



El mundo del trabajo atraviesa cambios importantes que seguirán ocurriendo y que podrían intensificarse en el futuro. Para entender mejor estos nuevos retos y enfrentarlos de manera eficaz, la OIT ha lanzado una “Iniciativa sobre el futuro del trabajo” y ha propuesto cuatro “conversaciones del centenario” para los debates que se realizarán hasta su 100° aniversario en 2019: i) trabajo y sociedad; trabajo decente para todos; iii) la organización del trabajo y de la producción, y iv) la gobernanza del trabajo. La finalidad de esta nota informativa es presentar un panorama general de las tendencias clave y problemas en áreas temáticas seleccionadas que son particularmente importantes para las “conversaciones” para que sirva de base y facilite el diálogo y los debates en los planos nacional, regional y mundial.

Sírvase enviar sus comentarios o recomendaciones a: futureofwork@ilo.org

EL CONTRATO SOCIAL Y EL FUTURO DEL TRABAJO: Desigualdad, seguridad de los ingresos, relaciones laborales y dialogo social*

En esta nota se discute sobre la función del contrato social entre el estado y otros actores para definir las expectativas comunes en relación con la distribución de poder y recursos a fin de lograr la justicia social, así como sobre el deterioro de este contrato debido a la creciente desigualdad, los desafíos políticos para renovarlo y otros cambios en el ámbito del trabajo.

1. Introducción: el cambiante mundo del trabajo y sus repercusiones en el contrato social

En el mundo del trabajo, el mercado, el estado y los ciudadanos interactúan continuamente y sus relaciones evolucionan de manera constante. A partir de este proceso, generalmente surge un acuerdo social implícito que determina en gran medida la relación entre los actores y establece las directrices para crear instituciones económicas sociales y políticas. Este acuerdo se llama contrato social.

Si bien este varía de acuerdo con cada país y con el transcurso del tiempo, un contrato social se puede entender como un acuerdo implícito que define la relación entre el gobierno y los ciudadanos, entre la mano de obra y el capital, o entre los diferentes grupos de la población. En esencia, un contrato social refleja una comprensión común sobre cómo distribuir el poder y los recursos para lograr la justicia social. Esta dinámica supone dimensiones tanto sustantivas como de procedimiento. La dimensión sustantiva del contrato social está relacionada con la forma en la que se definen y priorizan los objetivos comunes en una sociedad, como la equidad, la justicia, la libertad y la seguridad, y la dimensión de procedimiento se refiere a las instituciones y procedimientos que se usan para configurar y legitimar este entendimiento común.

** Esta nota se basa en los aportes de: Christina Behrendt, Isabel Ortiz, Emmanuel Julien, Youcef Ghellab, Susan Hayter, y Florence Bonnet.*

Tanto la eficacia como la importancia del contrato social dependen de cómo este se adapte a las nuevas realidades económicas, sociales y políticas. Cuando el trabajo pasa por cambios radicales, surgen tensiones que ponen en riesgo el contrato social. Por ejemplo, se teme que en algunos lugares del mundo ya no haya consenso sobre la noción que se tenía del contrato social después de la Segunda Guerra Mundial, basada en el crecimiento económico, el empleo pleno y la seguridad social. Sírvase enviar sus comentarios o recomendaciones a: futureofwork@ilo.org

Al mismo tiempo, a otros países les cuesta llegar a un contrato social estable ante la volatilidad económica, los conflictos sociales y la poca confianza en los gobiernos e instituciones. Al igual que con la relación de trabajo (véase la Nota Informativa N.º 3), este fenómeno varía de acuerdo con cada país.

Desarrollar un contrato social eficaz y sostenible que refleje las realidades cambiantes de un determinado país sigue siendo un desafío común. Por ello, no debería causar asombro que, con el fin de lograr una globalización justa, la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización (2004, p.65) haya organizado un “nuevo contrato social” que abarca: a) el compromiso de diálogo social para la formulación de políticas económicas y sociales, b) el reconocimiento de que el fomento de la mayor eficiencia y productividad debe estar equilibrado con el derecho de los trabajadores a la seguridad y a la igualdad de oportunidades y c) el compromiso de escoger el camino de la colaboración entre empleadores y trabajadores para lograr beneficios de productividad, y rechazar el camino de la reducción de costes y el recorte de plantillas. El llamado de la Comisión ha recibido una creciente aceptación en los últimos años, principalmente en el contexto de la crisis económica mundial que duró una década y de la rápida transformación del mundo del trabajo.

En esta nota se examina la naturaleza y viabilidad del contrato social ante los últimos grandes cambios en el ámbito del trabajo (véanse las Notas Informativas 1, 2 y 3). Haciendo eco de la discusión de la Comisión sobre el contrato social, esta nota se centra en los siguientes temas interrelacionados: la distribución de ingresos, la desigualdad y seguridad de ingresos, las relaciones laborales y el diálogo social. En la Sección 2 se revisa brevemente la evolución del contrato social en los últimos años y los síntomas del “contrato social bajo presión”. En la Sección 3 se exploran las principales fuerzas que han debilitado la base del contrato social y se consideran las diferentes circunstancias en los países desarrollados y en desarrollo. En la Sección 4 se examina la manera en la que estos cambios limitan las principales políticas e instituciones que subyacen al contrato social actual. En la Sección 5 se concluye con una propuesta de temas clave para debates futuros.

2. El contrato social bajo creciente presión

Los cambios en el ámbito del trabajo presentan muchas oportunidades y desafíos para configurar el contrato social en el siglo XXI. El empleo es un elemento estructural principal del contrato social, que define los derechos y responsabilidades de los trabajadores y empleadores, trabajo y capital, lo que determina en gran medida la distribución de recursos y de poder en una sociedad.

Uno de los principales desafíos del contrato social en el siglo XXI es el alto y, generalmente creciente, nivel de desigualdad e inseguridad de salarios en muchos lugares del mundo, a pesar del avance logrado para reducir la pobreza y el gran progreso del desarrollo humano, incluidas menores tasas de mortalidad materna e infantil, así como mayores niveles de educación (PNUD, 2015). No obstante, se sigue dejando de lado a las personas que viven en las formas más extremas de pobreza (Ravallion, 2014), y la exclusión social, principalmente de los grupos desfavorecidos, sigue siendo motivo de gran preocupación (ONU DAES, 2016). Muchos trabajadores y sus familias en todo el mundo pasan apuros debido a los ingresos bajos y fluctuantes, las malas condiciones laborales y la falta de protección social, y muchos siguen viviendo en la pobreza a pesar del arduo trabajo (OIT, 2016b). Un factor causante de esta situación es la

exclusión económica que tiene su origen tanto en la baja productividad como en las estructuras productivas subdesarrolladas, que tienden a producir altos niveles de pobreza, informalidad y desigualdad. En muchos lugares del mundo, las aspiraciones de conseguir un trabajo decente de personas cada vez más preparadas y calificadas se han visto frustradas debido a los altos niveles de desempleo, subempleo e informalidad.

Además, la movilidad social no ha ocurrido según lo prometido en décadas anteriores. En muchos lugares del mundo, las generaciones más jóvenes ya no esperan lograr estándares de vida más altos que sus padres, como solía ser. De hecho, los observadores han advertido que la juventud de hoy podría volverse una “generación pérdida” cuyas aspiraciones de encontrar un trabajo decente se ven frustradas por la constante recesión y crecimiento sin empleo (OIT, 2012; véase también la Nota Informativa N.º 2). Las desigualdades en el acceso a la atención de salud, educación, capacitación y empleo impiden la movilidad social ascendente y limitan el progreso económico y social. Son varios los factores que llevan a estas desigualdades, como el género, la discapacidad, las disparidades rurales y urbanas y la migración (OIT, 2016a). Al mismo tiempo, los temores de una movilidad social descendente, incluso entre las personas de clase media, están alimentados por los salarios reales estancados y una menor seguridad de ingresos, e influyen significativamente en las percepciones de igualdad y justicia social.

Estos avances suponen desafíos importantes para el contrato social. Si bien los países adoptan enfoques muy diferentes respecto a lo que consideran una distribución justa de los recursos, en muchas sociedades algunos elementos son comunes. Uno de ellos es la función de la igualdad de oportunidades, que aborda el tema de cómo dotar a las personas con las herramientas para triunfar independientemente de sus circunstancias, cómo recompensarlos por sus méritos y en qué medida los que tienen más recursos tienen la responsabilidad de compartirlos con los demás para lograr el progreso general.

La alta desigualdad ha sido últimamente objeto de debate mundial y quizá sea porque ha alcanzado un nivel que amenaza los preceptos básicos del contrato social. Además de generar insatisfacción e inestabilidad política, la exclusión social y económica se percibe cada vez más como perjudicial para el desarrollo, ya que deja de lado un contingente importante de la población mundial. Por consiguiente, es absolutamente necesario que el contrato social se renueve.

3. ¿Qué factores debilitan el contrato social?

¿Qué factores llevan a estos desafíos para lograr un contrato social estable? Si bien hay un grupo complejo de factores que definen el contrato social en las sociedades actuales, algunos han tenido un impacto adverso particularmente fuerte en el contrato social en sí. Todos están relacionados con cambios radicales en la demanda y oferta de mano de obra y en la relación de trabajo (tal como se discutió en las Notas Informativas N.º 1, 2, 3 y 5).

La globalización y la financiarización de la economía

Uno de los principales desafíos que enfrenta el contrato social en el siglo XXI es la mayor integración económica causada por la globalización de la economía. Si bien la globalización ha traído muchas oportunidades, también ha cambiado el equilibrio entre la mano de obra y el capital, con una competencia mundial más intensa, mayor inestabilidad macroeconómica y un aumento secular de la desigualdad de ingresos (por ejemplo, Piketty, 2014). La desregulación acelerada de los mercados de productos y de trabajo desde los años noventa ha llevado a este desarrollo, y hay una presión permanente para seguir en esta dirección (FMI, 2016). Cuando los mercados financieros dominan la “economía real”, las ganancias de las actividades económicas se centran cada vez más en unas cuantas manos, en lugar de compartirse de manera más amplia (Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, 2004; OIT, 2014a).

La financiarización de la economía también está relacionada con una mayor inestabilidad de la economía mundial. Las políticas de desregulación vigentes desde los años ochenta, y una mayor dependencia de las economías en el sector financiero han contribuido en gran medida con esta tendencia. Cuando las actividades económicas están estrechamente vinculadas a mayores

niveles de apalancamiento financiero, una crisis financiera puede volverse rápidamente una crisis económica y social general, tal como lo demostraron las repercusiones de largo plazo de la crisis de 2008. Si bien hay cierta re-regulación del sector bancario que asiste la operación de rescate del gobierno, todavía hay desafíos importantes. Sin embargo, los recursos financieros asignados a las inversiones productivas que podrían llevar a una mayor productividad y a la creación de nuevas oportunidades de trabajo no son suficientes (véase la Nota Informativa N.º 5).

La tecnología y las nuevas formas de trabajo

Los cambios tecnológicos, como la creciente automatización y digitalización, podrían causar un gran impacto transformador en el mundo del trabajo, que algunos consideran una “Cuarta Revolución Industrial” (véase la Nota Informativa N.º 1). Algunos observadores temen que estos cambios lleven a una lucha contra las máquinas (*Race against the Machine*, Brynjolfsson y McAfee, 2015) o a un “futuro sin empleo” (Ford, 2015). Otros resaltan las capacidades adaptativas de las sociedades para reaccionar ante estos cambios y las oportunidades que estos avances traen de generar trabajos más significativos a partir de tareas peligrosas o aburridas. Sin embargo, se teme una creciente polarización de las sociedades del futuro, con un marcado aumento del número de trabajadores y hogares con bajos ingresos que enfrentan niveles incluso mayores de precariedad, una reducción de la clase media y el ascenso de una minoría de personas cada vez más ricas en la cima de la escala de ingresos (Degryse, 2016).

Sin embargo, la digitalización y la automatización también permiten mejores oportunidades económicas y mayor flexibilidad (Hill, 2015). Por ejemplo, los servicios mediante teléfonos celulares móviles ayudan a los productores agrícolas de áreas remotas a verificar los precios de los cultivos y negociar mejor la venta de su producción. El teletrabajo, el trabajo de colaboración horizontal por Internet y otras formas de trabajo a distancia ofrecen nuevas oportunidades para que las personas se desempeñen en un trabajo de manera más flexible, por ejemplo, personas con movilidad restringida, padres con niños de corta edad u otros que cuidan a los miembros de la familia. Independientemente de que la automatización y la digitalización beneficien o no a determinados grupos de trabajadores, es probable que generen nuevas desigualdades.

Las “nuevas” formas de empleo que están apareciendo en algunos lugares del mundo asociadas a la automatización y la digitalización ponen en entredicho las responsabilidades y derechos relacionados con una relación de trabajo (explícita o implícita) (véase la Nota Informativa N.º 3). Si bien el sistema de las relaciones industriales se basa en la noción de que los empleadores son responsables del bienestar de su fuerza de trabajo, en la economía de “ocupaciones transitorias” o “por encargo”, tal responsabilidad no es fácilmente asumida ni por los “compradores” de la mano de obra (los que requieren los servicios) ni por los “organizadores” (plataformas) (Berg, próximamente; De Stefano, 2016). Actualmente, a muchos países les cuesta determinar el estatus de estos trabajadores e implementar la protección adecuada, debido a que los límites entre las leyes de trabajo y las leyes comerciales no son claros. Si bien estas “nuevas” formas de empleo actualmente afectan a una minoría del empleo total, muchos observadores esperan que estas aumenten exponencialmente en el futuro próximo.

Informalidad

En muchos lugares del mundo, la alta desigualdad y pobreza, junto con los bajos niveles de seguridad de ingresos, llevan a una prevalencia de ocupaciones informales y la resultante falta de protección. La economía informal está caracterizada por un escaso desarrollo productivo, grandes déficits de trabajo decente y una falta tanto de trabajo como de protección social para la mayoría de los trabajadores, lo que da lugar a bajas remuneraciones y a un alto nivel de inseguridad de los ingresos. Las instituciones de relaciones laborales actuales enfrentan dificultades para abordar estos desafíos y encontrar nuevas maneras de considerar los intereses de los trabajadores (Hayter, 2015a; Hyman, 2015; Sen y Lee, 2015)¹.

La informalidad tiene repercusiones de mayor alcance para el contrato social en una sociedad, ya que es un síntoma de que la relación entre el estado y sus ciudadanos está funcionando

1. Véase el número especial de la *Revista Internacional del Trabajo: “What Future for Industrial Relations?”* Volumen 154, número 1, páginas 68–72, marzo, 2015. Disponible en: (<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/itr.2015.154.issue-1/issuetoc>).

mal. Un contrato social eficaz requiere un balance justo entre derechos y obligaciones, una aplicación equitativa y eficaz de la ley y mecanismos de cumplimiento de la ley adecuados, así como mecanismos eficaces de rendición de cuentas. Si los ciudadanos (y actores económicos) no pueden confiar en que el estado les dará los servicios y la protección que necesitan, si las leyes no se aplican de manera equitativa y eficaz, si los marcos jurídicos e instituciones se perciben como disfuncionales e ineficaces, si el sistema tributario no se reconoce como un mecanismo justo y eficaz para financiar los bienes colectivos, el cumplimiento de los marcos jurídicos seguirá siendo bajo.

Deterioro de las instituciones del mercado laboral

El aumento de la desigualdad y de la inseguridad de los ingresos ha estado asociado principalmente a cambios en los patrones de empleo e ingresos, la persistente situación de desempleo y subempleo (OIT, 2016c), así como a un declive generalizado de la renta del trabajo (OIT, 2014a). Los salarios reales se han estancado en muchas partes del mundo y han quedado rezagados en relación con el crecimiento de la productividad, las ganancias de las empresas y los ingresos patrimoniales. La naturaleza cambiante del empleo y de las relaciones de trabajo, así como el debilitamiento de las instituciones del mercado laboral, han contribuido con esta tendencia, y se consideran uno de los factores determinantes de la mayor desigualdad e inseguridad (Berg, 2015).

Las instituciones del mercado laboral no solo enfrentan fuerzas externas, sino que muchos países no se han podido adaptar a un contexto que cambia rápidamente. Mantener a estas instituciones a la par de las necesidades cambiantes de los trabajadores y empleadores también es una responsabilidad “interna” de sus actores.

En este sentido, cobra particular importancia la función de los sindicatos y de la negociación colectiva (Hayter, 2015b). Desde la crisis financiera de 2008, la negociación colectiva se ha visto obstaculizada en muchos países con un posterior declive duradero de las tasas de afiliación a los sindicatos. Se teme que estas tendencias puedan acelerarse en el futuro con el aumento de la economía por encargo y de otras formas “atípicas” de empleo (Degryse, 2016). La mayor diversidad de modalidades de trabajo, la transición hacia una gobernanza de las empresas orientada al mercado o a los accionistas y la emergencia de redes mundiales de producción presentan, en su conjunto, desafíos para las relaciones de trabajo y la negociación colectiva. Sin embargo, durante la reciente crisis económica mundial, los países que apoyaban la negociación colectiva inclusiva mediante una serie de medidas políticas pudieron aumentar la cobertura de la negociación colectiva, principalmente para las pequeñas y medianas empresas y para los migrantes y trabajadores en formas atípicas de empleo (OIT, 2015).

4. Desafíos para las políticas e instituciones nacionales que influyen en el contrato social

Todas las tendencias discutidas previamente, que dan lugar a una creciente desigualdad y mayor inseguridad de ingresos llevan a cuestionar los valores sociales sobre la justicia y la equidad y, en última instancia, sobre el contrato social en sí. La cohesión social está en riesgo si los más ricos son quienes se quedan con las ganancias económicas, y si la mayor parte de la sociedad no se beneficia del crecimiento económico. Actualmente, cada vez se reconoce más que los altos niveles de desigualdad impiden un crecimiento económico sostenible y socavan el potencial del desarrollo económico futuro (Ostry *et al.* 2014; FMI, 2014; OCDE, 2012; OIT, 2014a; OIT, 2008). Sin embargo, al parecer todavía falta traducir este entendimiento a políticas concretas para abordar la creciente desigualdad de forma efectiva, y establecer un contrato social renovado.

Uno de los desafíos para el contrato social es cómo fortalecer la representación de los diferentes grupos de trabajadores y empleadores. Por el lado de los trabajadores, esto incluye el desafío de organizar la representación colectiva de los trabajadores informales, así como de aquellos fuera

de las relaciones de empleo establecidas, y la necesidad de crear coaliciones de mayor alcance con organizaciones que tengan intereses similares, tales como las cooperativas, los grupos de usuarios, las asociaciones de comerciantes y otras organizaciones constituidas por afiliación representativas de la sociedad civil. Por el lado de los empleadores, esto incluye el desafío de representar de manera eficaz los intereses de las pequeñas y medianas empresas y fortalecer la relación entre las empresas multinacionales y las organizaciones nacionales de empleadores. El diálogo social será eficaz en la medida en que se logre esta representación.

También existe un amplio debate sobre la función de las empresas en la sociedad. Hay grandes expectativas sobre la función de las empresas en el crecimiento inclusivo y el desarrollo sostenible, y al mismo tiempo surgen preguntas importantes sobre la tensión entre los intereses de las empresas y los bienes públicos en las alianzas público-privadas. En este sentido, cada vez se presta más atención a la función de la política pública para incentivar a las empresas a contribuir de manera positiva con la sociedad.

Los cambios en el mundo del trabajo también plantean otros retos importantes para las políticas públicas. Si bien la mayor precariedad aumenta la necesidad de políticas redistributivas, las capacidades fiscales han disminuido en muchas partes del mundo, en parte debido a una mayor movilidad del capital y competencia fiscal. A pesar de los esfuerzos para enfrentar la competencia fiscal perniciosa, como la erosión de la base tributaria y el traslado de beneficios (OCDE, 2013; OCDE, 2015; Crivelli *et al.* 2015), la soberanía fiscal ha disminuido debido a la globalización y las presiones financieras. El espacio fiscal más limitado y la competencia fiscal mundial limitan el alcance de maniobra de los gobiernos para invertir en políticas redistributivas, incluida la provisión de servicios públicos de calidad y transferencias. Dado que estas son las herramientas políticas clave que tienen los gobiernos para frenar la desigualdad, el limitado espacio fiscal podría dar lugar a una mayor desigualdad (véase la Nota Informativa N.º 5).

Los sistemas de protección social son instrumentos clave para las políticas redistributivas, junto con los sistemas fiscales. De hecho, varios países en desarrollo recientemente han ampliado sus sistemas de protección social con el fin de reducir y prevenir la pobreza y abordar la desigualdad (OIT, 2014b). No obstante, algunas reformas políticas recientes en varias economías adelantadas han frenado la capacidad de los sistemas de protección social para abordar la desigualdad de ingresos y asegurar la seguridad de los ingresos para la población en la actualidad y en el futuro, principalmente en lo que respecta a las pensiones (OIT, 2014b). A pesar de que muchos países han implementado medidas para adaptar los sistemas de protección social a las cambiantes realidades en el mundo del trabajo, por ejemplo, mediante la ampliación de la cobertura a ciertas categorías de trabajadores independientes, estas no han llegado lo suficientemente lejos para asegurar la cobertura universal ni los niveles de prestaciones adecuados. Se requieren más esfuerzos para asegurar que los mecanismos de protección social sigan siendo un mecanismo indispensable de solidaridad social, con base en los principios de agrupación de riesgos, así como de equidad tanto en el financiamiento (a partir de las capacidades contributivas) como en las prestaciones (según la necesidad).

La capacidad que desarrollen los países para proveer empleo y protección social adecuados a los trabajadores en las diferentes formas de empleo definirá si estarán preparados para enfrentar el futuro del trabajo. Solo así los trabajadores podrán aprovechar las oportunidades económicas, incluidas las que ofrecen la digitalización y la automatización. Es fundamental asegurar la protección social para los trabajadores en las formas de empleo nuevas y antiguas, caracterizadas por la alta vulnerabilidad, la volatilidad y la exposición a diferentes riesgos. Algunos países ya han implementado mecanismos para asegurar la protección social de los trabajadores no asalariados y vulnerables, incluidos los que tienen múltiples empleadores (Hill, 2015), los que trabajan por cuenta propia y los emprendedores independientes (OIT, 2014b; Comisión Europea, 2014), así como los que están en un empleo por cuenta propia encubierto (Eichhorst *et al.* 2013). Estos pueden ofrecer valiosas lecciones para adaptar los sistemas de protección social a las necesidades de los trabajadores.

5. Temas clave para lograr un contrato social renovado para el siglo XXI

Es probable que las tendencias descritas afecten la base del contrato social sobre la que se ha construido y se construirá la estabilidad de las sociedades. Los mayores niveles de desigualdad, inseguridad, inestabilidad e informalidad prácticamente han puesto en entredicho el contrato social a inicios del siglo XXI. De hecho, estos temas ya se están discutiendo de diferentes maneras: cómo pueden los países desarrollar un nuevo “compromiso social que beneficie tanto a los empleadores como a los trabajadores” (Gobierno de Alemania, 2015); “un nuevo acuerdo social que permita enfrentar los desafíos del siglo XXI” (New Economics Foundation, 2015); un “pacto social 2.0” (Perez, 2015). Cada una de estas formulaciones refleja la importancia de renovar el contrato social.

Con base en las discusiones actuales, se pueden realizar debates más exhaustivos a partir de las siguientes preguntas generales:

- ¿Cómo podemos asegurar que el contrato social considere a los grupos más vulnerables en la sociedad, y que involucre a todos los actores, incluidos los que operan en diferentes países (sector financiero, empresas multinacionales)?
- ¿Cómo puede la OIT, en calidad de “parlamento mundial del trabajo” contribuir para mejorar los contratos sociales y fortalecer la justicia social en el mundo en el marco de la Agenda de Desarrollo 2030?

Dentro de estas interrogantes, se pueden discutir otros temas más específicos, como son:

- *Cómo adaptarse a los cambios en la organización de la actividad económica y lograr mejores resultados:* ¿cómo refleja el contrato social los cambios en la organización del trabajo y en las formas de empleo, así como las funciones cambiantes del trabajo (tanto remunerado como no remunerado) en una sociedad (véanse las Notas Informativas 1 y 3)? ¿Cómo puede un contrato social renovado evitar una competencia perniciosa hacia niveles mínimos en el contexto de la globalización y la financiarización? ¿Cómo se pueden redefinir los sistemas fiscales para asegurar que los ingresos fiscales beneficien a los países y comunidades donde operan y se generan sus ganancias? ¿Qué estructuras de gobernanza empresarial permiten compartir las ganancias entre la alta gerencia y los trabajadores y entre la empresa y las comunidades donde se opera (véase la Nota Informativa N.º 5)?
- *Cómo abordar las desigualdades y asegurar una distribución justa de los recursos:* ¿Qué políticas se requieren para promover sociedades más equitativas, con mercados más estables y más justos y una distribución más justa de los recursos? ¿Cómo pueden tales políticas contribuir con el fortalecimiento y renovación del contrato social? ¿Cómo se pueden adaptar los marcos jurídicos y otras formas de reglamentación a los contextos cambiantes, y asegurar tanto la seguridad como la flexibilidad (véase la Nota Informativa N.º 3)? ¿Cómo se pueden implementar políticas públicas de manera más eficaz y cómo se puede asegurar el espacio fiscal necesario mediante sistemas fiscales eficaces y equitativos (véase la Nota Informativa N.º 5)? ¿Cómo se puede asegurar el financiamiento equitativo y sostenible de la protección social y de otras políticas para reducir la desigualdad? ¿Cómo se pueden fortalecer la cohesión social y los intereses colectivos ante las presiones para individualizar los riesgos?
- *Cómo mejorar los marcos institucionales para fortalecer la representación y la participación:* ¿Qué se necesita para lograrlo en los planos empresarial, sectorial y nacional? ¿Cómo se puede adaptar el diálogo social a las nuevas tendencias? ¿Cuáles son las nuevas formas de organización y de representación que están surgiendo, incluidas aquellas entre los trabajadores que se desempeñan en el marco de la economía informal y formas atípicas de empleo, y qué repercusiones tienen en el funcionamiento de los canales institucionales del diálogo social?

REFERENCIAS

Berg, J. forthcoming. "Income security in a platform-regulated labour market: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers", in *Comparative Labor Law and Policy Journal*.

—. 2015. "Labour market institutions: the building blocks of just societies", In Berg, J. (ed.) *Labour markets, institutions and inequality: Building just societies in the 21st Century* (Geneva, ILO, Edward Elgar), pp. 1–38.

Brynjolfsson, E.; McAfee, A. 2015. *Race against the machine: How the digital revolution is accelerating innovation, driving productivity, and irreversibly transforming employment and the economy* (Lexington, Mass, Digital Frontier Press).

Crivelli, E.; de Mooij, R.; Keen, M. 2015. *Base erosion, profit shifting and developing countries* (Washington D.C., International Monetary Fund).

De Stefano, V. 2016. *The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy»* (Geneva, ILO). Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf. [22 September 2016].

Degryse, C. 2016. *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets* (Brussels, European Trade Union Institute). Available at: <https://www.etui.org/content/download/22130/184851/file/ver+2+web+ver+union+Working+Paper+2016+02-EN+digitalisation.pdf>. [Accessed 22 September 2016].

Eichhorst, W.; Braga, M.; Famira-Mühlberger, U. 2013. *Social protection rights of economically dependent self-employed workers* (Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities). Available at: http://bookshop.europa.eu/is-bin/INTERSHOP.enfinity/WFS/EU-Bookshop-Site/en_GB/-/EUR/ViewPublication-Start?PublicationKey=BA3013643. [22 September 2016].

European Commission, Mutual Information System on Social Protection/Social Security (MISSOC). 2014. *Social Protection for the Self-Employed* (Brussels). Available at: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5662&langId=en>. [22 September 2016].

Ford, M. 2015. *Rise of the robots: Technology and the threat of a jobless future* (New York, Basic Books).

Government of Germany. 2015. *Work 4.0: Re-imagining work* (Green Paper) (Berlin, Federal Ministry of Employment and Social Affairs). Available at: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/arbeiten-4-0-green-paper.pdf;jsessionid=2C748B2967CB4FB70B648A88B1948EF?__blob=publicationFile&v=2 [Accessed: 25 April 2016]. [22 September 2016].

Hayter, S. 2015a. "Introduction: What future for industrial relations?" in *International Labour Review*, 154 (Geneva, ILO), pp. 1–4. Available at: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1564-913X.2015.00220.x/abstract> [Accessed: 2 March 2016]. [22 September 2016].

—. 2015b. "Unions and collective bargaining," in Berg, J. (ed.) *Labour markets, institutions and inequality: Building just societies in the 21st Century* (Geneva, ILO, Edward Elgar), pp. 95–122.

Hill, S. 2015. *New economy, new social contract: A plan for a safety net in a multi-employer world* (Washington D.C., New America Foundation). Available at: https://static.newamerica.org/attachments/4395-new-economy-new-social-contract/New%20Economy,%20Social%20Contract_UpdatedFinal.34c973248e6946d0af17116fbd6bb79e.pdf. [22 September 2016].

Hyman, R. 2015. "Three scenarios for industrial relations in Europe", in *International Labour Review*, 154, pp. 5–14. Available at: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1564-913X.2015.00221.x/abstract>. [22 September 2016].

ILO. 2008. *World of Work Report 2008: Income inequalities in the age of financial globalization* (Geneva, ILO and International Institute for Labour Studies). Available at: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/download/world08.pdf>. [22 September 2016].

—. 2012. *Global Employment Trends for Youth 2012* (Geneva, ILO). Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_180976.pdf. [22 September 2016].

—. 2014a. *Global Wage Report 2014/15: Wages and income inequality* (Geneva, ILO). Available at: http://www.ilo.ch/global/publications/books/WCMS_324678/lang--en/index.htm. [22 September 2016].

—. 2014b. *World Social Protection Report 2014/15: Building economic recovery, inclusive development and social justice* (Geneva, ILO). Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_245201.pdf; <http://www.social-protection.org/gimi/gess/ShowTheme.action?th.themeld=3985>. [22 September 2016].

—. 2015. *Trends in collective bargaining coverage: Stability, erosion or decline?* (Geneva, ILO). Available at: <http://www.ilo.org/public/english/ira/pdf/labourrelations.pdf>. [22 September 2016].

—. 2016a. *Women at Work: Trends 2016* (Geneva, ILO). Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/-/publ/documents/publication/wcms_457317.pdf. [22 September 2016].

—. 2016b. *World Employment and Social Outlook 2016: Transforming jobs to end poverty* (Geneva, ILO). Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/-/publ/documents/publication/wcms_481534.pdf. [22 September 2016].

—. 2016c. *World Employment and Social Outlook: Trends 2016* (Geneva, ILO). Available at: www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2016/WCMS_443480/lang-en/index.htm. [22 September 2016].

International Monetary Fund (IMF). 2014. *Fiscal policy and income inequality*. (Washington D.C.).

—. 2016. *World Economic Outlook April 2016: Too slow for too long* (Washington D.C.). Available at: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2016/01/pdf/text.pdf>. [22 September 2016].

International Labour Review, Special issue: "What Future for Industrial Relations?" Volume 154, Issue 1, pages 68–72, March 2015. Available at: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/ilr.2015.154.issue-1/issuetoc>. [22 September 2016].

New Economics Foundation. 2015. *People, planet, power: Towards a new social settlement* (London). Available at: <http://www.neweconomics.org/publications/entry/people-planet-power-towards-a-new-social-settlement>. [22 September 2016].

OECD. 2012. *Jobs, wages and inequality: Progress report* (Paris).

—. 2013. *Addressing base erosion and profit shifting* (Paris). Available at: <http://www.oecd.org/tax/beps.htm>. [22 September 2016].

—. 2015. *Explanatory Statement, OECD/G20 Base Erosion and Profit Shifting Project* (Paris).

Ostry, J.D.; Berg, A.G.; Tsangarides, C.G. 2014. *Redistribution, inequality, and growth* (Washington D.C., International Monetary Fund). Available at: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2014/sdn1402.pdf>. [22 September 2016].

Perez, T.E. 2015. *Remarks at the Department of Labor Future of Work Symposium*, Washington, D.C., 10 December. Available at: <https://www.dol.gov/newsroom/speech/20151210>. [22 September 2016].

Ravallion, M. 2014. *Are the world's poorest being left behind?* (Washington D.C., National Bureau of Economic Research). Available at: <http://www.nber.org/papers/w20791.pdf>. [22 September 2016].

Sen, R.; Lee, C.H. 2015. "Workers and social movements of the developing world: Time to rethink the scope of industrial relations?" in *International Labour Review*, 154, pp. 37–45. Available at: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1564-913X.2015.00224.x/abstract> [22 September 2016].

UN DESA. 2016. *Report on the World Social Situation 2016: Leaving no one behind: Progress towards achieving socially-inclusive development, Overview* (New York). Available at: <http://www.un.org/esa/socdev/documents/2016/RWSS2016ExecutiveSummary.pdf>. [22 September 2016].

UNDP. 2015. *Human Development Report 2015: Work for human development* (New York). Available at: http://hdr.undp.org/sites/default/files/2015_human_development_report_1.pdf. [22 September 2016].

World Commission on the Social Dimension of Globalization. 2004. *A Fair Globalization - Creating Opportunities for All* (Geneva, ILO). Available at: <http://www.ilo.org/public/english/wcsdg/docs/report.pdf>. [22 September 2016].

World Economic Forum. 2016. *The future of jobs: Employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution* (Geneva). Available at: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf. [22 September 2016].