

SI EN EL FUTUR HI HAURÀ POCA FEINA I DOLENTA, PER A QUÈ FORMAR-SE?

Fausto Miguélez

Introducció

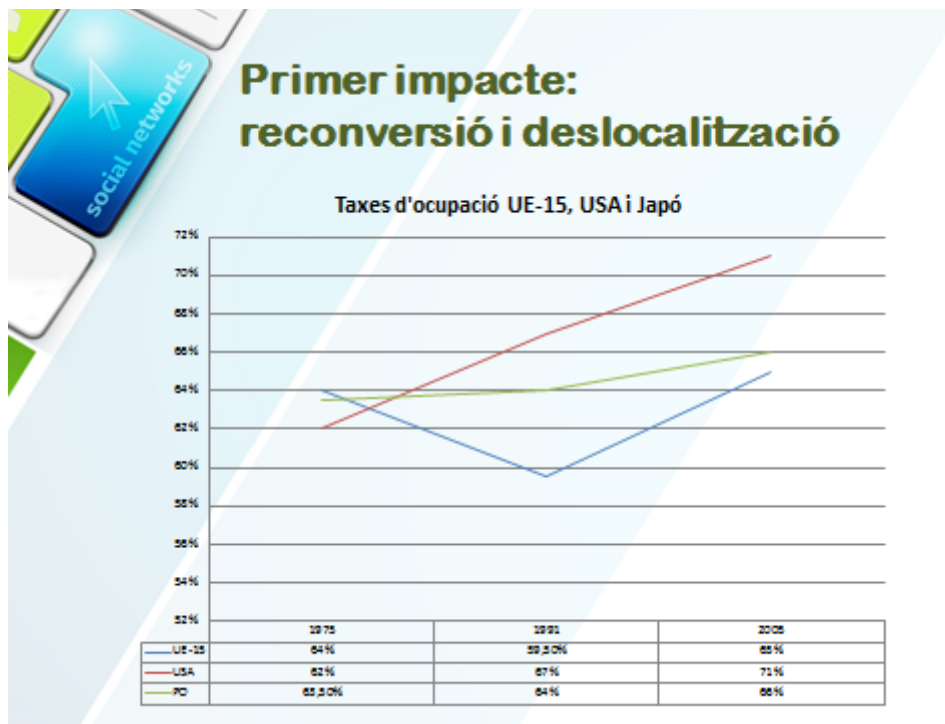
Vull agrair cordialment a l'amic i degà Dr. Joan Botella l' amable invitació a impartir la lliçó inaugural del curs 2016-2017. M'he dedicat durant 40 anys a estudiar el treball, l'ocupació, les relacions laborals i les polítiques d'ocupació i, com estudiós i ciutadà, em preocupa que en el últim temps congressos, llibres, articles, diaris parlin de la amenaça de la robòtica per a l'ocupació, d'un món sense feina.

Sociològicament l'ocupació no es pot entendre condicionada només des de la tecnologia, sinó també des de l'organització social, els interessos i la política. Es resultat de lluites socials i polítiques. També ho es de canvis socials i polítiques; és el cas de les nostres professions nascudes amb la fi del franquisme. Celebrem el 30 aniversari de la Facultat i es precisament aquest nou context de canvis socials i polítics el que explica que un grup de professors i professores, dels departaments de Dret Polític i de Sociologia, a les facultats de Dret i Econòmiques, haguessin pres i culminat amb èxit la demanda de una facultat de Ciències Polítiques i Sociologia a Barcelona. Fins llavors només existia a Madrid.

Per això he pensat que el tema d'aquesta intervenció podria ser “El canvi de l'ocupació al llarg de les ultimes dècades a la Unió Europea i perspectives de futur”. El títol que apareix a la transparència es una possible conclusió, provocadora, no determinista, és a dir, revocable i que, precisament, vull analitzar críticament al llarg de la meva intervenció. Vull parlar de la UE, i fins i tot en alguns aspectes del conjunt dels països del món, al mateix temps que em referiré a Espanya i Catalunya, perquè penso que l'ocupació al nostre territori cada cop està més condicionada per la economia europea i global. I si em refereixo al futur, necessàriament haurà de ser un futur pròxim.

Cal parlar de l'ocupació en tota la seva complexitat i cal tenir en compte l'amenaça que he esmentat, sobre tot perquè l'ocupació ha sigut una forma de viure i de redistribuir la riquesa creada, imperfecta, però difícil de substituir. Però també convé parlar d'ocupació en termes històrics, no tot ha començat amb l'actual crisi. Pensar així seria acceptar un parany que amaga els actors i les desiguals conseqüències que els canvis han tingut per uns i altres. Per això parlaré dels últims 40 anys.

1.PRIMER IMPACTE: La desindustrialització de la UE



L'any 1975 els països que després esdevindrien la UE-15 (per tant , també Espanya) tenien conjuntament una taxa d'ocupació del 64% i una taxa d'atur que no arribava al 4%. La taxa d'ocupació se situava lleugerament per sobre dels EUA i del Japó. Una part molt important d'aquesta, s'ubicava a la indústria (també a l'agricultura en alguns casos). 20 anys després ha caigut més de 4 punts, mentre que als EUA i Japó ha pujat de manera espectacular. Què ha passat? Europa era la "fàbrica del món" en 1975. En aquests 20 anys ha perdut part de la seva vella indústria a causa de reestructuracions i deslocalitzacions, i amb això perd una part de l'ocupació tot i que es crea ocupació als serveis.

Amb la pèrdua de la indústria desapareixen moltes empreses grans. Però amb la desaparició de les empreses grans s'aflaqueixen les capacitats de negociació sectorial i empresarial dels sindicats en diversos països i comença el declivi del que era conegut com el “model social i d'ocupació europeu” les característiques del qual eren: l'estabilitat contractual, la plena ocupació, el treball a jornada completa i la negociació de les condicions laborals a l'alça (les salarials per damunt de l'IPC, la disminució de les hores de treball) Evidentment la descrita no era la situació d'Espanya, però era el mirall en el qual es veien els qui volien entrar a una Unió Europea que hauria d'acabar com a Unió política. Bona part de l'ocupació creada al sector serveis ja no compta amb un associacionisme que pugui mantenir les condicions regulades, per no parlar de què l'empresa petita és molt més habitual en aquest sector.

Comença el canvi del model tradicional. En el mercat de treball proliferen les situacions atípiques (contracte temporal, treball a temps parcial, falsos autònoms); pel que fa al cas d'Espanya i del sud d'Europa en general de forma més accentuada. Fins i tot creix la franja de salaris baixos. També s'eleva la taxa d'atur que no torna a baixar del 8% en el conjunt de la UE. Els homes són els principals perdedors a la indústria, però les dones reben l'impacte d'una nova forma d'ocupació que combina atur amb feines flexibles.

El canvi es justifica per la necessària flexibilitat de l'ocupació i es presentava, des dels anys 80, també per part de molts governs –recordem la important reforma de 1984 a Espanya- com la manera de fer front a una competència que ja jugava en un escenari internacional. La Xina era el paradigma del nou competidor i certament la flexibilitat permetia abaratir els costos laborals, però també permetia el control sobre una força de treball que havia portat de cap als grans empresaris de mitja Europa al voltant dels anys 70. Però els competidors no són els països, sempre són interessos econòmics que poden estar localitzats en un país o l'altre.

I aquí teniu un mapa de Xina que no està il·lustrat precisament en xinès amb el nom de les províncies, sinó en anglès, francès i alemany amb noms que tots nosaltres coneixem. (És una mica vell, perquè es refereix als anys 90, però ara portaria també noms espanyols) Aquí tenim els qui han guanyat la batalla de les reestructuracions i de les deslocalitzacions, les empreses multinacionals,

Els guanyadors potser juguen a ambdós costats de la taula al mateix temps. Els que han perdut en la desindustrialització tenen poques possibilitats per moure's més enllà del seu territori.



Aparentment, els protagonistes del terrabastall en el model d'ocupació europeu que he descrit han estat dos: la innovació tecnològica i l'aparició de nous mercats en els països emergents. En el cas d'Espanya el primer amb molta més claredat, perquè entre 1978 i 1982 s'eliminen 2 milions de llocs de treball (molts llocs de treball, en part compensat pel creixement del sector públic als anys 80, sota el govern socialista), perquè moltes empreses tenien escassa capacitat tècnica per a competir amb empreses europees, però després també hi actuen les deslocalitzacions (tèxtil i calçat, joguines i d'altres, per exemple) que fins avui ens acompanyen.

Per tat, en termes d'atur i baixa qualitat de les feines, les coses no han començat abans-d'ahir, vénen de lluny.

Però des de fa alguns anys hi ha una novetat de relleu: s'ha tornat a accelerar el soroll al voltant de la capacitat destructiva d'ocupació que tindria la tecnologia. Segons l'Informe McKinsey 2016, el 45% de les tasques que realitzen ara mateix els treballadors als EUA podrien ser automatitzades *si es desitgés*.

Hi ha dos possibles reaccions davant d'això: ***Mira que bé, ens pagarà l'Estat, a viure la vida!*** O bé ***Quina por!, si les màquines fan la nostra feina què farem nosaltres i de***

què viurem? L'amenaça ja no seria de deteriorament de l'ocupació, sinó sobretot d'eliminació de llocs de treball; per tant, d'un creixement sense precedents de l'atur. Però el problema és que, des de fa 100 o 150 anys, als nostres països, l'ocupació és la base del nostre benestar individual-familiar i col·lectiu.

Per tant no podem defugir la qüestió de l'amenaça de la tecnologia.

2. SEGON IMPACTE: ENS POT DEIXAR LA TECNOLOGIA SENSE OCUPACIO EN UN FUTUR RELATIVAMENT PROPER?

L'anomenada 4ª revolució industrial, des dels anys 90 del s. XX, aporta les grans novetats tecnològiques: robòtica a la indústria, big data i intel·ligència artificial a la indústria i als serveis, impressores 3D. Innovacions a les coses que fem servir (automòbil autònom), a les activitats de la vida quotidiana (gestions) i també a l'ocupació com a conseqüència dels factors anteriors

Però, sobretot, diuen alguns, la velocitat del canvi. La 4a revolució industrial comportaria que la substitució d'humans per màquines es produís a un ritme, per primera vegada en la història, superior al de la creació de nous llocs de treball. Aquest fet constituiria el risc.

Si ve es cert que aquesta velocitat de destrucció d'ocupació es pot posar en dubte, com veurem més endavant, de cap manera podem dubtar d'una sèrie de canvis socials, econòmics, polítics i culturals que tindran impacte sobre el tipus de professions i la manera de treballar.

Les primeres publicacions que assenyalen aquest risc (Jeremy Rifkin. La fi del treball, 1995) es basen en múltiples exemples d'empreses americanes que redueixen personal, no ja per deslocalització a Mèxic o altres països, sinó per automatització de processos. La publicació va ser criticada per ser excessivament "periodística" i perquè resultava obvi que davant de llocs perduts en l'agricultura i la indústria s'incrementaven els llocs en els serveis, però va tenir el seu impacte.

La segona onada de publicacions, també referides a l'economia americana, es basen en estudis com el de Carl B. Frey i Michael A. Osborne, 2013, "The Future of Employment: How susceptible are jobs to computerisation?", que estima la probabilitat

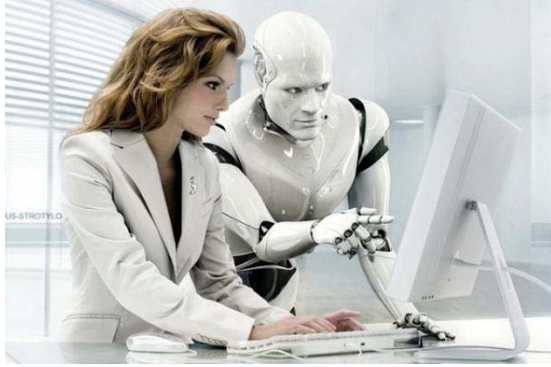
d'informatització de 702 ocupacions de la indústria i els serveis i realitza projeccions econòmiques dels resultats a 10, 20 i 30 anys. Els autors pensen que el 47% dels llocs de treball als EUA estan en risc. (Altres com l'Informe Kc Kinsey sobre *Disruptive Technologies* segueixen aquesta estela. CaixaBank Research, amb la metodologia de Frey i Osborne, , va publicar recentment que a Espanya el 43% dels treballadors serien substituïbles a mitjà termini per diversos tipus de robots. Foro Economico Mundial indica que això significa l'eliminació de 5 milions d'ocupats entre 2015 i 2020. L'OCDE parla del 12% pel cas d'Espanya. Per tant, hi ha discrepàncies notables entre els experts pel que es refereix al possible impacte de la 4a revolució industrial sobre el volum d'ocupació.

La novetat d'aquestes investigacions és que ja no es refereixen a les tasques, sinó a les ocupacions, que són un conjunt de tasques que realitza una persona.

És a dir, estariem passant del robot que és el braç del tècnic humà,...



...a la “robòtica autònoma”: intel·ligència artificial (amb determinades rutines, per tant a la robotització d’ “ocupacions”?). (quina por, sembla que és ell qui dirigeix el treball d’equip!).



Al contrari del que succeïa en el procés de reestructuració i deslocalització, la robòtica també substitueix ocupació a la Xina.

L'empresa xinesa Foxconn (tristament famosa pels suïcidis dels seus treballadors per pressió laboral, si recordeu), proveïdora d'Apple, Samsung i Dell, reemplaça el 55 de la plantilla d'una de les seves fàbriques (de 110.000 a 50.000), per autòmats.



La robòtica es present a la indústria des de fa uns quants anys. Segons informes del MIT, per a finals del 2014 els robots per cada 10.000 treballadors –aquesta és la forma de descriure el seu impacte- supera els 300 al Japó i Korea del Sud, està per damunt de 200 a Alemanya, a l'entorn de 170 a USA i només a 36 a la Xina. Els “robots intel·ligents” són bastant menys.

Està la robòtica amenaçant greument l'ocupació del futur?

Intentem mirar amb una certa distància les xifres que s'estan donant sobre la substitució d'ocupats per robots.

És probable que les empreses que puguin fer-ho, substitueixin una part de la mà d'obra per robots perquè això suposa la disminució de costos. Però són inversions importants que no es produiran amb tanta velocitat com es creu, si pensem a l'empresa petita, la majoritària. També és veritat que en certs serveis, els mateixos usuaris contribueixen a la substitució, per estalvi de temps: operacions bancàries, gestions a l'administració, gestions en serveis en general. Cal no oblidar que l'automatització elimina tasques molt dures o molt rutinàries; és a dir, constatem una millora possible en les condicions laborals: agricultors, molts llocs de treball industrial (recol·lectora, cadena muntatge de Seat).

En termes generals podríem dir que la innovació tecnològica pot incrementar la riquesa global, al mateix temps que millora les condicions laborals, però amaga el risc d'eliminar l'ocupació d'altres. És una bona resposta el neo-ludisme? (Recordem Ludisme de mitjans del s. XIX a Anglaterra). Crec que fracassaria, perquè no hi ha forces en l'àmbit mundial per a oposar-s'hi i tampoc aquesta oposició seria entesa per molta gent. Pel contrari, la resposta rau a controlar i aprofitar les conseqüències de la robòtica tant en termes de treball com en termes socials, laborals, econòmics i fiscals. Vull explicar-ho més en detall.

1) És raonable pensar que la velocitat de la substitució -més ràpida que la creació de nova ocupació- sigui la que diuen els estudis als quals m'he referit abans? Crec que no, perquè la substitució demana inversió i perquè les mateixes empreses de les zones més desenvolupades saben que un atur massiu o una gran part de la força de treball aturada o subvencionada implicaria una caiguda dramàtica del consum, per tant també dels beneficis. Un indicador indirecte de la velocitat de la substitució a nivell mundial podria ser la taxa d'atur, més que no pas la taxa d'ocupació que és difícil obtenir en l'àmbit mundial. Segons el FMI l'atur, a escala mundial, ha tornat el 2014 a la mateixa taxa que el 2007, 5,5%. Als països OCDE l'atur ha pujat l'1,6% entre els dos anys. No es veu per enlloc la velocitat del canvi. Hi entren altres factors en aquests canvis a més de la innovació tecnològica (segueix present l'efecte de la deslocalització, per exemple). Per tant, es manté un ritme de substitució constant, la nova ocupació en serveis substitueix la que es perd en indústria i alguns serveis, com veurem després.

2) Cal diferenciar entre *tasques* (algunes fàcilment robotitzables) i *ocupacions* (conjunt de tasques) que es poden robotitzar en sectors de la indústria i en alguns dels serveis, i

llocs de treball (ocupacions coordinades amb altres, en una empresa o institució, amb decisions imprevistes que caldrà prendre, amb actituds i interacció amb altres treballadors); molts d'aquests elements són impossibles de robotitzar. Per tant, no hi ha un determinisme tecnològic ni tampoc hi ha una bossa tancada de llocs de treball (que l'automatització estaria esgotant) ni es dona aquesta velocitat de substitució en el conjunt de l'economia. Noves necessitats poden crear noves activitats per satisfer-les, ho veurem després.

3) De totes maneres la tecnologia destrueix ocupació, és innegable, més que en el passat, també és innegable.

Si la resposta ha de ser política i de control, vull referir-me a l'entorn de l'ocupació abans de entrar en l'ocupació mateixa.

a) En primer lloc es pot afavorir la creació de noves empreses aprofitant l'impuls de la innovació: en el terreny de la comunicació, del transport, dels serveis a les empreses i a les famílies.

b) També caldria pensar en polítiques educatives i de formació més innovadores, que ajudessin a adaptar la seva professió als canvis que la tecnologia demanarà; les universitats amb l'educació continuada, els observatoris d'ocupació, una formació sòlida al llarg de la vida, els parcs tecnològics, etc... que ja existeixen i han de ser enfortits, són eines molt importants.

c) Una nova fiscalitat que posés més èmfasi en els beneficis generats (hi ha qui parla d'impostos als robots o directament de cotització dels robots a la Seguretat Social)—i en la riquesa acumulada— i una mica menys en els ocupats, donaria recursos a la societat per portar a terme les readaptacions que contínuament s'hauran de fer com a conseqüència dels avenços tecnològics.

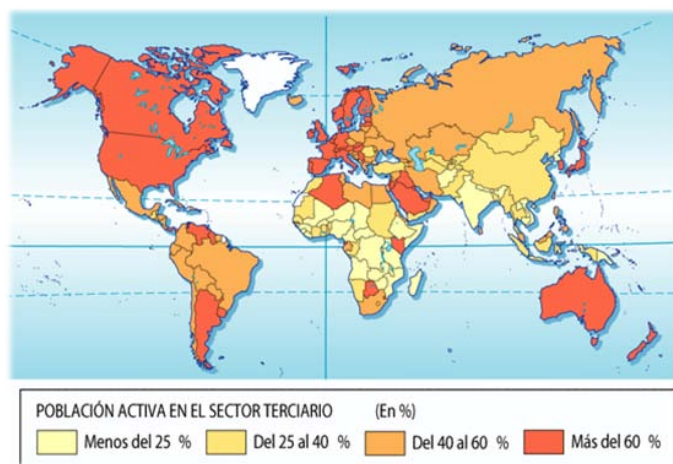
4) Però la principal resposta al repte de l'automatització rau en el creixement de l'ocupació en els serveis. No dic d'abandonar l'agricultura o la indústria, que són estratègiques (sempre necessitarem menjar i vestir-nos, per a simplificar) (Xina compra terres a l'Àfrica, per posar un exemple) però encara que l'ocupació en aquests sectors sigui reduïda, pot no ser-ho, serà la riquesa creada.

Ben al contrari, l'ocupació en els serveis no té límits teòricament, perquè les necessitats i desitjos humans són infinits: salut, educació i formació al llarg de la vida, cura, oci, relacions socials, comunicació, viatges, restauració, esport, cura del cos, cultura. Després hi ha l'estudi, la planificació, la gestió, el manteniment correcte d'aquests nous àmbits, les polítiques per impulsar, corregir i reformar una nova concepció del benestar que afecti a tots i sigui sostenible. Aquí trobem les nostres professions, i d'altres, que necessàriament s'hauran d'anar transformant.

Competències que avui són minoritàries hauran de ser desenvolupades per molta gent, també per les nostres professions. Per exemple: comunicació, habilitats socials, gestió dels canvis, col·laboració i treball en equip, creativitat, innovació, inspiració, iniciativa, lideratge i capacitat de convèncer, etc. No són competències que es puguin automatitzar.

És cert que les empreses de robòtica i digitalització estan invertint principalment en la indústria, però on més diners gasta la gent i l'Administració, en les societats desenvolupades, és en Salut, Ensenyament, viatges, habitatge, restauració, compres diverses (aliments, vestit), serveis a les persones. Segons D. Rodrik (2016, "Innovation is not enough" project) és en aquests sectors, que representen la part majoritària del PIB, on s'està creant ocupació; en ells la importància de la robòtica és menor i la del coneixement humà i les relacions socials són cada cop més grans. Per tant, majoritàriament les necessitats humanes estan sent cobertes per activitats en les quals l'automatització no és determinant o ho és parcialment: metro sense conductor, cuidador de persones grans que disposa d'un robot per a les tasques pesades. No eliminen ocupació, sinó que l'incrementen. Però hi haurà feines bones i dolentes: respecte a les darreres, pensem a hotelers b&b, a taxistes Uber.

Evidentment, en el sector serveis hi haurà tasques repetitives o dures que podran ser robotitzades.



5) Amb tot, el temps de treball necessari globalment es podrà reduir i convindrà fer-ho per millorar les condicions de treball i per incrementar les possibilitats que tothom que vulgui tingui una ocupació, perquè l'ocupació segueix sent l'eina fonamental de redistribució de la riquesa creada, per eficàcia social i dignitat de les persones. Per això és raonable avançar en la reducció substantiva de la jornada laboral. S'ha aconseguit històricament, s'ha tornat a intentar recentment (anys 90 a França, les 35 hores, avui haurien de ser menys). Ara hi ha moviments que parlen de 4 dies de treball i 3 de descans (disminució dels dies treballats, menor despesa energètica i menys contaminació) o altres tipus de reduccions.

Quin seria l'obstacle?: el cost del treball, si els salaris haurien de baixar o no. Un tema que ha de ser abordat des de diversos punts de vista: què s'entén per benestar? (si es pot viure amb menys), si hi ha riquesa per viure amb menys hores de treball, com es redistribueix la riquesa creada?

-Benestar. *Béns Col·lectius a més d'individuals:* sanitat, ensenyament, cura, medi ambient, subvencions a l'habitatge per a nivells d'ingressos baixos.

-El PIB a Europa i USA no està disminuint. La riquesa en mans de l'1% o del 10% de la població d'aquestes regions s'incrementa des dels anys 70 del segle passat (Veure Piketty, El capitalisme del s. XXI (un llibre que us aconsello a tots) demostra que la tecnologia incrementa la riquesa i que *el problema és de redistribució justa*).

-Redistribució de la riquesa, instrument polític de gran potència, la fiscalitat: suport més consistent als qui perden l'ocupació per reintegrar-se i a l'empresa petita.

Reduir hores treballades podria incrementar la productivitat per hora, mantenir el salari i apujar l'ocupació incrementaria el consum; el que no exclou el suport a la petita empresa, per a la qual la introducció d'un treballador més per la reducció horària podria resultar problemàtic (tal com es va fer a França amb la llei del 2000).

3. EL REPTE MÉS IMPORTANT: L'INCREMENT DE L'OCUPACIÓ PRECÀRIA I DE BAIXA QUALITAT

Creix l'ocupació de baixa qualitat

Des del meu punt de vista, aquí i no en un atur massiu, rau l'amenaça més greu a l'ocupació.

-Els llocs de treball, principalment en els serveis, s'estan deteriorant des dels anys 80, a causa de la flexibilitat de la contractació. En l'actual crisi el fenomen s'ha accentuat.

-A això s'ha afegit en els darrers anys, la baixada dels salaris, en particular per a les noves contractacions i l'empitjorament de les condicions, ocupació parcial involuntària i més accidents.

Evidència recent

OIT. Perspectives Socials i de l'Ocupació en el Món, 2015 mostra que, als països dels quals es disposa de dades (que abasten el 84% de la població activa del món), tres quartes parts dels treballadors estan empleats sigui amb contractes temporals o a temps parcial involuntari, en llocs de treball informals amb freqüència sense cap contracte, com a autònoms o en empreses familiars sense remuneració.

McKinsey Global Institute, 2016. POORER THAN THEIR PARENTS?

En les economies avançades, un total d'entre el 65% i el 70% dels diferents segments de renda van experimentar no creixement o caiguda, entre 2005 i 2014, el que ha portat a un fort increment de les desigualtats. Fixeu-vos que estem parlant també d'un període

anterior a l'actual crisi. Perquè la precarietat de l'ocupació és ja una tendència a llarg termini. En tots els països, fins i tot Alemanya, que alguns qualifiquen de “societat de plena ocupació precària” (Dörre, 2013)

Referències a Espanya

Inestabilitat i precarietat

Contracte temporal de curta durada, mal pagat, seguit d'un període d'atur sense prestació: una situació bastant freqüent. Les condicions de vida són dolentes i el futur no es pot planificar.

-Caiguda dels salaris

Segons l'Informe Adecco 2016, els treballadors amb contractes temporals cobren uns 11.398 menys que els empleats amb contracte indefinit. La reforma laboral del 2012 permet acomiadar amb baix cost i contractar fora de conveni i a baix cost. *L'ocupació precària afecta sobretot als no qualificats, però també en bona proporció als qualificats. Un toc d'atenció per a nosaltres!*

Tant en Espanya i Catalunya com a la UE es consolida la dualitat de l'ocupació: feines bones i molt bones enfront de feines dolentes i molt dolentes. És així com les forces que dominen el mercat i certes polítiques (flexibilitat, austeritat) volen coordinar consum i capacitat de competir, Pel camí però s'estan incrementant extraordinàriament les desigualtats-

Per què creix l'ocupació de baixa qualitat?

-En primer lloc l'extensió de *la visió neoliberal del mercat* de treball que rebaixa normes (acomiadament, negociació col·lectiva) i desregula, facilitant el control sobre els treballadors. És a dir, tendència a convertir el MdT en quelcom similar a un mercat de pomes o sabates: si no es pot vendre, s'han d'abaixar preus i costos (en aquest cas ajustar contractes i jornades i baixar sous).

-En segon lloc, l'estratègia de competir, també en termes d'economia global, sobre la base d'una estructura productiva intensiva en mà d'obra, flexible i de baix cost.

-En conjunt: controlant la disponibilitat per treballar i controlar el cost del treball; no només durant l'última crisi, sinó des dels anys 80.

-Son factors socio-econòmics, però la *innovació tecnològica s'ha emprat com a espantall*. El discurs catastrofista i determinista del poder destructor de la tecnologia pot servir per no analitzar les raons veritables de l'ocupació dolenta i perquè els treballadors acceptin pitjors condicions per tal de mantenir el lloc de treball. (Us sona allò que "*més val una ocupació dolenta que cap ocupació*"?)

És possible millorar l'ocupació de baixa qualitat? És aquí i no davant la revolució robòtica, on seria menys optimista tot i que els instruments teòricament hi són: les polítiques i les lluites socials.

La problemàtica es avui molt més complicada que quan les discrepàncies es resolien dins de les fronteres d'un país, Però crec que hi ha línies de canvi que es podrien explorar.

Nivell de país certs instruments són difícils de portar a terme, perquè empreses i governs fan servir la baixa qualitat com a eina per competir. Amb tot tindríem:

-*Mesures immediates sobre condicions de treball:* allargar contractes temporals i fer-los no legals allà on es van repetint en el mateix lloc de treball i fer els contractes de jornada reduïda només on el lloc de treball sigui així. Apujar els salaris sobre la base de fomentar la negociació sectorial i d'incrementar el SMI notablement; estem al 50% del SMI de països com ara França, Irlanda, Alemanya, Itàlia, Regne Unit, Bèlgica, Holanda

El tema del salari mínim es capital, perquè moltes feines seguiran sent poc qualificades i de baixa productivitat, en termes econòmics, tot i la innovació tecnològica. Però seran socialment necessàries, per tant la societat ha de garantir aquest mínim vital. La pujada de salaris i no l'austeritat és cada cop vista per més experts –i també pel BCE i l'FMI– com es motor possible del creixement amb benestar i menys desigualtat.

-Polítiques actives amb més recursos que vinculin formació i ocupació a l'àmbit privat i formació i contractació a l'àmbit públic. Millor un contracte en treballs d'utilitat per a la comunitat i temps de formació que una subvenció sense treballar: la dignitat de treballar i de poder millorar.

-A mitjà termini impulsar una estructura productiva més estable i sostenible que té tres potes: innovació a les empreses, millor educació i formació al llarg de la vida per als treballadors (les dues coses es complementen) i paper impulsor de l'Estat en els serveis socials i en nous sectors productius.

Però els treballadors han de potenciar la seva capacitat associativa. No val jugar al free rider, és a dir, que els altres t'ho arreglin, i si els free riders són molts es perd sempre. *L'estat benefactor automàtic perd* pes i és l'hora que ens preocupem, col·lectivament, dels nostres drets. És la normalitat en una societat democràtica.

Nivell supranacional

Les possibles actuacions en l'àmbit d'un estat són limitades, perquè l'economia és multinacional, o si més no ho és europea. Per tant la UE és un escenari clau. -La regulació europea és difícil, però és possible i necessària: SMI (%), negociació, durada contractes, polítiques fiscals, polítiques pel creixement i l'ocupació podrien ser també supranacionals. Crec que és la forma més segura si alguns actors claus són supranacionals com ara MTN, Fons de inversions, etc.

L'associacionisme hauria de seguir el mateix camí, si vol ser eficaç.

4. AMB POCA FEINA I DOLENTA , VAL LA PENA DEDICAR ESFORÇOS A LA FORMACIÓ?

He assenyalat abans que sembla evident que els llocs de treball al sector terciari podrien créixer molt. Si no hi posem remei, molts d'aquests seran precaris, tot i respondre a professions qualificades. Però el contingut de moltes professions qualificades canviarà, atesos els canvis en les tecnologies de la comunicació, en l'economia, en les institucions, en les relacions entre persones i entre institucions i individus.

Per què? Perquè es crearan noves necessitats de les persones i de les empreses i noves formes de viure i de relacionar-se. Això provocarà canvis en el contingut de les professions, en les competències demanades. També a les nostres professions.

Tot això em suggereix que serà necessari debatre com adaptar les nostres professions a les noves necessitats. Per tant, caldrà preguntar-nos sobre el tipus de formació que la

societat i la Universitat haurà d'oferir. Serà un debat d'anys que no em correspon a mi, sinó a vosaltres, però sobre el que m'atreveixo a llançar tres consideracions.

1a La Universitat haurà de garantir un nucli bàsic durant el període que ara coneixem com la carrera universitària, amb tres àmbits importants

A. Saber pensar críticament sobre la societat, la economia i la política
Es nodrirà del que han pensat altres, els clàssics, el que ha estat verificat, el que s'està investigant ara, per saber per on es pot seguir avançant per entendre la nostra complexitat com a comunitat. Llegir segueix sent cabdal. La nostra formació ha de tenir una visió històrica perquè treballarem amb quelcom que és viu i es transforma al llarg del temps que és la societat; i que per tant seguirà canviant. Això ens permetrà allunyar-nos del pensament determinista i immobiliista.

B. Adquirir habilitats dirigides a fer servir amb facilitat tècniques d'investigació i intervenció, però conscients que són tècniques que ajuden poc a la professió si no s'entén en quin context de relacions, interessos, necessitats i exigències es desenvolupen. El saber tècnic també ha d'estar contextualitzat i avaluat críticament: no qualsevol estadística o enquesta o observació té la mateixa fiabilitat: unes poden servir per entendre on som i d'altres no.

Adquirir capacitats comunicatives i relacionals, així com actituds per treballar en equip. Saber comunicar-se amb claredat: la comunicació (oral i escrita) és el nostre instrument de treball fonamental. Les habilitats socials són essencials perquè el nostre treball sigui eficaç.

C. Consolidar actituds: oberts a nous aprenentatges, a treballar en equip, fins i tot a canvis importants de la professió

2a Un complement "teòric-instrumental" que haureu de posar al dia al llarg de tota la vida activa.

Tecnologies, respostes teòriques i pràctiques per adequar-nos als canvis socials i polítics i a les noves necessitats. Adaptar-nos als canvis de treballar en equip en els serveis serà cabdal, en l'administració serà imprescindible. Aquests equips necessàriament han de ser interdisciplinaris, a fi i efecte d'unificar, en el terreny de la

solució dels problemes dels usuaris, el que l'acadèmia i la recerca sovint han separat com a resultat de l'especialització.

Una part de la jornada laboral consistirà, necessàriament, en seguir aprenent i així s'hauria de reivindicar. Haurem de mantenir la curiositat i els ulls oberts per aconseguir aquest objectiu. Per això la formació continuada ha de ser una de les nostres demandes a les empreses, administracions o altres institucions en les quals treballem. Ja no es tractarà només de seguir aprenent per no perdre la feina, sinó també per fer bé aquesta feina.

Aquesta formació continuada potser haurà de tenir períodes llargs -un curs acadèmic- de dedicació exclusiva a l'estudi, per reorientar la mateixa professió.

3ª Caldrà que la Universitat incrementi les seves funcions en la formació continuada

No n'hi haurà prou amb què vosaltres mantingueu el desig de seguir aprenent i d'estar al dia. Es requereix que una institució organitzi aquesta possibilitat. La Universitat ja ho està fent, però la formació continuada ha de tenir molt *més pes en la seva missió*, com es diu ara. Això implicarà que els professors/es de la formació continuada siguin teòrics i pràctics, i tinguin reconeixement ple.

En la formació continuada a més dels professors i els tutors tindran un paper important els mateixos estudiants, ara ja amb anys d'experiència, sabent el que busquen i sent capaços de contribuir a la formació d'altres amb la seva pròpia experiència. Un repte metodològic de gran envergadura que la Universitat haurà de saber articular.

Òbviament estem parlant de més recursos, i potser és moment per recordar que Espanya se situa avui per sota de la mitjana dels països de l'OCDE en despesa educativa, en tots els nivells de l'educació, i que la baixada té la seva principal raó en les retallades que s'han produït durant la crisi. Just el contrari del que s'hauria d'haver fet per sortir amb solvència d'aquesta crisi! Possiblement el govern pensava, i encertava, que els joves s'arreglarien pel seu compte emigrant a Alemanya, Regne Unit, França, EUA,...

S'han acabat les carreres i els nivells educatius que s'assoleixen d'una vegada per sempre. Al contrari, seran l'inici de processos formatius que han de durar, compaginats

amb la feina, tota la vida. Perquè les tasques a fer i les professions canviaran cada vegada a més velocitat. ***Per tant, estudiantes i estudiants nous: Benvinguts a la Universitat, ara i per tota la vostra vida activa!***

Fausto Miguélez

2 novembre de 2016