DECLARACIÓN EMPRESARIAL

REUNIÓN DE MINISTROS DE TRABAJO - G20

WASHINGTON, 19 DE ABRIL DE 2010

DECLARACIÓN EMPRESARIAL

INTRODUCCIÓN

La comunidad empresarial agradece esta oportunidad de reunirse con los Ministros de Trabajo del G20 a fin de discutir sobre políticas necesarias para volver a una creación de empleo duradera en el marco de la recuperación para salir de la crisis financiera y económica.

La recuperación de la economía es el primer paso indispensable para la recuperación del empleo. El regreso al crecimiento económico sostenido, acompañado de políticas de empleo y educativas eficaces, son requisitos para poder garantizar la creación de empleo duradero y mejorar la empleabilidad de todas las personas.

Aunque varios países han comenzado a experimentar un retorno al crecimiento, el panorama sigue siendo incierto. Para que se instaure una recuperación mundial, gobiernos y las organizaciones internacionales tienen que proseguir sus esfuerzos encaminados a la adopción de medidas políticas coordinadas y coherentes. Los Ministros de Trabajo tienen que actuar en colaboración con los de Economía, y asociar las empresas en el proceso resulta esencial.

La OCDE y la OIT tienen que desempeñar, en particular, un papel importante y complementario respecto de las cuestiones de empleo y política social, también dentro del proceso del G20. Recordamos a este respecto la Declaración de los Dirigentes de la Cumbre del G20 en Pittsburgh, en la que se instaba a esta reunión de Ministros de Trabajo a basarse en la Conferencia Ministerial de la OCDE sobre el Empleo, de 2009, y se reafirmaba la importancia de la Conferencia de Londres sobre el Empleo, la Cumbre Social de Roma y la adopción del Pacto Mundial para el Empleo de la OIT, que también tuvieron lugar el año pasado. Instamos a que el comunicado de la Conferencia de los Ministros de Trabajo del G20 se base en las conclusiones de los citados eventos.

Resulta primordial lograr una coordinación a escala mundial. Aunque no existe una solución de aplicación universal para resolver los problemas de empleo y política social, los beneficios de la economía global sólo se realizarán plenamente si los gobiernos renuncian a adoptar medidas proteccionistas unilaterales y actúan de manera coherente y coordinada. La ayuda gubernamental limitada a determinados empleos y empresas está abocada en último término al fracaso, y entorpece la aparición de nuevas oportunidades de empleo.

En la siguiente Declaración, la comunidad empresarial describe a los responsables políticos del G20 cuáles son sus prioridades en materia de empleo en el contexto del esfuerzo para recuperarse de la crisis económica. Dichas prioridades se articulan en torno a los temas abordados por la reunión de Ministros de Trabajo del G20, a saber:

1.	**Crecimiento y mantenimiento del empleo**
2.	**Educación y formación: aprendizaje permanente**
3.	**Calidad del empleo**
4.	**Coordinación a escala mundial**
5.	**Conclusión y recomendaciones**

La OIE y BIAC también han preparado documentos de trabajo detallados sobre estas cuestiones, que pueden consultarse en las direcciones www.biac.org y www.ioe-emp.org.

1. CRECIMIENTO Y MANTENIMIENTO DEL EMPLEO

Gracias a la importancia de los paquetes de rescate gubernamentales y a la rapidez con que se han canalizado a través de programas masivos de estímulo, muchas economías están mostrando signos iniciales de recuperación, y en algunos países, aunque no en todos, los mercados de trabajo y las tasas de desempleo reflejan mejoras. Sin embargo, sigue existiendo una gran incertidumbre respecto del futuro, y suscita inquietud la posibilidad de que el crecimiento del empleo siga experimentando un importante retraso en el contexto de la recuperación económica.

En este proceso de recuperación, debe prestarse una atención constante al restablecimiento de las condiciones que hacen posible una recuperación sostenible, que ha de estar encabezada por el sector privado - pues éste es el paso imprescindible para lograr la máxima creación de empleos duraderos.

Para que la recuperación económica y del empleo se mantenga a largo plazo a escala mundial, los gobiernos tendrán que continuar y redoblar sus esfuerzos encaminados a adoptar medidas políticas coordinadas y coherentes, que restauren la confianza y la sostenibilidad de los mercados financieros y la disponibilidad de capital. Para restablecer el crecimiento del empleo en el proceso de recuperación, será indispensables disponer de unos marcos reglamentarios que promuevan la competencia y apoyen la innovación, el comercio y las inversiones, así como la conclusión con éxito de la Ronda de Desarrollo de Doha.

Las políticas públicas, incluidas las respuestas de emergencia anticíclicas y reactivas, tienen que apoyar a las empresas y la demanda global. Habida cuenta de que también están aumentando los déficit, se requerirán en los próximos años reformas estructurales encaminadas a disminuirlos y a garantizar la sostenibilidad fiscal. Para lograr una recuperación a largo plazo y un crecimiento más equilibrado, es importante que los estímulos gubernamentales sigan siendo específicos, oportunos y temporales.

En el informe publicado por la OCDE en 2010, titulado *Going for Growth* (En busca del crecimiento), se hacía hincapié en que, en el camino de regreso al crecimiento, los gobiernos tendrán que proceder al levantamiento gradual de algunas de las medidas políticas excepcionales que adoptaron en un contexto de crisis. También tendrán que reforzar otras medidas -- destinadas a introducir nuevas reformas y a resistir a la adopción de medidas proteccionistas tanto en el comercio internacional como en los mercados de trabajo. Unas reformas que impulsen la competencia, la productividad y el llamado "crecimiento ecológico" pueden contribuir a estimular la actividad económica y la creación de empleo. Hoy resulta más importante que nunca mejorar la productividad para lograr el crecimiento económico y el desarrollo a largo plazo. Además, las pequeñas empresas necesitan un apoyo específico que les permita crear y mantener los puestos de trabajo. Para esto debería revisarse la normativa con el fin de fomentar la incorporación al sector formal de la economía. Esto supone una reforma encaminada a instaurar unas normativas más inteligentes y eficaces.

Los gobiernos deben velar por que los marcos económicos, del mercado laboral y de política social propicien la actividad empresarial sostenible, incluida la iniciativa de los trabajadores por cuenta propia, que es el requisito previo de la recuperación para salir de la crisis del empleo. La mejor red de seguridad social es una economía que crea empleos, puesto que reduce el desempleo e incrementa la participación de todos los grupos en el mercado de trabajo.

En la actual dinámica de la economía, los trabajadores necesitan marcos de apoyo para la transición a nuevos empleos. Es preciso lograr el debido equilibrio entre la protección del empleo y el fomento de la creación de puestos de trabajo, buscando la máxima empleabilidad para cuando los empleos hayan dejado de ser sostenibles. Para apoyar estas transiciones, resulta esencial un enfoque de "flexiguridad", con políticas activas de mercado de trabajo eficaces, que incluyan enfoques de aprendizaje permanente y unos regímenes de prestaciones sociales efectivos. Además, la flexibilidad de la normativa laboral puede permitir a los empleadores contratar a los trabajadores disponibles, sin que lo impidan unas prácticas laborales indebidamente restrictivas o una reglamentación excesiva. En algunos países, los marcos de políticas que permiten este tipo de flexibilidad (siempre sujeta a normas y protecciones) también han desempeñado un papel importante en la conservación de empleos - y pueden desempeñar en el futuro un papel aún más importante a la hora de lograr la máxima tasa de empleo y contrarrestar futuras crisis del empleo.

Las redes de seguridad tienen que brindar apoyo a las personas que lo necesitan y, al mismo tiempo, fomentar el crecimiento del empleo. Las políticas tienen que seguir tratando de resolver la cuestión de la eficacia y sostenibilidad de los regímenes de prestaciones sociales. Unas inversiones adecuadas en prestaciones y servicios públicos tales como la salud, la educación, el transporte y el alojamiento, acompañadas de una interacción más efectiva entre sistemas de prestaciones sociales que proporcionan los incentivos adecuados para que trabajen todos los que pueden hacerlo, también contribuirán a la creación de empleo y a la participación de todos los grupos en el mercado de trabajo, en especial los más vulnerables como son los jóvenes, los trabajadores de edad, las mujeres y los discapacitados.

2. EDUCACIÓN Y FORMACIÓN: APRENDIZAJE PERMANENTE

La OIE y el BIAC han publicado una Estrategia de Aprendizaje Permanente, de la que se inspira la sección siguiente. El documento se elaboró como una contribución en relación con la Estrategia Mundial de Formación del G20, y puede consultarse en las direcciones www.ioe-emp.org y www.biac.org.

Las empresas apoyan con firmeza la formulación de una Estrategia Mundial de Formación como respuesta a la actual crisis financiera y del empleo, y también para lograr la adaptación a largo plazo de los mercados de trabajo. La mejora del aprendizaje permanente contribuirá a reducir al mínimo las repercusiones de las futuras crisis de la economía mundial, y ayudará a garantizar que se mantiene en el empleo y en el mercado de trabajo a tanta gente como sea posible. Un aprendizaje permanente que responda a las necesidades de la economía, de los empleadores y de los educandos resulta fundamental para el crecimiento de las empresas y la creación de empleo.

Un enfoque de aprendizaje permanente sirve para integrar, tanto en la política de desarrollo como en la prestación de servicios, todos los factores de educación, formación profesional y desarrollo de las calificaciones. La formación y la educación no deberían considerarse por separado una de otra. Toda estrategia mundial en materia de formación debe prestar la debida atención a la mejora de los sistemas de instrucción para todas las edades, incluidas la educación y la formación profesional y previa al empleo.

Los gobiernos, las personas y las comunidades deben implicarse de manera efectiva para lograr que el aprendizaje permanente contribuya al máximo a mejorar los resultados del mercado de trabajo. Necesitaremos todo el capital humano que esté a nuestro alcance (tanto hombres como mujeres) si queremos lograr el crecimiento duradero, crear innovaciones, fomentar la prosperidad, elevar los niveles de vida y bienestar, responder a los desafíos demográficos y erradicar la pobreza.

A través de sus organizaciones representativas a escala mundial, los empleadores, tanto de los países que pertenecen al G20 como de los que no pertenecen a él, trabajan en estrecho contacto con la OIT y otras organizaciones como la OCDE en el proceso de formulación de la Estrategia Mundial de Formación solicitada por los dirigentes del G20 (Pittsburgh, 2009).

Existe una necesidad permanente de mejorar la pertinencia de la educación y la formación, de modo que respondan a las necesidades de la economía, de los empleadores y de los educandos - tanto en términos de educación y formación previa al empleo, como de formación destinada a la fuerza de trabajo actual. Esto incluye unas calificaciones genéricas, que sirvan de apoyo para lograr una fuerza de trabajo adaptable y flexible, y unas calificaciones técnicas específicas que resultan importantes para toda una gama de industrias y ocupaciones. Estas calificaciones técnicas resultan de gran importancia para lograr la flexibilidad y la capacidad de adaptación tanto de los trabajadores como de sus empleadores. De este modo unos y otros podrán adaptarse a la evolución de los lugares de trabajo, de los mercados y de las tecnologías, y así sacar provecho de ella. También es necesario encontrar herramientas eficaces para anticipar los futuros requisitos en materia de calificaciones y la manera de lograr que coincidan con las necesidades del mercado.

El gobierno tiene una responsabilidad principal en lo que atañe a la educación. Debe garantizar que los jóvenes que abandonan el sistema de educación y formación disponen de calificaciones pertinentes que les permitirán obtener un empleo en unos mercados laborales cambiantes. La responsabilidad relativa al perfeccionamiento profesional debería ser compartida entre los trabajadores y los empleadores, en función de sus respectivos intereses y beneficios. Cuando el interés resida en mayor medida en el lado del trabajador, éste debe sufragar la mayoría de los costes, y viceversa. Los trabajadores tienen que asumir sus responsabilidades en lo que se refiere a la gestión de su formación y de su carrera profesional, la búsqueda de oportunidades y el mantenimiento de la empleabilidad. Esto incluye la responsabilidad que incumbe a los padres respecto de la educación de sus hijos.

Las empresas instan a los gobiernos del G20 a mejorar en la práctica el aprendizaje permanente y la empleabilidad, a fin de velar por que respondan mejor a las necesidades de las empresas y de los educandos, garantizando en especial:

- El acceso universal a una educación y formación de calidad, incluida la formación profesional para todos
- Una adaptación de la educación a las necesidades del mercado de trabajo, con una capacidad dinámica del sistema para responder a los cambios que se produzcan
- La empleabilidad y flexibilidad a todo lo largo de la propia vida profesional
- La mejora continua y renovación del sistema

3. CALIDAD DEL EMPLEO

La “calidad del empleo” es un concepto subjetivo y complejo, y puede significar cosas distintas según quien lo trate. Para los empleadores, la calidad del empleo reside en el cumplimiento de todas las normativas nacionales e internacionales aplicables, en unas políticas y prácticas idóneas en materia de recursos humanos y de protección social, así como en el respeto y la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo reconocidos a escala internacional, según se expresan en la Declaración de 1998 de la OIT.

Los empleadores son el primer componente básico del empleo de calidad, a través de su compromiso de contratar a personas legalmente, de remunerarlas debidamente, y de proporcionarles unas condiciones de trabajo dignas y seguras. Las bases para hacer efectivo el empleo de calidad son el imperio de la ley en lo que atañe al empleo, y el cumplimiento de todas las obligaciones laborales en el plano nacional.

La calidad del empleo también se sustenta en los sistemas educativos, los regímenes de protección social y los servicios públicos en que se asientan el mercado de trabajo y la sociedad en general. Unas políticas públicas y unos fundamentos económicos que contribuyan a la mejora de la calidad del empleo deberían permitir lograr unas sociedades estables y cohesionadas, un sistema de mercado abierto (incluidos los mercados de trabajo abiertos) que haga posible la estabilidad macroeconómica, y unas instituciones legales y del mercado de trabajo que funcionen debidamente.

Otros elementos fundamentales para la mejora de la calidad del empleo son:

- Unas políticas que propicien la sostenibilidad de las empresas, desarrollando la capacidad de las mismas para introducirse y permanecer en el negocio, crecer, prosperar y contratar trabajadores;
- Unas políticas de recursos humanos adecuadas, que propicien el diálogo y el compromiso entre el empleador y el trabajador y que motiven a todos los actores en un entorno de trabajo positivo y productivo;
- Unos entornos laborales en que empleadores y trabajadores puedan colaborar en la mejora de la productividad, la innovación y la competitividad;
- El acceso a la educación y la formación de calidad, incluidos la educación infantil y el aprendizaje permanente;
- Unos marcos que respondan a las necesidades de las PYME, y que aprovechen las características peculiares de las empresas de menor tamaño como motores del crecimiento del empleo.

TRABAJO TEMPORAL Y A TIEMPO PARCIAL

Al igual que nuestras sociedades, nuestros mercados de trabajo están evolucionando – estaban cambiando antes de la crisis, y seguirán haciéndolo. Una tendencia importante que se inició antes de la crisis actual es el crecimiento del trabajo a tiempo parcial, en régimen de subcontratación, a través de agencias de empleo, y el trabajo temporal. Esta creciente diversificación de la jornada laboral y de los enfoques contractuales ofrece opciones para que más gente pueda trabajar, así como para poder conciliar el trabajo con otros compromisos. Estas modalidades de trabajo facilitan habitualmente la participación de quienes tienen hijos, los estudiantes, los trabajadores de mayor edad y las personas con discapacidad – muchos de los cuales no podrían incorporarse al trabajo si se restringieran las opciones de empleo. Al mismo tiempo, dichas modalidades responden a las necesidades de las empresas, que tratan de incrementar su propia capacidad de adaptación.

Se trata de una tendencia positiva. Brinda oportunidades para aumentar no sólo las cifras globales del empleo, sino también las categorías de población que pueden acceder al empleo, así como la calidad de su experiencia laboral. Muchas personas empleadas a tiempo parcial han escogido esta opción, que les permite atender otros compromisos adquiridos en su vida personal. Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) permiten desarrollar un número creciente de tareas o empleos, especialmente en el sector de los servicios, cualesquiera que sean los horarios de trabajo y la ubicación de la empresa.

Así pues, la flexibilidad debe considerarse como algo que interesa a los empleadores y a los trabajadores por igual. Una interacción efectiva con los sistemas de prestaciones sociales contribuye a mejorar los beneficios que pueden derivarse del apoyo a enfoques laborales flexibles y, para los gobiernos, éste debería ser uno de los objetivos de la reforma.

DESEQUILIBRIOS

La cuestión de la calidad del empleo también plantea cuestiones ligadas a la redistribución, que es un tema permanente en los debates nacionales e internacionales sobre las políticas de mercado de trabajo, sociales y económicas.

La desigualdad es un resultado natural de toda economía de mercado competitiva, pero se convierte en un motivo de grave preocupación cuando plantea el riesgo de que la gente caiga en la pobreza. Del mismo modo, adquiere importancia cuando amenaza la legitimidad de las instituciones o crea inestabilidad política. El trabajo no es la única manera, pero es sin duda la mejor manera de acabar con la pobreza y de aprovechar al máximo y de manera duradera las oportunidades económicas. En consecuencia, los gobiernos del G20 deben garantizar unas políticas que fomenten y contribuyan a la rápida recuperación del empleo, y ampliar el alcance de las mismas para conservar y crear puestos de trabajo en el futuro y así evitar la persistencia del desempleo de larga duración. Debe existir una protección social adecuada que brinde apoyo a quienes no pueden trabajar.

Tal y como se destaca en los estudios de la OCDE sobre la creciente desigualdad, las políticas tienen que fomentar una movilidad social entre generaciones que sea positiva, que promueva la igualdad de oportunidades para las personas y que propicie el crecimiento aprovechando al máximo los recursos humanos de las sociedades. Los trabajos de la OCDE también señalan a

este respecto la importancia de la educación y de la reforma de la misma, en particular en lo que atañe al acceso a la educación infantil temprana.

4. COORDINACIÓN A ESCALA MUNDIAL

La coordinación a escala mundial, prestando una atención especial al empleo, resulta esencial para evitar el desempleo estructural de larga duración, con las repercusiones sociales y económicas que éste conlleva. Es indispensable una coordinación efectiva entre los gobiernos, las organizaciones internacionales, las empresas, los sindicatos y otros actores, a fin de elaborar soluciones prácticas para la recuperación económica. También es preciso que las economías en desarrollo se impliquen de manera efectiva en este diálogo internacional. Las empresas instan al G20 a que reconozca el valor añadido que aportan las principales organizaciones internacionales, entre ellas la OCDE y la OIT, a este esfuerzo de alcance mundial.

La OCDE y la OIT tienen que desempeñar, de manera especial, un papel importante y complementario respecto de las cuestiones de política social y laboral. La OCDE ocupa un lugar privilegiado para apoyar las consideraciones y acciones políticas de los gobiernos a través de un análisis objetivo y multidisciplinario de los problemas y factores que afectan a los sistemas laborales y los regímenes de protección social. En la situación de crisis actual, la OCDE es también un importante foro para el diálogo entre los gobiernos y otras partes interesadas, a fin de que compartan prácticas óptimas y experiencias, también en relación con las cuestiones de política social y laboral.

La OIT, en su calidad de organización internacional con mandato para ocuparse de las cuestiones del mercado de trabajo y de política social, desempeña un papel importante a la hora de proporcionar información acerca de la actividad de los mercados de trabajo, recopilar las diversas medidas adoptadas por los gobiernos, apoyar el diálogo entre los interlocutores sociales y los gobiernos a través del proceso tripartito, y prestar asistencia técnica. Mientras que las respuestas que se requieren en el mercado de trabajo escapan a un enfoque basado en los derechos, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo debe seguir siendo un punto de referencia fundamental para los gobiernos en lo que atañe a los derechos laborales y a la relación de los mismos con la política económica internacional.

Los empleadores recomiendan que la OCDE y la OIT sigan cooperando, intercambiando información y aprovechando su relación complementaria para abordar las cuestiones de política social y laboral. Los Ministros de Trabajo del G20 deberán reconocer el importante papel complementario que desempeñan conjuntamente la OCDE y la OIT para apoyar la cooperación permanente entre los dirigentes mundiales, que resulta vital para salir de la crisis.

5. CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES

Ahora se requieren diversos principios orientadores y medidas para sostener el empleo, lograr que la gente vuelva al trabajo y proporcionar redes básicas de seguridad social:

- **LAS MEDIDAS DEBEN PROPICIAR LA CREACIÓN DE EMPLEO DURADERO:** Es posible crear empleo a través de medidas de estímulo y emergencia a corto plazo. Todas las políticas también tienen que fomentar un crecimiento económico duradero impulsado por la innovación y la creación de empresas, la actividad comercial y la inversión. Los gobiernos deben asegurarse de que la reglamentación, incluida la política fiscal, no restrinja la capacidad de las empresas para mantener su fuerza de trabajo y contratar a nuevos trabajadores.

- **LAS POLÍTICAS DEBEN CENTRARSE EN EL EMPLEO Y NO EN LA SEGURIDAD DEL PUESTO DE TRABAJO:** La acción de los gobiernos debe centrarse en el empleo y la empleabilidad, Deberá sustentarse en unas políticas de mercado de trabajo que pongan a trabajar a la fuerza laboral, hagan que el trabajo resulte rentable, y permitan la movilidad dentro del mercado de trabajo. Estas políticas deben estar respaldadas por una prestaciones sociales efectivas, y asentarse firmemente en la oferta de oportunidades de educación y formación.

- **HAY QUE VELAR POR QUE LAS REDES DE SEGURIDAD FOMENTEN LA EMPLEABILIDAD Y LOS INCENTIVOS AL TRABAJO:** En la medida de lo posible, el gasto social debería destinarse a apoyar la empleabilidad y a lograr que la fuerza laboral se reincorpore cuanto antes al mercado de trabajo. Los subsidios deberían tratarse como cualquier otro tipo de incentivo – deberían tener carácter temporal, beneficiar a quienes los necesitan, y llegar a tiempo. Hay que seguir tomando medidas dirigidas a los grupos vulnerables, para asegurar que los más desfavorecidos a la hora de hacer frente al desempleo puedan obtener un trabajo lo antes posible, y de este modo evitar que acaben cayendo en la pobreza.

- **INVERTIR EN CALIFICACIONES, EDUCACIÓN Y FORMACIÓN:** Un elemento importante de cualquier política de empleo integral es que se prevea un apoyo presupuestario a la formación y la educación, se mejoren la calidad y el acceso universal, y que los gobiernos se impliquen de manera efectiva con los empleadores en este ámbito. Los gobiernos deben tratar de lograr que los sistemas educativos sean más eficaces y, cuando sea posible, aumentar las inversiones para responder a la constante necesidad de actualización de las calificaciones, con especial énfasis en la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas.

- **SE REQUIERE UNA COORDINACIÓN A ESCALA MUNDIAL:** Resulta esencial que exista una coordinación eficaz entre los gobiernos, las organizaciones internacionales y los interlocutores sociales a escala mundial a fin de elaborar soluciones prácticas para la recuperación económica. Es preciso que las economías en desarrollo se impliquen de manera efectiva en este diálogo internacional. La OCDE y la OIT, en particular, tienen que desempeñar un papel importante y complementario respecto de las cuestiones de política social y laboral.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE EMPLEADORES (OIE)

26, chemin de Joinville
1216 Cointrin / Ginebra
Suiza
Tel.: +4122 929 00 00 / Fax: +4122 929 00 01
Correo-e: ioe@ioe-emp.org / Internet: www.ioe-emp.org

COMITÉ CONSULTIVO ECONÓMICO E INDUSTRIAL
ANTE LA OCDE (BIAC)

13/15, Chaussée de la Muette
75016 París / Francia
Tel.: +33 (0)1.42.30.09.60/ Fax: +33 (0)1.42.88.78.38
Correo-e: biac@biac.org / Internet: www.biac.org