

El 'nou' treball

José García-Montalvo

Professor del departament d'economia i empresa. Universitat Pompeu Fabra

Entre les implicacions més importants de l'adveniment de la nova economia hi ha un canvi important en la concepció del treball. La xarxa ofereix la possibilitat de treballar des de casa teva en lloc d'anar a l'oficina o de millorar la compatibilitat entre oferents i demanants, així com la informació disponible per a ambdues bandes del mercat de treball. No obstant això, la conseqüència més important de les noves tecnologies suposa un canvi en el disseny dels llocs de treball que implica més complexitat, la necessitat de competències més avançades i una major utilització del treball en equip i la delegació.

Això és el que es denomina el lloc de treball *flexible*, *innovador* o *nou* treball. En general, aquest concepte ve acompanyat de les paraules inseguretat laboral i escassa fidelitat. Les empreses necessiten buscar treballadors flexi-

bles adoptats a les noves condicions, mentre que els treballadors amb un alt nivell de preparació i competències transiten d'una empresa a una altra amb gran rapidesa a la recerca de més remuneració.

En canvi, aquesta visió simplista no es correspon amb les dades. És cert que molts programadors informàtics acostumen a passar pocs anys en una determinada empresa i que els empresaris prefereixen la flexibilitat laboral a les regulacions. No obstant això, les dades de l'OCDE assenyalen que l'antiguitat mitjana al lloc de treball ha augmentat a gairebé tots els països

amb les significatives excepcions d'Espanya i els Estats Units.

Algú podria pensar que aquest augment és simplement l'efecte d'una població laboral que envelleix ràpidament o de la millora en l'ajustament laboral en les primeres feines. Estudis més sofisticats, que tenen en compte aquests factors, continuen mantenint que l'antiguitat en el lloc de treball s'ha estabilitzat a la major part dels països. Una possible justificació d'aquesta estabilitat es troba en les despeses que un elevat grau de rotació laboral té sobre les empreses.

En principi, com més gran és la fle-

xibilitat laboral, més gran és la capacitat de l'empresa d'ajustar-se a un món en ràpid canvi. En canvi, aquest avantatge pot tenir les seves contrapartides en forma de menor productivitat (aquest punt encara està subjecte a bastant debat), més despeses de selecció de personal i menys sentiment de fidelitat per part dels treballadors, que, en qualsevol moment, podrien trobar-se buscant feina de nou.

La solució que han buscat moltes empreses és finançar la formació al llarg de la vida laboral dels seus treballadors. No és sorprenent, per tant, que les empreses amb treballadors amb més antiguitat i menys rotació laboral siguin aquelles que més inverteixen en la formació dels seus treballadors. D'aquesta manera s'aconsegueix l'anomenada *seguretat flexible*: més adaptació dels treballadors a les noves necessitats productives i més seguretat laboral i fidelitat a l'empresa.