

INTRODUCCIÓ

REPTES I TENDÈNCIES FUTURES DEL MERCAT DE TREBALL

Raúl Ramos

AQR-IREA, Universitat de Barcelona

Tal com indica el seu títol, aquest número de la *Revista Econòmica de Catalunya* té com a objectiu presentar els principals reptes i les tendències futures del mercat de treball¹. Aquest no és un tema nou per als lectors de la *Revista Econòmica de Catalunya*. En altres números recents s'han publicat diferents articles que ja han abordat algunes problemàtiques concretes relacionades amb el món del treball a Catalunya i a Espanya. Per exemple, el treball de Lacuesta (2020) sobre la situació laboral dels joves en el número 82 ("Els equilibris intergeneracionals del benestar") o l'anàlisi sobre l'impacte del canvi tecnològic al món del treball, al número 83 ("Reactivació i transformació del model productiu català") (Ramos, 2021). Ara bé, aquest número té com a objectiu oferir una visió més àmplia sobre aquest tema. El plantejament, per tant, és força similar al del número 63 publicat el 2011 i que sota la coordinació de la professora Gemma Garcia va incloure contribucions que, tot i el temps transcorregut, es complementen perfectament amb les contribucions que formen aquest volum.

Sense cap tipus de dubte, durant els últims dos anys la pandèmia ha representat un punt d'inflexió en moltes dimensions de les nostres vides, inclòs el món del treball. Ara bé, de manera deliberada, aquest número no posa el focus en aquesta temàtica, que

ja va quedar coberta en el número 84 de la *Revista Econòmica de Catalunya* que tractava sobre els efectes sobre la cohesió i les desigualtats socials de la pandèmia de la COVID-19 i la crisi econòmica. Són d'especial interès en el context del mercat de treball els articles de Farré (2021), sobre les desigualtats de gènere, o de Cantó (2021), sobre pandèmia i cohesió social.

Així doncs, aquest número se centrarà en l'anàlisi de les tres tendències que, al meu entendre, esdevindran clau en el funcionament dels mercats de treball durant les properes dècades.

1. Una població cada cop més envellida

No es tracta d'una situació que només afecti el nostre país (de fet, afecta la pràctica totalitat de les economies desenvolupades), però sí que és cert que som un dels països on aquest fenomen afectarà abans i amb més intensitat. Segons les projeccions actualment vigents de l'IDESCAT, l'índex de dependència (la proporció de la població de 65 anys o més en relació amb la població de 15 a 64) passarà del 29% actual a estar per sobre del 40% l'any 2040 i per sobre del 50% l'any 2060 amb independència de l'escenari considerat. Sense entrar a valorar l'impacte que tindrà aquesta situació sobre la demanda de serveis públics o sobre el sistema de pensions, està clar que el mercat de treball es veurà afectat per aquesta situació en una doble dimensió: d'una banda, el millor estat de salut i el major nivell educatiu de les futures cohorts de treballadors sèniors els permetran allargar la seva

¹ L'autor agraeix el suport rebut per part de l'Agència Estatal de Investigació (AEI - 10.13039/501100011033) a través del projecte PID2020-118800GB-I00.

activitat laboral; d'altra banda, però, per mantenir els nivells de productivitat serà necessari invertir molt més en accions orientades a l'aprenentatge continu al llarg de la vida, especialment en un context de canvi tecnològic molt marcat. La complementarietat entre capital i treball sempre ha estat un aspecte clau per al creixement econòmic, però cada vegada ho serà més.

2. Una formació més en línia amb les necessitats de les empreses

Les transicions des del sistema educatiu cap al món del treball cada vegada són més complexes, i els desajustos entre la formació rebuda i les necessitats de les empreses cada cop són més evidents. Tot i que la tendència és clarament decreixent, tenim encara un percentatge d'abandonament prematur dels estudis que se situa al voltant del 15% quan l'objectiu fixat per la Unió Europea per al 2030 és del 9%. Sense cap tipus de dubte, l'elevada taxa d'atur entre els joves, que se situa al voltant del 30%, és el millor indicador del principal problema al qual s'enfronta aquest col·lectiu. Cal destacar, però, que també tenim una proporció molt elevada de graduats i graduades universitaris que no aconsegueixen una feina adequada a la seva formació. El desajust educatiu tant en termes verticals (la feina no requereix estudis universitaris) com en termes horitzontals (es treballa en un àmbit diferent del que s'havia estudiat) també és un problema important amb conseqüències negatives tant per a l'empresa com per al treballador. De nou, la formació al llarg de la vida és necessària a fi d'anar adaptant les competències i els coneixements dels treballadors i treballadores a la nova realitat a què han de fer front les empreses, especialment pel que fa a l'adaptació al món digital, però també en termes de sostenibilitat mediambiental. En el cas del mercat de treball català i espanyol, la menor rotació dels treballadors i treballadores que s'espera aconseguir amb la reforma laboral podria facilitar que les empreses tinguin un rol més actiu i sobretot més integrador des d'aquesta perspectiva. També cal fomentar una major cooperació entre el sistema educatiu (especialment en l'àmbit superior) i el teixit productiu.

3. Un mercat de treball poc inclusiu i clarament desigual

Tot i haver-se produït avenços importants en les darreres dècades, les desigualtats en el mercat de treball estan lluny de reduir-se completament. De fet, hi ha una seriosa amenaça que les desigualtats puguin augmentar de manera molt preocupant de cara al futur. D'una banda, el menor pes que avui en dia tenen els sindicats en comparació amb el que havien tingut en altres moments de canvi, junt amb el fet que la part del valor afegit generat en els

processos productius que es destina a pagar sous i salaris cada vegada és menor a causa del progrés tecnològic, estan fent que les situacions de precarietat laboral en termes de salaris baixos, parcialitat no desitjada o temporalitat en l'ocupació siguin cada cop més freqüents. D'altra banda, el canvi tecnològic no està afectant de la mateixa manera tots els treballadors i treballadores: mentre que uns es veuran clarament desplaçats dels processos productius (capital i treball són substitutius), d'altres se'n veuran beneficiats (són complementaris), fet que es traduirà en una major polarització del mercat de treball. La convivència, per tant, d'un segment de la població que cada cop disposarà d'un major poder adquisitiu amb un altre segment de la població que tot i tenir feina no cobreix adequadament les seves necessitats (*working poor*) està portant a repensar moltes de les polítiques públiques, com ara l'augment del salari mínim, la introducció de la renda bàsica o altres formes més flexibles d'organització del treball, per exemple, mitjançant les plataformes digitals. També preocupa com afectarà aquest nou context a les pràctiques discriminatòries en l'àmbit del treball (ja sigui per raó de gènere, origen o altres factors) i de quins instruments es disposa per fer-hi front.

Així doncs, tenint en compte aquests antecedents i a banda de la presentació del director de la *Revista Econòmica de Catalunya* i d'aquesta breu introducció, aquest número s'organitza al voltant de tres grans blocs. Al primer bloc es presenten cinc contribucions que centren la seva anàlisi en la identificació dels reptes i les deficiències del mercat de treball posant especial èmfasi en la situació dels joves, de les dones i dels treballadors de més edat, però també en la precarietat i les condicions laborals. A continuació, el segon bloc inclou cinc contribucions que tracten aspectes relacionats amb els elements de canvi vinculats a la formació, un aprofitament més gran del talent sènior o la lluita contra la discriminació per raó de gènere, com també les possibles tendències futures, com ara la reducció de la setmana laboral a quatre dies. Per últim, el número finalitza amb algunes reflexions sobre el present i futur del mercat de treball per part del professor Antón Costas, actual president del Consejo Económico y Social (CES), amb qui també es duu a terme una valoració inicial de la reforma laboral pactada pel govern amb patronal i sindicats, i aprovada a principis de febrer del 2022. El poc temps transcorregut des de l'aprovació no permet analitzar encara quins seran els efectes de la seva implementació sobre el mercat de treball català i espanyol, però les contribucions que componen aquest volum sí que ofereixen un marc adequat per entendre els principals problemes a què vol fer front la reforma.

Reptes i deficiències del mercat de treball

La primera contribució dins el primer bloc l'han realitzada **José Manuel Casado, Jorge Seva, Raquel Simón-Albert i Hipólito Simón**, tots ells de la Universitat d'Alacant (Casado *et al.*, 2022). L'objectiu del treball és examinar la precarietat laboral a Catalunya i oferir també una interessant comparativa amb la situació existent a la resta de l'Estat. Un aspecte innovador del treball és que analitza de manera separada la situació dels assalariats i assalariades en relació amb la precarietat global existent al mercat de treball. Des d'una perspectiva metodològica, i seguint la literatura més recent sobre el tema, s'utilitza una aproximació multidimensional on es combinen diversos indicadors relacionats amb l'ocupació de salaris baixos, la inestabilitat laboral i altres mancances de l'ocupació. A partir de l'anàlisi detallada de les microdades de l'Enquesta de Població Activa, els autors conclouen que els nivells de precarietat en el mercat de treball català són molt elevats, amb un 41 % de les persones assalariades afectades per aquesta situació; una xifra, però, inferior a la del conjunt de l'Estat (48 %). Cal destacar també que hi ha col·lectius que es veuen afectats de manera molt més intensa per aquesta situació, com ara les persones joves o les d'origen estranger. Per últim, els autors també mostren com, en lloc de reduir-se, hi ha una elevada persistència del fenomen al llarg del temps, tot i que no s'ha disparat durant la pandèmia, probablement gràcies a l'efecte protector dels expedients de regulació temporal de l'ocupació.

A continuació, el treball de **Miguel Á. Malo** (Universidad de Salamanca), **Chiara Mussida** (Universitat Cattolica del Sacro Cuore), **Begoña Cueto** (Universidad de Oviedo) i **Maurizio Baussola** (Universitat Cattolica del Sacro Cuore) té com a objectiu analitzar l'evolució de la població jove que no està ocupada ni cursa estudis ni té formació als països del sud d'Europa (Espanya, Grècia, Itàlia i Portugal) entre el 2004 i el 2020. Malo *et al.* (2022) mostren com hi ha clares diferències entre els quatre països analitzats, tant pel que fa a la incidència del fenomen com a la seva persistència, però també la necessitat de distingir els motius que porten a aquesta situació entre els homes i les dones. Segons els autors, som davant d'un problema que continuarà sent molt rellevant amb vista al futur, tant des d'una perspectiva social com des de l'àmbit del mercat laboral, i requereix, per tant, una actuació decidida per part de les Administracions públiques en termes de suport econòmic a les llars en risc d'exclusió social i econòmica, intentant evitar especialment l'abandonament escolar prematur. La situació a Catalunya no és diferent de la que presenten els autors per als països mediterranis: segons l'IDESCAT, la proporció de joves que

es trobaven en aquesta situació a Catalunya l'any 2013 va arribar al 23,1 %, xifra que s'ha anat reduint fins al 15,0 % l'any 2021, però que continua sent molt elevada. Tal com apunten els autors, els fons Next Generation EU representen una bona oportunitat per poder dur a terme accions orientades a facilitar la transició dels joves des del sistema educatiu cap al mercat de treball.

El treball d'en **Joan Antoni Santana Garcia**, director del Gabinet Econòmic, Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya (CTESC), se centra de manera específica en l'anàlisi del mercat de treball català i en com els trets característics del model de creixement econòmic català tenen una clara incidència en el funcionament del seu mercat de treball. En concret, Santana Garcia (2022) comença caracteritzant el model productiu català i mostrant com l'economia catalana ha perdut posicions relatives en relació amb altres economies desenvolupades des del 2000 fins ara en termes de PIB per càpita. Un dels factors que, en part, expliquen aquesta evolució és la baixa productivitat total dels factors (PTF), mentre que una altra especificitat que cal tenir present és la major volatilitat cíclica de l'economia catalana (i espanyola) en relació amb els països de l'entorn. Aquests trets definidors de l'economia catalana es tradueixen en una elevada inestabilitat de l'ocupació, així com elevades taxes d'atur, i també l'especialment elevada incidència de l'atur de llarga durada i les dificultats dels joves, un aspecte que ja ha estat apuntat en les dues contribucions anteriors i que l'autor relaciona, en part, amb el desajust entre la formació rebuda i les demandes de les empreses. L'article finalitza amb diverses consideracions i recomanacions, entre les quals destaquen l'augment de la inversió pública (Next Generation EU), una política industrial més activa, la formació dual com a aposta estratègica i un nou impuls al diàleg i a la concertació social a fi de modernitzar les relacions laborals i aconseguir una millora en la qualitat de l'ocupació.

Lydia Prieto Sepúlveda (Universitat de Barcelona) i **Judit Vall Castelló** (Universitat de Barcelona, IEB, CRES-UPF) aprofundeixen en l'estudi del mercat de treball de català, però ara des d'una perspectiva de gènere. En concret, mostren com fins al 2010-2011 s'havia produït una certa convergència entre dones i homes en els principals indicadors de mercat de treball i com des d'aleshores s'ha produït un cert estancament. Destaquen que actualment la segregació horitzontal, la sobrequalificació i la desigualtat salarial són alguns dels principals problemes als quals s'enfronten les dones en el mercat laboral. Segons aquestes autores, trencar aquests estereotips de gènere hauria de ser el principal repte de les polítiques públiques, però també de les empreses.

En el darrer treball d'aquest primer bloc, **Guillem López-Casasnovas** (Universitat Pompeu Fabra) explica com l'envelliment en la nostra activitat econòmica ja és una realitat. En la seva contribució, detalla clarament quines són les implicacions d'aquesta nova realitat per a les empreses des de diferents perspectives, però també sobre les polítiques públiques i la societat en el seu conjunt. La seva exposició el porta a plantejar preguntes molt interessants i que no tenen resposta fàcil: per exemple, com aconseguiran les empreses adequar els llocs de treball als diferents estats de salut dels seus treballadors a mesura que van envellint? Podran les empreses reorientar la seva producció de manera ràpida per satisfer les noves necessitats i preferències derivades del canvi demogràfic? López Casasnovas (2022) conclou destacant que el repte d'allargar la participació laboral de bona part de la població no pot anar a càrrec de perjudicar les generacions més joves. El repte és com fer-ho sense afectar l'equitat intergeneracional.

Elements de canvi i tendències futures

La primera contribució d'aquest segon bloc dona continuïtat a la temàtica iniciada amb el treball del professor López Casasnovas. En concret, el treball d'**Iñaki Ortega** (Universidad Internacional de La Rioja) i **Montserrat Guillén** (Universitat de Barcelona) té com a objectiu descriure quina és la situació del mercat de treball dels sèniors (persones de més de 55 anys) en una societat longeva com la catalana i l'espanyola, però també identificar mesures que permetin millorar la capacitat de les empreses per retenir aquest talent de manera satisfactòria per a ambdues parts. Un primer resultat que s'ha de destacar és que a Espanya (i Catalunya) encara estem molt per sota dels països del nord d'Europa pel que fa a les taxes d'activitat dels sèniors. Buscar feina activament després d'un període d'inactivitat (bé per raons de salut o familiars, bé per acomiadament) resulta una experiència clarament descoratjadora per a aquest col·lectiu, però els autors destaquen que, en canvi, tenen unes condicions físiques i mentals bones, i que caldria esperar que les barreres amb què ara mateix es troben vagin cedint en els propers anys. De fet, els autors afirmen que "tenim al davant tota una revolució dels cabells blancs per a aquells que ho sàpiguem aprofitar". Per aquest motiu, finalitzen el seu treball destacant la importància de dinamitzar el mercat de treball dels sèniors i afirmant que cal promoure una major diversitat generacional a les plantilles, de la mateixa manera que es promou l'equilibri de gènere.

A continuació, **Josep Lladós-Masllorens** (Universitat Oberta de Catalunya) mostra com la formació professional dual està emergint com a element catalitzador de les oportunitats d'ocupació per a la població més jove, atès que supleix la seva manca

d'experiència laboral amb una formació molt més pràctica i impartida directament en centres de treball. Lladós-Masllorens (2022) destaca un reconeixement social més gran de la formació professional a Catalunya, en part gràcies a la percepció que es tracta d'una opció clarament afavoridora de l'ocupabilitat. Segons l'autor, però, per consolidar aquesta opció com una alternativa d'èxit amb vista al futur cal actuar de manera concertada entre els diversos agents, dotant de major autonomia les empreses per tal de decidir els continguts d'aprenentatge però sense depreciar la qualitat dels estàndards educatius. I, per descomptat, cal atreure un major nombre d'empreses per poder consolidar aquesta opció formativa al llarg del territori i fer-la prou flexible per atendre les noves demandes derivades dels processos de digitalització i automatització que estan afectant clarament el nostre mercat de treball.

En aquest sentit, el treball d'**Alfonso Arellano, Noelia Cámara, Giancarlo Carta i Juan Ramón García** de BBVA Research posa el focus precisament en la importància creixent que té el fet que la població disposi d'un nivell adequat de competències digitals tant per al seu desenvolupament personal com en l'àmbit professional. En el seu treball expliquen, en primer lloc, què s'entén per capacitats digitals i com es poden mesurar. A continuació, i a partir de l'anàlisi de les microdades de l'Encuesta sobre Equipamiento y Uso de TIC en los Hogares (TIC-H), presenten alguns fets estilitzats sobre les capacitats de la població espanyola en relació amb les de la resta de la Unió Europea, així com sobre els seus determinants. Al voltant del 60 % de la població espanyola té competències digitals bàsiques, quan l'objectiu és arribar al 80 % l'any 2025. Ara bé, s'observa una certa millora al llarg del temps, però també grans diferències entre col·lectius en funció de l'edat o l'estat laboral. En l'àmbit de la llar, factors com la renda, la disponibilitat d'equipament o la mida del municipi també són factors rellevants per explicar les diferències observades i que, segons Arellano *et al.* (2022), haurien de tenir-se en compte amb vista a dissenyar polítiques que fessin possible reduir aquestes bretxes digitals. De nou, s'apunta al paper clau que poden desenvolupar els fons Next Generation EU en aquest context.

La contribució de **Rosa Santero i Belén Castro**, de la Universitat Rey Juan Carlos, presenta un interessant estudi de cas sobre com l'adopció dels plans d'igualtat pot contribuir a reduir la discriminació de gènere en el mercat de treball. Més concretament, Santero i Castro (2022) analitzen si la introducció dels plans d'igualtat en dues cadenes hoteleres espanyoles (Meliá Hotels International i NH Hotel Group) ha contribuït a reduir l'existència

de sostres de vidre, és a dir, a reduir les dificultats que experimenten les dones en relació amb els homes pel que fa a la promoció al llarg de la seva carrera laboral. Els plans d'igualtat van ser un dels instruments introduïts en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, que feia obligatori disposar-ne per a totes aquelles empreses de més de 250 treballadors. Després de presentar breument les característiques del sector en què operen les dues empreses analitzades, i a partir d'una anàlisi qualitativa, les autores conclouen que no s'han produït avenços significatius en la igualtat de gènere en cap dels dos grups d'empreses analitzats, però el que troben més greu és que, tot i disposar de plans d'igualtat, en cap dels dos casos es duu a terme un seguiment periòdic de les mesures implementades ni dels resultats obtinguts. No n'hi ha prou, per tant, a demanar a les empreses que disposin de plans d'igualtat, sinó que se n'ha d'exigir el seguiment i l'avaluació de manera periòdica.

La darrera contribució d'aquest bloc presenta breument la proposta realitzada per **Pedro Gomes** (Birkbeck University of London) en relació amb la possibilitat d'adoptar una setmana laboral de quatre dies com a mecanisme d'innovació social. De fet, l'article presenta de manera molt resumida els arguments desenvolupats pel professor Gomes en el seu llibre *Friday is the New Saturday* de recent publicació (Gomes, 2021). L'autor defensa que passar de l'actual setmana laboral de cinc dies a una setmana laboral de quatre dies tindria molts avantatges tant per als ciutadans com per a les empreses. Cal destacar que l'autor no proposa una organització flexible de la jornada laboral a les empreses de 4 dies enlloc de 5, sinó l'adopció coordinada i generalitzada d'aquesta mesura a la gran majoria de les activitats econòmiques. En concret, defensa que bona part dels beneficis, precisament, deriven d'aquesta coordinació, que permetria a les famílies gaudir de manera conjunta d'aquest major nombre d'hores d'oci. De fet, segons l'autor, poder realitzar més activitats d'oci tindria un impacte positiu sobre la demanda agregada que també aniria acompanyat d'un augment de l'activitat innovadora i de l'emprenedoria entre d'altres efectes positius. Gomes (2022) també reflexiona sobre com s'hauria d'implementar aquesta transició i identificar els principis que l'haurien de guiar, tot i intentar minimitzar els costos de la mesura així com les possibles resistències que, sense cap tipus de dubte, hi hauria.

Reflexions sobre el present i el futur del mercat de treball

Aquest número finalitza amb un resum de l'entrevista que la secretària del Consell de Direcció de la *Revista Econòmica de Ca-*

talunya, la professora **Judit Vall**, va fer al president del Consejo Económico y Social (CES), el professor **Antón Costas**. L'entrevista va servir per conèixer l'opinió del professor Costas sobre el present i el futur del mercat de treball en un sentit ampli, inclosa la recent reforma laboral, però també per compartir amb ell alguns dels resultats presentats a les contribucions incloses en aquest número. ■

Referències bibliogràfiques

- Arellano, A., Cámara, N., Carta, G. i García, J. R.** (2022). "Competències digitals: què són i qui en té?" *Revista Econòmica de Catalunya*, 85.
- Cantó, O.** (2021). "Pandèmia i cohesió social", *Revista Econòmica de Catalunya*, 84.
- Casado, J. M., Seva, J., Simón-Albert, R. i Simón, H.** (2022). "La precarietat laboral: evidència per a Catalunya des d'una doble perspectiva", *Revista Econòmica de Catalunya*, 85.
- Farré, L.** (2021). "COVID-19 i desigualtat de gènere en treballs remunerats i no remunerats: evidències a Espanya", *Revista Econòmica de Catalunya*, 84.
- Gomes, P.** (2021). *Friday is the New Saturday: How a Four-Day Working Week Will Save the Economy*, Flint.
- Gomes, P.** (2022). "La setmana de quatre dies laborals com a innovació social", *Revista Econòmica de Catalunya*, 85.
- Lacuesta, A.** (2020). "La situació laboral dels joves en els últims 25 anys", *Revista Econòmica de Catalunya*, 82.
- Lladós-Masllorens, J.** (2022). "La formació dual a Catalunya: una perspectiva ocupacional", *Revista Econòmica de Catalunya*, 85.
- Lopez Casanovas, G.** (2022). "Envel·liment, salut i activitat econòmica i empresarial", *Revista Econòmica de Catalunya*, 85.
- Malo, M. A., Mussida, C., Cueto, B. i Baussola, M.** (2022). "Ni-nis abans i després de la Gran Recessió als països del sud d'Europa", *Revista Econòmica de Catalunya*, 85.
- Ortega, I. i Guillen, M.** (2022). "El treball sènior a l'economia de la longevitat", *Revista Econòmica de Catalunya*, 85.
- Ramos, R.** (2021). "El futur del treball: quan Deliveroo contracta Asimo (a temps parcial i pel salari mínim)", *Revista Econòmica de Catalunya*, 83.
- Santana Garcia, J. A.** (2022). "El mercat de treball a Catalunya: condicionants en clau de model productiu", *Revista Econòmica de Catalunya*, 85.
- Santero, R., Castro, B.** (2022). "Sostre de vidre i plans d'igualtat. Estudi de casos en cadenes hoteleres espanyoles", *Revista Econòmica de Catalunya*, 85.