



FUNDACION DE
INVESTIGACIONES
ECONOMICAS
LATINOAMERICANAS

El futuro del Trabajo: El Rol del G20 y los intereses de América Latina

Juan Luis Bour y Marcela Cristini, economistas de FIEL

**KAS – SOPLA VIII Conferencia Internacional de la
Red Latinoamericana de Economía Social de Mercado**
Cartagena de Indias, Colombia, Mayo 24 de 2018

La discusión internacional sobre el futuro del trabajo: *¿Los pronósticos catastróficos son creíbles?*

Año de Pronóstico	Cambio Puestos de Trabajo		Fuente
	Destrucción	Creación	
2020	-	1-2 millones	<i>Metra Martech</i>
	1,8 millones	2,3 millones	<i>Gartner</i>
2021		1,9-3,5 millones	<i>International Federation of Robotics</i>
2022	1 000 millones	(no se calcula)	<i>T. Frey (2013)</i>
2030	2 000 millones	(no se calcula)	<i>T. Frey</i>
2030	400-800 millones	550-890 millones	<i>Mc Kinsey (2017, Jobs lost, jobs gained: workforce transitions in a time of automation)</i>

PEA mundial es de 3451 millones de personas. La tasa de desempleo fue del 5.8% en 2017. En los últimos 10 años la población activa creció 1% anual (OIT)

De Frey (2013) a OECD, hasta Mc Kinsey: creación compensa destrucción pero requiere *significativo cambio de habilidades (e instituciones que faciliten migración)*.

Para entender el debate

Los hechos

Tecnología información/comunicaciones (ICT) elimina *tareas*, no el *trabajo* en general. Se tiende a exagerar la sustitución de trabajo humano por máquinas ignorando la *complementariedad* entre ambos.

A lo largo de la historia el trabajo se trasladó *entre sectores* con aumentos de productividad (efecto producto) que aumentaron empleo e ingresos. Aún en sectores tecnología-intensivos empleos pueden crecer por la mayor demanda. La *oferta laboral que se libera* puede presionar (algunos) *salarios a la baja*.

Riesgos

Polarización del empleo (altas y bajas habilidades donde existe conocimiento tácito).

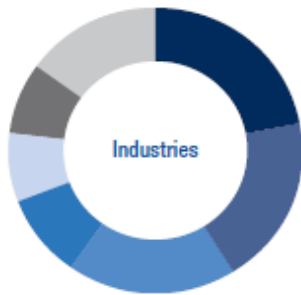
Problemas de distribución del ingreso entre trabajadores con distintas habilidades y de distribución intertemporal.

Nuevas tecnologías disruptivas en inteligencia artificial (específica y general), energía y uso del agua, biotecnología, etc.

WEF – Future of Jobs: Japan

Country Profile Japan

Sample Overview



Information and Communication Technology	22%
Professional Services	19%
Basic and Infrastructure	19%
Media, Entertainment and Information	9%
Consumer	8%
Financial Services & Investors	8%
Others	15%

Number of Employees



Workforce Disruption

Main Industries

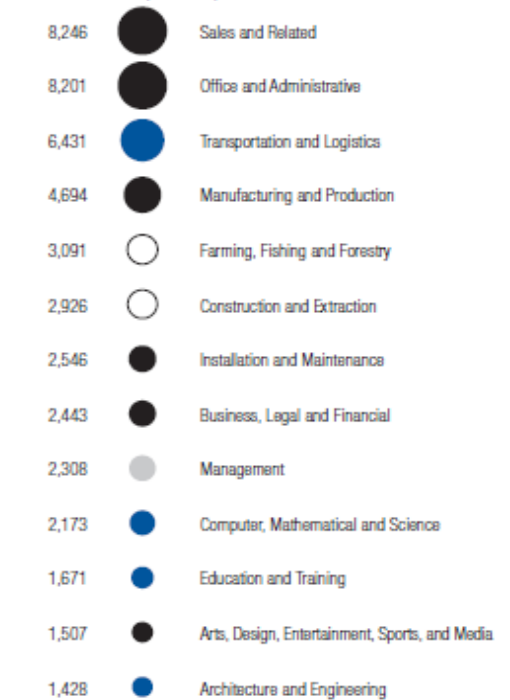
Industry	Employment outlook, 2015-2020	CURRENT		2020	
		Local share of recruitment, specialists	Ease of recruitment, overall	Local share of recruitment, specialists	Ease of recruitment, overall
Information and Communication Technology	growth 2.78%	51-75%	hard	76-100%	harder
Professional Services	stable 0.00%	76-100%	hard	51-75%	harder
Basic and Infrastructure	stable 0.20%	51-75%	hard	51-75%	harder
Media, Entertainment and Information	stable 0.00%	51-75%	very hard	76-100%	harder
Financial Services & Investors	decline -3.00%	76-100%	hard	76-100%	harder
Consumer	decline -4.44%	76-100%	hard	76-100%	harder

Ease of Recruitment

Occupation types	CURRENT		2020	
	Country/region	Sample average	Country/region	Sample average
Mass Employment Sales Representatives, Wholesale and Technical Products	hard	hard	harder	neutral
Strategic/Specialist Electrotechnology Engineers	hard	hard	harder	harder
New and Emerging Personal Care Workers in Health Services	—	—	hard	hard

Employment Outlook by Main Job Family

Current workforce (thousands)



○ NA ● Growing ● Declining ● Stable

Not shown: Social and Protective Services (4,683), Healthcare Practitioners (1,230), Hospitality and Food Related (4,205), Personal Care and Service (4,507)

WEF – Future of Jobs: US

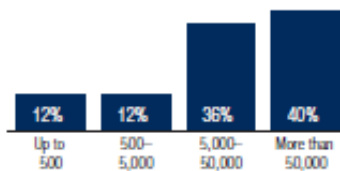
United States

Sample Overview



Professional Services	21%
Financial Services & Investors	17%
Information and Communication Technology	13%
Basic and Infrastructure	13%
Healthcare	11%
Energy	9%
Others	15%

Number of Employees



Workforce Disruption

Main Industries

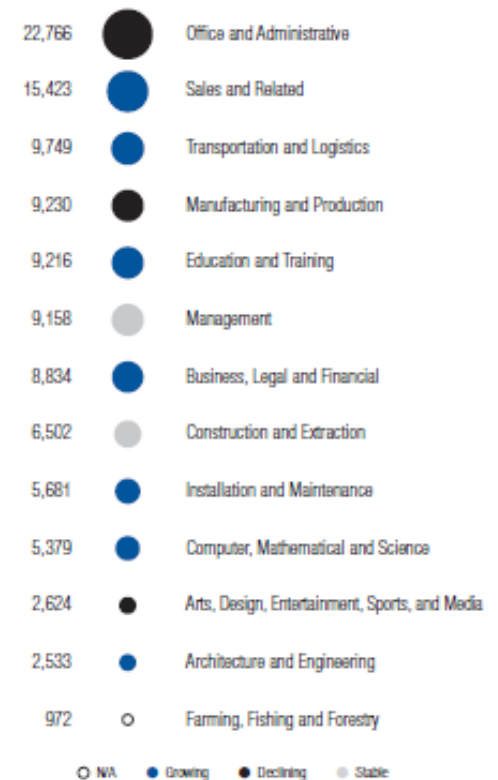
Industry	Employment outlook, 2015–2020	CURRENT		2020	
		Local share of recruitment, specialists	Ease of recruitment, overall	Local share of recruitment, specialists	Ease of recruitment, overall
Professional Services	growth 1.77%	51–75%	neutral	26–50%	harder
Financial Services & Investors	growth 2.76%	51–75%	hard	26–50%	neutral
Information and Communication Technology	stable 0.43%	26–50%	neutral	26–50%	neutral
Basic and Infrastructure	stable 0.21%	51–75%	hard	26–50%	harder
Healthcare	decline –2.14%	51–75%	hard	26–50%	harder
Energy	decline –2.35%	26–50%	hard	26–50%	neutral

Ease of Recruitment

Occupation types	CURRENT		2020	
	Country/region	Sample average	Country/region	Sample average
Mass Employment Assembly and Factory Workers	neutral	hard	neutral	neutral
Strategic/Specialist Data Analysts	hard	hard	harder	harder
New and Emerging Data Analysts	—	—	hard	hard

Employment Outlook by Main Job Family

Current workforce (thousands)

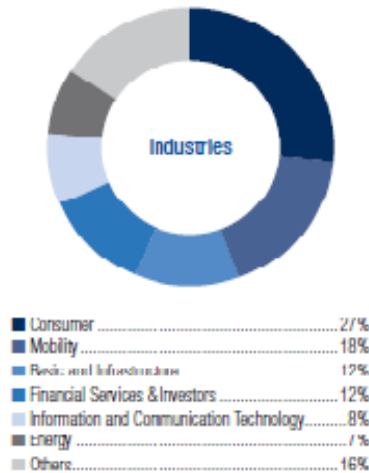


Not shown: Social and Protective Services (5,000), Healthcare Practitioners (8,236), Hospitality and Food Related (12,468), Personal Care and Service (11,623)

WEF – Future of Jobs: Mexico

Mexico

Sample Overview



Number of Employees



Workforce Disruption

Main Industries

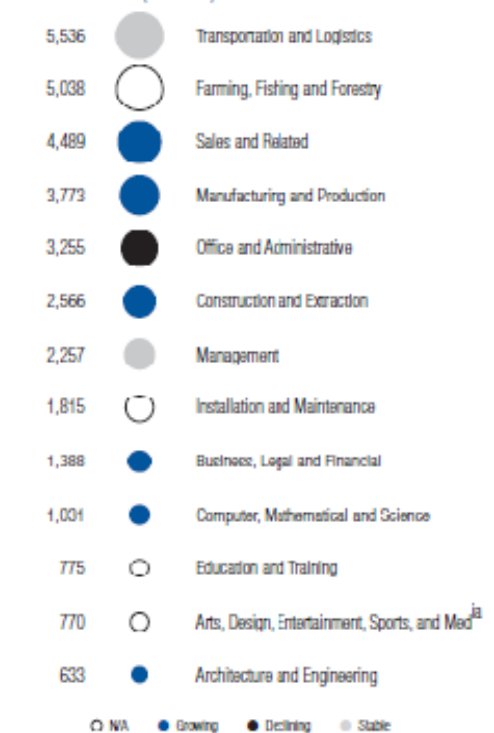
Industry	Employment outlook, 2015-2020	CURRENT		2020	
		Local share of recruitment, specialists	Ease of recruitment, overall	Local share of recruitment, specialists	Ease of recruitment, overall
Consumer	stable 0.00%	76-100%	hard	76-100%	harder
Mobility	growth 1.54%	51-76%	hard	26-60%	harder
Financial Services & Investors	growth 4.00%	76-100%	hard	51-75%	harder
Basic and Infrastructure	growth 2.92%	76-100%	neutral	—	harder
Information and Communication Technology	growth 2.50%	76-100%	hard	—	easier
Energy	growth 1.88%	76-100%	hard	76-100%	easier

Ease of Recruitment

Occupation types	CURRENT		2020	
	Country/region	Sample average	Country/region	Sample average
Mass Employment Assembly and Factory Workers	neutral	hard	neutral	neutral
Strategic/Specialist Business Services and Administration Managers	hard	hard	harder	harder
New and Emerging Food Processing and Related Trades Workers	—	—	hard	hard

Employment Outlook by Main Job Family

Current workforce (thousands)



NOT SHOWN: Social and Protective Services (1,262), Healthcare Practitioners (681), Hospitality and Food Related (1,134), Personal Care and Service (5,886)

WEF – Future of Jobs: Brasil

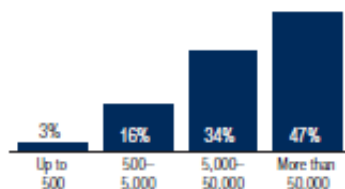
Brazil

Sample Overview



Professional Services	24%
Mobility	23%
Consumer	14%
Basic and Infrastructure	11%
Energy	8%
Information and Communication Technology	8%
Others	14%

Number of Employees



Workforce Disruption

Main Industries

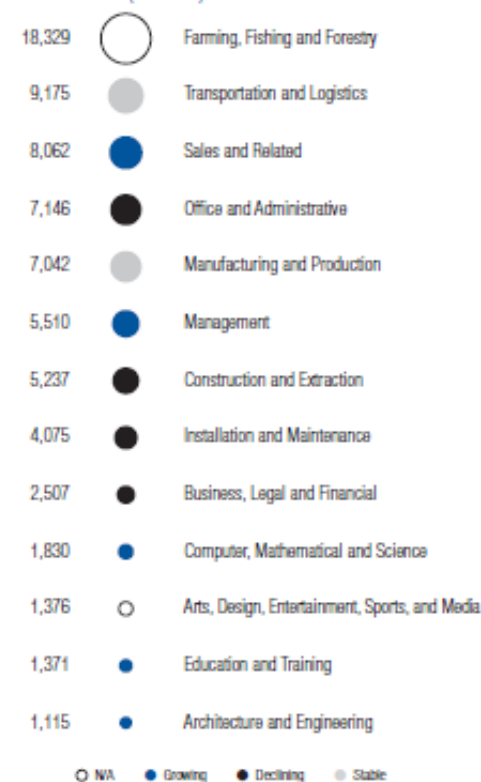
Industry	Employment outlook, 2015-2020	CURRENT		2020	
		Local share of recruitment, specialists	Ease of recruitment, overall	Local share of recruitment, specialists	Ease of recruitment, overall
Professional Services	stable -0.71%	76-100%	hard	—	harder
Mobility	growth 3.08%	76-100%	hard	76-100%	harder
Consumer	decline -1.11%	76-100%	hard	76-100%	neutral
Basic and Infrastructure	decline -2.00%	—	easy	—	neutral
Information and Communication Technology	strong decline -5.00%	—	neutral	—	harder
Energy	strong decline -6.00%	—	neutral	—	neutral

Ease of Recruitment

Occupation types	CURRENT		2020	
	Country/region	Sample average	Country/region	Sample average
Mass Employment Assembly and Factory Workers	neutral	hard	neutral	neutral
Strategic/Specialist Software and Applications Developers and Analysts	hard	hard	harder	harder
New and Emerging Biochemical Engineers	—	—	hard	hard

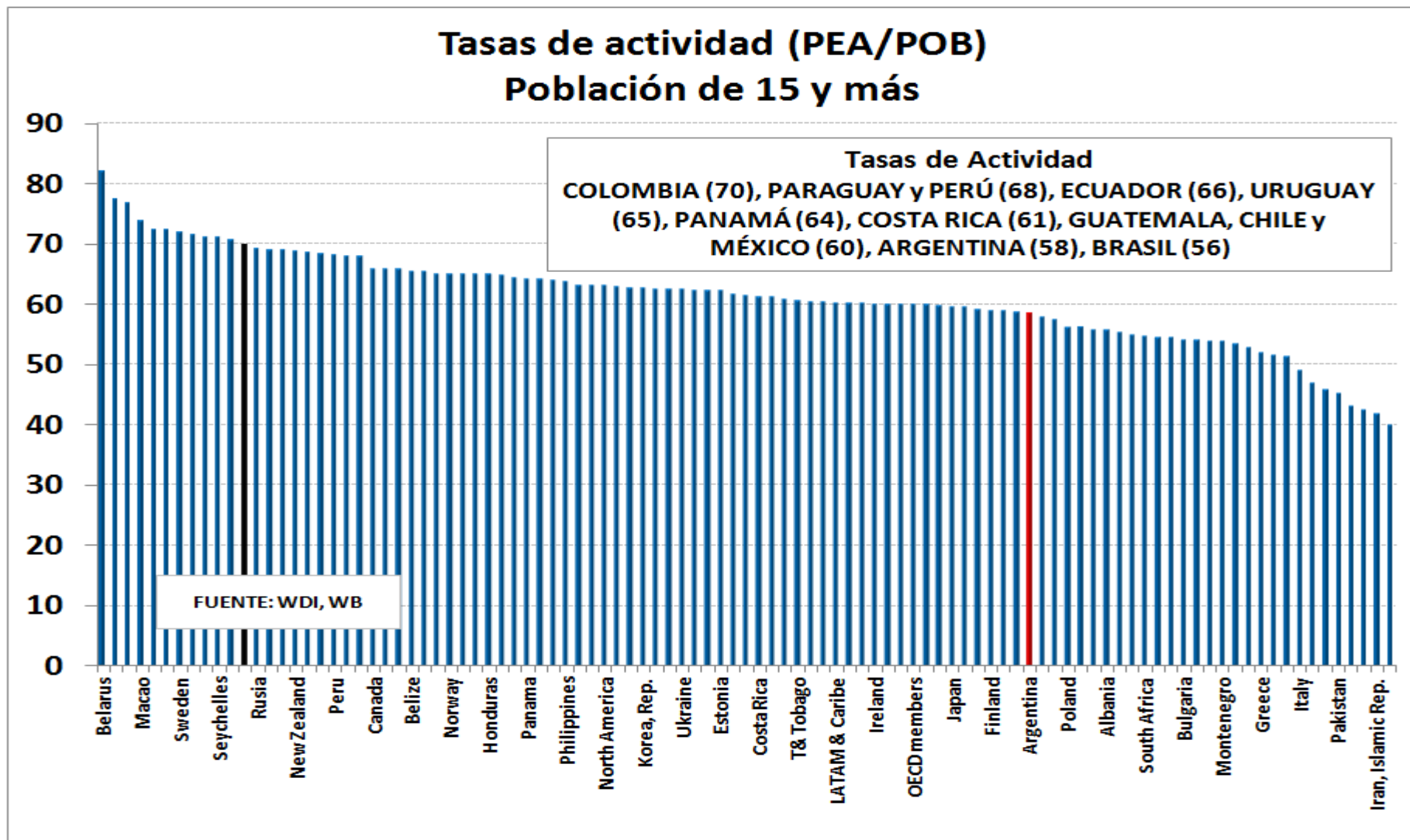
Employment Outlook by Main Job Family

Current workforce (thousands)

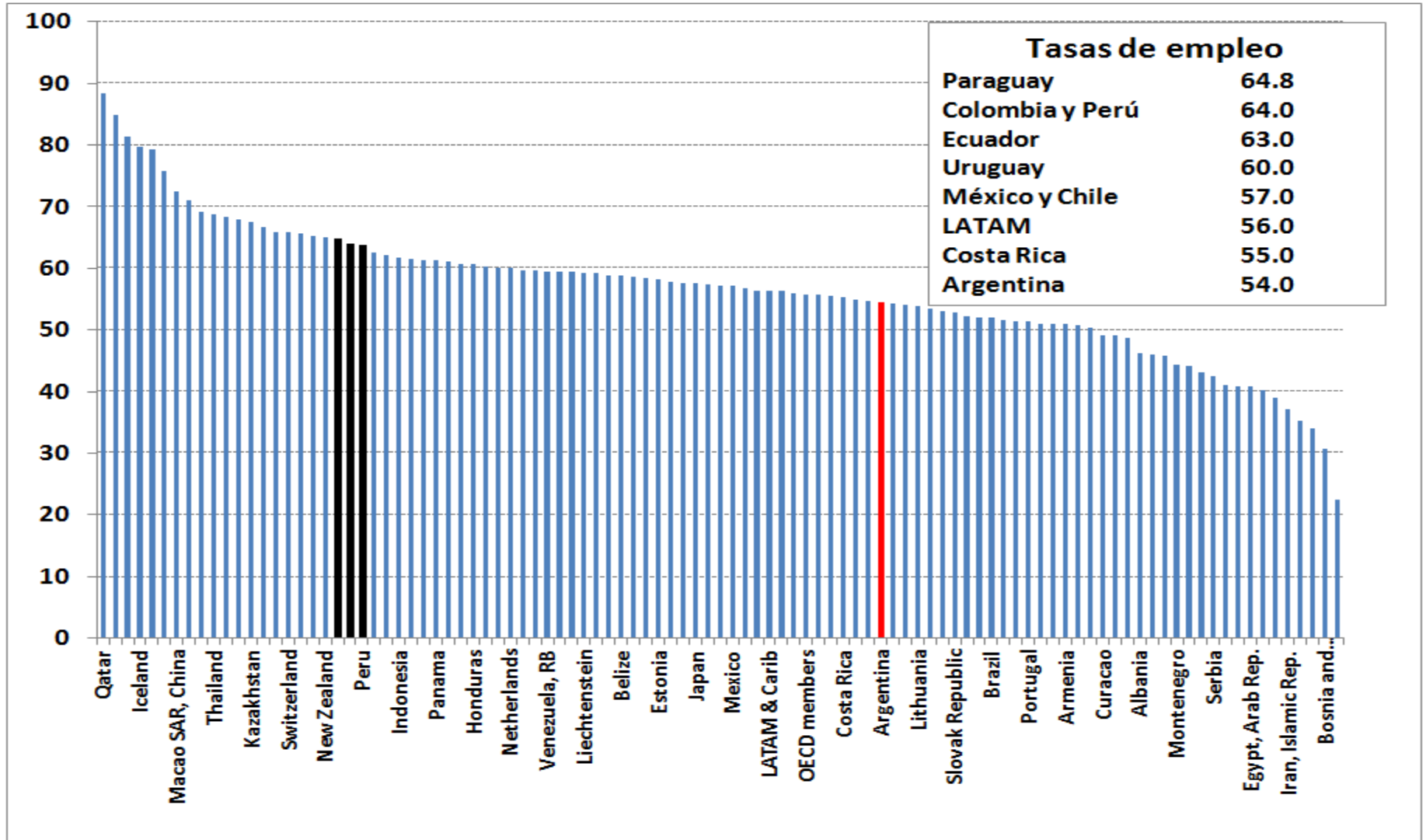


Not shown: Social and Protective Services (4,699), Healthcare Practitioners (1,227), Hospitality and Food Related (4,992), Personal Care and Service (8,257)

Países con bono demográfico ¿Lo están aprovechando (desempleo, educación, NiNi)?



Tasas de empleo



ARGENTINA - Políticas públicas y tendencias en el mercado de trabajo

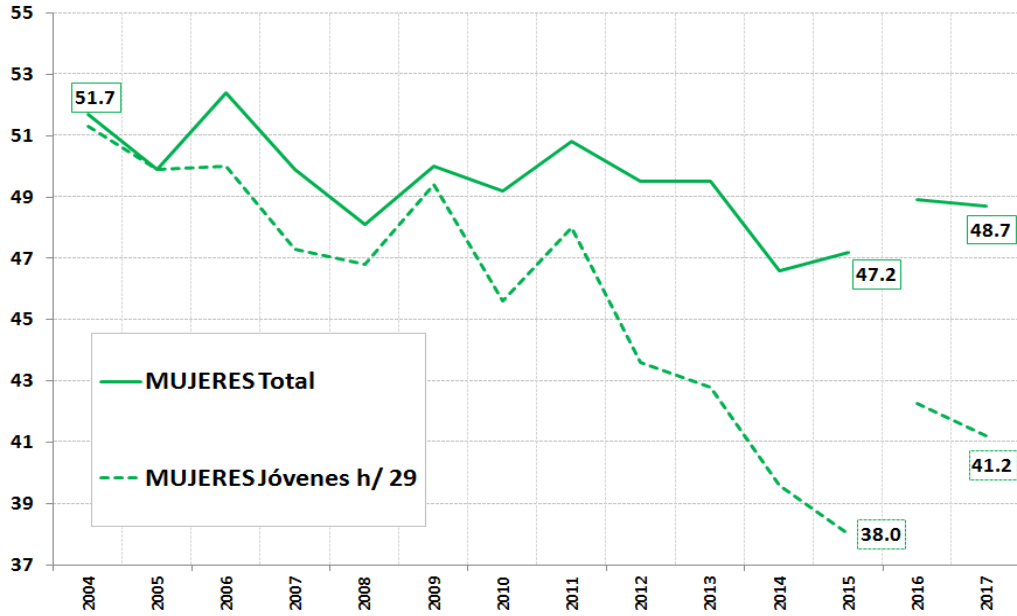
Los programas de transferencias – La población NiNi (Ni)

Pagos de transferencia generan *efecto ingreso* en el hogar que reduce la probabilidad de participar de quienes reciben el ingreso en forma directa (y en forma indirecta otros miembros del hogar). En Argentina TA varones hasta 29 años descendió 10 puntos desde 2004 (67.5%) a 2015 (57.6%) para registrar 61.5% a comienzos de 2017.

La tasa de actividad de jóvenes cayó tanto para mujeres como para varones pero la tasa de desempleo cayó menos o creció con las últimas mediciones. **Ello podría indicar que para esos grupos etarios aumentó el desajuste (*mismatch*) entre oferta (que cayó) y demanda (que cayó aun más), lo que derivó en un aumento del desempleo estructural o de larga duración.**

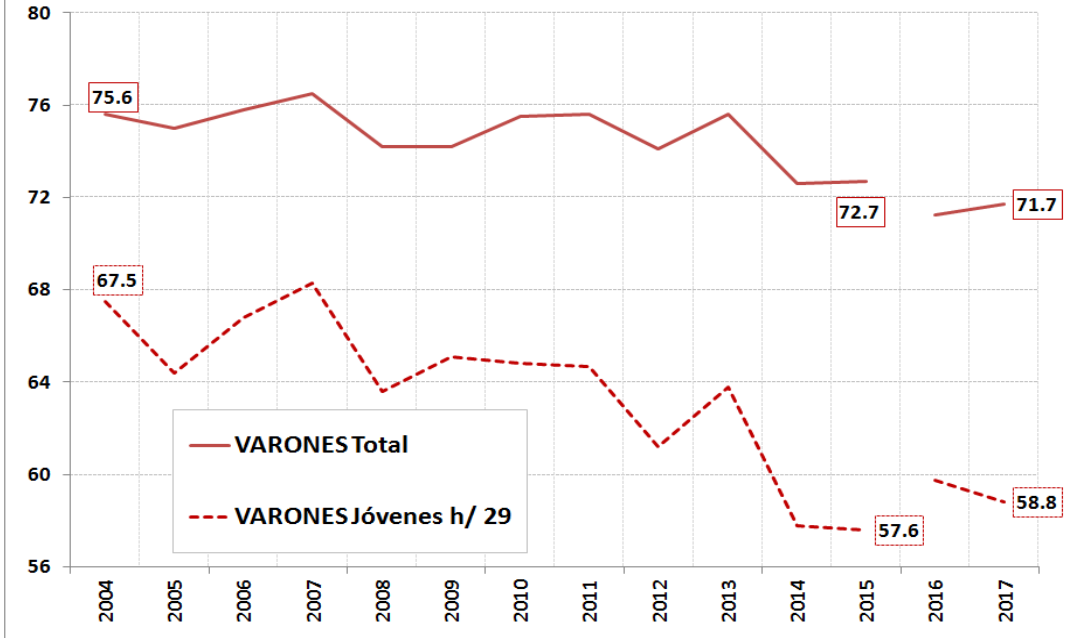
En varones el porcentaje de **NiNi** (no trabajan ni estudian) de 16 a 25 años creció de 14% en 2003 a 17.1% (2017). El porcentaje de mujeres “NiNi” se mantuvo estable en casi el doble de los varones: 28.2% en 2003, 26.7% en 2017. Creció entre los más jóvenes el porcentaje de los que tampoco buscan un empleo: los **NiNiNi** son casi 8% de los varones y 22% de las mujeres de 16 a 25 años.

GBA - Tasas de participación de MUJERES- Total y Jóvenes
INDEC - Segundo Trimestre (o promedio próximo)



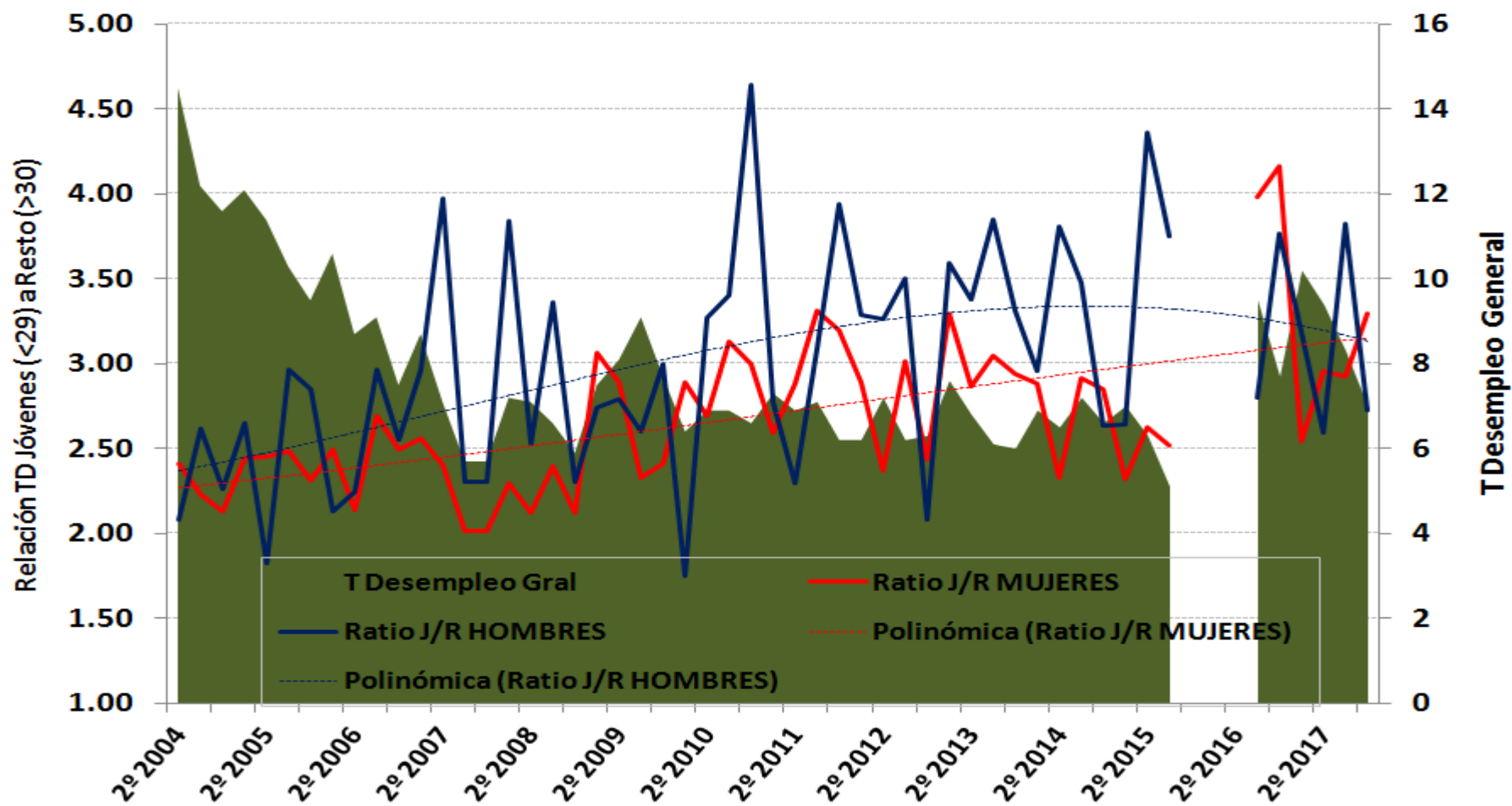
**Argentina: Caída en
tasas de actividad de
jóvenes**

GBA - Tasas de participación de VARONES- Total y Jóvenes
INDEC - Segundo Trimestre (o promedio próximo)



Argentina - Desempleo juvenil tiene costos crecientes: sube ratio “TD de jóvenes/ TD resto” y aumenta desempleo estructural (perdemos “bono”)

Relación entre Tasas de Desempleo de Jóvenes (<29) y resto (30-64 años)



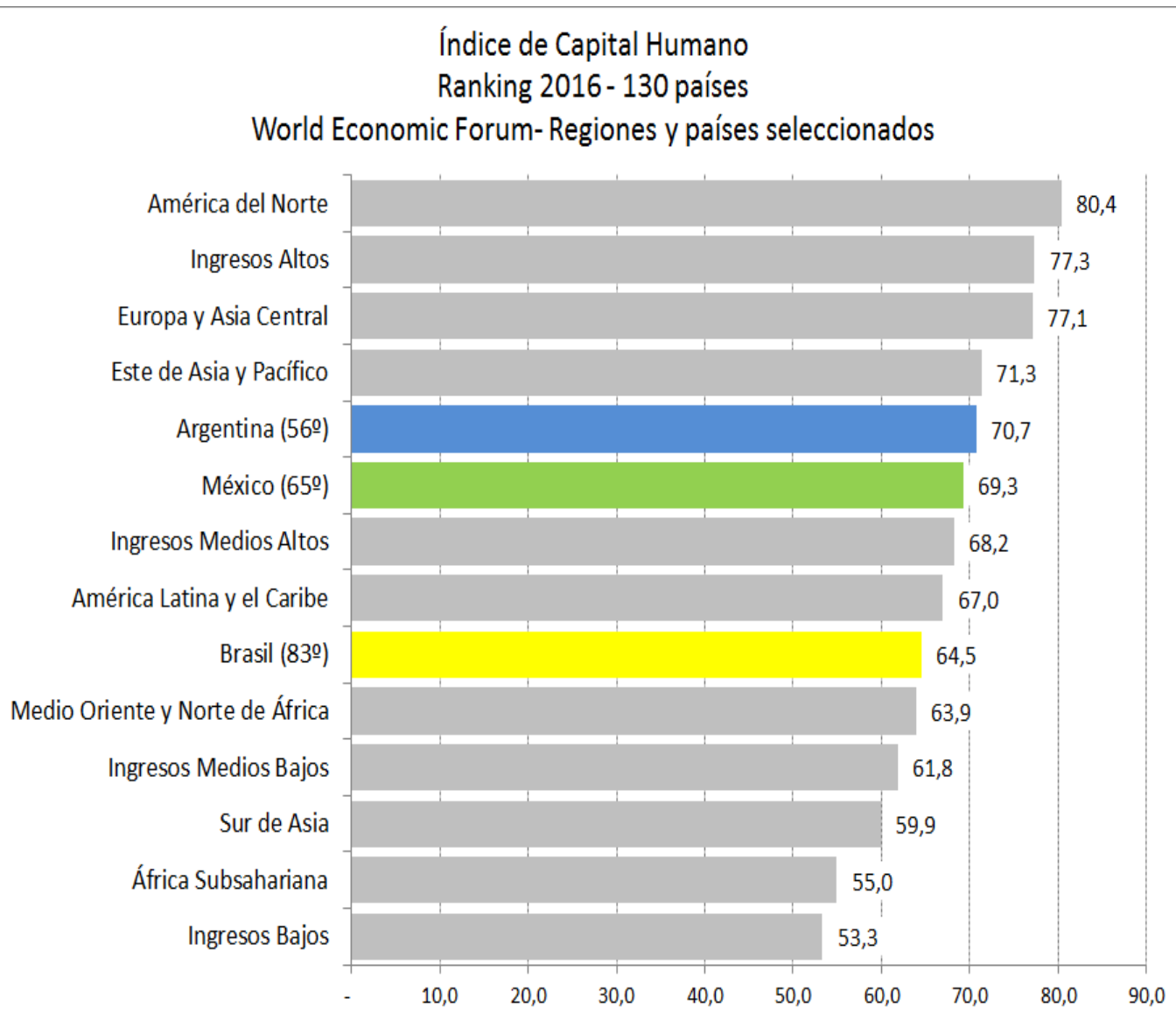
La situación del capital humano en América Latina: ¿estamos preparados para *la 4ta. Revolución Industrial*?

Países en desarrollo / LATAM: las manufacturas ya no serán una fuente de creación de empleo. Muchos de los servicios digitales rutinarios que ahora proveen (*call centers*) serán los primeros en modificar tecnología con menor uso de empleo. En el corto plazo los riesgos en América Latina son mayores que los de los países más avanzados, donde la creación neta de empleo se anticipa como positiva (mayor share en servicios de alta demanda).

En América Latina algunos factores estructurales podrían amortiguar los efectos del cambio: 1. Producción de materias primas con demanda creciente en el largo plazo, 2. “Bono demográfico” podría generar el mayor ahorro necesario para financiar nuevas inversiones.

Riesgo: *no crear nuevos puestos de trabajo para la población que se incorpora, evolucionando hacia una sociedad madura demográficamente antes de alcanzar la meta de ser una sociedad desarrollada. Esos puestos de trabajo, además, tendrán una naturaleza tecnológica diferente a la del pasado.*

El capital humano como clave del cambio

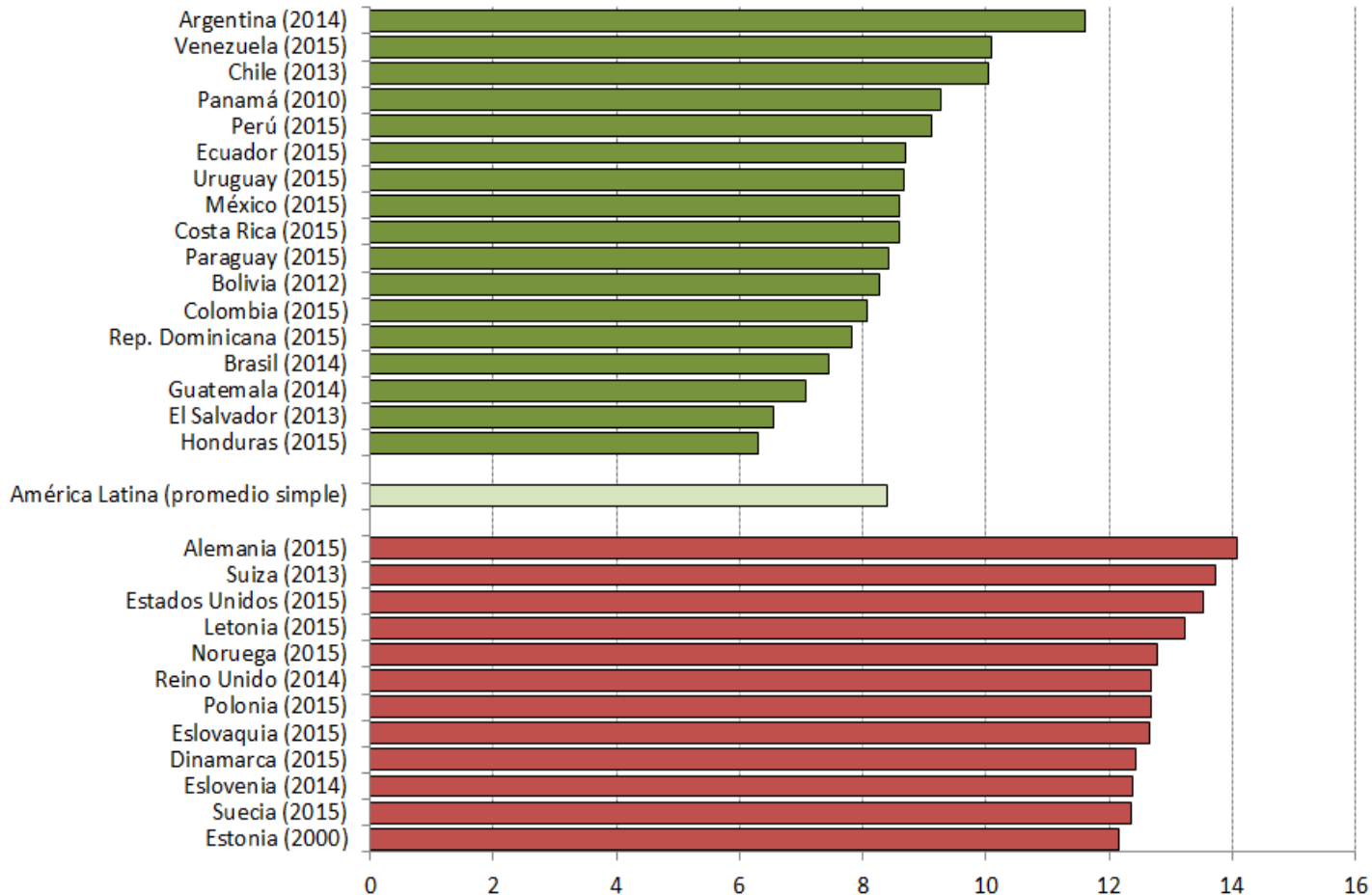


La brecha entre los países de mejor y peor desempeño dentro de la región es la menor en comparación con el resto de las regiones representadas por el índice.

O sea el problema de insuficiencia de capital humano es compartido por todos los países de la región.

El desempeño educativo (1)

Años de educación de la población mayor de 25
Latinoamérica (países seleccionados) y Países OECD seleccionados
En Años



*Una fuerza
laboral
relativamente
menos educada
hace necesario
avanzar con
**programas de
formación
profesional y
entrenamiento
en el trabajo a
lo largo de toda
la vida laboral
que **aumenten
el capital
humano de los
trabajadores
activos*****

El desempeño educativo (2)

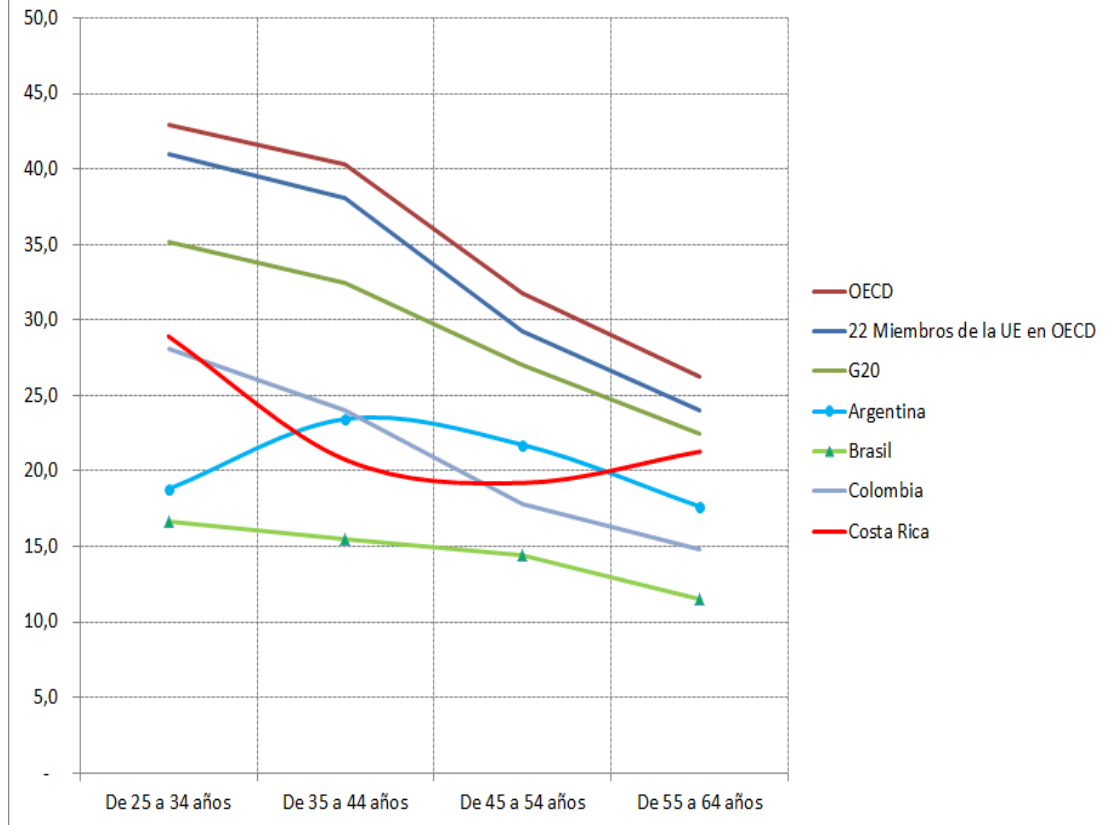
Educación Terciaria

Proporción de la población con el nivel alcanzado

Año 2016 1/

De 25 a 64 años	
22 Miembros de la UE en OECD	33,2
OECD	35,5
Chile	22,5
México	16,8
G20	29,6
Economías fuera de OECD	
Argentina	20,5
Brasil	14,8
China	9,7
Colombia	22,2
Costa Rica	23,0
India	10,6
Indonesia	9,8
Lituania	39,7
Rusia	55,6
Arabia Saudita	23,2
Sudáfrica	12,0

Educación Terciaria: Población que posee el grado
Según Rango de Edad - En porcentaje
Año 2016



Apuntes para la inversión en capital humano en América Latina: una agenda posible

- La región tiene margen para incrementar el desarrollo de talentos dado que aún puede **expandir la cobertura** educativa, mejorar la **calidad** de la educación, mejorar el **entrenamiento en las empresas** y atraer a los talentos locales que se desempeñan en el mercado global. Esta estrategia es la que han elegido algunos países como Chile, Colombia y Perú, entre otros.
- La **formación a lo largo de la vida laboral** y el **reentrenamiento** en respuesta a las nuevas tecnologías ya se han concretado en instrumentos de la experiencia internacional que pueden arrojar lecciones para nuestra región.

Rol del G20 en América Latina para aprovechar la *4ta. Revolución industrial*

Entre los instrumentos centrales avanzados por el G20, los de mayor interés regional se refieren a:

- Promover la formación a lo largo de toda la vida laboral
- Fortalecer las políticas para la creación de los nuevos empleos
- Focalizar los esfuerzos internacionales en un financiamiento ampliado de la educación en los países en desarrollo.

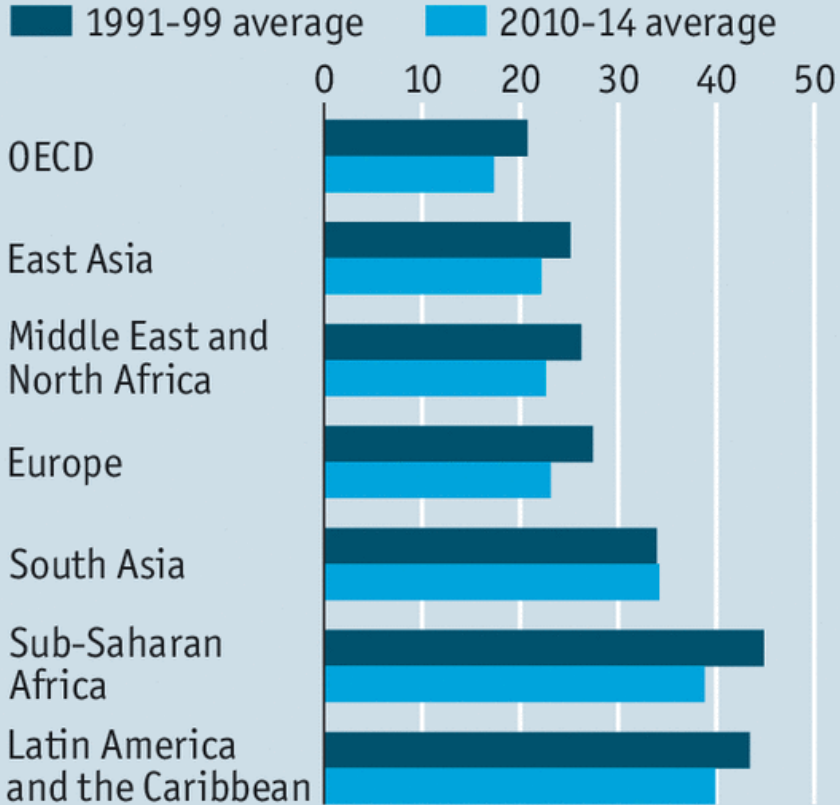
La preocupación por el futuro del trabajo en el G20- 2017

Las **prioridades para la acción** que se fijaron fueron las siguientes:

- Fortalecer el desarrollo de habilidades y adaptación a lo largo de la vida laboral.
- Promover una protección social y cobertura de seguridad social adecuada, incluyendo a trabajadores bajo formas de empleo no-estándar.
- Promover el diálogo social incluyendo la negociación colectiva para lograr contratos y condiciones de trabajo justas y adaptables.
- Aprovechar oportunidades de cambio estructural para promover mejor empleo.
- Intercambiar buenas prácticas entre países miembros (Planes nacionales de empleo, iniciativas de *emprendedorismo*, inclusión de habilidades digitales en la escuela vocacional, promoción trabajo juvenil mediante pasantías de calidad, igualdad de oportunidades para mujeres y migrantes formales, etc).
- Declaración de la Cumbre de Hamburgo reconoce importancia de la cobertura universal en educación y anticipa que la Cumbre de Argentina analizará la propuesta para establecer un Fondo Financiero Internacional para la Educación.

In the shadows

The informal economy, % of GDP



Source: IMF

G-20 en Presidencia Argentina Reducir la precariedad



Otras cuestiones

La brecha de género (W20, capacitación e inserción laboral)

Educación y capacitación: aproximación voluntarista a un problema central?

Fricciones frente al cambio (Instituciones): un debate ausente.