

El mercat de treball en la Menorca del futur

David SERRA HIDALGO

Graduat en Economia per la Universitat de Barcelona; professor de Matemàtiques i Economia a l'Escola UTMAR; responsable del *Butlletí de conjuntura econòmica de Menorca*, i autor de la *Diagnosi inicial del Pla d'Ocupació de Menorca* (2016) i la *Diagnosi econòmica de Menorca* (2017) com a tècnic de l'OBSAM

Un mercat de treball perfectament definit sota un model econòmic capitalista que genera la gran majoria de les rendes a partir de l'explotació del sector turístic —no només serveis— disposa d'un marge de millora que va lligat de manera intrínseca a l'evolució del model que el sustenta i per tant, el condiciona. Així, Menorca ve d'una estructura laboral típica de les zones mediterrànies, tot i que potser amb algunes característiques que la fan única, com la importància de l'estructura ambiental i social en sectors d'una rellevància vital a l'illa, com l'agricultura i algunes activitats industrials, com el calçat i la bijuteria. En aquest punt, la declaració de reserva de biosfera, de la qual ara en fa 25 anys, entra en joc per aconseguir el desenvolupament econòmic de la regió sense que tenguí afectacions negatives sobre el medi ambient i l'entorn.

Tot i les característiques pròpies de Menorca, i la velocitat pròpia a què camina la innovació i el canvi tecnològic en el sector empresarial de l'illa, la declaració no deixa d'estar estretament lligada a la inèrcia global de l'economia, al mercat de treball i a la immersió de la tecnologia en la vida de les persones en tots els vessants i àmbits, des de l'entorn laboral fins al domèstic o personal.

Problemes i amenaces

Per això, cal establir una visió global de la qüestió, amb una mirada al futur de l'evolució del mercat de treball a un nivell superior a l'insular. Per poder mirar el futur amb coneixement de causa, s'ha d'entendre, conèixer i analitzar el passat. Aquest ha estat un

passat en què la societat que l'ha habitat s'ha preocupat en excés per les conseqüències de la introducció de tecnologia sobre el mercat de treball i, especialment, sobre l'atur. La por a una substitució gairebé total dels llocs de treball, en part ha estat —tot i que potser justificada— excessiva, i la raó és molt senzilla. Les revolucions a gran escala que ha patit l'economia mundial fomentades des de la tecnologia no han provocat, al final, taxes d'atur elevades durant llargs períodes de temps. L'evolució del canvi tecnològic, tot i que ho ha fet a una velocitat exponencial, encara no havia estat capaç de crear elements, màquines i dispositius que fossin capaços de pensar, de llegir, d'escriure, de mirar, de parlar, de respondre, d'aprendre, etc. Ara sí.

Fins al començament del segle XXI, les corbes de productivitat i treball havien caminat juntes, de la mà. Augmentava la productivitat però la quantitat de treball no acabava de ressentir-se en excés, ja que continuava augmentant més o menys al mateix ritme que la primera. Es destruïen llocs de treball per l'avenç de la tecnologia, però aquesta part de la població «desplaçada» es reincorporava relativament ràpid al mercat de treball. A partir de l'any 2000, la situació canvia. «La gran obertura» —com l'anomenen alguns autors— arriba i les corbes comencen a prendre camins divergents (Brynjolfsson i McAfee, 2012). La productivitat augmenta a ritmes que la quantitat de treball no pot seguir, fet que provoca una *gap* creixent entre productivitat i treball, la qual cosa s'acaba traduint en una reducció de la població afiliada. Cada vegada es produeix més, però cada vegada es necessiten menys persones per aconseguir-ho. Produïm més i millor però no creem ni més llocs de treball ni més bons. Potser s'ha arribat al punt en què els avenços tecnològics començaran a desplaçar de manera definitiva gran part de la població activa, que no tornarà a formar part del mercat de treball, de la mateixa manera en què ho ha fet fins aquell moment.

¿Serà la societat capaç de col·locar, forçadament, tota aquesta part de població que es veurà desplaçada per la magnitud del canvi tecnològic? ¿Acabaran per ser, les persones que formen la població activa, peces cent per cent intercanviables al servei de les màquines i la tecnologia? ¿Existeix algun lloc de treball, alguna professió, que no estigui amenaçada pel canvi tecnològic i l'automatització?

Quan es pensa en innovació es pensa en grans màquines, en canvis a gran escala. Però innovar també són petits canvis en petites empreses que els permeten ser millors. La innovació també són petites modificacions, petites inversions a disposició de les petites indústries i empreses, que poden arribar a desplaçar i substituir tasques no pròpiament transaccionals, de producció, o mecàniques, que podrien semblar més difícils de substituir. L'amenaça es troba, fins i tot, en les professions que en un principi es podria considerar que la intervenció humana és molt necessària, com el periodisme, però ja són una realitat els robots que són capaços d'escriure cròniques esportives menys d'un minut després que hagi acabat el partit en qüestió.

Les amenaces, per tant, són clares: increment voraç de la presència de les màquines i la tecnologia en els entorns laborals i domèstics a través de la intel·ligència artificial, en una economia capitalista polaritzada que fomenta la desigualtat i disposa d'agents econòmics i socials no sempre ben formats en les habilitats necessàries per sobreviure en un

entorn cada vegada més volàtil, incert, complex i ambigu: el que es coneix com un món VICA (*VUCA world*, per les sigles en anglès).

Repte

El repte és evident: col·locar aquella part de la població sense una formació específica i adaptada als nous temps, amb poca capacitat de col·laboració, poc versàtil, sense la formació adequada, sense esperit emprenedor i que viu en un entorn sense tecnologia quan quedin desplaçats definitivament del mercat de treball per l'augment de la productivitat i la innovació tecnològica. Mantenir-los ocupats i connectats.

Solucions

A curt termini s'ha de fomentar l'esperit emprenedor, reduir la infraestructura de les empreses i els costos enfonsats i educar les persones adequades en les habilitats necessàries per assumir, suportar i superar els canvis immediats. A llarg termini, la solució és més difícil, però possiblement caldran mesures radicals. Alguns economistes —alguns no especialment progressistes— com Hayek (1944) i Friedman (1962) van ressaltar la necessitat de potenciar la universalitat de mesures com la renda mínima garantida per assistir la població en risc d'exclusió en cas de canvis importants i sobtats del model econòmic i social.

S'ha de promocionar la marca personal. Buscar «la meua pròpia feina» i ser capaç d'adaptar-se als canvis de professió i empresa constants, una actitud per la qual no s'està preparat, ja que el sistema educatiu es construeix sobre la idea d'un treball per a tota la vida: entrar a treballar en una empresa i treballar-hi fins a jubilar-se. La situació ara és diferent: es viu en una societat líquida, entesa com una societat en canvi i evolució constant (Bauman, 2015). Aquesta marca personal, juntament amb una actitud adaptativa, és el que es defineix en el món empresarial com agent *knowmad* —nòmada del coneixement— (Moravec, 2013), terme format per la unió dels conceptes *know* i *nomad*, fent al·lusió a un perfil professional en alça que, segons diuen, suposarà un 45 % de la població activa l'any 2020 (Roca, 2018) i que respon a tenir capacitat de col·laborar amb diverses empreses alhora sense establir un compromís fort amb cap, tenir altes capacitats per innovar, estar en formació continuada i disposar de molts coneixements tecnològics. Al final, es tracta de disposar de les habilitats i els coneixements necessaris per adaptar-se a aquesta nova societat líquida, hiperconnectada i hiperdigitalitzada.

Per això, la tecnologia ha de ser part activa i essencial de la formació dels nostres joves. La formació específica en tasques mecàniques també és necessària, ja que a curt termini continuarà sent important, però és vital la formació per descobriment, ensenyar a explorar el món, a pensar-lo, a reinventar-lo, a solucionar problemes, a ser capaç de sobreviure en una dimensió on l'*statu quo* és el canvi constant.

Oportunitat

Es té l'oportunitat i el privilegi d'inventar els treballs del futur, tal com ha passat al llarg de la història tantes i tantes vegades. Segons alguns autors, un 65% de la població nascuda a partir del 1990 acabarà treballant en llocs de treball que encara no existeixen (Randstad, 2016). Saber contar històries, trobar la passió d'un mateix, experimentar i crear, aprendre a aprendre, tenir empatia, esperit emprenedor i somiador i coneixements en tecnologia. Diuen que aquestes habilitats seran les necessàries per poder adaptar-se i sobreviure en el nou mercat de treball del futur, en què moltes de les professions encara no existeixen i molts llocs de treball encara no s'han inventat. De la mateixa manera, existeixen entorns i indústries que tenen més marge d'actuació, ja que la tecnologia encara no ha estat capaç d'influir tant com per amenaçar els llocs de treball d'aquesta: educació, art, disseny, sanitat, serveis socials, monitors d'activitats de lleure, hoteleria, servei al client, formadors o comercials.

Menorca i futur dels joves a Menorca

D'això, se'n pot extreure l'avantatge principal que s'atribueix a Menorca en aquest sentit, ja que les professions amb més marge són relativament freqüents a l'illa. Potser en el futur seran molt valuoses i tindran un valor incalculable les professions que tenen més marge de maniobra, com tot el que no es pugui automatitzar, si és que queda algun procés sense fer-ho. Tot i això, aquesta evolució reticent al canvi pot suposar una dificultat afegida a l'hora que la població jove que ha sortit de Menorca per estudiar pugui tornar a treballar a l'illa.

Amb tot, Menorca no serà aliena al canvi global, encara que ho pugui fer a un ritme menor. Ni al mercat econòmic a què va lligada, que precisament afavoreix la incertesa i la volatilitat dels llocs de treball, que depen, en part, de factors externs tan allunyats d'un mateix com el clima o els operadors turístics. ¿Canviarà el model econòmic a Menorca en els pròxims deu anys? ¿Formam els joves de la manera que Menorca necessita? ¿Formam els joves de la manera que el món necessita? ¿Seran capaços els nostres joves d'ocupar llocs de treball i sobreviure en aquest nou món d'aquí a deu o vint anys si continuem amb les polítiques d'ocupació i formació que tenim avui dia?

Menorca continuarà igual: política de contractació pro cíclica, centrada en la temporalitat condicionada pel model econòmic en què descansa l'economia insular. El problema, per tant, és el model que proporciona una ocupació de baixa qualitat, encara que sigui rica en quantitat, i la taxa d'atur acompanyi les portades dels diaris i els partits al govern de torn, ja que els intents de desestacionalització del model econòmic a l'illa són aïllats, dispersos, puntuals i descentralitzats.

Relleu generacional

Amb tot, Menorca té un futur pròxim que cal analitzar al detall, sobretot en l'envelliment de certes ocupacions que són i seran de vital importància a l'illa durant els pròxims

anys. Per això, a partir de la informació que aporta la publicació «Aproximació a la diagnosi econòmica de Menorca» (Serra *et al.*, 2017) s'extreuen les conclusions següents, amb dades de l'any 2016.

En el sector de l'hoteleria (secció CNAE I), un 20 % de la població ocupada té menys de 30 anys. A la secció CNAE A (agricultura, ramaderia, silvicultura i pesca) el valor de població ocupada menor de 30 anys és d'un 15,5 %. Entre les activitats més envellides, per contra, cal destacar diversos sectors. Un 36,7 % de la població ocupada en indústria del subministrament d'energia elèctrica, gas, vapor i aire condicionat (secció CNAE D), i un 32 % dels ocupats en l'Administració pública, Defensa i Seguretat Social (secció CNAE O) tenen entre 50 i 59 anys. Un 13 % de la població ocupada en serveis immobiliaris (secció CNAE L) té més de 60 anys. En termes absoluts, les activitats en què treballa un nombre més alt de població afiliada de més de 50 anys i que, per tant, són o poden ser potencials ocupacions de risc per al futur són les relacionades amb el comerç (secció CNAE G), l'hoteleria (secció CNAE I), les indústries manufactureres (secció CNAE C) i la construcció (secció CNAE G). Per sexes, les tres ocupacions de més risc per a les dones són el comerç (secció CNAE G), l'hoteleria (secció CNAE I) i les activitats sanitàries (secció CNAE Q).

Bibliografia

Brynjolfsson, E. i McAfee, A. 2012. *Race against the machine: How the digital revolution is accelerating innovation, driving productivity, and irreversibly transforming employment and the economy*. Lexington (Massachusetts): Digital Frontier Press.

Bauman, Z. 2015. *Modernidad líquida*. Fondo de Cultura Económica.

Friedman, M. 1962. *Capital and freedom*. University of Chicago Press.

Guizzo, E. i Ackerman, E. 2012. The rise of the robot worker. *IEEE Spectrum*, 49 (10): 34-41.

Hayek, F. 1944. *Camino de servidumbre*. Diverses edicions.

Moravec, J.W. 2013. Knowmad society: the "new" work and education. *On the Horizon*, 21 (2): 79-83. Disponible a: <https://doi.org/10.1108/10748121311322978>

Roca, R. 2018. *Knowmads: Los trabajadores del futuro*. LID Editorial.

Serra, D., Gallofré, A., Fernández, C. i Pellejero, B. 2016. *Diagnosi inicial del Pla d'Ocupació de Menorca*. Observatori Socioambiental de Menorca, Institut Menorquí d'Estudis.

Serra, D., Gallofré, A. i Pons, M. 2017. *Aproximació a la diagnosi econòmica de Menorca*. Observatori Socioambiental de Menorca, Institut Menorquí d'Estudis.