

FOUNDATION FOR EUROPEAN
PROGRESSIVE STUDIES
FONDATION EUROPÉENNE
D'ÉTUDES PROGRESSISTES



Fundació
Rafael Campalans

El futur del treball és ara

Notes dels seminaris
sobre el Futur del Treball

21 de novembre de 2019



ÍNDEX

1 ^a sessió – Resum de la ponència de Raymond Torres	3
2 ^a sessió – Resum de la ponència de Núria Oliver	6
3 ^a sessió – Resum de la ponència de Borja Suárez	9
4 ^a sessió – Resum de la ponència de Jesús Cruz Villalón	12

1ª sessió – 12 de novembre
“Treball i societat: Quin significat tenen el treball i l’ocupació actualment?”

Intervenció de **Raymond Torres** i debat posterior

Resum elaborat per Eduardo Rojo

Primera parte. Tendencias emergentes:

1. La economía mundial crea más empleo que nunca en los últimos años (y España no es una excepción). Se reduce la tasa de desempleo.

Cambios cualitativos en el tipo de empleo. Incremento de las formas atípicas de empleo (tiempo parcial, autónomos, *crowdworking*).

Al mismo tiempo, hay una detención del proceso de estabilización del empleo (= incremento de la inseguridad laboral).

2. ¿Qué ocurre con el trabajo?

Se produce un proceso de atomización del trabajo
(= separación/externalización/desmembramiento de la actividad empresarial).

Cada vez importa menos el tiempo dedicado al trabajo, y más cuáles son y cómo pueden conseguirse los objetivos fijados.

Incremento de la presión/tensión entre las personas trabajadoras, y auge de las salidas involuntarias del mercado de trabajo como consecuencias de procesos de invalidez (en algunos países nórdicos, la tasa de abandono por esta vía, consecuencia de la tensión que lleva a una situación de stress físico y psíquico) es superior a la de las tasas de desempleo.

3. Incremento, creciente, de las desigualdades en el mundo del trabajo.

Elemento central del debate a escala mundial (y preocupación en el G20 por sus consecuencias sobre la disminución/reducción de cohesión social) es la pérdida de importancia de las rentas del trabajo en la economía de cada país y las consecuencias que ello conlleva sobre la “desafectación” de una parte de la población hacia el sistema político y social en el que vive. Un reto no sólo laboral, ni mucho menos.

Segunda parte. El cambio y las dificultades de adaptación.

1. Se destaca la importancia del cambio tecnológico, la digitalización de la economía y la importancia del trabajo conectado en red. Igualmente, la importancia cada vez mayor de la inteligencia artificial sobre la vida económica y social, con un impacto relevante a medio plazo sobre la cantidad y la calidad del empleo.

2. Se alerta sobre el proceso de fragmentación del sistema productivo, y cómo impacta en la fragmentación de la sociedad (relación cambios económicos y laborales con cambios sociales). Se está pasando de un modelo fordista del trabajo a otro basado en la economía de las plataformas (Nota de Eduardo Rojo: hubo un amplio debate sobre este punto, con pareceres diversos que resaltaron el mantenimiento del fordismo con otro “ropaje” económico).
3. Se pone de manifiesto que el sistema es incapaz de adaptarse a los cambios, o al menos que no se adapta a la velocidad con la que se desarrolla el cambio tecnológico y su impacto en la vida socioeconómica, por lo que hay que preguntarse si sigue siendo válido el Estado del Bienestar y si hay que dirigir/regular el capitalismo.
4. Se constata que la desregulación operada en los últimos años ha sido contraproducente para la mayor parte de la población, con un incremento creciente de la inseguridad laboral (= pérdida/diminución de derechos).

La globalización se ha desarrollado de forma desigual, aunque es una realidad de la que hay que partir, y ha generado por una parte un “retraimiento” hacia las fronteras nacionales (mayor proteccionismo como hilo conductor de las políticas de algunos Estados), y por otra el incremento de acuerdos bilaterales o regionales, al tiempo que disminuye la importancia del multilateralismo, es decir, de los acuerdos a escala mundial.

5. Hay una incapacidad para imaginar qué salida puede darse a la situación actual.

Tercera parte: ¿Qué puede pasar en el próximo futuro?

1. Un primer escenario es de la “inercia”. El ponente subraya que hemos cambiado muy poco desde la crisis de 2008, a pesar de las grandes declaraciones en el primer momento sobre la importancia de redefinir las líneas maestras de la economía mundial.

La “inercia” ha conllevado el incremento de las desigualdades, de la inseguridad laboral (= económica), y la pérdida de la centralidad del trabajo en sus vidas para una parte importante de la población.

2. Un segundo escenario (socialmente perturbador para muchas de las personas que intervinieron en el debate) es el de la “desregulación”, que atacaría de frente el modelo social europeo, en el que durante mucho tiempo se inspiraron las reformas de países de otros continentes.

La desregulación conllevaría, y de hecho ya lo está haciendo, mayor inestabilidad política y económica. Se apunta además que los riesgos de una nueva crisis a escala mundial, debido al proceso de sobreendeudamiento, son importantes y que, en caso de producirse, puede tener un impacto global (negativo para la mayoría de la población) superior al de la anterior.

3. El tercer escenario sería el de la “innovación 4.0”, que pasaría por replantearse el Estado del Bienestar, su concreción, pero siempre respetando los principios básicos que lo han configurado e informado desde su creación.

Se suscitan dudas sobre cómo seguir una adecuada financiación para mantener dicho sistema, y se plantean hipótesis sobre el impacto de la inteligencia artificial en la cantidad de empleo existente, de tal forma que se debate si es conveniente plantear la necesidad de una renta básica universal en atención a que muchas personas puedan carecer de empleo, por el avance tecnológico, en el futuro mediato.

El ponente apuesta más, primeramente, por reordenar los mecanismos asistenciales actualmente existentes de protección social, enfatizando al mismo tiempo la importancia de la dimensión internacional de las políticas de reforma del Estado del Bienestar, concluyendo con una pregunta abierta al debate posterior, que fue la de plantearnos cómo afrontar los cambios del Estado del Bienestar en una sociedad sensiblemente distinta de aquella que lo vio nacer, y después crecer y desarrollarse.

Intervención de Eduardo Rojo.

1. Felicitación a la Fundació Rafael Campalans por la iniciativa de este Seminario sobre el trabajo y su futuro, que enlaza con la puesta en marcha por la OIT con ocasión de la celebración de su centenario en 2019 y que ha de llevar, después de un muy amplio proceso de reuniones y debates a escala internacional y de cada Estado, a unas conclusiones a presentar en la Conferencia Internacional del mes de junio del próximo año.
2. Explicación de anécdotas (trabajador de una empresa de reparto que sube al metro con su caja, y también con una tabla de snowboard) para poner de manifiesto que ese no es el nuevo trabajo al que debemos aspirar.
3. Destacar el impacto del mundo económico sobre el jurídico, y como el primero pretende condicionar el marco laboral en el que se desarrollan las relaciones de trabajo, sacando, o pretendiendo sacar, muchas de ellas de la cobertura de la relación contractual asalariada.
4. Importancia de pensar las políticas de las fuerzas políticas y sociales progresistas tomando en consideración a la gran mayoría de las personas que siguen viviendo, con mejor o peor calidad y seguridad, de su trabajo. A título de ejemplo, aunque hablemos mucho de la pérdida de la centralidad del trabajo, hay 19.528.000 personas en España (datos EPA, tercer trimestre 2018) cuya vida gira mayormente alrededor del mismo.
5. Hay que plantearse una política de protección social que llegue al conjunto de la población, ya que cada vez es mayor el riesgo de que se incremente el número de personas que queden extramuros de aquella, ya sea por su irregularidad, informalidad, inadecuada ubicación jurídica de su prestación de servicios,... Y al mismo tiempo, mecanismos legales, y convencionales, que refuercen la estabilidad en el empleo y que contribuya a superar aquello que se ha dado en llamar la “hegemonía cultural de la precariedad”.
6. En todo debate sobre el futuro del trabajo habrá que dedicar una especial atención a las políticas de inmigración, una realidad con profunda importancia a efectos laborales.

Otras intervenciones.

Se destacó la importancia de la robótica y la automatización en el proceso de aprendizaje en la formación profesional, y se enfatizó la importancia de lograr la igualdad de oportunidades en el proceso educativo para evitar los que son (como consecuencia) posteriores desajustes y desigualdad en la vida laboral de las personas.

Igualmente, cabe pensar en cómo actuar a escala internacional para dirigir, y no sufrir, los procesos de cambio económico, político y social, para que el nuevo trabajo (que en muchas ocasiones será una adaptación del existente) pueda ser útil y enriquecedor para la mayor parte de la población.

2ª sessió – 25 de febrer
“Efectes transformadors en les condicions de treball de la revolució 4.0”

Intervenció de **Núria Oliver** i debat posterior

Resum elaborat per Francesc Esteva

La Núria va començar dient que el que la motivava era treballar per veure com es pot utilitzar la tecnologia per millorar la vida de la gent. I d'això ens parlaria, de la revolució que suposa la IA i de com ens hi hem d'enfrontar.

Per començar va fer una petita contextualització històrica de la IA, que està a la base de la 4a revolució industrial.

Es va preguntar que vol dir intel·ligència, per passar a explicar algunes de les característiques: saber interpretar el món real, buscar la millor solució, raonar, planificar, aprendre i saber adaptar-se, etc. Va parlar del naixement de la IA i del que es considera el seu pare, l'Alan Turing, el qual té múltiples treballs inicials i creador del famós “test de Turing” per saber si una màquina es intel·ligent.

De sistemes d'IA n'hi ha de dos tipus:

Els “*top-down*” que parteixen del coneixement i intenten representar-lo lògicament (simbòlicament) i raonar, treure conclusions a partir d'ell, i els “*down-top*” que parteixen de les dades i volen extreure coneixement, fer models i raonar, treure conclusions, etc.

Hi va haver diferents períodes en que es va usar més uns que altres i diferents períodes en que es va ser més o menys exitós. A partir del 2013 s'han anat imposant els sistemes *down-top* amb la utilització de grans bases de dades, amb els sistemes *big-data* i *deep-learning* com a base. A la base de l'èxit d'aquests sistemes hi ha l'explosió de dades disponibles, el creixement exponencial de la capacitat de computació (Llei de Moore) i l'explosió d'algorismes per poder extreure coneixement, models, etc. a partir de les dades.

També va parlar de que els sistemes d'IA que s'han fet fins avui són dels que s'anomena d'IA específica (sistemes per resoldre un problema de forma molt eficient però que no serveixen per altres tasques) i que s'ha avançat poc en el que s'anomena la IA general (sistemes capaços de raonar en qualsevol entorn com fa la intel·ligència humana). També es discuteix sobre sistemes súper-intel·ligents (poden crear-se màquines que siguin “més intel·ligents” que l'home?)

La IA té una sèrie de característiques que la fan important. Entre les positives, trobem que és transversal i invisible (està en molts llocs, inclús en molts que ni ens en donem compte), ubiqua, escalable (qualsevol cosa es pot expandir a una gran quantitat de llocs i persones, siguin notícies, mapes, etc. En qüestió de segons), complexa però manejable (té mètodes per

tractar la complexitat), actualitzable i predictiva. Entre les negatives, tenim la asimetria (no tothom sap què fer amb les dades, ni com fer algorismes per extreure coneixement o models, i no tothom entén aquests algorismes) i les *fake-news* (es poden inventar i propagar tot tipus de dades sense control).

La IA ens ha de preocupar com a tecnologia però també en els aspectes legals, ètics, socials i ecològics perquè a tots aquests aspectes té impacte.

En quant a impacte en el món del treball, va insistir en la idea de que la IA actua en la eficiència en el treball (que provocarà pèrdua de llocs de treball), però també en la creació de noves ocupacions. Va tenir una visió optimista pel que fa a que hi haurà un creixement net de llocs de treball, però va ser pessimista en el sentit de que els llocs de treball que es perdran (els automatitzables) deixaran treballadors no preparats i el que es necessitaran seran persones més tècniques.

Això la va portar a preguntar-se si estem treballant per encarar el futur, resposta la qual va ser que no. Tenim uns grans reptes en educació i formació permanent. I va passar a parlar de l'impacte social i per les persones, el treball i la jubilació.

En quan a l'impacte social, va dir que ens dirigim cap a un model híbrid persones-automatismes, que tenim una realitat demogràfica no gaire esperançadora (a casa nostra de piràmide invertida) i que els grans reptes són la desigualtat que està generant (qui té les dades té el poder) i com repartim la riquesa.

Va plantejar els reptes que el nou món pot plantejar per les persones en quant a treball es refereix: per què treballarem?, per subsistir, per sentir-nos útils, per desenvolupar-nos socialment i personalment? I per què ens jubilem? perquè no podem fer la feina, per llei o perquè ja no tenim ganes de fer més coses?

Finalment va passar a plantejar unes conclusions personals:

1. Tenim un model laboral obsolet per enfrontar els nous reptes que se'ns plantegen.

Hi ha una demanda tecnològica de treball que, socialment, no se sent com quelcom important.

No hi hauran llocs de treball per tota la vida. Hi hauran molts canvis de treball i es necessitarà aprendre durant tota la vida de forma flexible.

Adaptar el món del treball al nou món i les perspectives de treball portarà a formes més flexibles de treball.

2. Tenim un model obsolet de jubilació.

No podem desaproveitar el talent de la gent gran. Això porta a models molt més flexibles de jubilació.

A continuació, planteja algunes idees en els temes tractats:

1. Hi haurà un excés de producció que si s'utilitza bé podria permetre alguna forma de renda universal garantida.

2. S'ha de canviar el model educatiu (molt més flexible i amb major enfocament cap a la tecnologia)

3. S'ha de canviar el model de jubilació cap a un model molt més flexible.

Com a conclusió final va dir que havíem d'intentar saber cap on volem anar per poder fer un model eficient, just i ser proactius a l'hora d'impulsar aquest canvi, doncs no arribarà sol.

Comentaris finals de Núria Oliver

Digué que els algorismes han de complir les sigles "FATEN" en el sentit de:

F de *fairness*, és a dir, que siguin justos i no discriminadors.

A d'autonomia, que respectin, que siguem amos de les nostres decisions i que hi hagi atribucions de responsabilitat per les decisions dels algorismes.

T de transparència sabent que poden no ser-ho intencionalment, per analfabetisme o intencionalment (per ser models massa complexos)

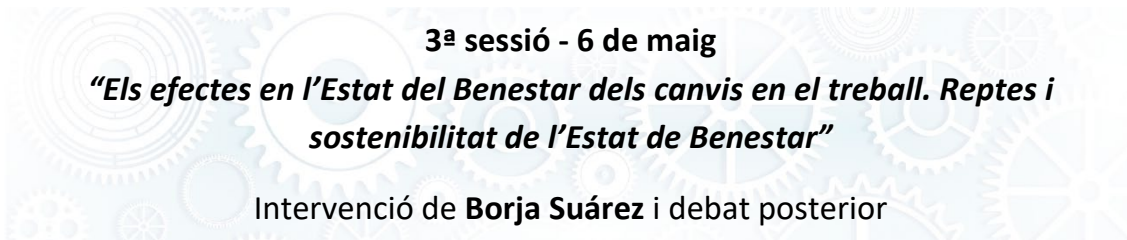
E d'educació, sigui general (bàsica), dels professionals o dels ciutadans-polítics

N de no-maleficència.

Però sobretot ha insistit en la idea de ser proactius, perquè fins ara sols hi ha una societat que:

- No sap de que parla
- Tampoc sap què vol

I aquestes són les grans preguntes que ens hem de formular i respondre per abordar el que tenim a sobre.



Resum elaborat per Encarna Perán

Ponente: Borja Suárez, Profesor de la Universidad Autónoma de Madrid. Director General de Ordenación Económica de la Seguridad Social en el Ministerio de Trabajo y Migraciones de Seguridad Social.

La intervenció se estructura en 3 bloques:

1. Introducció sobre cómo se articula la protecció social dentro del Estado de Bienestar.
2. Cambios que la digitalización está produciendo en el mercado de trabajo y como se proyectan en el sistema de protecció social.
3. Reflexiones finales sobre posibles líneas de actuación.

1. **Articulación de la protecció social en los estados.** Toma como referencia el Estado de Bienestar Español. Plantea dos rasgos fundamentales

- Idea de la centralidad del estatuto salarial, de la que habla Gilbert Durand.
- Lógica redistributiva de las actuaciones de protecció social.

Estos son los 2 pilares del contrato social, que se está viendo afectado por el proceso de digitalización.

La intensa digitalización provoca una doble transformació:

- En la robotización que se ha intensificado
- En la configuració de las relaciones socio-laborales, la economía de plataformas, como nuevo modelo de negocio

La robotización y la economía de plataforma afectan a la centralidad del estatuto salarial y a la lógica redistributiva. Los cambios de la digitalización van a contribuir a que se siga produciendo mucha riqueza, pero los elementos que se utilizan para redistribuir la riqueza se están viendo afectados por los cambios en las relaciones laborales. Se plantea si es necesario un cambio en el contrato social.

2. Cambios de la digitalización

La digitalización está produciendo cambios en el mercado de trabajo que se están proyectando en la protección social

2.1. Polarización de los puestos de trabajo:

- Puestos de elevados salarios, alta especialización, elevada formación, elevado valor añadido
- Puestos de trabajo de bajo valor añadido, baja cualificación que debilitan el esquema de protección clásico. Actualmente estos trabajadores se ven sumidos en una mayor precariedad y vulnerabilidad, es cuando más necesitan el “Estado de Bienestar”. El propio crecimiento económico llevará a mayor desigualdad.
- Esta polarización implica que aquellos que están en posiciones más acomodadas, pongan en cuestión la mayor presión de la redistribución en favor de los que tienen posiciones menos acomodadas.

2.2. Dualización: trabajo asalariado y trabajo autónomo, se plantea la necesidad de crear una figura intermedia que estaría muy vinculada a la economía de plataforma, una figura que plantea muchos riesgos.

2.3. Intensificación de nuevos riesgos laborales:

- La pobreza laboral, que puede ser cada vez más frecuente, y nuestro sistema de protección no está preparado para este tipo de pobreza.
- La obsolescencia en la capacitación: la calidad del empleo depende del nivel de formación de los trabajadores. Ahora es igual de importante formación inicial y formación que se adquiere a lo largo de la vida laboral
- Las personas que dispongan de mayores oportunidades o habilidades para conseguir formarse a lo largo de su vida laboral, tendrán más ventajas que aquellos que no puedan formarse. Esto generará un riesgo social de desigualdad relevante.
- Las reformas de los sistemas de protección social. Las reformas van hacia premiar largas carreras profesionales indefinidas con elevadas cotizaciones, en cambio la actividad profesional es cada vez más irregular y con más interrupciones.
- Se cuestiona quien deberá asumir el coste que generan los riesgos sociales
- La desigualdad afectará más a las mujeres, ya que las trayectorias profesionales son más inestables

2.4. La financiación de los sistemas ante los cambios, proliferación del trabajo autónomo, irregularidad e interrupciones, se producirán insuficiencias en los ingresos por cotizaciones, cuando además estamos ante un envejecimiento muy importante de la población.

Sobre el incremento del trabajo autónomo:

- El país necesita emprendedores que pongan en marcha proyectos empresariales con capacidad suficiente para generar riqueza y empleo. Si el trabajo autónomo sacrifica trabajo asalariado va a provocar un debilitamiento de los ingresos del sistema.

- Envejecimiento de la población: no solo por el aumento de la esperanza de vida, sino por la próxima jubilación del *Baby-boom*. Los sistemas de protección social van a sufrir fuertes tensiones por disminución de los ingresos y fuertes incrementos de los gastos.

3. Reflexiones finales sobre posibles líneas de actuación

Dos cuestiones sobre la transformación del mercado de trabajo y su proyección en el sistema de protección social

- Acción protectora: se plantea como reconfigurar nuestro modelo de protección. Se habla de dos conceptos: renta básica universal o renta ciudadana. Ambas soluciones necesitan un entramado institucional muy potente, que actualmente nosotros no tenemos. Una tercera solución: trabajadores atípicos: preservar el esquema protector, preservar el estatuto salarial y la lógica redistributiva. Aplicación de la lógica contribuyente para solventar las situaciones más vulnerables
- La financiación de la acción protectora: como financiar el incremento de las pensiones, será necesario un incremento del esfuerzo contributivo: se tiene que adaptar el sistema de financiación a la pérdida de relevancia del factor trabajo frena al factor capital. Será necesaria una mayor implicación del Estado en la financiación de las políticas sociales. Se necesita reequilibrar los ingresos vía cotizaciones respecto de los ingresos vía impuestos generales. Las cotizaciones sociales tienen unas importantes limitaciones, de forma que hay que preservarlo, con perspectiva y visión estratégica.

4^a sessió – 4 de juliol

“Claus del futur sobre la governança de les relacions laborals”.

Intervenció de **Jesús Cruz Villalón** i debat posterior

Elaborat per Ferran Camas

Obre la sessió de la darrera sessió temàtica del seminari sobre el futur del treball organitzat per Campalans i PSC. Quatre sessions, quatre ponents. En sortirà un informe de les quatre sessions amb els membres del grup d'estudi.

Jesús Cruz Villalón és Catedràtic de Dret del Treball de la Universitat de Sevilla, President del Consell consultiu nacional de Convenis Col·lectius, i amic dels acadèmics membres del grup d'estudi de la Fundació Campalans.

La seva exposició la planteja amb els següents continguts principals:

- A)** El efectes de la globalització i les transformacions tecnològiques.
- B)** Els reptes laborals de futur: principalment, gènere, rotació laboral i tutela de l'estabilitat en l'ocupació.

1. Respecte de la primera temàtica, el ponent expressa que l'economia globalitzada i la transformació tecnològica tenen un impacte molt important en les relacions laborals i en els processos productius. En tot cas, pensa que no cal maximitzar aquest fenomen ni tampoc menystenir la realitat que tenen les actuals relacions laborals fins al moment, és a dir, hi ha canvis legislatius profunds, noves formes de treball, però no canvis disruptius en la realitat de la relació.

En tot cas, continua essent plenament necessària una governança basada en les relacions laborals, en especial la proposta socialdemòcrata.

Cada vegada més, el mercat de treball es manifesta com a fenomen que interactua amb tots els elements que intervenen en el MT. La governança només s'ha centrat en el contracte assalariat. No intervenia en el treball autònom. En canvi hi ha grans influències entre l'activitat per compte pròpia i aliena. Hi ha fàcil un transvasament d'un a l'altre. D'altra banda, les empreses incorporen formes d'organització que inclouen els autònoms en l'entramat empresarial. Hi ha bretxa de costos entre treball assalariat i autònom i es debilita la capacitat de l'assalariat d'exigir l'acompliment de drets.

En tot cas, són falses les consideracions de que anem cap a un mercat de treball on creix el treball autònom i retrocedeix el treball assalariat. Per detectar què passa cal anar a les dades, i l'EPA desmenteix l'afirmació que s'incrementa el treball autònom. Es constata que els canvis que es produeixen deriven exclusivament del cicle econòmic: es destrueix ocupació assalariada

en cicle de regressió i s'estanca L'autònoma. Quan creix el cicle, creix molt significativament el treball assalariat.

Segons el ponent, ens trobem en un escenari en que no hi haurà oportunitats laborals per al gruix de la població (per la tecnologia, per l'esgotament dels recursos naturals, etc.) pel que només uns quants tindran l'oportunitat de tenir llocs de treball. En aquest sentit, una gran part de la població o no tindrà feina o tindrà micro feines que no li permetrà viure amb uns mínims.

A més, hi haurà una desaparició d'activitats d'un cert nivell tècnic (traductors, etc.) però el missatge a l'OCDE o l'OIT diu que haurà una creació de 30 milions d'ocupacions netes, i que cal dinamitzar el mercat de treball perquè hi hagi ocupació per a tots i que retribueixi tota la població. L'ocupació també és instrument d'integració de la població. Les persones es socialitzen a través de la feina, doncs l'atur és el primer element d'exclusió i marginació social.

Una eina important davant d'aquesta realitat és potenciar la qualitat de l'ocupació, que cada vegada agafa més importància.

També, que hi hagi una governança en què els drets fonamentals tinguin un paper central. De fet, en Jesús Cruz diu en aquest sentit que garantir això implica portar endavant diversos reptes, entre els quals, de forma literal, enumera els següents: *“la extensión de tales derechos y de su eficacia horizontal al trabajo autónomo, de modo que ello constituya el pilar sobre el que asentar la base común de derechos a garantizar a cualquier trabajador, con independencia de la naturaleza jurídica de la relación contractual por la que se rijan; emergen nuevos derechos fundamentales que progresivamente adquieren carta de naturaleza en los textos correspondientes o se identifican como tales por los Tribunales de Justicia, que tiene especial relevancia en lo laboral; las tecnológicas de la información y las comunicaciones, así como la implantación de la inteligencia artificial provocan impacto novedosos sobre derechos fundamentales tradicionales como es el derecho a la intimidad y vida privada o nuevas perspectivas como es la protección de datos personales en lo laboral; la nueva funcionalidad de la prohibición de discriminación frente a mercados laborales caracterizados por la segmentación con emergencia de nuevas posibles causas discriminatorias; la aparición del reconocimiento a ciertos efectos de la titularidad de los derechos fundamentales a favor del empleador que, en ocasiones, entra en conflicto con la hasta ahora unilateralidad a favor del trabajador con la que se contemplaba el juego de algunos derechos fundamentales; la materialización del principio de 'restitutio in integrum', frente a las conductas lesivas de tales derechos, de modo que la respuesta sancionatoria no se quede exclusivamente en el terreno resarcitorio de mera compensación económica por los daños y perjuicios, actuándose más en el terreno preventivo de la garantía de los derechos que en el siempre incierto reactivo sancionador”*.

L'autor parla també de la importància de defensar un treball digne per a tothom, i dintre d'aquest el reconeixement de la perspectiva de gènere. Aquesta perspectiva és clau perquè les transformacions que es produeixen posen en risc la precarietat de la feina de la dona. Això implica mesures laborals de prevenció però també reactives, i a més, mesures no laborals. Diu el ponent que *“el modo como se puede asentar con fortaleza un régimen de trabajo digno entre las mujeres, no depende tanto de las normas y de las políticas laborales, como desde una comprensión global del fenómeno, en el que a estas alturas acaba resultando más determinantes otras normas no laborales y otras políticas no laborales. Indiscutiblemente un funcionamiento de los servicios públicos orientados a un régimen de atención a ciertas necesidades familiares, a un sistema de horario que tome en consideración las jornadas laborales, unas políticas familiares que fomenten la corresponsabilidad, etc. pueden convertirse en el inmediato futuro en la clave de un trabajo igualitario entre hombres y mujeres, que al final se convierta en piedra angular de un trabajo digno para todos”*.



Finalment, el ponent parla també de la denominada “mochila austriaca”, és a dir, l'establiment d'un sistema d'aportació empresarial obligatòria a uns fons privats, que constituïria una quantitat que el treballador aniria acumulant al pas del temps, i que podria recuperar si canvia de feina o si fos acomiadat, per exemple, tot i que se li reduiria de la indemnització corresponent aquesta quantitat. El ponent es mostra contrari a aquesta mesura política. És aquí quan el ponent recorda que un veritable problema del nostre mercat de treball és l'excessiva rotació, que no se solucionarà amb la “mochila”, ja que la major part de treballadors tenen seriosos problemes per canviar de feina i adquirir una altra, cosa que tampoc solucionarà disposar d'uns diners (els de la “mochila”) per a la transició; també que aquesta mesura no pot ser un fons substitutiu de la indemnització per acomiadament, tenint en consideració també que les aportacions al Fons suposen un cost extra per a les empreses que pot resultar desproporcionat. I finalment, que la reducció del cost de l'acomiadament no eliminaria la dualitat del mercat de treball, ja que entre d'altres coses, els avantatges que ofereix a les empreses la contractació temporal va més enllà que les despeses extintives. L'autor proposa recuperar la prestació del Fons de Garantia Salarial per acomiadament.