

Els estats del benestar europeus afronten avui dia diversos desafiaments decisius que poden posar en risc la sostenibilitat d'aquest generós model social. No obstant això, els votants europeus difícilment acceptaran la fi del benestar tal com el coneixem, motiu pel qual els responsables polítics han d'aportar solucions operatives que en permetin la renovació. Aquest article ofereix una panoràmica d'algunes de les grans tendències que, des de l'actualitat, estan incidint en el futur de l'Estat del benestar i analitza les possibles polítiques que poden donar resposta a aquesta situació.

Una de les tendències més importants és la relacionada amb el canvi en l'estructura de la població, atès que el descens de la taxa de natalitat i l'augment de l'esperança de vida es tradueix en un envelliment de la població. Segons l'Eurostat (2020), el 2050 el 30% de la població europea haurà assolit l'edat de jubilació i s'espera que, comparat amb l'any 2020, el nombre de persones més grans de 75 anys sigui pràcticament el doble. El curs de la vida també ha canviat des del punt de vista individual. Quan Otto von Bismarck va introduir el 1883 el primer règim de pensions d'Europa, va establir l'edat de jubilació als 70 anys, edat que era molt superior a l'esperança de vida de l'època. Avui dia, el ciutadà europeu mitjà surt del mercat laboral als 62 anys i passa uns vint anys jubilat. En l'altre extrem de la vida, assistim a la prolongació de la infància, com a resultat de més anys dedicats a l'educació, i els joves s'independitzen als 25 anys, dues vegades més tard que a principis del segle xx. En poques paraules, un ciutadà europeu contemporani depèn de l'Estat del benestar gairebé

la meitat de la seva vida, mentre que l'altra meitat (uns quaranta anys) contribueix al benestar personal i nacional a través dels ingressos del treball i els impostos.

El problema de fons de l'Estat del benestar no és, per tant, la desfavorable estructura poblacional, sinó el desequilibri entre la població econòmicament independent i la dependent. És irònic que part del problema sigui resultat de l'educació i les polítiques socials que, fins fa poc, només admetien estatus clarament definits: una mare jove amb permís de maternitat no podia treballar; una persona donada d'alta com a aturat no podia acceptar un petit lloc de treball; durant un cert temps, els que a més d'estudiar també treballaven eren un problema, i les persones que s'apropaven a la jubilació eren expulsades del mercat laboral. Afortunadament, les coses estan canviant i, en tots els grans àmbits de la política social, trobem acords més flexibles. Els sistemes de jubilació gradual aposten per una transició flexible a la jubilació, conservant al mateix temps alguns dels avantatges econòmics i socials del treball. Les normatives que permeten conciliar la vida familiar i laboral, la integració de l'aprenentatge i els estudis en el lloc de treball i la promulgació de l'estatut de desocupació «parcial», contribueixen a mitigar els riscos derivats de la dependència demogràfica. El grup d'experts d'alt nivell que va treballar en els futurs escenaris de l'Estat del benestar europeu va subratllar que «l'augment de la dependència demogràfica no significa necessàriament una dependència econòmica més gran» (vegeu l'informe «The future of social protection and of the welfare state in the EU», 2023).

En quina mesura aquests canvis en les polítiques s'ajusten a les tendències de comportament de les persones grans en el mercat laboral? El nivell de desocupació de les persones més grans de 65 anys ha anat augmentant els últims vint anys, especialment entre els 65 i els 69 anys. El 2021, el 13% de la població amb edats compreses entre els 65 i 69 anys estava en actiu, i als països nòrdics i bàltics la proporció es duplicava. Comparades amb les cohorts més joves, les persones de més edat solen treballar com a autònomes i a temps parcial, fet que reflecteix la tendència general cap a la flexibilització de les formes de treball. Segons l'Eurostat, a Luxemburg, Bèlgica, Itàlia, Finlàndia, Irlanda i Espanya més de la meitat de la força de treball que es troba entre els 65 i 74 anys és autònoma i, a diferència d'èpoques anteriors en què les persones més grans treballaven principalment en l'agricultura, ara també treballen en sectors com l'educació, la sanitat o l'assistència social.

Aquestes dades reflecteixen força bé els canvis que s'estan produint en el món laboral i en la qualitat de vida en general. Si els comparem amb l'era industrial, quan l'única opció era treballar a temps complet en llocs i horaris estrictament definits, el mercat laboral actual ofereix opcions variades. Només dos terços dels empleats a Europa treballen a temps complet, la resta ho fa a temps parcial, teletreballa, treballa a través de plataformes o combina diferents feines i estatus. Abans, aquestes opcions es consideraven fonamentalment una necessitat econòmica i, en algunes ocasions, encara és així. Així mateix, cada vegada més persones decideixen combinar diferents feines o bé combinar un estatus de treballador per compte d'altri amb formes d'autoocupació per millorar la seva satisfacció i benestar. Això últim pot ser especialment rellevant per a la franja de menys edat entre les persones grans, que ja tenen assegurats els seus ingressos bàsics a través d'ingressos

anteriors o prestacions de jubilació, i no necessiten preocupar-se per la cobertura de la seguretat social. Gairebé un terç de les persones grans que continua treballant alhora que cobra una pensió ho fa per motius no econòmics, segons dades de l'Eurostat.

Tot i que facilitar la participació en el mercat laboral durant la vellesa és important per a la qualitat de vida individual, també és important per a la sostenibilitat de l'Estat del benestar. Per això els responsables polítics han de parar esment a ambdós aspectes del mercat laboral: l'oferta i la demanda. La transició a l'«economia 4.0» exigeix una bona alfabetització digital i una bona capacitat de comunicació i gestió del temps.

A diferència de l'antic model fordista, en el qual el rellotge i el cap establien el que havien de fer els treballadors de la cadena de muntatge, els treballadors d'avui dia sovint han d'acomplir les tasques de la feina per si mateixos. El teletreball, el treball des de casa, el treball en plataformes i l'autoocupació aporten més llibertat, però també individualitzen els riscos laborals. Poden acomodar-se els més grans de seixanta anys al tipus de feina que ofereix l'economia 4.0? El sentit comú diria que estan menys capacitats digitalment que els més joves i, tanmateix, si s'observa més detalladament, la població en edat de prejubilació té una representació més gran entre els que treballen en línia o a través de plataformes. L'11% dels que recorren a les plataformes com a feina principal tenen entre 55 i 65 anys (les dades es poden consultar a l'informe d'Agnieszka Piasna *et al.* «The platform economy in Europe. Results from the second ETUI Internet and Platform Work Survey», 2022); en alguns àmbits del treball digital, com el lloguer i el transport, les diferències d'edat són força petites, mentre que en el treball professional a distància dominen clarament els joves. Al mateix temps, com hem assenyalat anteriorment, els treballadors d'edat avançada treballen cada vegada més

en els àmbits de la sanitat, el treball social i l'educació. Això planteja dos missatges per als responsables polítics. En primer lloc, el gir digital en el món laboral no ha ampliat fins ara les oportunitats de feina intel·ligent per als treballadors més grans. En segon lloc, l'augment de la dependència demogràfica incloent-hi més atenció als menors amb necessitats especials augmenta substancialment la demanda de treballadors en l'àmbit de les cures. El mateix futur del sector assistencial passa per solucions en xarxa i acords desinstitucionalitzats. Així, doncs, la fusió de la potencialitat del treball digital amb la demanda de mà d'obra en els sectors de l'educació i les cures s'ha d'organitzar de manera que els treballadors grans se'n puguin beneficiar.

Aquí entra en joc l'agenda d'inversió social, que deixa enrere la idea d'una simple compensació en els ingressos per apostar per una millora del capital humà i la facilitació de les transicions al llarg de la vida que, en última instància, fomenten l'ocupació, les societats inclusives i l'agència individual (vegeu sobre això l'informe d'Anton Hemerijck *et al.* «Social Investment as a Conceptual Framework for Analysing Well-Being Returns and Reforms in 21st Century Welfare States», 2023). Actualment, la inversió social s'implementa sobretot durant els primers anys de vida, a través d'una cura i una educació infantil de qualitat; no obstant això, en la nostra era, en què assistim a un envelliment de la població, l'enfocament capacitador s'ha d'estendre al llarg de tota la vida. Fins ara, molts països dediquen pocs o cap recurs públic a l'aprenentatge de les persones després de la jubilació. Fins i tot després d'haver superat una edat intermitja, la major part de l'aprenentatge és autoorganitzat, fet que duu a una desigualtat més gran. Les persones amb més estudis previs i, per tant, amb capacitat per identificar les necessitats d'aprenentatge i trobar la manera de satisfer-les, tenen moltes més probabilitats de realitzar algun tipus

de formació respecte a les persones amb menys estudis, malgrat que la necessitat d'aquestes últimes pugui ser més gran (vegeu l'estudi de Stephen McNair «More Years Better Lives: A Strategic Research Agenda on Demographic Change», 2014). Per evitar caure en aquesta trampa de desigualtat, cal recórrer a una cobertura generalitzada de les persones grans a través d'una formació en competències del segle XXI. Per a la població que es troba en la franja dels seixanta, això augmenta les possibilitats de realitzar feines professionals a distància, mentre que, després de la jubilació, aquests coneixements poden ajudar aquesta franja de població a tirar endavant la seva vida quotidiana. Més enllà dels efectes que tindria per a qui aprèn, les polítiques d'inversió social afecten també, de manera més àmplia, la productivitat de la força de treball. Això reforça els ingressos fiscals necessaris per garantir la sostenibilitat financera dels estats del benestar (vegeu l'informe de John Myles «A New Social Contract for the Elderly?», 2002). Augmentar l'esperança de vida significa també augmentar la vida laboral, però implementar aquest canvi paradigmàtic en consonància amb el model social europeu implica unir els conceptes moderns de la vida laboral i l'envelliment actiu.

