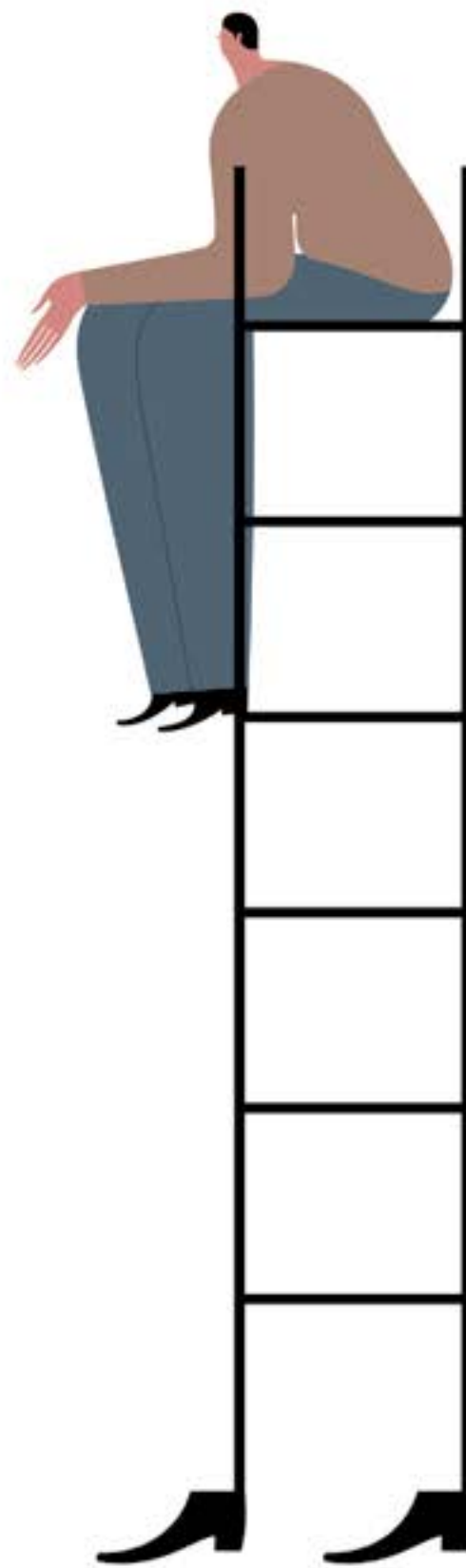
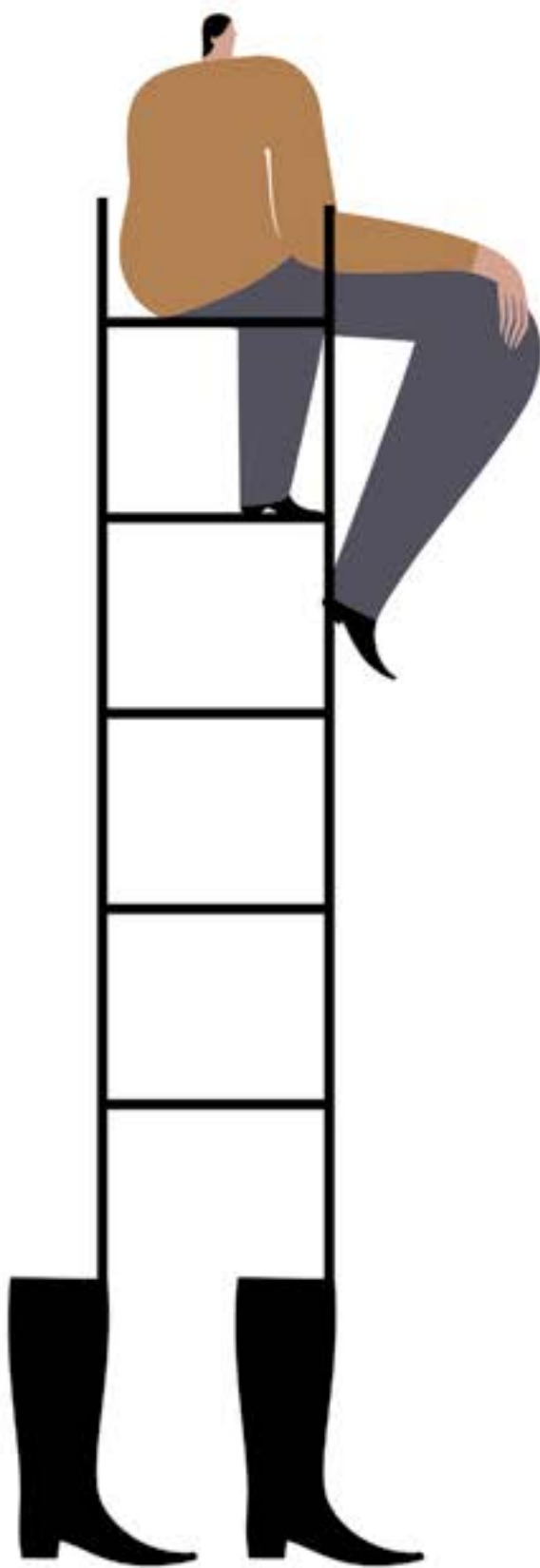


EL
MERCADO
DEL
TRABAJO
Y SU
IMPACTO
SOCIAL

Bajo el prisma de la diversidad y de la igualdad



ANA SAINZ

Un empleo inclusivo, así como el envejecimiento de la población, son algunos de los grandes retos a los que nos enfrentamos como empresas y sociedad civil. Las compañías más innovadoras lo están haciendo: mirada largoplacista, transversal, con todos los grupos de interés.

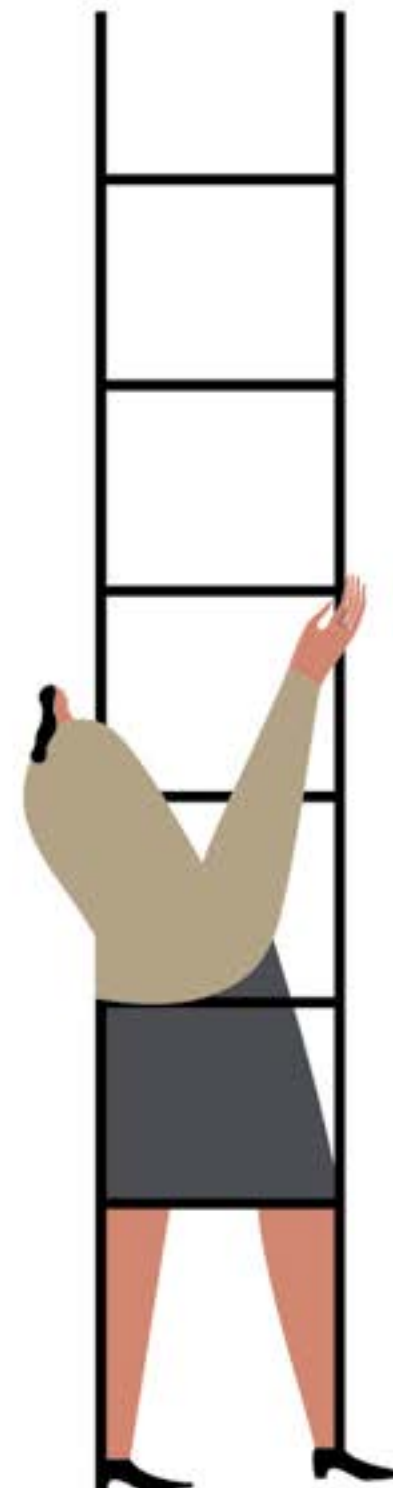


Palabras clave: empleo inclusivo, compromiso social, *reskilling*, *upskilling*, gestión, responsabilidad, formación.

Labor market and its social impact
**THROUGH THE PRISM
OF DIVERSITY AND EQUALITY**

Inclusive employment and the aging of the population are some of the major challenges we face as companies and civil society. The most innovative companies are doing it: a long-term, cross-cutting, multi-stakeholder approach.

Keywords: *inclusive employment, social commitment, reskilling, upskilling, management, responsibility, training.*



C

Cuando hablamos del futuro del trabajo, debemos pensar en hoy, en el ahora. La digitalización y la globalización han provocado cambios radicales en la forma en que vivimos y trabajamos. La crisis del coronavirus los ha acelerado más allá de lo que podríamos haber imaginado. Estos cambios plantean desafíos y preguntas esenciales sobre la estabilidad de nuestros trabajos, las habilidades que necesitamos para los trabajos actuales y futuros, la calidad de esos trabajos y qué oportunidades residen en esta auténtica revolución.

Existen datos muy elocuentes que dibujan una situación de un mercado del trabajo en constante transformación y en el que existen colectivos particularmente vulnerables. La OIT aportaba una nueva evaluación para 2021 sobre la crisis del mercado de trabajo provocada por la pandemia COVID-19 en su informe *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2021*¹ en el que ponía de manifiesto que, al menos hasta 2023, el crecimiento del empleo no logrará compensar las pérdidas sufridas.

Si nos detenemos a analizar otra arista importante del desafío de la revolución del empleo y pensamos en la automatización y las consecuencias derivadas, observamos que las estimaciones de la OCDE apuntan a que más de 1.000 millones de empleos sufrirán algún tipo de transformación debido al impacto de la tecnología. Esto significa casi un tercio de los empleos en el mundo en la próxima década.

Por su parte, el Foro Económico Mundial estima que serán necesarios 133 millones de nuevos empleos en las principales economías para satisfacer las demandas de la Cuarta Revolución Industrial. Es probable que casi el 14 por ciento de los trabajos en los países de la OCDE estén automatizados, mientras que otro 32 por ciento corre un alto riesgo de estar parcialmente automatizado. La OCDE sostiene que,

entre los motivos por los que crece la desigualdad, está “el progreso tecnológico”. Lo ilustra con datos: hace una generación, el diez por ciento más rico de la sociedad en los países que componen el club de países industrializados tenía siete veces la riqueza que posee el diez por ciento más pobre; ahora, la relación ha crecido a 9,4 veces más.

Si nos fijamos en los colectivos especialmente impactados por un mercado del trabajo que cambia de manera vertiginosa y constante, es imprescindible analizar qué está sucediendo con los jóvenes, y también con los trabajadores más sénior. Los jóvenes y aquellos con pocas habilidades son los que corren mayor riesgo, pero los nuevos desarrollos tecnológicos ahora también están afectando a empleos altamente cualificados.

La economía de plataformas ha creado nuevas oportunidades de empleo, incluso en servicios esenciales durante la crisis. Sin embargo, antes de COVID-19 había preocupación sobre la calidad y la estabilidad de algunos puestos de trabajo, brechas que tras la pandemia no han hecho otra cosa más que ensancharse. Algunas de ellas apuntaban a los riesgos sociales para quién no logre adaptarse a los cambios (por habilidades, edad...) o aquellos que tengan más dificultad para acceder a un mercado de trabajo más exigente.

La pandemia afectó con más dureza a los trabajadores más vulnerables, de ahí que también haya agravado las desigualdades preexistentes. Dada la falta de protección social generalizada —por ejemplo, la de los 2.000 millones de trabajadores del sector informal—, los trastornos laborales relacionados con la pandemia han tenido consecuencias muy significativas para los ingresos y los medios de subsistencia de las familias.

En el caso del empleo juvenil, apreciamos que se redujo en un 8,7 por ciento en 2020 con respecto a la reducción del 3,7 por ciento del empleo de adultos; la



La OCDE sostiene que, entre los motivos por los que crece la desigualdad, está “el progreso tecnológico”

¹ Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_794492.pdf

La voluntad empresarial de crear y construir un nuevo contrato social no es filantropía, sino necesidad

caída más pronunciada se registró en los países de ingresos medianos. Las consecuencias de este aplazamiento y de la perturbación de la experiencia temprana en el mercado laboral de las personas jóvenes podrían prolongarse durante años.

El informe que presentó el grupo de alto nivel de la Unión Europea para la transformación digital y su impacto en el mercado laboral aclara cuál es ese punto que conecta precisamente con otro tipo de riesgos, los sociales: “La digitalización está conduciendo hacia una polarización. Los trabajos de cualificación media están siendo automatizados, mientras la digitalización aumenta la productividad de muchos trabajos altamente cualificados y [hay] poco cualificados que sobreviven porque no pueden ser automatizados ni obtienen grandes beneficios de las nuevas tecnologías”.

Por ese motivo, es necesario abordar el futuro del trabajo bajo el prisma de la diversidad e igualdad. Precisamente en

un entorno digitalizado y con brechas de diversidad e inclusión debe haber espacio para el *reskilling* y para adaptar medidas sociales y económicas que hagan posible que personas y tecnología desarrollen todo su potencial.

Es muy llamativo el caso de los *sénior* en España, uno de los temas de mayor calado social, económico y con implicaciones en la economía de los cuidados y lazos intergeneracionales. Porque según las previsiones del Instituto Nacional de Estadística (INE), dentro de un par de años, el 20 por ciento de los españoles tendrá más de 65 años. En 2030, el porcentaje aumentará al 25 por ciento, y en 2050 llegará al 35 por ciento. España será entonces el segundo país más envejecido del mundo, por detrás de Japón.

España e Italia registran los mayores índices de desempleo *sénior* (entre los 55 y los 69 años) de la Unión Europea, según el *II Mapa de talento sénior*² publicado por el Centro de Investigación Ageingnomics de Fundación Mapfre. Uno de cada tres desempleados en España es mayor de 50 años, y uno de cada dos parados *sénior* es de larga duración.

Además, España está junto a Polonia y Francia entre los países europeos con una menor tasa de empleo *sénior*, un 41 por ciento, diez puntos por debajo de la media europea. En el lado contrario están Suecia y Alemania, las dos naciones con mayor tasa de actividad y empleo según el citado informe, para cuya elaboración se ha seleccionado una muestra de siete países: Alemania, Francia, Italia, España, Polonia, Suecia y Portugal. En el estudio se asegura que, si en España hubiera un 85 por ciento de *séniors* entre 55 y 59 años trabajando, tasa que tiene Suecia, frente al 65 por ciento que hay ahora, permitiría unas ganancias en el PIB de entre 5 y 10 puntos.

² Disponible en: <https://ageingnomics.fundacionmapfre.org/publicaciones/mapa-talento-senior/mapa-de-talento-senior-2022/>

³ Más información en: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_es

En muchas compañías, el 80 por ciento de su valor ya se explica por los intangibles. Reducir las desigualdades dentro de las organizaciones debe ser un reto que esté integrado en las conversaciones que tenemos con nuestros grupos de interés. Las empresas trabajan para conectar lo social con el negocio y en los estudios que elaboramos anualmente desde la Fundación SERES vemos algunos indicadores que avalan un compromiso social creciente en las empresas.

Inversión social

Solo en términos de inversión social, el año pasado se situó en torno a los 1.400 millones de euros. Es posible afirmar que en los últimos años hemos asistido a un cambio sin precedentes en los negocios impulsado por los factores ESG (ambientales, sociales y de gobierno corporativo, por sus siglas en inglés). Cuestiones como la digitalización con el foco puesto en las personas, la preocupación por el bienestar de los empleados y una gobernanza transparente y ejemplar en toda la cadena de valor se han convertido en determinantes para la sostenibilidad de las empresas.

Cada vez resulta más habitual ver el paso hacia la visión global de las corporaciones, la redefinición de colaboración de las industrias en oportunidades de desarrollo global, y el nacimiento de alianzas estratégicas con otras organizaciones. Porque las empresas en medio de esta reconstrucción socioeconómica buscan crear actuaciones sociales perdurables en el tiempo, eficientes, que multipliquen el impacto y que conviertan el compromiso social empresarial en oportunidades. El propósito corporativo es, sin duda, una herramienta imprescindible para vertebrar y afianzar la narrativa del modelo de negocio en tiempos de incertidumbre. Por otro lado, esto redundará en una mayor atracción para los inversores, que muestran

un interés creciente en los asuntos ESG y en la evaluación de la sostenibilidad y el impacto social de una organización.

Los 20 principios del Pilar europeo de derechos sociales³ insisten en estas necesidades sociales y definen áreas de acción en cuanto a igualdad de oportunidades y acceso al mercado de trabajo, condiciones de trabajo justas, y protección e inclusión social. Por último, la definición de la taxonomía social dentro del entorno legislativo impulsará las inversiones hacia empresas y actividades que mejoran la vida de las personas. Las empresas deberán detallar la manera en la que contribuyen, con su actividad, a mejorar la vida de las personas. Impulsará a las corporaciones que operan con respeto a los derechos humanos y generan un impacto social positivo, y supondrá un incentivo para aquellas que aún no han integrado la protección de los derechos humanos en sus estrategias.

El mañana del mercado de trabajo exigirá indudablemente cuatro elementos: una gestión responsable, mirada a largo plazo, actuación con un propósito y compromiso empresarial claro y conectado con los retos sociales. Porque la voluntad empresarial de crear y construir un nuevo contrato social no es filantropía sino necesidad.

Bibliografía

Centro de Investigación Ageingnomics (2022): “II Mapa del talento sénior”, en Fundación Mapfre. Disponible en: <https://ageingnomics.fundacionmapfre.org/publicaciones/mapa-talento-senior/mapa-de-talento-senior-2022/>

Gómez, M. V. (2019): “Entre el buen trabajo y el empleo basura en la era de los robots” en *El País*. Disponible en: https://elpais.com/economia/2019/11/14/actualidad/1573727513_890411.html

OIT (2021): “Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Tendencias 2021”. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_794492.pdf

The Economist (2021): “A bright future for the world of work” en *The Economist*. Disponible en: <https://www.economist.com/special-report/2021/04/08/a-bright-future-for-the-world-of-work>