

NOTA INFORMATIVA

preparada para la
segunda reunión de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo
15-17 de febrero de 2018

#2

Grupo 1: El papel del trabajo para los individuos y la sociedad

Responder a la situación actual y las aspiraciones de la juventud

La creación de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo en agosto de 2017 marcó el inicio de la segunda fase de la iniciativa del centenario de la OIT relativa al futuro del trabajo. Los seis grupos temáticos que se han formado en el seno de la Comisión proporcionan una base para futuras deliberaciones de la Comisión Mundial. Se centran en las principales cuestiones que conviene tener en cuenta para que el futuro del trabajo ofrezca seguridad, igualdad y prosperidad. Para cada uno de los grupos propuestos se ha elaborado una serie de notas informativas. La finalidad de esas notas es alimentar el debate en torno a un conjunto de cuestiones escogidas con arreglo a cada uno de los temas tratados. Los grupos temáticos no están necesariamente relacionados con la estructura del informe final.

Índice de notas informativas

Grupo 1: El papel del trabajo para los individuos y la sociedad

- #1. Los individuos, el trabajo y la sociedad
- #2. Responder a la situación actual y las aspiraciones de la juventud**

Grupo 2: Poner fin a la persistente desigualdad de la mujer en todo el mundo

- #3 La prestación de cuidados en favor de los mercados de trabajo inclusivos y la igualdad de género
- #4. Empoderar a las mujeres que trabajan en la economía informal

Grupo 3: Tecnología al servicio del desarrollo social, ambiental y económico

- #5. La calidad del trabajo en la economía de plataformas
- #6. La influencia de la tecnología en la calidad y la cantidad del empleo

Grupo 4: Gestión del cambio durante cada fase de la educación

- #7. Gestión de las transiciones a lo largo del ciclo de la vida
- #8. Políticas y sistemas de fomento de las capacidades profesionales para la futura fuerza de trabajo

Grupo 5: Nuevos enfoques para el crecimiento y el desarrollo

- #9. Nuevos modelos empresariales para el crecimiento inclusivo
- #10. Cadenas de valor mundiales para un futuro inclusivo y sostenible

Grupo 6: La futura gobernanza del trabajo

- #11. Nuevas perspectivas para la gobernanza del trabajo
- #12. Enfoques innovadores para garantizar la protección social universal para el futuro del trabajo

Introducción

El empleo es algo más que un medio para satisfacer necesidades materiales. Ofrece dignidad y una finalidad a las personas y, en última instancia, es fundamental para la integración social a largo plazo. Durante la infancia y la adolescencia temprana, la socialización tiene lugar en el hogar y en la escuela. En la transición de la escuela al trabajo, los jóvenes¹ se integran aún más en la sociedad a través del empleo.

Esta nota informativa ofrece una perspectiva de los desafíos que afrontan los jóvenes cuando se incorporan al mercado de trabajo y resume las conclusiones de la encuesta relativa a las aspiraciones de la juventud. Asimismo, examina si la juventud actual disfruta de una situación laboral mejor que la vivida por sus padres, y se centra en particular en la migración y la movilidad intergeneracional (o social).

Constataciones principales

¿A qué retos y oportunidades se enfrentan los jóvenes cuando acceden al mundo del trabajo?

La transición de la escuela al trabajo es cada vez más difícil. De acuerdo con la OIT (2017a), la tasa mundial de desempleo juvenil ascendió al 13,1 por ciento en 2017. Tres de cada cuatro jóvenes que tienen un empleo trabajan en la economía informal, especialmente en el mundo en desarrollo. El empleo informal es una de las principales razones de la elevada incidencia de la pobreza laboral entre los jóvenes (16,7 por ciento). Muchos jóvenes están en situación de desempleo o no reciben educación ni formación (nini). Según estimaciones de la OIT, más del 20 por ciento de la juventud no tiene empleo ni recibe educación o formación, y tres de cada cuatro jóvenes en esa situación son mujeres². Al mismo tiempo, el grado de instrucción está aumentando. Los jóvenes prolongan su educación y cada vez tienden más a compaginar el trabajo con los estudios para tener acceso al mercado de trabajo.

El desafío que plantea la entrada en el mercado de trabajo está acompañado por un cambio demográfico. Se prevé que en 2030 el porcentaje mundial de jóvenes haya disminuido hasta el 15,2 por ciento, mientras que la proporción de personas mayores de 65 años seguramente haya aumentado hasta casi el 12 por ciento. Está previsto que en 2050 la población de edad avanzada supere en número a la de jóvenes (DAES, 2017). La inmensa mayoría (86 por ciento) de los 25,6 millones de jóvenes que ingresarán en el mercado de trabajo antes de 2030 vivirá en países emergentes y en desarrollo (OIT, 2017a y 2017b). Si bien la coyuntura brinda una importante oportunidad de aprovechar este nuevo potencial, también intensifica la competencia entre los jóvenes para acceder al limitado número de empleos disponibles. La situación cambia en los países desarrollados, donde la sociedad envejece y se reduce la población activa. Si bien

¹ Esta nota explicativa amplía la definición estándar de «juventud» (15-24 años) de las Naciones Unidas de 1992 y precisa que son jóvenes todas aquellas personas que tienen entre 15 y 29 años. La decisión de ampliar la definición se ha tomado para reflejar el hecho de que hoy en día la juventud dedica más tiempo a su educación y además se enfrenta a un prolongado período de transición al mercado laboral.

² Las estimaciones relativas a las personas desempleadas que no reciben educación ni formación se basan en una muestra de 98 países. Para más información, puede consultarse la publicación correspondiente de la OIT (2017a).

el hecho de que la población haya envejecido puede representar nuevas oportunidades de empleo en la prestación de cuidados (véase la nota informativa núm. 3), también entraña una carga mayor para la población activa, de la que se espera que sostenga los sistemas de seguridad social (en especial, los regímenes de pensiones y de atención de salud) para mantener al creciente número de trabajadores jubilados (véase la nota informativa número 12).

Más de dos tercios de los jóvenes de hoy en día son trabajadores asalariados (OIT, 2017a). No obstante, su situación en el mercado laboral no conlleva necesariamente que gocen de seguridad y estabilidad en el empleo. La mayor incidencia de formas atípicas de empleo en los países desarrollados y en desarrollo se registra, en particular, entre los trabajadores jóvenes, las mujeres y los migrantes (OIT, 2016; OCDE, 2015, y O'Higgins, 2017)³.

La especial incidencia del desempleo y la pobreza de los trabajadores (factores que llevan a buscar oportunidades laborales en otros lugares), combinada con mejores perspectivas de trabajo, ingresos y oportunidades educativas, y los sistemas de bienestar social existentes en otros lugares (factores de atracción), arrastra a menudo a la juventud a buscar mejores oportunidades de empleo y educación en otros países (S4YE, 2017, y Eurofound, 2016). Los jóvenes representan aproximadamente el 21 por ciento de los migrantes internacionales y el 27 por ciento de la población migrante en edad de trabajar (S4YE, 2017). En el mundo en desarrollo –especialmente en los países menos adelantados– muchos jóvenes están dispuestos a emigrar para buscar un trabajo, del tipo que sea. En cambio, los jóvenes procedentes de países desarrollados suelen emigrar en busca de mejores oportunidades educativas o para encontrar empleos de mayor calidad.

La tecnología plantea tanto riesgos como oportunidades para los jóvenes. El progreso tecnológico ofrece nuevas oportunidades de empleo, en especial en relación con las tecnologías digitales (por ejemplo, en el contexto de la economía de plataformas, como refiere la nota informativa núm. 5). Estos avances ofrecen una amplia gama de nuevas y diversas formas de empleo que propician mayor flexibilidad, en especial para los jóvenes con discapacidad o responsabilidades familiares. Como el progreso tecnológico no está condicionado por la ubicación, brinda importantes oportunidades de empleo a los jóvenes en los países desarrollados y en desarrollo. Por otra parte, esos empleos pueden ser de mala calidad y estar caracterizados por un grado ínfimo de seguridad del trabajo y los ingresos, acceso limitado a la formación y el desarrollo profesional, y pocas oportunidades de representación colectiva.

Si no se superan estos desafíos del mercado de trabajo, será difícil asegurar la futura inclusión de los jóvenes en el trabajo y la sociedad. Esto tendrá graves consecuencias no solo para los propios jóvenes sino también para la sociedad, en lo que respecta a la prolongada dependencia económica y el posible aislamiento de los jóvenes. Todo ello también podría aumentar el gasto público conforme disminuyera la participación social y la contribución de los jóvenes (véase la nota informativa núm. 1).

³ La OIT clasifica las formas atípicas de empleo en las cuatro categorías que figuran a continuación: i) empleo temporal, ii) trabajo a tiempo parcial, iii) trabajo temporal a través de agencia y otras relaciones de trabajo multipartitas, y iv) relaciones de trabajo encubiertas y empleo por cuenta propia económicamente dependiente (OIT, 2016).

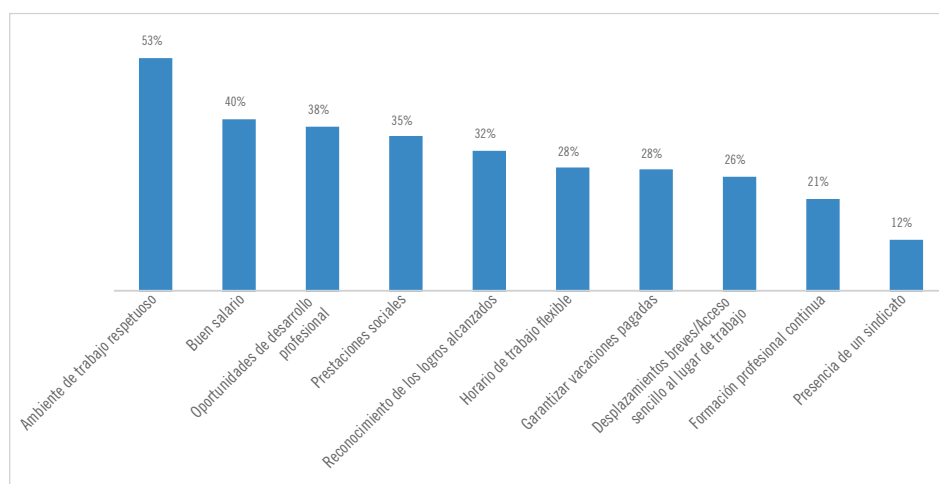
¿Qué dicen las encuestas acerca de las aspiraciones de la juventud?

¿Cómo perciben los jóvenes el papel del trabajo en la vida?

La encuesta de la OIT sobre los jóvenes y el futuro del trabajo (YFoW)⁴ refleja que más de la mitad de los jóvenes de países desarrollados y cerca de un tercio de los jóvenes de países emergentes y en desarrollo contemplan su futura vida laboral con temor o incertidumbre (OIT, de próxima publicación). Muchos de ellos viven en las regiones con mayor índice de difusión tecnológica y automatización (véase la nota informativa núm. 6). En los Estados Árabes, los jóvenes parecen más convencidos de que el cambio tecnológico creará empleos, mientras que los jóvenes de Europa y Asia Central opinan que se perderán más puestos de trabajo. Además, los jóvenes esperan contar con mejores medios de comunicación y conexión con sus compañeros de trabajo y poder seguir readaptándose continuamente a los aspectos tecnológicos de su trabajo.

Muchos jóvenes inician su vida laboral con empleos más inestables e inseguros. Aunque más de una cuarta parte de los jóvenes encuestados considera importante que los horarios de trabajo sean flexibles, concede mayor importancia si cabe a las características relacionadas con formas tradicionales de trabajo, como buenos salarios, oportunidades de desarrollo profesional y prestaciones sociales (gráfico 1).

Gráfico 1. El empleo ideal según la juventud, 2017



Nota: El gráfico muestra el porcentaje de respuestas a la pregunta «¿Qué características debe tener el empleo ideal?». Los encuestados podían enumerar un máximo de tres características.

Fuente: OIT, de próxima publicación. Cálculos basados en la encuesta de 2017 de la OIT dedicada a la juventud y el futuro del trabajo.

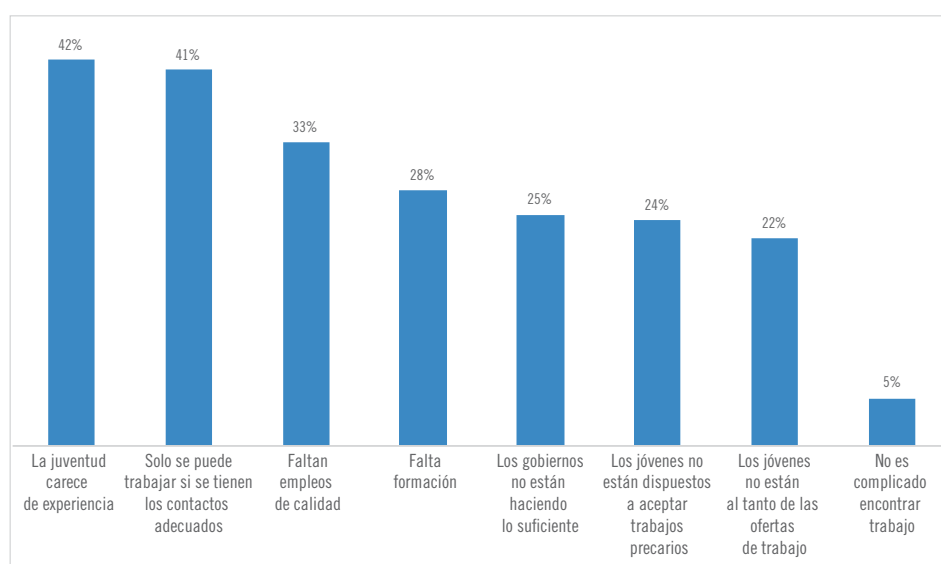
⁴ La encuesta de la OIT sobre los jóvenes y el futuro del trabajo (Youth and the Future of Work Survey) se llevó a cabo en 2017 en 187 países, y recopiló las respuestas de 2300 jóvenes de entre 15 y 29 años. La encuesta se basa en 45 preguntas e indaga acerca de las aspiraciones y percepciones de los jóvenes en relación con el futuro mundo del trabajo. Pese a un ligero sesgo de género (el 60 por ciento de los encuestados eran mujeres), las conclusiones de la encuesta representan de forma bastante aproximada el volumen de la población de jóvenes a nivel regional. Las actividades de recopilación de datos se completaron a través de varios debates en grupo centrados en los jóvenes. Para más información, puede consultarse la publicación correspondiente de la OIT (2017a, anexo G).

Por lo que respecta a la seguridad en el trabajo, el porcentaje de mujeres jóvenes que se refirió a su situación laboral como estable (12 por ciento) fue inferior al de los hombres jóvenes (16 por ciento), aunque al valorar las posibilidades de lograr un empleo más seguro en los próximos diez años, las mujeres (28 por ciento) son más optimistas que los hombres (25 por ciento). La aspiración a un empleo estable es tan firme en los países en desarrollo como en los países desarrollados (Deloitte, 2017). Las encuestas nacionales muestran resultados algo contradictorios. Por ejemplo, en la República de Corea, casi dos tercios de los jóvenes citan como sus tres principales opciones de empleo trabajar para el Gobierno, la empresa pública y las grandes empresas, todo ello asociado con perspectivas de empleo más estables (Instituto de Estadística de la República de Corea, 2015), mientras que en el Perú el 86 por ciento de los jóvenes afirman que, por encima de la estabilidad laboral, prefieren gozar de autonomía para poder iniciar su propio negocio, a menudo una empresa incipiente de la economía digital (OIT, 2017c). La calidad del trabajo sigue suscitando gran preocupación entre los jóvenes de todas las regiones. Los jóvenes están dispuestos a migrar de forma permanente en busca de un empleo decente, tal como demuestran los resultados de la encuesta de la OIT sobre los jóvenes y el futuro del trabajo (YFoW) y la última encuesta mundial de Gallup (Gallup, 2016).

¿Cuál es el mayor obstáculo para los jóvenes a la hora de encontrar trabajo?

Las respuestas más frecuentes de los jóvenes a la pregunta sobre los principales obstáculos a la hora de encontrar trabajo fueron las siguientes: falta de la experiencia laboral pertinente (42 por ciento), ausencia de contactos adecuados (41 por ciento) y falta de empleos de calidad (33 por ciento) (gráfico 2). Solo el cinco por ciento de los encuestados afirmó que no tenía problemas para encontrar un trabajo (OIT, de próxima publicación).

Gráfico 2. Principales obstáculos que dificultan el acceso al empleo



Nota: Los encuestados podían señalar varias respuestas.

Fuente: OIT, de próxima publicación. Cálculos basados en la encuesta de 2017 de la OIT relativa a la juventud y el futuro del trabajo.

Los resultados están en consonancia con los obtenidos en otras encuestas nacionales, como por ejemplo el informe de investigación del PNUD de 2012 para Armenia (PNUD, 2012).

¿Les irá mejor a los jóvenes que a sus padres?

La opinión de los jóvenes respecto de si les irá mejor o no que a sus padres depende en gran medida de dónde viven. Las encuestas muestran que la mayoría de los jóvenes de los países desarrollados creen que les irá peor que a sus padres en términos de perspectivas de generar ingresos, mientras que la mayoría de los jóvenes que viven en países en desarrollo esperan que les vaya mejor (Pew Research Center, 2017, y Deloitte, 2017). Por lo general, el optimismo reside en la expectativa de satisfacción personal y financiera y de seguridad del empleo, en especial en economías emergentes como las de China, India y Brasil. Los países desarrollados, como Bélgica, España y Francia, son el polo opuesto (Ipsos, 2016).

No obstante, la realidad puede diferir de dichas expectativas. Las generaciones anteriores de jóvenes que ingresaron en el mercado de trabajo podrían haber aspirado de forma realista a tener «un trabajo para toda la vida», es decir, a trabajar para el mismo empleador durante toda su vida laboral. En cambio, los jóvenes de hoy suelen trabajar cada vez más en múltiples empleos atípicos, a menudo a tiempo parcial, y para varios empleadores a la vez (OIT, 2016; OCDE, 2015, y O'Higgins, 2017). En este contexto, surge la pregunta de si los jóvenes seguirán siendo capaces de ir más allá de sus orígenes sociales y alcanzar una condición que no esté determinada por la de sus padres (Fox, Torche y Waldfogel, 2016).

Esta movilidad intergeneracional (o social) difiere ampliamente en función de cada país (Clark, 2014). Durante la adolescencia, la situación laboral de los padres es importante. Cuando uno de los progenitores tiene trabajo, la probabilidad de desempleo disminuye, y se reduce aún más cuando ambos padres trabajan, en comparación con las familias donde ambos progenitores están desempleados. Si bien la educación es fundamental para la movilidad social, los jóvenes no necesariamente logran superar el grado de educación de sus padres. Un análisis de 32 países en el marco de la encuesta de la OIT sobre la transición de la escuela al trabajo (encuesta SWTS) mostró que solo el 37 por ciento de los jóvenes trabajadores alcanzaron un grado de educación superior al de sus padres, mientras que aproximadamente el 48 por ciento alcanzó el mismo nivel (OCDE, 2017).

La migración también influye en la movilidad intergeneracional, al brindar a las futuras generaciones la oportunidad de disfrutar de un nivel de vida más elevado. No obstante, a menudo esa aspiración no se materializa hasta la segunda generación de inmigrantes. Dustmann (2007) señala que los padres migrantes son más propensos a invertir en la educación de sus hijos, hecho que después se refleja positivamente en sus ingresos futuros. Los jóvenes que emigran sin sus padres suelen ver limitada su movilidad social, puesto que utilizan el excedente de sus ingresos para ayudar a los familiares que permanecen en su país (remesas).

Algunas consideraciones

A pesar del crecimiento económico, del mayor grado de instrucción de algunos de ellos y de la reducción de la brecha de género en términos de participación laboral, los jóvenes todavía se enfrentan a importantes retos en el mercado laboral. Las tasas de desempleo persistentemente altas, las nuevas formas atípicas de empleo, la generalización del empleo informal y las elevadas tasas de trabajadores pobres son motivos de preocupación. La transición de la escuela al mercado de trabajo es fundamental en la vida de una persona joven, y la incapacidad para llevar a cabo esa transición puede acarrear repercusiones socioeconómicas a largo plazo.

- ¿Cómo pueden las instituciones educativas trabajar más estrechamente con los intermediarios y las empresas del mercado de trabajo para permitir una transición sin contratiempos de la escuela al trabajo?
- ¿Qué políticas son necesarias para aprovechar las ventajas de los cambios demográficos en los países emergentes y en desarrollo (dividendo demográfico)?
- ¿Cuáles son las principales políticas que se requieren para facilitar la movilidad intergeneracional?
- ¿Cómo pueden hacerse realidad las aspiraciones de la juventud de un futuro mejor y asegurar así una mayor inclusión?

Bibliografía

Clark, G. 2014. *The son also rises: Surnames and the history of social mobility* (Princeton y Oxford, Princeton University Press).

DAES (División de Población del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas). 2017. *World Population Prospects: The 2017 revision, key findings and advance tables* (Nueva York, N.Y.).

Deloitte (Deloitte Touche Tohmatsu Limited). 2017. *The 2017 Deloitte Millennial Survey. Apprehensive millennials: Seeking stability and opportunities in an uncertain world* (Londres).

Dustmann, C. 2007. *Return migration, investment in children, and intergenerational mobility: Comparing sons of foreign and native born fathers* (Rochester, N.Y., Social Science Research Network).

Eurofound (Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo). 2016. *Exploring the diversity of NEETs* (versión resumida disponible en español: *Análisis de la diversidad de la población «NiNi»*) (Luxemburgo, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea).

Fox, L.; Torche, F., y Waldfogel, J. 2016. «Intergenerational mobility», en D. Brady y L.M. Burton (directores): *The Oxford Handbook of the Social Science of Poverty* (Oxford, Oxford University Press), págs. 528-554.

Gallup. 2016. *Gallup's top world findings of 2016* (Washington, D.C.).

Instituto de Estadística de la República de Corea. 2015. *Summary result of the 2015 Social Survey* (Daejeon). Disponible en <http://kostat.go.kr/portal/eng/pressReleases/11/5/index.board?bmode=download&bSeq=&aSeq=350521&ord=2> [consulta: 31 de enero de 2018].

Ipsos. 2016. Ipsos Global Trends, No. 2, Future and Generations, database. Disponible en <http://www.ipsosglobaltrends.com/category/future-and-generations/> [consulta: 31 de enero de 2018].

OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos). 2015. «Non-standard work, job polarisation and inequality», *In It Together: Why less inequality benefits all* (París), págs. 135-208.

—. 2017. *Youth aspirations and the reality of jobs in developing countries: Mind the gap*. Development Centre Studies (París).

O'Higgins, N. 2017. *Rising to the youth employment challenge: New evidence on key policy issues* (Ginebra, OIT).

OIT (Oficina Internacional del Trabajo). 2016. *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* (versión resumida disponible en español: *El empleo atípico en el mundo: retos y perspectivas*) (Ginebra).

—. 2017a *Global Employment Trends for Youth 2017: Paths to a better working future* (versión resumida disponible en español: *Tendencias mundiales del empleo juvenil 2017: Caminos hacia un mejor futuro laboral*) (Ginebra).

—. 2017b. *Informe inicial para la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo* (Ginebra).

—. 2017c. *El futuro del trabajo que queremos: La voz de los jóvenes y diferentes miradas desde América Latina y el Caribe* (Lima, Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe).

—. De próxima publicación. *Youth and the future of work. Learning about young people's outlook on the world of work* (Ginebra).

Pew Research Center. 2017. Children's Financial Future, Global Indicators Database, 2017 (Washington, D.C.). Disponible en <http://www.pewglobal.org/database/indicator/74/> [consulta: 31 de enero de 2018].

PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo). 2012. *National Youth Aspirations Research Report* (Ereván, PNUD Armenia).

S4YE (Solutions for Youth Employment). 2017. *Toward employment solutions for youth on the move* (Washington, D.C.).

