



Nuevas y antiguas formas de informalidad laboral y empleo precario

Perspectiva argentina durante la presidencia del G20

Santiago, Chile 3 y 4 de abril, 2019 CEPAL

Bárbara Perrot - Ministerio de Producción y Trabajo - República Argentina



Futuro del Trabajo en el G20

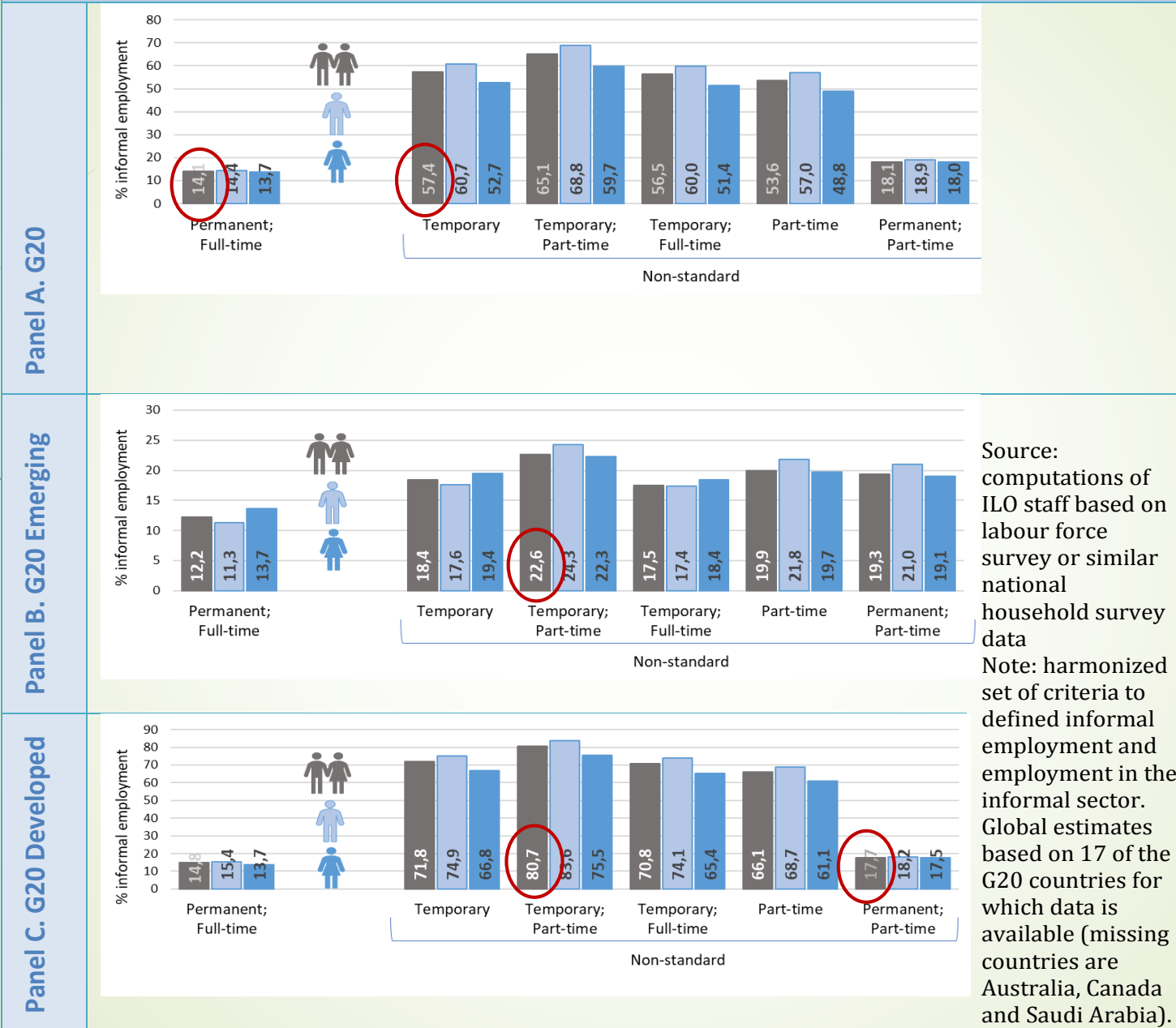
- ▶ 2016 China: Creación de grupo de innovación, nueva revolución industrial y economía digital.
- ▶ 2017 Alemania: Impacto de las megatendencias particularmente del cambio tecnológico en el mercado de trabajo.
 - ▶ Empleo en plataformas digitales incipiente
- ▶ 2018 Argentina con énfasis en:
 - ▶ Formalización y promoción de trabajo decente en el marco del futuro del trabajo, incluyendo recomendaciones específicas para el empleo en plataformas digitales
 - ▶ Skills agenda conjunta entre Ministerios de Trabajo y Educación



Informalidad laboral, Formas no Estándares de Empleo Especificidades e interrelaciones

- ▶ Informalidad laboral en G20
- ▶ Efectos de las formas no estándares de empleo en las condiciones de trabajo
- ▶ Los trabajadores de las formas no estándares de Empleo suelen estar mas frecuentemente en Empleo informal que las formas estándares. Causas.
- ▶ Armonización de la medición del empleo informal en países del G20 (ILO)
 - ▶ *Se considera que un empleado tiene un empleo informal si su empleador no contribuye a la seguridad social en su nombre o, en caso de falta de respuesta, si no se beneficia de las vacaciones anuales pagadas y las licencias por enfermedad pagadas; los empleadores y los trabajadores por cuenta propia tienen un empleo informal si su actividad económica es en el sector informal; Todos los familiares sin remuneración se consideran empleados informalmente.*

Figure 1. Share of informal employment by sex and NSEs (% , latest available year)





Algunas reacciones

- ▶ Informalidad problemática de los países en desarrollo
- ▶ Informalidad y formas no estándares de empleo son problemáticas independientes
- ▶ Cuestionamiento al concepto de NSFE
- ▶ Concepto de Precariedad
- ▶ Posibles consecuencias de una mayor regulación
- ▶ Necesidad de distinguir el empleo en plataformas digitales:
 - ▶ Propuesta de Anexo a la Declaración Ministerial
- ▶ Necesidad de relevamiento, medición para un buen diagnóstico.




La esquivada economía de plataforma: algunos problemas de medición

- ▶ Un gran número de gig workers se clasifican como trabajadores por cuenta propia, pero ¿cómo distinguirlos de los trabajadores por cuenta propia "tradicionales"?
- ▶ El trabajo de plataforma es en reiteradas oportunidades un segundo trabajo, sin embargo la información sobre los segundos trabajos en las encuestas de hogares a menudo no es buena
- ▶ Los ingresos tienden a ser bajos y pueden no ser considerados como ingresos del trabajo – con lo cual gran parte de ellos permanece sin ser declarado e informal



La esquivada economía de plataformas algunas formas de avanzar

- Actualizar / aumentar las encuestas de hogares existentes, agregando y / o ajustando preguntas
- Uso fuentes de datos administrativos, como datos fiscales y de seguridad social, vinculándolos con datos de encuestas cuando sea posible
- Asociación con el sector privado para analizar los datos de la plataforma / empleador
- Desarrollar nuevos ejercicios de recolección de datos,
p.ej. Encuestas especiales de trabajadores de la plataforma



Promoción de condiciones dignas para el trabajo de plataforma y el respeto de los derechos fundamentales (propuesta)

- Remuneración justa
- cobertura de protección social
- Promover estrategias para combatir la informalidad en la economía de la plataforma;
- Discriminación en el trabajo en línea y fuera de línea a través de plataformas
- Transparencia y protección de datos
- Organización y participación en el diálogo social y en la negociación colectiva;
- Promover formas de mediar y resolver disputas
- Recopilación de datos y comparabilidad internacional de las definiciones estadísticas y los datos.

Déficit de trabajo decente



Principios de política para promover la formalización laboral y el trabajo decente en el futuro del trabajo (i)

NSFE:

- Clarificar la clasificación de los trabajadores en los diferentes categorías laborales
- Concientización sobre los derechos, obligaciones y responsabilidades
- Promoción de un trato justo en las condiciones de trabajo, acceso a la protección social y oportunidades de formación
- Diálogo social

Informalidad

- Combinación de medidas preventivas, aplicación de la ley y sanciones efectivas,.
- Incentivos para facilitar la transición efectiva de la economía informal a la formal.
- Adaptación y fortalecimiento de las instituciones laborales
- Coordinación con ministerios relevantes y otras agencias
- Abordar el trabajo informal a nivel nacional, sectorial y local.
- Fomentar la recopilación de datos sobre informalidad para una mejor comprensión de las características, necesidades y riesgos de los grupos más expuestos.

Principios de política para promover la formalización laboral y el trabajo decente en el futuro del trabajo (ii)

Promoción del trabajo decente en la economía de plataformas

- ▶ Definir lineamientos básicos para cerrar la brecha de gobernanza en la economía digital. Los estándares laborales internacionales deben aplicar al trabajo en plataformas digitales
- ▶ Transparencia y mejora de condiciones de trabajo y los niveles de ingresos
- ▶ Clarificar y clasificar la relación laboral de los trabajadores y sus derechos asociados.
- ▶ Considerar la portabilidad de los derechos y las prestaciones de seguridad social
- ▶ Abordar todas las formas de discriminación en el trabajo de plataforma.
- ▶ Fomentar la recopilación e intercambio de datos
- ▶ Promover el diálogo social, incluyendo, cuando corresponda el diálogo social transnacional y la negociación colectiva en la economía de plataforma.



Desarrollo de habilidades y aprendizaje para toda la vida, (Declaración de Ministros de Trabajo y Empleo)

- ▶ Prevenir las desigualdades y reforzar las acciones para abordar las brechas y “desajustes” de habilidades.
- ▶ Desarrollar las habilidades a partir de estrategias de reskilling y upskilling de habilidades con el fin de aumentar su empleabilidad.
- ▶ Alentar el desarrollo y la aplicación de mecanismos de anticipación de las competencias para una mejor identificación de las necesidades futuras de habilidades.
- ▶ Promoción del diálogo permanente entre organizaciones de empleadores, empleados y el gobierno
- ▶ Mejorar los sistemas de información y recolección de datos



Desarrollo de Habilidades para un Futuro Laboral Inclusivo un mercado laboral cambiante

(Declaración Conjunta Ministros de Educación y Trabajo)

- ▶ Enfoque desde la primer infancia.
- ▶ Gobernanza de habilidades mediante un enfoque de gobierno integral articulado con los actores de la sociedad civil
- ▶ Compromiso:
 - ▶ Desarrollar estrategias nacionales de habilidades que apoyen transiciones exitosas y justas entre la educación, la capacitación y el mundo del trabajo a través de un enfoque de aprendizaje inclusivo y para toda la vida;
 - ▶ Abordar desigualdades a través de políticas que aseguren oportunidades inclusivas y equitativas para todo



Muchas gracias