minyona, o que treballa al camp, o en un forn, o venent al mercat de la Boqueria... a la majoria de persones assalariades del planeta ningú no els ha preguntat mai si els agrada fer allò que fan”.

No està tan lluny de Judy Wajman, que considera les vives discussions sobre l'impacte de la tecnologia sobre el treball “un debat força *eurocèntric*, relacionat amb les classes mitjanes d'Occident”, que ens allunya del “problema real” que, al seu parer, consisteix en els nombrosos llocs de treball generats mitjançant aplicacions per fer encàrrecs o similars. “Són feines sense cap mena d'assegurança ni de protecció social, que consisteixen en realitzar una

activitat que rarament paga impostos i que està molt mal pagada, especialment al sector serveis”, emfatitza l'acadèmica, professora de la London School of Economics³³.

Deliveroo i els sindicats

La mobilització de les persones que reparteixen paquets i menjar mitjançant plataformes digitals s'han començat a mobilitzar. A Deliveroo han creat una plataforma sindical i al juliol del 2017 van fer vaga per exigir comandes mínimes. A França i al Regne Unit, l'empresa va guanyar als tribunals, que van considerar que no es pot parlar de relació laboral. A València, la Inspecció de Treball va

³³ Entrevista a Judy Wajman per a *Alternativas Económicas*, número 35. Març del 2016.

concloure que “s’encobreix” aquesta relació laboral. Els sindicats tradicionals, CC OO i UGT, denuncien aquesta nova precarietat extrema que en part es genera en forma d’economia submergida o de “falsa autonomia”. És un fet que els països on hi ha nivells de desigualtat més baixos són països on històricament han existit estructures de negociació col·lectiva, que han permès assegurar la qualitat del treball.

Tanmateix, la majoria de les persones expertes en treball consultades veuen els sindicats actuals poc preparats per a les transformacions del treball que ja s’estan produint. “A Espanya, els sindicats estan mal situats. Continuen centrats en protegir els llocs de treball en si mateixos, en unes determinades empreses i en un determinats sectors, quan en aquest escenari tan canviant i incert, on no podem saber què passarà, i on el marc de l’Estat-nació s’ha quedat petit, cal que els sistemes de protecció es desplacin del lloc de treball concret a la persona, la persona treballadora és qui ha d’estar protegida durant el seu recorregut professional”, introdueix com a factor Miguel Ángel Malo, professor de Macroeconomia i d’Economia Laboral de la Universidad de Salamanca (USAL)³⁴.



“Els canvis de l’economia col·laborativa exigeixen estar molt alerta i demostrar voluntat de regular ràpid les noves relacions més mercantils que laborals que generen molts nous llocs de treball”, apunta la catedràtica Sara de la Rica.

A prova la voluntat de regular

Però poc es podrà fer sense voluntat reguladora per blindar drets. Des d’Euskadi, la catedràtica d’Economia Sara de la Rica té clar que “els canvis que comporta la nova economia col·laborativa exigeixen estar molt alerta i demostrar voluntat de regular ràpidament les noves relacions més mercantils que laborals que estan generant molts nous llocs de treball, perquè a curt termini es pot donar lloc a molta feina precària, i les disfuncions que impliquen un canvi d’aquesta envergadura dependran de la voluntat de regular-les”³⁵.

Un primer repte seria el de distingir entre la persona que de manera ocasional pugui prestar un servei com permet la tecnologia i la que pugui considerar-se professional d’un sector, i veure on es posa el llistó en un dels Estats de la UE amb sospites d’una economia informal més estesa, i també amb un nivell més elevat de contractes temporals que la mitjana europea. Tanmateix, el repte

³⁴ Entrevista a Miguel Ángel Malo per a *Llibre blanc del futur del(s) treball(s)*. Maig del 2017.

³⁵ Entrevista a Sara de la Rica per a *Llibre blanc del futur del(s) treball(s)*. Juliol del 2017.

de fons de la regulació del mercat de treball és, per a Malo, que a més de consultor d'entitats públiques ha investigat per a la Organització Internacional del Treball (OIT), “alleujar les disfuncions del mercat tot proporcionant protecció a la gent ocupada sense imposar costos enormes a les empreses o desbaratar la seva eficiència econòmica”. El nou escenari planteja “un nou repartiment de



A l'any 2033, per cada persona ocupada a l'Estat n'hi haurà 1,17 d'aturades i inactives, segons PwC. Al 2014 n'hi havia 1,05.

riscos” que de fet “trasllada risc de les empreses cap a la persona que treballa i la clientela”, sentència l'acadèmic. En aquest context, reflexiona, no sabem si es dispararà el nombre de persones que es donin d'alta com a autònomes, però sí que “en tot cas ens endinsem en un món amb més canvis al llarg de la trajectòria laboral”.

Envelliment i crisi de la cura

L'envelliment de la població és un altre factor a tenir en compte perquè remodelarà el mercat de treball i la mateixa societat en paral·lel a la globalització, la digitalització i la desregulació laboral. L'Organització Mundial de la Salut (OMS) calcula que el nombre de persones amb seixanta anys o més s'ha duplicat des de l'any 1980. Les projeccions amb què treballa són que aquest col·lectiu assoleixi els 2.000 milions de persones de cara al 2050, de les quals 400 milions superaran els vuitanta anys. I d'acord amb l'OIT, el percentatge de persones majors de seixanta-cinc anys s'incrementarà del 8% el 2015 a gairebé el 14% el 2040.

A l'Estat, si no hi ha canvis (com una nova onada migratòria com la viscuda durant el boom de la construcció), la minva de la població activa (gent en edat de treball que cerca feina o que en té) que ja s'està experimentant anirà a més, per raó de la baixa natalitat i l'envelliment de la població, als països més desenvolupats, segons PricewaterhouseCoopers (PwC). Al 2033, hi haurà 1,17 persones inactives i aturades per cada ocupat, quan al 2014 n'hi havia 1,05³⁶.

El procés de canvis demogràfics i socials, amb tendència a l'envelliment a les societats occidentals, amb l'allargament de l'esperança de vida i la reducció de la natalitat, és una de les raons que la sociòloga Sara Moreno considera més potents per negar amb rotunditat que ens aproximem a una societat en la qual tingui menys presència el treball remunerat, a resultes de la digitalització i l'automatització. “Jo dic rotundament que no, perquè el buit

³⁶ PwC, *Trabajar en 2033. España 2033*, pàg. 17.

demogràfic que es produirà, sumat a una massiva incorporació de les dones al mercat de treball, planteja el que en termes sociològics s'identifica com la *crisi de la cura*".

Segons aquest fenomen (crisi de la cura), cada cop va augmentant més la quantitat de persones que necessiten suport per cobrir les seves necessitats diàries, mentre que, alhora, el recurs amb el qual s'ha afrontat de manera tradicional aquesta qüestió estarà menys i menys disponible. "Aquest recurs (les dones de la família) serà cada cop més escàs, per una major presència al mercat laboral, per voluntat i/o necessitat. En disminuir la natalitat hi haurà menys dones joves que, fins i tot en el cas hipotètic que es mantingués la desigualtat de gènere i es considerés socialment que les dones són les principals responsables de cuidar la família, les dones no podran fer cap a tot", subratlla Moreno, professora a la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB).

Reorganitzar la cura en una societat familista

El repte social que se'ns presenta és la reorganització de la cura, i en especial en el cas de persones dependents. Ja avui ens trobem amb llars on una dona s'acaba fent càrrec de tres o quatre persones dependents. Per a Moreno, el debat sobre el treball i l'impacte de la tecnologia s'ha de plantejar en paral·lel amb un seguit de necessitats socials concentrades en la cura de llarga durada, perquè aquesta serà la principal generadora d'ocupació de cara al futur; simplement perquè no tenim alternativa, perquè és imprescindible i perquè a més és un tipus d'ocupació intensiva en mà d'obra, com a tendència oposada a la *robotització*. "A més d'intensiva en mà d'obra, l'activitat relacionada amb l'atenció a les persones no es pot valorar, en contra de la lògica actual, en termes de productivitat", afegeix la sociòloga. Sara Moreno augura que "el treball remunerat no desapareixerà, però la qüestió clau és que socialment siguem capaços de prestigiar i formar aquestes ocupacions". ¿Serem capaços de prestigiar ocupacions infravalorades i *precaritzades* al mercat laboral com són moltes de les relacionades amb l'atenció a les persones, com ha passat sovint amb les feines particularment *feminitzades*?



En termes sociològics, de cara al futur es produirà una crisi de la cura per la suma d'un buit demogràfic i d'una massiva incorporació de les dones al mercat de treball. Faltaran persones ben preparades.

“Treballar en l'àmbit de la cura requereix un seguit de competències que no se solen reconèixer, però que són essencials per poder desenvolupar la feina, i que segurament s'han après durant la vida”, comenta al respecte l'Albert Recio. “La diferència entre la gent que s'hi dedica, i que arriba amb una formació, de la gent que agafa la feina perquè se suposa que no cal estar qualificat és molt important. Perquè un avi es deixi despullar i netejar cal una feina prèvia que no tothom sap fer, i per netejar cases s'ha de saber entrar en una casa que no és la pròpia”, apunta el professor de l'UAB.

Dones immigrades

Teresa Torns, sociòloga que ha investigat a fons el camp del treball domèstic i la vida quotidiana, dins de l'àmbit *sociosanitari* s'ha estès un nínxol d'ocupació entre dones immigrades molt mal pagades i discriminades, que potser guarden un títol universitari del seu país a la butxaca, però que busquen una manera relativament senzilla d'accedir al mercat laboral. “Les professionals de la cura són les infermeres, però s'ha anat generant dins del camp *socio-sanitari* una mena de jerarquia laboral fortament feminitzada que s'intenta relacionar el màxim possible amb la sanitat perquè com més a prop hi estan, més prestigi tenen. Parlem de la infermera, de l'auxiliar clínic, de l'auxiliar de l'auxiliar... i a partir d'aquí, dones de la neteja espavilades que cobren poquíssim”, explica Torns, membre de l'equip de l'Institut d'Estudis del Treball de la UAB³⁷.

La professionalització i l'articulació del treball al voltant de la cura difícilment es podrà realitzar sense un canvi de mentalitat general a la societat, que afecta homes i dones. Perquè als països mediterranis predominen el model i la tradició familista (on les dones fan tots els papers de l'auca, com a mares, treballadores i cuidadores). “A cada crisi, la institució clau continua sent la família, encara que les dones joves han après que no poden renunciar al seu projecte professional”, remarca Torns. Hauria d'estar mal vist, postil·la, que les dones no es guanyessin el pa i que l'home no es cuidés per igual de la mainada.

37 Entrevista a Teresa Torns per a *Llibre blanc del futur del(s) treball(s)*. Juny 2017.

3.

La nostra realitat

Model productiu, regulador i formatiu

La globalització econòmica, la digitalització progressiva de les activitats, la fragmentació del treball i en particular la tendència a desregular el mercat laboral —factors que, com hem vist, poden contribuir a la precarització de la feina remunerada— s'estan produint arreu. L'impacte, però, d'aquests fenòmens pot resultar més dur en funció de quina sigui la situació de partida i els fonaments de l'economia de cada lloc.

A Espanya, plou sobre mullat, ja que hi trobem elements específics que escampen encara més la feina precària. La primera especificitat que cal remarcar és el model productiu que tenim, que ens ve a dir de què viu un país. “Pot parlar-se més de tria per a un determinat model productiu que de crisi de l'ocupació”, comenta al respecte Teresa Torns.

Si el producte interior brut espanyol és d'1.113.851 milions d'euros, hem de tenir en compte que el gruix de la riquesa generada ve del consum (854.148 milions) i, especialment, del consum de les llars, en comparació amb el pes de les inversions (221.966 milions) o el de les compres i vendes envers l'exterior (335.908 milions i 368.322 milions, respectivament), segons les dades del 2016 de l'INE. Dos terços de l'economia, doncs, responen a la demanda, sobretot privada.



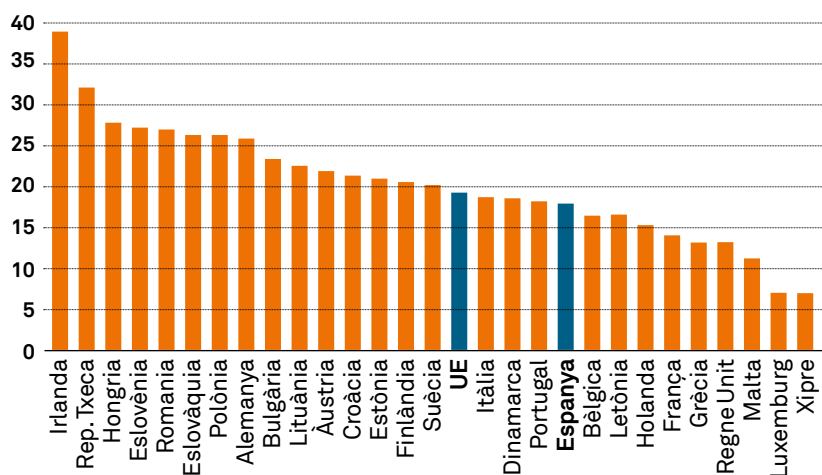
La globalització, la digitalització, o la desregulació es produeixen arreu, però l'impacte d'aquests fenòmens pot ser més dur segons el punt de partida. I aquí plou sobre mullat.

Pel que fa a l'oferta, els serveis han seguit incrementant el seu domini de l'activitat econòmica (748.911 milions) en relació amb la indústria (179.527 milions) i al sector primari (26.028 milions). L'any 1970, el sector serveis només suposava el 46% del tota de l'activitat.

L'anomenada *terciarització* de l'economia (i de l'ocupació) ha estat tònica habitual a les economies desenvolupades al llarg de les darreres dècades, tot i que en alguns països més pròspers de la Unió Europea, com Alemanya, Àustria i Finlàndia, el pes actual de la indústria sobre el PIB és molt superior al que té a Espanya (31%, 28% i 26%, enfront al 23%, segons dades de l'Instituto de Estudios Económicos del 2016)³⁸.

7. Pes de la indústria a l'economia

Participació del sector industrial al valor afegit brut total
Per països de la UE, 2015. En %



Font: Eurostat.

La *bombolla* immobiliària desenvolupada des de la segona meitat dels anys noranta i fins al 2007 va fer que el pes de la construcció sobre l'economia esdevingués desproporcionadament elevat. D'acord amb un informe de l'antic Ministeri de l'Habitatge de l'època de José Luis Rodríguez Zapatero, el pes de la construcció residencial a l'economia espanyola va passar del 4,7% al 9,3% en una dècada (del 1997 al 2007). Aquest últim any, dels 17,12 milions de llocs de treball equivalents a temps complet que hi havia a tota Espanya, el 13,7% treballava a la construcció, i majoritàriament eren homes, segons l'INE. Això, sense comptar l'activitat de serveis immobiliaris.

38 http://www.elempresario.com/noticias/economia/2017/04/26/el_peso_industria_pib_espana_entre_los_mas_bajos_ue_31110_1098.html

Major pes de la indústria a Catalunya

En el cas de Catalunya, el pes de la construcció sobre el total de l'ocupació mesurada de la mateixa manera va ser el darrer any abans de la crisi d'un 11,9%, també sense comptar les persones ocupades al sector immobiliari, segons dades de l'Idescat. Aquesta proporció s'ha estabilitzat entorn al 5,32% al conjunt de l'Estat (5,4% en el cas català). L'any 2016, l'índex de producció industrial, anomenat IPI, es va incrementar a la comunitat catalana en un 3,3% en relació amb el 2015, clarament per damunt de la mitjana espanyola de l'1,6%.

Tant el 2007 com el 2014 (darrera dada disponible), la construcció a Catalunya aportava el 16,3% del valor afegit total de la construcció a tot Espanya. En canvi, la indústria catalana representa al voltant del 25% del total de la indústria espanyola³⁹.

Tot i la major tradició industrial catalana, el turisme, amb el component immobiliari que ha arrossegat, ha tingut i té un paper rellevant a l'economia, a més de ser una aposta de creixement. Segons la Universitat Rovira i Virgili, el PIB turístic català girava entorn de l'11% i de l'11,5% pel que fa a l'ocupació entre els anys 2005 i 2008. El Pla Estratègic de Turisme de Catalunya 2013-2016 subratllava que aquest sector suposa el 12% del PIB, "té una gran capacitat tractora dels altres sectors productius, genera divises i en l'actual context de greu crisi econòmica és un dels pocs sectors importants amb perspectives de creixement a curt termini". El pla considera que el turisme és, però, encara "desconegut" per a bona part de la societat, "i ple de tòpics que formen una visió superficial, sovint despectiva".

El juny del 2017, un informe de CaixaBank Research que dedicava un apartat al sector estimava que, en realitat, el percentatge del PIB espanyol que suposa l'activitat turística arriba al 16% si es tenen en compte les despeses (i l'efecte econòmic induït) dels actors implicats de forma directa o indirecta al turisme.



Tant el 2007 com el 2014 (darrera dada disponible), la construcció a Catalunya aportava el 16,3% del valor afegit total de la construcció a tot Espanya. En canvi, la indústria catalana representa al voltant del 25% del total de la indústria espanyola, segons dades de l'Idescat. I l'any passat, l'Índex de Producció Industrial (IPI) es va incrementar a la comunitat catalana clarament per sobre de la mitjana espanyola.

39 Anuari Estadístic Idescat. Última dada disponible: 2014. Accessible a <https://www.idescat.cat/pub/?id=aec&n=363&t=2014>

“Han passat nou anys des del començament de la crisi i sortim de la situació de la mà dels mateixos sectors de baix valor afegit, on resulta fàcil la rotació de personal i la temporalitat, i la responsabilitat política ha estat compartida”, lamenta la professora María Luz Rodríguez, convençuda que si es canvia el model econòmic és possible combatre la precarietat, i decebuda que no haguem aprofitat aquests anys de crisi per posar les bases d'un canvi al sistema productiu.

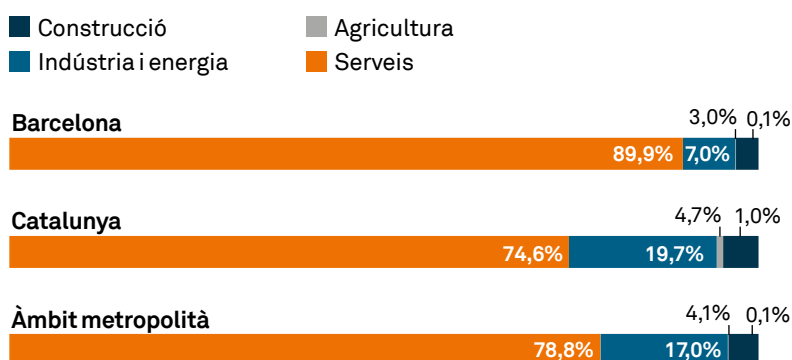
A grans trets, no hi ha discrepància al respecte. “El binomi turisme i construcció, que ha tirat tradicionalment de l'economia, encara s'ha expandit més, perquè ni el Govern central ni els autònoms han fet massa res perquè sigui diferent, al contrari”, reforça la idea Josep Banyuls des de la Comunitat Valenciana. L'economista no es mostra gaire optimista sobre la possibilitat d'un canvi. “Ara creiem i tenim una mica d'activitat perquè fem el mateix que abans. Tothom té idees generals que cal un model productiu més competitiu però transformar el sistema productiu que es té és més costós del que sembla. No es pot fer una important mobilització de diners públics, és complicat saber per on començar”, afegeix.

Construcció i turisme a Barcelona

Barcelona, amb una taxa d'atur del 12%, molt inferior a la mitjana catalana i espanyola, té els serveis com a motor principal de l'activitat. Però la construcció va ser el sector que més va augmentar el quart trimestre del 2016 (4,2%) al PIB de la ciutat, per sobre del comerç, l'hostaleria, el transport i la informació i les comunicacions, segons dades de l'Ajuntament de Barcelona.

8. Activitat econòmica a Barcelona del 2010 al 2016

Estructura del VAB per grans sectors (%). IVT 2014



Font: Informe econòmic de conjuntura de la Ciutat de Barcelona per a la Comissió d'Economia i Hisenda. Ajuntament de Barcelona.

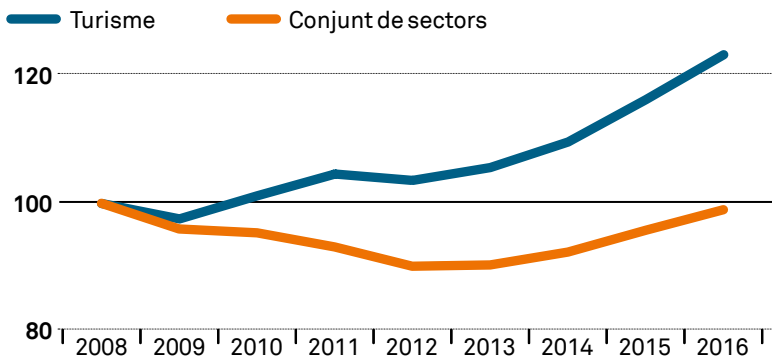
I si els primers tres mesos del 2017 es va generar ocupació a la majoria de sectors, les activitats immobiliàries van registrar el segon major creixement (6,1%), pel darrera del subsector de la informació i les comunicacions, capdavanter en l'augment de persones afiliades a la Seguretat Social (8,7%) malgrat l'encès debat sobre el creixent pes visible del turisme al paisatge urbà barceloní. Ara bé: aquesta visibilitat no és només una impressió i l'evolució dels llocs de treball al sector turístic generats a Barcelona des de l'inici de la crisi està 23 punts per sobre de l'evolució del conjunt de llocs de treball total creats a Barcelona entre 2008 i 2016.



L'evolució dels llocs de treball al sector turístic generats a Barcelona des de l'inici de la crisi està 23 punts per sobre de l'evolució del conjunt de llocs de treball total creats a Barcelona entre 2008 i 2016.

9. Indicadors laborals del sector turístic: creació d'ocupació, amb nivells salarials baixos

Evolució dels llocs de treball al sector turístic* i a l'economia de Barcelona, 2008-2016 (índex 2008=100)



* Afiliació als règims general i d'autònoms de la Seguretat Social. Serveis d'allotjament, serveis de menjar i begudes i codis 55, 56 i 79 de la CCAE-2009.

Font: Elaboració del Departament d'Estudis de la Gerència de Política Econòmica i Desenvolupament Local a partir de dades del Departament d'Estadística de l'Ajuntament de Barcelona.

Una de les característiques més marcades del turisme és l'estacionalitat de la feina, tot i que a la ciutat de Barcelona no s'hi concentri només durant la campanya de l'estiu. Sovint s'explica la importància dels contractes temporals com a derivada de l'estacionalitat de sectors motors com el turisme i la construcció. Perquè, amb l'excepció de Polònia, no hi ha cap altre país a tota

la Unió Europea on el nivell de temporalitat sigui tan elevat com a l'Estat espanyol. L'Oficina Estadística de la Comissió Europea informa que el 26,1% dels contractes en vigor l'any 2016 a l'Estat tenen data de caducitat. La mitjana comunitària és del 14,2%⁴⁰. En el cas de Polònia, els eventuais arriben a ser el 27,5.

Estacional no ha de voler dir temporal

La Unió Europea constata que l'ús generalitzat de contractes temporals va associat a un menor creixement de la productivitat,

a un empitjorament de les condicions de treball i a un major risc de pobresa, segons deixa ben clar la *Recomanació del Consell de la UE relativa al Programa Nacional de Reformes d'Espanya de 2017*. En un document de treball, la plataforma Economistas Frente a la Crisis (EFC) critica "l'errònia identificació d'aquest fenomen [estacionalitat] amb el de la temporalitat"⁴¹. Aquest col·lectiu d'economistes progressistes denuncia que moltes activitats estacionals "es fan passar indegudament per temporals, quan en absolut ho són; de forma que s'utilitza aquesta modalitat contractual de manera inadequada, quan no obertament de manera fraudulenta". En un altre moment del docu-



La temporalitat a l'Estat és força més elevada que a la UE. A la construcció, la proporció de contractes temporals és un 155% superior, mentre que a l'hostaleria el fenomen és un 43% més expandit; al comerç, un 50%, mentre que a la indústria manufacturera parlem d'un 76,6% més. A l'Administració pública la temporalitat espanyola és un 37% superior a la mitjana comunitària.

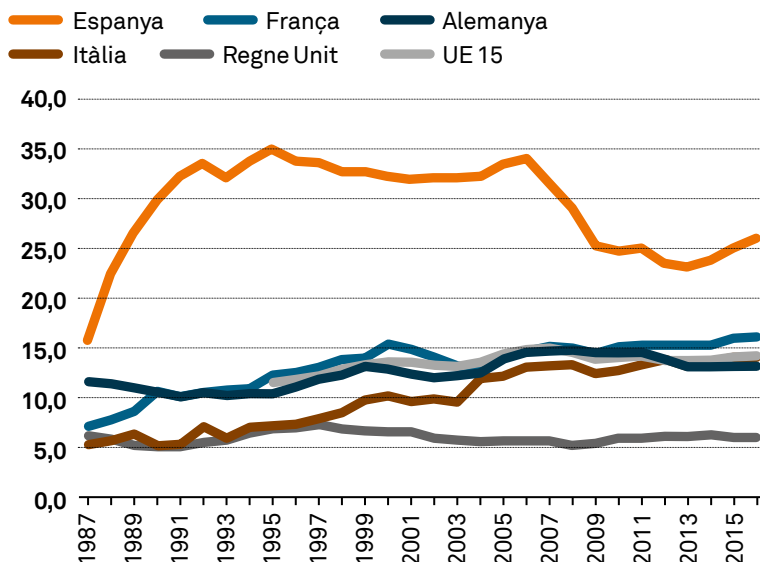
ment parla de "frau generalitzat".

La prova d'aquesta afirmació rau en el resultat de comparar els nivells de temporalitat que es registren a les diferents branques d'activitat, siguin o no estacionals, tant a Espanya com a la Unió Europea. La diferència en perjudici de l'Estat és molt elevada: 155% més de temporalitat a la construcció, el 43,2% més a l'hostaleria, el 50% més al comerç i el 76,6% a la indústria manufacturera. Al sector de l'Administració pública i de defensa, la temporalitat espanyola és un 37% superior a la mitjana comunitària.

40 [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Proportion_of_employees_with_a_contract_of_limited_duration_age_group_15%E2%80%9324_2014_\(%25_of_total_employees\)_YB16.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Proportion_of_employees_with_a_contract_of_limited_duration_age_group_15%E2%80%9324_2014_(%25_of_total_employees)_YB16.png)

41 Economistas Frente a la Crisis. Document de treball *No repetir errores: acabar con la precariedad del empleo*. 2017. Accesible a Internet a <http://economistasfrentealacrisis.com/no-repetir-errores-acabar-con-la-precariedad-del-empleo/>

10. Evolució de la taxa de temporalitat de l'ocupació assalariada a la Unió Europea 1987-2016



Font: Economistas Frente a la Crisis amb dades d'Eurostat.

A tot Europa, la taxa de temporalitat també és més alta entre les persones de quinze a vint-i-quatre anys, però la diferència és que a l'Estat la temporalitat juvenil és del 72,9% i a la zona euro no arriba al 53%. Fins i tot entre els majors de cinquanta anys, la diferència amb Europa és del 101,5%.

L'esmentat document tampoc no troba una explicació en el nivell de qualitat de l'ocupació des d'un punt de vista productiu, encara que hi influeix. Fins i tot les feines que requereixen un elevat nivell de formació es cobreixen en una proporció elevada amb contractes eventuais.

Frau i durada dels contractes

El fet que sigui una pràctica habitual cancel·lar contractes els divendres i tornar a contractar les mateixes persones treballadores el dilluns següent, la qual cosa succeeix igualment durant els parèntesis de vacances, evidencia que moltes empreses recorren al contracte temporal amb independència del component estacional. Els contractes eventuais sense causa que ho justifiqui es van començar a estendre entre les empreses petites, primer, però va ampliar-se a les grans i fins i tot al sector públic.

Economistas Frente a la Crisis atribueix aquesta expansió a "la contaminació" que hauria exercit el Contracte Temporal de Fo-

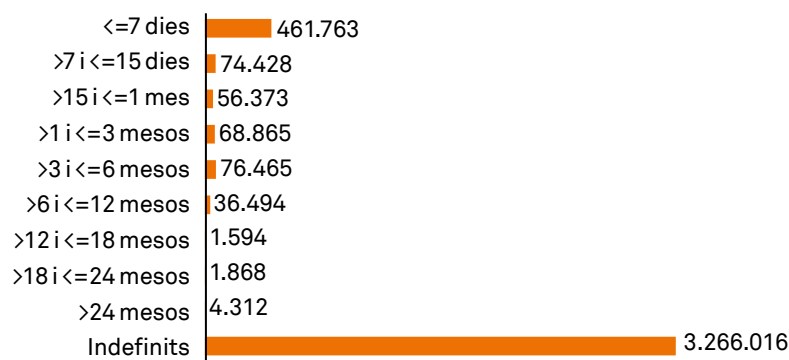
ment de l'Ocupació creat el 1984, que de manera provisional pretenia incentivar la contractació amb una figura que no requeria justificar cap raó de temporalitat, però que va estar vigent durant una dècada.

De mitjana, la durada d'un contracte a Espanya s'ha anat escurçant. L'any 2011 era de seixanta-tres dies. El 2016 havia baixat a 50,6. A més, els contractes de menys de set dies aclaparen ja una quarta part de tots els signats. El deteriorament de la qualitat de l'ocupació fa que els contractes durin tan poc que l'Enquesta de Població Activa no arriba a recollir-los, coincideixen a assenyalar economistes com Florentino Felgueroso, membre de l'organització Fedea.

El gruix dels contractes temporals són per obra o servei, o els anomenats eventuais per circumstàncies de la producció. Segons les dades del Servicio de Empleo Público de España (SEPE) corresponents al juliol de 2017, d'1,76 milions de contractes firmats en aquestes dues modalitats sumen 1,6 milions aproximadament.

11. Contractes per obra o servei, segons durada

Estat espanyol. Juny 2017



Font: Servicio Público de Empleo (SEPE). Juny 2017.

“Les conseqüències són molt negatives, perquè l'empresa no aconsegueix el compromís de les persones i ha de formar-les cada cop des de zero. Un altre efecte important és l'increment dels accidents laborals i de les malalties professionals, perquè són persones amb escassa formació o fins i tot desconeixen les condicions en què es pot acabar desenvolupant la feina. Es pensa que treballadors i treballadores són fàcilment substituïbles i roten”, valora la jurista Consuelo Chacártegui. Però hi ha una altra sortida: “Mirar d'evitar els riscos de la rotació mitjançant una externalització d'un servei que redueix costos a l'empresari, el qual es desen-

tén de les condicions en què treballen els seus subcontractats”, apunta. De nou, hi ha un trasllat de risc fora de l’empresa.

A Catalunya, la temporalitat és del 21,2%, per sota de la mitjana espanyola, però molt superior a la de la zona euro (14,6%). En aquest context, el nivell d’eventualitat se situa a Barcelona a mig camí, amb el 19,8% (primer trimestre del 2017). Gairebé sis de cada deu contractes duren igual o menys de sis mesos, mentre que els de menys d’un mes arriben al 40,5%.

Val a dir que, si s’amplia la foto amb lupa i l’anàlisi es fa per sectors, a la capital catalana la major taxa de temporalitat no es troba ni a l’hostaleria ni a la construcció, ni molt menys al comerç: el problema és pitjor a les activitats de natura administrativa i crida l’atenció que també ho sigui a l’Administració pública, amb una temporalitat del 36,7%⁴². En canvi, al sector TIC la meitat justa dels contractes que es firmen són indefinits.

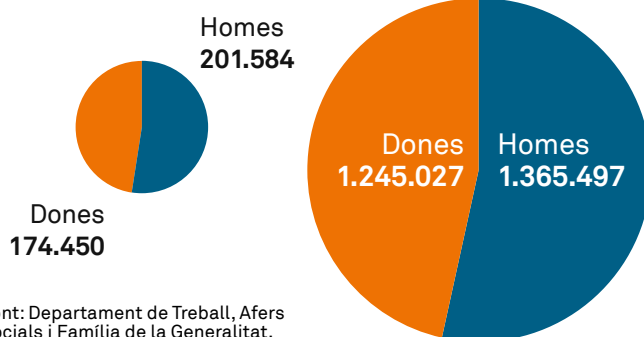
La temporalitat avança a un ritme similar entre dones i homes: el 87,7% dels contractes firmats per les catalanes el 2016 són eventuais, davant el 87,1% en el cas dels homes. Respecte del total de contractes temporals de l’any 2016 a Catalunya, els fets a dones sumen una proporció superior: 52,3%.

Major precarietat entre les dones

La crisi ha perjudicat més les dones en aquesta expressió de precarietat. A Barcelona, la proporció de persones assalariades amb un contracte eventual és major que entre els homes (23,6% davant de 21,9%), segons dades de l’Ajuntament. Quan va començar la dècada, el 2010, el nivell era el mateix, del 20%.

12. Proporció de temporalitat a Catalunya

Nombre de contractes indefinits (esquerra) i nombre de contractes temporals (dreta), per sexes, signats el 2016



Font: Departament de Treball, Afers Socials i Família de la Generalitat.

42 Font: GTP, *El treball assalariat a Barcelona 2015*. Ajuntament de Barcelona, 2017.

Les dones, a més, són majoritàries entre la població sense feina (53,7%) de les gairebé 80.000 a la capital catalana. Si observem què ha passat amb la taxa d'atur des de l'inici de la crisi, veurem que malgrat el daltabaix d'un sector altament masculinitzat com és la construcció i la major incorporació de dones al mercat labo-



A Catalunya, la temporalitat és del 21,6%, per sota de la mitjana espanyola però molt superior a la de la zona euro (14,6%). En aquest context, el nivell d'eventuals sobre el total se situa a Barcelona a mig camí, amb un 19,8% (març del 2017). Gairebé sis de cada deu contractes duren igual o menys de sis mesos. A Barcelona, el sector amb més temporalitat és l'Administració pública.

ral durant els anys més durs del crac, el nivell d'atur de les dones continua essent superior (12,6% a Barcelona) que el dels homes (11,3%). Els darrers tres anys, en què el conjunt de l'activitat es recupera, la desocupació està tornant a baixar més de pressa entre els homes.

El perfil mig de les treballadores aturades de Barcelona és el d'una dona amb més de quaranta-cinc anys que fa més d'un any que no té feina i que compta amb un nivell educatiu general.

Pel que fa a Catalunya, la taxa d'atur continua sent el doble del que era abans de la crisi, però més baixa que a tot Espanya. A 31 de desembre del 2017, entre les dones era del 13,49% i de l'11,85% entre els homes. El nivell d'ocupació era

ben diferent: del 49,12% entre les dones i del 59,04% entre els homes.

Al conjunt de l'Estat, la diferència és encara major en detriment de les dones. L'última Enquesta de Població Activa (EPA), difosa al gener i corresponent al 2017, la taxa d'atur femenina era del 18,3% de la població entre setze i seixanta-quatre anys (en edat de treballar), quan la masculina baixava al 15%. Les desigualtats estructurals que hi ha al mercat laboral en matèria de gènere tornen a sorgir. "A la fase daurada que va ser la dècada 1995-2005, en què veníem de dues crisis d'ocupació, l'atur femení duplicava el masculí i ningú no deia res. Als noranta, el de les noies d'entre setze i vint-i-nou anys era molt més elevat que el dels homes de la mateixa edat sense elevada qualificació", critica la sociòloga Teresa Torns.

Temps parcial i per obligació

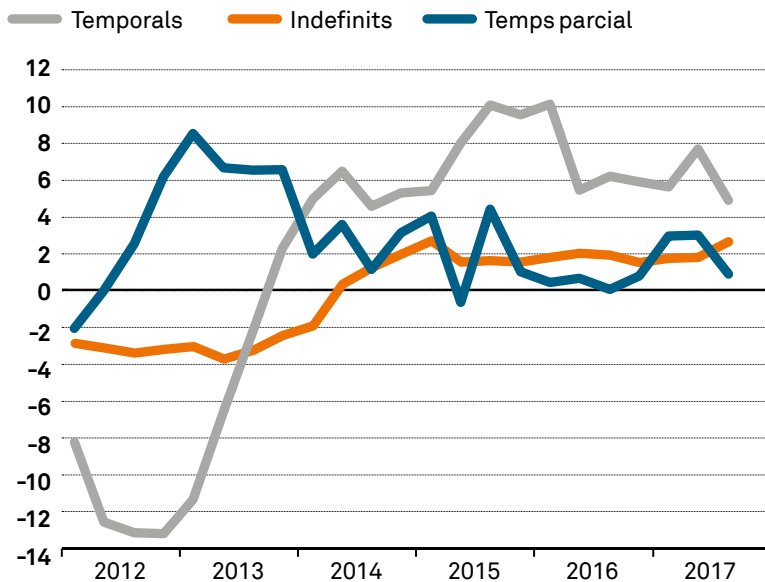
La diferència es constata igualment en qüestió de feina a temps parcial, tot i que els contractes de mitja jornada laboral s'han estès considerablement per a persones treballadores d'ambdós sexes a resultes, sobretot, de la darrera reforma del mercat de treball aprovada pel Govern de Mariano Rajoy el febrer del 2012.

Espanya era un dels països europeus on menys abundava aquesta fórmula, en relació amb d'altres com Holanda. Però els darrers anys ha anat pujant, fins a sumar 2,8 milions de persones en acabar 2017. Durant la crisi es van destruir nombrosos llocs de treball que, en iniciar-se la recuperació, i un cop aprovada la reforma laboral del PP, han estat substituïts per feines per hores.

El 60% de les persones que a Espanya treballen a temps parcial, no ho fan perquè així ho hagin triat, sinó perquè, en essència, no han trobat una feina a temps complet, una proporció que, malgrat l'increment d'aquests contractes, es manté. El Banc d'Espanya ha reflexionat recentment sobre "el component estructural" d'aquesta mena de contractes, que s'ha incrementat de l'11,7% al 16,59% entre 2008 i 2016. La possibilitat que aquests subocupats poguessin passar a treballar tota la jornada era del 25% abans de la crisi, i ara ha baixat al 17,5%. "Part de l'augment del volum de treball a temps parcial s'hauria convertit en permanent", afirma el supervisor, en al·lusió a un mercat laboral en aparent recuperació des del 2014. "Això no ha succeït", conclou en una anàlisi incorporada al Boletín Económico del segon trimestre d'enguany.

13. Evolució de la contractació i temporalitat. Espanya

Taxa de variació interanual. En % (2012-trimestre III 2017)



Font: Banco de España.

A l'Estat, majoritàriament són les dones les que treballen per hores (72%) de tots els contractes, encara que entre els homes cada cop n'hi ha més. La proporció de dones que treballen a temps parcial va en funció de la quantitat de fills que tenen, la qual cosa no

succeeix en el cas dels homes. Segons dades d'Eurostat, la feina parcial entre dones sense descendència és del 21,5%, mentre que les que tenen tres criatures puja al 30,7%. En canvi, en el cas dels homes, si no en tenen cap la taxa és del 9,5%, i si en tenen tres baixa a 7,6%. Aquestes dades⁴³ posen en relleu fins a quin punt la conciliació familiar continua sent aclaparadorament un assumpte que afecta les dones.

A les enquestes, les respostes d'uns i altres reforcen la idea: la primera raó d'ambdós gèneres per acceptar feines de mitja jornada és que no en troben cap de jornada completa. Però quan es passa a les següents raons, els homes expliquen que necessiten compatibilitzar treball i estudis. Només un 3% dels homes confessa com a motiu les obligacions familiars i la cura de les persones. Entre les dones, aquesta proporció és del 20%.

Segons Eurostat, Espanya és el quart país de la UE amb una proporció més elevada de persones que treballen per obligació a temps parcial perquè no han trobat res més, pel darrera de Grècia, Xipre i Itàlia. La mitjana espanyola és més del doble que la europea (27,7%).

Parcialitat o “lliure disposició”?

Comissions Obreres alerta que el contracte a temps parcial, malgrat que en teoria ha millorat en la mesura que se suprimeix la realització d'hores extraordinàries, s'ha convertit en “un contracte de lliure disposició”⁴⁴, en preveure la possibilitat de fer hores complementàries de caràcter voluntari més enllà de les pactades fins i tot quan es té un contracte temporal, sempre que la jornada de treball sigui de més de deu hores a la setmana en còmput anual. Sobre les hores extra es limita, a més, el paper dels convenis col·lectius i no és obligatori que al contracte consti la distribució del temps establert si no ho diu el conveni col·lectiu vigent. Si cal avisar davant un canvi d'hores, el termini per fer-ho ha passat de set dies a tres.

“Totes aquestes modificacions, aparentment neutres, tenen una forta incidència en la participació de les dones al mercat laboral, en la mesura que afecten la conciliació de la vida laboral, personal i familiar”, diu CC OO al seu informe.

Mai no havia passat que a Espanya hi hagués tantes persones treballadores que tinguessin una feina per hores durant un temps breu i acotat. Totalitzen un 7,5% de tota la força laboral assalari-

43 Eurostat. *Emploi à temps partiel selon le sexe et le nombre d'enfants*, 2014. Accessible a <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7202382/3-07032016-AP-FR.pdf/b6e922f7-c1b8-42b2-afdc-ffa947a1d260>

44 CC OO. *Brecha salarial: el peaje de la discriminación*. 2017. Accesible en: http://www2.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/17466/2304202-Informe_Brecha_salarial__El_peaje_de_la_discriminacion.pdf

ada (dos punts percentuals més que abans de la crisi). Però també prolifera la mitja jornada entre els contractes indefinits.

A Catalunya, la xifra de persones que treballen per hores i que voldrien ampliar la jornada s'ha duplicat durant els darrers tres anys, i la proporció sobre el total (58,2%, d'acord amb l'Idescat) és lleugerament inferior a la mitjana espanyola. La taxa de parcialitat catalana és del 14%.

Pel que fa a la taxa de treball a temps parcial de Barcelona és del 13,29% (16,8% en el cas de les dones), per sota de les mitjanes catalana i espanyola⁴⁵. La qüestió és si poden arribar a tenir un llistó mínim de renda acceptable per viure amb dignitat.

Capacitat adquisitiva a la baixa

La desigualtat entre dones i homes persisteix, i la crisi ha acabat com un pretext per veure un retrocés en els avenços assolits. Es pot veure en dades com la bretxa salarial, que no tan sols no s'ha escurçat, sinó que creix lleugerament, i també en l'extensió dels contractes de jornada parcial de forma involuntària i dels contractes temporals en precari, on les dones apareixen com a grans perjudicades.

A Barcelona, els salaris del conjunt de la població treballadora van perdre capacitat adquisitiva durant el període 2010-2015 (-6,5%), més que al conjunt de Catalunya (-6,1%) i que a Espanya (5,5%). La reculada va ser superior (-8,8%) en el cas de la franja de barcelonins que tenen un sou més baix (de mitjana, 14.144 euros).

Els homes ocupats van perdre en aquest lustre més poder de compra que les dones (-7,4% enfront de -5,2%), però cal recordar que les dones assalariades que viuen a Barcelona cobren un 22,8% menys que els homes, una proporció que encara és pitjor a Catalunya i Espanya (25,2% i 25%, respectivament)⁴⁶.

De fet, si es descompon la població espanyola en decils, el primer, corresponent al segment amb menys ingressos, veurem que el copen en un 60% les dones, mentre que al desè, corresponent a més ingressos, sols hi ha un 30% de dones. No es tracta només de si les dones s'han incorporat al món laboral, sinó en quina mena d'activitats, amb quina retribució i amb quina mena d'acords socials, legals i culturals que comportin un repartiment equitatiu del treball no remunerat de la llar i de l'atenció a les persones, que sovint acaben assumint les dones.

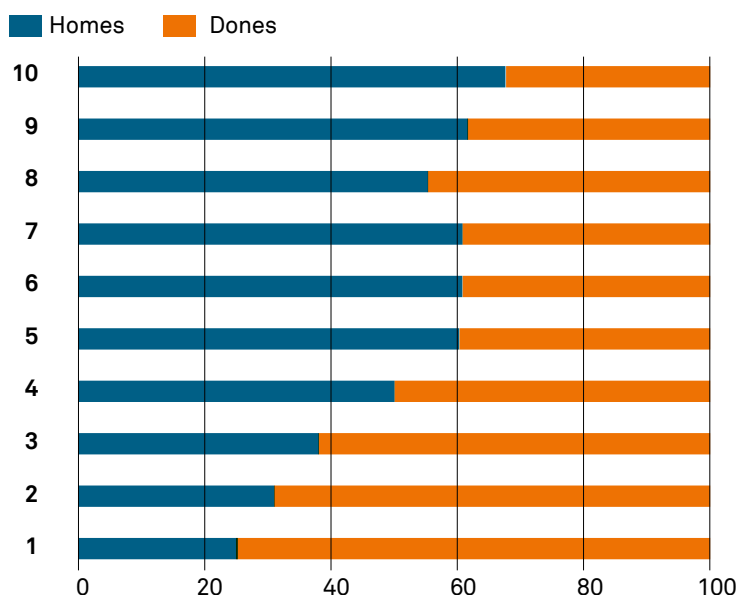
45 Ajuntament de Barcelona, *Les dones al mercat laboral de Barcelona*. 2017. Accessible a: https://www.avvsgadafamilia.net/sites/default/files/fitxers_adjunts/Les%20dones%20al%20mercat%20laboral%20de%20Barcelona%208%20de%20mar%C3%A7%202017.pdf

46 Ajuntament de Barcelona. Departament d'Estudis. Gerència de Política Econòmica i Desenvolupament Local. *Informe econòmic de conjuntura de la ciutat de Barcelona per a la Comissió d'Economia i Hisenda*. Maig 2017.

14. Distribució per decils del salari mensual

En % de persones assalariades, per sexes i decil

El decil 1 correspon als salaris més baixos



Al decil corresponent a la franja d'ingressos més baixa, la gran majoria de persones assalariades són dones. Passa a l'inrevés amb els homes.

Font: Decil de salaris. Ocupació principal. EPA. INE.

“Les feines que requereixen mà d’obra intensiva, que vol dir barata i amb poca tecnologia, són les més *feminitzades*”, explica Torns, que no oblidia la preeminència de dones als serveis que promou l’Estat del benestar que es va començar a desenvolupar des dels anys vuitanta. “Per això ha quallat el mite de la incorporació massiva de les dones a l’ocupació. Les dones de classe treballadora han treballat sempre”, etziba.

Les dones, més fronts oberts

L’economista Sara de la Rica explica: “Les dones no solen estar tan exposades a la volatilitat, perquè tendeixen a ocupar llocs de treball que són menys cíclics que els ocupats pels homes”, com es va veure en el cas de la construcció. “Així, durant els anys més durs de la crisi es va arribar a perdre una quarta part de tota l’ocupació masculina, mentre que es va perdre un 10% de l’ocupació femenina”, comenta.

De la Rica subratlla la importància que les dones accedeixin al segment molt qualificat i molt complementari al de les màquines, que solen ser llocs de treball tècnics i que fins ara han estat força

masculinitzats perquè la proporció de dones a les matemàtiques i les enginyeries és molt baixa. Amb la perspectiva que la robotització amenaci més llocs de treball ocupats per les classes mitjanes, que contenen tasques *codificables*, les desigualtats entre homes i dones corren el risc d'eixamplar-se. “Les dones tenen més fronts oberts: tendeixen a anar als serveis, que es necessitaran, però on s'oferiran condicions laborals molt dolentes a menys que es demostrï una voluntat política ferma de regular bé aquests llocs de treball, per la senzilla raó que hi haurà més oferta que demanda i no pot ser que les dones es quedin en aquest segment”, explica. “Hauríem de fomentar vocacions tècniques entre les dones perquè són molt bones; quan hi entren, treuen millors notes. És un tema de preferències i també cultural, o potser les dones anticipen que hi trobaran discriminació o que són molt intensives en temps de treball”, afegeix.

Discriminació de gènere difusa

La professora de Dret Chacártégui posa llum, d'altra banda, a l'expulsió de les dones del mercat de treball que s'està produint els darrers anys, des de la reforma laboral, com a resultat de situacions de facto en què no els compensa continuar treballant. “Tal com està organitzada la societat, poses a la balança el que et paguen i el que et costa que algú et guardi els fills i no surt a compte, i a més, les jornades laborals excessives o irregulars no permeten *autoorganitzar-se* la vida. Et diuen: la setmana que ve fes tres hores extra dijous i divendres”, explica. Sense esperança de trobar feina d'una altra mena, no sempre s'apunten als serveis d'ocupació.

La discriminació de gènere existeix, tot i que indirecta, en les pensions de jubilació per a les persones que han treballat a temps parcial. Segons va dictaminar el Tribunal de Justícia de la UE el 2012, i va reconfirmar en la mateixa línia el 2017, la normativa espanyola⁴⁷ “estableix una diferència de tracte” perquè exigeix un període de cotització “proporcionalment més elevat” per al col·lectiu a temps parcial, que majoritàriament són dones. A l'hora de fer el càlcul per accedir a la pensió contributiva, entra en joc el concepte “dia teòric de cotització”, que equival a cinc hores diàries de feina efectiva (1.826 hores a l'any). A aquests dies teòrics de cotització s'aplica un coeficient multiplicador de l'1,5%. En comptabilitzar-se només les hores de feina efectiva i no els dies, una dona de la neteja de la Comunitat de Madrid, Elbal Moreno, es va trobar amb una negativa a percebre pensió després de divuit anys

47 Llei General de la Seguretat Social, de 1998.

de treballar per a una comunitat de veïns quatre hores a la setmana (10% de la jornada legal a Espanya). Però no li sumaven els quinze anys que aleshores s'establia com a període mínim de cotització. De fet, tot just li computaven tres anys cotitzats. Per arribar al nivell, les dones haurien hagut de treballar literalment cent anys. "Les dones necessitaven treballar per hores, no per dies. El resultat final era expulsar-les de la possibilitat d'accedir a una prestació contributiva", conclou Chacártegui. La pensió denegada era de 112,93 euros al mes.

Quantitat i qualitat de la feina

El debat sobre la qualitat de la feina s'ha intensificat des que, l'any 2014, per primer cop es va tornar a generar ocupació després de la tempesta econòmica, una tendència que s'ha consolidat. A l'Estat el 2016 va acabar amb 413.600 persones ocupades més, el 2,3% més que el 2015, en què ja s'havien recuperat 533.186 llocs de treball. Durant el primer semestre d'enguany, el nombre de *cotitzants* a la Seguretat Social ha continuat augmentant, fins a sumar 18.813.300 ocupats, i l'atur ha anat baixant fins a situar-se en un 16,5% de la població activa (15% en el cas dels homes i 18,3%, en el de les dones).

La qüestió és quina mena de llocs de treball s'estan creant. Tradicionalment, l'economia espanyola només generava ocupació si el creixement del PIB seguia un ritme del 2%. Aquesta constant semblava haver-se capgirat amb la reforma laboral del 2012. Un estudi de Funcas elaborat per Daniel Fernández Kranz va calcular el 2016 amb dades com, a partir de l'any de la reforma, a l'Estat es destrueix menys ocupació per cada punt percentual de creixement del PIB, i alhora és capaç de crear-se més llocs de treball quan l'economia creix. L'estudi creua l'evolució del PIB interanual i la de l'ocupació amb dades de l'EPA. Dos trimestres després d'haver-se aprovat la reforma, l'economia creixia entre l'1% i el 2% i es va començar a animar l'ocupació. Ara bé: això passa amb el peatge que l'ocupació que es crea és, bàsicament, temporal. Així, cal que l'economia creixi més perquè es generi el mateix nombre de llocs de treball indefinits.

Atur juvenil

Les persones joves es veuen particularment afectades per la inconsistència de la majoria de contractes que es firmen durant la recuperació. D'entrada, malgrat la millora dels darrers dos anys, l'atur que afecta els menors de vint-i-cinc anys persisteix entre els més elevats dels països de la Unió Europea; de fet, ocupa el segon lloc, només per darrera de Grècia. I això tant a Espanya (39,53%)

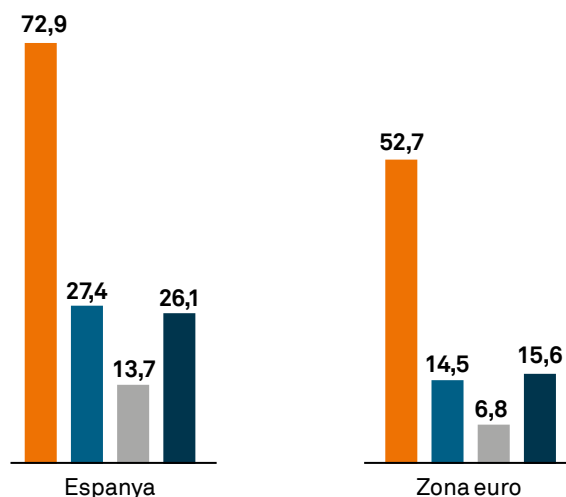
com a Catalunya, on l'EPA del segon trimestre de 2017 situava el nivell de desocupació entre el jovent en un 41,2% del total, duplicant, per tant, la mitjana europea.

A més, la parcialitat involuntària afecta a més de la meitat de les persones ocupades menors de trenta-cinc anys, que majoritàriament addueixen com a motiu no haver pogut trobar res millor. La durada breu dels contractes els afecta especialment. Les dades treballades per Economistas Frente a la Crisis apunten a una taxa de temporalitat del 72,9%, 20,2 punts percentuals per sobre de la mitjana de l'eurozona i 40 punts més que el nivell que marca la taxa de temporalitat de la franja de persones treballadores entre vint-i-cinc i quaranta-nou anys.

15. Taxa de temporalitat per trams d'edat a l'eurozona i a Espanya (juliol 2017)

En % de contractes temporals sobre el total de contractes

■ 15-24 anys ■ 25-49 anys ■ 50-64 anys ■ Total



Font: Economistas Frente a la Crisis. *No repetir errores: acabar con la precariedad.*

Els salaris que es paguen a la mà d'obra més jove, d'altra banda, els impedeixen l'emancipació de la casa familiar o fer qualsevol pla de futur. Segons un informe del sindicat UGT sobre la situació de la joventut⁴⁸, aquesta cobra, de mitjana, la meitat del sou que les persones treballadores de més edat com a conseqüència de les condicions laborals precàries que arrosseguen. De mitjana, els menors de vint-i-cinc anys cobren 11.568 euros l'any, quan els majors de cinquanta-cinc cobren pràcticament el doble: 21.621 euros.

El sindicat denuncia una caiguda de l'activitat entre els setze i els trenta-cinc anys que aniria més enllà de l'envelliment de la

48 UGT Juventud, *Análisis de la precariedad en el empleo juvenil*. 2017.

població, i que s'explicaria per la sortida de persones joves a l'estranger per buscar feina i formació.

Ninis

Val a dir que, tot i la millora general del panorama laboral en termes quantitatius, a l'Estat encara es comptabilitzen 1,14 milions de persones joves que ni treballen ni estudien. És, però, la xifra més baixa des del 2007, però comparativament fa saltar les alarmes dins del context europeu.

Un informe de l'Organització per a la Cooperació i el Desenvolupament Econòmic, que aplega els països més industrialitzats del món, el 22,7% de persones entre quinze i vint-i-nou anys són *ninis*. El percentatge supera en gairebé vuit punts la mitjana de l'OCDE. Només Turquia, Itàlia i Grècia estaven pitjor l'any 2015.

I val a recordar que Espanya ocupa el pitjor lloc de la UE pel que fa al fracàs escolar.

Atur de llarga durada

Però, més enllà d'oferir un futur al jovent, un problema immediat de difícil solució és la *cronificació* d'una part important de la mà d'obra sense feina des de fa més d'un any. També en aquest aspecte, Espanya destaca per una mala raó en el context de la UE. En el



A Barcelona, un 58% de les persones aturades de llarga durada són dones.

pitjor moment de la crisi, la proporció de persones sense feina des de fa més d'un any va arribar a suposar el 62% de tots els desocupats. Ha anat baixant, però no tant. L'EPA difosa el passat gener —3.766.700 persones aturades— ens recorda la gravetat del problema. Fa més de dotze mesos que cerquen

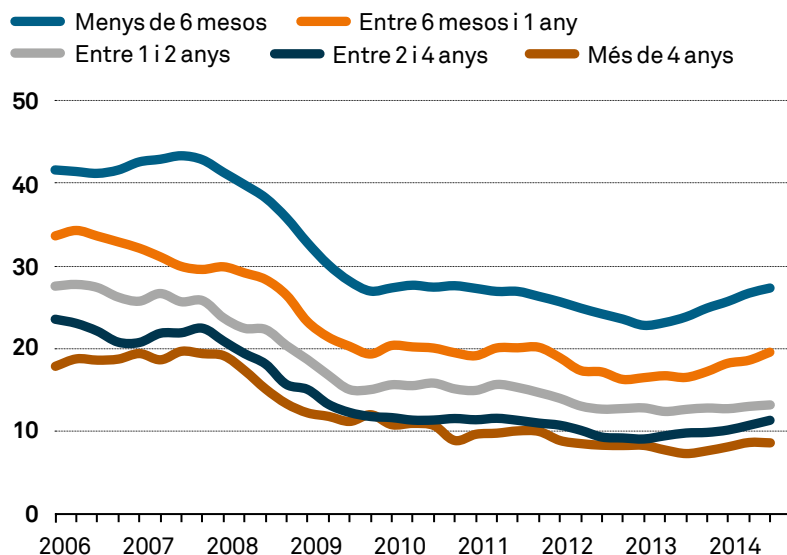
feina el 54,5% de les persones aturades a l'Estat.

Són 2,13 milions de persones que ho tenen especialment difícil, perquè la probabilitat de trobar feina té tendència a baixar com més temps dura l'atur. El problema s'ha enquistat i les opcions de recol·locació minven, de manera que es multipliquen les possibilitats de caure en situació d'atur de molt llarga durada, que vol dir no treballar durant més de vint-i-quatre mesos. “Com més temps s'està sense treballar, més es perd el contacte amb el mercat laboral, més fàcil és desesperar-se i perdre motivació, fins i tot caure en una depressió. També es pot produir, justificadament o no, certa discriminació per part de les empreses, com si portar molt temps a l'atur fos per alguna cosa, com si impliqués una suposada pèrdua d'habilitats”, avisa Samuel Bentolila, autor juntament amb

Marcel Jansen del llibre electrònic *Long-Term Unemployment After the Great Recession: Causes and remedies*⁴⁹.

16. Taxa de sortida de l'atur en funció de la seva durada

Taxes intertrimestrals, en %



(*) Excloses les persones que desapareixen de la mostra entre trimestres. Font: Fedea, EPA.

L'atur de llarga durada té a veure, segons aquests economistes, amb tenir més de quaranta-cinc anys, acumular escassa experiència laboral i percebre prestacions per desocupació, perquè els consideren factors que incrementen les probabilitats de romandre sense feina.

“Molta gent no ho accepta i creu que és ideologia, però milers d'estudis demostren que la gent amb prestacions està menys pressionada per aconseguir un lloc de treball. Si pots mantenir més o menys el nivell de vida, pots argumentar-te de manera racional que no estàs decidit a treballar per determinat salari més baix. I el temps va passant fins que arribem a un horitzó màgic: quan falten sis mesos perquè s'acabin les prestacions, les persones sense feina s'espanten, s'inquieta i accepten ofertes que en principi no acceptarien. La taxa de sortida de l'atur de la gent que té prestacions s'accelera a partir del moment que queden sis o menys mesos. Però el problema és l'efecte pernicios de buscar quan fa més d'un any o un any i mig que no es treballa. La taxa de sortida és força més baixa. Les polítiques actives no han d'esperar que s'arribi a aquesta situació”, raona Bentolila.

49 Samuel Bentolila, Martin Jansen. *Long-Term Unemployment After the Great Recession: Causes and remedies*. CEPR Press. Novembre del 2016. Accessible a: <http://voxeu.org/content/long-term-unemployment-after-great-recession-causes-and-remedies>

La seva recerca mostra que tenir nivells d'educació i qualificació baixos també pesa, però la rotació dels contractes temporals mitiguen de fet fins a cert punt aquest factor. Així, malgrat el sotrac a la construcció, les persones que han perdut l'ocupació en aquest castigat sector no pateixen més probabilitats de quedar-se atrapades més de dos anys sense feina que les persones radicades a d'altres sectors. Sis de cada deu contractes de la construcció tenen una durada inferior als tres mesos (als altres sectors, la mitjana és d'un 44%). "Els contractes temporals actuen com un mecanisme informal de repartir l'ocupació, permeten que a la construcció es trobin feines, encara que siguin curtes", afirma Bentolila.

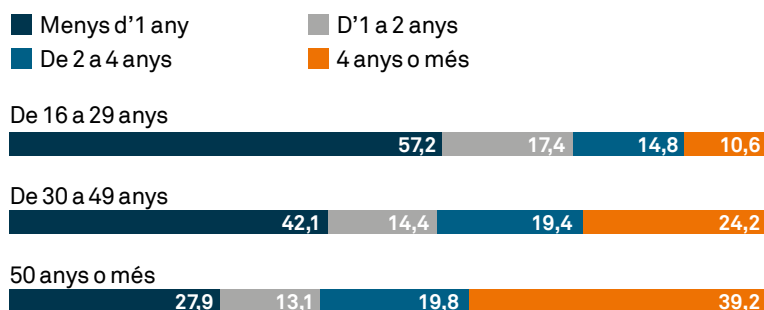
A Barcelona, el 57,8% de les persones aturades de llarga durada (que sumen 30.516 persones) són dones⁵⁰.

Majors de cinquanta anys

Un dels col·lectius clarament vulnerables en termes de desocupació és el de les persones que passen dels cinquanta anys. Un document de la Fundació BBVA i l'Institut Valencià d'Investigacions Econòmiques (IVIE) assegura que el 70% de la població aturada que ha superat aquesta edat fa més d'un any que no troba feina, i el 40% del total fa quatre anys que cerquen sense èxit⁵¹. El document critica que les autoritats no dediquin la mateixa atenció a les persones afectades per l'atur de més de cinquanta anys que al jovent.

17. Població desocupada per edats i temps de recerca de feina a Espanya. 2016

En %



Font: Fundació BBVA, camb dades de l'Enquesta de Població Activa i l'INE.

⁵⁰ Ajuntament de Barcelona. Servei de Premsa. 10 de maig del 2017. Accessible a: <http://ajuntament.barcelona.cat/premsa/2017/05/10/barcelona-comenca-lany-amb-la-xifra-mes-alta-docupacio-dels-darrers-nou-anys/>

⁵¹ Fundació BBVA-IVIE, *Esenciales*. 18/2017. Accesible a https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2017/07/FBBVA_Esenciales_18.pdf

Menor cobertura

Les polítiques econòmiques aplicades a l'Estat han reduït en 15 punts percentuals el nivell de cobertura amb prestacions del conjunt de persones aturades. Des de l'any 2011, la protecció, en mans de l'Administració central, ha caigut des d'un 70% de les persones aturades al 53,96% (a tancament del maig de 2017). Això significa que depenen de prestacions i subsidis 1,76 milions de persones. Aquesta xifra inclou els 20.744 beneficiaris de l'ajuda per al col·lectiu en situació d'atur de llarga durada amb càrregues familiars que preveu el Pla d'Activació per a l'Ocupació.

En el cas dels treballadors i treballadores que cobren una prestació contributiva, de mitjana la quantia que perceben és de 804,6 euros al mes.

Allau de reformes laborals

La disminució de la cobertura, mitjançant requisits i traves per accedir-hi, és un dels resultats de l'allau de reformes de la normativa laboral que han tingut lloc a la Unió Europea darrerament. El tipus de polítiques econòmiques i laborals que s'han aplicat a Espanya segueixen una tendència similar. José Ignacio Pérez Infante, coordinador juntament amb Santos Miguel Ruesga del llibre *Reformas laborales en la Gran Depresión*⁵², ha comptabilitzat 90 reformes laborals a Europa durant els anys de la crisi (entre 2007 i 2014), 55 de les quals pretenien de forma explícita una menor protecció de la mà d'obra assalariada. Totes aquestes reformes, inclosa l'espanyola del 2012, es van presentar a les opinions públiques dels països on s'han aplicat com l'única resposta possible davant les necessitats d'una economia global en competència.

El resultat d'aquestes polítiques ha estat una major flexibilitat en la contractació, una negociació col·lectiva més descentralitzada o uns acomiadaments menys costosos per a les empreses, sense que, però, aquests canvis s'hagin compensat amb garanties



José Ignacio Pérez Infante, coordinador juntament amb Santos Miguel Ruesga del llibre *Reformas laborales en la Gran Depresión*, ha comptabilitzat 90 reformes laborals a Europa durant la crisi, 55 de les quals pretenien de forma explícita una menor protecció del treballador assalariat. Totes es van presentar com l'única resposta possible.

⁵² Varios autores. Coordinan: Santos Miguel Ruesga y José Ignacio Pérez Infante, *Reformas laborales en la Gran Depresión*. Tirant Editorial, 2016.

de seguretat per a les persones treballadores ni de formació amb què reciclar les que han perdut la feina.

La reforma del 2012

Els diferents autors que participen al llibre amb les seves anàlisis sostenen que, en el cas d'Espanya, escenari d'un important activisme normatiu i on un 70% de les normes laborals han estat aprovades per decret-llei com si la situació fos de permanent "urgència i extraordinària necessitat", la política aplicada ha estat dictada per les institucions de la UE "als països deutors pels països europeus creditors", començant per Alemanya.

La seva tesi és que el problema espanyol no tenia a veure amb la rigidesa de l'acomiadament, sinó amb l'impacte de l'austeritat. I constaten que, si inicialment l'aprovació de la reforma va agreujar la destrucció d'ocupació, posteriorment ha afavorit la creació d'una quantitat important de nous llocs de treball en detriment de la seva *qualitat*. Els autors relacionen, doncs, la reforma amb un empobriment generalitzat de la classe treballadora i amb una aposta per un mercat laboral amb més persones autònomes i amb empreses petites de baix valor afegit, mancades d'estratègia per augmentar la productivitat del treball.



L'expresident del Cercle d'Economia Antón Costas no atribueix a una suposada falta de flexibilitat del mercat laboral espanyol els frens a la recuperació econòmica, sinó a "la pobre qualitat mitjana de la gestió empresarial, l'escassa dimensió mitjana de les nostres empreses i "els efectes que ambdós elements tenen sobre la productivitat".

El Govern de Mariano Rajoy fa valer, però, l'increment de "la quantitat" de nous contractes, que li ha merescut elogis de Brussel·les, l'OCDE i l'FMI, tot i que aquestes institucions han combinat els elogis amb les crítiques a la persistència de l'atur, l'increment de la temporalitat i el risc de pobresa. Com si no tinguessin relació.

L'única avaluació oficial de l'Executiu sobre els efectes de la reforma s'ha fet cinc anys després de la seva entrada en vigor. El Programa Nacional de Reformes que el Govern central ha enviat l'any 2017 a l'Executiu comunitari juntament amb el Pla d'Estabilitat, afirma que l'aplicació de la reforma ha contribuït a

incrementar el PIB en 5,6 punts percentuals, i també a augmentar l'ocupació en 13,3 punts. La traducció a la realitat del menor ajustament de les institucions del mercat de treball que s'hauria produït gràcies al nou marc legal seria un salt de 6,2 milions de persones aturades (la xifra més elevada i inquietant, assolida el primer tri-

mestre del 2013) i els 4 milions actuals. L'ocupació ha passat de 16,9 a 18,4 milions entre 2014 i 2017, segons l'EPA.

L'objectiu de la reforma era “facilitar la contractació, amb especial atenció al segment jove i en atur des de fa més d'un any; potenciar els contractes indefinits enfront als temporals i que l'acomiadament sigui l'últim recurs de les empreses en crisi”. També buscava “acabar amb la rigidesa del mercat de treball i assentar les bases per generar ocupació estable”. La rigidesa del mercat de treball, com hem vist, sí que s'ha acabat. Però l'ocupació estable sembla cada cop més lluny, i els problemes amb l'atur juvenil i el de llarga durada hem vist que persisteixen malgrat el menor nombre de desocupats.

Era la regulació el principal problema?

“Els problemes gruixuts de l'atur s'han abordat des de l'òptica de la regulació laboral, o millor dir la desregulació laboral, en comptes d'apostar per activitats que comportessin innovació i que fessin tabula rasa del totxo”, lamenta Josep Banyuls. La inversió pública ha estat força condicionada pel compliment del Pacte d'Estabilitat. Nou anys després de la crisi, l'atur continua essent el doble del que hi havia abans i l'atur dels joves no té comparació a Europa.

L'expresident del Cercle d'Economia Anton Costas no atribueix a una suposada falta de flexibilitat del mercat laboral espanyol els frens a la recuperació econòmica, sinó a “la pobre qualitat mitjana de la gestió empresarial, l'escassa dimensió mitjana de les nostres empreses i els efectes que ambdós elements tenen sobre la productivitat”⁵³.

Per al catedràtic, els efectes de la reforma laboral del 2012 sobre la competitivitat i el creixement “han estat irrellevants”, perquè les exportacions han anat bé quan els salaris espanyols creixien a major ritme que els d'altres països i han continuat després, amb els salaris estancats o reduïts. Les millores de la competitivitat –per exemple: el comportament dels serveis no turístics d'alt valor afegit, que eren insignificants el 2008, van fer un salt fins als 14.000 milions el 2016, més d'un terç dels ingressos per turisme– tenen més a veure amb la capitalització i la millora de la qualitat de la gestió empresarial que no pas amb els efectes de la devaluació salarial. En canvi, situa el focus del problema en el jovent: “La societat i l'economia van resoldre bé la pobresa dels grans al segle passat. El nostre problema avui és la pobresa de les persones més joves i de les criatures, i hem de ser capaços d'inventar mecanismes que els protegeixin quan no tinguin ingressos”⁵⁴.

53 Antón Costas. “El ritual iniciático de la reforma laboral”. *El País*. 9 de juliol del 2017, una de les tesis que desenvolupa a *El final del desconcierto*, Barcelona, Península, 2017.

54 Entrevista a l'Antón Costas a la revista *Alternativas Económicas*, número 43. Desembre del 2016.

Sobrequalificació

Entre el jovent que sí que treballen és especialment greu el problema de l'anomenada *sobrequalificació*. Aquest fenomen es refereix normalment a la gent que ha cursat educació superior, però que esta treballant en feines per a les quals aquest nivell de formació no es considera necessari. La *sobrequalificació* es tradueix en les capacitats i el coneixement d'una força de treball que estan *infrautilitzades*, especialment si hi ha empresaris que tenen dificultats en trobar candidatures d'elevada qualificació. Suposa, òbviament, una pèrdua de productivitat i d'experiència valuoses. L'economista italoamericana Mariana Mazzucatto, experta en innovació, subratlla, a més, el perjudici per als Estats que han invertit diners en formar persones que no ho podran aprofitar, o en el millor dels casos no al seu país.

El fet que la preparació d'una persona i la que requereix una ocupació puguin no casar es pot donar en sentit vertical, com quan una graduada en economia fa de caixa en un supermercat, o en sentit horitzontal, quan la mateixa graduada en economia treballa com a professora de biologia. No és, doncs, tan fàcil de mesurar.

A la Unió Europea, en conjunt, la *sobrequalificació* ha augmentat al llarg de les dues darreres dècades pel que fa a la seva dimensió vertical. La UE de 15 països membres tenia 2,8 milions de persones joves —i 1,9 milions de la resta— amb una qualificació elevada però treballant en feines per a les quals no es considerava necessari haver fet estudis superiors. El 2016 la xifra s'havia duplicat. La mateixa tendència es va donar a la UE considerant 28 Estats membres. La *sobrequalificació*, a més, cada cop afecta més dones⁵⁵.

A l'Estat, l'associació d'empreses Aempleo, que aplega les que es dediquen al treball temporal i a agències de col·locació, assegura que set de cada deu (68%) persones menors de vint-i-cinc anys estan sobrequalificades per a la feina que estan desenvolupant, fenomen que es produeix especialment als sectors de l'hosteleria i el comerç. La xifra de persones sobrequalificades s'ha disparat més d'un 12% entre els anys 2013 i 2016.

Al problema de la *sobrequalificació* no són alienes les persones treballadores majors de cinquanta-cinc anys, i segons Aempleo la majoria de perjudicades per aquest assumpte són dones que treballen al sector serveis. Aquest col·lectiu ha multiplicat per tres la seva presència a l'atur, segons càlculs de la UGT. Som davant d'un panorama en què s'accepten fàcilment tota mena de petites feines,

⁵⁵ *Employment and Social Developments in Europe. Annual Review 2017*. European Commission, pàg.75.

i que la “flexibilitat” s’acabi convertint, per utilitzar el terme de Guy Standing, en una pèrdua d’identitat vinculada a la feina.

El resultat de tot plegat és que treballar no garanteix ja uns ingressos mínims per a una vida digna. I, en aquest sentit, un element nou que crida l’atenció entre el personal investigador és el mal funcionament de l’ascensor social. Els pares i mares han considerat tradicionalment l’educació com un ascensor social, i les dades sobre el nivell formatiu de les persones que han perdut la feina corroboren aquesta idea. “Tanmateix, l’acumulació de carreres i màsters no garanteixen lliurar-se de les dificultats d’inserció. N’hi ha moltes que poden estar treballant de cambrers. I no necessàriament ens hem de limitar a certs perfils. Pots treballar en un hospital o a la universitat i, en el cas de treballadors a temps complet, el salari per hora no es un problema, però sí quan només treballes unes poques hores”, assegura Banyuls. “Dins dels qui tenen un salari anual sota el llindar de la pobresa hi trobem persones amb estudis superiors, per raó de les noves condicions laborals”, afegeix.

Pobresa i treball

Cada cop hi ha més persones a Europa que es veuen arrossegades a situacions de pobresa.

A l'Estat, el càlcul sobre el grup de la població en risc d'exclusió puja al 20,9% de la població (lleugerament per sota del 22% de mitjana espanyola segons Eurostat). Romania, Letònia i Lituània són els únics Estats membres de la Unió que en aquest aspecte estan pitjor. L'Economic and Social Sciences Institute (WSI), de la Fundació Böckler, va estudiar quins efectes van tenir sobre el mercat laboral i la política social a l'eurozona totes les mesures adoptades pels països de l'euro, que pretenien forçar el jovent a entrar en un mercat de baixos salaris, entre 2004 i 2014. A la zona euro podem parlar d'un 10% de persones treballadores pobres d'entre divuit i seixanta-quatre anys⁵⁶.

Treballar i ser pobre significa guanyar per sota del 60% dels ingressos mitjans al seu país. Espanya és, després de Romania (18,6%) i de Grècia (13,4), el país analitzat amb una major proporció de persones treballadores pobres.



Segons la Taula del Tercer Sector, que aplega més de 3.000 entitats socials, a Catalunya un 11,2% de les persones treballadores viuen amb uns ingressos que les situen al llindar de la pobresa.

⁵⁶ Fundació Böckler, *Activation policies and poverty*, 2016.

Alemanya és un dels països on la flexibilització laboral ha comportat un major increment de feines atípiques, poc pagades i escassament integradores. La xifra de població treballadora en risc de pobresa a la República Federal es va duplicar en una dècada: el 2004 era d'1,9 milions (4,8% del total) i havia fet un salt fins a quasi 4,1 milions (9,6%) una dècada més tard. La situació era preexistent a la crisi, però aquesta l'ha agreujada “per la desregulació i disminució de prestacions socials”, amb la conseqüent “pressió [a les persones treballadores] per agafar qualsevol feina que els sortís davant la reducció de prestacions”, explica el WSI.

“El treball està deixant de ser un mecanisme sòlid, el principal, per a la integració social, ja que per aconseguir un ingrés mínim per viure cada cop és més habitual necessitar més feines en la mesura que augmenten el treball a temps parcial, la temporalitat i les

formes atípiques d'ocupació. El nostre model productiu genera aquesta dinàmica. I les polítiques d'austeritat també. Des dels vuitanta és una dinàmica relativament nova, una dinàmica que s'ha aprofundit i que es reflecteix en l'increment de la pobresa a Espanya ja no entre persones que vivien al marge de l'ocupació, en el fet que hi hagi persones que disposen d'ingressos salarials, però molt baixos”, apunta Josep



Ens trobem davant d'una ruptura de la relació automàtica que fem entre l'ocupació i la renda. Si treballes, no necessàriament en tindràs prou per viure. Ja no.

Banyuls. Els càlculs sobre l'abast del problema varien. CC OO eleva al 14,1% l'abast de la població ocupada en risc de pobresa per raó de la seva situació laboral⁵⁷. I al darrer balanç sobre l'impacte de la reforma laboral, UGT calcula en un 18% la proporció de persones que treballen i que estan en risc de pobresa o d'exclusió social. A més, és clar, d'un 61% de tota la població aturada. Sobre la base de l'Enquesta d'Estructura Salarial de 2014 —que no té en compte ni l'agricultura, ni el treball domèstic, ni d'altres activitats on solen pagar-se salaris molt baixos—, un 19% de les persones ocupades tenen salaris baixos. “Però es tracta que parteixen de comptabilitzar els salaris per hora. Si es miren els ingressos anuals, les dades d'Eurostat ens parlen del 32,8% de la població ocupada”, afegeix Banyuls.

A Catalunya, segons la Taula del Tercer Sector, que aplega més de 3.000 entitats socials, l'11,2% de la població treballadora viu al llindar de la pobresa.

⁵⁷ CC OO, *El Sistema de Protección Social en España*, 2017.

Ens trobem, doncs, davant una ruptura de la relació automàtica que fem entre ocupació i renda. Si treballes, no necessàriament en tindràs prou per viure. Ja no.

Concepte de població vulnerable

“Un cop finalitzada la Gran Recessió, Espanya s'està beneficiant actualment d'un procés d'intensa creació d'ocupació. Malgrat això, un nombre important de persones continua patint especials dificultats en el seu accés al món laboral. Aquestes dificultats s'expressen en llargs períodes d'atur, o en llocs de treball la retribució, la durada i les jornades laborals dels quals els mantenen en una situació de pobresa laboral”.

Amb aquestes paraules com a punt de partida, un grup de persones expertes en economia del treball de Fedea i d'Accenture plantejava el març del 2017 nous indicadors que pretenen afinar més la quantificació i característiques de les persones que pateixen una situació de major vulnerabilitat en relació amb l'ocupació. Creuant dades de l'EPA (del quart trimestre de 2016), dades sobre salaris de submostres de la mateixa enquesta, l'Enquesta de Condicions de Vida i la Mostra Contínua de Vides Laborals, l'estudi *Población especialmente vulnerable ante el empleo en España*⁵⁸ conclou que a l'Estat hi ha quatre milions de persones en situació d'especial vulnerabilitat en relació amb l'ocupació (PVEA).

Aquest concepte inclou persones en tres situacions diferents que les fan potencialment vulnerables, totes elles residents a llars amb baixos ingressos o de baixa intensitat laboral:

- ▶ Són persones inactives però voldrien treballar, estan disponibles per fer-ho (sumen 468.000).
- ▶ Són persones que estan a l'atur i alhora corren risc de no trobar feina durant el 2017 o de caure en situació de treballador pobre (sumen 3,04 milions).
- ▶ Són persones que pateixen precarietat laboral, perquè estan fora del sistema educatiu reglat o perquè tre-

58 Florentino Felgueroso (Fedea), Ana Millán (Fundación Accenture), Manuel Torres (Accenture), *Población especialmente vulnerable ante el empleo en España. Cuantificación y caracterización*. Març 2017.



D'interès per
al personal
tècnic

ballen sense aconseguir un salari que arribi al mínim anual a temps complet, i que corren el risc de trobar-se sense feina o en situació de pobresa durant el 2017 (sumen 1,73 milions).

Per grups d'edat, les persones més vulnerables són les que tenen entre quaranta-cinc i cinquanta-quatre anys, el 26,2% del total). Però la taxa de vulnerabilitat o taxa EVAE (sobre el total de persones en edat de treballar) és més alta entre les persones de vint-i-cinc a trenta-quatre anys (taxa del 17,5%). La gran majoria del col·lectiu no rep prestació d'atur. Pel que fa al nivell educatiu, són les persones amb estudis de nivell baix, equivalent o inferior a la ESO (62,6% del total), sobretot amb estudis primaris o sense ni això.

Canviar la piràmide de formació

La formació és justament un dels factors que condicionen, i no en sentit positiu, les dificultats de fer un tomb en el panorama laboral. Perquè no estem preparats en matèria de formació pel nou món que s'acosta i urgeix un procés de reconversió.

Un terç de la població amb una feina no té ni l'educació secundària obligatòria. Són 6,2 milions de persones. Però la proporció entre les persones que són a l'atur arriba al 54% (2,2 milions)⁵⁹. Especialment preocupant és la falta de competències digitals bàsiques entre les persones ocupades i les aturades, com veurem en un altre moment d'aquest capítol. Per a una part important de la població treballadora d'escassa formació, ja siguin persones que condueixin un camió o que venguin a una botiga o que serveixin taules, pensar a reconvertir-se en una persona experta en programació no és un salt fàcil ni evident, sigui per desconeixement, per insuficients competències generalistes de base, per falta de diners o de temps. No és casual l'explosió de cursos de formació per reciclar-se, i especialment els gratuïts o més accessibles *on-line* d'institucions de prestigi (com els MOOC). Vuit de cada deu alumnes de Coursera, per exemple, tenen un grau universitari. *The Economist* destaca al respecte la visió global de la indústria que tenen els sindicats, com a actors que poden ajudar els governs a

⁵⁹ Dades de l'EPA IV trimestre del 2016. María Luz Rodríguez, *Plataformas, 'microworkers' y otros retos del trabajo en la era digital*. 2017.

identificar habilitats que es caldran en el futur, i suggereix la necessitat de baixes retribuïdes per a formació⁶⁰.

“Tenim problemes amb el model productiu i amb el model laboral, però també pel que fa al model educatiu i de formació. El procés de reconversió que necessitem afecta moltes persones. Hem de qualificar la nostra força de treball, que a més no té prou competències digitals bàsiques”, resumeix María Luz Rodríguez. La baixa qualificació propicia la temporalitat i la rotació. L'OCDE ha remarcat que el creixement inclusiu requereix ocupació de qualitat.

Tenir un major nivell educatiu, en principi, facilita l'accés al mercat laboral. Això es desprèn del nivell d'ocupació entre vint-i-cinc i seixanta-quatre anys amb un nivell d'elevada qualificació, que és més elevat, del 79,8%. El nivell de les persones que tenen una formació al segment del mig és inferior: 69,2%. I la taxa entre els de baixa qualificació és només del 53,9%⁶¹. Però la nostra piràmide de formació, a més, és diferent del que passa a d'altres països, com per exemple, Alemanya o Dinamarca, on hi trobem una proporció més important de població activa amb nivell formatiu mitjà en relació amb els que disposen de titulació universitària. Per igualtat d'oportunitats, tothom ha de poder tenir accés als nivells superiors, però moltes mancances del nostre mercat laboral requereixen de formació tècnica i professional que tradicionalment no ha tingut la mateixa consideració social.

En tot cas, l'educació no està essent una prioritat per a la classe dirigent. Es dona la circumstància que, entre l'any 2005 i el 2013, en els darrers anys del boom i durant els pitjors de la crisi, la despesa per alumne en Educació Primària i Secundària han reulat en quatre punts percentuals, mentre que les mitjanes dels països de l'OCDE i de la Unió Europea (a 22) han mantingut un creixement durant el mateix període⁶².

60 “Career planning: Pathway dependency”. *The Economist*. 14-20 de gener del 2017.

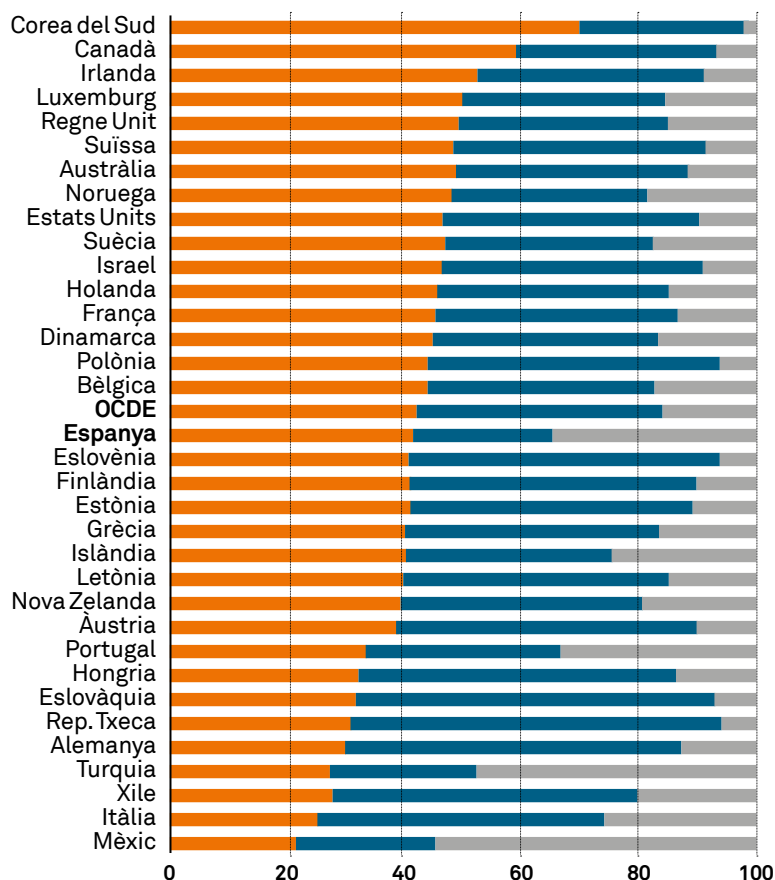
61 *Employment and Social Development in the European Union*. 2017. Comissió Europea.

62 *Panorama de la Educación. Indicadores de la OCDE 2016. Informe español*. Accessible a: <http://www.mecd.gob.es/dctm/inee/eag/panorama2016okkk.pdf?documentId=0901e72b82236f2b>

18. L'educació superior de les joves generacions s'acosta a la mitjana de l'OCDE (2015)

Percentatge de la població entre 25 i 34 anys, segons el nivell educatiu assolit. En %

- Educació superior
- Educació bàsica (inferior a la secundària)
- Educació intermitja (secundària i postsecundària)



Font: OCDE. Estudis Econòmics. Espanya. Març 2017.

A Espanya, en teoria hi ha una Estratègia Espanyola de Ciència, Tecnologia i Innovació 2013-2020 que inclou progressar en l'economia i la societat digitals, però els resultats pel que fa als avenços en digitalització són mediocres.

Falten competències digitals

Segons l'Índex de l'Economia i la Societat Digitals (DESI)⁶³, l'Estat espanyol ocupa el lloc número 15 dels països de la UE en avenços

⁶³ Digital Economy and Society Index 2017 — Spain.

digitals. Estem per sota de la mitjana europea en connectivitat (18), en capital format en digitalització (18) i en ús d'Internet (21). Estem per sobre de la mitjana en integració de tecnologia digital (14) i en serveis públics digitals (5).

La Unió Europea considera que “Espanya presenta febleses del cantó de la demanda, amb nivells baixos de competències digitals (només el 54% dels espanyols té competències digitals bàsiques) i utilització d'Internet”. A Alemanya és un 66% de la població, del 67% al Regne Unit i el 72% a Holanda. La mitjana europea (de la UE amb 28 Estats) era del 56% el 2016.

Només el 3,1% dels nostres treballadors tenen especialitat en tecnologies (Regne Unit, 4,9%; Holanda, 5%, i Alemanya, 3,7%). “Ens falta un model de formació que prepari els treballadors per als canvis que es produiran i un sistema que permeti reparar l'atur tecnològic que es produirà”, diu Maria Luz Rodríguez.

Un dels reptes de què es parla menys és la preparació del mateix professorat. Vet aquí què en diu l'OCDE al respecte: “Per poder aplicar de forma efectiva els nous models pedagògics establerts a la legislació i ajudar l'alumnat que obté pitjors resultats, el professorat necessita millor formació i orientació perquè la reforma aconsegueixi millorar els resultats educatius i reduir l'abandonament escolar massa d'hora”. La millora de la qualitat de l'ensenyament passa, segons l'OCDE, per perfeccionar els processos de selecció del professorat universitari, la millora de la mateixa formació universitària i una formació més eficaç del claustre al seu mateix lloc de treball.



La Unió Europea considera que “Espanya presenta febleses del cantó de la demanda, amb nivells baixos de competències digitals (només el 54% dels espanyols té competències digitals bàsiques) i utilització d'Internet”.

4.

L'Estat del benestar: fallida o renovació?

Quan tot passa pel treball

Podem pensar que l'ocupació del futur, la que se'ns dibuixa a l'horitzó, en realitat ja forma part del nostre present, amb instruments com el contracte de prova per a emprenedors. Però no tothom hi està d'acord. “No hem de menystenir la capacitat d'aquestes tendències a la *precarització* laboral de cavar més profundament”, adverteix el professor de Sociologia de la Universitat de Saragossa Pau Marí-Klose, per a qui “ara veiem com aquestes tendències es refermen al Primer Món, però n'hi ha prou amb viatjar al Tercer Món per adonar-se que poden arribar força més lluny. Sota el pretext que és millor que la gent treballi abans que no visqui dependent d'una renda social, és possible que tolerem formes de treball cada cop més precari”, com ja succeeix en algunes iniciatives de l'economia col·laborativa. Fins a quin punt estem disposats a frenar aquests processos? “No ho estem sabent fer. Cal posar barres polítiques, però és difícil fer-ho, en part perquè les persones consumidores hi troben avantatges: a tots els agrada que el menjar sigui més barat i que te'l portin a casa”, assenyala Marí-Klose.

Totes les polítiques del benestar tenen origen en el fet que treballem. Ja des que a finals del segle XIX la legislació social del canceller Otto Von Bismarck a la naixent Alemanya lluités per una

win-win situation que contingués la rauxa de la classe obrera amb assegurances sanitàries, d'atur, amb educació i dret a jubilació per esborrar la misèria que apareixia a les novel·les de Charles Dickens, la lògica del treball ha estat sempre la clau de volta que permet l'accés a un seguit de serveis. La qüestió és si, davant la deriva de la pèrdua de qualitat i estabilitat de l'ocupació, cal donar per fallit l'Estat del benestar actual i pensar en un nou contracte social en què no sigui l'ocupació la base on s'assentin les prestacions. És per això que guanya terreny la idea-força d'una renda bàsica que permetés viure tothom amb independència de si es treballa o de si té diners o no.

Cal ocupació de més qualitat

L'altra opció perquè es decanten també nombrosos economistes que continuen contemplant el treball al centre del sistema és mirar de reparar els forats que fan que l'Estat del benestar faci aigües, és a dir, centrar-se en millorar la qualitat de l'ocupació que es genera, i en millorar també com està retribuïda, perquè la protecció social no se'n ressenti.

“Si molta gent ja no tornarà a tenir feina mai més, i ara estic pensant en persones majors de cinquanta anys poc qualificades que fa temps que són a l'atur, la situació és força preocupant, perquè tot l'Estat del benestar està organitzat sobre la lògica del treball. La pregunta és pertinent: si no hi ha feina, hi haurà benestar?”, es pregunta Joan Subirats.

La renda bàsica universal (RBU) s'ha colat a escena com una alternativa a tot aquest sistema actual. Les persones que la critiquen la presenten sempre sota la sospita que no es podrà pagar i sobre fins a quin punt pot *desincentivar* el treball. Però entre aquelles que la defensen hi trobem llibertàries amb mentalitat protestant, en línia amb l'empresariat de Silicon Valley que demana l'eliminació de tots els ajuts actuals que proporcionen els Estats a canvi de donar suport a una renda bàsica per a tothom. Generen una lògica de responsabilitat enorme sobre la gent. “Si no ho acompanyem d'un sistema fiscal que redistribueixi la riquesa, no té sentit”, opina Subirats. Justament escometre una reforma fiscal profunda és l'element clau dels sectors que la defensen amb mentalitat progressista per garantir que amb la renda universal no hi surtin guanyant les capes que disposen de més recursos, sinó la majoria dels segments socials més humils.

“Tenim un Estat del benestar i una política social basats en la regulació d'uns mercats, i en l'intent de protegir els col·lectius més desprotegits, a més d'un sistema fiscal que mira de ser pro-

gressiu”, resumeix com s’ha practicat la política social en democràcia Juan Francisco Jimeno. Què passarà si les màquines són les que produeixen majoritàriament? “Aquest escenari és d’una magnitud brutal. Implicaria la desaparició del mercat de treball i caldria veure com es redistribueix la producció entre la gent. Per això sentim a parlar de rendes bàsiques. Però crec que és d’hora per especular”, opina Jimeno.

El debat s’ha escalfat per una raó de pes: l’augment de la pobresa i el risc d’exclusió social. El Fons Monetari Internacional i l’Organització per a la Cooperació i el Desenvolupament Econòmics han corroborat que la pobresa i la desigualtat, més enllà de consideracions ètiques i socials, tenen costos elevats per a les societats, en la mesura que esdevenen un llast per al creixement i el progrés. A més, les societats desiguals presenten pitjors indicadors de salut i s’escurça l’esperança de vida. Per no parlar de ruptura de cohesió social, tensions socials que amenacen la pau social. Els autèntics fortins on viuen les minories benestants a molts països d’Amèrica Llatina acaben sent un símbol dels perills de no anar a buscar els arrels del problema i limitar-se a contenir les conseqüències de la desigualtat. Avui, a més, la pobresa es viu d’una manera diferent. No li resulta tan aliena al ciutadà mig.

La pobresa, més a prop

Marí-Klose, que ha estudiat a fons el tema de la pobresa i en especial la pobresa infantil, creu que hi ha hagut un canvi substancial en la percepció ciutadana del problema. Ho explica així: “Abans de la crisi ja hi havia pobresa. Parlàvem d’un 25% de pobresa entre les criatures i ningú no ens creia. Era una pobresa més latent. Quan el Centro de Investigaciones Sociológicas preguntava sobre els col·lectius que mereixerien gaudir de més protecció de la que tenien, la mainada no figurava ni tan sols com a col·lectiu sobre el qual opinar. La pobresa estava integrada. Només un 4% de gent deia que era pobre i només un 8% deia que coneixia a gent pobre. Sospitàvem que alguns companys i companyes no arribaven a final de mes, però era una pobresa digna, integrada. La crisi ha canviat la concepció del problema. Hi ha atenció política, social, mediàtica. La UE diu ara que la pobresa infantil és un problema del qual cal ocupar-se ni que sigui perquè no surt a compte. Al nostre voltant veiem gent que perd la feina o que no arriba final de mes amb el que guanya. Ara en parlem molt perquè tenim la sensació que aquesta pot arribar a les classes mitjanes. Una de les obsessions entre les classes mitjanes és el *desclassament*”⁶⁴.

64 Entrevista a Pau Marí-Klose per a *Llibre blanc del futur del(s) treball(s)*. Juliol del 2017.

Trencaclosques d'espais coberts

La major preocupació en una societat amb baixa capacitat de despesa, el fenomen s'intenta resoldre sufragant despeses d'entitats socials, cadascuna de les quals té un focus territorial o de col·lectiu molt clar, fragmentat i limitat, amb la seva pròpia orientació. “D'aquesta manera, la capacitat protectora és heterogènia: trobem un trencaclosques on hi ha espais coberts i d'altres no coberts. És clar que sempre surt més barat això que llançar polítiques de caràcter generalitzat de lluita contra la pobresa. Cal convèncer l'electorat que les autoritats no són del tot insensibles davant del problema”, afegeix Marí-Klose. Un problema que les estadístiques encara voregen, només. La darrera Enquesta de Qualitat de Vida de l'INE analitza l'evolució de la renda anual de les llars entre 2009 i 2014. La pèrdua estimada de renda a l'any és de 4.000 euros.

El cost d'un llistó mínim per viure

Les principals propostes polítiques que s'han situat damunt la taula com a possible mesura per combatre el problema de la insuficiència de rendes plantegen un repte seriós per a governs encotillats en el Pacte d'Estabilitat i Creixement de la UE en virtut del qual han assumit l'austeritat com a prioritat de la política *macroeconòmica*. Però alhora, aquestes propostes suposen un

cost relativament baix en comparació al destinat a d'altres conceptes. Val a recordar que, el juny passat, el Banc d'Espanya va calcular el cost del salvament de part de la banca en 77.000 milions d'euros, dels quals 60.600 els dona per perduts.

Quin és el cost d'acabar amb la pobresa a l'Estat? El gener del 2017, el PSOE va acordar amb els sindicats CC OO i UGT una prestació no contributiva —no

lligada al treball, al temps cotitzat com a treballador— que es destinaria al col·lectiu en situació d'atur que no disposi de cap prestació i que compleixi un seguit de requisits relacionats amb la residència i el llistó d'ingressos —que fossin inferiors al 75% del salari mínim interprofessional, ara de 701 euros al mes—. La quantia seria de 426 euros al mes i el cost de la mesura, que preveia que les persones aturades es comprometessin a seguir buscant feina i seguís un itinerari per aconseguir-ho, es va estimar en prop d'11.000 milions d'euros anuals. Era una mesura molt similar a “l'ingrés mínim vital” defensat abans pel mateix PSOE per a to-



Quant a la protecció social i l'educació, sanitat, criatures, exclusió social o habitatge, Eurostat diu que Espanya inverteix menys que la UE.

tes les persones que s'haguessin quedat sense ingressos (un cop acabats la prestació i el subsidi d'atur) o amb recursos insuficients, el cost de la qual va estimar el partit en 6.500 milions (0,6% del PIB). Se'n beneficiarien 1,84 milions de persones.

També Ciutadans va posar damunt la taula una mesura contra la pobresa: un complement als ingressos laborals de les llars, destinat als treballadors amb els salaris més baixos, que no arriben al salari mínim. El partit deia que aquesta mesura beneficiaria a cinc milions de persones. El cost en seria d'uns 10.000 milions d'euros.

Podemos, per la seva banda, va abraçar inicialment, el 2014, la Renda Bàsica Universal (RBU) per a tota la ciutadania amb independència de la seva situació econòmica o laboral. Posteriorment, i després de debatre diferents possibilitats com a primer pas cap a aquella proposta de màxims, defensa una renda mínima garantida que, segons el partit, costaria 15.000 milions d'euros (1,5% del PIB espanyol), i que consistiria en atorgar un mínim de 600 euros a les persones que no tinguin cap mena d'ingrés i un complement salarial per als treballadors amb un sou mensual inferior als 900 euros. Aquests objectius suposarien beneficiar 7,8 milions de persones.

Renda Bàsica Universal

La Renda Bàsica Universal, a la qual tindria dret tota la ciutadania pel sol fet de ser-ho, i calculada en 622,5 euros per persona adulta i mes (i en 124,5 euros per als menors), tindria un cost net de 187.000 milions d'euros, segons càlculs de BBVA Research. La xifra preveu que aquesta nova renda rellevi d'altres prestacions condicionades existents ara. El servei d'estudis ha alertat de les conseqüències a llarg termini per a l'ocupació i la generació de riquesa, alhora que, però, hi admetia avantatges com l'eliminació del risc de pobresa absoluta, la lluita contra l'escassetat de l'ocupació i la desigualtat o la introducció d'incentius a la sanitat i a l'educació.

Aquesta estimació al·ludia a la proposta dels economistes que a l'Estat han defensat amb més contundència la RBU per eliminar "la trampa de pobresa", que són Daniel Raventós, Jordi Arcarons i Lluís Torrens, president i membres, respectivament, de la Xarxa Renda Bàsica, part d'un moviment viu des de fa més de tres dècades. Tots tres l'han defensada pensant en finançar-la mitjançant una important redistribució de la renda molt progressiva, de forma que més de la meitat de la població amb menys ingressos sortís guanyant en ingressos respecte a la situació actual⁶⁵.

65 13/03/2016 Jordi Arcarons, Daniel Raventós, Lluís Torrens, *La renta básica incondicional: una propuesta para el siglo XXI*, 2016. Accessible a <http://www.sinpermiso.info/textos/la-renta-basica-incondicional-una-propuesta-racional-para-el-siglo-xxi-respuesta-a-algunas-criticas>

La idea és substituir amb la renda bàsica totes les prestacions públiques en diners redundants que estiguin per sota de la quantitat fixada i que, en canvi, si la quantitat establerta està per sota de la prestació que es rebí, es complementi fins a assolir el llistó de la prestació. La RB que es transferís no es gravaria amb l'impost sobre la renda de les persones físiques (IRPF) i caldria dissenyar-la de manera que no suposés encongir la recaptació pública per la via de l'IRPF per poder finançar l'educació, la sanitat i la resta de serveis públics.

19. Qui guanya i qui perd amb la Renda Bàsica Universal

Euros en què es tradueix l'aplicació de la Renda Bàsica Universal, del decil més pobre de la població al més ric

Decils de renda	Persones guanyadores	Guany total (milions)	Guany per càpita	Persones perdedores	Pèrdua total (milions)	Pèrdua per càpita
10%	100,00%	14.812,8	6.755	0,00%	0,0	0
20%	100,00%	11.321,0	5.162	0,00%	0,0	0
30%	100,00%	9.237,5	4.213	0,00%	0,0	0
40%	100,00%	6.847,5	3.123	0,00%	0,0	0
50%	90,87%	5.407,5	2.714	-9,07%	-77,6	-390
60%	61,73%	4.449,3	3.287	-38,24%	-601,2	-717
70%	33,84%	3.542,9	4.774	-66,14%	-1.908,2	-1.316
80%	24,11%	1.952,7	3.693	-75,89%	-4.017,1	-2.414
90%	4,79%	213,0	2.028	-95,20%	-7.600,7	-3.641
95%	0,00%	0,0	0	-100,00%	-6.212,2	-5.666
98%	0,00%	0,0	0	-100,00%	-5.655,9	-8.600
100%	0,00%	0,0	0	-100,00%	-9.246,8	-21.084

Font: IV Monogràfic Renda Bàsica. 'Sin permiso'.

Els autors han fet projeccions per al territori de Catalunya, per a Guipúscoa i també per a Espanya, sobre la base d'una mostra de gairebé dos milions de liquidacions de la declaració de la renda de l'any 2010. Segons els seus càlculs, amb la RBU no sortiria perdent cap persona situada a la franja inferior d'ingressos (si dividíssim la població de l'1 al 10 per segments segons els seus ingressos, no sortiria perdent ningú dels quatre segments amb ingressos inferiors). La pèrdua pel que fa als segments cinquè i sisè seria petita, però, en canvi, aniria augmentant als decils següents fins a pèrdues superiors als 21.000 euros en el cas de les persones de la franja amb ingressos superiors.

Fa deu anys ningú no parlava d'aquest assumpte. Ara sí, tot i que existeix una visió considerada "perillosa" pels mateixos autors: la renda bàsica proposada des de sectors *neoliberals*, que volen aprofitar la mesura per liquidar l'Estat del benestar en comptes de reforçar-lo. Justament la clau d'un pas com aquest és donar més poder de negociació a la ciutadania amb ingressos més baixos, en la mesura que, en comptar amb una renda bàsica, podran plantar-se i dir que no accepten una feina determinada si no els paguen més.

El pensador holandès Rutger Bregman és una de les veus que defensen una RBU, sumada a la jornada laboral de quinze hores a la setmana i una apertura de fronteres. Autor del llibre *Utopía para realistas*, apunta que la RBU costaria entre 0,5 punts i 1 punt del PIB de cada país, i ho contraposa a uns costos reals de la pobresa i les seves derivades entre tres i quatre vegades més alts.

Divisió a l'esquerra

L'esquerra està molt dividida sobre aquesta mesura, que es presenta també com una manera d'estalviar molts costos en burocràcia i complicacions administratives. No tan sols perquè és una mesura parcial, que certament es queda curta davant del que costa pagar un habitatge, ja sigui de compra o de lloguer, i especialment a Barcelona (el lloguer mitjà a la capital catalana era de 845,15 euros segons l'Incasòl, preu àmpliament superat d'acord amb el portal immobiliari Idealista, els estudis del qual situen el preu del metre quadrat a la ciutat en 17,4 euros), sinó perquè no acaba necessàriament amb la divisió sexual del treball (les opinions són contradictòries al respecte), i existeix un risc d'agreuja encara més la desigualtat, en substituir la despesa social sota el pretext de la renda bàsica.

El professor Albert Recio és un dels més crítics. No pel concepte de Renda Bàsica Universal en sí, sinó per la manera com augura que es materialitzaria al nostre país. "Potser sense mala intenció, la renda bàsica crea una distòpia. Pot agreujar la societat de classes. Perquè estic convençut que el tipus de renda bàsica que es pot aconseguir en una societat capitalista vol dir acabar donant a tothom una quantitat molt mínima, 500 o 600 euros, al mes. Amb aquesta renda, la majoria de gent hauria de buscar una segona feina. A moltes dones ja els passa que diuen que busquen una feina per complementar, per assolir un nivell d'ingressos que doni per viure. Ja estic veient una majoria de gent acceptant petites feines precàries per completar la renda bàsica, amb la qual no es viuria. Una altra cosa seria que realment la RBU fos *plantejable* com a

una quantitat molt elevada, que donés realment per viure; en realitat, que donés tiquets per comprar productes mercantils i garantir el consum. Però considero incompatible una renda molt elevada amb el funcionament del capitalisme. Si dones a tothom 2.000 euros al mes, és possible que moltes persones triïn no treballar. Però el tipus de renda bàsica que cada cop té més possibilitats d'implantació en alguns països rics generarà moltes diferències, una majoria de la gent haurà de viure fent feines de molt baixa qualitat". Se suposa que la RBU aniria acompanyada d'una gran reforma fiscal. Recio replica alhora: "Si promets que ho canviaràs tot, canvia-ho ja tot ara"; és a dir, que es qüestiona per què ara ja no es pot aplicar una profunda reforma fiscal. Recio està convençut, a més, que en la societat actual "les persones que cobressin una renda i depenguessin d'una renda mínima sempre les fariem sentir sota la sospita de no voler treballar". En aquest cas, però, es refereix a un ingrés mínim vital no generalitzat per a tothom, sinó per a les persones amb menys recursos. Com a rerefons, aquesta postura reflecteix la convicció que si un ciutadà o una ciutadana poden sobreviure gràcies a uns ingressos que li dona l'Estat, és lògic que hi corresponguin realitzant un servei.

Finlàndia i els Països Baixos experimenten

El primer experiment seriós a Europa s'està fent a Finlàndia, on des del gener del 2017 el Govern prova a veure els efectes de pagar cada mes 560 euros lliures d'impostos a 2.000 persones. A falta d'un balanç profund que requereix temps, ja que el programa es preveu que duri dos anys sencers, al cap de cinc mesos es constata que la ciutadania que la rep ha disminuït els nivells d'estrès, que està més relaxada i que cerca feina de manera més activa. Els beneficiaris no han de demostrar que ho estan fent ni han d'informar les autoritats si encara necessiten o no els diners. Perquè poden trobar feina i continuen rebent la renda bàsica, com a canvi radical respecte dels sistemes vigents fins ara. Aquesta iniciativa no compta amb les simpaties de l'Organització Central de Sindicats Finlandesos, que a principis d'any va considerar aquest experiment com "increïblement costós" i que impulsaria a molta gent a treballar menys mentre en paral·lel augmenten els salaris a les ocupacions que ningú no vol.

El món experimenta. Als Països Baixos, i concretament a Utrecht, Wageningen, Tilburg, Groningen i Nijmegen, també estan en marxa diferents modalitats de renda bàsica per a persones beneficiàries que han estat classificades en grups per observar les diferències de comportament quan reben 972,7 euros al mes (si viuen sols) i

1.389,57 (en parella). Un grup pot rebre un plus de 125 euros si fa treballs voluntaris. D'altres rebran la prestació de manera incondicional però se'ls permet recaptar ingressos d'altres feines. També es compara el comportament de la gent que es manté dins dels programes d'ocupació, dins del sistema de la Seguretat Social vigent.

A Ontàrio, al Canadà, està en curs un altre experiment durant tres anys, pensat per a persones amb un sou molt baix o inestables, i també per als col·lectius que sobreviuen mitjançant els programes d'assistència social. En total, 4.000, que rebran a l'any prop d'11.400 euros si són sols i 16.100 en cas de les parelles. Els ajuts per fills o per discapacitat, si es cobren, no es deixen de percebre.

Altres països on ja fa temps que s'ha assajat una renda bàsica universal són els EE UU (concretament, a Alaska), Namíbia i l'Índia.



A falta d'un balanç profund que requereix temps, ja que el programa es preveu que duri dos anys sencers, al cap de cinc mesos, a Finlàndia es constata que entre la ciutadania que rep una renda bàsica han disminuït els nivells d'estrès, que estan més relaxats i que cerquen feina de manera més activa.

Renda Garantida de Ciutadania (RGC) a Catalunya

Diferent de la RBU, la iniciativa es va acordar just abans de l'estiu entre les forces polítiques catalanes i va ser aprovada pel Parlament de Catalunya el 12 de juliol del 2017: la creació d'una renda garantida per a persones en situació de vulnerabilitat, la implantació de la qual és gradual fins al 2020 i assolirà els 664 euros mensuals.

Aquesta mesura, que a diferència de la Renda Bàsica Universal s'adreça a un col·lectiu específic de persones i no al conjunt de la ciutadania i que està condicionada a complir certs requisits, ha de suposar una inversió de fins a 600 milions d'euros i suposarà que 62.000 famílies accedeixin a l'ajut de cara al 2020, segons càlculs de la Generalitat. Els beneficiaris són les persones que fins ara han rebut l'anomenada Renda Mínima d'Inserció (RMI), un ajut autonòmic per a persones en situació de pobresa i que serà substituïda per la nova RGC.

Si una persona beneficiària rebutja una oferta de feina, perd la renda.

Una important novetat és el fet que 7.000 famílies monoparentals amb feina a temps parcial i sou inferior a 664 euros (955 si el nucli familiar té dues persones membres) també se'n puguin beneficiar. És a dir, que l'ajut es vol que sigui compatible amb un sou baix d'un

contracte precari a temps parcial, encara que només es comença amb les llars monoparentals.

La implantació, iniciada el setembre de 2017 i que serà gradual fins al 2020, s'adreça a qualsevol persona que no assolix l'índex de renda de suficiència de Catalunya.

El Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC) és qui gestiona la prestació, que es pot rebre a partir dels vint-i-tres anys, sempre que s'hagi residit a Catalunya almenys dos anys, que s'hagin esgotat totes les prestacions d'atur i no tinguin propietats, tret de la casa on viuen.

Prova pilot a Barcelona

De moment, a la capital catalana s'ha fet un pas en l'experimentació d'una renda municipal garantida amb un miler de famílies de l'eix Besòs, que en principi dura dos anys. Barcelona és una de les 15 ciutats seleccionades, d'un total de 400, per llançar un programa dins de l'Urban Innovative Action de la Unió Europea. La iniciativa té el suport d'entitats i institucions com The Young Foundation i l'IGOP, entre d'altres, i passant per les universitats Autònoma (UAB) i la Politècnica (UPC). El cost de la prova puja a 13 milions d'euros, gairebé cinc dels quals provenen de la UE per costejar els corresponents estudis i les avaluacions d'impacte.

El miler de famílies seleccionades per rebre aquesta renda municipal es divideixen en quatre grups diferents. En el cas del primer grup, s'experimenta què fan si troben feina i disposen així d'una altra font d'ingressos. Parlem d'una renda limitada: tenen condicionada l'ajuda al fet que participin en activitats d'integració sociolaboral i, si troben una feina, se'ls retira l'ajuda. En el cas del segon grup, la renda està limitada, però percebre-la no està condicionat a res. En el tercer, la renda no té cap limitació, de manera que l'ajut se li manté en qualsevol supòsit, però sí es condiciona a la participació en plans d'inclusió laboral. En el darrer cas, les famílies no tenen cap topall d'ingressos (si troben feina, poden sumar el sou a l'ajuda municipal) i tampoc no estan condicionades a participar en cap pla de reinserció. Al final del procés, es compararà què ha passat en cadascun dels casos, per tal de poder afirmar amb proves empíriques en quina mesura disposar d'uns ingressos mínims fa que la gent no cerqui feina.

L'import estimat d'aquesta renda és de 525 euros i, considerant les mancances d'habitatge assequible a la ciutat, cal combinar-la amb altres polítiques públiques, perquè es perfila com a insuficient per viure. Les polítiques públiques que es combinaran amb la renda seran quatre: participació en plans d'ocupació

municipals coproduïts amb entitats del tercer sector dels barris, plans d'emprenedoria social, suports a la rehabilitació de pisos per impulsar programes de convivència i habitatge compartits i col·laboracions en activitats comunitàries. Es busquen, doncs, solucions integrals.

No feina, no benestar?

Els intensos debats sobre el dret a disposar d'un llistó mínim d'ingressos per viure no entusiasma alguns sectors economistes. En comptes de posar el focus en possibles instruments de protecció social —encara que això no significa que no es consideri que sigui possible millorar-la—, alguns, com per exemple Florentino Felgueroso, demanen que la reflexió se centri en el mercat laboral, en la qualitat dels llocs de treball i en la millora dels salaris. És una forma de reorientar les discussions envers les actuals vies de finançament del nostre Estat del benestar.

Perquè existeixi un Estat del benestar que garanteixi la prestació de serveis socials, educatius i sanitaris a la seva ciutadania, algú l'ha de pagar. La ciutadania els costea. Sembla obvi, però no sempre ho és. “Podem denunciar un mercat laboral penjat d'un fil de precarietat, però al mateix temps no ens interessa gaire endinsar-nos en el debat sobre com protegim els nostres dependents. Només els volem protegir, no volem entrar en la situació del servei que ofereixen persones immigrants que es mouen en l'economia informal a les quals recorrem quan ho necessitem”, subratlla com a contradicció Pau Marí-Klose.

De la mateixa manera, els governs parlen de l'augment de cotitzacions a la Seguretat Social com un senyal d'optimisme en la recuperació. “Sempre es parla del nombre de persones que cotitzen, però cal parlar de quan cobren les persones que treballen, de quant poden contribuir”, comenta Albert Recio. Més altes de gent que cotitzi no es tradueix en les actuals circumstàncies en més ingressos per a la Seguretat Social.

En aquest sentit, Samuel Bentolila es mostra molt crític amb els efectes de les tarifes planes —no tant les destinades a l'emprenedor que munta un negoci, que poden tenir un sentit, com les que es proposen per a la contractació de mà d'obra, específica— i les bonificacions de contractes. “Totes aquestes iniciatives tenen un fort impacte sobre els comptes de la Seguretat Social. Cal repensar com es pot finançar, tot considerant que depèn de la taxa d'ocupació. Podem anar a un sistema en què la gent no romanguí tant temps aturada, un sistema en què es protegeixi més la persona que treballa que el lloc de treball específic. Això ajudaria a fer que fos

un sistema més sostenible. Sóc partidari de prendre mesures perquè la taxa d'ocupació pugi", afirma.

Damunt la taula hi ha propostes de recórrer als impostos davant la insuficiència de recursos de la Seguretat Social perquè les quotes actuals cobreixen cada cop menys el cost de pagar l'atur i les pensions. Però tocar l'IVA és regressiu i cada cop hi ha menys productes que es poden acollir als tipus reduïts. Quan es parla de gravar el capital, l'amenaça que aquest marxi a d'altres llocs apareix d'immediat. La fiscalitat sobre immobles i contra la contaminació tenen punts d'anar augmentant amb el temps. Però abans de pensar en apujar impostos per resoldre els problemes de la Seguretat Social, Bentolila està convençut que cal acabar amb els forats que estan provocant iniciatives com les *tarifes planes* o que es replanegi la pensió de viudetat ara que les dones s'han incorporat massivament al mercat de treball.

Totes les bonificacions són ingressos que no entren a la Seguretat Social. En el passat s'havia cobert la diferència amb els pressupostos públics. "Hi ha 110.000 milions d'euros que s'han deixat d'ingressar a la Seguretat Social per les bonificacions diverses", quantifica Albert Recio, molt crític amb els intents de fer més atractiva la figura de l'autònom. "De persones que cotitzen com a autònomes n'hi ha una varietat enorme: la que guanya molts diners i la que guanya molt poc. És una figura on hi ha molta evasió fiscal. Crec que tot allò que faci més atractiu ser autònom contribueix a degradar les condicions econòmiques", sentència.

El debat no es domèstic. A tota Europa es planteja la necessitat de modernitzar els Estats del benestar perquè segueixin essent eficaços, permetin afrontar situacions de necessitat i previnguin noves situacions d'exclusió social. La particularitat del nostre Estat del benestar és que es va començar a articular tard i els vents de les retallades l'han enxampat a mitges. ¿Som davant del desmantellament de l'Estat del benestar?

Estancament de l'Estat del benestar

Marí-Klose es resisteix a parlar de desmantellament: "És millor parlar d'un estancament en l'expansió de l'Estat del benestar, perquè els serveis que li són propis no han existit mai a Espanya". Normalment aquests serveis s'han encarregat a les dones de la família, o com a molt a dones forànies que se n'encarreguen de manera informal a canvi d'un sou paupèrrim. "Aquesta és la funció que la societat ha atribuït a les dones i la que les dones van assumir. Fins que les dones van posar-se a treballar i es va obrir un nou espai de serveis que l'Estat del benestar no cobreix", afegeix.

Tenim les velles necessitats relativament ben cobertes: l'atur, la cobertura durant la malaltia, les pensions de jubilació. “Però quan emergeix la necessitat d'expandir el sistema a nous serveis [perquè la gent gran viu més anys i necessiten més cures sota supervisió, o quan calen serveis per fer-se càrrec de les criatures a causa de les noves polítiques de conciliació entre feina i vida privada] ens trobem que el cicle econòmic no ha estat prou llarg ni hem elegit governs favorables a aquesta expansió durant prou temps, i succeeix en un moment que es fa difícil recaptar més”, explica el sociòleg.

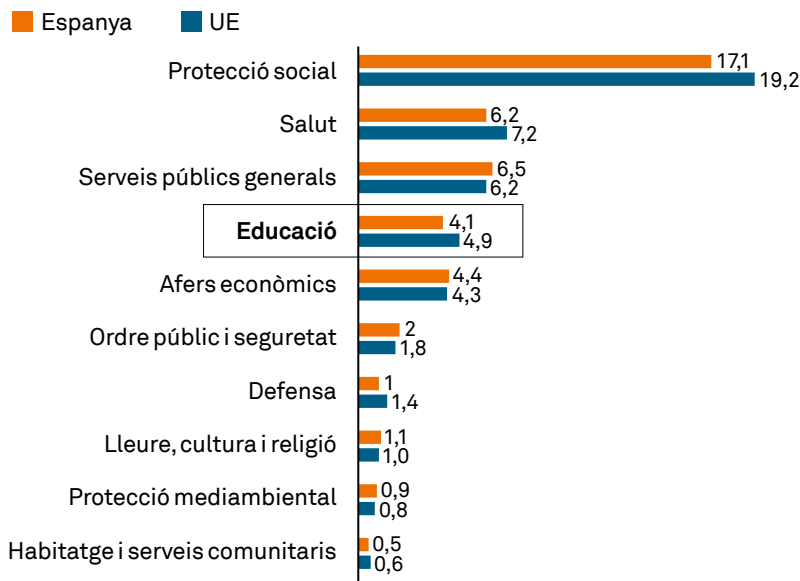
En comparació amb la Unió Europea, l'Estat espanyol inverteix menys diners en despesa pública en relació amb la dimensió de la seva economia: està per sota de la mitjana comunitària tant pel que fa a la protecció social com en inversió en educació, en sanitat, infantesa, exclusió social o habitatge, amb dades del 2015 d'Eurostat.



Abans de pensar en apujar impostos per resoldre els problemes de la Seguretat Social, Samuel Bentolila està convençut que cal acabar amb els forats que estan provocant iniciatives com les ‘tarifes planes’, i que cal replantejar la pensió de viudetat ara que les dones s'han incorporat massivament al mercat laboral.

20. Inversió en educació i protecció social a la UE i a Espanya

Despesa social en % del PIB



Font: Eurostat.

La diferència amb Europa existeix fins i tot després que la despesa en prestacions d'atur i pensions augmentés força durant la crisi. I és que a la Unió, durant els anys de la crisi, la despesa en protecció social es va incrementar gairebé un 18,5%. Finlàndia, França i Dinamarca són els països amb una major despesa social en relació amb el PIB. Si es compara respecte de la població, el país amb una major aposta és Luxemburg. Espanya segueix per sota de la mitjana. En educació, dins de la UE, l'estadística destaca Dinamarca, Suècia, Bèlgica i Finlàndia.

Els països nòrdics van expandir els serveis de caire social, com els destinats a la dependència, la cura dels infants o la necessitat de temps per a reciclar-se al llarg de la vida professional per mantenir-se *ocupable*, quan existia un major consens sobre la conveniència de fer-ho. L'esperança de vida era menor i les despeses en pensions estaven contingudes. Aleshores resulta més senzill llançar serveis com guarderies públiques. “Quan et gastes el 12% del PIB en pensions i un 8% en sanitat és més difícil: depèn de la voluntat política, però els governs s'exposen a la reacció d'una part de la població que no vol que li apugin els impostos”, diu Marí-Klose.

Pressió fiscal inferior

La pressió fiscal espanyola és inferior a la de la UE (en relació amb el PIB, un 34,6%, davant una mitjana comunitària del 40% i enfront a una mitjana de l'eurozona del 41,4%). No es tracta tant que la

nostra despesa en pensions o la pressió fiscal siguin molt elevades a Espanya, però els nòrdics van desenvolupar serveis de dependència o atenció a la infància quan no existia tanta pressió fiscal, i és molt més difícil prescindir de serveis ja existents que llançar-ne de nous per cobrir noves necessitats”. També s'ha vist amb les retallades: tot i la retallada de facto del poder adquisitiu de les pensions que va suposar la darrera reforma, les pensions són més difícils de tocar que un ajut a l'emancipació dels joves o un xec per als nous nats.

Si no es *reformulen* el finançament de l'Estat i la Seguretat Social sembla difícil poder costejar serveis que hi ha, i molt menys nous serveis. “I en la mesura que no



En comparació amb la UE, Espanya inverteix menys en despesa pública en relació amb la dimensió de la seva economia: està per sota de la mitjana comunitària tant en protecció social com en inversió en educació, sanitat, infància, exclusió social o habitatge, amb dades del 2015 d'Eurostat.

tenim solucions públiques, engreixem el mercat precari, i si ho fem minem la possibilitat de crear estructures públiques perquè estem erosionant les bases fiscals de l'Estat", conclou Pau Marí-Klose, convençut que mantindrem l'Estat del benestar perquè està força valorat, però que només s'encarregarà de l'atenció sanitària bàsica, l'educació i les pensions.

Qualsevol revisió de l'Estat del benestar ha de passar per polítiques de formació que acompanyin la ciutadania durant tota la vida, no tan sols durant una etapa inicial, i també per programes que donin oportunitats a dones i homes al mercat de treball, més programes de garantia mínima de renda.

"Tinc clar que una renda mínima és necessària, perquè aquesta crisi ens ha deixat amb una cobertura estatal insuficient. Cal definir com, qui, quan i quant, però una renda mínima és necessària. No és una qüestió només social, és econòmica. No ens podem permetre aquests nivells de pobresa. L'abandonament escolar és futura pobresa", assenyala des d'Oviedo la investigadora en polítiques d'ocupació Begoña Cueto. Al seu parer, si la figura que es creï continua condicionada al treball "seguirà havent-hi una part de la població exclosa". Seria important, augura, "compatibilitzar-la amb els salaris baixos, perquè no veig que hagi de *desincentivar* la gent a treballar".

A la protecció social (sistema de salut pública, educació pública i pensions públiques), com hem vist, s'hi accedeix a través de l'ocupació, amb implicacions de gènere. "El sistema del benestar es va construir pensant en les necessitats de la mà d'obra masculina, es va pensar en homes actius i sans que si, de sobte, perdien la feina, tinguessin una prestació, i que quan es jubileessin, accedissin a una pensió. Està clara la lògica productiva i masculina", emfatitza Sara Moreno. D'aquesta lògica neix el forat negre de les cures. "Ningú no va pensar en com es cobririen les necessitats de cura, perquè ja se n'ocupava la família... les dones".



El professor Pau Marí-Klose augura que mantindrem l'Estat del benestar perquè està força valorat, però que només s'encarregarà de l'atenció sanitària bàsica, l'educació i les pensions. Si es revisa, ha de considerar la formació durant tota la vida, programes que donin oportunitats laborals i plans de garantia mínima de renda.

No incrementar el tax wedge

Es prenguin les decisions que es prenguin, el professor Miguel Ángel Malo demana: "Cal que anem cap a un Estat del benestar que no funcioni com una mena d'impost al treball. En alguns aspectes

el nostre sí que funciona d'aquesta manera. S'hauria de basar més en els ingressos generals, universals, tot i que ha d'existir certa modulació, perquè si es relaciona tant amb els contributius pot acabar funcionant com un impost al treball”.

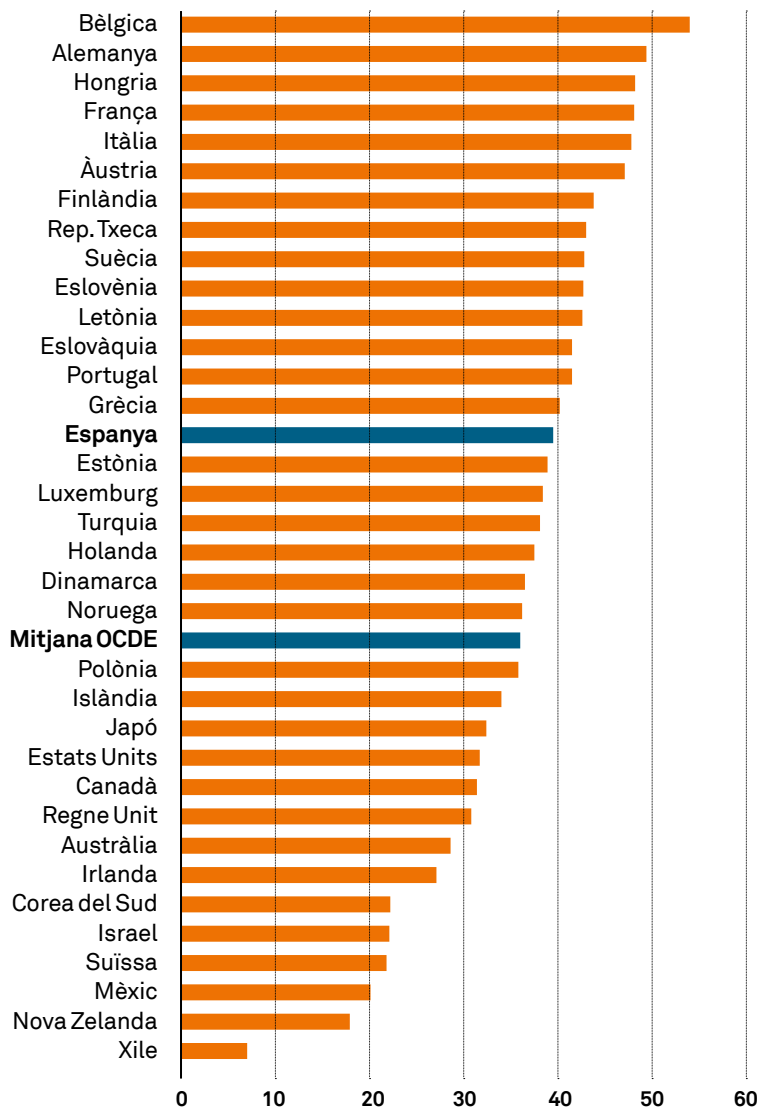
Malo és partidari de reduir la *tax wedge* o falca fiscal, que, al marge del que cobri una persona treballadora, es fixa en quant li costa aquest a l'empresa que la contracta. Es fixa en quina part suposen les cotitzacions i els salaris sobre el cost laboral total. La mitjana de la cunya fiscal mesura fins a quin punt la fiscalitat sobre els ingressos del treball desanima la creació d'ocupació.

“La *tax wedge* espanyola és una de les més àmplies, hem anat optant per aquesta via, quan crec que podríem descansar una càrrega major sobre l'IVA, perquè també el paga el productor estranger. Necessitem un nou equilibri”. Aquest equilibri, continua Malo, no hauria de renunciar a l'actual compromís d'una generació amb la següent. “Trobo que aquest component dóna cohesió social i estaria bé que aquest aspecte es mantingués”, opina.

Però el compromís trontolla. Hi ha unes exigències d'anys i mesos cotitzats per accedir a les prestacions. “Mirem els contractes d'avui de la gent. Serà cada cop més difícil acumular anys per poder cobrar. Això vol dir que les persones es quedaran amb pensions no contributives o mínimes. La dimensió social del problema és terrible. El sistema no és solvent. És irresponsable la inadequació entre quotes i prestacions”, reflexiona Bentolila. La solució no és senzilla: “Si puges la quota empresarial, l'empresa intentarà traslladar la pujada als preus, però aquest trasllat es veu limitat per la competència que tingui l'empresa. Una altra opció és pagar salaris més baixos. Si incrementes un 1% la pressió, un 60% es trasllada a la ciutadania en tant que consumidora i que treballadora, i en part ho paga l'ocupació”.

21. Comparativa de la 'falca fiscal' (tax wedge) als diferents països de l'OCDE.

En % sobre el total de costos laborals, 2016



Font: OCDE.

5.

Polítiques actives d'ocupació

Què són les polítiques actives d'ocupació?

Les polítiques passives s'encarreguen de donar protecció social a les persones que han perdut la feina. Pel que fa a les polítiques actives, existeix certa confusió. No creen ocupació en si mateixes. Si estan ben dissenyades i ben executades, reforcen la preparació de les persones a l'atur que volen treballar. Es tracta d'observar on hi ha oportunitats de feina, d'orientar la gent envers aquestes oportunitats i de formar-la perquè millori l'accés al mercat laboral amb noves habilitats. Segons com es desenvolupin, també serveixen per millorar els sistemes d'intermediació entre oferta i demanda.

“Quan algú s'apropa als serveis d'ocupació implícitament pensa: em donareu feina? I l'Administració no té feina per repartir. Però si no saps com està el mercat de treball, t'ho expliquem. Si et falta formació, et formem. Si no saps vendre les teves capacitats personals, farem que et defenses millor. Tanmateix, mai no li preguntem a la gent que pateix el problema, la que està sense feina, què creu ella que hauríem de fer”, resumeix el panorama l'economista i consultor en polítiques públiques Eduard Jiménez.

Les polítiques actives d'ocupació toquen quatre àmbits:

- La formació, professional i ocupacional i l'acreditació de competències professionals.

- ▶ L'acompanyament de les persones que són a l'atur i que busquen activament feina de manera que millorin el seu posicionament al mercat laboral.
- ▶ L'adquisició d'experiència professional per part de les persones que cerquen feina, i que va directament lligada al foment de l'ocupació.
- ▶ Les polítiques de desenvolupament local, que pretenen estimular la demanda.

Competències entre administracions

Qui s'ocupa de fer tot això? Les competències en polítiques d'ocupació es reparteixen entre les relacionades amb les prestacions per atur, en mans de l'Administració central i per tant no transferides, i les polítiques actives, cedides a les comunitats autònomes. Però allò que està cedit en efecte no és la definició de quines han de ser les polítiques actives, que en realitat es continua fent des del Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social, sinó l'execució d'aquestes polítiques, de la qual sí que s'encarreguen els governs autònoms.

Aquesta realitat no flueix sense problemes. Perquè, a més, les polítiques d'ocupació estan transferides, però els fons, els recursos per poder aplicar-les, depenen del Servicio Estatal de Políticas de Empleo (SEPE). "Això es tradueix en el fet que els governs autònoms estan molt condicionats en les polítiques d'ocupació que acaben aplicant en funció de quan reben els diners, de manera que es van muntant cursos en funció d'aquest calendari. El *timing* no és l'adequat, perquè de vegades es reben les partides al juliol o al setembre i s'han d'organitzar accions per al desembre. No és fàcil planificar en tres mesos", constata l'economista Sara de la Rica, l'equip de la qual ha treballat amb el Govern basc. L'OCDE també reclama una major coordinació en l'actuació de les diferents administracions implicades. Parla d'una focalització "en els procediments més que en els resultats", i també d'una "feble cooperació amb les autoritats nacionals". Les autonomies reclamen un marc pressupostari pluriennal per poder fer números i planificar millor despeses com la contractació estable d'orientadors laborals.

Les tensions competencials expliquen, per exemple, la recent sentència del Tribunal Constitucional del juliol del 2017 sobre el *Plan Prepara*, que declara inconstitucional i anul·la part del Reial Decret-Llei 1/2013, de 25 de gener, perquè considera que centralitzar al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) la gestió dels ajuts per

a l'atur quan s'ha exhaurit la prestació, va en contra de la distribució de competències en matèria d'ocupació⁶⁶. El *Plan Prepara* es va posar en marxa el 2011 davant l'increment de l'atur de llarga durada. És un programa que dura sis mesos, i ha estat prorrogat en diverses ocasions. La normativa va especificar una pròrroga automàtica del pla fins que l'atur baixés del 20%, i més tard, el 2016, es va limitar al 18%. Ara que la taxa d'atur espanyola està per sota (16,55% segons l'EPA del quart trimestre del 2017) ja no hi ha pròrroga automàtica. Les comunitats li han hagut de cedir permís, per dir-ho d'alguna manera, al Govern central per poder prorrogar l'ajut un darrer cop. En una nova sentència emesa el passat gener, el Tribunal Constitucional (TC) confirma que han de ser els serveis d'ocupació de les autonomies els que gestionin l'ajut de 426 euros per a l'atur de llarga durada.

Mesures per a situacions diverses

El panorama posterior a la crisi, en el qual es constata una recuperació de l'activitat que, però, està agreujant les desigualtats socials, presenta situacions molt diverses. “La carretera per la qual circulem és diferent de la carretera per on anàvem abans de passar pel túnel. Hi ha noves carreteres, amb nous requeriments. Les empreses que han suportat millor la crisi són les que s'han internacionalitzat i han diversificat mercats, però aquest és un procés molt exigent i cal adaptar-s'hi”, subratlla De la Rica, que distingeix entre quatre col·lectius:

- Les persones que no han perdut la feina, per a les quals la precarietat és quelcom que només existeix a l'entorn, tot i que hagin vist congelat o reduït el salari. Les seves condicions laborals no han millorat i sovint s'han deteriorat, però s'han mantingut relativament estables.
- Les persones que van perdre la feina durant la crisi i que



Les competències en polítiques d'ocupació es reparteixen entre les relacionades amb les prestacions per atur, en mans de l'Administració central i per tant no transferides, i les polítiques actives, cedides a les comunitats autònomes. Però allò que està cedit en efecte no és la definició de quines han de ser les polítiques actives, que en realitat es continuen fent des del Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social, sinó l'execució d'aquestes polítiques, de la qual sí que s'encarreguen els governs autonòmics.

66. Sentencia del Tribunal Constitucional 100/2017 de 20 de julio. Accessible en http://www.elderecho.com/actualidad/CCAA-solucion-gestion-plan-PREPARA-sentencia-TC_0_1124250001.html

després n'han trobat, però que han perdut poder adquisitiu d'una manera important, en bona part per la reforma laboral. Ara, les empreses contracten en condicions pitjors.

- ▶ Les persones que accedeixen a noves (o no tan noves) formes d'ocupació que estan sorgint, sovint amb un lligam purament mercantil amb l'empresari que encarrega la feina. En aquests casos, com els de l'anomenada *gig economy*, contractes per hores, i tot un món de subocupació. Existeix insuficient regulació. El jovent pateix la situació especialment. La rotació dificulta, a més, acumular temps de cotització que, al seu torn, doni dret a prestacions.
- ▶ Les persones treballadores que van perdre la feina durant els anys de la crisi i no han tornat a trobar una oportunitat laboral d'integració, i que presenten un elevat risc d'exclusió perquè se'ls esgoten els ajuts. Dins d'aquest segment hi ha col·lectius particularment difícils de recolocar, que han perdut el dret a prestacions i que busquen suport entre les entitats socials i ONG. Quatre de cada deu beneficiaris de subsidis són majors de cinquanta-cinc anys als quals s'ha exhaurit la prestació contributiva.

“Cal adoptar mesures diferents segons el segment de treballadors de què estem parlant”, subratlla la professora De la Rica, “i les administracions hi tenen molt a fer tot penalitzant les empreses que tinguin condicions precàries terribles, sobretot si tenen beneficis, a través de la contractació pública o de les bonificacions”. Combinar accions de curt i de llarg termini és clau.

Aquests anys d'austeritat són un factor que s'ha tingut en compte. El nivell de cobertura de les persones a l'atur ha baixat en picat, com hem vist en un capítol anterior: l'any 2008 era del 73,6% de tota la població aturada, i el juny del 2017 s'ha situat en un 55,6%. I dins de les persones beneficiàries de prestacions i subsidis (1,76 milions de persones), 672.474 reben una prestació contributiva perquè hagin cotitzat prou temps. L'altre 60% cobra ajuts assistencials, ja sigui un subsidi, una renda activa d'inserció, un subsidi agrari o els ajuts temporals per a les situacions d'atur de llarga durada.

Contracte més que dret

“Les polítiques actives, més que un dret, són un contracte”, puntualitza, però, Samuel Bentolila. “Un contracte en virtut del qual el sector públic es compromet a ajudar-te perquè et resulti més fàcil

trobar feina, però la persona s'ha de comprometre a buscar-la", completa. Al Regne Unit, explica, es parla en aquest sentit de la *job seeker allowance* o de prestació a la gent que busca feina. "Està clar que si perds la feina cal que existeixi una prestació per mantenir un cert nivell de vida decent, però a l'hora de dissenyar polítiques, i malgrat que molta gent pugui considerar com ideològic el que diré, és una evidència que quan a una persona a l'atur se li acaba la prestació, tendeix a trobar feina sí o sí". Per aquesta raó, afegeix, les polítiques actives haurien d'intervenir des d'un primer moment, no en els darrers sis mesos, perquè la taxa de sortida de l'atur augmenta quan s'acosta la fi de la prestació.

Retrocés del 66% dels fons

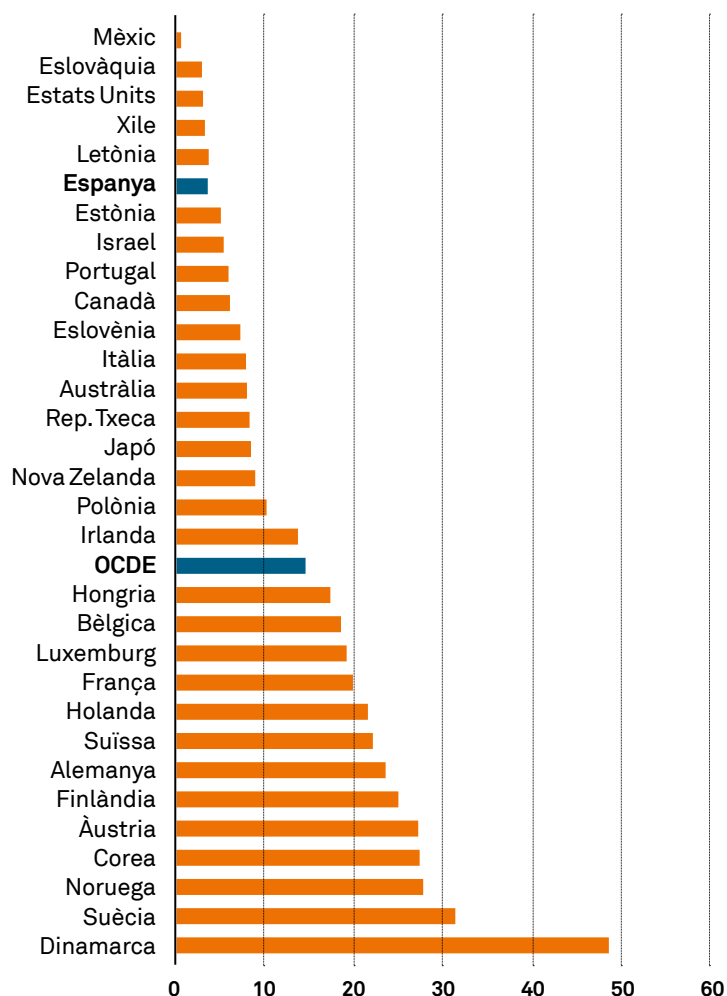
Segons *l'Informe España 2017*, de la Comissió Europea, entre els anys 2008 i 2013, els pitjors de la crisi, quan l'atur a l'Estat va arribar a afectar 6,2 milions de persones segons l'Enquesta de Població Activa (EPA), la despesa en polítiques actives per persona que desitjava treballar va retrocedir un 66%. Aquest càlcul, elaborat per l'economista de Fedea Marcel Jansen, suposa la caiguda més important que es va produir durant aquests anys a tota la UE. A més, segons la mateixa font, no arribava a l'1% de totes les persones aturades de baixa qualificació la quantitat que van accedir a programes de formació.

També l'Organització per a la Cooperació i el Desenvolupament Econòmic ha cridat el Govern espanyol a "enfortir les polítiques actives d'ocupació". En aquest sentit, apunta a una millora de la Formació Professional (FP) i a reforçar "les capacitats i l'eficiència dels serveis públics d'ocupació". Els recursos per habitant que Espanya dedica a polítiques d'ocupació no arriba a un terç de la mitjana dels països de l'OCDE.



Entre les persones aturades de baixa qualificació, segons el càlcul de l'economista de Fedea Marcel Jansen, no arriba a l'1% la quantitat que accedeixen a programes de formació.

22. Persones beneficiàries de polítiques actives d'ocupació % del PIB per habitant, darreres dades disponibles



Font: OCDE, *Labour market programmes: expenditure and participants*, 2016.

Fa temps que els sindicats denuncien una falta de recursos del SEPE, que ha estat víctima, com d'altres institucions públiques, de les amortitzacions dels llocs que van desapareixent del catàleg un cop es produeix cada jubilació. UGT estima que per aquesta via han desaparegut mig milió de llocs de treball públics.

La Central Sindical Independent i de Funcionaris (CSIF) estima que hi ha un treballador públic per cada 440 persones a l'atur, i que se'ls atén una mitjana de deu minuts.

CC OO afirma que les xifres comparades de l'OCDE, que corresponen al 2014, indiquen que cada persona ocupada com a funcionària atén 268 ciutadans i ciutadanes a l'atur, quan a Dinamarca

la xifra baixa a 36 i a Alemanya, a 47. Aquest càlcul no és exacte, perquè el sindicat especifica que les xifres inclouen les persones que atenen als serveis de comunitats autònomes.

Un informe de Deloitte per al Ministerio de Empleo quantificava el 2016 en 29.821 persones la plantilla del Servicio Nacional de Empleo (SNE). Amb els 3,7 milions de persones demandants de prestació d'atur que hi havia, tenim 129 persones per funcionari. Però aquesta proporció tampoc no val, perquè, del conjunt de la plantilla, 13.511 persones corresponen a les autonomies. Deloitte diu que a les 709 oficines que té pel territori, 7.193 responsables s'ocupen "directament d'àrees de gestió en prestacions d'atur".

Segons els pressupostos del 2017, des de l'any 2011 la inversió en polítiques d'ocupació ha retrocedit en 3.323,43 euros per a cada persona a l'atur, i se situa en 5.363,14 euros (-38%, mentre que el nombre de persones aturades ha caigut en aquests anys un 3,5%). D'aquests 5.363,14 euros, només 1.265 es destinen a polítiques actives, la qual cosa suposa una disminució del 24% en sis anys.



Segons els pressupostos del 2017, des de l'any 2011 la inversió en polítiques d'ocupació per cada persona a l'atur se situa en 5.363,14 euros (-38%, mentre que el nombre de persones aturades ha caigut un 3,5%). D'aquests 5.363,14 euros, només 1.265 es destinen a polítiques actives, un 24% menys. Totes les persones expertes critiquen que es concentrin esforços en bonificar contractes.

Bonificacions o subvencions encobertes

En relació amb l'any 2016, la quantitat de diners destinats a polítiques actives (5.574,55 milions d'euros) va suposar un increment del 6%, però el gruix de l'increment s'explica perquè es van dedicar 233 milions més a finançar bonificacions a la contractació de persones a l'atur, a més de la dotació de 130 milions per al programa per a les persones que ja no tenen prestació d'atur.

Precisament una de les crítiques més punyents i unànimement expressades per totes les persones expertes consultades és la concentració dels esforços de les polítiques d'ocupació en bonificar contractes: a la pràctica, aquestes polítiques abarateixen llocs de treball que de totes maneres s'haurien creat. És el que els economistes denominen *pes mort*. "La nostra despesa en polítiques d'ocupació en relació amb el PIB tot just arriba al 0,7%, quan, malgrat no tenir el nostre problema d'atur, els països nòrdics hi inverteixen més de l'1% i l'1,5% segons els casos", compara María Luz Rodríguez, molt crítica amb el fet que "prop d'un terç

del que hi destinem [a polítiques d'ocupació] se'ns en vagi a finançar reduccions de cotitzacions a la Seguretat Social pràcticament indiscriminades com les bonificacions de contractes, de què se'n comptabilitzen 43”.

“No té sentit generalitzar les bonificacions, ja que en tant que política activa només té sentit per a alguns col·lectius específics com les persones amb alguna discapacitat”, corrobora Miguel Ángel Malo, partidari d'una nova empena a les polítiques actives.

Les bonificacions solen beneficiar les grans empreses, i no tant les petites. “Les nostres polítiques contra l'atur s'han reduït a les polítiques assistencials, i a més la cobertura ha baixat, i a subvencionar indirectament empreses perquè contractin persones a l'atur, o a abaratir amb *tarifes planes* la cotització dels autònoms. Si considerem que l'autoocupació ha augmentat poc, veiem com l'Estat del benestar en surt perjudicat, mentre que el resultat en termes d'ocupació és més que discret”, comenta Begoña Cueto.

Reformar els sistemes de formació

Hi ha prop de dos milions de persones en situació d'atur que necessiten formació. Però no qualsevol formació, sinó cursos que incideixin en la seva capacitat d'adaptació, i en la seva capacitat de reacció davant la improvisació... en tot allò que ens diferencia de les màquines. Ningú no gosa assegurar taxativament que tothom podrà reenganxar-se, la qual cosa posa damunt la taula la necessitat urgent de combinar formació i rentes mínimes garantides, si més no per fer front a uns anys de transició cap a un futur que no està del tot clar.

També és generalitzat el parer que els nostres sistemes de formació, malgrat haver assolit alguns èxits, no donen més de si, especialment davant el repte que planteja el món digital. El fet que la formació sigui cara (per a les persones que se la paguen i també per a les administracions en els casos que la costa) fa imprescindible un sistema d'avaluació el màxim de precís possible sobre l'impacte que té, no tant a curt com a mitjà i llarg termini. Fer que competeixin entre si diferents institucions formatives, i que es pagui en funció dels resultats té sentit en la mesura que aquests resultats no es limitin a comparar qui ha trobat una feina al cap de pocs mesos, sinó quin és el recorregut posterior de la persona.

“La majoria de recursos per a formació s'han destinat als agents socials, que amb més freqüència del que caldria han organitzat els seus cursos sense tenir en compte les necessitats del mercat laboral, això quan s'han fet, així que el que hi ha no ens serveix”, critica De la Rica.

És habitual comptabilitzar quantes persones que han seguit un curs s'han acabat col·locant, però hi ha un biaix, i és que qui fa un curs sol ser la persona més motivada i conscient que li cal formar-se. Les tècniques per mesurar els impactes de la formació s'han anat sofisticant. Cal comparar els resultats amb persones que potser volien també formar-se en el mateix camp, però han quedat fora de la selecció.

En aquest sentit, Eduard Jiménez raona sobre l'obsessió perquè, després d'un programa de formació, les persones que l'han cursat trobin feina de manera immediata o molt aviat: "Tenim necessitat de resultats, però hi ha programes molt bons que se centren en maneres de fer, en generar autoconfiança i consciència de les pròpies capacitats, i això és important perquè servirà a mig i llarg termini".

23. Despesa mitjana en polítiques d'ocupació a l'Estat i a la UE

En euros per persona aturada

% PIB	Polítiques d'ocupació	Incentius	Formació	Polítiques actives
PIB > 150%	6.665,8	4.463,4	2.529,4	13.658,6
PIB > 100% i < 150%	4.511,7	391,6	2.578,0	7.481,3
PIB > 60% i < 100%	377,6	503,2	450,5	1.331,3
Espanya (2013) R	360,6	128,5	257,5	746,5
PIB > 40% y i < 60%	510,5	139,0	78,2	727,8
PIB < 40%	650,0	179,0	29,3	858,3
Unió Europea	1.906,5	506,2	1.083,9	3.496,6

Font: Eduard Jiménez. Presentació (març 2016) d'*Innovación de políticas locales de empleo*.

Capacitat analítica i anglès

"El jovent, que ja ha nascut en una era digital i generalment tenen molta capacitat d'absorbir informació, han d'adquirir competències digitals, han de ser molt bons a les xarxes: ser sobretot capaços d'analitzar informació, gestionar-la i interpretar-la", suggereix Sara de la Rica. El Big Data (macrodades) ens assegura que hi haurà disponible una enorme quantitat d'informació. Cal, però, saber com tornar-la útil. "Això no vol dir que tothom hagi d'estudiar enginyeria, perquè qui es dediqui a la sociologia o la història ha de tenir més competències analítiques i interpretatives", afegeix Bentolila, partidari de dedicar més diners a l'educació primària i

secundària fins i tot si fos en detriment de la universitat. A principis de setembre, UGT denunciava que només el 23% de les empreses forma al seu personal en competències digitals, i també una inversió formativa a l'entorn empresarial “a l'alçada de Madagascar o Tunísia”. El Ministeri d'Educació dedica a noves tecnologies un 2% de la despesa, afegia⁶⁷.

Dominar la llengua anglesa fa anys que és un requisit. La qüestió és ara no tant ser capaç d'entendre's i defensar-se en una conversa, sinó assolir un nivell suficient com per parlar i escriure de manera fluida. “Ser bons en llengua, matemàtiques i anglès ja seria una revolució”, sosté Samuel Bentolila, que no parla només pels alumnes, sinó pel nivell del mateix professorat, mancat d'estímuls per al reciclatge. De fet, en solfa està el servei educatiu des de la infantesa, el sistema d'aprenentatge, perquè no consisteixi en memoritzar, sinó en entendre per assimilar. “La rendibilitat de l'AVE ja sabem com ha anat. La d'invertir en educació és d'un 10%”, quantifica.

Cal tenir en compte que, segons les projeccions del World Economic Forum (WEF), el 65% de les criatures que avui comencen a l'escola primària acabaran treballant en feines i/o fent funcions que encara no existeixen. “La major part dels sistemes educatius que existeixen a tots els nivells ofereixen la mateixa formació que durant el segle xx que impedeixen el progrés del talent d'avui”, assegura la institució, que demana repensar els sistemes educatius.

Aprenentatge al llarg de la vida

Una de les conseqüències que pesen sobre els sistemes educatius és la dicotomia entre les humanitats i les ciències, i també entre una formació pura i una altra aplicada, a banda del plus de prestigi que s'associa a les formes d'educació superior, més que en el contingut de l'aprenentatge. “Les empreses haurien de treballar amb els governs, les empreses educatives proveïdores i d'altres institucions per imaginar com podria ser el currículum del segle XXI”, apunta el WEF, que clama per una formació continuada al llarg de la vida laboral. Si les competències requerides són cada vegada més transversals, raona alhora una part de les persones expertes, pot tenir que hi hagi més filosofia i humanitats a l'itinerari troncal.

Dinamarca destina finançament per a formació de dues setmanes a l'any per a adults, i dóna molta importància a la formació dels ocupats, la qual cosa explica l'elevada mobilitat de la força de treball. Set de cada deu persones que treballen consideren “una

⁶⁷ UGT. Comunicat de premsa difós el 10 de setembre del 2017. Accessible a Internet a: <http://www.ugt.es/SitePages/NoticiaDetalle.aspx?idElemento=3129>

bona cosa” una transició a meitat de la seva trajectòria, quan la mitjana a la major part de països europeus no passa del 30%.

24. Estratègies futures pel que fa a l'ocupació, als diferents sectors

En % de respostes més reiterades que asseguruen que seguiran cadascuna de les estratègies

Invertir en reciclar els actuals treballadors

65%

Donar suport a la mobilitat i la rotació laboral

39%

Col·laborar amb institucions educatives

25%

Buscar talent femení

25%

Atraure talent de fora, internacional

22%

Oferir formació i pràctiques

22%

Col·laborar amb altres empreses i amb altres sectors

14%

Col·laborar amb altres empreses de la mateixa indústria

12%

Buscar el talent de les minories

12%

Contractar més personal a curt termini (feines temporals)

11%

Font: World Economic Forum (WEF). *The Future of Jobs*.

“Dinamarca i els països nòrdics prioritzen la formació durant la vida laboral, a més de la formació de les persones aturades”, comenta Consuelo Chacártegui. La gent es forma automàticament, i la que es queda sense feina de seguida té una persona que l'orienti, que avalua en què s'ha pogut quedar endarrerida de cara a superar la situació. “El mercat laboral danès és flexible, però l'Estat hi facilita una porta giratòria d'entrada i sortida del mercat

laboral, perquè de seguida es torni a trobar feina, a més d'oferir una elevada protecció social", apunta l'experta en dret laboral. "La preocupació per la formació de la ciutadania és el que separa un país desenvolupat d'un que no ho és", etziba.

Al món anglosaxó, l'especialització s'adquireix si es cursa un postgrau o un màster. L'accés previ al *college* no deixa de ser una via per reforçar competències genèriques i coneixements nuclears. A Espanya, en canvi, quan una persona es prepara per fer treball socials estudia específicament aquest camp, ho fa pensant a treballar com a tal. Si perd la feina, li resultarà més complicat a certa edat reenganxar-se, reciclar-se i posar-se a estudiar, per exemple, informàtica. És una de les raons per les quals és menys freqüent trobar entre l'alumnat de màsters i postgraus persones de més de quaranta o quaranta-cinc anys, com sí passa als Estats Units. Aquí el postgrau forma part de l'etapa en què la persona es forma per a la futura vida laboral, i si no hi ha feina a la vista, s'allarga tant com es pot.

Capacitats genèriques i fracàs escolar

Per afavorir que la formació no sigui cosa d'una etapa inicial de la vida hi ha, però, un requisit que un país amb una taxa tan elevada de fracàs escolar no compleix: que tothom adquireixi capacitats genèriques. Només si s'han adquirit determinades capacitats transversals és possible reciclar-se o canviar d'orientació professional si s'ha perdut la feina amb, posem per cas, trenta-cinc anys. "Estem parlant de tenir capacitat de mantenir l'atenció, de seure i no aixecar-se, de ser perseverant i constant, coses que, més enllà de les capacitats cognitives, s'adquireixen al sistema educatiu", especifica Pau Marí-Klose. Els estudis que parlen de les habilitats que requeriran el treball del futur tracten d'habilitats relacionals, de capacitat d'empatia, de saber comunicar, de flexibilitat. Per descomptat, d'autoestima.

Per aquesta raó, Marí-Klose considera essencial que les criatures siguin al sistema educatiu de qualitat, el màxim de temps. Si no es pot allargar per dalt sí almenys per baix, des d'edats primerenques, perquè als sis anys és possible trobar ja bretxes d'aprenentatge. En molts casos, té a veure amb el tipus d'educació a la llar. Una altra recomanació que formula és la d'intentar no etiquetar l'alumnat en categories, com si els *llestos* fessin l'ESO i la resta la Formació Professional (FP). La separació sol generar desigualtat. "No hauria d'implacar una separació d'aula o de grup, i això es pot fer mantenint-los plegats a les assignatures nuclears durant un tronc comú que pot durar fins als catorze anys; ja s'ha acabat això que els d'FP només faran mecànica i la resta, activitats purament acadèmiques".

Lluitar contra el fracàs escolar, combatre la pobresa entre les criatures i promoure la formació contínua són les dues receptes essencials que proposa aquest sociòleg expert en pobresa infantil. Això significa recursos i imaginació, sobretot per com finançar les etapes en què les persones adultes necessiten nova formació (amb préstecs a baix interès, per exemple, o multiplicant les beques per a les transicions educatives). “Es tracta d’activar persones activables, d’educar els educables, perquè els esforços de formació arribin a tothom”, diu.

Entre les persones que necessiten formació hi ha molts petits i fins i tot mitjans empresaris. És un element que no sol aparèixer en els debats sobre l’ocupació, i que introdueix el professor Josep Banyuls: “El nivell general de formació és un problema que s’ha vist clarament en empreses de sectors com la construcció o la fabricació de mobles, on una persona que treballi de paleta o de comercial i que sigui espavilada tira endavant un negoci que potser creix, però sense cap capacitat de gestió ni idea d’innovació, perquè es limita a buscar un assessor que li porti la comptabilitat. Es pot circular en un Mercedes sense saber escriure”.

Desajust entre oferta i demanda

Al Fòrum de Davos del 2017, el seu fundador i president, Klaus Schwab, va intervenir per parlar sobre el futur del treball. I ho va fer per advertir: “Hi ha necessitat de més talent en certes categories laborals, i alhora una inestabilitat en les habilitats necessàries per a totes les categories laborals”. El resultat d’aquesta combinació és l’existència de reptes per contractar personal i també escassetat de talent, la qual cosa ja s’ha constatat durant els darrers cinc anys, va afegir.

Com a camí, Schwab va proposar “crear bosses de talent qualificat mitjançant la col·laboració entre empreses dins del seu sector”, així com “acords *multisectorials* per a la formació que aprofitin els mateixos models de col·laboració que apunten els canvis de negoci que avui provoca la tecnologia”. També va instar les empreses a invertir en reciclatge de la seva plantilla, i en procurar que els treballadors mantinguin una actitud “proactiva” pel que fa a la formació contínua al llarg de la vida. Als governs, a més, els va demanar que creessin les condicions que ho facilitin.

Orientació laboral

Els treballadors i treballadores a l’atur necessiten molta informació sobre la situació del mercat laboral, sobre on són les oportunitats de tornar-hi, de quines són les seves mancances específiques

ques i de com superar-les. Algunes persones que treballen com a orientadores vénen del tercer sector, són treballadores socials. D'altres tenen formació en pedagogia, psicologia i *coaching*. “Però no tothom pot treballar en orientació, no tothom val. Cal una combinació de coneixement sobre les tendències de futur i de sensibilitat envers les persones. És fonamental que siguin persones molt qualificades. L'escenari és molt exigent. La formació dels orientadors laborals a Alemanya és modèlica. Només un bon orientador pot fer un bon diagnòstic i marcar un itinerari personalitzat. Sense això moltes empreses haurien tancat igual amb la crisi, però molta gent no hauria passat tant de temps a l'atur”, adverteix Sara de la Rica.

Entrar en la qualitat de l'orientació laboral costa quan de bon començament hi ha un problema quantitatiu. A l'etapa del Govern de José Luis Rodríguez Zapatero, amb l'esclat de la crisi, es va apostar per aquesta via del servei d'orientació, tot contractant-ne o destinant a aquesta funció personal ja existent, en la mateixa línia que autonomies com Catalunya. Les retallades del Govern posterior de Mariano Rajoy, i la insuficiència de recursos a les comunitats, van deixar paradoxalment sense feina a milers de persones que s'hi dedicaven.

“Sens dubte, és més important la feina d'acompanyament a les persones aturades que la d'intermediació”, té clar l'Eduard Jiménez. L'empatia que requereixen les persones que orienten en matèria laboral no sempre està garantida als serveis públics d'ocupació, però. Gairebé tres quartes parts de la despesa local en polítiques de foment de l'ocupació consisteix a invertir en personal.

A les persones que a l'atur que es presenten i s'inscriuen en una oficina del Servei d'Ocupació de Catalunya, se'ls gestionen les prestacions o els subsidis els correspongui. Malgrat els esforços per millorar, en general les persones en situació d'atur no hi esperen trobar un diagnòstic de la seva situació que les aclareixi per què poden haver perdut la feina, com poden deixar d'estar desfasades o com es poden preparar per a properes entrevistes de feina. Quan les polítiques actives d'ocupació es van transferir a les comunitats, fonamentalment es fa cedir personal administratiu. Per bo que fos, no s'havien dedicat ni a formar ni a orientar.

“Així que tenim un munt de gent que necessita orientació i formació i uns serveis que no estan preparats per entomar el repte”, afegeix De la Rica. La crisi ha abocat milers de persones desocupades a fer cursos sense tenir clar quines són les competències més urgents que els calen.

L'orientació laboral no té el mateix impacte per a tots els col·lectius. Segons Eduard Jiménez, les polítiques actives d'ocupació tenen més impacte entre les dones i entre persones en atur de llarga durada, en comparació amb les que s'adrecen al jovent i a les persones de major edat. Per a les persones en atur de llarga durada funciona millor la formació ben dissenyada i en alguns casos, les bonificacions, però pocs efectes positius té l'orientació laboral.

Un estudi de José Ignacio García Pérez, de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, publicat per Fedea conclou que és “imprecindible” avaluar en quines partides cal centrar la inversió en polítiques actives. Després de seguir les trajectòries de 250.000 persones a l'atur registrades com a demandants d'ocupació entre el juny del 2011 i el mateix mes del 2015, els resultats indiquen que són els serveis de tècniques de cerca d'ocupació i els d'orientació professional els que més ajuden les persones sense feina, i menys els itineraris personalitzats i les tutories individuals. Però cada col·lectiu pot requerir mesures diferents.



La formació en orientació laboral a Alemanya es considera modèlica. Calen persones molt qualificades, amb coneixement sobre tendències de futur i capacitat d'empatia.

Relació amb l'empresa i treball en xarxa

Un dels reptes principals amb què ens trobem en matèria d'ocupació és la insuficient connexió entre els serveis públics d'ocupació i les empreses. Aquestes normalment no s'adrecen als serveis públics, que desconeixen què necessiten. “Els serveis públics haurien d'entendre que les empreses són els seus clients. Haurien de saber quins són els perfils que necessiten les companyies. Si no, és difícil fins i tot planificar la formació”, lamenta Eduard Jiménez.

“Hi ha d'haver-hi persones treballadores adequades per als llocs de treball disponibles i, d'altra banda, ha d'haver-hi llocs de treball disponibles per als treballadors. On ara sí que s'intervé des dels diferents nivells de govern, encara que puguem discutir en quines condicions, és en la primera direcció: que hi hagi persones treballadores formades i capacitades per als llocs de treball disponibles. On no se sol invertir és en les polítiques actives del mercat de treball que van en la direcció de la creació de llocs de treball per als treballadors”, apunta Mateo Hernando, cap del Ser-

vei de Desenvolupament Econòmic Local del Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC). "Cal treballar des de la banda de la demanda, i és un error estratègic que no sigui així. Suposo que és com a conseqüència que cadascuna de les polítiques públiques s'especialitza en l'àmbit competencial que hi treballen", reflexiona⁶⁸.

Les administracions, tradicionalment més inclinades a treballar amb sistemes rígids lligats a la burocràcia, tenen per davant el repte de canviar el funcionament perquè els models de col·laboració en la governança dels processos de construcció de les PAMT es faci en xarxa, de baix a dalt i no a l'inrevés. És un punt al qual Hernando insisteix per garantir que el teixit productiu, associatiu, educatiu i social avanci en la mateixa direcció, a partir de les necessitats expressades des del territori. "Tot això implica una nova manera de percebre els problemes per part de les administracions, que han d'assumir l'espai urbà ja no tan sols com un conjunt de problemes urbanístics, sinó un espai format per un teixit d'infraestructures físiques i d'estructures socials i econòmiques so-

bre el qual es pot actuar amb la intenció de promoure el desenvolupament local i de generar ocupació", explica aquest responsable del SOC.



Des del SOC, Mateo Hernando diu: "On ara sí que s'intervé, encara que puguem discutir en quines condicions, és en impulsar que hi hagi persones treballadores capacitades per als llocs de treball disponibles. On no se sol invertir és en polítiques actives que vagin en la direcció de crear llocs de treball".

Polítiques de demanda

Al cap i a la fi, les polítiques actives no són la panacea. "Les polítiques actives ajuden a acostar la gent als llocs de treball que es creen, perquè tindrem gent més formada i preparada, però si no se'n creen, de llocs de treball, poc poden fer. És una reflexió molt bàsica però sembla que sovint no hi pensa ningú. Les polítiques actives funcionen en

la mesura en què vagin acompanyades de polítiques de demanda: cal engegar polítiques actives d'expansió d'estructures productives, polítiques monetàries expansives, polítiques fiscals amb objectius concrets, millorar l'accés al crèdit de les pimes solvents, fomentar la innovació i noves activitats que no tenen perquè ser al camp de les noves tecnologies de la comunicació... tot això requereix temps i diners", adverteix Josep Banyuls.

Les administracions han abordat les polítiques públiques com si a cada problema se li pogués respondre amb una solució que

⁶⁸ Entrevista a Mateo Hernando per a *Llibre Blanc del futur del(s) treball(s)*. Agost del 2017.

passés per una política pública. “De fet, la realitat s’ha trossejat en problemes. Trobem polítiques molt estretes i institucions molt estretes, perquè fins als disset o divuit anys hem emmagatzemat la gent perquè estudiï, els fem entrar al magatzem següent que és el de la feina... de sobte veus que no hi ha feina i molts es queden despenjats i com a Administració els acabes *culpabilitzant*, els dius que no espavilen o no s’esforcen prou per inventar la seva pròpia feina... T’has de recol·locar davant del nou panorama. No és fàcil i a més cal fer-ho molt i molt a prop de la gent afectada”, subratlla Jiménez.

Les grans oblidades

Per a la professora d’Economia de la UB Gemma García, “les polítiques actives d’ocupació són les grans oblidades de la reforma laboral, amb la qual es pot estar radicalment en contra o a favor, però on sí que està clar que no s’aborda aquesta qüestió clau en un país amb un nivell d’atur tan elevat”.

Val a dir que aquesta mena de polítiques, encara que estiguin ben plan-tejades, mostren uns límits clars quan es produeix un daltabaix en una empresa de la que depenguin molts llocs de treball, i més si aquests es concentren en un mateix territori. Com a exemple extrem d’aquesta hipòtesi tindríem el tancament d’un grup com Seat (Volkswagen), on treballen de manera directa més de 14.000 persones, i desenes de milers de forma indirecta, principalment a Martorell. Un bon pla d’activació difícilment superaria la prova d’una crisi laboral i social d’aquesta magnitud.

Utilitzar contactes

En realitat, quan s’analitza com es produeix la cerca d’ocupació, observem més que mai com s’ha intensificat la via de recórrer a contactes, amics, parents o sindicats en relació amb la situació prèvia a la crisi. Utilitzar l’agenda és de llarg el que més es fa per intentar trobar feina, seguit d’enviar una sol·licitud directa a una empresa, fent-li arribar el currículum, i de respondre anuncis d’empreses a diferents portals. El contacte amb una oficina pública d’ocupació, que fa quinze anys era la primera manera de buscar feina segons l’Institut Nacional d’Estadística (INE), se situa al quart lloc.



Un dels reptes és la insuficient connexió entre serveis públics d’ocupació i empreses. El consultor en polítiques públiques Eduard Jiménez alerta: “Els serveis públics haurien d’entendre que les empreses són els seus clients. Cal saber els perfils que els calen”.

Alguns estudis apunten fins i tot que vuit de cada deu ofertes laborals no arriben mai a publicar-se en processos oberts i transparents. Per això, la firma de recol·locació Lee Hecht Harrison, que pertany al Grup Adecco, parla de “mercat ocult”. Com corrobora María Luz Rodríguez, “avui la major part de llocs de treball del país s’aconsegueixen pel sistema de sempre, el boca-orella”.

Col·laboració públicoprivada

El Govern central ha volgut provar d’engegar cooperació entre els serveis públics d’ocupació i la intermediació privada. La via de la col·laboració amb empreses per reintegrar persones que són a l’atur al mercat laboral funciona a d’altres països europeus. A Holanda, des dels anys vuitanta, i els acords es tanquen a escala local segons les necessitats de cada zona. Al Regne Unit, des dels noranta. Una dècada més tard, va arribar a Alemanya, tot i que aquest país ha fet marxa enrere en la intervenció privada perquè va voler recuperar el control: no es tractava que les agències col·loquessin els més fàcils de col·locar i cobressin per fer-ho, sinó que es pagués per reintegrar els casos més difícils i no en funció de trobar feina, sinó de la durada de la feina.



Les polítiques actives ajuden, però no són la panacea. Acosten la gent als nous llocs de treball, però si no se’n creen, de llocs de treball, poc poden fer. Funcionen si s’apliquen amb polítiques actives d’expansió d’estructures productives, un millor accés de les pimes al crèdit, foment de la innovació o polítiques monetàries expansives.

El resultat és difícil de mesurar. De fet, a hores d’ara, no hi ha un balanç oficial. La participació d’intermediaris privats va ser un tabú durant anys. Hi va haver un primer moviment del PSOE el 2010 en aquesta línia, però va ser el PP qui la va voler concretar a partir del 2013 amb un acord marc en virtut del qual se seleccionaven 80 agències de col·locació privades amb les quals treballar. En joc hi havia 200 milions d’euros de suport a les empreses, que cobrarien més si els perfils eren més complicats (passar dels cinquanta anys, tenir poca forma-

ció i portar més de dos anys sense treballar).

Un primer contracte del SEPE destinat a persones aturades de llarga durada va derivar en un enrenou: la llista d’empreses adjudicatàries va canviar fins a quatre cops arran de les baralles (i recursos) entre petites empreses de formació i grans empreses de treball temporal (ETT). Després, el SEPE va plantejar un altre contacte per a diferents col·lectius que van guanyar:

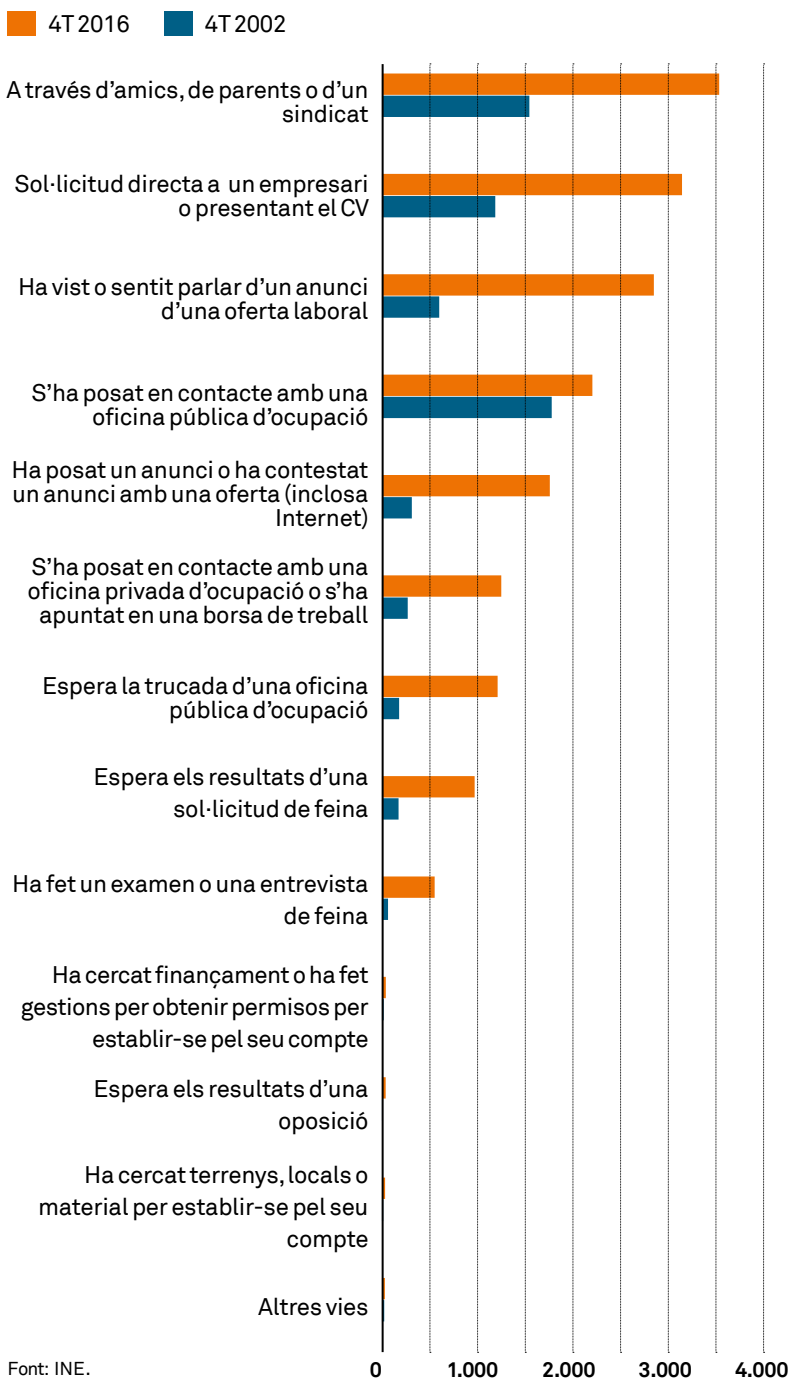
Adecco, Manpower, Eulen i els salesians. En paral·lel, els governs autònoms van fixar les seves condicions per als lots adjudicats als seus territoris. Primer s'hi van apuntar 14 autonomies (no Catalunya, Euskadi ni Andalusia). Després, també la Comunitat Valenciana va plantejar despenjar-se, i Catalunya assumia un “compromís verbal” de participar-hi.

Lanbide, servei públic d'ocupació del País Basc, va obtenir una sentència que anul·la al seu territori la contractació d'agències privades per invasió de competències. La directora del Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC), Mercè Garau, va explicar fa uns mesos que experimentar amb aquestes agències “no està ajudant gaire a facilitar la inserció”, i que el SOC només hi recorre pel que fa a col·lectius amb una inserció molt difícil. Garau indica que el nivell d'inserció va ser del 5,9% després d'11.017 persones, quan en preveien inserir 3.000. Els mateixos entrevistats van poder ser reabsorbits al mercat laboral per altres vies en un 31%⁶⁹.

⁶⁹ Entrevista telefònica a Mercè Garau, directora del SOC, per a *Alternativas Económicas*. Abril 2017.

25. Persones a l'atur segons la forma de cercar feina

En milers de persones. 4T de 2016 i 4T de 2002



La renovació de contractes amb agències l'estiu del 2016 quan encara s'estava pendent d'una avaluació del Ministerio de Empleo per

veure com havia anat l'experiència va desesperar els sindicats, que demanen una anàlisi ben feta sobre els percentatges d'inserció, el tipus de contractes firmats i la relació amb les ajudes rebudes per les agències. Critiquen, a més, que s'hagi desplaçat partides per a la modernització del serveis públics d'ocupació cap a les agències privades (140 milions el 2015 i 175 milions el 2016, segons CC OO).

“La col·laboració amb el sector privat ha estat un desastre. Primer, per la manera com s'ha triat les agències, on sempre hi havia la presència d'algun càrrec de la patronal o d'un sindicat...”, critica Samuel Bentolila. “També ha estat un problema que el Govern del PP hagi volgut una col·laboració privada, però que alhora la política activa estigués en mans de les comunitats autònomes, no sempre partidàries d'establir-la. Al final, les agències privades en gran mesura estan paralitzades. Si les coses no es dissenyen bé és gairebé pitjor fer-les”, opina.

El setembre del 2017, en el marc de la Conferencia Sectorial de Empleo, l'Executiu central, amb el suport de 10 comunitats autònomes, va acordar no seguir utilitzant com a incentiu la col·laboració amb les agències privades de col·locació entre els indicadors que es tenen en compte per repartir els fons públics entre les diferents autonomies per encarregar-se de la intermediació laboral. La decisió va ser celebrada pels sindicats CC OO i UGT i criticada per la patronal CEOE.

Sense el sí de les autonomies

Per a Begoña Cueto, l'intent de col·laboració privada ha patit de “la mala gestió, la mala coordinació i la mala comunicació”. “Si el Govern ha posat en marxa mesures sense coordinar-se ni comptar amb les autonomies, està malaguantant els diners, no es pot plantejar la col·laboració com una manera de competir, al final tenim un nyap”. A més, els serveis públics, que són els que tenen més experiència en els casos més difícils, els han passat a les agències privades.

Bona part de les comunitats autònomes s'han rebel·lat no només contra la manera de fer d'aquesta col·laboració, sinó també contra els xecs de *formació* que el Govern central volia adreçar al jovent



Les polítiques actives d'ocupació han d'anar integrades amb polítiques de desenvolupament del territori. Cal considerar, doncs, en quin marc s'apliquen. Quina és la política econòmica, la industrial, la d'infraestructures, l'energètica, la sanitària, la d'habitatge, l'agrària, la fiscal, la de despesa...? També convé analitzar que les polítiques per promoure la competència entre les empreses en determinats sectors condicionen, perquè igualment això condiciona el nivell d'ocupació.

que no estudia ni treballa menor de trenta anys, perquè tal com tot estava organitzat veien una porta entreoberta al frau, i perquè es donarien sense orientació prèvia a les persones beneficiàries⁷⁰. Les friccions, en part tècniques i en part polítiques, tenen una víctima: les persones sense feina han d'assistir al bloqueig de fons per a la seva reintegració al mercat laboral.

Hi ha empreses privades que han rebutjat participar en aquesta estratègia de col·laboració pel desacord amb les condicions de retribució de les col·locacions. “No és ètic que et paguin per contraccions que es farien igualment”, declara Gregori Cascante, al front de la consultora Daleph. Alhora, Cascante es mostra crític amb els *apriorismes* de les administracions, que es tanquen en banda a recórrer a l'ajut des del sector privat a l'hora d'activar, orientar, formar i trobar empreses on puguin guanyar experiència el jovent i d'altres persones en situació de vulnerabilitat. “Nosaltres hem col·locat prop de 3.000 persones mitjançant programes d'inclusió social que han demostrat tenir possibilitats reals d'inserció, els que hem desenvolupat per a Càritas Diocesana Barcelona”, subratlla⁷¹.

La descentralització i la coordinació són dues constants que surten sempre quan es parla amb persones que estudien les polítiques d'ocupació. “La normativa laboral és de l'Estat, però sempre es guanya quan les polítiques d'ocupació s'adapten als territoris, i no a l'inrevés”, té clar María Luz Rodríguez, que creu que “en matèria de polítiques d'activació de l'ocupació es pot descentralitzar tot allò que es vulgui i es pugui”.

Cap als centres d'ocupació alemanys

L'exresponsable de Polítiques d'Ocupació del Govern central creu, però, que la carcassa, l'estructura institucional que tenim falla. “En cal, sens dubte, una altra. Tot respectant les competències de les comunitats autònomes, hem de pensar en una xarxa de centres de l'estil dels que impulsen a Alemanya, on estan juntes les competències en ocupació de totes les administracions plegades. Fins i tot han hagut de tocar la seva Constitució per poder fer-ho. I ningú no qüestiona el seu model polític federal. No es tracta de fer finestretes úniques, sinó d'aplegar les competències de tothom”, explica.

Desenvolupament local

Banyuls remarca, en aquest sentit, que “no té sentit una política d'ocupació que no tingui en compte les especificitats del territori,

⁷⁰ “La presión de las comunidades tumba el cheque formación para jóvenes”. *El País*. Publicat el 19 de desembre del 2016.

⁷¹ Entrevista a Gregori Cascante per a *Llibre blanc del futur del(s) treball(s)*. Octubre del 2017.

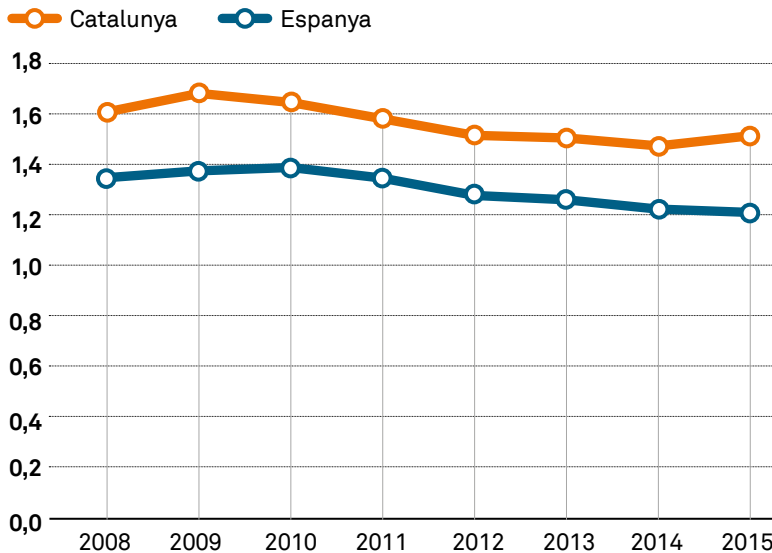
el seu model productiu, la posició competitiva de les empreses, el tipus de regulació... Les polítiques transversals no valen quan topen amb les particularitats dels territoris”.

Un pas més enllà, Mateo Hernando ho té molt clar: “Una política d’ocupació no pot ser una política activa si no forma part d’una política de desenvolupament local, han d’estar integrades”.

Aquesta reflexió ens obliga a obrir el focus i a considerar en quin marc s’apliquen les polítiques d’ocupació. Quina és la política econòmica, la industrial, la d’infraestructures, l’energètica, la sanitària, la d’habitatge, l’agrària, la fiscal, la de despesa... També les polítiques per promoure la competència entre les empreses en determinats sectors condicionen el nivell d’ocupació. “Taxa d’ocupació i competència solen anar juntes, perquè als països on es generen més oportunitats de negoci és on es genera més ocupació”, diu Bentolila. I el mateix val per a la política de promoció de la recerca, el desenvolupament i la innovació, que ha patit retallades importants sota el pretext de la crisi, a Catalunya i, i encara més, al conjunt de l’Estat.

26. Evolució de la inversió en recerca i desenvolupament (R+D) a Catalunya i a Espanya, 2013-2015

En % respecte del PIB



Font: Idescat.

Vetllar per la qualitat del treball

En el context actual, l’objectiu de la plena ocupació topa amb el temor a les pujades de preus. La influència neoliberal dins del pensament econòmic fa que, a partir d’un cert nivell d’inflació, no

s'han de posar en marxa més polítiques d'ocupació per evitar que aquella s'incrementi. De fet, ni tan sols en els anys de creixement intens del PIB espanyol previs a la crisi, l'atur mai no va descendir per sota del 8% de la població activa.

Però, a més, la necessitat de superar la crisi mitjançant receptes econòmiques dites ortodoxes, la creació d'ocupació s'aborda des d'un punt de vista quantitatiu. Segons dades d'Eurofound, el 20% dels llocs de treball que hi ha a la UE són de baixa qualitat⁷², i reclama que no es llenci la tovallola en la lluita per unes millors condicions de treball, per afrontar una eventual crisi de pensions. També expressa “preocupació” per l'efecte de la digitalització sobre les condicions laborals.

Crida l'atenció que a països amb un mercat laboral més *desregulat* i flexible com el Regne Unit, el Govern hagi encarregat a un comitè un estudi sobre com millorar la vida de la ciutadania pel que fa a l'ocupació. El president d'aquest comitè, Matthew Taylor, crida a les conclusions de l'informe —ja llest i lliurat— que “el país es compromet amb l'ambició que tota l'ocupació sigui bona” i exigeix que “la feina de qualitat per a tots hauria de ser una prioritat nacional” perquè unes condicions laborals dolentes repercuteixen negativament sobre la salut i la felicitat de les persones, igual que en el cas de les que són a l'atur⁷³.

L'informe defensa la flexibilitat com un dels fonaments per mantenir un atur del 4,75% i un nivell creixent de participació al mercat laboral, especialment per part de les persones de més de cinquanta anys. Però demana una major focalització en la qualitat del treball perquè constata que malgrat que el 63% dels llocs de treball segueixen sent indefinits —fa dues dècades era del 64,5%—, darrerament s'ha produït “un gir cap a més fórmules flexibles d'hores extraordinàries, amb canvis en els nivells d'autoocupació i de treball a temps parcial” i s'estén “una ocupació atípica”.

Contractes de zero hores

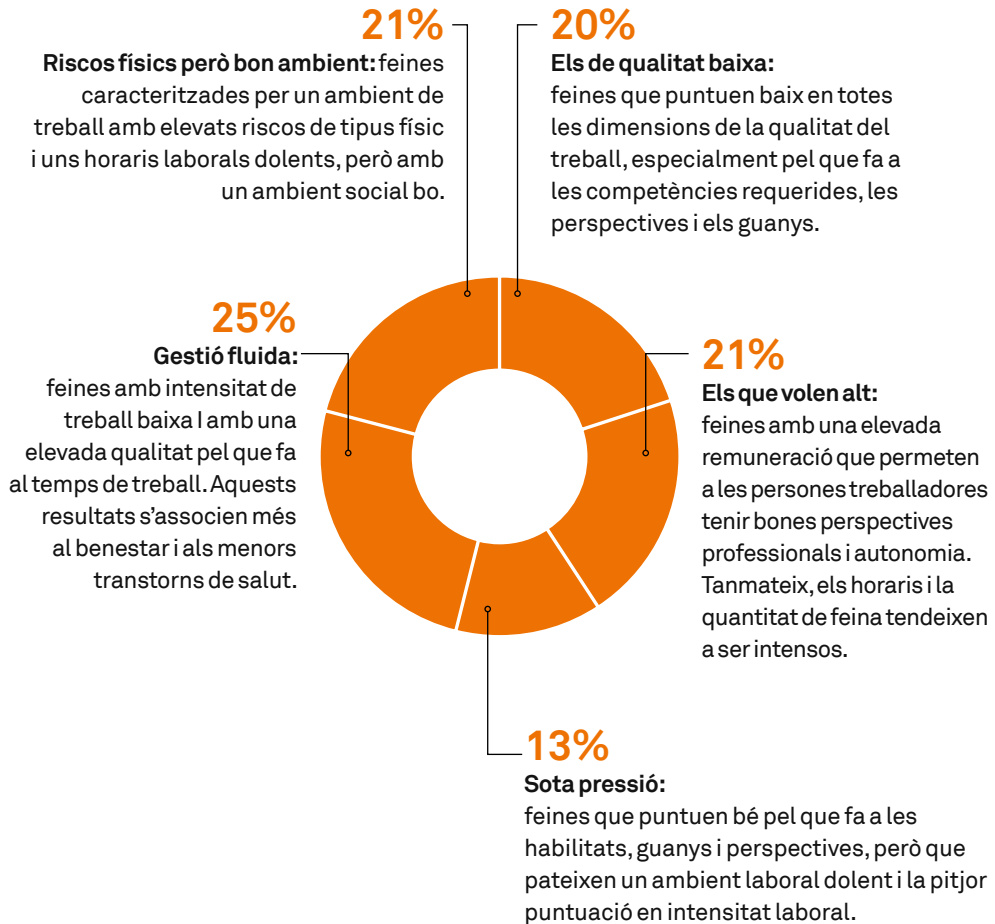
Més d'un milió de persones tenen una segona feina (3,5%), xifra que no inclou la col·laboració amb plataformes *online* (segons McKinsey Global, entre el 20% i el 30% de la població en edat de treballar ho fan de manera independent, tot incloent fórmules de la *gig economy*). L'Institut CIPD estima que el 4% de tota l'ocupació al Regne Unit utilitza aplicacions per oferir els seus serveis. I no es

72 Eurofound. *Living and working in Europea 2016*. Accessible a Internet a: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/annual-report/2017/living-and-working-in-europea-2016>

73 *Good Work*. The Taylor Review of Modern Working Practices. Juliol del 2017. Accessible a Internet a: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/627671/good-work-taylor-review-modern-working-practices-rg.pdf

pot oblidar les 910.000 persones que treballen amb els anomenats “contractes de zero hores”, el 65% dels quals són a temps parcial. La persona que treballa ha d'estar pendent i sempre disponible per quan el crida l'empresari. I no té garantit un mínim d'hores.

27. Classificació de l'ocupació segons la qualitat del treball



Font: *Living and working in Europe*. 2016. Eurofound.

Taylor i el seu comitè alerten que 15 milions d'hores de feina s'han perdut per raó de l'estrès, l'ansietat o la depressió i, per aquesta raó, proposa una eina amb què avaluar fins a quin punt l'ocupació és de qualitat.



D'interès per
al personal
tècnic

Indicadors de qualitat del treball

Aquests serien els indicadors de qualitat de l'ocupació
segons l'*Informe Taylor*⁷⁴:

- ▶ **Salaris.** Cal tenir en compte el nivell salarial en relació amb el salari mínim nacional i amb la preparació requerida. També es considera si hi ha component variable en la paga. Un altre factor que es destaca com a rellevant són les disparitats de sous dins d'una mateixa empresa o en un sector. En aquest sentit, se suggereix que les persones que vulguin tenir una major seguretat tindran també menys autonomia per decidir sobre la seva feina. O que les que reclamin molta autonomia patiran les menors oportunitats de formació i progrés dins de l'empresa. És important que totes les persones treballadores decideixin quins aspectes resulten més importants per a ells.
- ▶ **Qualitat de l'ocupació.** Aquí hi entra si la feina és permanent o temporal, quina seguretat laboral es dona a la gent, les oportunitats de promoció interna, fins a quin punt es poden predir les hores de feina durant la setmana i la presència o absència involuntària de feines per hores o feines que sobrepassin l'horari establert.
- ▶ **Educació i formació.** Cal mesurar les oportunitats formatives que ofereix la feina, la qualitat de la formació que es dona i l'impacte d'aquesta formació.
- ▶ **Condicions laborals.** Pren en consideració des de l'entorn de seguretat laboral fins a la varietat de tasques, passant pel marge d'autonomia de la persona treballadora o per la intensitat de la feina que se li fa fer.
- ▶ **Equilibri entre vida i feina.** Els horaris, la quantitat d'hores treballades, o el grau de flexibilitat que té el personal sobre el control de les seves hores de feina o les possibilitats de disposar de temps lliure a les necessitats personals.
- ▶ **Representació col·lectiva i participació consulta.**

74. *Íbid.*

Una de les recomanacions que l'equip de Taylor fa al Govern britànic és la d'intensificar els esforços per mesurar la qualitat de l'ocupació: cal millor informació i uns elements per fer aquesta avaluació que estiguin consensuats. Determinats sectors han de vigilar-se especialment, com és el cas de la *gig economy* o economia sota demanda.

En conseqüència, l'informe demana que a la promoció de la qualitat de l'ocupació li correspon responsabilitat de rang ministerial dins d'un govern, igual que existeix la responsabilitat de l'ocupació des d'un punt de vista quantitatiu. En el cas britànic, separa la responsabilitat de retre comptes sobre la creació d'ocupació com a tal, en mans del secretari d'Estat per al Treball i les Pensions, proposa que sigui el secretari d'Estat encarregat d'Empreses, Energia i Estratègia Industrial qui assumeixi aquesta responsabilitat, tot partint de la idea que l'economia del país "s'ha de construir sobre la base dels principis de l'ocupació de qualitat".

Repartiment del treball

Una de les mesures constants que està en boca d'una part important de persones expertes progressistes en matèria de treball és el repartiment d'aquest. La idea és simple: si no hi ha feina per a tothom, per què no distribuir-la entre la gent perquè tothom se'n beneficiï i alhora alliberem temps per a la conciliació? Aquesta idea —rebutjada pels economistes ortodoxos en la mesura què concep l'ocupació com un pastís limitat que es pot repartir quan el que cal és fer més gran el pastís— va ser part del debat sobre la lluita contra l'atur de fa una i dues dècades. Tanmateix, l'experiència de França, únic país que va impulsar-la per llei, liderada per l'exministra Martine Aubry, i on ja ha quedat neutralitzada de forma progressiva per mitjà de la regulació de més hores extra i d'acords entre empreses, ha fet desaparèixer pràcticament el repartiment de l'ocupació de la discussió política.

A l'opinió pública li ha arribat que aquesta iniciativa va ser un fracàs, i així es repeteix una vegada i una altra als mitjans i entre la classe empresarial i política. No obstant això, un informe encarregat fa dos anys per l'Assemblea Nacional francesa sobre els efectes del repartiment del treball durant els anys que va estar en vigor a la República veïna llança unes conclusions ben diferents. Entre els anys 1997 i 2001, mentre es va anar introduint la jornada de trenta-cinc hores, a França mai no s'havien treballat tantes hores. Només en un any, de 1999 a 2000, es van comptabilitzar 350.000 persones menys a l'atur. I el treball a temps parcial, que creixia constantment des dels anys vuitanta, va començar a recu-

lar, segons Barbara Romagnan, ponent de la comissió d'investigació parlamentària sobre l'impacte de les 35 hores a França⁷⁵. Les estadístiques oficials de l'Insée corroboren aquesta afirmació.

Els detractors de la setmana laboral reduïda atribueixen l'increment d'hores treballades i de contractes com una conseqüència del creixement econòmic, que va anar acompanyat del descens de cotitzacions com a concessió a les empreses. Però certament l'informe va demostrar que van ser les trenta-cinc hores l'element clau: perquè mai no s'havien generat tants llocs de treball per cada punt percentual suplementari del PIB nacional com entre 1997 i 2000, i les rebaixes de les càrregues a les empreses han estat vigent també en períodes on, en canvi, s'ha patit una forta reducció de l'ocupació. Un dels aspectes inquietants, però, de l'experiència francesa va ser l'estancament dels salaris, i també la intensificació del treball entre alguns col·lectius de persones assalariades (on es computa el temps de treball en dies), amb la conseqüent necessitat de blindar determinat temps de descans.

Aprendre de l'experiència de les trenta-cinc hores

Més enllà del cas francès, en un món empresarial que cada cop exigeix major flexibilitat laboral, és incompreensible que davant de l'atur massiu no es consideri ni tan sols l'estudi de mesures similars. Una idea podria ser desenvolupar bosses de temps que permetessin la plantilla agafar-se temps sabàtic remunerat, en comptes de reduir el temps de treball per a tothom. Seria una altra manera de repartir el treball. En allò que totes les persones expertes estan d'acord és que la reducció de la jornada només es pot fer paulatinament i amb acords que puguin casar amb les circumstàncies de cada país. A l'Estat, Florent Marcellesi promou organitzar l'economia en una jornada reduïda fins a arribar a vint-i-una hores setmanals, com promou la New Economic Foundations (NEF).

“Una cosa és repartir el treball i una altra repartir l'ocupació, la feina remunerada. La primera significa que totes les activitats que fem per cobrir les necessitats que tenim s'han de repartir, mentre que la segona és repartir l'ocupació derivada d'activitats mercantils. Crec que hem de repartir-ho tot, ja que tenim raons per reordenar la societat sencera i patim un problema seriós de conciliació”, enfatitza Albert Recio.

⁷⁵ Entrevista a Barbara Romagnan, diputada socialista i ponent de la comissió d'investigació de l'Assemblea Nacional francesa sobre el impacte de les trenta-cinc hores a França. *Alternativas Económicas*, número 22. Febrer 2015. Dossier “La reducció de la jornada laboral, a debat”.

Temps de treball i conciliació

La societat, i en major mesura les dones, pateix aquest problema i les institucions internacionals comencen a adonar-se que les conseqüències de la infrautilització del talent femení també són perjudicials per a les pròpies empreses. “La igualtat de gènere es basa en una qüestió de valors, però hi ha un element econòmic imperatiu que aconsella integrar plenament les dones al món laboral”, reflexiona el Fòrum Econòmic Mundial al seu *Global Gender Gap Report* anual. Malgrat la incorporació al mercat de treball més intensa i malgrat tenir igual o superior formació que els homes, les possibilitats d’assolir un càrrec directiu equivalen a un 28% de les que tenen els homes, afirma aquest informe. I a més, encara que ho aconseguixin continuen cobrant menys que els homes. “Les empreses ja no perceben aquesta situació un afer social, sinó com una qüestió econòmica”, afegeixen les elits de Davos⁷⁶.

28. Per què cal reduir la bretxa de gènere

En % de respostes més repetides

Justícia i igualtat

42%

Impulsar la innovació

23%

Reflectir la base de persones consumidores i/o usuàries de l’empresa pel que fa al gènere

23%

Impulsar la presa de decisions

22%

Expandir el planter de talent

16%

Per una qüestió de reputació, per pressió externa

16%

Per complir amb la regulació

10%

Font: WEF. *Global Gender Gap Report* 2016.

Mateo Hernando comenta al respecte que, més enllà de generar ocupació, assajar fórmules de repartiment del treball permetria “discutir les condicions de vida i de treball que té la majoria de la

⁷⁶ World Economic Forum, *Global Gender Gap Report* 2016. Disponible a Internet a: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/>

població, l'organització dels processos productius, les hores extra o les rendes de la població”.

Els ajuntaments no tenen potestat per canviar la durada de la jornada laboral. Ni per resoldre molts dels obstacles que han estat esmentats. És fonamental analitzar, doncs, quin és el marge d'actuació d'un ajuntament en matèria d'ocupació.



D'interès per
al personal
tècnic

6.

L'ocupació del futur

Habilitats que guanyen importància

Les habilitats que avui es consideren importants a l'hora d'avaluar una persona dins d'un equip de treball van canviant amb el temps. La consultoria en recursos humans coincideix que en l'economia del futur despuntaran les persones altament qualificades amb un component elevat de creativitat que destaquin per la seva capacitat d'adaptació i la seva flexibilitat, per la seva capacitat de parlar diverses llengües, de manejar-se amb diversos projectes (fins i tot empreses i sectors) a un mateix temps, pel seu saber conrear una “marca personal” en lloc de vincular-se a una companyia de per vida, i perquè vagi canviant de carrera a cop de formació contínua, a més d'estar sempre disposada a canviar de ciutat o de país si toca.

Veiem alguns dels trets de les persones ideals com a treballadores de cara al 2020 identificat a l'estudi *The future of Jobs*⁷⁷, que parla d'un canvi del 35% d'habilitats respecte de les valorades el 2016 i que reforça el pes de les habilitats *considerades soft*, més enllà dels coneixements i de les habilitats de caràcter tècnic. L'informe destaca les següents:

- Poder resoldre problemes complexos

77 World Economic Forum. *The future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*. Gener 2016. Accessible a http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf

- ▶ Capacitat de pensament crític
- ▶ Creativitat
- ▶ Saber gestionar persones
- ▶ Capacitat de coordinar-se i fer equip amb la resta
- ▶ Tenir intel·ligència emocional
- ▶ Saber prendre decisions
- ▶ Estar orientat al servei
- ▶ Disposar de capacitat negociadora
- ▶ Comptar amb una flexibilitat cognitiva

Amb unes paraules o amb d'altres, els estudis de prospectiva van en la mateixa direcció: la importància cada cop major d'habilitats i capacitats més enllà dels coneixements tècnics que es puguin estudiar. Poder donar sentit o arribar al significat més profund d'allò que s'expressa esdevé imprescindible per crear una visió abans d'adoptar una decisió. També la intel·ligència social o saber connectar amb l'equip per poder detectar reaccions determinades, a més d'estimular-les. Es tracta de tenir la capacitat d'avaluar de pressa les emocions de les persones que els envolten, i saber generar confiança amb la paraula i els gestos.

Un altre tast d'aquesta filosofia, que se centra més en les capacitats i competències de la persona treballadora que en les circumstàncies i estructures que provoquen que no hi hagin prous llocs de treball. El Phoenix Research Institute⁷⁸ proposa els següents blocs de competències a l'estudi *Future Works Skills 2020*:

- ▶ **Pensament adaptatiu** o buscar solucions i respostes que vagin més enllà del que ens marca la rutina. La innovació i la creativitat requereixen gent que surti de la zona de confort.
- ▶ **Competències interculturals** o poder treballar en entorns culturals diversos, la qual cosa suposa parlar llengües, però

⁷⁸ Phoenix Research Institute. *Future Works Skills 2020*.

també saber respondre a contextos nous i canviants. Els grups humans de diferents edats i sexes, és a dir, la diversitat, dóna millors resultats.



D'interès per
al personal
tècnic

- ▶ **Pensament computacional** o ser capaç de traduir moltes dades en conceptes abstractes. Entendre el raonament basat en dades. Cada cop tindrem més dades i saber gestionar-les i donar-hi sentit és clau.
- ▶ **Alfabetització en nous mitjans** o poder desenvolupar contingut que utilitza noves formes de mitjans de comunicació (vídeo, xarxes socials, blogs, plataformes...) i saber com efectuar una comunicació persuasiva.
- ▶ **Transdisciplinarietat** o poder comprendre conceptes mitjançant diferents disciplines. Es parla d'un model ideal en forma de T que coneix a fons almenys una àrea, però amb capacitat de poder conversar en el llenguatge de diferents disciplines. D'això no es desprèn només un agut sentit de la curiositat, sinó també la disposició a la formació contínua.
- ▶ **Mentalitat de disseny** o ser capaç de desenvolupar tasques i processos de treball amb la finalitat d'assolir un resultat. Cal saber planificar formes de pensar adients per a cada tasca i ambients favorables a millorar els nivells d'èxit.
- ▶ **Gestió de la carga cognitiva** o poder filtrar la informació important de tota la creixent informació que circula, el soroll, mitjançant diverses tècniques.
- ▶ **Col·laboració virtual** o poder treballar incentivant la participació i el treball en equip de manera productiva, més enllà de si es treballa físicament al costat o lluny.

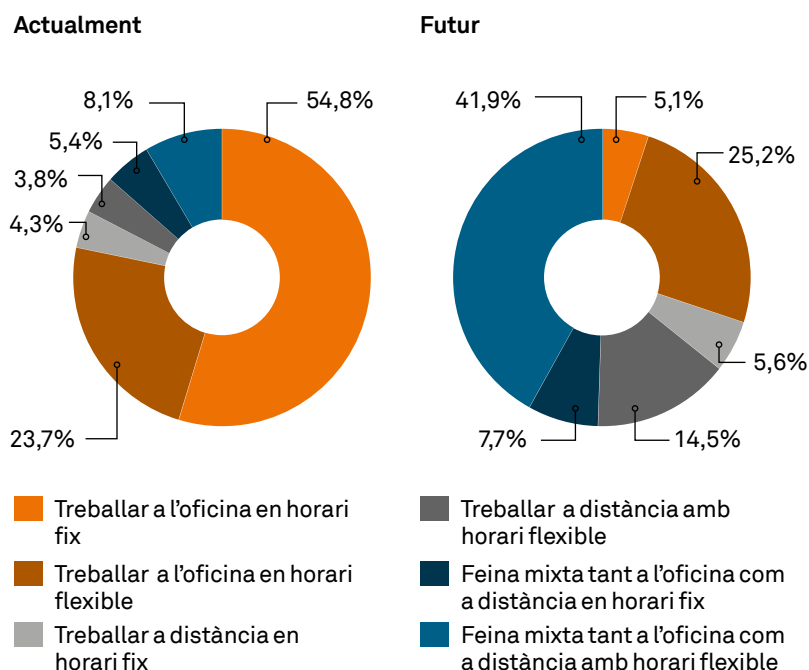
Carències i deures

Acostumar-se a un entorn de treball mòbil, tenir iniciativa (per tirar endavant una idea de negoci però també d'autoaprenentatge), saber comunicar i demostrar capacitats socioemocionals són d'altres exigències que afegixen a la llista els consultors de PricewaterhouseCoopers (PwC).

Tanmateix, en el cas d'Espanya, PwC adverteix que l'Estat "té carències en idiomes i coneixements especialitzats relacionats amb professions operatives", així com "carències en innovació, en

esperit d'emprenedoria, en adaptabilitat i flexibilitat"⁷⁹. En el seu treball de prospectiva, la firma sentència que “la formació rebuda als centres formatius no s’adapta bé a aquests nous requeriments” i que “Espanya ha de tancar aquesta bretxa i garantir l’ocupabilitat de la ciutadania”. La cultura del presentisme és un obstacle en el procés de millora.

29. Opinió dels departaments de recursos humans sobre les modalitats del treball que predominen a la seva organització en l'actualitat i en el futur



Font: PwC. *Trabajar en 2033*. 2013-2033.

Polarització del treball

És evident que qui respongui a les característiques esmentades navegarà bé per les noves aigües, però també ho és que no tothom, o fins i tot la majoria, no respon a aquest perfil i pot quedar enrere. Per això la dolorosa polarització de la feina que, segons coincideixen totes les persones expertes en qüestions laborals, no és un fenomen nou ni desconegut, però s'extremarà durant els propers anys segons els *think tanks* que estudien el món laboral.

79 PwC. *Trabajar en 2033*. España 2033. 2013. Accessible a Internet a: <https://www.pwc.es/es/publicaciones/espana-2033/trabajar-en-2033.html>



D'interès per
al personal
tècnic

“Des de principis dels anys noranta, Europa, igual que els Estats Units i el Regne Unit, ha experimentat una polarització del treball, és a dir, un increment desproporcionat de les feines amb una elevada retribució i amb una baixa retribució”, diuen els autors de l'estudi *Job Polarization in Europe*⁸⁰ en al·lusió als països més avançats. I afegixen: “Les tecnologies tenen un ús més intens en les tasques no rutinàries concentrades en les feines de serveis molt ben pagats i molt mal pagats, en detriment de tasques rutinàries concentrades en la feina de caire administratiu i en la manufactura industrial. L'evidència d'explicacions alternatives que exposin la major polarització (com podria ser la deslocalització, la importància dels serveis realitzats i, fins i tot, el nivell educatiu) és molt més feble”.

Augmenten les feines dels extrems

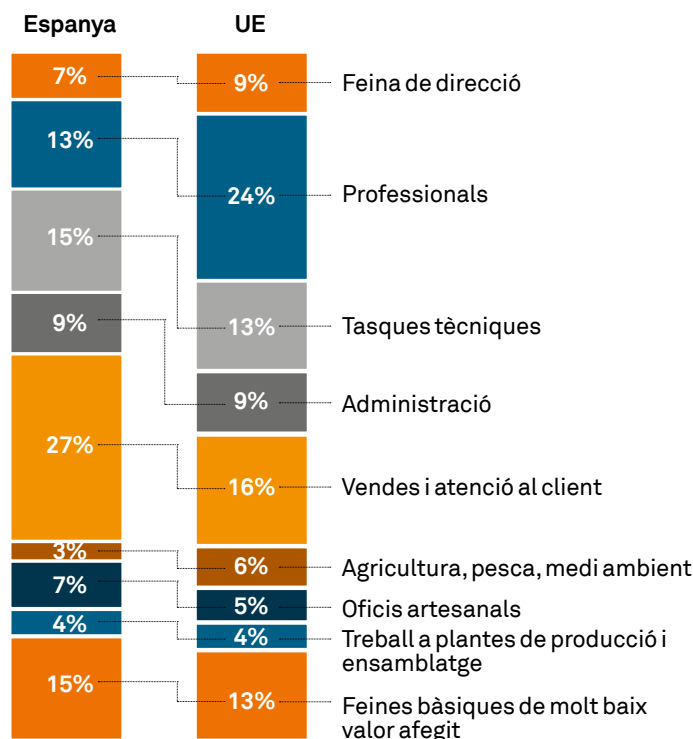
Entre l'any 1993 i el darrer any previ a l'esclat de la crisi financera internacional (2006), de mitjana a la Unió Europea, les quatre feines pitjors pagades eren del 22% del total, mentre que les vuit millor pagades suposaven el 32%, i les nou mitjanes el 46%. Entre 1993 i 2006, el primer grup va augmentar 1,58 punts percentuals. Les millors pagades ho van fer en 6,19 punts. Les del mig van reduir-se en 7,77 punts.

També l'Estat espanyol va seguir aquesta tendència, encara que no amb la mateixa intensitat que la viscuda al Regne Unit, Suècia, Holanda, Grècia, Alemanya, Bèlgica i França. Així, la proporció d'hores treballades a les feines del mig va caure un 7,04%, mentre que pujava un 6,07% la corresponent a les feines millor pagades i avançava lleugerament (0,96%) la relativa a les pitjor retribuïdes.

Les persones que estudien el mercat laboral coincideixen que la polarització no és només un risc de cara al futur, sinó que ja forma part del nostre entorn, tot i que tendirà a aguditzar-se. “La polarització ja existeix, i de fa temps”, té clar Sara de la Rica. L'auge de la construcció hi ha tingut molt a veure, ja que va repartir guanys tant entre empresaris com entre paletes. La crisi ha desplaçat una part de les persones amb feina a la franja del mig cap avall (cas de les que es dediquen a l'arquitectura, per exemple). Més enllà del salari, les diferències es tradueixen, explica Josep Banyuls, en la capacitat de domini per part de la persona. “En una majoria de persones amb feines vulnerables, precàries i incertes, és evident que la persona no pot controlar la seva vida”, diu.

80 Maarten Goos, Alan Manning i Anna Salomons, “Job polarization in Europe”. *The American Economic Review*, Vol. 99, No 2, Documents de la trobada 121 de l'American Economic Association (maig del 2009), pp. 58-63.

30. Repartiment del conjunt d'oportunitats laborals per tipus d'ocupació a Espanya i la UE. Projectió del 2013 al 2025 En %



Font: Cedefop. *Spain: Skills forecasts up to 2025*, 2015.

En aquest mateix període 1993-2006, a l'Estat les feines que més pes han guanyat en el total de l'ocupació del país han estat la de direcció i gerència d'empreses i d'altres professionals independents, de l'enginyeria, la matemàtica i la física, mentre que s'expandia igualment el personal dedicat a serveis socials i a les vendes al públic. La franja del mig, amb personal encarregat d'operar plantes, personal administratiu o de conductors, cauen.

De cara al futur, la digitalització de l'ocupació entranya un enorme potencial per generar una estructura bipolar de treball entre una elit econòmica i professional vinculada al desenvolupament tecnològic de l'economia i una massa de persones que treballen sense consideració professional i amb salaris míseros. Aquest panorama, on les persones treballadores de qualificació mitjana no tindran un espai rellevant, és el que dibuixa María Luz Rodríguez: "Al cim hi seran els que anomeno responsables de l'enginyeria del *soft*, com la programació, o d'altres professionals i personal de direcció amb una elevada qualificació que se situaran a la banda alta de l'*star-system*, amb prou talent, prestigi i creativitat com perquè no sigui gaire important garantir l'estabilitat laboral. I,

a baix, la classe obrera del *hard*, que poden dedicar-se a *microtreballs* d'una plataforma *online* fins a ciclistes, persones de la neteja que esperen l'encàrrec d'una aplicació, gent que condueix o que fa instal·lació de xarxes i tecnologia amb salaris a la baixa que funcionen per projectes. A més, hi trobem una massa treballadora que ni pot *digitalitzar-se*, ni *deslocalitzar-se*, amb contractes breus i salaris de pobresa”.

El mercat laboral espanyol, però, no està tan clar que s'arribi a polaritzar en els mateixos nivells que el dels Estats Units, opina al seu torn Miguel Ángel Malo. “Polaritzar significa que hi hagi més llocs de treball ben pagats i més llocs dolents i mal pagats. I a Espanya el problema es concentra en els baixos no qualificats”, comenta.

En el seu treball sobre *El precariat*, tanmateix, Guy Standing pertany al grup de convençuts que des de la política no es pot continuar promettent la creació de llocs de treball. “No es poden garantir llocs de treball si no són de baix nivell (...) I si no vull netejar carreteres? Puc creure que una vida activa pot ser interessant, però d'aquí a obligar tothom a estar a llocs de baix nivell... A banda dels efectes a la baixa als salaris de la gent que fes treballs similars al mercat laboral. No estic en contra de fer polítiques socials, fins i tot polítiques actives d'ocupació, però garantir un lloc de treball no és realista. Per no parlar de la llibertat i autonomia de les persones”, diu el defensor de la RBU⁸¹.

Projeccions diferents respecte de la UE

Mirem ara cap al futur, amb els treballs de l'agència europea European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP)⁸². D'acord amb les previsions de demanda i oferta d'habilitats d'aquesta entitat, “el creixement econòmic s'espera que tindrà només un efecte limitat en el creixement de l'ocupació a Espanya, i l'ocupació no es pronostica que assoleixi el nivell previ a la crisi fins al 2025”. És una previsió més baixa que la que afecta a tota la UE. De mitjana europea, al nivell pre-crisi d'ocupació s'hi arribarà el 2020. És la mateixa data de què parla el Govern espanyol.



D'interès per
al personal
tècnic



D'acord amb les previsions de demanda i oferta d'habilitats del CEDEFOP, “el creixement econòmic s'espera que tindrà només un efecte limitat en el creixement de l'ocupació a Espanya, i l'ocupació no es pronostica que assoleixi el nivell previ a la crisi fins al 2025”.

81 Entrevista a Guy Standing a *Sin Permiso*. 13 de maig del 2017.

82 CEDEFOP (European Centre for the Development of Vocational Training), *Skills forecasts country report-Spain*. 2015. Accessible a <http://www.cedefop.europa.eu>

Si la crisi iniciada el 2008 va afectar sobretot els col·lectius de la construcció i de les manufactures, de cara als propers anys el creixement de l'ocupació es localitzarà, segons el CEDEFOP, als serveis, especialment al transport, la distribució i les finances). Avui, a juny del 2017, encara hem de recuperar prop del 40% dels llocs de treballs que es van perdre durant la crisi.

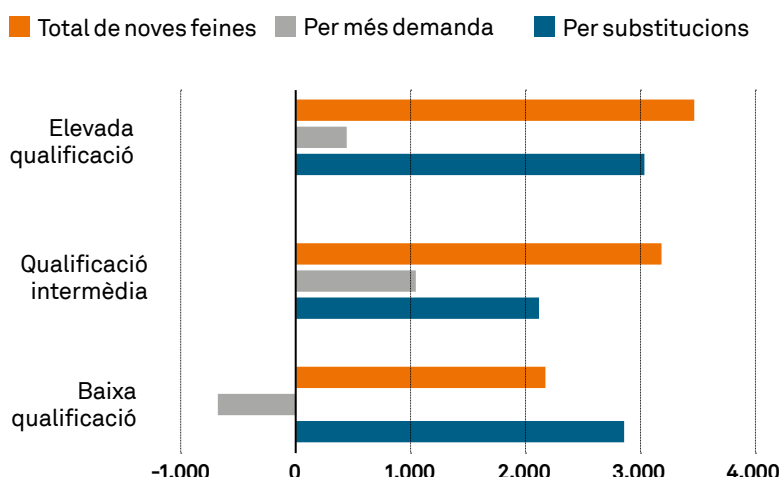
Quan es projecten les oportunitats laborals, cal tenir en compte les necessitats derivades d'una expansió de la demanda, però també les que sorgeixen perquè toca rellevar persones que o bé abandonen el mercat laboral, o bé deixen la feina perquè els n'ha sortit una altra. En el cas espanyol, diu el CEDEFOP, donat el baix creixement de l'ocupació, les tendències esperades en mobilitat ocupacional i l'envelliment de la força laboral, la demanda per substitució de personal oferirà nou vegades més feina que les que proporcionarà l'expansió de l'activitat econòmica.

A l'Estat, més vendes i serveis de cara al 2025

El 27% de les oportunitats laborals de cara al 2025 correspondran a persones treballadores dedicades a les vendes i d'altres serveis. Aquesta proporció és només d'un 16% al conjunt de la Unió Europea. El percentatge d'oportunitats professionals d'elevada qualificació (enginyeria, medicina, finances, acadèmics) se situarà en un 13% del total. A la UE, en canvi, aquesta franja de professionals serà molt més important, del 24%. Això vol dir que a Espanya la polarització es produeix però dibuixa una corba diferent respecte dels veïns comunitaris.

31. Oportunitats laborals segons qualificació. Projectió de 2013 a 2025. Espanya

En milers



Font: CEDEFOP. *Spain: Skills forecasts up to 2025*, 2015.

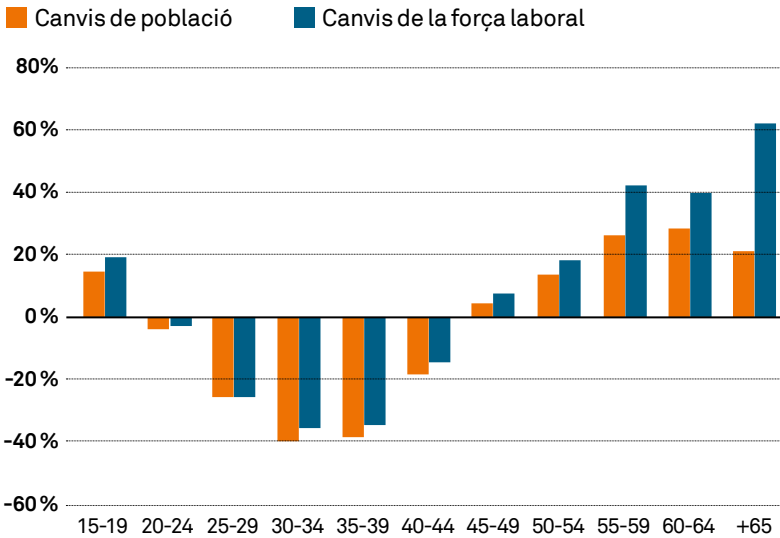
La polarització de cara al futur es projecta igualment quan es té en compte la demanda de professionals al 2025 segons la seva qualificació, perquè tot i que una majoria d'oportunitats necessitarà qualificacions elevades, també n'hi haurà de baixa qualificació.



D'interès per
al personal
tècnic

32. Canvis en una societat cada cop més vella i força laboral. Espanya. Projectacions del 2013 al 2025

Per edats, en %



Font: CEDEFOP, *Spain: Skills forecasts up to 2025*, 2015.

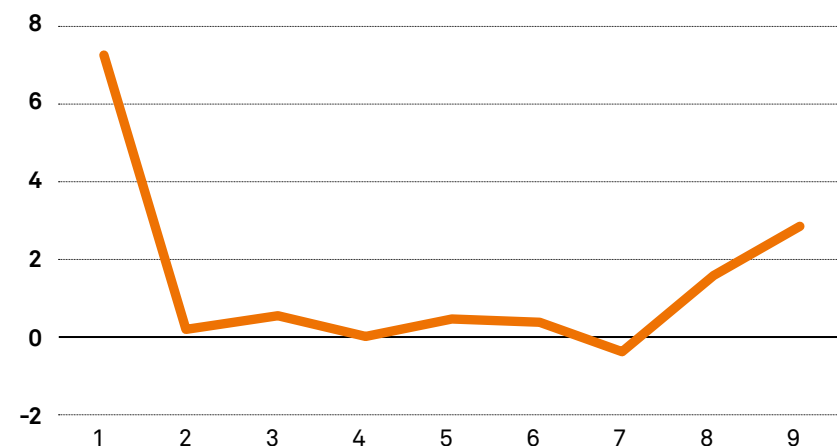
Per calcular aquestes tendències, cal tenir en compte com evoluciona la població en edat de treballar, la participació efectiva en el mercat laboral i com de ràpida i accessible sigui la possibilitat d'adquirir una qualificació laboral superior o de reciclar-se. Segons les dades d'Eurostat, la població en edat de treballar a l'Estat caurà l'1% fins al 2025. La participació al mercat laboral caurà del 58,5% (2013) al 54,4% el 2025, per sota de la mitjana europea prevista (55,5%). I pel que fa a l'edat, el major increment a la força laboral es produirà en els segments a partir dels cinquanta anys.

No només veiem i veurem una polarització pel que fa a la proporció de feines que es generaran. Samuel Bentalola alerta que aquesta tendència es reflectirà igualment en dos aspectes més: la polarització dels salaris (només guanyen poder adquisitiu els extrems inferior i superior, mentre que al mig els salaris s'estanquen, segons es desprèn de l'estadística de salaris a la feina principal, on la mitjana del salari real el 2015 era a Espanya un 4,3% més baixa que el màxim anterior, però cal veure per decils) i la polarització de les hores que es treballa. Com més amunt en la res-

ponsabilitat, més hores de feina. És el que l'economista de Fedea descriu com una “triple U”.

33. Variació dels salaris reals per decils a Espanya durant la recuperació

Evolució 2013-2015. En %

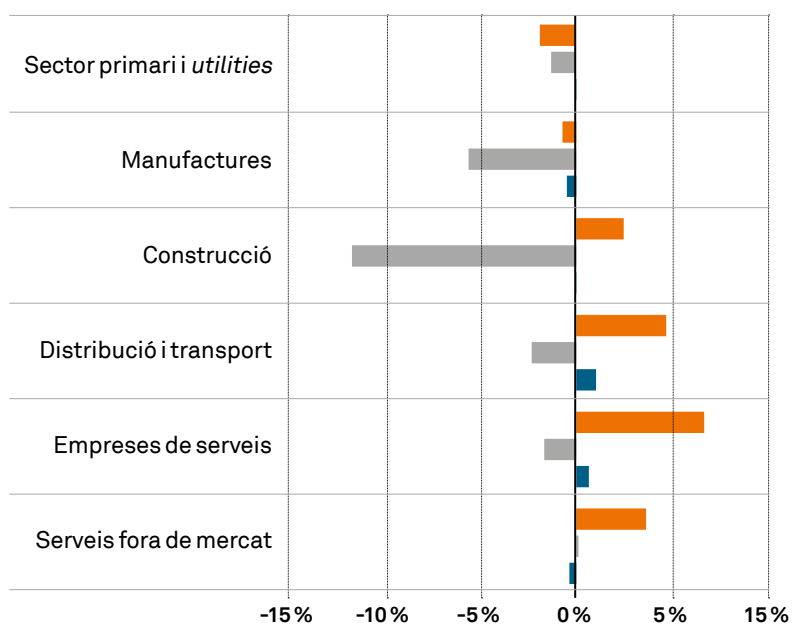


Font: Samuel Bentolila. 'Los salarios en la recuperación. ¿Polarización?' Mayo 2017

34. Tendències laborals per sectors. Creixement mig anual. Entre el 2013 i el 2025. Espanya

En %

■ 2003-2008 ■ 2008-2013 ■ 2013-2025



Font: CEDEFOP, Spain: Skills forecasts up to 2025, 2015.

“La tecnologia no crec que acabi amb el treball, però sí que el canvia. Caldrà gent molt formada, però també canvia què entenem per formació. Fa cinquanta anys, una persona amb estudis primaris podia estar ben integrada al mercat laboral. Ara, amb estudis primaris, el risc d'exclusió existeix. Avui, la persona que treballa servint taules necessita saber utilitzar tecnologia per passar comandes, la que atén la clientela en una botiga necessita un ordinador. L'Estat ha d'intervenir perquè hi ha gent conscient que s'ha d'anar formant, i també gent que se n'adona, però que s'*autoexclou*”, ru-mia Begoña Cueto.



D'interès per
al personal
tècnic

La polarització és un pas més enllà cap a la desigualtat que ja existeix, i que ha incrementat la diferència de salaris entre determinades professions en funció de paràmetres no sempre lògics en funció de la seva aportació a la societat (un mestre pot cobrar 300 vegades menys que un directiu de banca, per exemple). Durant la crisi, la devaluació salarial amb què han respost les empreses ha afectat sobretot a la part de professionals menys qualificats (amb reduccions reals de capacitat adquisitiva superiors al 20%, segons estudis sindicals, molt superiors a les de les capes millor remunerades).

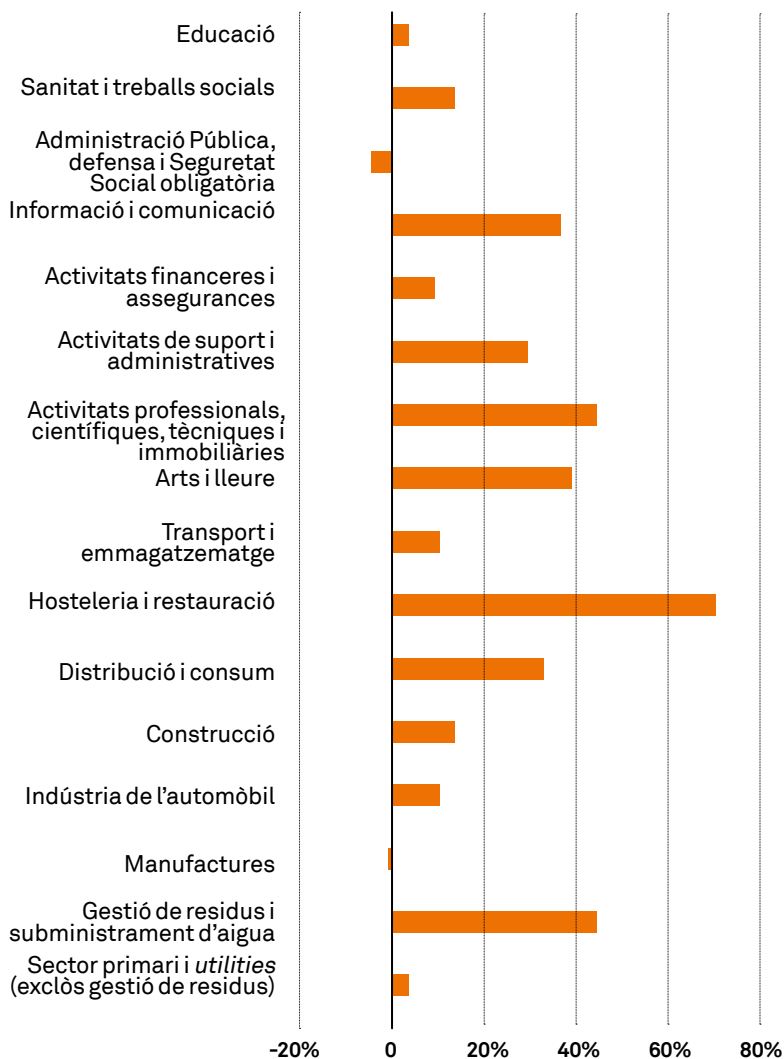
Sectors de futur en un avenir confús

El problema és saber exactament quines feines acabaran sorgint. Com confessa Juan Francisco Jimeno, “és clar que hem de fer que la gent sigui més ocupable de cara als nous llocs de treball, però és difícil dissenyar les polítiques actives per fer-ho perquè no sabem ben bé quines tasques caldrà realitzar, ja que estem en un moment al qual sabem que passarà quelcom, però no sabem què, encara que som conscients del gran potencial de la robòtica”. Jimeno sí que suggereix que en el nou escenari que s'aproxima sembla oportú potenciar “sectors relacionats amb la producció i la gestió de coneixement, i també sectors relacionats amb l'atenció a les persones”.

Segons el European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP), si la crisi iniciada el 2008 va afectar sobretot el sector de la construcció i el de la indústria manufacturera, de cara als propers anys el creixement de l'ocupació es localitzarà als sectors de la distribució i el transport i als serveis empresarials⁸³.

83 CEDEFOP. *Country Forecasts. SPAIN. Skill supply and demand up to 2025*. 2015.

35. Creixement de l'ocupació a diferents sectors entre els anys 2013 i 2033



Font: PwC. *Trabajar en 2033*.

En el plànol del que hauria de passar, més que no pas en el de les previsions del que passarà, l'evidència que necessitem un canvi de model productiu apareix reiteradament entre els teòrics. "L'anterior model productiu a Espanya ha estat basat en buscar la competència per la via del preu, és a dir, fent les coses més barates. Al proper cicle hem de competir pel valor afegit, és a dir, fent les coses millor", alerta Carlos Mas, president de PwC a l'inici de l'esmentat estudi prospectiu de la consultora⁸⁴.

⁸⁴ PwC, *Trabajar en 2033. España 2033*. 2015. Accessible a Internet al: <https://www.pwc.es/es/publicaciones/espana-2033/trabajar-en-2033.html>

Aquest treball prospectiu abasta els propers quinze anys. PwC avança que al 2033 hi haurà menys gent treballant (noves feines es crearan al ritme de l'1% a l'any, però hi haurà més persones sense feina i inactives en relació amb les persones ocupades respecte de la situació actual per l'envelliment de la població; es passaria d'1,05 a 1,17 per cadascuna).



D'interès per
al personal
tècnic

El 66% de la població activa pertanyerà a la generació *millennial i postmillennial*, la qual cosa vol dir els que van néixer entre el 1984 i el 2000 i els nascuts a partir de l'any 2001. “Observaran el món com el seu portal d'ocupació i estaran acostumats a crear i gestionar la seva pròpia marca personal a través de les xarxes socials des de ben joves. Seran més internacionals, amb millors capacitats interculturals i una major capacitat d'adaptar-se en comparació amb els professionals del 2013. Per sobre de tot, estaran més inclinats a l'emprenedoria”.

En aquest context, les petites i mitjanes empreses continuaran tenint un paper essencial, ja que més de la meitat de la població activa hi treballarà. PwC aconsella en aquest sentit incrementar la dimensió de les pimes per facilitar-les l'accés a la tecnologia, la innovació i els recursos per a la formació, que necessitaran més encara que ara al nou mercat laboral.

Pel que fa als sectors que tindran una major demanda de professionals, al món, pel creixement que PwC els augura, són:



Per raó del baix creixement de l'ocupació, les tendències esperades en mobilitat ocupacional i l'envelliment de la força laboral, la demanda per substitució de personal oferirà nou vegades més feina que les que proporcionarà l'expansió econòmica.

- **Turisme.** Lluny de ser un sector madur, l'ocupació en activitats com l'allotjament i la restauració s'incrementaran un 69,6% els propers vint anys. Es considera decisiu per al creixement global. L'Organització Mundial del Turisme (OMT) creu que es duplicarà el nombre de viatgers internacionals els propers anys, i que Europa aguantarà com a primera regió emissora de turistes (47% del total), seguida de l'Àsia oriental i el Pacífic, que passarà, pel davant d'Amèrica, al segon lloc.

Algunes de les funcions que es destaquen: planificació de destinacions turístiques, gestió cultural, gestió estratègica de vendes (*revenue manager*) i gestió de xarxes socials (*community manager*) a portals de viatges. També perso-

nes expertes en desenvolupament econòmic local que sàpiguen posar ordre en la disbauxa i apostar per un turisme sostenible.

L'allotjament i la restauració són les activitats on més augmentarà l'ocupació d'ara al 2033, tot pensant en el cas de l'Estat espanyol.

- ▶ **Medi ambient i energies renovables.** La demanda de professionals augmentarà en un 44%, en part perquè, malgrat les necessitats del planeta, s'espera que creixi el consum energètic global, però també per la imprescindible substitució gradual de fonts contaminants per energies netes i sostenibles. Les energies verdes, que aporten innovació, capacitat d'internacionalització i innovació i competitivitat, i la gestió de residus i de l'aigua requerirà d'especialistes. Així que pujaran les opcions de les persones formades en enginyeria relacionada amb les energies renovables, en física i química, especialistes en gestió de residus i en assessorament en eficiència energètica. Hi haurà, doncs, una major demanda de persones expertes en enginyeria ambiental.
- ▶ **Tecnologies de la informació i la comunicació (TIC).** La necessitat de feina pujarà un 37%. D'acord amb la International Data Corporation (IDC), la distància entre la demanda de professionals especialitzats en informàtica i sistemes de xarxes i l'oferta de professionals amb aquestes habilitats s'ha anat eixamplant. Caldrà molta mà d'obra experta en sistemes i la demanda de persones amb capacitat de programar anirà a més.

Les carreres relacionades amb les tecnologies, la comunicació i Internet tindran demanda creixent.
- ▶ **Enginyeria civil.** Pels canvis continus dels nuclis urbans i pel desenvolupament de zones menys desenvolupades del món, caldran també persones qualificades en enginyeria civil, que s'encarreguin de noves infraestructures.
- ▶ **Medicina, salut mental, psicologia.** L'envelliment de la població i la inquietud pel benestar físic i emocional des de la infantesa posaran en primer pla aquests camps. I més en una societat amb problemes lligats a l'estrès, les fòbies i les addiccions.

- **Llengües.** La necessitat d'interactuar amb altres empreses i professionals que són a d'altres països requerirà disposar de professionals capaços de conèixer diferents llengües. Caldran traductors i intèrprets, tot i que les capacitats de traducció gràcies als algorismes es va perfeccionant.



D'interès per
al personal
tècnic

36. Sectors estratègics a Barcelona. Indicadors bàsics

IV trimestre 2016

	Ocupació (1)	Pes s/total (%)	Empreses amb assalariats (2)	Pes s/total (%)	Pes s/PIB ciutat 2015 (%)
Comerç	149.468	14,1	16.367	21,9	14,6
Turisme (hostaleria)	83.911	7,9	7.974	10,7	7,4
Indústria manufacturera	62.048	5,8	2.844	3,8	4,4
Sectors creatius	123.076	11,6	8.569	11,5	n.d.
Informació i comunicacions	60.984	5,7	3.742	5,0	7,4
TIC (II tr.)	49.790	4,9	2.481	3,4	n.d.
Economia verda (II tr.)	26.638	2,5	847	1,1	n.d.
Medi ambient (energia, aigua i residus)	12.096	1,2	124	0,2	2,4
Salut i bio (sense instruments mèdics)	85.711	8,1	3.038	4,1	6,7

(1) Afiliats als règims general i d'autònoms de la Seguretat Social.

(2) Centres de cotització a la Seguretat Social.

Font: Departament d'Estudis de la Gerència de Política Econòmica i Desenvolupament Local de l'Ajuntament de Barcelona.

En general, PwC considera que l'evolució de la demanda laboral farà que el major creixement dels propers anys pel que fa a la formació correspongui a la qualificació mitja, mentre que a la UE en el seu conjunt serà al segment de qualificació alta, per raó que a Espanya el segment de la qualificació mitja té més camí per recórrer que a d'altres països, com Alemanya.

Indústria amb poca gent i amb més dones

De cara al futur, el gruix dels serveis es desenvoluparan, opina Eduard Jiménez, al voltant dels serveis d'atenció a persones i col·lectius i en el perímetre entre indústria i comerç. "La indústria generarà més valor afegit, però no és probable que ocupi gaire més

gent: el sector viurà un moviment *maker* o de fabricació digital, però en termes quantitatius poca gent podrà viure d'això, no ocuparà moltes més hores de treball del que fa ara", explica.

Un dels trets positius que comenta Jiménez al voltant de les noves indústries és que ofereixen a les dones "una certa reconciliació amb la indústria quan parlem d'indústria 4.0, perquè el sector industrial està molt masculinitzat".

Sectors estratègics per a Barcelona



D'interès per
al personal
tècnic

La indústria manufacturera és un dels sectors que l'Ajuntament de Barcelona considera estratègics per a la ciutat, entenen per estratègics aquells que tenen major rellevància dins de l'economia municipal per raó del seu “pes econòmic i pel seu paper cabdal a la dinàmica urbana”⁸⁵.

Tot i que els serveis representen un 90% del valor afegit brut de l'economia de la ciutat (i un 78,8% del de l'economia de l'àmbit metropolità) i l'estructura estrictament productiva de Barcelona suposi només un 7% del VAB, l'activitat a la indústria manufacturera es considera molt rellevant perquè si es mesura en ocupats, la proporció puja al 14,2% en l'àmbit metropolità (5,8% a la ciutat, al tancament del 2016). A més, la temporalitat és inferior al sector industrial en relació amb el conjunt de l'economia mentre la taxa de salarització és bastant més elevada, amb salaris superiors a la mitja (38.405 enfront de 28.861 euros/any, respectivament). També interessa per la seva elevada capacitat exportadora.

Les branques industrials que ocupen més gent a la Barcelona metropolitana són les relacionades amb la metal·lúrgia i la fabricació de maquinària i equipaments elèctrics i electrònics, la química i farmacèutica i l'alimentació. A major distància, els segueixen el material de transport i productes metàl·lics, les arts gràfiques i el tèxtil, cuir, confecció i calçat.

Però la ciutat treballa per impulsar la indústria 4.0 mitjançant l'impuls del Big Data, les iniciatives i empreses relacionades amb la impressió 3D i els intents d'acostar la fabricació digital a les escoles, la comunitat emprenedora, les empreses i les diferents comunitats. El Poblenou vol ser el laboratori on s'experimenti una nova política industrial que l'Ajuntament anomena *Ciutat Maker*, definida com a ciutat oberta, col·laborativa, democràtica, productiva, innovadora i circular.

⁸⁵ Ajuntament de Barcelona. Departament d'Estudis de la Gerència de Política Econòmica i Desenvolupament Local, *Informe sobre els sectors estratègics a Barcelona*. Març 2017.

El segon àmbit pel qual aposta la ciutat és **l'emprenedoria digital**. El sector de les tecnologies de la informació i la comunicació (TIC), que ha anat incrementant el nombre de persones ocupades des de l'any 2012: ha passat de 38.388 a 51.510 a l'inici del 2017. L'increment és tres cops superiors a l'experimentat pel conjunt de sectors de la ciutat (6,4%). I la meitat de contractes signats en aquest àmbit són indefinits, mentre que de mitja això passa en un 13,8% dels casos. Cobren, a més, un 21% més que la mitjana. És l'ocupació de màxima qualitat, doncs.

Barcelona té al seu favor ésser la primera ciutat de l'Estat en nombre d'*start-ups* i és la cinquena entre les ciutats europees d'acord amb aquest criteri, mentre que ocupa el novè lloc com a "ciutat europea més atractiva per als emprenedors digitals", segons l'European Digital City Index 2016.

El tercer tipus d'activitats rellevants que ha identificat Barcelona són **les indústries creatives**, que apleguen les tradicionals com l'edició, la moda o el cinema, entre d'altres; indústries no tradicionals com el disseny i la fabricació de videojocs, noves formes de publicitat o la recerca i el desenvolupament creatius (publicitat, videojocs, edició electrònica).

Des de l'any que va començar la crisi, el 2008, es comptabilitza un 7,2% més d'afiliats en aquestes activitats, que donen feina al 12% dels ocupats de la ciutat. Però val a dir que mentre que a les activitats creatives tradicionals es perdia ocupació, les creatives no tradicionals han compensat la pèrdua amb els seus progressos. El mateix ha passat amb el nombre d'empreses: n'hi ha un 21% més a les no tradicionals i un 12,6% menys a les tradicionals. Aquestes últimes (les tradicionals) presenten un creixent percentatge de persones en règim d'autònoms en relació amb el conjunt de l'economia de Barcelona, fins a representar un 27,1%. Això no passa a les indústries creatives no tradicionals (10,6% d'autònoms sobre el total d'afiliats).

L'economia verda i circular és la quarta aposta econòmica de Barcelona, que aspira a convertir-se en referent internacional en aquest àmbit. En termes d'ocupació, és una àrea que va perdre pes durant els primers anys de la crisi i per raó dels canvis legislatius a l'Estat que frenen el desenvolupament de les energies renovables, però el futur s'imposa i a partir del 2014 la tendència s'ha revertit.

A Barcelona hi ha 88 unitats de recerca, desenvolupament i innovació relacionades amb l'energia verda, i amb una elevada producció científica, la qual cosa indica que aquest és un clar vector d'innovació. A més, les patents verdes són el 6,6% de totes les demanades a la ciutat entre 2014 i 2015.

La mobilitat, entesa com a conjunt d'activitats econòmiques de gestió, fabricació, venda i lloguer que tenen relació amb el transport, ocupa el 4,4% de tots els afiliats a la Seguretat Social de Barcelona. En aquesta cinquena indústria estratègica, hi destaca en pes el subsector de vehicles de motor, remolcs i semiremolcs, a causa de la presència de Seat i Nissan al negoci. Al contrari que aquests grans fabricants, en matèria de venda i reparació de vehicles la majoria d'empreses són petites i mitjanes.

Es considera un dels sectors amb major potencial pel desenvolupament de l'economia verda, a causa de l'impacte ambiental que suposa la necessitat d'increment del transport públic, la bicicleta i la mobilitat a peu. La promoció del vehicle elèctric implica desenvolupar infraestructura necessària, començant pels punts de recàrrega (que van registrar un increment del 196,7% entre el 2011 i el 2015, segons l'institut ICAEN).

El sector de la salut i bio comprèn 85.000 ocupats i 3.000 empreses amb assalariats a Barcelona. El gruix correspon a l'activitat sanitària i a la de serveis socials relacionats amb l'atenció als discapacitats i amb la feina de les infermeres. Però no es pot oblidar la indústria biotecnològica i la recerca biomèdica, on el degoteig de noves empreses no s'atura.

Aquest sector és un dels que més contractes fa signar a Barcelona (14% del total). No tota l'ocupació és, però, de qualitat. A la indústria farmacèutica, d'altra banda molt internacionalitzada, un terç dels contractes firmats el 2016 eren indefinits, mentre que als serveis sanitaris i socials associats la contractació indefinida no arribava al 4%.

L'augment de l'esperança de vida i l'envelliment de la població impulsaran la demanda de serveis sanitaris, de la indústria farmacèutica i de la biotecnològica.

L'economia social i solidària representa un 2,8% de totes les empreses de Barcelona, amb 53.000 persones contractades, 100.000 voluntàries, mig milió de socis de consum i prop de 113.000 mutualistes. Inclou les cooperatives, però també societats laborals, entitats del tercer sector i economies comunitàries.



La major concentració d'empreses i iniciatives d'aquest àmbit es produeix a l'Eixample, sobretot pel que fa al comerç, i va seguit per Sant Martí, Gràcia, Ciutat Vella i Sants-Montjuïc.

Aquesta mena d'iniciatives, que tenen una proposta alternativa en la producció, la distribució, el consum, el finançament i/o la gestió de l'activitat, es pot trobar en tota mena de sectors: la sanitat, l'energia, l'alimentació, el treball domèstic, les cures, les finances, l'intercanvi monetari, la innovació digital, els mitjans de comunicació, l'enginyeria, la mobilitat, la cultura. Per raó de la innovació social i econòmica que suposen, i també pels valors (gestió participativa, sostenibilitat, estabilitat laboral, arrelament al territori, entre d'altres) que incorporen, formen un ecosistema que cal continuar ajudant a desenvolupar. A banda del projecte Coòpolis, que vol donar una empenta a



L'economia social i solidària representa un 2,8% de totes les empreses de Barcelona. Aquest sector aplega, en el seu conjunt, 53.000 persones contractades, 100.000 voluntàries, mig milió de persones sòcies de consum i prop de 113.000 mutualistes. Inclou cooperatives, societats laborals, entitats del tercer sector i economies comunitàries.

aquest tipus d'economia mitjançant espai i formació de qualitat que consolidin experiències de l'economia social i solidària tot concertant agents públics, cooperatius i comunitaris. Com a complement de Coòpolis, l'equipament municipal el FAR, a la Barceloneta, també se situa als serveis de l'economia social.

D'altres sectors on es generarà ocupació

Juntament amb **la protecció del medi ambient** –el manteniment de zones rurals, el reciclatge local de residus, el tractament i sanejament d'aigües i el foment de les energies netes requeriran de més tècnics en salut ambiental i en espais naturals, el mecànic de vehicles elèctrics, la figura del coordinador de sostenibilitat, la del consultor en eficiència energètica o la d'assessor en el canvi climàtic, entre d'altres–, la majoria de persones expertes consultades per a aquest *Llibre blanc* coincideixen en la urgència de posar a l'agenda l'atenció a les persones per cures.

Sovint, **les feines relacionades amb les cures**, que exigeixen qualitats molt valuoses perquè justament es tracta de treballar amb persones, acaben sent una extensió de feines domèstiques, poc qualificades, i es desenvolupen en condicions laborals (per descomptat, salarials) denigrants, que sovint recauen en dones immigrades amb independència de la seva titulació.

“Acabar amb la feina no remunerada i l'economia submergida de la llar, que sovint recau sobre les dones, i que se sol duplicar quan aquesta treballa fora de casa, requereix molts recursos, però sobretot molta planificació per part de les administracions”, adverteix Eduard Jiménez.

Un dels obstacles per fer-ho seriosament és la transformació encara pendent de les estructures socials i relacions familiars, així com d'augmentar encara més la presència de les dones al mercat laboral formal.

Molts d'aquests serveis podrien oferir-se des de centres públics, com una via de passar a l'economia formal l'atenció a les persones. Auxiliars d'ajuda a domicili per a la gent gran o amb discapacitat, personal tècnic d'atenció sanitària, nutricionistes i cuiners i cuineres, persones que es puguin encarregar de tasques domèstiques, però també per realitzar aquestes mateixes tasques a residències i a centres de dia són perfils que es necessitaran cada cop més, encara que no sabem fins a quin punt es valorarà al mercat.

La Fundació Alares, que fomenta l'atenció a la gent gran, parla de “escassetat de professionals” per a l'atenció a les persones, camp on les noves tecnologies auguren que seran fonamentals en la formació continuada del personal que s'hi dedica. En especial, alerten de la falta de personal amb formació específica per tractar amb malalts de demència (treball social, infermeria, fisioteràpia, teràpia ocupacional, psicologia, dret, medicina, etc.).

De la mateixa manera, cuidar criatures sense escolaritzar, o escolaritzades, fora dels horaris de classes, inclosos els trajectes de la casa a l'escola, o ajudar-los com a reforç a l'escola en camps diversos, són d'altres serveis de proximitat que aniran a més.

Els reptes de l'educació i la formació són majúsculs, i tard o d'hora caldrà abordar-los en vista a una societat en reciclatge permanent. Les indústries culturals i el sector audiovisual tenen també camp per córrer.

El personal de la sanitat —metges i metgesses, personal sanitari, d'infermeria (i auxiliars d'infermeria), d'ambulàncies— i la psicologia també serà molt necessari. Per descomptat, ho seran també les persones expertes en biotecnologia, tant la sanitària com la referida a les tecnologies mèdiques.

Al Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC), Mateo Hernando esmenta també la importància de la logística, sobretot arran del *boom* del comerç electrònic. El transport de mercaderies, l'emmagatzematge i la manipulació dels productes, la planificació d'operacions de compra i proveïments tindran un paper creixent. “I una altra possibilitat l'aportaria la *remunicipalització* de serveis públics que s'han *externalitzat*”, remarca.

La reconstrucció de la construcció i el turisme

En bona part es tracta de repensar sectors que ja estan força desenvolupats, però que necessitem reinventar-se de cara al futur i que necessitin de professionals que sàpiguen com fer-ho. Els dos casos més clars són la construcció i el turisme, que han format el binomi que principalment ha estirat de l'economia espanyola durant les darreres dècades.

“Cal tenir clar, ja ho hem dit, el model productiu que volem potenciar”, insisteix Josep Banyuls, que creu en la reorientació del sector de la construcció amb la normativa a la mà. “El model espanyol s'assembla al britànic, i ambdós són molt diferents de l'alemany, on pràcticament tothom que treballa al sector és diplomata, són tècnics amb formació en control de qualitat, impacte ambiental o estalvi energètic. Per a la rehabilitació d'edificis cal més formació i ofici que per a la construcció”, explica. Només amb els materials que s'exigeix per a la construcció es pot millorar l'eficiència energètica, l'aïllament contra sorolls i també aspectes com la seguretat. I alhora impulsar un sector més sostenible, i més davant de les necessitats d'un parc d'habitatge social de lloguer (120.000 habitatges, segons diferents càlculs).

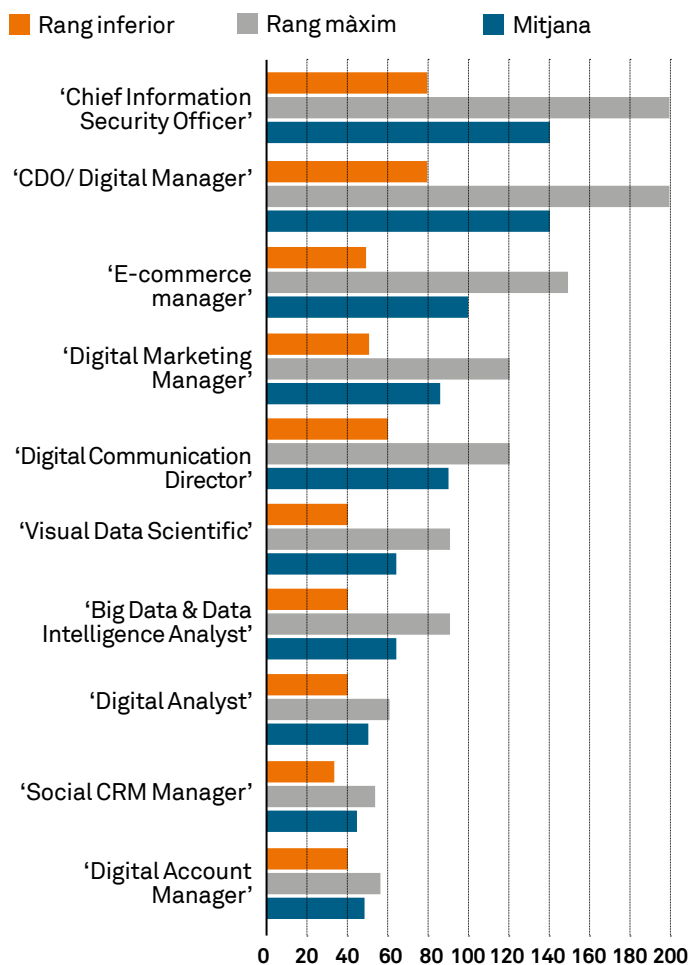
D'altra banda, malgrat les dificultats de reordenar el sector turístic, qualsevol actuació passa per incorporar a les anàlisis aspectes qualitatius en comptes de limitar-se als quantitatius. “L'impacte ambiental i les condicions laborals precàries no es poden ignorar”, afegeix l'acadèmic valencià. El turisme especialitzat ja està essent explorat (i explotat), amb propostes que van més enllà del pur lleure i la platja, amb cultura, negocis, esports, gastronomia o salut.

Nous perfils digitals

De les noves indústries ja n'hem parlat (indústria 4.0 i la recerca que comporta el seu desenvolupament). I en aquest context els perfils digitals aniran força buscats. L'empresa de caçatalents (*headhunting*) de persones amb dots de direcció i de professionals digitals Indigital Advantage informa que, per accedir a un salari més elevat, serà imprescindible tenir aquest perfil. L'any passat, el gruix de les ofertes més demandades a Barcelona i Madrid dins d'aquest mercat correspon a la direcció Marketing Digital, seguida de la figura de *Community Manager*, la de *Social Media*, la de responsable de Continguts i la direcció digital (Chief Digital Officer (CDO)/Digital Manager). Per aquest ordre. Això no significa que aquest sigui l'ordre dels millor remunerats. De fet, la posició millor retribuïda és la de la persona responsable de Seguretat de la Informació. En canvi, la figura de *Community Manager* ni tan sols surt a la taula de les millor pagades (les ofertes que van gestionar li atribueixen un sou d'uns 26.000 euros anuals bruts). Aquesta és la taula que mostra Indigital Advantage:

37. Remuneració anual de noves feines al món digital

En milers d'euros



Font: Indigital Advantage (2017, dades 2016).

Aquests càrrecs poden semblar molt minoritaris dins del mercat laboral. I de fet encara ho són. Però val a dir que el portal Infojobs, que gestiona dos milions de feines vacants a l'any, assegura haver advertit l'existència de prop de 24.000 ofertes de feina a posicions que fa una dècada ni tan sols existien, d'acord amb l'informe anual que l'empresa realitza en col·laboració amb l'escola de negocis ESADE. És el cas del desenvolupament web (*back/front end*), desenvolupament d'aplicacions per a mòbils, responsabilitat de ciberseguretat o professionals de la metodologia *Agile* o *Agile couch*, que lideren metodologies de treball àgils i en equip sobretot a l'entorn web, per respondre als requeriments dels clients.

D'altres estudis remarquen la importància de la gestió de continguts digitals, així com de les persones expertes en màrqueting digital, especialistes en *cloud computing* o en posicionament a cercadors (programadors SEO i SEM).

Sabem que en el futur aniran sorgint noves feines de les quals avui ni tan sols hem sentit parlar. Ja va succeir en el passat. Des de la primera Revolució Industrial a finals del segle XVIII i principis del XIX, on de la rotació de cultius i la producció artesanal es va fer un salt cap a l'automatització i la maquinària pesada, fins a l'era del coneixement, tot passant per una revolució tècnica brutal durant el segle XX que va estar marcada per l'expansió d'infraestructures i telecomunicacions, i per l'era digital, al darrer terç del segle passat, al voltant d'Internet.



D'interès per
al personal
tècnic

10 feines per al futur

Proposem aquí deu perfils professionals que poden tenir recorregut de cara al futur⁸⁶:

- ▶ **Especialista en banca digital i criptomonedes:** Les transaccions electròniques i els creixents fluxes de les operacions amb monedes digitals (que avui funcionen de manera alegal) sense institucions intermediaris ni recolzament dels bancs centrals (com el bitcoin, l'ethereum i més d'un miler més) requeriran una nova generació de persones expertes en tecnologia que alhora entenguin com funcionen la banca i el sistema financer.
- ▶ **Especialista en allotjament de dades:** Les persones, les empreses, els hospitals i tota mena d'institucions necessiten cada cop més persones amb coneixement sobre privacitat i seguretat per protegir i gestionar les dades.
- ▶ **Especialista en enginyeria alimentària:** La població continua creixent i cal veure fins a quin punt es poden desenvolupar noves possibilitats d'alimentar-la. Aquesta branca de l'enginyeria tracta sobre la transformació i el processament de matèries primeres destinades al consum humà i sobre la innovació de productes amb una vida útil més llarga, basada en fenòmens químics, biològics i físics. Per exemple, que es garanteixi la conservació dels aliments més temps sense que perdin valor nutritiu.
- ▶ **Especialistes en impressió d'aliments en 3D:** Tot i que sembli ciència-ficció, arreu del món s'està fent recerca sobre les possibilitats de la impressió tridimensional de nous productes alimentaris.
- ▶ **Responsables de noves colònies de negocis:** Si la filosofia que cada cop s'imposa més des del món em-

86 Font: canadianbusiness.com, disponible a <http://www.canadianbusiness.com/lists-and-rankings/best-jobs/10-jobs-of-the-future-you-need-to-know-about-right-now/>

presarial és la de l'autoocupació, té sentit pensar en noves formes d'organització, que s'anomenen colònies, i que apleguen habilitats, projectes i espais (virtuals i/o físics).

- ▶ **Chief Data Officer o responsable de dades:** Son persones molt buscades per les empreses en la mesura en què intenten oferir serveis cada cop més personalitzats gràcies a l'allau de dades que capten dels clients. Calen persones expertes que sàpiguen treure'ls valor i convertir-les en un avantatge competitiu.
- ▶ **Especialista en privacitat:** Persones capaces d'impeidir que els missatges enviats pel telèfon o un compte bancari siguin *hackejats*.
- ▶ **Persones capaces de dissenyar òrgans humans:** Ja s'està fent recerca per tal de reproduir òrgans humans mitjançant l'ús de cèl·lules vives. Requerirà biotecnòlegs que facin òrgans que no funcionin correctament.
- ▶ **Persones capaces d'organitzar campanyes de *crowd-fundings*:** Els processos de microfinançament s'han fet força populars per aconseguir diners destinats a tota mena de causes i projectes. Però no tothom sap organitzar una estratègia de negoci ni treballar amb textos i vídeos de promoció destinats a les xarxes socials perquè una campanya tingui èxit.
- ▶ **Dissenyadors d'*avatars* o responsable de relacions amb ells:** Al món virtual, els *avatars* són habituals. Hi ha qui pensa que és qüestió de temps que també existeixin al món real, potser a tamany real, qui sap si mitjançant imatges hologràfiques, si parlaran per nosaltres a reunions de feines o a trobades socials. Algú haurà de vetllar per la seva imatge pública i per gestionar les seves relacions.

En aquesta mateixa línia, l'autor de *Communicating with the Future* i director executiu del Da Vinci Institute, Thomas Frey, augura una destrucció creativa on la desaparició de



D'interès per
al personal
tècnic

milers de feines generaran l'oportunitat d'inventar o potenciar feines noves. El 2014, Frey, un dels futuristes més seguits per Google i d'altres empreses, va fer una llista de 162 professions on segur que hi haurà feina durant les properes dècades⁸⁷. Algunes poden ser anecdòtiques i semblar inversemblants. Reproduïm els sectors a l'alça que assenyala aquest autor, i que apunten per on poden anar els trets:

- ▶ **Sistemes ràpids de transport personal**, perquè la tecnologia permetrà la mobilitat a gran velocitat i es requeriran infraestructures noves perquè les actuals quedaran obsoletes de pressa.
- ▶ **Escassetat d'aigua: caldrà qui la reculli de l'atmosfera**; l'ésser humà necessitarà a mig termini col·lectar-la amb regularitat quotidiana.
- ▶ **Crear el God Globe**, una mena de centre de comandament centralitzat capaç de vetllar pel comportament de les forces de la natura.
- ▶ **Consum col·laboratiu**, perquè cada cop compartirem més taxis, cases i mitjans de transport i l'accés serà més important que la propietat.
- ▶ **Un jo quantificat**; l'allau de dades obre la porta a explicar cada vegada més l'ésser humà mitjançant xifres, la qual cosa permet prevenir malalties, gestionar-les o anticipar problemes.
- ▶ **Esportistes del futur**; els avenços ens permetran fer front a l'activitat física d'una altra manera.
- ▶ **Indústria dels drons comercials**, una nova manera de veure com aquesta mena de dispositius s'ocupen de la logística quotidiana.
- ▶ **El futur dels trilions de sensors**, o dispositius que generaran, s'espera, una potent indústria.

⁸⁷ Thomas Frey, Da Vinci Institute. Accessible a Internet: <http://www.futuristspeaker.com/business-trends/162-future-jobs-preparing-for-jobs-that-dont-yet-exist/>

- ▶ **Impressió en 3D**, de la qual sorgirà bona part dels objectes amb què ens relacionarem.
- ▶ **Internet de les coses**, perquè l'any 2020 hi haurà 75.000 milions d'aparells connectats a la Xarxa (9,4 aparells per habitant a la terra), segons Morgan Stanley.
- ▶ **Big Data**, per gestionar quantitats ingents de dades.
- ▶ **Sistemes financers alternatius**, perquè el *bitcoin* només ha estat el principi i molts auguren la fi del diner en metàl·lic.
- ▶ **Conversió de microxarxes**, perquè l'actual xarxa elèctrica ha de ser desmantellada per desplegar-ne d'altres més petites.
- ▶ **Cases de contorns manufacturats**, perquè mitjançant la impressió 3D es podran obtenir edificis nous en un dia i també reformar i millorar els habitatges existents.
- ▶ **Vehicles sense conductor**, tot començant pels cotxes, que segons Frey es podrien generalitzar la dècada propera.
- ▶ **Biofàbriques**. S'espera una revolució a la indústria química, perquè nous processos permetran crear substàncies i productes que la natura no pot oferir a baix cost.
- ▶ **Microuniversitats**. Frey creu que l'actual sistema universitari amb crèdits i hores serà superat, que les universitats seran més barates i flexibles.
- ▶ **Gent gran** davant l'envelliment de la piràmide demogràfica (als països més desenvolupats).
- ▶ **Agricultura del futur**. Totes les eines necessàries per a la collita seran substituïdes per tota mena de màquines automatitzades, robots i drons, i algú ha de saber fabricar-los i també fer-los anar.



D'interès per
al personal
tècnic

- ▶ **Persones responsables de transformar les institucions del vell món**, amb el repte de permetre que el nou emergeixi sense excessives pertorbacions socials.
- ▶ **Innovació extrema**, tant que sembla ciència-ficció.

Segons Frey, les **habilitats essencials** que requeririen poder desenvolupar feines com aquestes són:

- ▶ Capacitat transformadora, amb lideratge per obrir camí.
- ▶ Capacitat d'expansió en un entorn canviant.
- ▶ Capacitat de treure el màxim partit a processos, situacions i oportunitats.
- ▶ Capacitat de trobar les variables que produeixen els millors resultats.
- ▶ Capacitat de saber identificar els punts d'inflexió dels processos, i de fer-ho abans que la resta.
- ▶ Capacitat per desmuntar el sistema preexistent (sectors, sistemes de formació...) sense estralls socials.
- ▶ Capacitat de crear circuits tancats de retroalimentació (*feedback*).
- ▶ Capacitat de contraatacar les crítiques dels detractors de les noves tecnologies.
- ▶ Capacitat de resoldre el dilema que en general té la tecnologia segons Frey, i que consisteix en el fet que aquesta assoleix un punt on els beneficis decreixen quan s'intenta arribar a l'usuari final.
- ▶ Capacitat d'entendre l'entorn en què operarà cada nova tecnologia. O persones expertes en context.
- ▶ Persones expertes en ètica, davant les cada cop més complexes preguntes que generaran les noves tecnologies.

- ▶ Persones expertes en filosofia, que ajudin les empreses i organitzacions a imposar la seva filosofia i la visió del món.
- ▶ Capacitat de preparar el terreny a nous productes.
- ▶ Persones professionals que es preocupin per quin serà l'horitzó o el llegat que deixem a les futures generacions.



D'interès per
al personal
tècnic

Els jaciments d'ocupació de Delors

La llista de Frey, que sembla de ciència-ficció, té la virtut de fer-nos reflexionar sobre possibles noves necessitats que sorgiran al voltant de tecnologies que alhora destruiran moltes ocupacions. Ens parla, de ben segur, d'una minoria de la societat treballadora.

Si obrim el focus i pensem en la majoria de la població, trobem en canvi que la vertiginosa evolució de les tecnologies i de l'activitat econòmica no ha deixat sense vigència, per sorprenent que pugui resultar, les propostes que fa dues dècades va plantejar l'expresident de la Comissió Europea Jacques Delors al seu *Llibre blanc del creixement, la competitivitat i l'ocupació. Reptes i pistes al segle XXI*.

Les noves tecnologies de la informació i la comunicació ja hi apareixien, encara que només de biaix, en un document de referència que intentava anticipar en quines coses s'havien de posar les piles els governs. Però les TIC eren només un dels quatre àmbits on es detectaven futures necessitats. Els altres tres tenien a veure amb els serveis de proximitat, la seguretat, el patrimoni cultural i el medi ambient.

L'Informe Delors encarrilava Europa de ple cap a l'univers dels serveis, com si amb la indústria no hi hagués res més a fer. I dins dels serveis, identificava quatre grans àrees que, com subratllen avui les persones expertes en economia del treball, continuen tenint sentit:

- ▶ **Serveis de la vida diària:** a domicili, atenció a la infància, la gent gran o el jovent amb dificultats amb una participació important de les TIC. Sense oblidar els serveis de mediació i d'assessorament en resoldre conflictes.
- ▶ **Serveis per a la millora de la qualitat de vida:** millora de l'habitatge, la seguretat, els transports col·lectius globals, aprofitament dels espais públics urbans i comerços de proximitat.
- ▶ **Serveis culturals i de lleure:** començant pel turisme i seguint pel sector audiovisual, passant pel patrimoni cultural i el desenvolupament de la cultura local.
- ▶ **Serveis relacionats amb el medi ambient:** tractament de residus i reciclatge, gestió de l'aigua, protecció i manteniment.

ment de zones rurals i regulació de la contaminació són alguns d'aquests serveis. La conservació d'espais naturals és una de les polítiques que grinyolen en èpoques de retallades i on el sector privat busca la seva oportunitat.

A Los nuevos yacimientos de empleo: los retos de la creación de empleo desde el territorio (Icària, 1998), Eduard Jiménez subratllava el 1998 que no s'ha de confondre el concepte de *nous jaciments d'ocupació* amb l'expansió de noves professions, moltes de les quals lligades a les noves tecnologies. Les activitats productives o de serveis vinculats als processos productius queden, així, fora del concepte, perquè “els nous jaciments fan referència a la cobertura de necessitats personals o col·lectives que presentin potencial de generar ocupació per la seva concentració territorial”⁸⁸. Això no vol dir que es renunciï a la utilització de la tecnologia en el desenvolupament dels nous jaciments.

Els jaciments de l'*Informe Delors* pretenien, en canvi, cobrir noves necessitats per millorar la vida de les persones, en mercats que es van considerar “incomplets, així com permetre definir un àmbit local de producció o de prestació del servei, en àmbits on es detectava un potencial de generació intensiva d'ocupació. En especial, es posava el focus en l'atenció a casa o a centres especialitzats, que requeririen les persones dependents i les expectatives de conciliació de la vida laboral i professional d'homes i dones.

Jiménez alertava en el seu llibre sobre la conveniència de “posar èmfasi en la qualitat de les activitats i els serveis si de debò es volia que responguessin a la cobertura de necessitats socials” i contraposava l'ocupació en sentit estricte a “formes d'obtenir ingressos fent alguna cosa”. Considerava aquestes últimes com “un camí cap a la no qualificació”.



Per sorprenent que pugui semblar, els avenços en la tecnologia i l'evolució econòmica no han deixat sense vigència les recomanacions de l'*Informe Delors* sobre nous jaciments d'ocupació.

⁸⁸ Eduard Jiménez, Fernando Barreiro, Joan-Eugeni Sánchez; amb la col·laboració de Llorenç Pou i Antoni Rivero, *Los nuevos yacimientos de empleo: los retos de la creación de empleo desde el territorio*. Fundació ICÀRIA. Editorial Icària, 1998. Accessible a Internet a : https://books.google.es/books?id=T_JnaxkgHM0C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=one-page&q&f=false



D'interès per
al personal
tècnic

El factor local i el desenvolupament

Alhora, l'*Informe Delors* va introduir un concepte clau: el factor local com a vector de desenvolupament, tema essencial que abordarem al proper capítol. De fet, les seves propostes de serveis a potenciar no eren alienes als esforços que des del món local s'havien fet ja en major o menor mesura als diferents territoris (de treballs en la protecció del medi ambient al turisme interior, o de les activitats recreatives a les infraestructures). La novetat era donar coherència a totes aquestes actuacions i "orientar-les cap a la creació d'ocupació".

"Mantinc tot allò que vàrem dir en el llibre", diu avui Jiménez com a expert en polítiques públiques, "perquè de les prediccions sobre ocupació, la immensa majoria s'ha complert: els serveis socials no existien fa vint anys i avui hi ha grans empreses d'atenció a la gent".

7. Crear ocupació des del món local

Europa contempla el factor territorial

Després d'emmarcar les principals tendències que estan remodelant el món del treball i l'impacte que estan tenint sobre el nostre Estat del benestar, baixem al nivell de l'Administració més propera al ciutadà: quin marge d'actuació pot tenir un ajuntament i les institucions que en depenen per desenvolupar el territori amb l'objectiu de generar ocupació?

La dimensió local de l'ocupació està prevista des de fa més de dues dècades a l'estratègia de la Unió Europea en la matèria. Aquesta parteix del principi de subsidiarietat reconeguda als tractats, en virtut del qual és més efectiu que de cada problema local se n'encarregui l'Administració més propera. La traducció d'aquest principi és la descentralització.

El Llibre blanc creixement, competitivitat, ocupació. Reptes i pistes per entrar al segle XXI, conegut com Informe Delors, del qual ja hem parlat al capítol anterior, va tenir molt en compte el 1993 la necessitat de descentralització en els “jaciments d'ocupació” que volia esperonar, mentre reservava als governs centrals vetllar per la qualitat de la formació i la flexibilitat per poder saltar d'una especialització a una altra. Demanava també un enfocament descentralitzat per convertir la regulació del temps de treball en un actiu per a la competitivitat de les empreses.



L'Estratègia per al Creixement i l'Ocupació de Lisboa insisteix en avaluar la dimensió local del foment de feines de qualitat amb bones condicions laborals.

Estratègia Europa 2020

L'Estratègia per al Creixement i l'Ocupació de Lisboa va insistir en avaluar la dimensió local del foment de feines de qualitat i també en fer-ho amb bones condicions laborals. La mateixa mirada es va traslladar a l'Estratègia Europa 2020 en curs a la Unió Europea, que persegueix que els beneficis del creixement de l'activitat econòmica s'escampin arreu.

“Aquestes directrius s'adrecen als Estats membres [de la UE], però l'estratègia Europa 2020 s'hauria d'aplicar en associació amb totes les autoritats locals, regionals i nacionals, implicant de prop els parlaments i els agents socials, així com representants de la

societat civil, que contribuiran a l'elaboració de programes de reformes nacionals, a la seva implementació i a la comunicació sobre l'estratègia”, diu literalment la Unió. L'Europa comunitària disposa de diferents fonts que cofinancen projectes de desenvolupament territorial d'acord amb les problemàtiques específiques que persegueixen, el reglament dels quals també té en compte la dimensió local.

És veritat que quan les institucions internacionals parlen de desenvolupament local de l'ocupació, entenen com a tals accions que millorin l'acti-

vitat econòmica i el mercat laboral locals, no es refereixen exclusivament als ajuntaments. Depèn del context. En ocasions és així. Però en d'altres pot descriure actuacions a escala regional o en nivells administratius diferents. A més, les iniciatives que es duen a terme, i que s'executen en un territori, es basen en compromisos d'institucions tant públiques com privades, amb l'interès comú pel desenvolupament del territori en qüestió.

Iniciatives de baix cap a dalt

Cal entendre que les estructures administratives territorials dels diferents Estats no són equivalents. Però més enllà d'aquesta obvietat, les polítiques de desenvolupament local poden involucrar alhora administracions de diferents nivells, agències que poden representar els serveis públics d'ocupació i/o agències de desenvolupament locals, més cambres de comerç, empreses de la zona, organitzacions no governamentals (ONG) i entitats sense ànim de lucre que contribueixen al seu desenvolupament inclusiu.



La clau de l'èxit és que les iniciatives econòmiques i socials que es puguin dur a terme, i que requereixen el corresponent finançament, vagin de baix a dalt, en comptes de planificar-se des dels despatxos, coincideixen els consultors en desenvolupament local.

La clau de l'èxit és que les iniciatives econòmiques i socials que es puguin dur a terme, i que requereixen el corresponent finançament, vagin de baix a dalt, en comptes de planificar-se des dels despatxos, coincideixen els consultors en desenvolupament local. És un enfocament, però, difícil de trobar en la realitat, perquè tot i que es puguin desplegar localment a través de *partenariats*, normalment les actuacions es planegen des d'un poder llunyà que desconeix les necessitats específiques de la zona.

De fet, aquesta mena de *partenariat* no sempre s'ha traduït o encaixat legalment en un engranatge institucional, tot i que funciessin en la pràctica.

A Polònia, Romania i Grècia, per exemple, no va ser fins al 2004 i el 2005 que es va donar base legal a aquesta mena de pactes territorials público-privats.

A Alemanya, Suècia i Àustria s'han dut a terme pactes regularment, però amb un disseny central, tot i que gestionats per les autoritats locals o regionals, amb algunes accions de baix a dalt. A França, iniciatives d'aquest estil, de caire descentralitzador, han avançat molt lentament. Dinamarca ha utilitzat molts *partenariats* público-privats, on sovint la iniciativa és del sector privat però cercant suport financer de diferents fons públics.

Mentre que a Finlàndia i Letònia no es van fer servir, a d'altres països, com, per exemple, Irlanda o el Regne Unit, les associacions locals público-privades per a l'ocupació han estat força actives. En bona part, depèn de la tradició. Entre la ciutadania britànica està força estesa la idea que els actors locals són els millor posicionats per determinar quines són les polítiques de mercat laboral i econòmiques pel que fa al seu territori per raó d'una tradició de descentralització dels pressupostos al sector públic que ve dels anys vuitanta⁸⁹. Sobretot s'han fet servir centrats en col·lectius de difícil inserció, com les persones aturades de llarga durada o les més joves.

Malta ha aplicat pactes locals d'ocupació però llançats des de dalt. En canvi, a un altre país petit com Luxemburg, malgrat que la política del mercat laboral pertany a l'àmbit del Govern del Ducat, s'han posat en pràctica un grapat d'iniciatives d'aquesta mena pensades des del territori, amb independència que els diners per costejar-les vinguessin del Ministeri d'Ocupació.

89 Eurofound. Document: *Joint public-private local partnerships for employment to cope with the recession* (febrer 2011). Accessible a Internet a : https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2011/051/es/1/EF11051ES.pdf

En el cas d'Espanya, l'avaluació que Eurofound ha fet d'aquestes polítiques d'abast local col·loca l'Estat entre els que les iniciatives van de dalt a baix, i estan dirigides per institucions regionals. “El finançament basat en projectes també significa que moltes iniciatives no són sostenibles a mig o a llarg termini”, diu. És el que passa quan, en comptes de tenir una estratègia i d'actuar en conseqüència es conceben projectes per poder optar a fons europeus, que, quan s'acaben, sovint no han arrelat cap canvi profund i durador en matèria d'ocupació i desenvolupament.

Falta recerca acadèmica

El desenvolupament local té els seus clàssics, tot començant per Antoni Vázquez Barquero, que davant l'actual crisi ha apostat clarament pel desenvolupament territorial “com un camí per a la sortida”. Per a l'acadèmic, enfocar l'ajustament productiu amb visió territorial permet solucions concretes a problemes específics fent ús del potencial de desenvolupament que precisament no s'utilitza a causa de la crisi. L'autor sosté que el desenvolupament local persegueix fer que les inversions siguin més productives, i integren l'aposta pel progrés social i el desenvolupament sostenible. “Dues qüestions, per tant, condicionen els resultats de les accions: el potencial de desenvolupament existent a cada territori i la capacitat d'organització dels actors locals”⁹⁰, escriu. Vázquez Barquero toca el moll de l'os quan diu: “El desenvolupament d'una localitat o territori requereix que els actors públics i privats executin els seus programes d'inversió de manera coordinada”. D'altres autors reconeguts en el camp del desenvolupament local són Francisco Albuquerque, María Dolores Pitarch i Joan Noguera.

Però tot i això, des del mateix sector es reconeix una primera evidència una mica sorprenent, que és l'escassetat relativa de treballs acadèmics sobre desenvolupament econòmic local que existeix al país. El funcionament de les economies locals ha estat relativament poc estudiat, fins al punt que l'Oriol Estela, des del Pla Estratègic Metropolità de Barcelona (PEMB), demana que fem una aproximació diferent als conceptes d'*economia i política econòmica*, i que els apliquem metodologies pròpies de les ciències socials, al contrari del que s'ha fet tradicionalment, amb les matemàtiques⁹¹.

90 Antonio Vázquez-Barquero, *Desarrollo local, una estrategia para tiempos de crisis*. Universitas Forum, Vol. 1, No. 2. May 2009.

91 Entrevista a Oriol Estela per a *Llibre blanc del futur del(s) treball(s)*. Juny 2017.

Justament amb el propòsit d'omplir aquest buit en la recerca, Barcelona Activa ha impulsat la creació de la càtedra de Política Econòmica Local de la Universitat Pompeu Fabra (UPF). La iniciativa, que es dotarà amb 118.000 euros anuals per part de l'Ajuntament de Barcelona i de 60.000 per part de la UPF, vol que les línies de recerca que posi en marxa es puguin traduir en polítiques concretes que millorin la qualitat de vida de la ciutadania.

Conèixer el funcionament de l'economia local

“La prioritat d'un ajuntament ha de ser conèixer com funciona la seva economia local, què hi passa, qui genera l'ocupació, qui hi inverteix, qui s'enduu els beneficis fora, qui té connexions amb les empreses productores locals, quines són les relacions entre les que fan d'intermediàries en les transaccions, quines són les relacions econòmiques i també geogràfiques. L'important de l'economia és quins recursos tenim i quin profit en traiem, com fem que generin un efecte multiplicador. Normalment ens limitem a mesurar la taxa d'atur, la població activa i l'ocupada, partint de dades que no sempre poden ser fiables. L'economia són relacions de col·laboració per satisfer necessitats de consum i necessitat. Quan sapiguem com funciona la nostra economia, aleshores sabrem què volem canviar-hi, i pensar com fer-ho”, explica Estela.

Només aleshores serà possible dissenyar una estratègia, una estratègia transversal que no es quedi confinada a un programa de promoció econòmica o d'ocupació. “L'estratègia es reflecteix en com s'utilitza el **pressupost**, ja que hi veiem les prioritats d'un govern; en com utilitzem la **fiscalitat**, si ho fem amb intencionalitat de promoure determinada activitat econòmica; l'**urbanisme**, que és un instrument clau dels ajuntament com a puntal econòmic, però només com a generació de plusvàlues i no com a eina estratègica, ni com a font de plusvàlues hem sabut negociar amb el sector privat el retorn de plusvàlues durant l'etapa de la bombolla pel bé de l'activitat econòmica de les ciutats; la política cultural, perquè és diferent convidar tres artistes de fora o promoure certes activitats locals; o la política mediambiental, segons l'activitat econòmica que es promogui”, enumera aquest expert en economia local. Les polítiques de promoció econòmica i d'ocupació poden venir molt condicionades pels fons disponibles de Brussel·les o de la Generalitat, o de l'Estat. I no es pot fer política en funció només dels fons disponibles.

Organitzar l'economia obre un gran ventall de possibilitats i requereix elevar la mirada per observar el ventall de relacions que es produeixen al territori.

Aquesta aproximació aigualeix parcialment la idea que l'austeritat lliga de mans els municipis. Els diners són imprescindibles, però sobretot calen polítiques decidides.

Impacte de les polítiques *predistributives*

La primera política de desenvolupament econòmic que pot fer una administració local té a veure amb l'**habitatge**, en la mesura que s'emporta, de mitjana, un terç de la renda de les famílies catalanes (subministraments bàsics inclosos). “Una política de recuperació de sobirania energètica o de *remunicipalització* de l'aigua pot fer que aquest 33% es redueixi a un 20% i això significa alliberar molts recursos per a les famílies”, remarca el director del PEMB, partint de la base que l'habitatge és un condicionant de pes de les nostres decisions en àmbits com el tipus de consum, o l'economia de les cures, o el tipus de viatge.

Una altra política important és el canvi de criteris en la compra pública. Fins ara ha estat totalment condicionada, gairebé segregada, per la variable del preu, per raó de les necessitats d'austeritat. “Encarregar una feina a una multinacional pot sortir barat a curt termini, però encarregar-la una empresa local, a més, pot ajudar a resoldre un problema social”, afegeix Estela.

És una manera d'incidir en les polítiques econòmiques i d'ocupació que, de forma directa, no entren en l'àmbit dels ajuntaments. L'avantatge de la proximitat que tenen les administracions locals fa que actuar o no actuar depengui en bona mesura de la seva proactivitat, voluntat i interès particular en un àmbit on no és obligatori que s'intervingui amb rigor i on sovint els governs municipals acaben ficant cullerada en funció de si hi ha diners o si cauen diners d'algun programa.

Eduard Jiménez descriu aquesta problemàtica en els següents termes: “La majoria de polítiques públiques estan encaixonades. Les polítiques públiques tenen la temptació d'instrumentalitzar els problemes i fins i tot en poden fer bandera... cadascuna té una prioritat, com per exemple l'habitatge. Allò que cal són polítiques transversals, sobretot amb les transformacions del treball. Abans estava organitzat d'una determinada manera, amb les seves unitats jeràrquiques. Però avui ja no sabem bé de què estem parlant. Google o Amazon són empreses? I la senyora que té una botiga? I la xarxa col·laborativa digital? I l'espai de cotreball a la ciutat? Qui se n'ocupa, de tot això? De fet, ningú. I l'Administració local pot i ha d'ocupar-se d'aquests assumptes perquè ningú no ho fa. Sí que hi ha gent reflexionant-hi, a nivell intel·lectual, però no fent res. Amb les retallades de les polítiques actives d'ocupació, si

la majoria d'ajuntaments no hagués mantingut serveis municipals d'educació, d'ocupació i de serveis socials la situació hauria esdevingut realment dramàtica”.

Coneixement del territori

Superar dilemes de competències o manca de competències i ser proactius és essencial quan parlem de polítiques de desenvolupament econòmic i, sobretot, de generació d'ocupació, a escala local. Per una senzilla raó que explica la professora Begoña Cueto, de la Universitat d'Oviedo. “És clar que hi ha marge per a fer polítiques locals d'ocupació. A escala local és on més es coneixen les potencialitats i les febleses del territori, i també les característiques de la població aturada. Tanmateix, s'ha de donar una condició indispensable perquè aquest coneixement serveixi d'alguna cosa, i és que existeixi coordinació entre les diferents administracions i fins i tot que es busquin sinèrgies entre les iniciatives que llança cadascuna. Si actuen de forma aïllada, normalment es malbaraten els esforços”.

Cueto considera que un dels grans problemes que hi ha a l'Estat és, en el millor dels casos, que les coses que es fan se superposen i, en el pitjor, que entren en conflicte. Quan les coses funcionen, de seguida arriben els resultats. Posa com a exemple el municipi d'Avilés, de 80.000 habitants, no tant perquè hagi inventat cap estratègia màgica, sinó perquè cada cop que es llança una iniciativa, està acordada amb els agents socials, s'hi involucra el teixit empresarial local, les institucions formatives hi tenen un paper, i les administracions i tothom semblen remar en la mateixa direcció. “Hi ha un marc, una estratègia comuna prèviament pactada, és bàsic saber cap on es va”, subratlla.

La integració de polítiques formatives, d'ocupació i de serveis socials d'Avilés va emmirallar-se en les experiències del País Basc. “Aconseguir el suport de la comunitat autònoma quan el municipi en teoria no té capacitat per fer política d'ocupació és força important. Les polítiques que es facin han d'estar relacionades amb el teixit econòmic de la ciutat. I quan es posi en marxa una iniciativa, comptar amb cada institució, amb cada empresa,



Una política important és el canvi de criteris en la compra pública. Fins ara ha estat totalment condicionada, gairebé segrestada, per la variable del preu, per raó de les necessitats d'austeritat. “Encarregar una feina a una multinacional pot sortir barat a curt termini per fer una feina, però encarregar-la a una empresa local, a més, pot ajudar a resoldre un problema social”, afirma Oriol Estela.

amb cada escola, amb cada associació, si es vol tenir èxit. I tenir èxit vol dir acabar traient gent de l'exclusió social. És un procés a llarg termini en el qual tothom col·labora i els programes que es desenvolupen es dissenyen en sintonia amb el Govern de la comunitat autònoma", emfatitza l'acadèmica, estudiosa justament dels fruits que donen les polítiques d'ocupació als mercats laborals locals. A Gijón també s'ha seguit aquesta línia, però els resultats han estat més clars a Avilés. La confiança i col·laboració de la instància administrativa superior es revela, així, clau, perquè la descoordinació "costa molts diners".

Curt termini, llarg termini

Les receptes de Cueto passen, doncs, per la coordinació entre administracions i per una feina prèvia, la de dibuixar una idea de ciutat, que permeti traçar una estratègia per arribar-hi, perquè definitivament "no es pot ser bo en tot i cal un objectiu clar i concret".

La classe política sol pensar en el curt termini, necessita resultats que es vegin a curt termini. "Jo estic parlant de petites iniciatives que van sumant, de petites actuacions, que potser ajudaran un centenar de persones, no a un milió de persones. Se sol parlar de grans programes molt ambiciosos. Jo hi desconfio. Quant més abast té un programa, tret d'algun cas, menys possibilitat d'èxit té, perquè està comprovat que cada grup de persones aturades pateix una problemàtica diferent. Precisament quan ens trobem amb el desavantatge que cada col·lectiu requereix de solucions diferents, descobrim l'avantatge de la iniciativa local per adaptar-se millor a les necessitats de cada col·lectiu. Els programes

petits tenen impacte allà on realment cal. Però és clar, necessiten una estratègia clara, recursos i temps", conclou Cueto.

Parlant de temps, un dels temes que surt a cada conversa amb cada persones expertes en matèria laboral és l'obsessió pel curt termini. De fet, ja han transcorregut nou anys des de l'esclat de la bombolla immobiliària a Espanya, i no sembla haver-se produït cap canvi orquestrat de model produc-

tiu, malgrat tot allò que es va dir i escriure al respecte d'un país que vivia del turisme i la construcció. El problema de l'abandonament escolar surt a cada entrevista. També amb la que mantenim amb Begoña Cueto. "Ho sabem des de sempre: el fracàs a l'escola



Begoña Cueto, experta en plans d'ocupació, diu que quant més abast té un programa, tret d'algun cas, menys possibilitat d'èxit té. Cada grup de persones aturades pateix una problemàtica diferent.

es tradueix en pobresa i en atur de cara al futur, i més encara en els temps que vénen, així que cal començar per a baix i les polítiques d'austeritat són, en aquest sentit, d'una miopia absoluta”.

En aquest punt, el de posar els llums de llarga distància, insisteix especialment Joan Subirats, la qual cosa ens porta a abordar les polítiques *predistributives*, en comptes de pensar en les anomenades polítiques de la fi de la canonada (no és tan rellevant ser bons en la política de gestió de residus, per exemple, com no generar-ne), seguint el pensament de l'acadèmic de Yale Jakob Hacker. Aplicades al cas del treball, es tracta d'actuar de manera que no calgui concentrar les actuacions en reduir les cues a les oficines d'ocupació on s'apunten les persones sense feina.

Una d'aquestes polítiques ja ha estat esmentada, i té a veure amb l'habitatge, i en particular, l'existència d'un parc d'habitatge social de lloguer, si es té en compte que tres quartes parts de tots els desnonaments tenen lloc en habitatges en règim de lloguer. L'absència de pisos socials assequibles, i la concentració dels pocs que se n'han construït com a habitatges protegits en règim de propietat, dificulta qualsevol política en cap altre terreny.

Noves formes d'habitatge

Els càlculs fets per Carme Trilla i validats per l'Ajuntament de Barcelona apunten que només l'1,5% del parc de la ciutat són pisos socials, una xifra que contrasta amb percentatges superiors al 20% a d'altres capitals com, per exemple, Berlín, Viena, Amsterdam i Copenhague (en aquest darrer cas no de titularitat pública, sinó de cooperatives de treball). Experiències com les del nou sindicats de llogaters tot just constituïdes poden ser d'utilitat, en plena escalada dels preus, juntament amb la creació d'índexs d'increments de preus de referència com s'ha fet a París i a Berlín. Anem, però, molt pel darrera, si tenim en compte que a Suècia els sindicats de llogaters existeixen des de fa gairebé un segle.

Les mateixes transformacions socials han diversificat força les necessitats que existeixen, i el model públic estàndard, amb el seu catàleg limitat de possibilitats, no hi pot donar sempre resposta. En aquest sentit, Eduard Jiménez aposta per visions de proximitat més comunitàries: “Els centres de dia compartits, o residencials compartits, o els habitatges compartits tenen moltes possibilitats si els pensem enfocar a les necessitats que vénen i que en part tenen molt a veure amb l'envelliment de la població, perquè el catàleg se'ns esgota”.

Això no significa que no hagi d'existir una capa de serveis públics estandarditzats, perquè la ciutadania tendeix a demanar transpa-

rència i igualtat de tracte als serveis públics. “Però per sobre podem impulsar **serveis coproduïts**, compartits, fent ús de la flexibilitat en funció de les necessitats de la gent, i poden tenir suport públic encara que no siguin públics en si mateixos. I ahora és un nítxol de creació d’ocupació per prestar aquests serveis”, comenta Jiménez.

Actuar des de la infantesa

Les polítiques *predistributives*, però, es remunten a l’inici mateix de la vida. “Està ben estudiat que la capacitat i el nivell de coneixement de les criatures de zero a sis anys els permetrà accedir a llocs de treball d’una major qualitat quan siguin adults. Aquesta qüestió la tenim ben encarada entre els tres i els sis anys, però no dels zero a tres”, adverteix Subirats.

Per a la doctora en Dret Chelo Chacártegui, aquesta necessitat es creua amb la dels pares, i encara més sovint les mares, quan, fora dels horaris de les escoles bressol, no disposen de centres de qualitat on sàpiguin que els més petits seran ben atesos si coincideix que sorgeixen imprevistos a la feina o tasques que es poden planificar i que no es poden fer amb les criatures.

“Dinamarca és pionera en la creació de centres municipals, públics, on els nens es guarden unes hores. Els pares no es troben sols davant del perill. Poden recórrer a l’Administració local, que per a això és la més propera al ciutadà. Els centres disposen de totes les condicions i requisits necessaris de cara a les criatures. Són una mena de centres de dia. Sap la quantitat de feina que es pot generar en centres com aquests, sobretot en un moment en què moltes dones estan marxant del mercat laboral?”, es pregunta Chacártegui, tot suggerint fer-ne rèpliques a casa nostra. No importa gaire, remarca, de qui siguin les competències. “De vegades una administració no actua perquè pensa que li toca fer-ho a una altra, o potser en efecte és l’altra la que té la competència corresponent. Fer-ho esperona l’altre a fer coses, en tot cas”.

En la mateixa línia, Subirats recorda que els ajuntaments no tenen competències en Educació ni en Sanitat, però que tanmateix Barcelona ha constituït consorcis sanitaris i educatius amb la Generalitat. “Es tracta de rumiar iniciatives, pensar coses que políticament puguin tenir sentit, més enllà de si es té o no la competència formal per fer-les. Es tracta d’imaginar”, diu.

El potencial de les universitats

Imaginar què, per exemple? El professor de Ciències Polítiques apunta que la ciutat acull un pol universitari de renom, “un dels

més importants del sud d'Europa", però que el rol que assumeix l'Ajuntament de Barcelona, igual que d'altres localitats, en relació amb les universitats, és limitat. "Decideix sobre coses com on s'ha d'instal·lar una universitat, si al Besòs o al Poblenou". Subirats insinua que, més enllà de l'espai públic i la revitalització de les zones que comporta triar un lloc físic, els governants pensin també en treure més partit del que passa dins de les aules. Així, explica com l'única universitat pública de Nova York, la City University of New York, acull 250.000 adults que fan cursos molt variats que permeten reforçar diferents capacitats i anar-se reciclant.

Potser hi ha una manera d'articular millor la universitat pública, o una part de la universitat, en les solucions formatives o en les experiències pilot que es puguin posar en marxa per veure si funciona o no determinada iniciativa que requereixi reciclatge.

Les apostes productives, que són maneres d'organitzar l'economia, convé territorialitzar-les, anar per barris, insisteix Jiménez

Institucions àncora

Neil McInroy, que dirigeix el Centre for Local Economic Strategies (CLES) a Manchester, justament per al desenvolupament de les economies locals, planteja la importància de comptar amb "institucions àncora" que puguin fer de pal de paller d'activitat d'una àrea. Les universitats, igual com els hospitals o els centres de recerca, ho poden esdevenir en funció de com s'impliquen en la vida de la ciutat. "¿Fins a quin punt els consells, els hospitals, les universitats o d'altres organitzacions donen suport a les seves economies locals?", s'interroga McInroy.

Una recerca efectuada pel CLES mostra, per exemple, que la despesa local dels tres hospitals al llindar entre Birmigham i Sandwell, als West Midlands, era de 150 milions de lliures esterlines, i que, pel que fa a contractes per sobre de les 100.000 lliures, només un 15% tornava d'alguna manera a les economies locals.

Arran d'aquest resultat les diverses institucions (Midlands Metropolitan Hospital, Manchester Council localised procurement, Belfast Council's Innovation Factory i Glasgow Council SME procurement strategy) van acordar ubicar un nou hospital. Abans de posar-ne la primera pedra, van comprometre's a donar oportunitats de formació a persones de les àrees més deprimides dels voltants, i van animar a crear empreses socials a les quals assignar els contractes del nou centre hospitalari. També les empreses de restauració local van ser convidades a ser proveïdores. "El paper de les administracions locals en la creació de xarxes d'àncores que construeixin *partenariats* entre institucions àncora i organís-

mes del sector públic, negocis locals i entitats representants de la comunitat és clau”, diu McInroy. Disposar d’entitats públiques o privades que comparteixin la necessitat de servir al territori i el seu desenvolupament és important.

Innovació social

La cerca d’àncores seria només un dels deu moviments que es poden fer per aconseguir transformar l’economia d’una bona ciutat⁹². McInroy batalla justament pel concepte de “bona ciutat”, entesa com la que mira dins dels propis recursos per tirar endavant per tal de superar la visió tradicional basada en creixement i inversió que vénen de fora i que han mostrat ja els seus límits. “El futur és més inversió local i menys inversió global”, escriu McInroy⁹³. “La ironia és que a les nostres ciutats no falta riquesa. Mentre que una minoria de persones i de zones gaudeix d’enormes beneficis lligats a l’èxit econòmic, moltes d’altres no”, alerta. La manera d’acabar amb la desigualtat i la pobresa es “fer que la riquesa flueixi” i, per aconseguir-ho, aposta per “una política local més activa, que es preocupi més per cuidar la societat, que sigui innovadora i que experimenti”.

La innovació només es produeix de baix cap a dalt, insisteix aquest expert en desenvolupament local, que impulsa iniciatives transformadores a les ciutats de Birmingham, Bristol, Liverpool, Glasgow, Cardiff, Sheffield, Belfast i Leeds, a banda de la mateixa Manchester. Les elits ja no seran les que dissenyin com s’ha de fer el desenvolupament econòmic local, adverteix. “Necessitem nous experiments de democràcia participativa, amb debats ciutadans, i més solucions produïdes dins de la comunitat (...) Els vincles entre entitats socials, empreses locals, col·lectius organitzats i la ciutadania en general originen confiança i permeten transferir coneixement”.

“Necessitem institucions públiques locals amb amplada de mires que pensin quin és el seu rol econòmic, que redirigeixin el seu poder de despesa a comprar productes i serveis de negocis progressistes des d’un punt de vista social”, va afirmar en una conferència-col·loqui, convidat pel PEMB. I també conscienciar els petits negocis que no només venen productes o serveis, sinó que tenen un paper social, patrocinant un equip de futbol local per a criatures. La responsabilitat social corporativa no ha de ser una

92 CLES. *10 steps to a Good City Economy*. Accessible a Internet a: <https://cles.org.uk/news/what-is-a-good-city-economy/>

93 “Un desarrollo local para la economía”. Article de Neil McInroy escrit a *Alternativas Económicas*, número 44. Gener 2017.

guinda, sinó ser central en l'acció empresarial. Les noves tecnologies no són només un nou sector, sinó una via per democratitzar l'economia. Invertir en el creixement no és un cost, és una inversió econòmica en la futura productivitat de la gent, la comunitat i el territori. El CLES treballa perquè iniciatives econòmiques que tinguin en compte aspectes socials i mediambientals no siguin un complement “bonic de tenir”, sinó *mainstream*, el corrent principal d'activitats⁹⁴.

Llançadores d'ocupació

Una de les noves iniciatives que han sorgit arran de la crisi i que no s'han explorat prou encara a Catalunya són les anomenades llançadores d'ocupació. Va ser una idea de José María Pérez, *Peridis* —dibuixant, humorista, arquitecte i escriptor—, que fa trenta anys va impulsar ja la idea de les escoles-taller i que ha pensat en un nou enfocament de les polítiques d'inserció laboral.

Molt resumidament, una llançadora consisteix a aplegar gent perquè s'ajudin entre si. Un *coach* dinamitza el grup i l'Administració pot alimentar la dinàmica. És una crida de les mateixes persones afectades perquè les empreses hi siguin i col·laborin. Es tracta de passar d'un comportament passiu a un treball compromès i proactiu que permeti a les persones aturades recuperar la il·lusió i descobrir quines habilitats i competències tenen.

Les tècniques de *coaching* tenen el seu paper. La figura del o la *coach*, que ajuda a desenvolupar les potencialitats de cada persona, s'encarrega de dinamitzar l'equip. Segons els promotors, la Fundación Santa María la Real, des que l'any 2013 va posar en marxa una primera llançadora a Aguilar de Campoo (Palència) i a quatre localitats de Cantàbria (Torrelavega, Castro Urdiales, Astillero i Santander) amb suport de la Fundación Profesor Uría i del Govern de Cantàbria, respectivament, s'han posat en marxa en algun moment 362 llançadores, amb 7.000 persones implicades. L'expansió de la iniciativa ha comportat que el 50% de les persones que hi han participat o bé han trobat una feina, o s'han posat a treballar per compte propi, o bé han reprès estudis que havien abandonat⁹⁵. Els bons resultats han fet que diferents administracions públiques i fundacions vinculades a grans empreses i bancs (Telefónica, Barclays, Caja Burgos i l'Obra Social La Caixa, entre d'altres) hi hagin donat suport.

⁹⁴ Per llegir els informes sencers sobre quines iniciatives s'estan portant a terme a 10 ciutats britàniques, es pot visitar: www.newstartmag.co.uk

⁹⁵ Es pot consultar a <http://www.lanzaderasdeempleo.es>

Com a reconeixement al projecte, el Fons Social Europeu ajuda la Fundación Santa María la Real per posar en marxa més de 500 llançadores d'ocupació a finals del 2019.

“A mi m'agrada la iniciativa en la mesura que dóna la volta al problema i se surt d'anar a una oficina, on et faran una entrevista, rebràs un paper i quan toqui podràs fer un curs o una altra entrevista per a una feina. Aquí, un grup de gent analitza quin és el seu propi problema, perquè el té i a qui pot demanar ajuda”, valora Eduard Jiménez.

Sara de la Rica també veu amb bons ulls aquest nou enfocament de treballar, però subratlla que els resultats són ben diferents en funció de qui sigui la persona encarregada de dinamitzar o de fer *coaching* al grup, la qual cosa ens torna a traslladar a la necessitat de reforçar la formació de les persones responsables de l'orientació. “Es fa una convocatòria, s'hi presenta molta gent, es creen grups de persones que no es coneixen entre elles, s'intenta que sigui *multidisciplinar* i que hi hagi barreja de joves i més grans. Moltes persones saben dinamitzar un grup [es treballa amb la intel·ligència emocional, amb la comunicació i la creativitat, amb l'elaboració i presentació de CV, amb les entrevistes de feina, en aprendre a posicionar-se millor al mercat laboral, però també cal conèixer molt bé la realitat social i econòmica, el mercat on aquestes persones s'han d'inserir”, diu De la Rica.

Algunes de les iniciatives que han registrat un nivell d'inserció més elevat són la que es va posar en marxa la passada primavera a Alacant (18 persones de 22 van trobar feina, i una altra està cursant una beca als EUA, aconseguida durant el pas per la iniciativa). Castelló i La Carolina també presenten nivells molt elevats.

A Cornellà de Llobregat i a Sabadell es van posar en marxa dues llançadores l'abril del 2017.

El cas de Goierri

Un dels casos de transformació que més ha cridat l'atenció entre els especialistes en desenvolupament local és el de la petita comarca del Goierri, que aplega 18 municipis de l'interior de Guipúscoa, amb 43.000 habitants. L'activitat econòmica de la zona es fonamenta en el sector industrial, que ocupa la meitat de la població i que sobretot gira al voltant de la indústria metalmeccànica. El 78% de l'ocupació es reparteix entre una desena d'empreses, envoltades d'un ample ventall de micropimes. Moltes són cooperatives de treball, vinculades o no a Mondragón. Els darrers anys s'ha incrementat també l'oferta de serveis turístics.

Goierri és la comarca basca amb un nivell més baix d'atur (8,5% de la població activa) i una de les rendes mitjanes més elevades. Però aquesta explicació no recull tot l'interès que desperta. Fa dues dècades llargues, l'atur era del 20%. La reconversió industrial va ser un cop dur que va acabar amb molts expedients de regulació d'ocupació i el tancament d'empreses.

Com s'ha pogut capgirar la situació, i amb una crisi econòmica ferotge pel mig?

“Ara tots ens miren perquè hi ha poc atur, però en aquesta transformació hi ha vint-i-cinc anys de feina, jo mateix en fa vint-i-un que m'hi dedico”, explica Iker Galparsoro, que dirigeix Goieki, l'Agència de Desenvolupament Comarcal de Goierri, que es va constituir l'any 1993 per posar en marxa un pla estratègic per a la transformació de la comarca. Hi treballen una quinzena de persones, i s'organitzen en departaments de suport a la indústria comarcal, suport als emprenedors, promoció del turisme comarcal, medi ambient i necessitats socials.

“Davant la gravetat de la situació, els municipis van decidir actuar. No teníem departaments de promoció econòmica, i vàrem crear un braç operatiu, una agència de desenvolupament per cada comarca, que va analitzar els punts forts i els recursos disponibles a cada lloc i en funció d'això han anat adaptant les polítiques actives. El primer que calia fer era conèixer a fons què teníem al territori. En el nostre cas, el repte era recuperar la força del sector industrial i aconseguir més ocupació per a la comarca”, explica Galparsoro⁹⁶.

Cada comarca fa la seva aportació al pressupost en funció del nombre d'habitants, i els municipis han anat realitzant les seves aportacions amb independència de quins partits manessin o de si hi havia una gran crisi. “El gruix l'han posat els municipis, tot i que també la diputació i el Govern basc hi han estat implicats. El consens polític s'ha mantingut al llarg del temps. Qui pot estar en contra del desenvolupament local? En alguns casos, s'ha promogut la formació; en d'altres, reunions entre centres tecnològics, agents socials i empreses.

Una de les prioritats de l'agència és incrementar les capacitats competitives de les empreses de la zona, amb formació als seus directius (amb competències transversals com el lideratge,



El capgirament de la situació a Goierri, al País Basc, on fa dues dècades l'atur era del 20% i ara és la comarca amb una taxa de desocupació més baixa, atrau totes les mirades.

⁹⁶ Entrevista a Iker Galparsoro per a *Llibre blanc del futur del(s) treball(s)*. Setembre del 2017.

la capacitat de comunicació, la creativitat o la mobilitat) i processos de diversificació de l'activitat. L'anomenat Foro Industrial, on participen grans empreses i directius de l'agència, centres escolars, l'escola de Formació Professional, el campus universitari, el campus tecnològic i agents polítics, és una de les vies per aconseguir-ho. La implicació de les empreses és clau. Galparsoro admet que és força més complicat lidiar amb multinacionals, per exemple perquè apostin per proveïdors locals i que no mirin només el cost. A Goierri, recentment s'ha arribat a crear una associació comarcal (de la qual Goieki és sòcia) amb 54 empreses industrials, que s'encarrega de desenvolupar projectes de productes i serveis competitius i on les empreses donen opcions a les companyies locals. Aquesta agència ha estat, per exemple, a Mèxic, on s'han instal·lat quatre grans societats de la zona, i les petites l'han acompanyada per veure què poden necessitar i avaluar si fer feina en aquell país.

I el Govern basc? El director de Goieki parla de tasques complementàries. “Nosaltres no fem formació per a persones aturades, com sí que se n'encarrega el Govern. Nosaltres analitzem quines necessitats específiques tenen les nostres empreses, ara i de cara al futur. Ara, el major problema que tenim és que les empreses necessiten persones formades en enginyeria electrònica i en mecànica que estiguin qualificades, mentre que els perfils de què disposem no responen a aquesta necessitat. Això ho traslladem als centres de formació de la comarca perquè preparin, primer, els professors, i després els candidats”, explica.

L'especialització intel·ligent

La professora de la Universitat de Deusto i investigadora a Orkestra-Instituto Vasco de Competitividad Miren Estensoro explica cap a on van els nous models de desenvolupament territorial: les estratègies d'especialització intel·ligent, que ha esdevingut una eina central per entomar reptes com la diversificació productiva d'un lloc “No vol dir planificar que s'exigeixi l'especialització en una determinada indústria, sinó posar els mitjans per identificar les activitats al territori que es poden potenciar o per descobrir noves oportunitats tecnològiques i de mercat”, diu la també coautora del document *Hacia un nuevo modelo de desarrollo territorial: el reto de reaprender formas de trabajo*⁹⁷.

La tesi central d'aquest document encarregat pel PEMB és la necessitat de canvis profunds en els rols dels diferents actors del

⁹⁷ Miren Estensoro, Miren Larrea, *Hacia un nuevo modelo de desarrollo territorial: el reto de reaprender formas de trabajo*. Papeles del Pacto Industrial de la Región Metropolitana de Barcelona, número 2. Deseembre del 2015.

territori i en les seves formes d'interacció quan toca integrar les escales territorials a les polítiques de desenvolupament. "Aquests canvis no es produeixen de forma espontània, i cal aprendre a aprendre. És a dir, cal una metodologia". Construir processos de diàleg per construir una visió compartida. Planteja, de fet, una nova dinàmica d'interacció, que passa per seleccionar prioritats amb el sector privat, perquè es tracta d'abordar com desenvolupar les capacitats de les diferents institucions i persones d'un territori per emprendre el canvi. En aquest context, l'*empoderament* de les empreses locals és clau.

La mateixa Orkestra és una unitat de recerca orientada a l'acció que es va crear el 2006 com una part de la Fundació Deusto, però fora de l'estructura de departaments de la universitat. Organitzada en funció dels projectes, el seu objectiu és influir en la competitivitat real d'Euskadi, i mantenir la connexió entre la recerca que es fa i les necessitats de les instàncies públiques i privades del territori.

Bibalo Next Lab és un dels fruits de la col·laboració de la universitat amb, en aquest cas, l'Ajuntament de Bilbao per trobar respostes sobre quin ha de ser el paper de la pròpia ciutat en la competitivitat del territori. Es treballa en com es fa la tria de prioritats i en com fer front a una transformació productiva, però també en el tema clau, com hem vist, de la governança.

La capil·laritat de la Garrotxa

És més senzilla la connivència quan l'experiment té lloc en àrees de dimensió acotades, tot i que no és evident que a Avilés o els municipis de Goierri hagués de tenir èxit cap estratègia. Joan Subirats posa damunt la taula l'efectivitat amb què es compassen les institucions d'una comarca com la Garrotxa. "El Consorci de Serveis Socials, els instituts de secundària, els ajuntaments... tots han creat una mena de xarxa. Tothom es coneix i quan algú es queda sense feina, cadascú mira en quina cosa pot col·laborar. El funcionament en xarxa pot ser molt efectiu", resumeix.

Què en podria aprendre els serveis d'ocupació locals d'aquesta capil·laritat? "Sovint les administracions es plantegen el debat de si han de centralitzar o de si han de descentralitzar la seva activitat en la cerca d'efectivitat. Crec que ambdues coses han de poder ser compatibles: l'organització ha de disposar de sistemes d'informació molt i molt potents que estiguin centralitzats perquè no es pot permetre perdre capacitat de control de res del que passi, però en canvi, pel que fa a la gestió s'ha de poder acostar més als barris, fer més xarxa de recursos i de persones, perquè es produ-

eix un major grau d'inserció quan la gent es coneix més i se saben les necessitats concretes de les empreses de cada lloc", proposa Joan Subirats.

"Cada barri és un món. A Barcelona, per exemple, no té res a veure Sants amb el 22@. Si a Sants tenim Coòpolis i es treballa força amb cooperatives, s'hi pot invertir perquè es faci un teixit, una sinèrgia entre les escoles i les empreses del barri. Fem-hi experiments. Si al Poblenou hi hem fet l'aposta més important i interessant que s'hagi fet a Barcelona, el 22@, segurament valgui la pena mantenir i reforçar aquesta aposta, però no només des de la lògica de ubicar-hi determinades empreses i captar que hi vingui una Indra o una Telefónica. Els pares es pregunten si la mainada tindrà feina si no sap programar. I a la zona hi trobem invents com els Makers del Fab Lab. Potser es poden tancar acords perquè algunes escoles del barri programin. Poden ser pilots, proves, experiments. A cada barri, segons la sinèrgia que s'hi pugui trobar", planteja Subirats.

Totes les ciutats tenen les seves problemàtiques específiques, però, per a Mateo Hernando, "totes poden aprendre d'experiències com aquestes: una manera de fer, la governança en xarxa, la qual cosa implica el desenvolupament d'empreses locals i fer una planificació descentralitzada del desenvolupament local a escala de barris".

A Europa, hi ha referents a seguir de prop com Hamburg, una ciutat identificada amb la indústria i que ha viscut anys d'ajustos al sector naval. Fa tres anys va fer una aposta per la sostenibilitat mitjançant el programa Xarxa Verda (Grünes Netz). El pla persegueix connectar el centre de la ciutat amb la perifèria amb rutes lliures de cotxes, un port en transformació i escenari de noves apostes arquitectòniques d'avantguarda.

D'altra banda, la reinvençió de Nottingham, molt marcada pel declivi de la indústria manufacturera, sobretot tèxtil, ha passat recentment per iniciatives que busquen justament trencar les barreres habituals entre organitzacions (empreses proveïdores de serveis sanitaris, el Servei Nacional de Salut, serveis socials i institucions locals), l'objectiu de millorar la qualitat de la salut i el benestar social de la localitat. I també per la regeneració de parts del centre (l'àrea de Broadmarsh) per crear-hi espais públics i equipaments culturals i comercials.

Iniciatives al territori

A Catalunya, el Consell Comarcal de la Conca de Barberà ha assolit un acord sense precedents amb Tarragona, Reus, Vandellòs i

l'Hospitalet de l'Infant en favor de l'ocupació i el desenvolupament econòmic local. El pacte afecta a una zona amb 611.444 habitants. S'han anat obrint a més municipis en aquest intent de crear espais favorables al naixement de nous projectes d'emprenedors. Es tracta de crear una xarxa del sector públic i del sector privat, amb la idea de posar en comú els serveis ocupacionals i formatius i de fer treballar plegats els agents del territori.

Una altra experiència és la del Pacte Camp de Valls-Parc Industrial de l'Alt Camp, que vol reforçar la comarca com un pol empresarial mitjançant projectes conjunts. Aplega una dotzena de municipis que han creat un espai perquè treballin junts administracions, empreses i agents econòmics i socials amb objectius com afavorir la competitivitat de les empreses, atraure inversions, incentivar la formació o millorar les infraestructures, entre d'altres, dels polígons industrials. Disposen de set milions de metres quadrats de sòl industrial a 18 polígons. El pacte ha trobat resistència a la Candidatura d'Unitat Popular (CUP).

L'estratègia de Barcelona

La capital catalana ha iniciat un gir en consonància amb aquesta filosofia, que, per tant, no li és aliena. L'Estratègia per a l'Ocupació a Barcelona (EOB), que va ser presentada el setembre del 2016 a la cinquantena d'entitats i institucions participants a la Taula per a l'Ocupació de Barcelona amb un horitzó fins a l'any 2020, té en compte algunes de les consideracions que les persones expertes amb les quals hem parlat posen damunt la taula.

D'entrada, l'EOB parteix de la necessitat de situar l'ocupació al centre de les polítiques municipals. De fet, una de les seves línies d'actuació preveu la creació d'un òrgan que vetlli per a la seva concertació, amb la missió que l'objectiu de l'ocupació sigui al centre de totes les àrees d'actuació de l'Ajuntament. Es tracta de la Comissió Permanent de l'Estratègia.

El reconeixement que cal remar en la mateixa direcció despunta en el tímid intent d'encetar una fase de col·laboració amb el Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC), de la Generalitat. A partir de la reforma del SOC que s'ha fet (2015), la voluntat de Barcelona Activa és "avançar cap a la integració d'actuacions i descentralitzacions polítiques". L'empresa municipal es planteja fins i tot constituir un consorci amb el SOC. De moment, el Pla anual d'Actuació per a l'Ocupació (PAO) del 2017 preveu una major coresponsabilitat i coordinació amb el treball d'una comissió bilateral.

L'EOB té igualment en compte la conveniència d'eixamplar l'abast de l'estratègia a l'àmbit metropolità, "a ser possible".

Pel que fa a l'aproximació de l'acció de l'empresa municipal a tots els racons de la ciutat, Barcelona Activa s'ha replantejat el model d'oficina local d'ocupació i de prioritzar una xarxa d'oficines, com a mínim una per cada districte de la ciutat. La idea és compartir una cartera de serveis comuns, però que cada districte pugui abordar, segons les seves necessitats específiques, serveis que hi donin resposta. Aquest camí suposa un esforç de coordinació entre els diferents districtes. A banda, a Barcelona existeix el projecte de Treball als Barris, on una dotzena d'agrupacions de barris de la ciutat en situació de vulnerabilitat han desenvolupat mesures i programes com cases d'oficis o dispositius d'inserció sociolaboral que han beneficiat més de 2.000 persones.

La consciència d'intensificar la feina de prospecció d'empreses amb l'objectiu de conèixer quins perfils de professionals —i també la de no quedar-se en la creació de llocs de treball, sinó de feines de qualitat— requereixen també són presents a l'EOB.

Contractació responsable i salari mínim local

Dues de les iniciatives engegades a la ciutat i que poden servir de referent per a d'altres municipis que ja han estat esmentades destaquen l'obertura d'un camí cap a la contractació responsable de béns i serveis i la introducció d'un salari mínim de ciutat.

La primera mesura, ja en marxa, es tradueix en l'avaluació de nous criteris a l'hora de decidir una adjudicació. Es tracta de criteris mediambientals, socials i d'afavoriment de l'economia social i solidària. Les condicions laborals de les persones que presten els serveis, la igualtat d'oportunitats per a diferents col·lectius i el respecte de la igualtat de gènere són algunes variables que s'hi han introduït. La idea és trobar un *equilibri* entre qualitat i preu.

La segona, un salari mínim local per damunt del vigent a la resta del territori i que consideri el nivell de vida a la localitat; val a dir que el seu impacte ha estat estudiat per l'AQR-Lab Laboratori de Transferència en Economia Aplicada-Fundació Bosch i Gimpera de la Universitat de Barcelona (UB), a partir d'experiències a ciutats d'altres països com els EUA i Canadà. Tot i el risc d'increment de l'abandonament escolar i de la pujada de preus d'alguns productes a empreses que traslladin l'augment de costos que suposa, l'estudi hi troba avantatges: es pot millorar la capacitat adquisitiva i de consum de les persones que treballen a la localitat, ajuda a reduir la pobresa i l'exclusió, així com la desigualtat (i també els costos d'alguns ajuts socials).

Si s'aplica la mateixa metodologia que es fa servir a Londres, la consultora Daleph, en un treball conjunt amb Ksnet, estima que,

de mitjana, a Barcelona ciutat el salari de referència mínim hauria de situar-se en 1.088 euros al mes, mentre que, per al conjunt dels municipis de l'àrea metropolitana la xifra seria de 1.048 euros al mes. Aquestes xifres canvien en funció de la situació de cada llar. Si una persona viu sola a la capital catalana, necessita 1.251 euros per poder dur una vida digna. I si té almenys un fill, li caldrien 1.640 euros. Una parella amb criatures necessitaria més de 2.200 euros. Totes les sumes que quedin per sota es tradueixen en risc de caure en situació de pobresa.

1.000 euros, com a mínim

De fet, l'Ajuntament de Barcelona ha defensat públicament que les administracions, les empreses i les organitzacions sindicals han d'acordar un salari de referència de, com a mínim, 1.000 euros al mes. Barcelona Activa va aprovar a finals de setembre nous criteris en relació amb les peticions d'empreses que gestionin i publiquin: l'oferta ha de suposar un salari superior a aquest llis-tó. Els contractes que passin per mans de l'empresa municipal no podran tenir una durada inferior a mig any, i hauran de vetllar per possibilitar la conciliació de la vida laboral i la personal.

8.

Reflexionar i actuar



D'interès per
al personal
tècnic

Premisses

Malgrat els intensos debats que existeixen sobre les transformacions de l'ocupació, i en especial en relació amb els canvis tecnològics en curs, sostenim que a hores d'ara no hi ha cap evidència que ens permeti parlar amb propietat de la fi del treball. Una altra cosa és com estan evolucionant les condicions en què treballa la gent. Instem, per contra, a posar en valor i a prestigiar totes les activitats, remunerades o no, que permeten el funcionament de la nostra societat i que garanteixen el nostre benestar. Les condicions laborals de les noves (i velles) feines no poden determinar una pèrdua de drets laborals, ni molt menys que condemnin a l'exclusió social i la pobresa. Tot i les dificultats perquè el mercat de treball absorbeixi i reabsorbeixi una part important de les persones amb feina, i més en plena transició cap a un futur ple d'incerteses, no es pot renunciar a assolir la plena ocupació. Cal apostar, però, per l'experimentació amb l'organització del treball, amb noves fórmules d'habitatge, amb rendes bàsiques compatibles amb l'ocupació, amb noves formes de gestió i d'empresa, amb salaris de ciutat i amb models de governança diferents que, des de la col·laboració, ajudin a posar en valor les persones i l'economia local.

“No estem en una situació pitjor que després de la Segona Guerra Mundial, i vàrem ser capaços de crear un sistema de protecció social per a països que van quedar destruïts”, compara la Dra. Chelo Chacártegui⁹⁸. “Què pot estar passant pitjor perquè no puguem fer-ho?”.

98. Chelo Chacártegui és professora titular de Dret del Treball i de la Seguretat Social. Universitat Pompeu Fabra.

Les reflexions que segueixen no es limiten a les polítiques d'ocupació, sinó a l'acció de desenvolupament local que es considera imprescindible perquè les primeres donin resultats:

Reflexions per al desenvolupament local

1. L'economia local ha de tenir com a objectiu un desenvolupament inclusiu i generador d'ocupació. Aquesta ha de situar-se al cor de totes les polítiques que es despleguin a la ciutat. Fóra convenient fins i tot designar una figura de coordinació, o bé atribuir específicament aquesta funció de fiscalització de l'acció de govern a un membre del govern, que vetlli perquè cada decisió que s'adopti en cada àmbit del municipi (fiscal, empresarial, d'habitatge, inversor, educatiu...) no contradigui aquest principi i que faciliti al govern de la ciutat retre comptes sobre els impactes de la seva acció política.
2. Si se segueix la línia de l'*informe Taylor*⁹⁹ sobre el Regne Unit, que recomana que el Ministeri d'Empresa, Energia i Estratègia Industrial assumeixi la responsabilitat sobre la qualitat de l'ocupació, es podria pensar en una figura similar en de l'àmbit local.
3. S'ha de garantir l'accés a l'habitatge assequible. Cal estudiar amb profunditat possibles convenis amb bancs per adquirir pisos per destinar-los a lloguer social, o recomanar un índex de referència de preus de lloguer per orientar els increments, promoure i/o donar suport a fórmules d'habitatge compartit i explorar-ne de noves, especialment per a gent gran, en coordinació amb els actors de l'economia social i solidària i també del sector privat.
4. Adoptar un salari mínim de ciutat, ni que sigui com a índex de referència que serveixi a les empreses perquè tinguin en compte les particularitats que presenta el cost de la vida. Les ciutats poden establir estímuls a la contractació, clàusules socials en contractació pública o instar a què en la negociació col·lectiva es prengui com a referència un salari de ciutat.

99 Matthew Taylor, *Good Work*. The Taylor Review of Modern Working Practices. Juliol del 2017. Accessible a Internet a: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/627671/good-work-taylor-review-modern-working-practices-rg.pdf

5. Estudiar fórmules de crèdit municipal que ajudin a finançar iniciatives empresarials que generin ocupació estable. Cal tenir en compte que els serveis financers estan dissenyats al voltant de pagaments regulars, però les persones amb ingressos irregulars igualment han de pagar despeses fixes com el lloguer i el menjar.
6. Al marge del debat sobre la introducció d'una renda bàsica universal per a tota la ciutadania, que considerem convenient com a eina de lluita contra la pobresa i sota condició d'una redistribució dels esforços fiscals, cap ciutadà ni ciutadana pot viure sense que tingui garantida una renda que li permeti cobrir les necessitats bàsiques. S'hauria d'avançar en l'establiment de rendes mínimes. No es pot definir aquest dret a tenir cobertes les necessitats bàsiques com a dret subjectiu, és a dir, un dret que han de tenir garantit totes les persones, i alhora decidir un pressupost tancat per a aquesta política.
7. Les ciutats han de mobilitzar tots els recursos que calgui en la lluita contra el fracàs escolar. Es podria pensar en crear centres municipals de reforç (o suport a escoles i cooperatives d'ensenyament que se n'encarreguin). I atorgar beques per a famílies amb pocs recursos, programes de segones (o noves) oportunitats, entre d'altres.
8. Garantir que cada estudiant, així com les respectives famílies, coneguin i entenguin tot el ventall real d'opcions d'aprenentatge, ja des de l'escola. Cal millorar en aquest sentit la informació i l'orientació dels més joves. Es pot crear un equip itinerant d'informadors que visiti les escoles i assumeixi el *feed-back* permanent amb els alumnes, que al seu torn pot formar part d'un servei d'orientació potent, que possibiliti fins i tot que els estudiants visitin centres de formació, universitats i empreses abans de prendre decisions sobre el seu futur professional. Seria oportú, també un servei d'assessorament i orientació específic (o persones que se n'encarreguin específicament) als majors d'entre quaranta-cinc i cinquanta anys.
9. El món local ha d'incidir que l'augment de l'educació econòmica i financera que reben criatures i adolescents a l'escola sigui ideològicament plural incorporant la integració socio-econòmica.



D'interès per
al personal
tècnic

10. Es recomana treballar conjuntament amb altres administracions i agents sindicals per tal de garantir el compliment de la legalitat de les condicions laborals.
11. Promoure amb urgència un marc legal que clarifiqui l'estatus de "persona treballadora", "ocupada d'una empresa" i "treballadora per compte d'altri". Avaluar si és adient introduir la figura de qui "treballa ocasionalment" o dels professionals "autònoms intermitents", amb la denominació que sigui, pensant en posar ordre a plataformes digitals, que en tot cas haurien de clarificar d'entrada quin estatus té la gent que hi col·labori, donada la varietat de possibilitats que obren les noves tecnologies. Avaluar també a partir de quantes hores es pot considerar aquesta categoria mitjana i la necessitat d'establir un mínim d'hores per anticipat. Els drets i deures han d'estar legalment ben acotats, en tot cas. Dins de les reformes en curs del sistema de pensions, cal plantejar noves vies per garantir que els qui tenen aquestes noves feines que fan cada cop més difícil acumular temps de treball cotitzat, puguin accedir a prestacions de jubilació dignes.
12. S'hauria de facilitar la cooperació amb les empreses i entitats de l'economia del bé comú i de les plataformes digitals participatives que comparteixin informació d'interès públic amb l'Ajuntament, compleixin les reves responsabilitats fiscals i respectin un mínim de drets laborals. Les ciutats haurien de liderar fins i tot iniciatives d'aquesta mena.
13. Contribuir a potenciar un cert tipus d'empreses mitjançant les clàusules que estableixi als contractes de l'Administració: no discriminació de gènere, aplicació del nou indicador que es proposa sobre la qualitat del treball, eficiència energètica, possibles serveis de guarderia, mesures de conciliació personal i professional, inversió en Recerca i Desenvolupament (R+D) i en innovació, balanç social, promoció d'un turisme sostenible i política mediambiental. Reduir el pes de la variant preu de les ofertes. També es pot premiar d'alguna manera les empreses que formin i reciclin la pròpia plantilla en funció de les necessitats canviants dels clients. Canviar de proveïdors de serveis bàsics si es detecten abusos o per fomentar l'ús d'energies d'origen renovable.

14. Estudiar formes de control municipal dels serveis bàsics per a la ciutadania, per evitar situacions d'emergència i/o desigualtat social i garantir la universalitat de serveis bàsics, per garantir l'aprovisionament dels serveis bàsics a les rendes inferiors i als col·lectius mes desfavorits.



D'interès per
al personal
tècnic

15. Creació i desenvolupament de mesures i eines municipals pel suport a la vida familiar i la conciliació que, quan les criatures surtin de l'escola, i mentre els pares treballin, puguin ocupar-se'n unes hores. També per a persones dependents.

17. Observatori sobre l'evolució del consum, d'acord amb associacions de consumidors, institucions educatives, consultores, entitats de consum responsable per elaborar estudis sobre l'impacte dels canvis de tendència en els comportaments socials, i en especial el de les noves generacions, sobre l'evolució del conjunt d'activitats econòmiques. Exemples:

- i. *les comunicacions mòbils: impactes o efectes cultural i psicosocials de l'ús de tecnologies de comunicació i d'informació mòbils*
- ii. *el desplaçament del consum de llet i productes lactis d'origen animal envers el consum de llets d'origen vegetal o la caiguda del consum de carn en favor de les dietes vegetarianes i fins i tot veganes o, en general, el descens del consum de proteïna animal*
- iii. *les noves formes d'allotjament i d'interrelació a l'estranger*
- iv. *l'auge dels productes alimentaris suposadament ecològics*
- v. *l'auge dels productes cosmètics suposadament ecològics*
- vi. *l'hàbit de fer esport i activitats de lleure regularment*
- vii. *la tendència de mobilitat en bicicleta i/o vehicles elèctrics*

18. Avançar cap a models de finestra única que permetin la simplificació i accessibilitat dels tràmits administratius per posar en marxa activitats econòmiques.

19. Garantir la millora d'un transport públic de qualitat, més còmode, amb major freqüència, millor accessibilitat per a les persones amb alguna discapacitat física, i segur. A més, cal tenir cura especial a garantir la connectivitat entre l'oferta i la demanda d'ocupació i a facilitar la tria del transport públic en detriment del vehicle privat. Lligat a aquesta qüestió apostaríem per impulsar les possibilitats de mobilitat laboral, geogràfica i sectorial.
20. Afavorir les empreses i entitats de transport i distribució amb flotes verdes a la ciutat i continuar millorant la xarxa de carrils bici.
21. La revolució digital està molt estesa a les ciutats, però per exemple a Barcelona encara hi ha un 16% de barcelonins i barcelonines que no disposen d'Internet a casa, segons l'Ajuntament. S'han d'implementar mesures per erradicar la bretxa digital i la de gènere.
22. Vetllar per la millora de la competència real de mercats que tendeixen a la formació de monopolis o d'oligopolis, com l'energia. Hi ha nombrosos estudis que relacionen un major grau de competència amb la creació d'ocupació.
23. Incrementar els ajuts a la rehabilitació d'edificis, activitat que requereix de mà d'obra més formada que la construcció, i sobretot davant del repte de complir amb la normativa europea sobre eficiència energètica.
24. Promoció de les empreses innovadores, la qual cosa no equival només a les empreses de contingut tecnològic. La innovació en fórmules de gestió participatives i si s'escau de copropietat. En especial, les empreses de l'economia social com les cooperatives i les societats laborals, les empreses d'inserció, els Centres Especials de Treball i altres fórmules d'economia social, que estan arrelades al territori i poden contribuir al seu desenvolupament.
25. Assumir compromisos públics de reducció de la temporalitat en les administracions locals en la mesura que la legislació ho permeti i, si és possible, fixant objectius concrets i terminis d'assoliment.

26. Anàlisi de les deu empreses amb més compromís social i mediambiental radicades a la ciutat. Mirar de sistematitzar els seus casos i de poder replicar-los a d'altres llocs del territori.
27. Incentivar aliances entre pimes perquè amb una major dimensió els resulti més fàcil accedir a la tecnologia, la innovació, els mercats exteriors i els recursos per a formació.
28. Ajudar les petites empreses a crear un relat sobre el seu projecte, més enllà del producte que venguin o del servei que prestin, sobre el qual es fonamenti tota la cultura empresarial.
29. Incentivar els acords de col·laboració entre universitats, fàbriques de creació, centres d'ensenyament artístic, galeries i centres d'art per ajudar en la promoció del treball que fan els creadors de la ciutat.
30. Analitzar les polítiques de responsabilitat social corporativa (RSC) de les empreses i promoure possibles acords amb l'Administració perquè una part dels recursos dels seus programes s'apliquin a activitats considerades cabdals per a la ciutat (Google, Oracle o Microsoft, per formar gratuïtament adults en competències digitals, per exemple).
31. Vetllar per retallar la distància entre nivells de qualitat de la salut de la població als diferents barris de les ciutats, objectiu per al qual treballa l'Agència de Salut Pública de Barcelona, íntimament relacionada amb les diferències econòmiques i socioculturals.



D'interès per
al personal
tècnic

Recomanacions polítiques d'ocupació

32. Diagnòstic i definició d'estratègia. Necessitat d'una relació més fluida amb les pimes per conèixer les necessitats d'ocupació.
33. Es proposa elaborar un mapa ocupacional per cadascun dels barris de les ciutats. D'aquesta manera es podrà disposar d'un diagnòstic exhaustiu no tan sols dels perfils de les persones sense feina de la zona i de les seves competències, sinó de totes les vacants que tenen o tindran en breu les empreses petites i mitjanes, i especialment les petites, de cada zona.

- 34.** Identificar una o diverses institucions o entitats de cadascun dels barris que puguin exercir el rol d'àncora al voltant de les quals es desplegui activitat econòmica a la zona. Aquesta iniciativa passaria necessàriament per una major integració de les universitats, els hospitals, els centres de recerca, centres d'FP, o de disseny, a la dinàmica del barri. En aquesta línia, seria convenient encarregar un estudi per saber quina proporció dels contractes que suposen despesa d'aquestes institucions tenen retorn a l'economia local, i buscar possibles convenis perquè oferissin oportunitats de formació a joves amb escasses oportunitats del barri.
- 35.** Planificar les estratègies de desenvolupament local a nivell de barris, que poden tendir a l'especialització per activitats. En aquest sentit, cal intensificar les actuacions d'acostament d'empreses innovadores i del coneixement en general a les escoles, els emprenedors, les comunitats que es defineixin o les mateixes empreses de caire més tradicional. Impulsar a consolidar nous nuclis de creació, a més d'espais culturals i comercials amb propostes innovadores dels barris.
- 36.** Sembla convenient un major grau de descentralització dels Serveis Municipals en vistes a millorar el coneixement de la realitat de cada zona. Es proposa en tot cas l'establiment d'acords amb les associacions veïnals de cada barri perquè la informació sobre tot el ventall de possibilitats que ofereixen els ens locals arribin a tots els col·lectius.
- 37.** Organitzar trobades de prospectiva amb les persones empresaríes per analitzar l'evolució dels seus respectius sectors, amb la finalitat d'explicar cap a on van a cinc o deu anys vista, i quines necessitats futures de formació s'incrementaran, amb l'objectiu de poder desplegar seguidament l'oferta formativa que s'escaigui. Els sindicats disposen igualment d'un cabal de coneixement important que es pot anar sistematitzant perquè arribi a l'Administració.
- 38.** Promoure la internacionalització de les companyies petites, amb menys de cent nòmines, organitzant missions empresarials a l'estranger.

39. Promoure *pools* de talent d'empreses d'un mateix sector, que, malgrat que competeixin, puguin generar un planter amb una qualificació específica.
40. Augmentar i difondre la feina de prospecció que fan ja algunes entitats, des del punt de vista de les necessitats del teixit productiu de les ciutats i les seves àrees metropolitanes.
41. Treballar amb les universitats i escoles d'FP perquè puguin emetre certificats de competències. Les empreses o la mateixa administració podrien arribar a acords de col·laboració en aquest sentit amb empreses, si es considera convenient.
42. Eliminar dels portals i webs dependents de l'Administració les ofertes de treball poc o gens transparents que no informin del salari que s'ofereix o de l'horari, i també d'aquelles que plantegin condicions poc dignes o discriminatòries.
43. Revisió dels plans d'igualtat d'oportunitats a les empreses. Assegurar que es compleixi la legislació al respecte.
44. Analitzar la idoneïtat de fer enquestes periòdiques sobre les condicions de treball a la ciutat.
45. Encarregar l'elaboració d'una eina que permeti avaluar el nivell de qualitat de l'ocupació, un indicador per conèixer fins a quin punt es produeix una millora real en l'ocupació. Periòdicament, la instància que l'elabori haurà de retre comptes en un informe que puguin debatre els representants de la ciutadania i també amb els agents socials.
46. Fer o encarregar un estudi periòdic sobre l'impacte específic de l'automatització sobre l'ocupació, per sectors i categories laborals, per comprovar fins a quin punt els auguris sobre la destrucció neta de llocs de treball directament lligada als avenços tecnològics tenen base i com cal reaccionar al respecte. Estudiar també com les noves tecnologies poden contribuir a millorar la qualitat del treball.
47. Estudi d'experiències com les de la Riera de Caldes, Conca de Barberà, Pallars Jussà i el Moianès. La problemàtica de les ciutats és molt diferent, però totes elles poden aprendre dels mecanismes de concertació entre diferents institucions



D'interès per
al personal
tècnic

i el teixit empresarial, cultural, social i educatiu de les zones, considerats la clau de volta de l'èxit obtingut. No es pot llançar cap iniciativa que no tingui en compte la comunitat educativa local. La concertació territorial no es pot planificar des de dalt ni des del centre, sinó que ha de tenir com a punt de partida la realitat de cada territori. La política d'ocupació s'ha d'adaptar a les circumstàncies econòmiques, socials i laborals del territori.

- 48. Enquestes periòdiques als diferents col·lectius en situació d'atur de la ciutat, agrupats segons les diferents tipologies que presenten, per conèixer de primera mà quins són els serveis que més útils els resultarien, què troben a faltar.
- 49. Actualitzar periòdicament una guia de professions del futur, sobretot pensant en els joves (com es fa, per exemple, a Suècia, mitjançant el servei *Yrkeskompassen*, que dona informació precisa sobre oportunitats en diferents ocupacions). Les previsions a un any són molt útils per als professionals ja qualificats, i les de llarg termini (de cinc a deu anys) són útils per complementar les seves competències i pensar en la tria de carreres de cara al futur.
- 50. És fonamental que cada persona aturada tingui un seguiment personalitzat dels serveis d'ocupació, la qual cosa comportarà un reforç de la plantilla dels serveis locals d'ocupació.

Formació

- 51. Distingir el tipus de formació que poden requerir les diferents tipologies de persones aturades o amb necessitat de reciclatge. Les persones expertes subratllen la importància de garantir l'accés a competències transversals que de vegades poden semblar molt bàsiques, però que manquen a moltes de les persones en situació d'atur de llarga durada: la capacitat d'atenció, la capacitat d'estructurar un discurs a l'hora de comunicar-se oralment o per escrit, o saber treballar en equip.
- 52. Formar específicament en l'anàlisi, la gestió i la interpretació de dades, que ha de resultar imprescindible per a bona part de les professions (sociòlegs, periodistes, historiadors, economistes, investigadors...).

- 53. Garantir un millor domini de la llengua, l'anglès i les matemàtiques, a més de les competències digitals bàsiques. En paral·lel, cada cop es reclama més necessari reforçar formació en humanitats.
- 54. Proposar canvis en els sistemes de formació, de manera que els centres rebin regularment inputs sobre la demanda precisa de formació que tenen i tindran les empreses del territori.
- 55. Preparació professionalitzada de les persones orientadores laborals, seguint les passes que s'han seguit per exemple a Alemanya en aquest camp.
- 56. En una nova concepció de la formació permanent al llarg de la vida, que requerirà una important flexibilitat, cal facilitar les llicències i permisos laborals per al reciclatge de plantilles, particularment de cara a les persones adultes. Cal invertir en formació al llarg de tota la vida laboral.
- 57. Obrir les aules de les escoles, els instituts i els centres de formació professional quan no es facin servir, als vespres o els caps de setmana, per posar-les a disposició d'adults que necessitin formació digital i de llengües. Acords amb escoles.



D'interès per
al personal
tècnic

Incentius al reciclatge constant del professorat

- 58. La millora de l'FP és fonamental, i cal insistir en l'aspecte que s'ha començat ja a aplicar en el sentit que sigui una formació professional dual, amb una pota important a l'empresa, sempre vetllant per tal que no sigui una via perquè les empreses disposin de mà d'obra a baix cost.
- 59. Flexibilitzar la formació: cursos curts, de baix cost, eventualment combinables amb la feina (implica canvis d'horaris i caps de setmana). Impulsar l'oferta *online* en el cas de cursos per a persones que ja disposin de competències digitals. Ajudar a fer compatibles els cursos de formació amb la feina es considera essencial.
- 60. Facilitar amb formació la professionalització de les microempreses, i en especial de les empreses de l'economia social i solidària.

61. Implicar les universitats en el desenvolupament de la ciutat, amb una connexió directa amb el teixit empresarial i les autoritats en la recerca transformadora sobre l'horitzó que es vol aconseguir.
62. Donar suport a noves organitzacions de caire sindical que creïn les persones treballadores vinculades a una mateixa organització per defensar els seus drets laborals davant de noves formes informals d'ocupació, com les derivades de les noves plataformes digitals. Als Estats Units, per exemple, va guanyant pes la plataforma Coworker.org, que d'una banda ofereix la possibilitat d'unir-se a xarxes de treball existents per defensar els propis drets laborals i, d'una altra, iniciar noves campanyes per aconseguir millores concretes en drets concrets d'empreses concretes. L'*Informe Taylor* apunta que fins a un 10% de les persones treballadores de la multinacional Starbucks als EUA s'hi han apuntat¹⁰⁰.

Coordinació entre administracions

L'OCDE, a més de demanar que Espanya millori la seva formació professional i els serveis públics d'ocupació, reclama una major coordinació en l'actuació de les diferents administracions implicades. L'OCDE parla d'una focalització "en els procediments més que en els resultats", i també d'una "feble cooperació amb les autoritats nacionals". En aquest sentit, proposem:

63. Creació de centres d'ocupació, en línia amb els existents a Alemanya, on estiguin representades totes les administracions: l'estatal, l'autonòmica i la municipal. D'aquesta manera es pot pal·liar un dels problemes que es deriven de la divisió de competències entre polítiques passives (les prestacions d'atur, que corresponen a l'Administració central) i actives (l'execució de les quals correspon a l'Administració autonòmica), que segons la majoria de persones expertes no és la millor manera de gestionar el fenomen de l'atur.
64. Avançar en la creació d'agències de desenvolupament local metropolitanes en els casos en què pugui ser necessari.

100 Vegeu <https://home.coworker.org/>

65. En tot cas, millorar els sistemes d'informació entre les agències de desenvolupament locals. La idea és que sigui possible accedir a la informació dels mapes ocupacionals pensant en possibilitats de mobilitat geogràfica.
66. Informes periòdics de les polítiques d'ocupació detallades que s'apliquen a les ciutats, i dels seus resultats.
67. Considerar experiències similars a les llançadores d'ocupació, iniciatives que s'han desenvolupat a diferents indrets de l'estat espanyol com un nou enfocament en la lluita contra l'atur, i que exigeixen una participació activa per part de les persones afectades. En essència, consisteixen a aplegar persones d'un mateix territori que hagin perdut la feina. Cadascuna té les seves capacitats i les posen en comú tant per impulsar projectes com per ajudar-se a formar-se, recolzar-se per recuperar la il·lusió i descobrir les pròpies habilitats, i a cercar feina. Perquè funcionin les llançadores, és clau que l'actuació de cada grup heterogeni estigui dinamitzat per un *coach* experimentat. La idea és del dibuixant, humorista i arquitecte José María Pérez, conegut com *Peridis*, que sempre ha estat força implicat en la cerca de solucions contra l'exclusió laboral. Fa trenta anys va impulsar ja la idea de les velles escoles-taller on es combina l'aprenentatge teòric amb la feina productiva.
68. Les ciutats han de definir **una idea clara** sobre el tipus de ciutat que volen esdevenir en els propers vint anys. Malgrat les dificultats que sovint plantegen l'aritmètica partidista i les diferències d'interessos, convindria que les **bases del model** fossin **consensuades** perquè les apostes que es formulin quallin, arribin al conjunt de la ciutadania i mobilitzin recursos socials i econòmics en la mateixa direcció. Sense un **lideratge polític** fort serà impossible il·lusionar, innovar, persuadir, negociar, pilotar i executar els múltiples reptes i transformacions a què han de fer front les ciutats.



D'interès per
al personal
tècnic

Cultura de l'avaluació detallada de resultats

69. Estudiar en detall les avaluacions que s'hagin fet sobre experiències passades per incorporar el coneixement i el bagatge d'allò après amb elles.

- 70.** Introduir estudis d'avaluació d'impacte, amb grups de control, de tots els programes formatius i ocupacionals que es duguin a terme. Especialment pel que fa als que capaciten amb competències transversals i als seus efectes a llarg termini sobre la inserció laboral.

Repartiment del treball

- 71.** Promoure l'experimentació de fórmules de reducció de jornada laboral i de llocs de treball compartits i avaluar-ne els resultats, en la línia dels estudis que indiquen major productivitat i cohesió social en jornades compactades i en fórmules innovadores de co-lideratge, així com experiències que s'han dut a terme en altres ciutats, especialment als països nòrdics.
- 72.** Avançar en el desenvolupament de les ciutats com a Territoris Socialment Responsables (TSR) amb el que implica d'organitzacions híbrides, coparticipació d'agents socials, econòmics, tercer sector i administració i co-producció de polítiques públiques per tal de resoldre els problemes socials.

Agraïments

Aquest no és un document de recerca acadèmica, sinó una aproximació periodística al món del treball que intenta endinsar-s'hi per dibuixar un *estat de la qüestió* i un horitzó a quinze anys vista. Intentem conjuguar rigor i accessibilitat, i tenim ànim divulgatiu. No obstant això, no hauria estat possible elaborar aquest text sense l'ajuda inestimable de nombrosos acadèmics i acadèmiques experts en el treball que l'han estudiat des d'òptiques i disciplines diferents com l'economia, la sociologia i el dret. La lectura de nombrosos llibres, estudis i articles d'aquestes persones, a més de la producció de diferents institucions internacionals, espanyoles, catalanes, metropolitanes i barcelonines, ha aportat una mica de llum sobre un dels pilars bàsics de la nostra estructura social i econòmica, el treball. Per tal de construir la nostra anàlisi, que també ha tingut en compte documentació d'estudis sindicals, hem optat per realitzar un seguit d'entrevistes amb l'intent d'explorar diferents punts de vista davant de reptes majúsculs que es poden abordar a partir de concepcions ideològiques igualment dispars. Des d'aquestes pàgines voldríem agrair la inspiració, la feina, el temps, la disponibilitat, el suport, els consells, la paciència i la col·laboració (en la major part dels casos, tot sumat) amb la revista ***Alternativas Económicas*** per a l'elaboració d'aquest document per a Barcelona Activa, així com de **Josep Banyuls, Samuel Bentolila, Gregori Cascante, Consuelo Chacártegui, Antón Costas, Javi Creus, Begoña Cueto, Oriol Estela, Iker Galparsoro, Gemma García, Mateo Hernando, Eduard Jiménez, Juan Francisco Jimeno, Miren Larrea, Pedro López García, Miguel Ángel Malo, Pau Mari-Klose, Mariana Mazzucato, Neil McInroy, Sara Moreno, José Ignacio Pérez-Infante, Sara de la Rica, Albert Recio, María Luz Rodríguez, Joan Subirats, Teresa Torns, Judy Wajman i Christer Windelov-Lidzélius.**

Glossari

Capítol 2. Les transformacions del(s) treball(s):

* Treball decent

Feina que compta amb una remuneració justa, que no atempta contra la integritat moral de la persona, amb condicions laborals que permeten el seu descans, la seva seguretat i la seva protecció davant possibles accidents, malalties i vellesa. Les persones que gaudeixen de treball decent tenen llibertat d'associar-se per defensar els seus drets, de reunir-se, de fer vaga i d'emparar-se en la negociació col·lectiva. El treball no és només una font d'ingressos: facilita l'autonomia de les persones perquè puguin realitzar els seus projectes de vida. Per aquesta raó, no importa només la signatura de contractes, sinó que han de ser contractes que garanteixin un mínim de qualitat.

* Desocupació tecnològica

És l'atur provocat per l'automatització de tasques i processos a les empreses. Un cop les màquines van guanyant més protagonisme, les necessitats de personal minven i, a més, de retruc es fa necessari reciclar les plantilles perquè els seus coneixements queden desfasats. Keynes ja en parlava fa gairebé noranta anys. Cada cop que s'han introduït noves tecnologies, una part de la gent perd la feina, però a cada revolució tecnològica s'han acabat generant nous llocs de treball que abans no existien. Ara, però, que la robotització avança i, sobretot, que la intel·ligència artificial es va desenvolupant cada cop més, en un context de connexió global de persones d'arreu del món i cada cop més de connexió entre objectes, salten les alarmes. Hi ha divisió d'opinions sobre si aquest cop serà diferent.

* Economia col·laborativa

Fa referència a les empreses i comunitats socials que, mitjançant una plataforma tecnològica digital, posa en contacte persones usuàries que intercanvien béns, serveis, coneixements, monedes, habilitats. Compartir amb les persones béns o espais infrautilitzats s'ha fet tota la vida, però la novetat és que

els parells que participen a ambdues bandes de la plataforma no tenen per què conèixer-se. En principi, per parlar d'economia col·laborativa, no hi pot haver ànim de lucre, tot i que hi ha diferència d'opinions al respecte. Una de les grans discussions rau en diferenciar particulars que prestin un servei de manera ocasional de professionals que troben una manera d'accedir a clients. La comunitat se sosté sobre la confiança (i avaluacions) dels usuaris. Les plataformes cobren una comissió per intermediar, però en molts casos són autèntiques empreses de serveis.

Gig economy

Engloba les activitats de les plataformes digitals mitjançant les quals hi ha empreses que encarreguen petites tasques a persones que necessiten o volen arrodonir els seus ingressos amb un extra. Poden ser sectorials (i posar en contacte sota el paraigua d'una marca conductors i conductores amb persones que hagin de realitzar un trajecte, o persones que lliuren menjar o transporten paquets amb un mitjà de transport propi, o persones que s'ofereixen per netejar el domicili o l'oficina, per exemple) o bé convertir-se en un aparador de gent que ofereix les seves habilitats a un preu determinat. El servei pot realitzar-se físicament a un lloc determinat o bé efectuar-se via Internet, de manera que en aquest darrer cas la competència de mà d'obra pot ser global. L'empresa de plataforma no contracta ningú, només es presenta com a intermediària i es resisteix a assumir responsabilitats sobre les persones que treballen a través d'ella.

Capítol 3. La nostra realitat

Bretxa de gènere

Fa referència a la diferència que hi ha entre persones de diferents sexes pel que fa a l'ocupació, la retribució, l'accés a recursos de diferents tipus (per exemple, a la formació i l'ús de les noves tecnologies) i també a posicions de poder. Com menor és aquesta distància, més igualtat hi ha entre els sexes. Quan parlem de bretxa salarial, ens referim tant al fet que dues persones de distint gènere cobrin diferent tot i que facin la mateixa feina com al fet que les persones treballadores en determinades feines i sectors cobrin menys que en d'altres i aquesta diferència coincideixi amb un predomini de presència (normalment de dones) en aquest sector d'activitat.

Capítol 4. Estat del benestar

✱ Renda Garantida de Ciutadania (RGC)

És una ajuda mitjançant la qual es vol ajudar a combatre la pobresa. Es tracta d'un ingrés que reben persones que no disposen de prous ingressos econòmics per cobrir les necessitats bàsiques. Per rebre-la hi ha d'haver un compromís de formar-se i/o cercar feina. No és, per tant, un ajut universal per a tothom, sol estar condicionat al compliment de certs requisits i no és acumulable amb altres rendes. La intenció de la RGC és evitar que cap persona o nucli familiar estigui sota el llindar de la pobresa. A Catalunya, el juliol de 2017 es va aprovar al Parlament per a persones que portin més de dos anys vivint a la comunitat. Es revisarà cada any i va lligada a un pla d'inserció social i d'ocupació. Es pot compatibilitzar amb prestacions derivades de la llei de la Dependència i amb beques de menjador escolar i de transport.

✱ Renda Bàsica Universal (RBU)

És un ingrés que reben totes les persones d'una localitat, siguin riques o pobres, del gènere que siguin, de l'edat que siguin, tinguin o no feina, la cerquin o no. S'hi té dret pel sol fet de ser ciutadà d'aquell lloc o país. És acumulable amb els ingressos d'una feina en cas que la persona beneficiària treballi, però aquesta sap que té un mínim garantit per viure. Pretén eradicar la pobresa però a més dóna llibertat a la persona per poder triar fer o no feines que no li interessin, o quin tipus de vida prefereix. Garanteix a més un mínim de consum. La promouen sectors de l'esquerra i sectors ultraliberals. Tot depèn de com s'apliqui. Els partidaris i les partidàries progressistes de la RBU la combinen amb una profunda reforma fiscal (de l'IRPF, però també pot afectar d'altres impostos) perquè les persones que tenen més, encara que percebin aquesta renda, hauran de contribuir més a finançar-la. Permetria simplificar administrativament la dispersió d'ajuts per conceptes diversos que existeixen actualment i el control del compliment dels requisits per poder cobrar-los.

Capítol 5. Polítiques actives d'ocupació

✱ Política activa d'ocupació

És un conjunt de mesures que ajuden a reduir el nivell d'atur d'un territori. A diferència de la política passiva, que costea les prestacions per a situacions d'atur, el que fa la política activa és refor-

çar les capacitats transversals o específiques de les persones que han perdut la feina perquè puguin trobar un lloc de treball amb més facilitat, és a dir, perquè esdevinguin *ocupables*. La formació és essencial, encara que els resultats (en termes de trobar una feina) no es vegin de forma immediata. També ho és la informació sobre les necessitats de perfils de les empreses, l'orientació i el suport per un canvi professional o per posar en marxa una empresa, i les tècniques de *coaching* perquè les persones sàpiguin reconèixer les seves capacitats i les potenciïn. Avaluar la seva efectivitat és clau per no malbaratar recursos ni fer perdre el temps.

✱ **Mapa ocupacional**

És una relació detallada de tots els perfils de persones sense feina d'un territori amb les seves competències, formació i experiència, i també de totes les necessitats sense cobrir de les empreses d'aquell mateix territori, especialment pel que fa a les petites i mitjanes, incloent-hi quina formació requeriria tenir la persona que aspirés a ocupar-les. Els mapes més complets poden arribar a incloure exemples concrets de tasques específiques que les persones candidates haurien de realitzar. I, per descomptat, el contacte de la persona que pugui resoldre dubtes al respecte de manera expeditiva. La gràcia d'aquests mapes és que baixin a la realitat del territori i permetin un coneixement profund de la seva realitat.

Capítol 6. Desenvolupament local

✱ **Polítiques redistributives**

Les polítiques denominades redistributives persegueixen mitigar les desigualtats mitjançant mecanismes com impostos, taxes o endeutament que permeten generar nous recursos amb els quals una Administració pot finançar prestacions i serveis socials i econòmics. En canvi, les polítiques *redistributives* tenen l'objectiu d'actuar abans: no pal·lien les conseqüències (per exemple, pagar una prestació a una persona que perd la feina o que no té recursos per viure), sinó que intervenen sobre l'origen dels problemes (combatre el fracàs escolar perquè els infants d'avui no siguin els exclosos de demà). Entre les polítiques *redistributives* més importants destaca el foment de l'habitatge assequible, evitar els abusos per part d'empreses que prestin serveis bàsics i millorar la xarxa de transport públic.

* Salari mínim de ciutat

És el mínim salari que pot pagar una empresa en un municipi determinat per raó del cost de la vida que suposa residir-hi, de manera que les persones assalariades que el percebin puguin viure de manera digna. Actualment hi ha centenars de ciutats que han fixat un salari també conegut com “de referència”, que sol estar per sobre del salari mínim del país. Ajuda a combatre la pobresa. La primera ciutat que en va fixar un va ser Baltimore, l'any 1994. Calcular-lo (definir què és portar una vida digna) i aplicar-lo (els municipis com a tals no tenen competències formals en matèria de salaris) no sempre és senzill. L'Administració hi té molt a dir, per l'efecte d'arrossegament que pot tenir sobre el sector privat quan decideix les seves adjudicacions de serveis. Se solen considerar despeses indispensables, començant per l'habitatge, l'alimentació, els serveis bàsics, el transport públic, la higiene i la roba.



D'interès per
al personal
tècnic

Índex de gràfics

1. Taxa d'ocupació

Persones ocupades del total de les que tenen edat de treballar 29

2. Motors de canvi amb impacte sobre els models de negoci

En % de respostes 32

3. Evolució de la participació dels salaris a l'economia. Espanya

En % de valor afegit d'economia de mercat 34

4. Desaparició futura de tasques. Per països

En % de part de la població amb feines amb un elevat risc 41

5. Evolució del nombre de robots en relació amb els treballadors

En nombre de robots per cada 10.000 treballadors als països amb major robotització, 2015 42

6. Per què utilitza la gent a l'economia col·laborativa (o perquè hi treballa)?

Per països 46

7. Pes de la indústria a l'economia

Participació del sector industrial al valor afegit brut total
Per països de la UE. 2015. En % 62

8. Activitat econòmica a Barcelona del 2010 al 2016 Estructura del VAB per grans sectors (%). IVT 2014

64

9. Indicadors laborals del sector turístic: creació d'ocupació, amb nivells salarials baixos

Evolució dels llocs de treball al sector turístic i a l'economia de Barcelona, 2008-2016 65

10. Evolució de la taxa de temporalitat de l'ocupació assalariada a la Unió Europea

1987-2016 67

11. Contractes per obra o servei, segons durada

Estat espanyol. Juny 2017 68

12. Proporció de temporalitat a Catalunya

Nombre de contractes indefinitis i nombre de contractes temporals, per sexes, signats el 2016 69

13. Evolució de la contractació i temporalitat. Espanya

Taxa de variació interanual. En % (2012-trimestre III 2017) 71

14. Distribució per decils del salari mensual	
En % de persones assalariades, per sexes i decil	74
15. Taxa de temporalitat per trams d'edat a l'eurozona i a l'Estat espanyol (juliol 2017)	
En % de contractes temporals sobre el total de contractes	77
16. Taxa de sortida de l'atur en funció de la seva durada	
Taxes inter trimestrals, en %	79
17. Població desocupada per edats i temps de recerca de feina a Espanya. 2016	
En %	80
18. L'educació superior de les joves generacions s'acosta a la mitjana de l'OCDE (2015)	
Percentatge de la població entre 25 i 34 anys, segons el nivell educatiu assolit. En %	90
19. Qui guanya i qui perd amb la Renda Bàsica Universal	
Euros en què es tradueix l'aplicació de la Renda Bàsica Universal, del decil més pobre de la població al més ric	98
20. Inversió en educació i protecció social a la UE i a Espanya	
Despesa social en % del PIB	105
21. Comparativa de la <i>cunya fiscal</i> (tax wedge) als diferents països de l'OCDE	
En % sobre el total de costos laborals, 2016	109
22. Persones beneficiàries de polítiques actives d'ocupació	
% del PIB per habitant, darreres dades disponibles	116
23. Despesa mitjana en polítiques d'ocupació a l'Estat i a la UE	
En euros per persona aturada	119
24. Estratègies futures pel que fa a l'ocupació, als diferents sectors	
En % de respostes més reiterades que assegurin que seguiran cadascuna de les estratègies	121
25. Persones aturades segons la forma de cercar feina	
En milers de persones. 4T de 2016 i 4T de 2002	130
26. Evolució de la inversió en recerca i desenvolupament (R+D) a Catalunya i a Espanya, 2013-2015	
En % respecte del PIB	133
27. Classificació de l'ocupació segons la qualitat del treball	135
28. Per què cal reduir la bretxa de gènere	
En % de respostes més repetides	139

29. Opinió de les direccions de recursos humans sobre les modalitats del treball que predominen a la seva organització en l'actualitat i en el futur	144
30. Repartiment del conjunt d'oportunitats laborals per tipus d'ocupació a Espanya i la UE. Projectió del 2013 al 2025 En %	146
31. Oportunitats laborals segons qualificació. Projectió de 2013 a 2025. Espanya En milers	148
32. Canvis en una societat cada cop més vella, i força laboral. Espanya. Projectes del 2013 al 2025 Per edats, en %	149
33. Variació dels salaris reals per decils a Espanya durant la recuperació Evolució 2013-2015. En %	150
34. Tendències laborals per sectors. Creixement mig anual. Entre el 2013 i el 2025. Espanya En %	150
35. Creixement de l'ocupació a diferents sectors entre els anys 2013 i 2033	152
36. Sectors estratègics a Barcelona. Indicadors bàsics IV Trimestre 2016	155
37. Remuneració anual de noves feines al món digital En milers d'euros	164

Referències bibliogràfiques

Capítol 1

1. Accessible a: http://www.gallup.com/topic/employee_engagement.aspx

Capítol 2

2. World Economic Forum. *The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*. Gener del 2016. Disponible a la xarxa a http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf
3. Encuesta de Población Activa (EPA) IV trimestre 2017. Instituto Nacional de Estadística (INE).
4. "The future of work centenary initiative. Report of the Director-General. Report I". International Labour Conference, 104th Sessió, 2015 Organització Internacional del Treball (OIT), Ginebra.
5. <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0417.pdf>
6. Guy Ryder, *Decent work, a global perspective*, febrer 2017. Disponible a www.ilo.org
7. Organització Mundial del Treball (OIT), *Global Wage Report, 2016/2017*.
8. Entrevista a Consuelo Chacártégui per a *Llibre blanc del futur del(s) treball(s)*. Maig 2017.
9. Entrevista a Joan Subirats per a *Llibre blanc del futur del(s) treball(s)*. Juny del 2017.
10. Entrevista a Josep Banyuls per a *Llibre blanc del futur del(s) treball(s)*. Maig del 2017.
11. Entrevista a Samuel Bentolila per a *El Llibre sobre el futur del(s) treball(s)*. Maig 2017.
12. Manuel Castells, *La transformación del trabajo*. Capítol I. El llibre pertany a la col·lecció Los libros de La Factoría.
13. Entrevista a Juan Francisco Jimeno per a *Llibre blanc del futur del(s) treball(s)*. Juny 2017.
14. Deloitte. *From Brawn to Brains The impact of technology on jobs in the UK (2001-2015)*. Accessible a Internet a: <https://www2.deloitte.com/uk/en/pages/growth/articles/from-brawn-to-brains--the-impact-of-technology-on-jobs-in-the-u.html>
15. Thor Berger, Carl Benedikt Frey, *Digitalization, jobs, and convergence in Europe: Strategies for closing the skills gap*. University of Oxford. Prepared for the European Commission. 2016

16. Executive Office of the President. *Artificial Intelligence, Automation, and the Economy*. Disponible a <https://obamawhitehouse.archives.gov/sites/whitehouse.gov/files/documents/Artificial-Intelligence-Automation-Economy.PDF>
17. Pascual Restrepo i Daron Acemoglu, *Robots and Jobs: Evidence from the US*, 2017.
18. Entrevista a Christer Windelov-Lidzélius per a *Alternativas Económicas*, número 48. Juny 2017
19. Entrevista a Javi Creus per a *Alternativas Económicas*. Juliol 2017.
20. Nick Srnicek i Alex Williams, *Inventar el futuro. Poscapitalismo y un mundo sin trabajo*. Malpaso. 2017, pàgs. 146, 171-179 i 231.
21. *State of the Global Workplace: Employee Engagement Insights for Business Leaders Worldwide*.
22. Pedro López García, *La digitalización en el mundo del trabajo*. Fundación Primero de Mayo. 2016.
23. *Informe Adecco sobre el futuro del trabajo en España*, Adecco, 2016.
24. Mark Graham, Vili Lehdonvirta, Alex Wood, Helena Barnard, Isis Hjorth, David Peter Simon, *The Risks and Rewards of Online Gig Work At the Global Margins*. Oxford Internet Institute, University of Oxford.
25. "Particular compete con profesional", a la revista *Alternativas Económicas*, número 31. Desembre 2015.
26. Arun Sundararajan, *The Sharing Economy, the End of Employment and the Rise of Crowd-Based Capitalism*, The MIT Press. 2016.
27. María Luz Rodríguez Fernández, *Plataformas, 'microworkers' y otros retos del trabajo en la era digital*. 2017. Entrevista per a *Llibre blanc del futur de(s) treball(s)*. Juny 2017.
28. Manuel Castells, *La transformación del trabajo*. 2017. Los libros de La Factoría.
29. Entrevista a Albert Recio per a *Llibre blanc del futur del(s) treball(s)*. Juliol de 2017.
30. Entrevista a Eduard Jiménez per a *Llibre blanc del futur del(s) treball(s)*. Juny 2017.
31. *New forms of Employment*, Eurofound. 2015.
32. Entrevista a Sara Moreno per a *Llibre blanc del futur del(s) treball(s)*. Juny del 2017.
33. Entrevista a Judy Wajman per a *Alternativas Económicas*, número 35. Març del 2016.
34. Entrevista a Miguel Ángel Malo per a *Llibre blanc del futur del(s) treball(s)*. Maig del 2017.
35. Entrevista a Sara de la Rica per a *Llibre blanc del futur del(s) treball(s)*. Juliol del 2017.
36. PwC, *Trabajar en 2033. España 2033*, pàg. 17.
37. Entrevista a Teresa Torns per a *Llibre blanc del futur del(s) treball(s)*. Juny 2017.

Capítol 3

38. http://www.elempresario.com/noticias/economia/2017/04/26/el_peso_industria_pib_espana_entre_los_mas_bajos_ue_31110_1098.html
39. Anuari Estadístic Idescat. Última dada disponible: 2014. Accessible a <https://www.idescat.cat/pub/?id=aec&n=363&t=2014>
40. [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Proportion_of_employees_with_a_contract_of_limited_duration_age_group_15%E2%80%9364_2014_\(%25_of_total_employees\)_YB16.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Proportion_of_employees_with_a_contract_of_limited_duration_age_group_15%E2%80%9364_2014_(%25_of_total_employees)_YB16.png)

41. Economistas Frente a la Crisis. Document de treball *No repetir errores: acabar con la precariedad del empleo*. 2017. Accesible a Internet a <http://economistasfrentealacrisis.com/no-repetir-errores-acabar-con-la-precariedad-del-empleo/>
42. Font: GTP, *El treball assalariat a Barcelona 2015*. Ajuntament de Barcelona, 2017.
43. Eurostat. *Emploi à temps partiel selon le sexe et le nombre d'enfants*, 2014. Accessible a <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7202382/3-07032016-AP-FR.pdf/b6e922f7-c1b8-42b2-afdc-ffa947a1d260>
44. CC OO. *Brecha salarial: el peaje de la discriminación*. 2017. Accesible en: http://www2.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/17466/2304202-Informe_Brecha_salarial__El_peaje_de_la_discriminacion.pdf
45. Ajuntament de Barcelona, *Les dones al mercat laboral de Barcelona*. 2017. Accessible a: https://www.avvsagradafamilia.net/sites/default/files/fixters_adjunts/Les%20dones%20al%20mercat%20laboral%20de%20Barcelona%208%20de%20mar%C3%A7%202017.pdf
46. Ajuntament de Barcelona. Departament d'Estudis. Gerència de Política Econòmica i Desenvolupament Local. *Informe econòmic de conjuntura de la ciutat de Barcelona per a la Comissió d'Economia i Hisenda*. Maig 2017.
47. Llei General de la Seguretat Social, de 1998.
48. UGT Juventud, *Análisis de la precariedad en el empleo juvenil*. 2017.
49. Samuel Bentolila, Martin Jansen. *Long-Term Unemployment After the Great Recession: Causes and remedies*. CEPR Press. Novembre del 2016. Accessible a: <http://voxeu.org/content/long-term-unemployment-after-great-recession-causes-and-remedies>
50. Ajuntament de Barcelona. Servei de Premsa. 10 de maig del 2017. Accessible a: <http://ajuntament.barcelona.cat/premsa/2017/05/10/barcelona-comenca-lany-amb-la-xifra-mes-alta-docupacio-dels-darrers-nou-anys/>
51. Fundación BBVA-IVIE, *Esenciales*. 18/2017. Accesible a https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2017/07/FBBVA_Esenciales_18.pdf
52. Varios autores. Coordinan: Santos Miguel Ruesga y José Ignacio Pérez Infante, *Reformas laborales en la Gran Depresión*. Tirant Editorial, 2016.
53. Antón Costas. "El ritual iniciático de la reforma laboral". *El País*. 9 de juliol del 2017, una de les tesis que desenvolupa a *El final del desconcierto*, Barcelona, Península, 2017.
54. Entrevista a l'Antón Costas a la revista *Alternativas Económicas*, número 43. Desembre del 2016.
55. *Employment and Social Developments in Europe*. Annual Review 2017. European Commission, pàg.75.
56. Fundació Böckler, *Activation policies and poverty*, 2016.
57. CC OO, *El Sistema de Protección Social en España*, 2017.
58. Florentino Felgueroso (Fedea), Ana Millán (Fundación Accenture), Manuel Torres (Accenture), *Población especialmente vulnerable ante el empleo en España. Cuantificación y caracterización*. Març 2017.
59. Dades de l'EPA IV trimestre del 2016. María Luz Rodríguez, *Plataformas, 'microworkers' y otros retos del trabajo en la era digital*. 2017.
60. "Career planning: Pathway dependency". *The Economist*. 14-20 de gener del 2017.
61. *Employment and Social Development in the European Union*. 2017. Comissió Europea.
62. *Panorama de la Educación. Indicadores de la OCDE 2016. Informe español*.

Accessible a: <http://www.mecd.gob.es/dctm/inee/eag/panorama2016okkk.pdf?documentId=0901e72b82236f2b>

63. Digital Economy and Society Index 2017 – Spain.

Capítol 4

64. Entrevista a Pau Mari-Klose per a *Llibre blanc del futur del(s) treball(s)*. Juliol del 2017.
65. 13/03/2016 Jordi Arcarons, Daniel Raventós, Lluís Torrens, *La renta básica incondicional: una propuesta para el siglo XXI*, 2016. Accessible a <http://www.sinpermiso.info/textos/la-renta-basica-incondicional-una-propuesta-racional-para-el-siglo-xxi-respuesta-a-algunas-criticas>

Capítol 5

66. Sentencia del Tribunal Constitucional 100/2017 de 20 de julio. Accessible en http://www.elderecho.com/actualidad/CCAA-solucion-gestion-plan-PREPA-RA-sentencia-TC_O_1124250001.html
67. UGT. Comunicat de premsa difós el 10 de setembre del 2017. Accessible a Internet a: <http://www.ugt.es/SitePages/NoticiaDetalle.aspx?idElemento=3129>
68. Entrevista a Mateo Hernando per a *Llibre Blanc del futur del(s) treball(s)*. Agost del 2017.
69. Entrevista telefònica a Mercè Garau, directora del SOC, per a *Alternativas Económicas*. Abril 2017.
70. “La presión de las comunidades tumba el cheque formación para jóvenes”. *El País*. Publicat el 19 de desembre del 2016.
71. Entrevista a Gregori Cascante per a *Llibre blanc del futur del(s) treball(s)*. Octubre del 2017.
72. Eurofound. *Living and working in Europea 2016*. Accessible a Internet a: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/annual-report/2017/living-and-working-in-europe-2016>
73. *Good Work*. The Taylor Review of Modern Working Practices. Juliol del 2017. Accessible a Internet a: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/627671/good-work-taylor-review-modern-working-practices-rg.pdf
74. *Íbid.*
75. Entrevista a Barbara Romagnan, diputada socialista i ponent de la comissió d’investigació de l’Assemblea Nacional francesa sobre el impacte de les trenta-cinc hores a França. *Alternativas Económicas*, número 22. Febrer 2015. Dossier “La reducció de la jornada laboral, a debat”.
76. World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2016*. Disponible a Internet a: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/>

Capítol 6

77. World Economic Forum. *The future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*. Gener 2016. Accessible a http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf
78. Phoenix Research Institute. *Future Works Skills 2020*.
79. PwC. *Trabajar en 2033. España 2033*. 2013. Accessible a Internet a: <https://www.pwc.es/es/publicaciones/espana-2033/trabajar-en-2033.html>
80. Maarten Goos, Alan Manning i Anna Salomons, “Job polarization in Europe”. *The American Economic Review*, Vol. 99, No 2, Documents de la trobada 121 de l’American Economic Association (maig del 2009), pp. 58-63.
81. Entrevista a Guy Standing a *Sin Permiso*. 13 de maig del 2017.

82. CEDEFOP (European Centre for the Development of Vocational Training), *Skills forecasts country report-Spain. 2015*. Accessible a <http://www.cedefop.europa.eu>
83. CEDEFOP. *Country Forecasts. SPAIN. Skill supply and demand up to 2025*. 2015.
84. PwC, *Trabajar en 2033. España 2033*. 2015. Accessible a Internet al: <https://www.pwc.es/es/publicaciones/espana-2033/trabajar-en-2033.html>
85. Ajuntament de Barcelona. Departament d'Estudis de la Gerència de Política Econòmica i Desenvolupament Local, *Informe sobre els sectors estratègics a Barcelona*. Març 2017.
86. Font: [canadianbusiness.com](http://www.canadianbusiness.com/lists-and-rankings/best-jobs/10-jobs-of-the-future-you-need-to-know-about-right-now/), disponible a <http://www.canadianbusiness.com/lists-and-rankings/best-jobs/10-jobs-of-the-future-you-need-to-know-about-right-now/>
87. Thomas Frey. Da Vinci Institute. Accessible a Internet: <http://www.futurists-peak.com/business-trends/162-future-jobs-preparing-for-jobs-that-dont-yet-exist/>
88. Eduard Jiménez, Fernando Barreiro, Joan-Eugeni Sánchez; amb la col·laboració de Llorenç Pou i Antoni Rivero, *Los nuevos yacimientos de empleo: los retos de la creación de empleo desde el territorio*. Fundació CIREM. Editorial Icària, 1998. Accessible a Internet a : https://books.google.es/books?id=T_Jnaxk-gHMOc&printsec=frontcover&hl=es&source=gbbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Capítol 7

89. Eurofound. Document: *Joint public-private local partnerships for employment to cope with the recession* (febrer 2011). Accessible a Internet a : https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2011/051/es/1/EF11051ES.pdf
90. Antonio Vázquez-Barquero, *Desarrollo local, una estrategia para tiempos de crisis*. Universitas Forum, Vol. 1, No. 2. May 2009.
91. Entrevista a Oriol Estela per a *Llibre blanc del futur del(s) treball(s)*. Juny 2017.
92. CLES. *10 steps to a Good City Economy*. Accessible a Internet a : <https://cles.org.uk/news/what-is-a-good-city-economy/>
93. "Un desarrollo local para la economía". Article de Neil McInroy escrit a *Alternativas Económicas*, número 44. Gener 2017.
94. Per llegir els informes sencers sobre quines iniciatives s'estan portant a terme a 10 ciutats britàniques, es pot visitar: www.newstartmag.co.uk
95. Es pot consultar a <http://www.lanzaderasdeempleo.es>
96. Entrevista a Iker Galparsoro per a *Llibre blanc del futur del(s) treball(s)*. Setembre del 2017.
97. Miren Estensoro, Miren Larrea, *Hacia un nuevo modelo de desarrollo territorial: el reto de reaprender formas de trabajo*. Papeles del Pacto Industrial de la Región Metropolitana de Barcelona, número 2. Desembre del 2015.

Capítol 8

98. Chelo Chacártegui és profesora Titular de Dret del Treball i de la Seguretat Social. Universitat Pompeu Fabra.
99. Matthew Taylor, *Good Work*. The Taylor Review of Modern Working Practices. Juliol del 2017. Accessible a Internet a : https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/627671/good-work-taylor-review-modern-working-practices-rg.pdf
100. Vegeu <https://home.coworker.org/>

