



Digitalización: nuevas formas de empleo y mercado de trabajo.

Transiciones, disrupciones y
mercado de trabajo.

Joan Coscubiela.
 Director de la Escuela
 del Trabajo de CCOO.
 Miembro de CCOO. Ha
 sido secretario general
 de CCOO de Cataluña.
 Diputado por Barcelona en
 las Cortes Generales y en el
 Parlamento de Cataluña.

Existen ya numerosos trabajos que profundizan en la incidencia de la digitalización en la transformación del empleo, de las relaciones laborales, en el mercado de trabajo.

Recomiendo dos: un informe de Fernando Rocha publicado por la revista de la Fundación 1º de mayo en febrero del 2020. A pesar de ser anterior a la pandemia continúa siendo muy actual. También, el último número de la revista "Cuaderno de Relaciones Laborales" de reciente publicación.

Empezaré planteando dos miradas complementarias.

Primera.

La digitalización no solo incide en el empleo, en la formación y en el mercado de

trabajo. Su principal impacto en la economía y el mundo de los trabajos se produce en términos de relaciones de poder, en el terreno de la configuración de las relaciones que se dan en los trabajos.

Segunda.

No es posible escindir o aislar el impacto de la transición digital sin relacionarlo a otros procesos que ya están en marcha y que conviven con él. Me refiero a la transición ambiental y energética y a la olvidada -en los análisis- transición demográfica, que ya están en marcha.

Todas estas transiciones además se interrelacionan y en ocasiones se confunden con una importante disrupción en el proceso de globalización. Lo detectamos en el marco de la crisis pandémica





◀ (la gran reclusión) y se ha confirmado plenamente con la crisis derivada de la invasión rusa de Ucrania.

A mi entender resulta difícil separar, desagregar, los efectos de cada uno de estos procesos, por lo que sugiero que los analicemos y los abordemos en su conjunto. De hecho, es el enfoque de la Comisión Europea, cuando habla de la necesidad de potenciar de forma coordinada el desarrollo de las llamadas “transiciones gemelas” (verde y digital).

Y sugiero también que lo hagamos con la prudencia que nos exige la velocidad a la que se producen los cambios de escenario y el grado de incertidumbre en el que estamos instalados.

Por poner solo un ejemplo, en los primeros días, después de la invasión de Ucrania por el ejército ruso, se teorizó sobre como este conflicto produciría una aceleración en el proceso de transición energética. Cinco meses después lo que está sucediendo parece ser todo

lo contrario. A corto plazo un parón o incluso una marcha atrás en el proceso y objetivos de descarbonización.

Entorno y tendencias en el que se produce la digitalización.

Para analizar e intentar una prudente prospectiva sobre los impactos en el empleo y el mercado de trabajo quizás sea importante recordarnos a nosotros mismos el entorno y las tendencias en las que nos movemos.

Crisis ecológica y energética, digitalización, cambios demográficos, reconfiguración de la globalización. Recomposición geopolítica.

En el terreno de los efectos detectamos un riesgo mayor de aumento de las desigualdades sociales, con viejas y nuevas brechas, también en el acceso al empleo y en su calidad. Se trata de un fenómeno global con impactos diferenciados en cada territorio, sector económico, clase social, grupo de población.

Coexistencia, como en todas las transiciones incluso en las disrupciones, de viejas y nuevas realidades. Eso se hace muy evidente en el terreno del empleo, donde en ocasiones lo nuevo y lo viejo se confunden. Lo aparentemente nuevo no deja de ser nada más que lo viejo -precariedad- con nuevos ropajes tecnológicos. Empresas de plataforma.

Los impactos de estas transiciones y disrupciones van a producir costes importantes, en términos personales, sociales, territoriales que deben tenerse muy presente.

A eso le hemos puesto nombre -los costes de la transición- e incluso respuesta -transición justa- pero aún no respuestas útiles. De no hacerlo pronto los impactos en términos de desigualdad y brechas de todo tipo pueden aumentar aún más. Y pueden arrastrar el proceso de deslegitimación de la política y la democracia.

Del taylorismo industrial al taylorismo digital.

Recogiendo la idea inicial de como la digitalización propicia una recomposición de las relaciones de poder quisiera compartir una observación colectiva realizada en la Escuela del Trabajo de CCOO.

El Taylorismo industrial troceó los trabajos para mejorar la productividad del trabajo, al tiempo que agrupó a las personas trabajadoras para garantizar su control. Esa concentración de trabajadores propició la creación de identidades fuertes que están en la base de la sociedad y la política del siglo XX, articuladas alrededor del conflicto de clases sobre el trabajo.

En cambio, el taylorismo digital -asumo la parte de oxímoron que tiene esta definición- trocea aún más los trabajos,

Para analizar e intentar una prudente prospectiva sobre los impactos en el empleo y el mercado de trabajo quizás sea importante recordarnos a nosotros mismos el entorno y las tendencias en las que nos movemos. Crisis ecológica y energética, digitalización, cambios demográficos, reconfiguración de la globalización. Recomposición geopolítica.

incluso las personas trabajadoras y sus vidas. Pero a diferencia de la etapa de industrialización, la digitalización permite el control social del trabajo, de los trabajos, sin necesidad de agrupar a las personas trabajadoras. Al contrario, el control social se realiza segregando, dispersando a las personas. Con sus consecuencias en términos de desvertebración social.

Eso tiene importantes consecuencias, económicas y sociales, también de modelos de sociedad, que luego en el debate podemos comentar. Ahora solo apunto a que están en el origen de la cada vez mayor desvertebración social.

En el mundo de los trabajos, de la empresa, la digitalización está propiciando cambios importantes en la concepción de la empresa. Posibilita y acelera las estrategias empresariales de externalización de costes y riesgos.

Provoca un cambio de paradigma. Del empresario entendido como el que asume riesgos con su inversión, lo que le legitima para apropiarse de los beneficios, al empresario que se caracteriza por la externalización de los riesgos. No es una novedad, pero con la digitalización adquiere unas dimensiones mayores hasta convertirlo en un nuevo paradigma.

Provoca un desequilibrio en las relaciones de poder propias de cualquier relación económica como son las que se dan en el mercado de trabajo. Propicia, aún más, las estrategias de descentralización productiva, con sus impactos en forma de externalización de riesgos. Es una realidad que los autónomos conocen muy bien, sobre todo la sufren en forma de auto explotadores de sí mismos.

En resumen, dejo para el debate la idea de que la digitalización o mejor el taylorismo digital trastoca todas las relaciones de poder en el mundo de los trabajos

Tres transiciones, una disrupción y muchos mercados de trabajo.

Les decía al comienzo que me parece imprescindible que analicemos la realidad del empleo y el mercado de trabajo, relacionando las tres transiciones en marcha (digital, ambiental-energética y demográfica) y la disrupción en el modelo de globalización que se está abriendo paso.

Las previsiones demográficas del INE para España en el período 2020/2070 apuntan a un escenario marcado por estas tendencias:

- *Decrecimiento vegetativo de la población.*
- *Aportación importante, pero insuficiente y no equilibrada en cuanto a su composición, de la inmigración, con todo lo que ello comporta.*
- *Un crecimiento demográfico global muy modesto.*

No hay duda de que la digitalización, como ha sucedido con todas las innovaciones tecnológicas, incide y mucho en la cantidad y tipología del empleo. Ese es el hilo conductor de la historia de la humanidad.

Como lo es el hecho de que la confluencia del conjunto de transiciones o disrupciones en marcha producen un nuevo reparto de cartas, entre personas, entre territorios, entre países, incluso entre grandes áreas económicas.

Insisto en que, aunque tengan orígenes y naturaleza distintas, deberíamos analizar la transición digital, transición ambiental-energética, transición demográfica y disrupción en el modelo de globalización como un pack.

Aunque en ocasiones tengan lógicas distintas y contrapuestas. La digitalización propicia la globalización y la interdependencia. La transición ecológica y energética tienen una lógica y dinámicas globales. En cambio, el sistema económico ha respondido a las últimas crisis (financiera, pandemia, guerra) con lógicas desglobalizadoras.

Quiero llamar la atención con relación a un proceso al que se le presta poca atención, el de la transición demográfica. Y cuando se analiza se hace desde una perspectiva parcial y muy interesada, el impacto en el sistema de seguridad social. Se obvia otro impacto muy significativo con relación al mercado de trabajo.



Las empresas y el mercado de trabajo no responden a los esfuerzos de formación de las personas y a las tareas de los sistemas formativos.

Los cambios demográficos que se dibujan a largo plazo son espectaculares. En un horizonte relativamente cercano en el tiempo y global, aparece el estancamiento de la población, incluso la reducción de la población mundial.

Si acercamos la mirada y la situamos en la década del 2050 lo que detectamos es una dinámica de reducción de la población en edad de trabajar. Es un proceso común a toda la eurozona que, en su vertiente de evolución vegetativa, se inició en 2010 y los últimos datos acabados de aparecer nos dicen que se ha acelerado en los últimos años.

Lo más importante en relación con el mercado de trabajo, el volumen y la proporción de personas entre 15 y 64 años -que son los parámetros europeos- se reduce significativamente.

Las previsiones demográficas del INE para España en el período 2020/2070 apuntan a un escenario marcado por estas tendencias:

- Decrecimiento vegetativo de la población
- Aportación importante, pero insuficiente y no equilibrada en cuanto a su composición, de la inmigración, con todo lo que ello comporta.
- Un crecimiento demográfico global muy modesto

La evolución demográfica prevista por el INE para los próximos 15 años (hasta el 2035) apuntan a un crecimiento de la población total del 2%, con un saldo vegetativo negativo (más defunciones que nacimientos) y un saldo migratorio positivo que compensaría solo parcialmente.

En su composición interna lo más importante en relación con el empleo y mercado de trabajo, es que la población entre 20 y 64 años, que actualmente supone el 60,8% del total pasaría a representar en el 2050 solo el 51,90%.

Esta transición demográfica puede, insisto en lo de puede, producir los siguientes efectos.

- Una menor presión de la población activa sobre la demanda de empleo y en consecuencia también sobre las tasas de desempleo.
- Una carencia general de mano de obra que, junto a algunos cambios culturales que están apareciendo – la gran dimisión de EUA- puede comportar un encarecimiento de la mano de obra o dicho de otra manera un aumento de los salarios y los costes salariales.
- Tensiones importantes en el empleo en algunos sectores o subsectores de complejo abordaje, porque la incorporación vía inmigración es de difícil planificación y ordenación. Lo mismo que las políticas formativas.
- Un aumento de las desigualdades sociales, a partir de las diferencias en el acceso al empleo.

La pregunta que debemos hacernos es *¿Cómo encaja la formación en este escenario de múltiples y complejos impactos?*

Este futurible tiene en todo caso una lectura muy positiva, la menor incor-

poración de la población en edad de trabajar podría facilitar que el proceso de digitalización se haga con unos costes sociales de transición menores. En la medida en que la reducción de empleos o su transformación (que es lo que sucede con la transición digital) no comportaría un aumento del desempleo al reducirse la población activa en demanda de empleo.

Esto claro, a la espera de lo que pase con el impacto económico de la guerra de Ucrania.

¿Qué hacer?

Ante esta pregunta se suele responder de manera utilitarista.

Del estilo de identificar los empleos emergentes o las necesidades de las empresas. Hay ya múltiples estudios sobre este aspecto.

La mejor prueba de ello es que suele afirmarse que nuestro sistema educativo no responde a las necesidades de las empresas, cuando hay múltiples evidencias de que la relación de causalidad se produce en dirección contraria.

Las empresas y el mercado de trabajo no responden a los esfuerzos de forma-





ción de las personas y a las tareas de los sistemas formativos.

El ejemplo más evidente son las retribuciones a profesionales de elevada cualificación. O eso que se ha venido en llamar sobre cualificación de las personas trabajadoras, cuando en realidad es infra cualificación de los empleos que se ofrecen.

En general se presta poca atención a las necesidades de las personas y su capacidad de ocupabilidad. Lo que acaba afectando a quienes tienen menos recursos, personales y sociales.

Cualquier política pública debe identificar también las necesidades de las personas trabajadoras, especialmente aquellas con especiales dificultades de inserción en el mercado de trabajo.

Dificultades, que en ocasiones no son solo formativas, sino de características personales. Por citar solo un ejemplo, personas con algún tipo de trastorno de la personalidad o trastornos de conducta a las que el empleo es necesario no solo en términos económicos.

Este es un terreno en el que pueden y deberían encontrarse las necesidades ambientales de la sociedad y las de ocupación de algunos colectivos de personas con especiales dificultades de inserción.

Por ejemplo, en la recuperación de actividades de pastoreo o lo que pudiéramos llamar la "jardinería" de nuestros bosques.

Sin duda, no se trata de una iniciativa central, estratégica, pero las políticas de empleo y formación para ser útiles a las personas, a las empresas y a la colectividad, necesitan ser de trazo muy fino, entrar en los aspectos intersticiales. Hay más margen del que puede parecer, pero para encontrarlo hay que abandonar las políticas de trazo grueso, de brocha gorda.

Para intentar este enfoque de trazo muy fino necesitamos instrumentos que permitan a los agentes públicos y privados que tengan que tomar decisiones tener a su alcance el máximo de información, lo más detallada y desagregada posible y en tiempos relativamente breves.

Sin querer resucitar a ningún muerto, me parece que urge disponer de un OBSERVATORIO NACIONAL DEL EMPLEO,

con autonomía organizativa, diversidad de fuentes, al servicio de todos y cada uno de los agentes.

Hasta ahora los observatorios del empleo, del mercado de trabajo, organizados en función de las competencias de cada Administración no han funcionado. Se han configurado de manera muy compartimentada, en función de las competencias de las diferentes Administraciones.

Conclusiones.

A forma de pequeño resumen en forma de sopicaldo.

La digitalización está ya produciendo múltiples impactos en el ámbito de la organización social, de las relaciones de poder en el terreno de los trabajos, en la transformación del empleo y en su calidad.

Al ser un proceso social en construcción no deberíamos tener una lectura determinista y mucho menos de determinismo tecnológico.

En este proceso la transición digital convive con la ecológico-energética y con la menos conocida, la demográfica. En un entorno absolutamente voluble marcado por la disrupción en el modelo de globalización que, aún no sabemos hacia dónde va a evolucionar, el proceso no es homogéneo ni estable ni unidireccional. Durante mucho tiempo

conviviremos con realidades muy distintas y sus impactos en términos personales, sectoriales, territoriales, de colectivos sociales serán muy diversos.

El concepto de costes sociales de la transición y transición justa debería guiar la actuación de los agentes públicos y privados. Con un especial protagonismo de la concertación social entre organizaciones sindicales y empresariales.

También de la cooperación público-privada bien entendida y no parasitaria.

Uno de los instrumentos clave para garantizar una transición justa es sin duda la formación de las personas trabajadoras. También los empresarios, por cierto, con mayores carencias formativas aún que los propios trabajadores.

Siendo la formación una condición necesaria para afrontar el futuro, no es suficiente.

La formación de calidad tiene sentido si es para empleos de calidad. En este sentido se ha dado un paso importante con la reciente reforma Laboral, la primera entre las más de 50 reformas (4 o 5 de significativas) que ha producido una importante disrupción. Pero no basta el escenario que me parece intuir a corto plazo es el de un aumento de las tensiones en el empleo en muchos sectores. Son ya muy visibles en el transporte a nivel europeo y la hostelería y el turismo en España, con algunas empresas del sector del comercio y la distribución anticipando estos cambios (el reciente convenio del grupo LIDL parece que va en esa dirección)

Si no somos capaces de conocer, entender e interpretar las tres transiciones en marcha y la disrupción de la globalización nos podemos encontrar con un escenario especialmente enrevesado. Mucha carencia de mano de obra, muchas personas sin oportunidades de empleo y un nivel mayor de lo que se llama como sobre cualificación que en realidad es infra calidad del empleo.

Romper un círculo vicioso que conocemos muy bien requiere dos cosas, instrumentos para conocer la realidad del mercado de trabajo a nivel muy micro y espacios de cooperación público-privada y de concertación social.

Eso que se ha venido en llamar sobre cualificación de las personas trabajadoras, cuando en realidad es infra cualificación de los empleos que se ofrecen.