



## **Comentarios realizados por Mthunzi Mdwaba, Vicepresidente OIE para la OIT, sobre el Futuro del Trabajo**

### **Comentarios ofrecidos durante la Asamblea General de la ONU de septiembre de 2017 en Nueva York**

Es importante mencionar que en esta etapa no disponemos de indicios que muestren a qué nos enfrentamos, ni sabemos lo que ocurrirá, pero existen **numerosas conjeturas** al respecto.

Compartiré con ustedes nuestro punto de vista y nuestras ideas como empleadores, que presentaremos y pondremos en común en la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. Como puede que sepan, la Comisión Mundial surgió a raíz de la necesidad de celebrar el centenario de la OIT de una manera apropiada, que definiera el mundo del trabajo y el relevante papel que desempeñará la OIT durante sus próximos 100 años de vida.

En nuestra opinión, necesitamos prestar atención no solo a los riesgos y desafíos que presenta el cambio tecnológico, sino también a las enormes oportunidades que este nos ofrece. No debemos sentir temor ni adoptar una postura defensiva ante el impacto que tiene el cambio tecnológico en el empleo. En el año 1844, los tejedores de Silesia, en Alemania, se sublevaron contra las fábricas textiles que surgieron en aquella época y las incendiaron. La historia nos repite una y otra vez que no podemos frenar el progreso, pero que sí podemos estructurarlo. Citando al Director General de la OIT, Guy Rider, «debemos crear el futuro que queremos». Me gustaría añadir que **debemos ser decididos y actuar**, ya que la retórica por sí misma no creará el futuro que deseamos. Cuarenta años después de la revuelta de los tejedores en Alemania se estableció un sistema de seguridad social. No queremos esperar otros 40 años para lograr el cambio, sino que debemos convertirnos en este momento en una parte activa de la definición del futuro. Tenemos que adaptarnos, o bien seguir la estela de los dinosaurios y desaparecer.

Por tanto, deberíamos adoptar un **enfoque integral** para asegurar que saquemos el máximo partido de este cambio potencial. Todos conocemos la dificultad que va asociada al cambio, y aunque creamos poseer una actitud abierta para afrontarlo, la realidad es que, en distinta medida, tenemos miedo. La OIE ha estado trabajando exhaustivamente en esta área y, tras una serie de profundas discusiones, hemos alcanzado un acuerdo acerca de unas recomendaciones políticas concretas sobre el futuro del trabajo. Mientras que la OIT está formada por 187 Estados Miembro, la OIE engloba a 143 de esos Estados y cuenta con una membresía que consta de 158 organizaciones de empleadores. La OIE lleva en activo desde 1920, un año antes que la OIT.

Permítanme destacar cinco áreas fundamentales de acción política para anticipar el futuro del trabajo de manera satisfactoria:

1. **Sistemas de educación y formación** que proporcionen a las personas, en colaboración con las empresas, las habilidades requeridas en el cambiante mundo del trabajo.

Debemos ser mucho más ambiciosos en nuestras políticas educativas. El sector de la educación debería trabajar de manera más estrecha con las empresas, con el fin de asegurar que los programas se actualizan continuamente en función de las necesidades reales de las empresas. Esto a menudo no sucede, debido a la existencia de prejuicios incomprensibles y estructuras obsoletas. Sabemos que tenemos ante nosotros unos desafíos enormes en relación con el empleo que se deben a numerosos factores, incluyendo las recientes tendencias demográficas. En muchas regiones, como África y Latinoamérica, existe un «extra» demográfico de jóvenes. Sin embargo, nos arriesgamos claramente a no ser capaces, por ejemplo, de contar con suficientes especialistas en STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) ya sea en África o en cualquier otro lugar, que marquen la diferencia para atraer la inversión y crear nuevas oportunidades de trabajo en el futuro. Sabemos con certeza que muchos de estos jóvenes no están preparados para afrontar la creciente demanda de competencias no específicas y habilidades sociales, como la creatividad, la innovación y las capacidades comunicativas, entre otras. Esto mismo puede aplicarse a la formación profesional, o más bien la falta de atención y de cambio de actitud que se requieren de manera urgente para promover estas formas de aprendizaje. Necesitamos actuar ahora para cambiar estos aspectos.

Las instituciones y las organizaciones internacionales deberían ofrecer información integral, dinámica y en tiempo real, así como datos sobre las habilidades para el empleo que se necesitarán en el futuro. Las políticas deberían modernizarse y remodelarse con rapidez, de manera coherente para estimular no solo las vías formales de aprendizaje, sino también las formas accesibles, informales y en línea que pueden emplearse para actualizar competencias. Los programas de aprendizaje y sus estructuras tienen que ampliarse, y también las actitudes tendrán que cambiar. Los individuos no pueden simplemente esperar a que les suceda un acontecimiento desestabilizador para cambiar sus vidas: necesitamos estimularlos para que cambien su mentalidad. Más que nunca, junto con las empresas y las instituciones, tendrán que asumir su responsabilidad crucial de anticiparse y actualizar continuamente las nuevas aptitudes requeridas. Estrechamente unido a la necesidad de anticipar las habilidades, es necesario sacar provecho al impulso de la era digital. Muchas economías tendrán que mejorar radicalmente su acceso a Internet y a las nuevas herramientas digitales que se consideran motores para las oportunidades de ingresos. Demasiados países (incluida Sudáfrica) se están quedando atrás. Por tanto, existe aquí una oportunidad para dar un salto cualitativo.

## **2. Transiciones entre trabajos. Políticas activas.**

La anterior crisis económica nos ha demostrado lo importante que resulta evitar el desempleo estructural para facilitar las transiciones entre trabajos y la movilidad. Antes de que surjan cambios desestabilizadores en los mercados de trabajo, tenemos que asegurar unos caminos de transición eficientes y exentos de complicaciones. Las políticas activas del mercado laboral deben ponerse en marcha y será de vital importancia cuantificar mejor su efectividad e impacto. Las instituciones públicas a menudo son muy reacias a determinar su impacto real. Tener el valor de identificar tanto los aciertos como los fallos, marcará la diferencia en el modo en que abordamos el futuro. Aún no entendemos por qué la colaboración con el sector privado en materia de políticas activas sigue estando tan restringido en muchos países. Las agencias privadas de empleo han demostrado ser de gran ayuda para las personas en búsqueda de empleo. Además, no es un secreto el hecho de que ahora mismo, en numerosos países, personas jóvenes y no tan jóvenes emplean las redes sociales y los medios de comunicación virtuales en la búsqueda de nuevos ingresos u oportunidades de trabajo. Las políticas públicas

no pueden seguir ignorando esto. El «enfoque del avestruz», consistente en enterrar la cabeza en la tierra, nunca dio buenos resultados para alcanzar el progreso.

### **3. Marcos de innovación con normativas claras, adaptables y consistentes, y emprendimiento**

Potenciar las tecnologías digitales ayudará a las empresas a competir, innovar y llegar a ser más productivas...y sí, los aumentos de productividad deben ser compartidos. También resulta crucial, en este contexto, asegurar siempre que la productividad y los salarios se siguen la pista en todo momento mientras trabajamos en la competitividad. En este contexto, querría hacer una pausa y aprovechar la oportunidad para comprobar cuántas personas de esta sala saben que octubre es el mes de la productividad.

Sin embargo, debo destacar que no se trata de una fórmula mágica, ya que la economía digital también requiere de una base sólida y «análoga» con normativas e instituciones que generen un clima empresarial dinámico. En muchos países desarrollados y en vías de desarrollo, aún estamos lejos de modernizar la excesiva carga normativa, incluyendo la lucha contra la corrupción, la obsoleta protección del empleo y las normativas administrativas. Observamos un escaso progreso en muchas regiones, con normativas que no estimulan la innovación sino todo lo contrario; que no apoyan las transiciones hacia la formalidad, lo que sigue siendo, lamentablemente, un enorme desafío en la mayoría de las economías en desarrollo. Necesitamos reunir el valor para abordar con ambición las reformas de los marcos legales e institucionales.

También resulta de gran importancia fomentar y facilitar el emprendimiento, en especial entre los jóvenes y las mujeres, y no solo porque los emprendedores sean creadores de empleo. Los emprendedores además generan riqueza, estimulados por la tecnología, la globalización y el incremento de mercados emergentes. Las mujeres emprendedoras dirigen el cambio social positivo en muchas economías rurales. Sin embargo, los emprendedores del futuro necesitan contar con información y asesoramiento fácilmente accesibles, adecuados y simplificados, y con unas habilidades empresariales reactivas. Queremos destacar la importancia de revisar una infinidad de políticas que están orientadas de manera incorrecta, que aún impiden el crecimiento y la supervivencia de las *start-ups* y las empresas jóvenes a medio y largo plazo.

### **4. Las diversas formas de empleo. La necesidad de realizar una evaluación formal sobre la evolución del empleo en la economía digital y lanzar una nueva mirada a los esquemas de protección social**

En este debate sobre el Futuro del Trabajo, a menudo escuchamos hablar acerca del temor hacia las nuevas realidades en el empleo. Las diversas formas de empleo deberían ser consideradas como una ventaja para alcanzar la inclusión, en lugar de un obstáculo. Estas proporcionan nuevas e increíbles oportunidades de empleo, en especial para las mujeres y los jóvenes en economías desarrolladas y en vías de desarrollo. Funcionan como un medio de entrada al mundo laboral, en lugar de representar una fuente de «precariedad», y no ponen en peligro los derechos y principios fundamentales, más bien al contrario. El hecho de percibir las diversas formas de empleo como un riesgo será altamente contraproducente y esto es algo que sabemos por experiencia.

No obstante, necesitamos una valoración adecuada sobre cómo se está desarrollando la economía digital y cómo está afectando al empleo. Tal vez el concepto de empleo también esté cambiando y seamos testigos de una realidad caracterizada por la existencia de más trabajadores autónomos y por personas que desempeñan tareas en lugar de empleos. A menudo nos referimos al futuro sin contar con pruebas sólidas. Curiosamente, aún no tenemos datos de confianza sobre cómo está evolucionando el empleo vinculado a la economía colaborativa. Necesitamos que las organizaciones internacionales colaboren con las instituciones nacionales en un esfuerzo por realizar un seguimiento de esta tendencia.

Basándonos en un análisis adecuado, podremos lanzar una nueva mirada a los marcos existentes, incluyendo los sistemas de protección social. Y quizás necesitamos armarnos de valor para explorar nuevas vías de apoyo a los individuos, que necesitarán una mejor cobertura social, sin causar estragos en la sostenibilidad y sin incurrir en costes innecesarios.

## **5. Libertad Sindical para los individuos en las nuevas realidades de trabajo. Diálogo social en el futuro**

El modo en que las personas se comunican y se agrupan también está cambiando. La economía digital está generando muchas más posibilidades para los individuos, no solo en términos de nuevos ingresos, sino en cuanto a la protección de sus derechos y a la expresión de su descontento. Reconocemos los cambios en las relaciones industriales debidos a estas nuevas formas de comunicación y de agrupamiento. Sin embargo, las nuevas realidades de trabajo no ponen en peligro la Libertad Sindical, como a menudo escuchamos.

Por lo tanto, es difícil predecir cómo evolucionará el diálogo social. Este se manifiesta de distintas formas dependiendo del país y se encuentra en evolución como resultado de varios factores, entre los que se encuentra la crisis económica y financiera de 2008.

Sin embargo, el diálogo social probablemente deberá considerar y prever nuevos temas asociados a la nueva realidad del trabajo. Esto podría implicar que los interlocutores sociales (y los Gobiernos) dirigieran su mirada, por ejemplo, al modo en que el empleo está cambiando, a la evolución de la jornada laboral y a la manera en que los individuos se comunican con la dirección de las empresas.

Al mismo tiempo, los medios de comunicación e interacción electrónicos, tales como las redes sociales, ya están ofreciendo a las personas nuevas formas de expresar su satisfacción, descontento, quejas o propuestas. La representación de los trabajadores en el lugar de trabajo ya se ha adaptado, convirtiéndose en una acción más espontánea. Además, las interacciones virtuales son un modo de fortalecer su papel de representación.

Estas reflexiones deberían ser tenidas en cuenta al abordar el futuro del diálogo social. Nuestras organizaciones deben cambiar para continuar siendo relevantes. Sin embargo, la esencia del tripartismo debería conservarse, al ser una herramienta básica que asegura la estabilidad social y la prosperidad económica. Sería un error, a la hora de afrontar el futuro, poner en tela de juicio el valioso papel de las organizaciones de empleadores y trabajadores, o debilitar sus funciones dejando entrar a otras organizaciones no representativas.

Confío en que mis palabras les lleven a la reflexión, muchas gracias.