



Programa de Formación

**ESTRATEGAS
URBANOS**
Y REDES DE CIUDADES

TÍTULO PRESENTACIÓN:

TRABAJO DEL FUTURO

Nombre expositor/es

MARIA INES COSTILLA



Jornada

Hacia el trabajo del futuro
Oportunidades y amenazas



Unidad de
Formación en
Estrategias Urbanas
y Redes de Ciudades

Secretaría General
y de Relaciones Internacionales



**Buenos
Aires
Ciudad**



EL FUTURO DEL TRABAJO

Nuevas fuerzas están transformando el mundo del trabajo.

Nos esperan innumerables oportunidades para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, ampliar las opciones disponibles, cerrar la brecha de género, revertir los estragos causados por las desigualdades a nivel mundial y mucho más.



Sin embargo, nada de ello ocurrirá por sí mismo. Sin medidas enérgicas, nos dirigiremos a un mundo en el que se ahondarán las desigualdades e incertidumbres existentes.

Tenemos que aprovechar las posibilidades que nos brindan estas transformaciones profundas para crear un futuro más prometedor y conseguir seguridad económica, igualdad de oportunidades y justicia social; así como, en última instancia, reforzar nuestro tejido social.



Hay que consolidar y revitalizar las instituciones que regulan el trabajo.

Estas instituciones, desde la reglamentación y los contratos de trabajo hasta los convenios colectivos y los sistemas de la inspección del trabajo, son las piedras angulares de las sociedades justas.

Son las forjadoras de las vías que llevan a la formalización, la reducción de la pobreza laboral y un futuro de trabajo con dignidad, seguridad e igualdad económicas.

- Establecer una Garantía Laboral Universal.

Todos los trabajadores, con independencia de su acuerdo contractual o situación laboral, deberían disfrutar de derechos fundamentales del trabajo, un «salario vital adecuado», límites máximos respecto a las horas de trabajo y protección en relación con la seguridad y la salud en el trabajo.

Los convenios colectivos o la legislación pueden aumentar este piso de protección social.



- Ampliar la soberanía sobre el tiempo.

Los trabajadores necesitan una mayor autonomía sobre su tiempo de trabajo, sin dejar de satisfacer las necesidades de la empresa. Aprovechar la tecnología para ampliar las oportunidades y conciliar la vida profesional con la vida personal puede ayudarles a alcanzar este objetivo y encarar las presiones derivadas de la difuminación de la línea divisoria entre el tiempo de trabajo y el tiempo privado.



- Garantizar la representación colectiva de los trabajadores y los empleadores a través del diálogo social como bien público, promovido activamente a través de políticas públicas.

Todos los trabajadores y todos los empleadores deberán disfrutar del reconocimiento de su libertad sindical y del derecho de negociación colectiva, con el Estado como garante de esos derechos.

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deben robustecer su legitimidad representativa a través de técnicas de organización innovadoras que lleguen a quienes están involucrados en la economía de las plataformas, incluso a través del uso de la tecnología.



- Encauzar y administrar la tecnología en favor del trabajo decente.

Los trabajadores y directivos han de diseñar la concepción del puesto de trabajo. Que se adopte un enfoque de la inteligencia artificial «bajo control humano» que garantice que las decisiones definitivas que afectan al trabajo sean tomadas por personas.

Debería establecerse un sistema de gobernanza internacional de las plataformas digitales del trabajo que exija a estas plataformas (y a sus clientes) que respeten determinados derechos y protecciones mínimas.



EMPLEO JOVEN

La tasa de informalidad entre las y los jóvenes presenta una tendencia al alza durante la fase de recuperación del empleo

La elevada y persistente tasa de informalidad laboral entre la población joven, cuya incidencia es significativamente mayor que entre la población adulta, advierte de una problemática estructural.

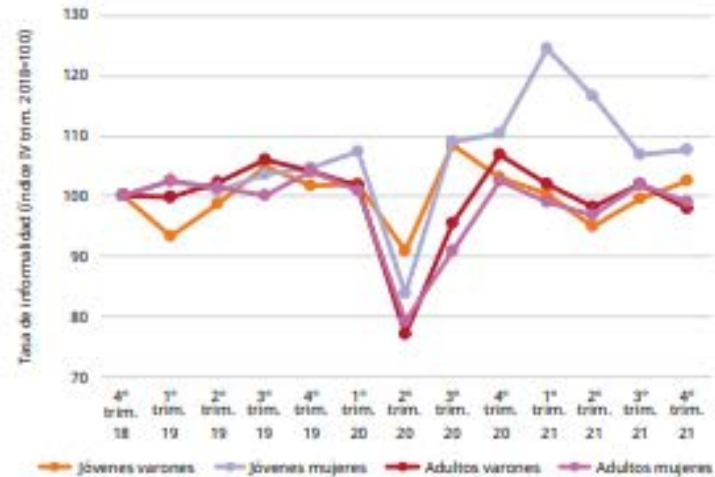
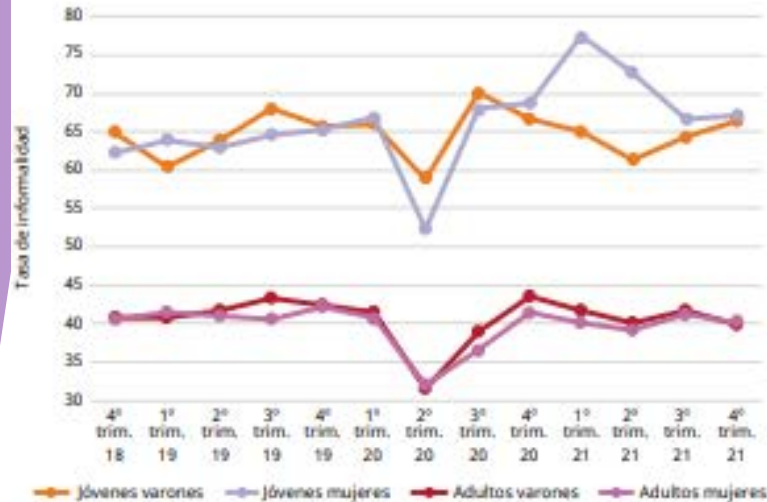


La probabilidad de ocupar un puesto de trabajo informal es mayor entre las mujeres jóvenes, entre las y los jóvenes que tienen un nivel educativo bajo o medio, asisten a un establecimiento educativo, residen en hogares monoparentales o extendidos, pertenecen a estratos bajos o medios de ingresos y entre las personas que se encuentran ocupadas en determinados sectores de actividad como la construcción, el comercio y restaurantes y hoteles.



Tasa de informalidad.

Población joven y adulta por género.



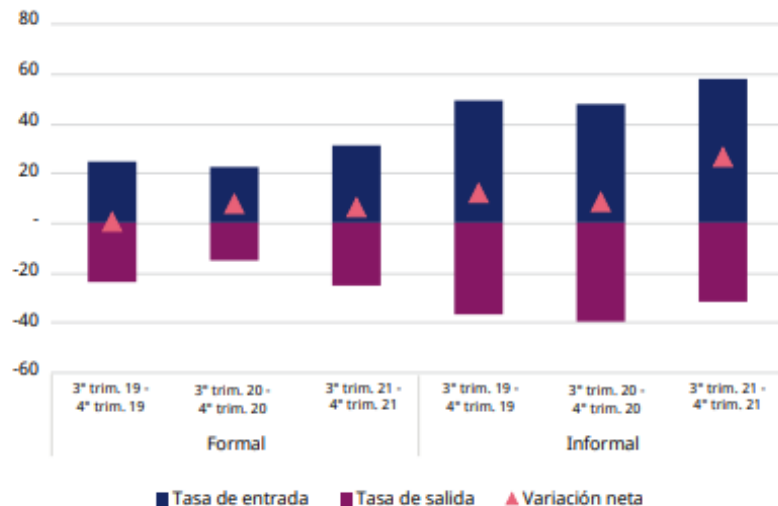
La mayor intermitencia laboral de las y los jóvenes, que se manifiesta en las entradas y salidas de la fuerza de trabajo, se advierte también en relación con las ocupaciones formales e informales.

A finales de 2021, se observa un fuerte aumento en las tasas de entrada a la informalidad para las y los jóvenes, mientras que la tendencia a la entrada en el empleo informal permaneció estable en el caso de las personas adultas.

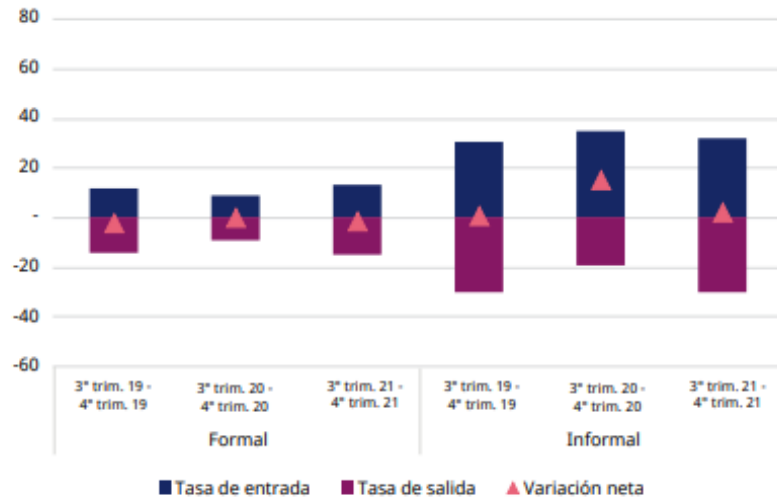


Tasas de entrada y salida de la formalidad e informalidad

PANEL A: Población joven



PANEL B: Población adulta



Una mayor y mejor inserción de las y los jóvenes en el mercado de trabajo requiere de una respuesta integral e inclusiva basada en el diálogo tripartito.

En el caso de las personas jóvenes que se encuentran insertas en el mercado de trabajo, se observa que esta inserción es principalmente en empleos con déficit de trabajo decente y se evidencia una mayor inestabilidad y cierto deterioro de la calidad del empleo.



Las políticas orientadas a la generación, al acceso y a la permanencia en trabajos decentes deben considerar las desigualdades de género para que logren responder a los desafíos que enfrentan las mujeres jóvenes.

La pandemia ha puesto aún más en evidencia el papel central que la distribución desigual del trabajo del cuidado tiene sobre la inserción laboral de las mujeres jóvenes; por lo tanto, es necesario que las políticas de empleo juvenil consideren los desafíos específicos que ellas enfrentan.



GRACiAS



MARIA INES COSTILLA

mariainescostilla@yahoo.com.ar