

OIKONOMICS

Revista d'economia, empresa i societat

ESTRATEGIES PER A REDUIR LA DESIGUALTAT

Flexiseguretat o del paradigma del *welfare* al *workfare* en l'actual context postcrisis espanyol

Purificació Baldoví

Professora col·laboradora dels Estudis d'Economia i Empresa (UOC)
Vocal independent experta en innovació (CES, Comunitat Valenciana)

RESUM L'economia espanyola actualment és més productiva i, no obstant això, no ha recuperat les taxes d'ocupació d'abans de la crisi, per la qual cosa el principal repte és reduir la desocupació i l'ocupació temporal, crear ocupacions de qualitat, estables i productives, que ajudin a reduir la desigualtat i reprendre el camí de convergència amb les economies més avançades. El model de flexiseguretat es defineix com una estratègia de modernització del mercat de treball per mitjà de dues vies convergents: flexibilitat (tant empresarial com a laboral, per respondre a les necessitats de tots dos) i seguretat (per als treballadors, que han de poder desenvolupar la seva carrera, les seves habilitats i rebre suport dels sistemes de seguretat social durant períodes d'inactivitat). No obstant això, aquest model de flexiseguretat danesa no pot aplicar-se directament a cada estat membre o regió de la Unió Europea, sinó que ha d'adaptar-se a cada context amb una combinació adequada d'instruments que responguin, a la nostra regió, al debat entre diferents sensibilitats socials i polítiques. Es busca l'especialització flexible i no la flexibilitat precaritzant.

PARAULES CLAU seguretat; flexibilitat; flexiseguretat; VUCA; economia col·laborativa; digitalització; productivitat; sostenibilitat; glocal

Flexicurity or the paradigm of welfare to workfare in the current Spanish post-recession period

ABSTRACT *The Spanish economy is more productive but employment rates have not returned to levels prior to the recession. Therefore, the main challenge is reducing unemployment and temporary employment, creating quality, stable and productive jobs that help reduce inequality, as well as resuming the path of convergence with more advanced economies. The model of flexicurity is defined as a strategy to modernize the labour market through two paths that converge: flexibility (for both business and workers, to respond to the needs of both) and safety (for workers who must be able to develop their careers, expand their skills and receive support from social security systems during periods of inactivity). However, this model of Danish flexicurity cannot be implemented directly to each Member State or region of the European Union, but rather it must be adapted to each context with an adequate combination of instruments that respond in our region to the debate between different social and political sensitivities. The goal is not increasing precariousness through flexibility, but rather flexible specialization.*

KEYWORDS *security; flexibility; flexicurity; VUCA; collaborative economy; digitalization; productivity; sustainability; glocal*

Introducció

En un context VUCA (acrònim que significa volatilitat, incertesa, complexitat i ambigüedat), les transformacions que està experimentant el món del treball són estructurals i afecten el nucli de les condicions de producció i de reproducció de la societat, definint nous horitzons per a l'ocupació i per a totes les institucions socials principals: família, escola i govern.

En el context actual d'Espanya, després de destruir un 17,1% de l'afiliació a la Seguretat Social (des de juliol del 2007 a febrer del 2013), s'ha recuperat ja el 68,3% de l'ocupació destruïda (juny del 2017), és a dir, que des del 2013 s'ha produït un intens procés de creació d'ocupació encara que la temporalitat segueix sent elevada.

En definitiva, l'economia espanyola és més productiva però no ha recuperat les taxes d'ocupació anteriors a la crisi per la qual cosa el principal repte és reduir la taxa d'atur i la temporalitat, creant ocupació de qualitat, estable i productiva, que

ajudi a reduir la desigualtat i a reprendre la senda de convergència amb les economies més avançades.

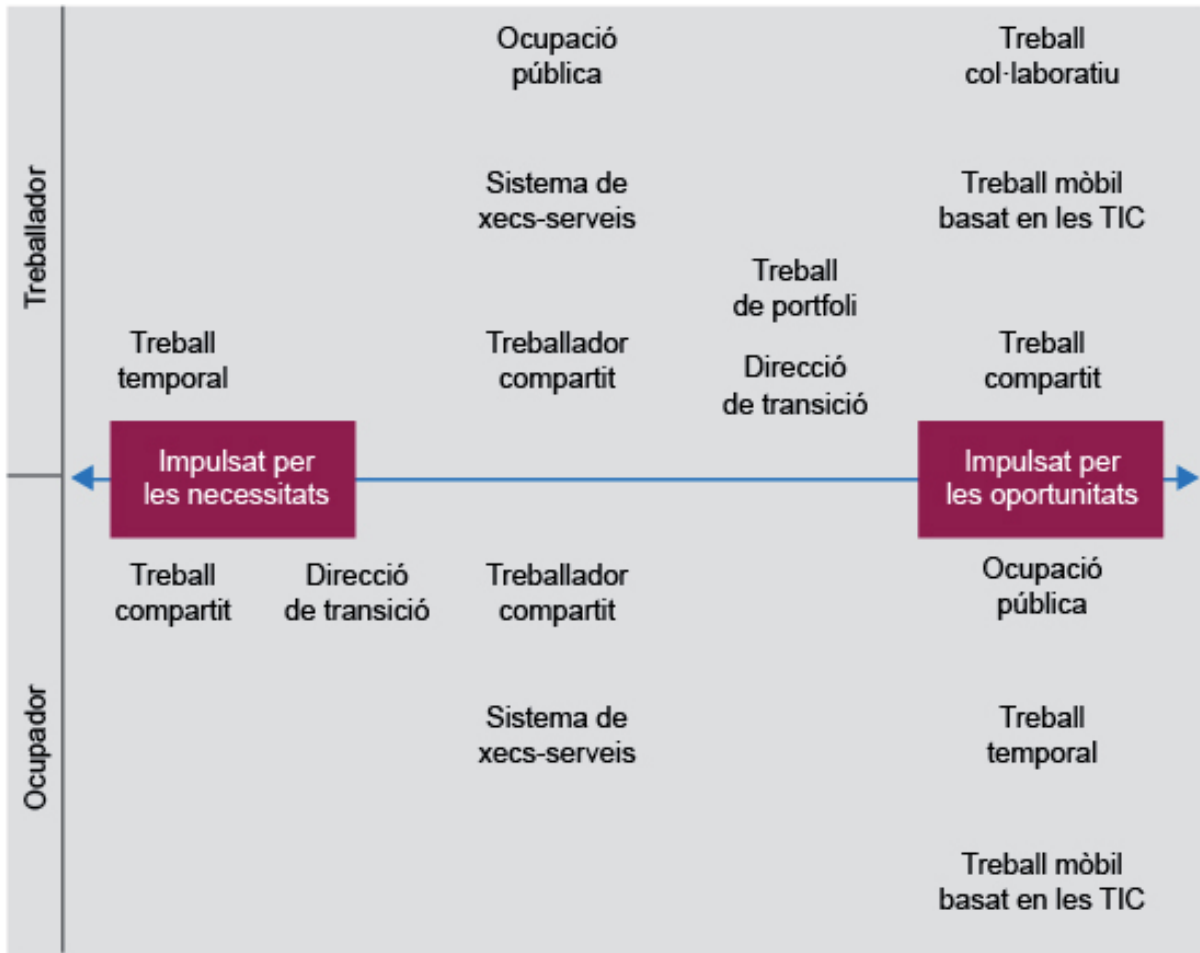
Els interrogants oberts en aquesta nova època ara estan relacionats amb l'ascens de l'economia col·laborativa, l'impacte de la digitalització en el treball i el tipus de demografia empresarial.

- En l'anomenada *economia col·laborativa*, existeixen noves vies de coordinació i d'inclusió econòmica i financera, emergint en sectors tradicionals com l'allotjament i el transport (Airbnb, BlaBlaCar...)
- La digitalització comporta una transformació disruptiva que genera un paradigma econòmic i laboral que encara no sabem gestionar eficientment. La digitalització transforma els llocs de treball, potenciant l'externalització i les deslocalitzacions (tasques, processos i empreses), incrementant la polarització i l'exclusió de treballadors amb falta de competències per abordar aquest nou escenari laboral, sent les principals esferes del canvi tecnològic la robotització, les màquines intel·ligents, les dades massives, el núvol, la geolocalització, les plataformes digitals i l'internet de les coses.
- Per tot l'anterior, la demografia empresarial en el sector TIC augmenta i es consolida, projectant a més l'aparició de nous productes i serveis, i la mutació de les formes d'organitzar el treball i la producció.

Les qüestions que subjauen en la reflexió sobre el mercat de treball actual, giren entorn de si està canviant el concepte de «ocupació», ja que les transformacions anteriorment citades provoquen interrogants:

- Es manté el concepte d'empresari/ària?
- Està canviant el temps de treball? Hi ha un increment del percentatge de *freelance*/autoocupació? I de multiocupació (ocupacions/tasques)?
- Hi ha més autonomia, menys jerarquia en les organitzacions? Es produeix una mentalitat diferent en els joves (*millennials*)?
- Tenim dades escasses de treballadors en l'economia col·laborativa: 1%?
- Hi ha un mesurament de la productivitat molt més sofisticada (privadesa)?
- Continua l'externalització (*outsourcing/offshoring*) però també la tendència inversa?
- Hi ha una competició global del talent?
- Tenim noves maneres de formar-nos, més informal, més a mida? (MOOC)?

Figura 1. Nou paradigma del mercat de treball



Font: Eurofound, 2015, pàg. 136.

La resposta a l'entorn és la de la flexiseguretat del mercat laboral, concepte que fa referència a l'increment de la flexibilitat (obtingut mitjançant facilitats en la contractació i en l'acomiadament) i un nivell alt de protecció social (seguretat) mitjançant generoses prestacions per atur, subjectes a la recerca proactiva d'un lloc de treball i de formació contínua.

1. El model de flexiseguretat

El model es defineix com una estratègia per **modernitzar el mercat laboral** mitjançant dues vies que conflueixen:

1. La flexibilitat, tant empresarial com dels treballadors, per respondre a les necessitats de tots dos.

2. La seguretat per als treballadors, que han de poder desenvolupar les seves carreres professionals, ampliar les seves competències i rebre suport dels sistemes de seguretat social durant els períodes d'inactivitat.

La gènesi d'aquest model està associada al model danès, que el va operativitzar amb èxit combinant elevats subsidis per desocupació amb baixos nivells de protecció a l'acomiadament suavitzant així el desacord de la flexibilitat i la seguretat creant un entorn suficientment segur amb eines de protecció i compensant la flexibilitat dels acomiadaments amb la seguretat dels treballadors, que d'aquesta manera no entren en una espiral d'atur i desfasament formatiu.

L'èmfasi en la protecció o seguretat (amb els seus valors associats: solidaritat, responsabilitat col·lectiva, drets...) o l'èmfasi en l'activació o flexibilitat (o el que és el mateix: competència, responsabilitat individual, exigències...) pretenen confluir en una línia de trobada entre les dues formes d'entendre la política laboral.

No obstant això, aquest model de flexiseguretat danesa no pot ser implementat directament a cada estat membre o regió de la Unió Europea, sinó que s'ha d'adaptar a cada context amb una combinació adequada d'instruments que donin resposta a la nostra regió, al debat entre diferents sensibilitats socials i polítiques.

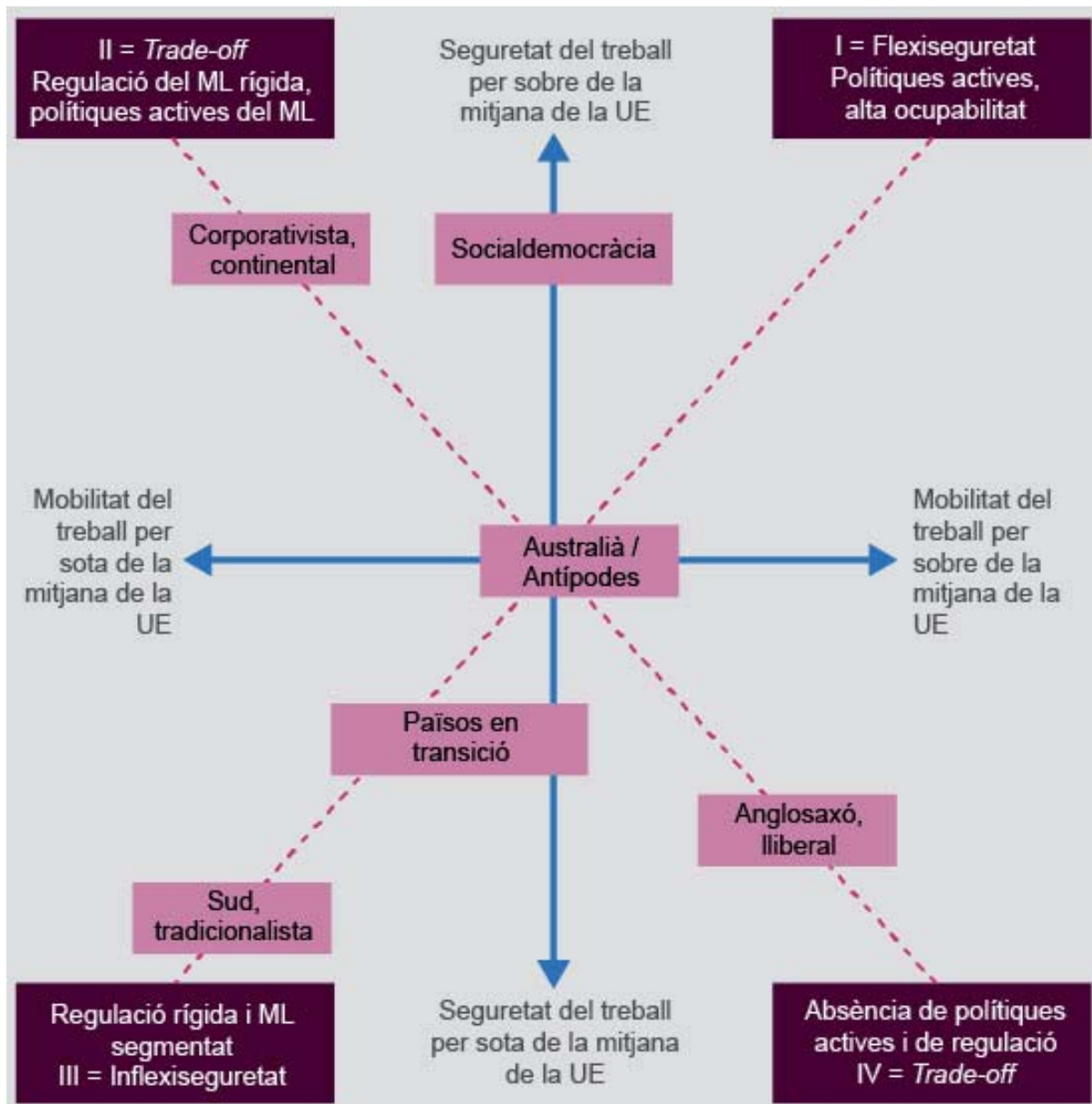
No es busca la flexibilitat precaritzant sinó l'especialització flexible.

2. L'equilibri d'interessos entre empreses i treballadors

L'equilibri d'interessos entre empreses i treballadors pot ser determinat mitjançant el diàleg social i les negociacions amb el Govern, de manera que existeixin garanties de seguretat perquè treballadors i ocupadors inverteixin en millores de la productivitat (molt necessàries especialment a Espanya) i la flexibilitat els permeti adaptar-se a l'evolució del mercat i de la tecnologia.

Aquesta transformació en la norma social d'ocupació ha de tendir cap a la «flexibilitat sostenible» (Carnoy i Castells, 1997), de manera que s'eviti la «sudafrikanització» (Gorz, 1995) o la «sudització» del nord (Gallino, 2002) perquè les característiques de l'anomenat Tercer Món (treball precari, discontinu i informal) no irrompin en la nostra societat.

Figura 2. Models d'economia i societats capitalistes



Font: Muffels i Wilthagen, 2016.

Nota: Segons Bruno Amable (2005), hi ha cinc capitalismes, cinc models d'economies i de societats capitalistes: el model lliberal (Austràlia, Canadà, els Estats Units, Regne Unit), el model europeu continental (Alemanya, Àustria, Bèlgica, França, Països Baixos, Irlanda, Noruega, Suïssa), el model asiàtic (Corea del Sud, Japó), el model mediterrani (Espanya, Grècia, Itàlia, Portugal) i el model socialdemòcrata (Dinamarca, Finlàndia, Suècia).

3. Context espanyol: baixa productivitat

La baixa productivitat és un obstacle per al creixement econòmic al nostre país, la qual cosa és un fre per al desenvolupament econòmic.

Segons Emilio Ontiveros (2015), catedràtic d'Economia de l'Empresa de la Universitat Autònoma de Madrid i fundador i president d'Analistas Financieros Internacionales, las raons de la menor productivitat espanyola són:

1. La producció està concentrada majorment en sectors manufacturers tradicionals.
2. Hi ha un creixement inferior de la participació en l'economia de les empreses del sector serveis en els quals augmenta la productivitat.
3. Les indústries productores de TIC i les empreses usuàries de les mateixes fan una contribució menor al conjunt de l'economia.
4. Hi ha una reducció dels incentius empresarials per a l'assumpció de riscos.
5. El sistema educatiu té escassa complicitat amb la capacitat per emprendre.
6. La inversió en R+D és reduïda (o insuficient).

4. Orientacions per avançar en les solucions

És imprescindible que la societat (sector públic, empreses i treballadors) es prepari i governi el canvi de manera activa amb un ampli conjunt de polítiques que garanteixin la igualtat d'oportunitats, potenciïn a llarg termini els efectes positius d'un progrés tècnic i digital inclusiu, que posin a l'abast de tots les oportunitats d'aquesta nova era i redueixin els costos de la transició a curt i mig termini. Els principals reptes de l'economia espanyola són:

- Facilitar un mercat de treball més eficient i equitatiu amb un creixement econòmic més inclusiu per reduir la desigualtat.
- Generar una major qualitat institucional, apostant per la sostenibilitat i l'eficiència del sector públic.
- Incentivar l'augment de la grandària de les empreses, potenciant una major internacionalització i competitivitat.
- Promoure la innovació i l'adquisició i ús del capital tecnològic que promogui l'increment de la productivitat i la competitivitat de la nostra economia.

Eficiència, equitat, sostenibilitat i competitivitat global, en definitiva, per mantenir un sistema flexible davant les necessitats d'un context «glocal» i VUCA, i just per promoure l'estat del benestar.

Algunes de les propostes que pretenen donar resposta al context actual podrien ser:

- Garantir una renda mínima universal.
- Ordenar i regular les activitats en l'economia col·laborativa.
- Fiscalitzar sobre les màquines.
- Anticipar necessitats concretes de qualificacions, per país, sector i regió, identificant els casos en els quals una cooperació entre el sector educatiu i el món empresarial han generat valor a la societat.
- Potenciar la formació al llarg de la vida.
- Realitzar anàlisis més rigoroses de l'evolució i desenvolupament de les noves formes de treball.
- Oferir suport públic més eficient en les transicions d'una ocupació a una altra.
- Recomanar el diàleg social i RL.
- Reforçar el valor de les organitzacions empresarials i sindicals de manera que aquestes ofereixin més serveis als seus afiliats.
- Promoure una normativa laboral més previsible a Europa (seguretat jurídica) i que contingui nous riscos (responsabilitat de diferents actors).
- Analitzar l'aparició de noves formes d'agrupació col·lectiva i promoure la defensa dels drets de les empreses i les persones consumidores que participen en aquestes noves formes d'oferta i consum col·laboratiu.

Conclusions

Concloent, en l'últim decenni es constata una tendència generalitzada de l'estat del benestar (*welfare*) cap a un model caracteritzat per idees com l'empleabilitat i l'activació del mercat laboral (*workfare*). Aquest lliscament cap al paradigma del *workfare* s'acompanya d'un canvi profund en la perspectiva sobre la pobresa, abordada com a «pobresa descalificadora» (Paugam, 2007), i també d'un reforçament del discurs sobre la responsabilitat individual o «internalitzada» (Schmidtz i Goodin, 2000).

En qualsevol cas, el que totes aquestes transformacions socioeconòmiques posen de manifest és un desplaçament des del model de política social institucional redistributiva cap a un model de política social basat en l'assoliment personal-resultat laboral, que apunta a un model residual de política social del benestar i en aquest sentit depèn dels actors econòmics que la transició d'un model a un altre en l'adaptació a la complexitat de l'entorn es realitzi de manera sostenible, justa i inclusiva.

Referències bibliogràfiques

- CARNOY, M.; CASTELLS, M. (1997). *Sustainable flexibility: A prospective study on work, family and society in the information age*. Paris: OECD.
- DOMÉNECH, R. (2007). «Perspectivas macroeconómicas y retos del mercado de trabajo». Universidad Internacional Menéndez Pelayo (UIMP). Santander, 10 de juliol.
- EUROFOUND (2015). «New forms of employment». Oficina de Publicacions de la Unió Europea, Luxemburg.
- GALLINO, L. (2002). «La informalización del trabajo en los países desarrollados: cómo y por qué las condiciones de trabajo en el Norte se están aproximando, a las del Sur» *Sociología del Trabajo*. Núm 45, pàg. 7-24.
- GORZ, A. (1995). *Metamorfosis del trabajo. Crítica de la razón económica*. Madrid: Sistema.
- GUTIÉRREZ, R. (2017). «Viejas y nuevas ocupaciones». Trobada CES «El futuro del trabajo». Universitat Complutense de Madrid, 17 de juliol.
- MUFFELS, T. J. A.; WILTHAGEN, T. (2006). «Conceptualization and Measurement of Flexicurity in a Comparative Perspective». Seminar Flexicurity Network. Copenhagen, 9 de juny.
- OBSERVATORIO ADEI. «Notas técnicas» [publicació en línia]. <<http://observatori-oadei.es/>>
- ONTIVEROS, I. (2015). «Digitalització industrial en Espanya». *El País Negocios*.
- PAUGAM, S. (2007). *Li salarié de la précarité: Els nouvelles formis de l'intégration professionnelle. Préface inédite de l'auteur*. Presses universitaires de France.
- SCHMIDTZ, D.; GOODIN, R. I. (2000). *El bienestar social y la responsabilidad individual*. Madrid: Ediciones AKAL.
- SUAREZ, R. (2017). «Entendiendo el futuro del trabajo». Trobada CES «El futuro del trabajo». Universitat Complutense de Madrid, 17 de juliol.



Purificació Baldoví
baldoviborraspurificacion@gmail.com
Professora col·laboradora dels Estudis
d'Economia i Empresa (UOC)

Economista per la Universitat de València, llicenciada en Ciències del Treball per la UOC i màster en RH (ESIC). Innovació (UV) i Consells de Direcció (UEV). Doctoranda en Innovació (UV). Vocal del Comitè Econòmic i Social de la Comunitat Valenciana. Actualment, imparteix tallers i exerceix com a consultora en processos d'innovació empresarials, educatius i associatius, relacionats amb el lideratge, la negociació, la motivació i la gestió de l'equip. És també autora de continguts docents i professora col·laboradora de la UOC. En els últims deu anys ha estat la gerent de l'Associació Valenciana d'Empreses Innovadores a la Universitat Politècnica de València i de la fundació Globalis, dedicada a la innovació social dins del context de la Red Nacional Innpulso.

Els textos publicats en aquesta revista estan subjectes –llevat que s'indiqui el contrari– a una llicència de Reconeixement 3.0 Espanya de Creative Commons. Podeu copiar-los, distribuir-los, comunicar-los públicament i fer-ne obris derivades sempre que reconegueu els crèdits dels obris (autoria, nom de la revista, institució editora) de la manera especificada pels autors o per la revista. La llicència completa és pot consultar a <http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/es/deed.ca>.

