Polítiques d'ocupació per a un creixement inclusiu

El canvi tecnològic, la globalització i el canvi demogràfic són grans tendències globals que modifiquen el patró de creixement, i el mercat de treball serà un terreny de joc en què es notarà de forma clara el seu impacte. El canvi tecnològic accelera els canvis de l'estructura productiva, automatitza processos, destrueix llocs de treball i en crea de nous, la qual cosa modificarà les necessitats de mà d'obra i les habilitats necessàries per dur a terme noves tasques. Això interactua amb la globalització, que facilita la formació de cadenes de valor globals de béns i, cada vegada més, de serveis i una major competència, la qual cosa afecta els preus i els salaris. Finalment, l'envelliment poblacional redueix la força laboral i en modifica la composició, ja que guanyen pes els treballadors més grans. No obstant això, els guanys de productivitat que pot proporcionar aquest nou patró de creixement no es traslladaran necessàriament a tota la societat si no s'adapten l'estructura i la regulació del mercat laboral. Les polítiques d'ocupació s'han d'adaptar en molts àmbits per aconseguir un creixement inclusiu.

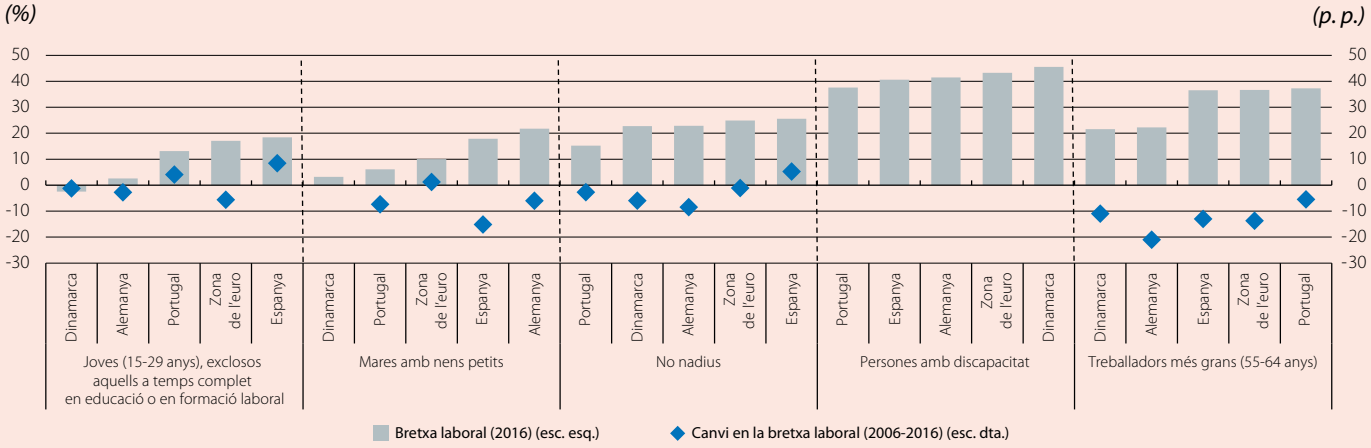
Una condició indispensable perquè augmenti l'ocupació és aconseguir un creixement econòmic sostingut. Les grans tendències esmentades requereixen, cada vegada més, més flexibilitat en l'economia i en les relacions laborals per créixer, ja que es necessita una reassignació constant dels factors productius (treball i capital). Aquesta reassignació cap a empreses i cap a sectors més productius és la que permet augmentar la productivitat i, de retruc, millorar els salaris i els nivells de vida. D'altra banda, les polítiques de protecció laboral juguen un paper clau per fomentar la resiliència dels mercats de treball, ja que fixen les condicions d'acomiadament i eviten, així, un nivell de destrucció d'ocupació excessiva. No obstant això, una protecció exagerada pot llastar la creació d'ocupació, ja que redueix els incentius a la nova contractació.

És important assenyalar també les conseqüències negatives que poden implicar unes diferències significatives de nivell de protecció entre diferents tipus de contractes. Per exemple, una protecció molt més elevada per als contractes fixos que per als temporals incentiva un major ús dels segons, la qual cosa provoca més rotació de personal del que seria òptim. Perquè hi hagi més equilibri entre flexibilitat i estabilitat laboral, l'OCDE recomana reduir les asimetries entre diferents tipus de contractes.[1] Això, a més a més, permet estimular l'ocupació als sectors més productius, ja que estimula la inversió en capital humà tant de les empreses com dels treballadors.

D'altra banda, les empreses utilitzaran cada vegada més tipologies contractuals que permetin vinculacions més flexibles per reduir els costos d'adaptació a aquest entorn canviant impulsat pel canvi tecnològic i per la globalització. Per la seva banda, la població més gran també pot necessitar vinculacions més flexibles, com el treball a temps parcial, per prolongar la vida laboral. Tot plegat apunta a un augment dels contractes temporals i a temps parcial, dels autònoms o de noves tipologies, com l'ocupació sota demanda (*on-demand employment*). Aquests nous contractes acumulen, en diferent grau, menys drets laborals que els contractes fixos, i el seu augment podria reduir la protecció social d'una part creixent de la població. Per contrarestar-ho, es pot ampliar la cobertura social, en especial per a l'ocupació sota demanda, que, en general, no té protecció social bàsica, quelcom que alguns països comencen a considerar.[2]

Bretxa laboral per grups amb més risc d'exclusió

*Diferència en relació amb el grup de referència **



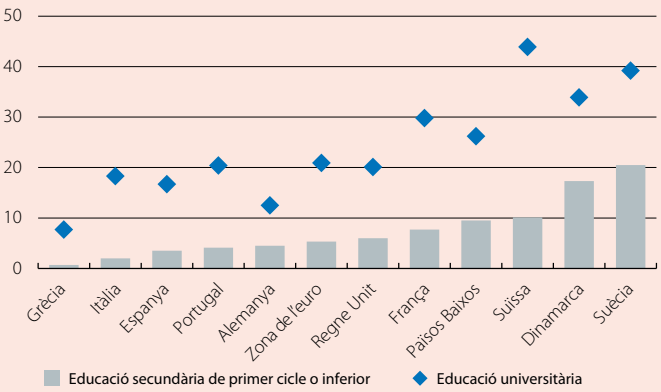
Nota: ** La bretxa d'ocupació es defineix com la diferència entre la taxa d'ocupació dels homes de 30 a 54 anys i la del grup, expressada com un percentatge de la taxa d'ocupació dels homes de 30 a 54 anys. Les mares amb nens petits fan referència a les mares en edat laboral amb un nen de 0 a 14 anys com a mínim. Els no nadius fan referència a totes les persones nascudes a l'estranger sense tenir en compte la nacionalitat. Les dades sobre els canvis en la bretxa d'ocupació no estan disponibles per a les persones amb discapacitat.*
Font: *CaixaBank Research, a partir de dades de l'OCDE (2018), «Good Jobs for All in a Changing World of Work: The OECD Jobs Strategy».*

1. OCDE (2018), «Good Jobs for All in a Changing World of Work: The OECD Jobs Strategy», OECD Publishing.
2. Vegeu l'article «L'economia del *sharing* i el mercat de treball», al Dossier de l'IM07/2018.

Així mateix, les necessitats canviants del mercat laboral poden augmentar el risc d'exclusió en més sectors de la societat. En l'actualitat, diversos grups, com joves, dones amb nens, immigrants, discapacitats i persones grans, participen menys en l'ocupació que els homes nadius de 30 a 54 anys (vegeu el primer gràfic). Així, és important fomentar la igualtat d'oportunitats i eliminar qualsevol tipus de discriminació. L'exclusió laboral pot, fins i tot, ser més costosa ara, ja que una plantilla diversa permet afrontar amb més garanties un entorn cada vegada més canviant. A més a més, l'envelliment poblacional incrementarà la proporció de treballadors d'edat avançada en risc d'exclusió. Els beneficis de la diversitat provenen de la complementarietat entre treballadors. Per exemple, l'FMI estima que, si es tanqués completament la bretxa de participació entre dones i homes, el nivell de PIB podria augmentar de forma substancial (el 14% a Europa i a l'Àsia Central i més del 58% al Nord d'Àfrica i al Pròxim Orient), gràcies, en part, a la major productivitat que comportaria la diversitat de gènere.[3] Una complementarietat que també podria ser beneficiosa amb la resta de grups seria la integració a les plantilles de *millennials* que entenguin millor les noves demandes del mercat, d'immigrants que facilitin la internacionalització empresarial o de treballadors més grans amb molta experiència.

Participació en formació contínua per nivell educatiu previ *

(%)



Nota: ** Població de 25 a 64 anys que ha participat en activitats de formació contínua en les quatre últimes setmanes (2017).*
Font: *CaixaBank Research, a partir de dades de l'OCDE (2018), «Economic Survey of Spain».*

A més a més, els canvis en les necessitats del mercat laboral augmentaran la probabilitat de pèrdua de la feina. Per als treballadors més grans, en allargar-se la vida laboral, serà menys probable que es puguin jubilar directament després d'expirar els beneficis del subsidi d'atur, de manera que podrien patir un major risc d'atur de llarga durada.[4] Així mateix, el nombre creixent de transicions entre feines farà més necessari que es donin de forma fluida. Per aquest motiu, la legislació laboral s'ha de centrar en la protecció del treballador i no del lloc de treball. El país de referència és Dinamarca, amb l'anomenada «flexiseguretat»: una legislació laboral molt flexible, però amb uns subsidis d'atur relativament generosos i amb un fort suport de les polítiques actives per facilitar una reintegració reeixida en el mercat laboral.

Finalment, volem emfatitzar que una part fonamental de les polítiques actives consistirà, cada vegada més, a preparar els treballadors per als canvis relacionats amb el canvi tecnològic i amb la globalització i als quals, ara amb vides laborals més llargues, estaran exposats durant més temps. Les polítiques actives de formació, complementant les polítiques educatives descrites a l'article anterior, hauran d'ajudar els treballadors perquè es formin de manera contínua i perquè es puguin adaptar a les noves habilitats requerides, quelcom que succeeix menys del que seria desitjable, en particular per als treballadors menys formats (vegeu el segon gràfic). La formació per potenciar aquestes noves habilitats tindrà recompensa al mercat de treball amb més ocupabilitat i amb salaris més alts, però requerirà esforços. Una eina útil per facilitar aquest procés és la creació de comptes personals que acumulin drets al llarg de tota la vida laboral i que els treballadors poden utilitzar per cobrar un subsidi d'atur en cas de pèrdua de la feina, però també per pagar cursos de formació –això últim facilita l'adopció de noves habilitats necessàries per canviar de feina o de sector.

A més de dedicar més recursos a les polítiques actives, serà necessari assegurar-ne l'efectivitat. Diverses anàlisis mostren que l'efectivitat a curt termini de les polítiques actives és baixa, però que augmenta a mitjà termini, en particular les destinades a l'acumulació de capital humà.[5] En tot cas, el seu impacte dependrà de les necessitats específiques i del perfil de cada individu, i un diagnòstic precís i precoç serà clau. Per sort, les noves tecnologies vénen al rescat: els algorismes poden tenir un paper important a l'hora de triar quina actuació és més beneficiosa per a l'aturat. Països com Austràlia o els Països Baixos ja utilitzen tècniques de diagnòstic automatitzat de l'ocupabilitat dels demandants de feina, i, a Espanya, ja s'han realitzat projectes pilot.[6]

En resum, un replantejament en profunditat de les polítiques laborals, per al qual tota ajuda, encara que vingui d'un robot, no és poca.

Josep Mestres
CaixaBank Research

3. Vegeu, Lagarde, C. i Ostry, J. D. (2018), «The macroeconomic benefits of gender diversity», VoxEU blog.
4.OCDE (2017), «Preventing Ageing Unequally», OECD Publishing.
5. Vegeu Card, D., Kluve, J. i Weber, A. (2017), «What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations», Journal of the European Economic Association, vol. 16(3).
6. Vegeu Felgueroso, F., García Pérez, J. I. i Jiménez-Martín, S. (2018), «Perfilat estadístic: un mètode per dissenyar polítiques actives d'ocupació», Fundació Ramon Areces, Fedea.