

¿Un futuro sin empleos? Amenazas y desafíos para la formación.

Por Rubén Lucero¹

En estos tiempos abundan los análisis y los documentos emanados alrededor de la denominada “Cuarta Revolución Industrial” y la propia Organización Internacional del Trabajo (OIT) viene poniendo acento en el tema, con una abultada agenda de actividades bajo el lema “el futuro del trabajo”.

En esta dirección se viene sosteniendo que los procesos de transformación productiva están adquiriendo formatos nunca antes vistos, destacándose la denominada internacionalización del sistema mundial de producción, con un creciente predominio de las cadenas mundiales de suministro, en donde los productos “están fabricados en el mundo”.

El mismísimo Director General de la OIT, ha dicho en su Informe sobre la iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo, en la 104ª Conferencia Internacional:

“Las circunstancias del mundo del trabajo, independientemente de los juicios que tengamos al respecto, son el resultado de un sinnúmero de decisiones, públicas y privadas, nacionales e internacionales, relativas a todos los aspectos de las políticas. Del mismo modo, y a pesar de la dinámica de cambio ya observable y de algunas situaciones muy duras, el futuro del trabajo dependerá de lo que hagamos. El reto es conseguir que sea lo que realmente deseamos.”

En este sentido, existe una enorme preocupación sobre las verdaderas posibilidades de acceso a empleos decentes en el futuro para una enorme mayoría de trabajadores, a partir de la posesión de calificaciones “tradicionales”, o lo que es peor aún, la no posesión de calificaciones aptas para acceder a los denominados empleos modernos. Lo concreto es que la relación entre la posesión de calificaciones laborales y las posibilidades de acceder a empleos decentes en los términos que promueve la OIT, está cambiando en forma vertiginosa y a ciencia cierta es difícil saber cómo van a evolucionar los acontecimientos y, los empleos tal como los conocemos, incluyendo temas tan trascendentes como las condiciones de trabajo o el respeto de los derechos laborales fundamentales, están siendo amenazados con consecuencias aún impredecibles.

En este contexto, el primer aspecto a examinar es el uso de las tecnologías en sus innumerables combinaciones, incluyendo la creciente incorporación de la robótica, tanto en los procesos productivos como en la prestación de servicios esenciales para las comunidades. La incorporación de estas tecnologías promueve cambios sustantivos en la composición de los empleos, constituyendo un enorme desafío para los sistemas educativos en su conjunto, (La educación básica, la formación profesional y la educación superior).

La idea de la transformación del mundo del trabajo en el siglo XXI involucra necesariamente a sectores dinámicos como la industria y el sector de servicios. En la industria los procesos de automatización y la denominada industria 4.0 implica la consolidación de las denominadas producciones muy especializadas, mientras que en el sector de los servicios ya se ven cambios a partir de los efectos de la inteligencia artificial y los nuevos servicios personalizados.

En la mirada de corto plazo, las proyecciones no son optimistas, dado que los indicadores de crecimiento mundial se desaceleran y con ello se desaceleran los mercados de trabajo, se destruyen empleos o se precarizan y aumenta la conflictividad laboral

¹ Rubén Lucero es Docente/Investigador, Magister en Economía y Desarrollo Industrial (UNGS). Profesor Titular en la asignatura Formación y Capacitación en la carrera Relaciones Laborales - FCS/UNLZ.

En América Latina esta problemática es aun vista un poco más lejana respecto de la visión que ya se tiene del problema en economías más desarrolladas. A su vez, cabe agregar que en algunas economías de la región ha resurgido fortalecida la tendencia a la primarización, dejando atrás las políticas de industrialización presentes durante buena parte del siglo XX, provocando el crecimiento de amplios sectores vulnerables, en sus diversas formas. (Precarización laboral, trabajo en negro, el trabajo infantil y otras formas de abusos.)

En este contexto, la educación técnico - profesional en la región sigue muy atrasada respecto de los países desarrollados, fundamentalmente por una evidente falta de estímulos hacia estas orientaciones, ratificándolo con el dato que indica que menos del 15% de los jóvenes optan por la formación profesional. (Nubler, 2016)

No obstante, cabe destacar los esfuerzos que realizan algunas instituciones nacionales de la región en materia de formación profesional como es el caso del SENAI de Brasil, que trabaja intensamente para enfrentar los cambios que genera la globalización y la internacionalización de las economías.²

En tal sentido, el SENAI ha desarrollado observatorios tecnológicos a efectos de realizar el seguimiento de los 28 sectores industriales de Brasil y de este modo poder anticipar las transformaciones que se producen en los sectores productivos y sobre esa base generar los insumos indispensables para desarrollar los nuevos curriculums que darán forma a las ofertas formativas, con diversos programas de formación y capacitación técnica, alineados con la realidad tecnológica de las fábricas.

En Argentina la situación institucional está lejos de parecerse a este tipo de modelo aunque, cabe aclarar, la construcción institucional del SENAI le otorga al sector empresario una amplia hegemonía en las decisiones de política, que en Argentina es poco probable reproducir, pero que, con otras características institucionales se pueden aplicar estas buenas prácticas.

El desafío más importante para los hacedores de políticas educativas indudablemente debe ser trabajar en una nueva agenda que comience a discutir cómo mejorar los curriculums de la formación regular a partir del dialogo entre dos edificios: el de la educación regular y el de la formación profesional.

En este sentido, en la Conferencia Internacional de Educación Profesional llevada a cabo en Brasil en 2016, organizada por el SENAI/CURITIBA y el CINTERFOR, en la que tuvimos el privilegio de participar, la destacada especialista de la OIT, Irmgard Nubler, hizo vastas referencias a las capacidades que resultan necesarias para realizar transformaciones de la producción y mejorar la competitividad sistémica para ganar mercados. En su abordaje se ha planteado que las transformaciones de un sistema económico para crear empleos requieren de tres factores esenciales:

- ✓ Innovación
- ✓ Producción
- ✓ Educación

“La evolución de las capacidades son el foco de la evolución de las economías”

En ese sentido, la experta sugirió que los principales desafíos deben orientarse a desarrollar las capacidades dentro del país, complementando dos ejes fundamentales i) Las habilidades y, ii) Los conocimientos que tiene la sociedad, dado que, para la

² El SENAI es el Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial de Brasil, y se destaca por haber capacitado desde 1942 hasta 2015 a 68 millones de personas.

experta: “cuanto mayores sean las capacidades de la fuerza de trabajo, mayores serán los impactos en la diversificación productiva”.³

Nuevas tecnologías: ¿nuevos empleos?

El punto central a examinar, aun siendo de enorme complejidad, es el abordaje de los eventuales impactos sobre los empleos que sobrevendrían como resultado de la utilización de las nuevas tecnologías y las constantes innovaciones, que, transcurridas ya casi dos décadas de este siglo XXI son moneda corriente, pero sin embargo, este debate no está cerrado ni mucho menos respecto de cuantos empleos se destruyen y cuantos se crean a partir de las nuevas tecnologías.

Los estudios recientes indican que la revolución tecnológica en curso se asienta en la utilización de los denominados “megadatos” o “big data”, impresoras en 3D y robots en los procesos de manufactura, que parecen ser los elementos que potencialmente son los destructores de los empleos.

En consecuencia, si estos son los principales inhibidores para la creación de empleos, los desafíos por venir son los relacionados en cómo manejar el ritmo de estos cambios y profundizar sobre la cuestión de las competencias y la formación como factores esenciales para sostener los empleos.

En este escenario, se advierte el surgimiento de mercados de trabajo que requerirán una interrelación estrecha y compleja a la vez entre los sistemas educativos y las nuevas demandas de competencias y habilidades.

La pregunta es si en los países menos desarrollados, que están evidentemente en desventaja, será posible elaborar las estrategias adecuadas y las políticas específicas en un contexto de enormes inequidades estructurales, particularmente en los grupos más desfavorecidos, como los jóvenes, las mujeres o las personas con discapacidad.

Indudablemente la utilización de las nuevas tecnologías está generando cambios importantes en la manera de organizar el trabajo y la producción, por lo que es urgente e imprescindible revisar los marcos regulatorios específicos y los convenios colectivos de trabajo, con la activa y responsable participación de los sindicatos, en donde el Estado debe tener un rol imprescindible, dado que, para el sector privado esta cuestión puede ser solo apreciada desde una perspectiva empresarial, en términos de aumento de su competitividad o simplemente de maximización de sus beneficios.

A lo largo del siglo XX, sobre todo en los años dorados del “Estado de Bienestar”, la empresa privada fue modelando una determinada identidad como el *“productor de bienes y servicios a través del empleo directo de una fuerza de trabajo, a la que brinda trabajo estable y a relativamente largo plazo”* (OIT, 104° reunión, 2015)

Sin embargo, el presente nos muestra una realidad mucho más hostil y compleja, más relacionada con las crecientes situaciones de precariedad laboral, que incluye variadas formas de entender las relaciones laborales, como el trabajo a tiempo parcial, los contratos flexibles, la subcontratación, la externalización o la tercerización.

Todo conduce a un nuevo “estado de precariedad de las relaciones laborales”, que las empresas argumentan como estados de necesidad frente a la competencia internacional.

Precisamente, la iniciativa del centenario de la OIT, enmarcada en el denominado “futuro de trabajo”, nos obliga a preguntarnos por los legados del siglo XX de trabajo decente y de calidad, íntimamente relacionados al concepto de justicia social, porque si solo se trata de formar y mantener un reducido número de trabajadores con altas competencias especializadas, y en la otra punta trabajadores con bajísimas

³ Los estudios presentados demuestran que solo los países asiáticos incrementaron su complejidad económica entre 1998 y 2008, cuyo éxito palpable fue el desarrollo de sus cadenas de valor a partir de un aumento de sus habilidades y capacidades en dicho proceso.

calificaciones y precariedad y, consecuentemente bajos salarios, el problema será cada vez más difícil de resolver, por no decir, que no tendría solución.

Algunas señales sobre el impacto de los cambios tecnológicos y organizativos en las calificaciones.

Hemos seguido con atención los trabajos del especialista de la OIT Rolf Arnold,⁴ que sin bien ha basado sus estudios sobre los mercados de trabajo europeos, resultan atractivos para analizar y comparar con los escenarios del mundo laboral en las economías menos desarrolladas.

El principal interrogante es sobre si la automatización conduce a un aumento o a una disminución de las exigencias de calificación laboral, y en el trabajo se han recogido algunas conclusiones basadas en los estudios del caso de Alemania específicamente.

En tal sentido, en el estudio se han constatado algunas tendencias que pasamos a enumerar:

- i) Ampliación de la calificación superior junto a una segmentación del mercado laboral;
- ii) incremento del sector de servicios;
- iii) una reorientación profesional y desarrollo de nuevas competencias.

Entre sus principales conclusiones el trabajo destaca que en los segmentos estratégicos de los mercados de trabajo estudiado, las profesiones muestran una tendencia hacia niveles superiores de calificación, sin ignorar que, al mismo tiempo los mercados de trabajo tienen tendencias de exclusión, de descalificación y de separación para los grupos marginales.

Se vislumbra una tendencia hacia la exigencia de demandas de calificaciones superiores en simultáneo con una segmentación excluyente de las personas sin formación básica, que automáticamente margina a los desocupados de largo plazo y mucho más a los excluidos de los sistemas laborales formales, que, puesto en el contexto de los países en desarrollo, como lo son los de América Latina, es más grave aún, por la enorme cantidad de desocupación estructural.

De confirmarse estas tendencias hacia las demandas de calificaciones superiores, particularmente en las sociedades más avanzadas, como lo es Alemania, emerge inevitablemente un mercado de trabajo secundario, conformando un denominado mercado de trabajo "dual", en donde las posiciones altamente calificadas se dedican a atender sistémicamente muchas actividades de carácter "subjetivo" (como planificar, ejecutar y controlar), constituyendo un primer mercado de trabajo seguro y bien remunerado, quedando un segundo mercado de trabajo con puestos de baja calificación, poco seguros y mal remunerados.

Se observan además otros cambios que crecientemente erosionan el trabajo calificado en el sector industrial tradicional, como las denominadas "calificaciones intermedias", y una fractura y un desplazamiento en los mercados de trabajo de los sectores de servicios.

La nueva fisonomía del trabajo industrial pone en evidencia una creciente profesionalización de las funciones coordinadoras y reguladoras de la fábrica, mientras que las otras funciones del trabajo calificado más tradicionales se desglosan junto con otras gestiones productivas (Baethge, Klinsky, 1995)

En tanto, en las funciones de servicios y de información surgen las ocupaciones calificadas de "élite", que son las de mayor abstracción, pero quedan rezagadas las ocupaciones tradicionales simples en el comercio y las finanzas, que son reemplazadas por las nuevas tecnologías, (cajeros automáticos, transacciones electrónicas, etc.)

⁴ Arnold, Rolf (1996) "Cambios tecnológicos y organizativos en la formación profesional en sociedades europeas" En "Formación y Empresa", Labarca, Guillermo, (Comp.) OIT- Cinterfor - GTZ, 1999.

En este escenario, cabe agregar lo señalado por Salazar, (2016) respecto a que los trabajos en el futuro también estarán condicionados por razones demográficas y por una creciente transferencia hacia las nuevas ocupaciones que pondrá en riesgo al 47% de las ocupaciones tradicionales hacia el año 2050. En ese contexto, se pronostica un paulatino alejamiento de las industrias de las ciudades y la creación de nuevos ambientes digitales.

Repensar el vínculo calificación – nuevas tecnologías.

Indudablemente, al examinar estas tendencias en las economías desarrolladas surge la necesidad de plantear un debate sobre los desafíos específicos para la educación técnico – profesional en particular, que debe incluir al sistema educativo en su conjunto, en donde desde la formación inicial se deberá propender hacia una formación básica amplia para que los procesos de formación de saberes técnicos cuenten con una base sólida que posibilite la adquisición de un conjunto de aptitudes externas complementarias, que se caracterizan con la figura hoy genéricamente denominada como “competencias clave”

Estas “competencias clave” constituyen el conjunto de las nuevas demandas en términos de habilidades y capacidades que dan forma a un nuevo perfil de trabajador, con características tales como la autonomía, la flexibilidad, la capacidad para la resolución de problemas, la iniciativa, la creatividad, o la capacidad para trabajar en grupos.

En este contexto, los espacios para las discusiones sobre estrategias de formación y capacitación y sobre la relación público – privada deben ser abordados en forma continua y permanente e integrar una nueva agenda, tanto para las instituciones de educación como para los sectores sindicales y empresarios.

Entre los temas a abordar por esta nueva agenda, las experiencias internacionales y los modelos de buenas prácticas deben ser un espejo y un punto a discutir.

En este sentido, cabe destacar las experiencias de políticas de formación para el trabajo que potencian los aprendizajes en los lugares de trabajo, en donde la capacitación está integrada con los sectores de fabricación, mantenimiento, ventas, calidad, etc., siendo la formación un componente sistémico.⁵

En todos los casos el rol de Estado es indispensable a efectos de garantizar mecanismos amplios para fomentar empleos, por ejemplo, a partir de la creación de normas de competencia con su correspondiente certificación con un doble objetivo: reconocimiento del esfuerzo y generación de procedimientos más transparentes hacia los mercados de trabajo.

En este sentido, el vínculo público – privado se constituye en garante para que los procesos de certificación sean parte de una política pública y no un mero factor del mercado, manteniendo los equilibrios indispensables entre las contrapartes educativa y laboral y la sustentabilidad en el tiempo.⁶

Como corolario de este análisis, traemos aquí algunos de los aportes realizados por Novick, (2004) que son críticos respecto del papel del Estado en América Latina, particularmente en relación a la aplicación de los fondos públicos nacionales e

⁵ Existen experiencias internacionales en las que se forman vendedores a partir de la transmisión de conocimientos desde las áreas de fabricación y producción, es decir se forman conociendo el proceso de producción para “entender el proceso”. A modo de ejemplos prácticos, en la empresa Volkswagen de la ciudad de Puebla, México, cada sección de la empresa cuenta con un asesor del centro de formación, que realiza una tarea permanente de diagnóstico y detección de necesidades. Por su parte, en la empresa Telmex, también en México, la capacitación forma parte de la planificación estratégica.

⁶ En este sentido es interesante la experiencia el programa CONOCER, en México, creando un mecanismo para garantizar el reconocimiento de competencias normalizadas entre las empresas grandes y las pymes.

internacionales invertidos en capacitación, que no siempre están destinados a la obtención de retornos de inversión tanto en carácter cualitativo como cuantitativo.

Es por ello que se debe propender a impulsar con seriedad y eficacia los procesos de transformación técnica, que requieren de un Estado activo y presente y un acompañamiento a las estrategias de formación y capacitación para adecuarse a las nuevas demandas, dirigiendo especialmente las políticas a las pymes para mejorar su capacidad innovativa y de desarrollo, e intentando revertir el círculo vicioso a través del cual los más calificados reciben más capacitación profundizando los procesos de segmentación y de exclusión de los menos calificados.

Asimismo, es imprescindible estimular los procesos de fomento de “una cultura tecnológica”, dirigidos a todos los sectores del mundo del trabajo, en el marco de una estrategia de fomento a la capacitación formulada en la intersección de lo local con lo sectorial y con la difusión de experiencias exitosas.

En síntesis, ante las evidencias crecientes de aumento del desempleo por razones tecnológicas, la formación y la capacitación permanente debe dejar de ser un slogan o un punto en los acuerdos laborales para convertirse en una agenda específica del diálogo social.

Sin embargo, los modelos y las experiencias que se llevan a cabo en las economías más desarrolladas no deben ser transferidos de manera automática a los contextos de las economías menos desarrolladas y lo recomendable es la búsqueda de acuerdos tripartitos en donde la participación sindical y del Estado deben garantizar la vigencia de derechos ya consagrados en un marco de modernización de las empresas locales.

En este contexto, es imprescindible tener una visión de largo plazo, un consenso amplio sobre la transformación productiva y sus ritmos por parte de los actores involucrados y una estrategia que permita alinear y coordinar las políticas educativas, los procesos de cambio tecnológico y su impacto en el mundo del trabajo.

Referencias bibliográficas

Abramo, Lais "Políticas de capacitación y gestión de la mano de obra en un contexto de modernización productiva". Competitividad, redes productivas y competencias laborales. (Eds.) Marta Novick y María Antonia Gallart. Montevideo: Red Latinoamericana de Educación y Trabajo-CINTERFOR-OIT, 1997 "

Arnold, Rolf "Formación profesional: nuevas tendencias y perspectivas". Montevideo: Cinterfor/OIT, 2001.

Dubar, Claude "El trabajo y las identidades profesionales y personales" Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Año 7, nº13. Buenos Aires 2001. 1985.

Leite, Elenice "El rescate de la calificación" Montevideo, Cinterfor/OIT. 1996

Leite, Elenice "Del obrero standard al polivalente: nuevas fronteras de la calificación del trabajo industrial. " En Gallart, M. Educación y trabajo Desafíos y perspectivas de investigación y políticas para las década de los noventa. Cinterfor/OIT – RLET – CENEP. 1992.

Novick, Marta "Una mirada integradora de las relaciones entre empresas y competencias laborales en América Latina". En Novick, M. y Gallart, M.A. (Coord.) "Competitividad, redes productivas y competencias laborales" Cinterfor/OIT Montevideo, 1997.

Novick, Marta "Transformaciones recientes en el mercado de trabajo argentino y nuevas demandas de formación. En ¿Educar para que trabajo? Discutiendo rumbos en América Latina, Jacinto, C. (Coord.) La Crujía ediciones, 2004.

Nubler, Irmgard "Educación Profesional, competitividad e innovación" OIT, 2016

Nonaka, Ikujiro y Takeuchi, Hirotaka: "La organización creadora de conocimiento. Cómo las compañías japonesas crean la dinámica de la innovación" Documento de trabajo Traducción Maestría en Economía y Desarrollo Industrial. UNGS. 2000.

Paiva, Vanilda, Rattner, Henrique "Educación permanente y capitalismo tardío" Cortez Editora, 1985.

Ryder, Guy "La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo". Conferencia Internacional del Trabajo, 104º reunión, 2015. Informe del Director General.

Zarifian, Philippe. "El modelo de competencias y los sistemas productivos". Montevideo: CINTERFOR. Papeles de Oficina Técnica. 1999.