

Las transformaciones tecnológicas, su impacto en los mercados laborales y los retos para las políticas públicas

Jürgen Weller

División de Desarrollo Económico/ CEPAL

Foros web: “Los desafíos de vivir la 4ta revolución
tecnológica y el futuro de las políticas sociales en el
marco de la Agenda 2030”

Marzo-Abril de 2018

Perspectivas de análisis

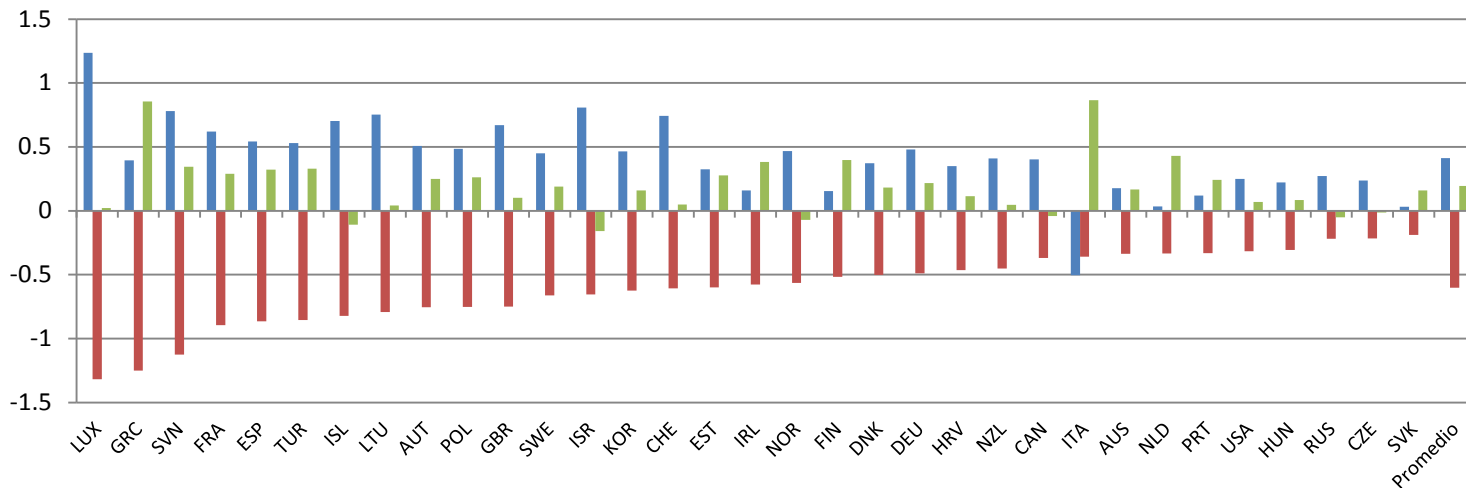
- “Compensatoria”
 - “Determinista”
 - “Contextual”
- => “Contextual condicionada”

Tendencias:

1. Eliminación de empleos

- Eliminación de empleos concentrados en actividades rutinarias (cognitivas o manuales)
- Polarización de estructura ocupacional – en países desarrollados

Países desarrollados: cambio anual medio en la proporción en el empleo, alrededor de 1995 a alrededor de 2012
(En puntos porcentuales)

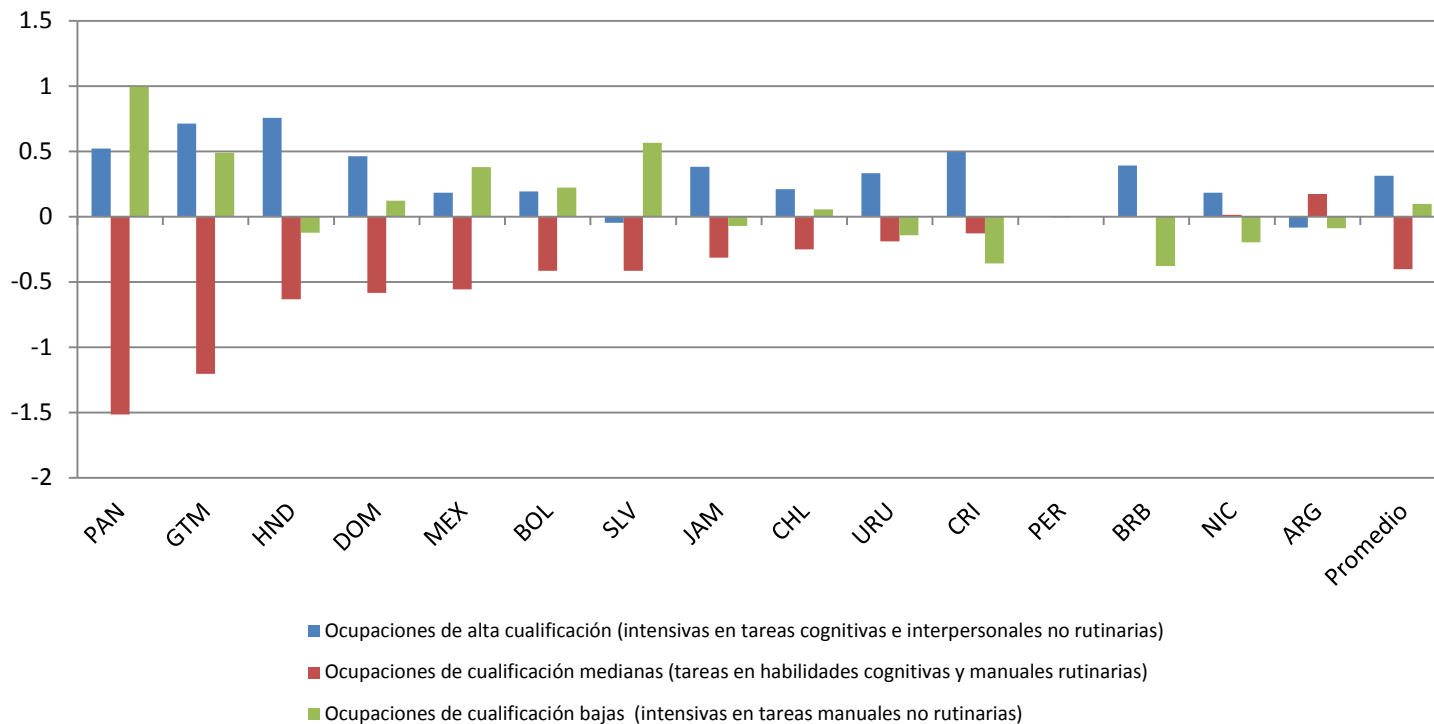


- Ocupaciones de alta cualificación (intensivas en tareas cognitivas e interpersonales no rutinarias)
- Ocupaciones de cualificación medianas (tareas en habilidades cognitivas y manuales rutinarias)
- Ocupaciones de cualificación bajas (intensivas en tareas manuales no rutinarias)

... y en menor grado en América Latina

América Latina y el Caribe: cambio anual medio en la proporción en el empleo, alrededor de 1995 a alrededor de 2012

(En puntos porcentuales)



Fuente: Elaboración propia basada en datos de World Bank (2016, fig. 2-15).

Tendencias

2. Generación de nuevos empleos

- EEUU: Entre 1980 y 2007 empleos con nuevo nombre de ocupación representaron alrededor de la mitad de los nuevos empleos
- Expansión (sorprendente!?) de ocupaciones existentes: ejemplo de cajeros automáticos
- Efecto compensación también por baja de salarios, pero saldo desfavorable para trabajo
- Ejemplo robots en mercados laborales => reducción de niveles de empleo y salarios
- En el agregado: resultado depende de contexto macro
- Ejemplo empleo en plataformas vs. tradicionales

Tendencias

3. Características de nuevos empleos

- Nuevas relaciones laborales (gig-economy, plataformas...): cuasi-independiente, cuasi-asalariado o algo totalmente nuevo?
- Nuevos formatos de jornada de trabajo
- Desafíos de regulación laboral y social
- Aspectos territoriales: 24/7 global versus efectos de aglomeración

4. Proyecciones y perspectivas

Aspectos del debate

- Futuras sustituciones siguen centradas en actividades con calificación intermedia – o impacto transversal?
- Cadenas de valor globales más cortas (relocalización parcial)?
- Surgimiento de redes globales (crowdworking)
- Clave: Enfoque de tareas (diferenciar de empleos) (Autor etc.)
- Proyecciones muy dispersas (de 47% puestos que podrían sustituirse en EEUU (Frey/ Osborne) a 9% de puesto con alto riesgo en OECD (Arntz/ Gregory/ Zierahn))
- Diferencias respecto a plazos y probabilidades
- Manyika et al: analizan 2000 tareas en 800 ocupaciones: 5% de ocupaciones pueden sustituirse enteramente; 60% de ellas abarcan mínimo de 30% de tareas sustituibles

Y en América Latina?

- BM (método Frey/ Osborne): en promedio de 11 países, 67% de empleos susceptibles a automatización (OECD: 57%) – con rezago de adaptación: 49%
- OECD/ CAF/ CEPAL: a 2030, pérdida neto de 3,38 millones
- Aplicación de proyección de Manyika et al: entre 8 y 14 millones a 2055 (base)

Y en América Latina (2)?

- A corto plazo, empresas países AL esperan *aumento* de empleo por digitalización, contraste con Europa (Manpower)
- Encuesta trabajadores: entre 45% y 60% de trabajadores consideran que ejecutan trabajo rutinario automatizable – y 70-74% que con automatización podrían añadir más valor personal

No todo lo que es tecnológicamente factible se implementa – como afecta a América Latina?

- Factores que favorecen sustitución
 - Aumento de productividad (salto? Aprovechamiento pleno?)
 - Alto costo laboral (ganancia menor en AL)
 - Alta proporción de tareas sustituibles
 - Capacidad de innovación y adaptación (en AL?)
- Factores que frenan sustitución
 - Costo de introducción de nueva tecnología – no solo a nivel de empresa (adquisición, instalación, capacitación, modificación de entorno, etc.)
 - Costo de mantenimiento y actualización
- Factores con impacto incierto
 - Elevada capacidad de innovación puede acelerar sustitución
 - Pero baja capacidad de innovación puede afectar competitividad y resultar en destrucción de empleos

5. Desafíos de políticas

Oportunidades y riesgos

- Oportunidades, flexibilidad, aprovechamiento de recursos, opciones de inserción más amplias, seguridad
- Pero riesgos de precariedad y de otros aspectos problemáticos
 - Inestabilidad del trabajo
 - Ingresos bajo e inestables
 - Falta de protección social
 - Control (tecnología, reputación)
 - Inserción laboral múltiple
 - Levantamiento separación trabajo – vida privada (conexión permanente; también para asalariados!)
- Cómo regular? Asalariados? Independientes? Algo diferente?

Importancia de esfuerzos participativos para llenar el enfoque “contextual condicional” con sustancia

- Soluciones extremos tienden a ser poco útil: desaprovechamiento de potencial productivo vs. precarización del trabajo
- No hay “mejor práctica” obvia (y probablemente no la hay)
- Se requieren procesos de aprendizaje, diálogo y negociación
- Ejemplo: Ministerio de Trabajo de Alemania: “Queremos una fase de ‘aprendizaje conjunto en y de la transformación’ y una prueba experimental de nuevos conceptos.”

Algunos aspectos de políticas

- Impacto “final” depende de como reestructurar procesos productivos para aprovechar potencial de tecnologías y hacerlos inclusivos
- Programas públicas para introducción de nuevas tecnologías con amplia participación (no para sustituir sino complementar mercado, diferencias según tipo de empresas)
- Identificación de competencias requeridas, formación y capacitación
- Políticas para “reemplazados”: qué opciones?
- Debates: Impuesto a robots? Ingreso básico garantizado? Cambio jornada laboral?
- Nuevas regulaciones laborales y sociales: eficiencia y protección

Nuevas regulaciones laborales y sociales: eficiencia y protección

- En países desarrollados, debate en torno al “trabajo atípico” que surge en contexto de transformaciones tecnológicas
- Pero en ALC, el “trabajo típico” nunca fue tan típico:
 - Sector informal
 - Empleo informal en sector formal
 - Empleo temporal y a tiempo parcial
 - + relaciones laborales emergentes (“economía colaborativa”, plataformas)

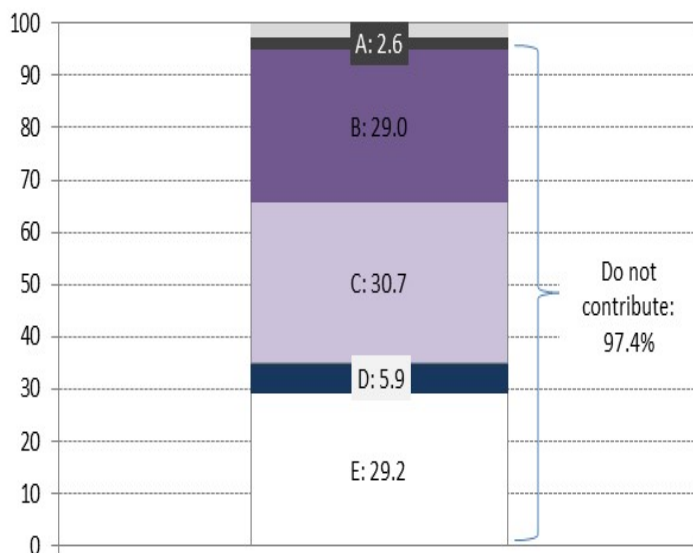
Debido a las raíces estructurales de la informalidad, estrategias de formalización enfrentan limitaciones

- El ejemplo de trabajadores por cuenta propia:
- Muy heterogéneos en términos de educación, características del trabajo etc. – y una gran mayoría es informal
- In(formalidad) puede ser parcial – con la (in)formalidad total como extremo

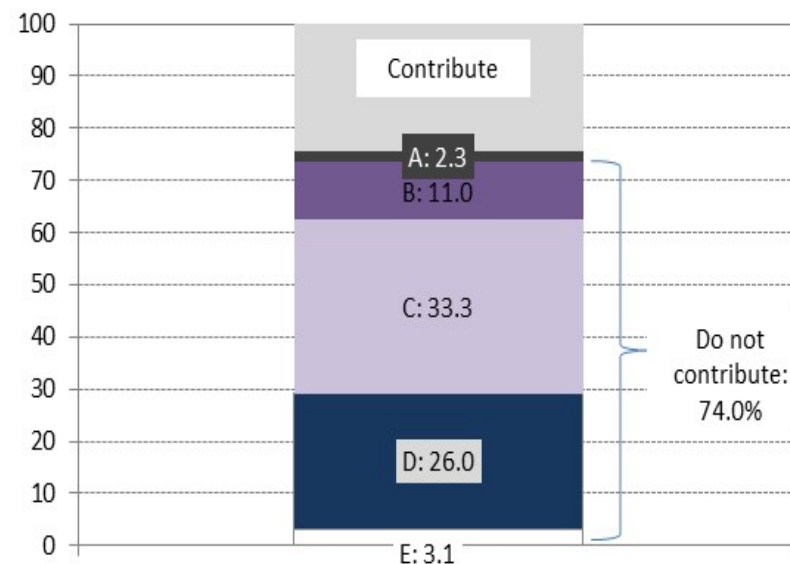
=> Grandes diferencias respecto a las opciones de formalización (afiliación a sistema contributivas de pensiones)

La diversidad de trabajadores por cuenta propia implica que se requiere una variedad de instrumentos para la promoción de la formalización

Bolivia (Estado Plurinacional de)



Brasil



- A – Profesionales con ingreso > 3 líneas de la pobreza
- B – No profesionales, ingreso > 3 líneas de pobreza, cierta estabilidad
- C – Otros trabajadores por cuenta propia que no contribuyen
- D – Ingreso < línea de pobreza
- E – Ingreso < línea de pobreza y débil conexión con mercado laboral

Políticas para regular y formalizar nuevos formas de trabajo

- Promover la colaboración entre organismos públicos y plataformas para facilitar la recaudación tributaria y de las cotizaciones a la seguridad social,
- Indagar la posibilidad de que las plataformas trabajen con modelos mixtos de relaciones laborales, en acuerdo con los trabajadores,
- Establecer una delimitación clara del trabajo autónomo,
- Establecer pisos mínimos respecto a ingresos y protección social,
- Crear seguros de responsabilidad por daños a terceros,
- Mejorar el acceso a la información sobre derechos y obligaciones.

Fuente: Paniagua y Ferrer (2017)