

Noves configuracions per als mercats de treball europeus: el model de la *flexiguretat*

ALFONS GARCIA

En comparació amb les magnituds macroeconòmiques dels Estats Units, des del començament dels anys noranta, els països de la Unió Europea (UE) han registrat unes reduïdes taxes mitjanes de creixement de l'ocupació i unes taxes d'ocupació i un nombre d'hores treballades significativament inferiors. Això suggereix la presència d'obstacles estructurals que limiten la utilització del factor treball i l'increment de les taxes de productivitat. L'eliminació d'aquests obstacles exigiria realitzar reformes estructurals en els mercats de treball per tal d'assolir una organització més flexible del treball i una revisió dels sistemes de protecció social vigents. Sovint s'ha manifestat que les taxes d'ocupació relativament reduïdes que s'observen en molts països europeus són una contrapartida inevitable de la preferència de les seves societats per l'estabilitat en l'ocupació i l'assegurament del risc d'atur, atès que les institucions que es desenvolupen per a donar compliment a ambdós objectius desincentiven la creació de llocs de treball.



La necessitat de reformes en els mercats de treball europeus

La important tasca duta a terme per la UE per a configurar el Mercat Únic, el suport i finançament de la R+D i l'establiment de la moneda única no ha estat plenament aprofitada per a dotar de major dinamisme els mercats laborals en el conjunt dels estats dins de l'àrea. Sembla, doncs, que Europa necessita fer una reforma profunda d'aquest àmbit per tal d'adaptar les seves institucions socials, en gran part establertes als anys cinquanta i seixanta del segle XX, en una època amb un entorn econòmic estable i previsible, a la realitat d'un entorn global amb canvis accelerats i que ha fet aparèixer creixents disfuncions en els mercats de treball.

En opinió d'André Sapir (2005), la dicotomia que es planteja ara als polítics europeus no és abandonar o mantenir el marc institucional que hi ha en els mercats de treball, sinó abordar o ignorar les reformes necessàries. Continuar ignorant les reformes no tan sols afectarà la capacitat de creació d'ocupació als països europeus, sinó que –com s'ha vist amb ocasió dels debats al voltant de la Directiva dels serveis– pot posar en qüestió els mateixos fonaments de la Unió; és a dir, el Mercat Únic, l'euro i les

ampliacions; de manera que, en comptes de ser percebuts com els millors instruments per a abordar la globalització, acabin esdevenint amenaces:

«Això és especialment cert en la Vella Europa, on aquells que perden les seves ocupacions en les activitats tradicionals sovint troben dificultats per a tornar a ser ocupats. Llavors, els ciutadans tendeixen a veure l'ampliació [de la Unió] com un joc de suma zero, on els guanys dels nous arribats es fan a costa dels que ja hi eren. [...] Una càrrega que no tan sols s'afegeix a les amenaces de la deslocalització i la competició de les importacions, sinó que també fa créixer l'espectre de la immigració, com es va veure en les pors al voltant del "llauner polonès"» (SAPIR, 2005).

La dicotomia que es planteja ara als polítics europeus no és abandonar o mantenir el marc institucional que hi ha en els mercats de treball, sinó abordar o ignorar les reformes necessàries.

La unitat de la política monetària ha fet més important l'orientació del conjunt dels seus mercats cap a la flexibilitat en fer impossibles les devaluacions com a instrument per a corregir els diferencials de competitivitat. La manca de flexibilitat en els mercats pot portar a utilitzar la política fiscal com a remei

temporal, però el seu ús pot posar en perill el Pacte de Creixement i Estabilitat que fonamenta la unió monetària, que es veuria amenaçada tant per les posicions fiscals insostenibles d'alguns països, com pel malestar dels ciutadans davant de mesures impopulars que siguin adoptades per tal de respectar el Pacte.

El concepte de flexiguretat: el cas de Dinamarca

La comparativa dels mercats de treball és complexa, atès que la seva configuració institucional, integrada per un conjunt ampli de característiques, esdevé una variable fonamental del seu funcionament. Entre les característiques més rellevants s'acostumen a destacar la legislació de protecció de l'ocupació (és a dir, les barreres en forma d'indemnitzacions legals i altres garanties obligatòries per a l'acomiadament), les prestacions per desocupació, les polítiques actives del mercat de treball, la formació continuada, la regulació dels mercats de productes, la imposició sobre el mercat de treball, el nivell de sindicació o el grau de centralització i de coordinació de la negociació col·lectiva.

En molts casos, a més, l'efecte d'una determinada configuració d'aquestes variables pot ser ambivalent. Així, un nivell elevat de protecció de l'ocupació

pot dificultar que les persones ocupades perdin la seva feina, però al mateix temps fa les empreses més cauteloses a l'hora de fer noves contractacions i perjudica les possibilitats de trobar feina dels col·lectius amb més dificultats per a col·locar-se. D'altra banda, un nivell elevat de prestacions per atur pot tenir un efecte positiu per a la productivitat, atès que permet al treballador un marge més gran per a cercar llocs de treball més adients a les seves habilitats, però afecta negativament el nombre global d'ocupats perquè redueix els incentius per a retornar a l'ocupació remunerada.

Sapir considerà que era inútil parlar d'un únic model social europeu i va establir per als països de la UE-15 una classificació amb quatre models que ha tingut una acceptació considerable: el nòrdic (Dinamarca, Suècia, Finlàndia i Holanda), l'anglosaxó (Gran Bretanya i Irlanda), el continental (França, Alemanya, Àustria, Bèlgica i Luxemburg) i el mediterrani (Grècia, Itàlia, Portugal i Espanya). El quadre 1 sintetitza les característiques de la configuració institucional d'aquests models de mercats de treball.

En el context de la discussió sobre quina hauria de ser la

configuració institucional més adient dels mercats laborals europeus, s'ha posat com a objectiu assolir un equilibri dels components de flexibilitat i seguretat, combinació que ha donat lloc al neologisme *flexisuretat* per a referir-s'hi (COMISSIÓ DE LES COMUNITATS EUROPEES, 2007; OCDE, 2006).

Tanmateix, flexibilitat i seguretat aplicats al mercat laboral no són conceptes que tinguin un únic significat, en particular la literatura econòmica diferencia per a cada un dels termes les modalitats que es detallen en el quadre 2.

Quadre 1. Configuració institucional dels diversos models de mercat de treball (UE-15)

	MODEL NÒRDIC	MODEL ANGLOSAXÓ	MODEL CONTINENTAL	MODEL MEDITERRANI
	Dinamarca, Suècia, Finlàndia i Holanda	Gran Bretanya i Irlanda	França, Alemanya, Àustria, Bèlgica i Luxemburg	Grècia, Itàlia, Portugal i Espanya
Legislació de protecció de l'ocupació	Baixa	Molt baixa	Mitjana	Alta
Prestacions per atur (1)	80%	65%	70%	38%
Polítiques actives d'ocupació	Alta	Mitjana	Mitjana	Baixa
Formació contínua	Molt alta	Alta	Baixa	Molt baixa
Regulació del mercat de productes	Mitjana	Baixa	Alta	Molt alta
Falca impositiva sobre el treball	Molt alta	Molt baixa	Alta	Alta
Nivell de sindicació	Molt alt	Baix	Baix	Molt baix
Coordinació de la negociació col·lectiva	Molt alta	Baixa	Alta	Alta

(1) Taxa de reposició (relació entre les retribucions del treballador en situació d'ocupat i les garantides per la prestació de desocupació) per a 5 anys d'atur.

Font: SAPIR, A. (2005).

▲ Els països europeus ha abordat les polítiques d'ocupació en quatre grans models.

Quadre 2. Modalitats de flexibilitat i seguretat

Modalitats de FLEXIBILITAT	
Flexibilitat numèrica externa	Facilitat per acomiadar i contractar treballadors.
Flexibilitat numèrica interna	Facilitat per adaptar les hores de treball a les necessitats conjunturals de l'empresa, relacionada amb la regulació de la durada de la jornada laboral.
Flexibilitat funcional	Facilitat per a modificar les tasques assignades als treballadors, que es vincula també amb el volum i eficàcia de la despesa en formació continuada i polítiques actives.
Flexibilitat dels costos laborals	Facilitat perquè els salaris responguin a les condicions del mercat de treball i a la productivitat individual, que estaria relacionada amb el nivell de sindicació, el tipus de negociació col·lectiva i la presència d'indexació salarial.
Modalitats de SEGURETAT	
Seguretat en el lloc de treball	Probabilitat de retenir l'ocupació actual, relacionada directament amb el grau de rigor de la legislació de protecció de l'ocupació.
Seguretat en l'ocupació	Probabilitat de mantenir-se ocupat, encara que no necessàriament en el mateix lloc de treball
Seguretat d'ingressos	Possibilitat de mantenir un nivell d'ingressos relativament estable, vinculada al disseny de les prestacions per desocupació.
Seguretat combinada	Facilitat per conciliar la feina amb la vida familiar o l'estudi.

Font: Elaboració pròpia a partir de MORAL i VACAS, 2009.

▲ La literatura econòmica diferencia diferents modalitats de flexibilitat i seguretat.

L'OCDE (2006) caracteritza la *flexiguretat* en termes generals de la manera que es detalla a continuació:

- ▶ legislació de protecció de l'ocupació moderada (flexibilitat numèrica externa);
- ▶ una alta participació en l'aprenentatge permanent (flexibilitat funcional);
- ▶ despesa elevada en polítiques del mercat laboral (tant passives com actives) (seguretat en l'ocupació);
- ▶ règims de prestacions per desocupació generosos (seguretat d'ingressos), que equilibrin drets i deures;
- ▶ sistemes de seguretat social que ofereixen una elevada cobertura (seguretat d'ingressos) i una important presència sindical.

Per simplificar, el nucli de la proposta de la *flexiguretat* es concentraria en dos eixos:

- ▶ La flexibilitat de la reducció de la legislació de protecció de

l'ocupació (singularment, l'apartat de les indemnitzacions per la cancel·lació de contractes de durada indefinida).

- ▶ La seguretat en els ingressos per la via d'unes prestacions per desocupació generoses i la seguretat en l'ocupació mitjançant unes polítiques actives i de formació molt potent i connectades amb les prestacions per una clàusula de condicionalitat.

Malgrat que tots els models de mercat de treball combinen elements de flexibilitat i de

seguretat, hi ha analistes que han atribuït els èxits en la creació d'ocupació de l'economia danesa a la seva peculiar configuració institucional del mercat de treball, que s'aproxima molt al concepte teòric de *flexiguretat*, fins al punt que Dinamarca ha esdevingut la referència en aquest concepte.

Hi ha analistes que han atribuït els èxits en la creació d'ocupació de l'economia danesa a la seva peculiar configuració institucional del mercat de treball, que s'aproxima molt al concepte teòric de *flexiguretat*.

El mercat laboral danès es caracteritza per la coexistència d'un grau elevat de flexibilitat (obtingut mitjançant uns costos d'acomiadament relativament reduïts) amb un nivell també alt de protecció social (a través de prestacions per atur generoses, encara que subjectes a un elevat grau de condicionalitat). En el vessant dels resultats, el mercat de treball de Dinamarca presenta (2005) la taxa d'ocupació total més elevada de tots els països de la UE-15 (75,5 % davant el 65,9 %, respectivament), essent els diferencials més remarcables entre les dones (12,3 punts), els joves (20,7 punts) i els treballadors més grans de 55 anys (15,2 punts). Addicionalment, la taxa d'atur total (4,9 %) és la més

baixa de la UE-15 i la d'aturats de llarga durada (25,9 %) es troba entre les més baixes.

José González Mínguez i Carlos Vacas (2007) assenyalen que un dels elements fonamentals de l'èxit del model danès és l'existència d'unes potents polítiques actives del mercat de treball que inclouen formació ocupacional, ajuda en la recerca d'ocupació, programes d'ocupació i subvencions a la contractació. Des de la reforma del 1994, el nombre d'usuaris s'ha duplicat en termes relatius (fins arribar al 40 % d'aturats) i les prioritats s'han concentrat en els programes de millora de la qualificació, especialment els programes de formació, mentre que els programes d'ocupació pública s'ha reduït a la meitat. Tant l'increment del nombre d'usuaris com la millora del programes han fet que, malgrat la reducció del nombre d'aturats, el pes pressupostari de les polítiques actives hagi mantingut pràcticament constant el seu pes amb relació al PIB (al voltant de l'1,8 %). Malgrat que les dades estadístiques i les anàlisis econòmiques assenyalen una elevada correlació entre èxits del mercat de treball i la configuració de *flexiguretat* a la danesa:

«[...] no es posible descartar completamente que los resultados daneses sean debidos, al menos en parte, a factores ajenos a la configuración actual del mercado de trabajo de este país. Por un lado, las reformas introducidas en la etapa reciente han coincidido con la aplicación de políti-

cas macroeconómicas orientadas a la estabilidad y, en particular, con un intenso proceso de ajuste fiscal basado en la contención del gasto. Por otro lado, se ha apuntado que existe una cierta tendencia a exagerar los méritos de los modelos que funcionan bien durante un cierto período de tiempo. Así, por ejemplo, los esquemas japonés de empleo vitalicio y alemán de formación profesional y participación de los trabajadores en la gestión, alabados en los años ochenta, cayeron en descrédito una década más tarde, cuando ambos países experimentaron un prolongado estancamiento económico»
(GONZÁLEZ MÍNGUEZ i VACAS, 2007).

L'èxit del model danès és l'existència d'unes potents polítiques actives del mercat de treball que inclouen formació ocupacional, ajuda en la recerca de feina, programes d'ocupació i subvencions a la contractació.

Una contrapartida significativa que posa de manifest el model danès de *flexiguretat* és que, a diferència dels models amb legislació de protecció de l'ocupació (indemnització d'acomiadament) exigent, en els quals aquesta és finançada habitualment amb diners privats, tant les prestacions per desocupació com les polítiques actives tenen un elevat cost per a les finances

públiques, la qual cosa es tradueix en pressió fiscal elevada. En aquest sentit, Sapir (2005) subratlla que la revisió dels models europeus del mercat de treball demostren que l'eficiència no està relacionada amb la pressió fiscal: un model com el nòrdic combina alta fiscalitat i alta eficiència, però també el model anglosaxó (molt més flexible que segur, però amb bons resultats en els indicadors del mercat de treball) té una eficiència notable amb la fiscalitat més reduïda. Aquest element és, precisament, un dels que poden dificultar més l'adopció general del model de la *flexiguretat*:

«[...] el modelo danés comporta, como se ha indicado, un coste elevado para las Administraciones Públicas, lo que a su vez se traduce en una elevada cuota impositiva sobre el trabajo, con los consiguientes efectos negativos sobre la oferta de este factor productivo. Probablemente, los costes del modelo son más soportables en presencia de perturbaciones sectoriales, pues en ese caso lo que permite es justamente una rápida reabsorción en otros sectores del desempleo resultante. Sin embargo, la ocurrencia de perturbaciones que afectaran al conjunto de la economía podría resultar en aumentos muy sustanciales del gasto. En este sentido, el elevado coste del modelo haría que pudiera no ser adecuado, al menos inicialmente, para países con un déficit público y una tasa de desempleo elevados, pues sería más difícil asumir el aumento del gasto en esas circunstancias» (GONZÁLEZ MÍN-GUEZ i VACAS, 2007).

L'aplicació de la *flexiguretat* als mercats de treball europeus

El Consell Europeu va demanar a la Comissió que, conjuntament amb els estats membres i els interlocutors socials, estudiés l'elaboració d'un conjunt de principis comuns sobre la *flexiguretat*, que es poguessin fer servir com a referència útil per a assolir uns mercats laborals més oberts i amb major capacitat de resposta i uns llocs de treball més productius.

Aquesta demanda es produïa en el marc de la constatació que per a gestionar el canvi i els nous riscos socials, que comporta la transició cap a una economia del coneixement dinàmica i pròspera, Europa ha de crear més i millors llocs de treball, reduir la segmentació dels mercats laborals, el nombre d'ocupacions precàries i promoure la integració sostinguda i l'acumulació de capacitats. El resultat ha estat la comunicació de la Comissió de les Comunitats Europees (2007), en la qual s'ha adoptat, amb algunes matisacions, la definició de *flexiguretat* de l'OCDE que hem exposat abans i es proposen vuit principis comuns de la *flexiguretat* en la UE:

► La *flexiguretat* inclou disposicions contractuals flexibles i fiables, estratègies d'aprenentatge permanent globals, polítiques actives del mercat laboral efica-

ces i sistemes de seguretat social moderns.

► La *flexiguretat* se sustenta sobre l'equilibri entre els drets i les responsabilitats del conjunt d'agents que intervenen en el mercat.

► La *flexiguretat* hauria d'adaptar-se a les circumstàncies, als mercats de treball i a les relacions laborals específiques de cada estat membre.

► La *flexiguretat* hauria de reduir l'esquerda oberta entre «els que són dins» del mercat laboral i «els que en són fora».

► Ha de facilitar la mobilitat ascendent (tant dins com fora de la mateixa empresa) i la mobilitat entre desocupació/inactivitat i ocupació.

Europa ha de crear més i millors llocs de treball, reduir la segmentació dels mercats laborals, el nombre d'ocupacions precàries i promoure la integració sostinguda i l'acumulació de capacitats.

► La *flexiguretat* ha de donar suport a la igualtat de gènere.

► La *flexiguretat* requereix un clima de confiança i diàleg entre les autoritats públiques i els interlocutors socials.

► Les polítiques de *flexiguretat* tenen repercussions en els

pressupostos i la seva aplicació hauria de contribuir, també, a polítiques pressupostàries sòlides i sostenibles des del punt de vista financer.

La Comissió Europea reconeix, tanmateix, l'heterogeneïtat d'estructures econòmiques i de configuracions institucionals dels mercats de treball dels diversos estats membres, per la qual cosa els vuit principis s'hauran d'adaptar (pel que fa a les prioritats i fórmules d'implantació) a les realitats de cada cas i, en aquest sentit, proposa quatre itineraris-tipus d'implantació de la *flexigüretat*. L'Estat espanyol estaria inclòs en l'itinerari 1, que té com objectiu abordar la segmentació contractual en països amb una elevada protecció del lloc de treball i una baixa protecció de la desocupació. Per segmentació contractual s'entén aquí la creixent configuració de dos blocs diferenciats en el mercat de treball: els assalariats amb contracte indefinit, d'una banda, i els assalariats temporals i els aturats, de l'altra.

Les recomanacions de la Comissió per a aquest itinerari són les següents:

- ▶ redefinir el contracte a temps indefinits i promoure el canvi de les normes sobre acomiadament fent, per exemple, que la protecció augmenti de manera progressiva;
 - ▶ enfortir les polítiques d'aprenentatge i les polítiques actives d'ocupació (especialment, els serveis públics d'ocupació);
 - ▶ pel que fa als sistemes de seguretat social, es propugna la possibilitat que els treballadors temporals tinguin la possibilitat d'acumular drets i que els puguin transferir entre empreses o sectors.
- Tanmateix, alguns autors (SAPIR, 2005) són escèptics respecte a la possibilitat que en les reformes del mercat de treball pugui funcionar correctament una estratègia coordinada dels estats de la UE, atès que les reformes dels mercats laborals i socials són competència dels estats membres i aquests poden preferir esperar que altres estats apliquin les reformes (i n'assumeixin els costos) i beneficiar-se, per la via del mercat únic, dels efectes de reactivació de la seva economia. Aquesta seria, en la seva opinió, la causa del fracàs de l'Agenda de Lisboa. El que cal, doncs, és focalitzar tot l'esforç en les polítiques comunitàries i, en particular, a continuar el Mercat Únic Europeu, mitjançant l'aprofundiment en la liberalització dels mercats de productes i serveis, que acabaran induint les correccions laborals necessàries.
- En part, el repàs de les polítiques de mercat de treball abordades pels països integrats en la Unió Monetària en el període 2000-2006 (MORAL i VACAS, 2009) donaria la raó a aquest enfocament. Les reformes empreses s'han centrat, majoritàriament, en les àrees de polítiques actives d'ocupació, pensions, impostos sobre el treball i retall de prestacions

socials. Els objectius d'aquestes mesures s'han adreçat a incrementar l'oferta de treball, en un context d'expansió econòmica i d'increment de la demanda de treballadors. Aquesta activitat reformadora sembla haver estat particularment intensa en els països amb pitjors taxes d'ocupació en el moment de partida.

Cal focalitzar tot l'esforç en les polítiques comunitàries i en finalitzar el Mercat Únic, mitjançant l'aprofundiment en la liberalització dels mercats de productes i serveis, que acabaran induint les correccions laborals necessàries.

Les reformes abordades, però, no han estat gaire profundes i tampoc s'han fet reformes integrals de l'arquitectura institucional. Pel que fa a la *flexigüretat*, els avenços han anat més aviat en la direcció contrària: la legislació de protecció de l'ocupació ha estat un àmbit en el qual no s'han produït canvis significatius en el període estudiat, i, en l'àmbit de les prestacions socials, la tendència ha estat la de reduir la cobertura, la durada dels subsidis per desocupació i, en general, l'enduriment dels requisits per a accedir-hi, amb una caiguda de les taxes de reposició (cas, per exemple, dels paquets de reformes introduïts a Alemanya entre el 2003 i el 2005).

A Àustria es va implantar un nou sistema d'indemnitzacions per acomiadament que obliga les empreses a dipositar una quantitat mensual fixa en un compte personalitzat, el titular de la qual és el treballador. El seu import és mòbil amb els canvis d'empresa i independent que sigui el mateix treballador qui posi fi a la relació laboral.

Entre els països que han introduït reformes destaca el cas d'Àustria, que va ser remarcats també pel governador del Banc d'Espanya en una conferència recent. A partir del 2003, a Àustria es va implantar un nou sistema d'indemnitzacions per acomiadament que obliga les empreses a dipositar una quantitat mensual fixa en un compte personalitzat, el titular de la qual és el treballador. Els treballadors poden retirar fons d'aquest compte en cas d'acomiadament i el seu import és mòbil amb els canvis d'empresa i independent que sigui el mateix treballador qui posi fi a la relació laboral. La solució austríaca aporta algunes idees interessants: en primer lloc, converteix els drets econòmics de l'antiguitat en una empresa concreta (indemnització clàssica) en uns drets vinculats a tota l'antiguitat laboral; en segon lloc, afavoreix la

mobilitat interempresarial sense reducció de drets adquirits pel treballador i, per últim, merita el dret sense esperar a una situació (dificultats econòmiques per a l'empresa) que pot dificultar-ne l'abonament efectiu.

És necessari aplicar la flexigüretat al mercat laboral espanyol?

L'Estat espanyol s'enquadra, pel que fa al mercat laboral, dins del model mediterrani i, en consonància, presenta una configuració institucional força contrària a la que defineix el model de la *flexigüretat*: nivell elevat de protecció de l'ocupació i prestacions de protecció per atur relativament reduïdes.

En relació amb Europa, un dels trets diferencials destacats del mercat de treball espanyol és l'elevada taxa de temporalitat (31,7 % el 2007), no tan sols en relació amb les mitjanes tant de la UE-15 (14,8 %) com de l'eurozona (16,8 %), sinó en relació amb els altres països enquadrats dins del model social mediterrani, com es pot veure en el gràfic 1.

En una lectura clàssica, aquest fet s'explicaria pels elevats costos que comporta per a l'empresari la rescissió dels contractes indefinits, de manera que hi hauria una

relativa preferència dels empleadors per a cobrir les noves necessitats de contractació de treballadors mitjançant modalitats temporals. Com es pot veure en el gràfic 2, l'evidència empírica, però, és substancialment diferent: fins al principi dels anys noranta, el creixement de la taxa de temporalitat espanyola va seguir el patró descrit anteriorment, però amb la recuperació i el creixement de la taxa d'ocupació, després de la recessió de 1993-1994, la taxa de temporalitat va iniciar una suau devallada per a tornar a créixer a partir del 2003 i tornar a caure juntament amb la taxa d'ocupació a partir del 2007. En general, a Europa, durant el període 1996-2007, la tendència ha estat la d'un lleu creixement de les taxes de temporalitat (la UE-15 va passar del 12 % al 14,8 % i la zona euro del 13,1 % al 16,8 %), més intens en alguns dels països del model social mediterrani (Portugal i Itàlia).

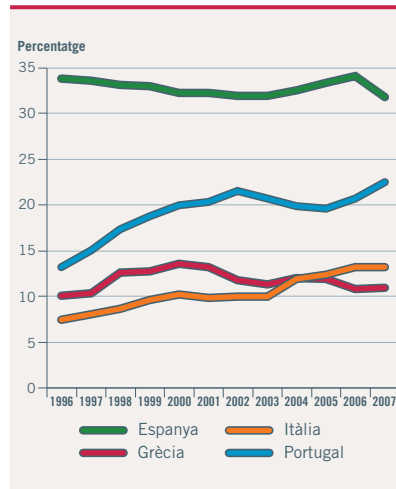
Un dels trets diferencials destacats del mercat de treball espanyol és l'elevada taxa de temporalitat.

El procés de segmentació en el mercat laboral espanyol –la dualitat entre els que tenen una contractació indefinida i la resta de treballadors– va créixer ràpidament durant els anys vuitanta del segle passat i va arribar a un màxim durant la recessió de la primera meitat dels noranta, un moment en el

qual la xifra absoluta de treballadors amb contracte indefinit va arribar a ser inferior a la suma de temporals i aturats. L'intens procés de creació d'ocupació viscut des de la segona part del noranta fins al final del 2007 s'ha fonamentat principalment en la contractació indefinida, cosa que va impulsar la reducció de la segmentació dels mercats de treball (gràfic 3). Les reformes introduïdes en la configuració institucional del mercat de treball espanyol durant aquest procés, amb la creació d'una nova modalitat de contracte indefinit amb menors costos de rescissió i la racionalització de les modalitats temporals, van ajudar en la col·laboració de la segmentació laboral, però el factor explicatiu fonamental ha estat el notable ritme de creixement econòmic viscut en aquest període. Amb l'inici de l'actual recessió, aquesta situació es pot alterar de manera important; les primeres dades mostren una intensa caiguda tant de l'ocupació indefinida com temporal, però difícilment, si més no a curt termini, una reducció dels costos d'acomiadament podria corregir-la, ja que el procés respon a un ajustament del deteriorament de l'activitat econòmica que encara no sembla que hagi acabat. En definitiva, no s'hauria de descartar el retorn a una inversió del mercat de treball semblant a la de començament dels anys noranta.

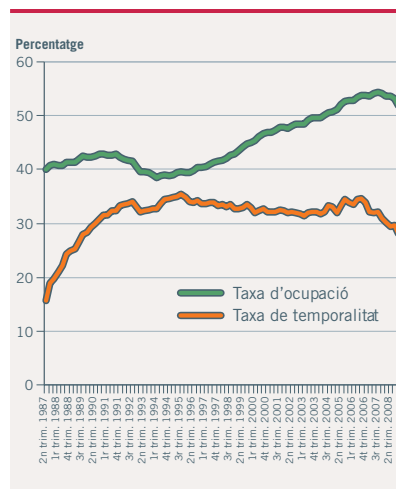
L'intens repunt del diferencial de les taxes d'atur entre l'Estat espanyol i Europa (gràfic 4) dona més motius per a pensar

Gràfic 1. Taxes de temporalitat laboral en els països europeus del Model Social Mediterrani (1996-2007)



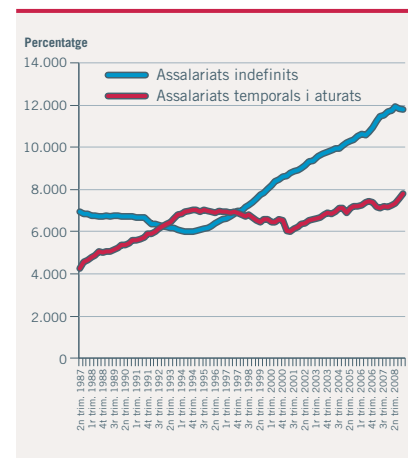
Font: Elaboració pròpia amb dades de l'EUROSTAT

Gràfic 2. Taxes d'ocupació i de temporalitat en el mercat laboral espanyol (1987TII-2008TIV)



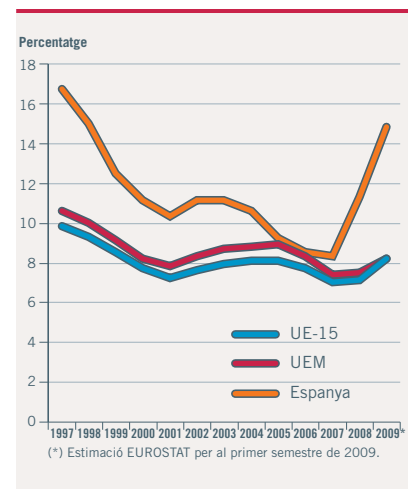
Font: Elaboració pròpia amb dades de l'INE (EPA).

Gràfic 3. Assalariats indefinits versus assalariats temporals i aturats al mercat laboral espanyol (1987TII-2008TIV, en milers de persones)



Font: Elaboració pròpia amb dades de l'INE (EPA).

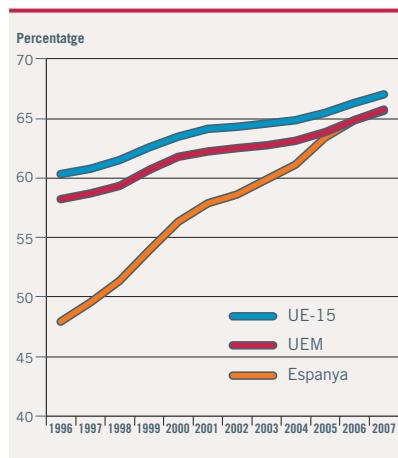
Gràfic 4. Evolució de la taxa d'atur a l'Estat espanyol i de les mitjanes europees (1997-2009)



Font: Elaboració pròpia amb dades de l'EUROSTAT.

▲ L'Estat espanyol s'enquadra, pel que fa al mercat laboral, dins del model mediterrani i, en consonància, presenta una configuració institucional força contrària a la que defineix el model de la flexigüretat.

Gràfic 5. Evolució de les taxes d'ocupació a Espanya i de les mitjanes europees (1996-2007)



Font Elaboració pròpia amb dades de l'EUROSTAT

▲ Un dels canvis positius en el mercat del treball espanyol ha estat la convergència de taxes d'ocupació amb Europa.

que, malgrat el fort procés de convergència de les taxes d'atur espanyoles amb les de la UE, propiciat per la dinamització de l'ocupació en el període 1995-2007, subsisteixen en el mercat laboral espanyol deficiències estructurals que amplifiquen la destrucció d'ocupació en conjuntures de recessió com l'actual. No obstant això, la pregunta més rellevant és fins a quin punt la introducció de reformes del mercat de treball, en aquest moment, pot redreçar la tendència a l'increment de l'atur que manifesta l'economia espanyola. En bona part, les dades empíriques fan pensar que la recuperació del mercat de treball anirà lligada a la recuperació econòmica i no tant a les reformes laborals;

però també és cert que una actitud decidida del Govern en l'impuls de les reformes pot tornar la confiança als operadors econòmics i facilitar la recuperació i aquesta podria ser més eficient en la generació de llocs de treball si es produís en un marc en el qual les reformes ja estan implementades.

La recuperació del mercat de treball espanyol anirà lligada a la recuperació econòmica i no tant a les reformes laborals.

Hi ha, però, un altre element important que cal considerar en un procés de reforma com el que implicaria anar cap a un model de *flexiguretat*. Una bona part del mecanisme d'aquest model comporta la transferència del cost de garantir uns determinats ingressos per als treballadors que perden la feina indefinida des del sector privat (indemnitzacions per acomiadament) cap al sector públic (millora de la quantia de les prestacions per atur), amb els desequilibris fiscals en termes de despesa pública que això pot introduir.

Un dels canvis més positius en el mercat del treball espanyol dels darrers anys ha estat la progressiva convergència de taxes d'ocupació amb Europa (gràfic 5); és evident que la raó principal d'aquesta convergència és l'intens procés de creació d'ocupació a què ens hem referit, però també hi ha una bona

part que es deu a l'increment de la taxa d'activitat (és a dir, la predisposició efectiva de les persones a treballar o buscar feina). Entre el 1994 i el 2008 la taxa d'activitat a l'Estat espanyol ha passat del 50,9 % al 60,1 % –amb un increment de la força de treball, en termes absoluts, d'uns 7 milions de persones–, bàsicament per un major increment de la taxa d'activitat femenina i l'aportació d'una població immigrada que presenta taxes d'activitat molt elevades. El que és significatiu d'aquesta xifra és que si s'arriben a repetir les màximes taxes d'atur de la dècada dels anys noranta (el 24,5 % del primer trimestre del 1994) no tindrem 3,9 milions d'aturats, sinó 5,6 milions, amb els costos de prestacions socials i de polítiques actives que representaran.

Possiblement el cost d'aplicació del model de la *flexiguretat* és més suportable en presència, únicament, de perturbacions sectorials concretes.

Com apunten González Mínguez i Vacas en la citació que hem recollit anteriorment (2007), possiblement el cost d'aplicació del model de la *flexiguretat* és més suportable en presència, únicament, de perturbacions sectorials concretes. El redreçament industrial de l'economia espanyola del final dels anys setanta i principi dels anys vuitanta, tot

i l'enorme abast que va tenir, potser seria un exemple de situació en la qual es produeix una migració de l'ocupació des de sectors sense futur cap

a nous sectors emergents, però en l'actual conjuntura de recessió no hi ha dibuixat cap itinerari semblant, perquè malgrat que es puguin tenir

clars els sectors en contracció (especialment, la construcció) no s'acaben d'identificar els nous sectors emergents creadors d'ocupació.

ALFONS GARCIA

Llicenciat en Ciències Econòmiques per la UAB.

Assessor en matèria d'estudis i programes del conseller d'Innovació, Universitats i Empreses de la Generalitat de Catalunya.

Ha treballat en temes de promoció econòmica a l'Ajuntament de Rubí (1989-95) i a l'Ajuntament de Barcelona, en l'àrea de Comerç i Consum (1995-99) i en la de Turisme (2000-03). Ocupà el càrrec de secretari general del Departament de Comerç, Turisme i Consum (desembre del 2003-maig del 2006).



Referències

COMISSIÓ DE LES COMUNITATS EUROPEES (2007). *Hacia los principios comunes de la flexiguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad*. Brussel·les.

GONZÁLEZ MÍNGUEZ, J.; VACAS, C. (2007). «La flexiguridad como modelo para los mercados de trabajo europeos». *Boletín Económico del Banco de España*, novembre, p. 71-86.

MORAL, E.; VACAS, C. (2009). «Reformas en los mercados de trabajo europeos en el período 2000-2006». *Boletín Económico del Banco de España*, gener, p. 91-101.

OCDE (2006). *Boosting Jobs and Incomes, Policy Lessons from Reassessing the OECD Jobs Strategy*. París: OCDE.

SAPIR, A. (2005). «Globalisation and the Reform of European Social Models». *Bruegel Policy Brief*, novembre.

Notes

1. Miguel FERNÁNDEZ ORDÓÑEZ (2009). «La economía española después de la crisis». *Boletín Económico del Banco de España*, febrer, p. 24-33.

2. Relació entre els assalariats amb un contracte temporal i el total d'assalariats.