

EMPLEO Y TRABAJO DECENTE. Desafíos del futuro del trabajo

PRESENTACION

La Fundación del Trabajo de Panamá (FUNTRAB) presenta este compendio de boletines y notas técnicas en ocasión de la 19ª Reunión Regional Americana de la OIT (2 al 5 de octubre de 2018) que congrega en Panamá a delegaciones gubernamentales, empresariales y sindicales de todos los países de las Américas.

La Fundación del Trabajo es un espacio de diálogo social del sector productivo panameño, que se inició bipartitamente en 1992 entre la cúpula empresarial y sindical del momento. En esa oportunidad, el Presidente del Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP) y otros líderes empresariales, junto a varios Secretarios Generales de centrales obreras del Consejo Nacional de Trabajadores Organizados (CONATO) decidieron constituir la FUNTRAB ante una coyuntura económica y de políticas de ajuste adversa a los sectores productivos. Y hoy se comparte la mesa de diálogo con el Gobierno a través del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL).

La FUNTRAB no es una entidad oficial creada por decreto “desde arriba”. La FUNTRAB es una institución surgida por voluntad propia de líderes empresariales y sindicales y está sólidamente fundada en el respeto mutuo de los actores sociales, en el reconocimiento de la institucionalidad democrática e inspirada en los valores de la justicia social y equidad. Su visión estratégica es lograr un Panamá con relaciones laborales armónicas, con productividad y competitividad compartidas.

La FUNTRAB reconoce la alta relevancia de los temas a tratar en la 19ª Reunión Regional Americana de la OIT, en la búsqueda del futuro del trabajo que deseamos construir; y pondera en su justa dimensión la visión y énfasis de los desafíos expuestos en el informe del Director General de la OIT.

En Panamá tienen vigencia los desafíos planteados en el informe con relación a los temas del desarrollo sostenible, sobre la formación de competencias para una economía digital y de cambio tecnológico constante, sobre la formalización de la economía y del mercado laboral, sobre la modernización de las instituciones de trabajo, incluyendo la seguridad social y lograr el pleno respeto de los derechos laborales y sindicales, entre otros

Para avanzar en la construcción del futuro del trabajo que queremos se necesita reconocer las realidades y desafíos del presente mundo laboral. Y esa realidad en Panamá nos dice muchas cosas. En primer lugar, luego de un dinámico ciclo de crecimiento económico en la última década, hubo progresos en materia de aumento de las oportunidades de trabajo, creciente formalización del empleo, ampliación de la protección social, reducción de la tasa de desempleo, y reducción de brechas de género.

Sin embargo, persisten grandes desafíos, ya que a pesar de que el valor del PIB se duplicó en diez años (2007 – 2017) y el empleo asalariado en el sector privado y público aumentó 53%, la proporción de trabajadores por cuenta propia en la ocupación total aumentó levemente y representa (en marzo de 2018) alrededor de un tercio de la población ocupada (incluyendo trabajadores familiares). Esto significa que la economía es estructuralmente incapaz de generar empleo asalariado en empresas modernas para la totalidad del aumento de la fuerza de trabajo, la cual debe crearse su propia fuente de trabajo en actividades de baja productividad e ingresos y de mayor precariedad laboral.

Así mismo, hubo progresos en el nivel de acceso de los trabajadores a la seguridad social; sin embargo, todavía el 45% de la fuerza laboral no cotiza a los programas de salud y pensiones, siendo mayor la exclusión entre los trabajadores por cuenta propia (85% no cotiza), los del área rural (70%) y del servicio doméstico (75%).

Muchos de esos desafíos tienen su origen en el patrón de crecimiento de largo plazo, que ha concentrado impactos en ciertas actividades y ha tendido a excluir de sus beneficios a importantes sectores productivos (agricultura e industria), regiones (ámbito rural y comunidades indígenas) y sectores sociales (grupos poblacionales en pobreza). Es decir, **el crecimiento económico no ha sido inclusivo**, ni desde el punto de vista productivo ni social. Y ello se refleja en la gran extensión de la informalidad (40% de la fuerza laboral no agrícola) y en la incidencia de la pobreza que es mucho más intensa en las áreas rurales y comunidades indígenas.

Construir un futuro del trabajo próspero para todos representa un gran desafío para los actores sociales y gobiernos, ya que se trata de superar los problemas y desafíos del presente y enrumbar el país hacia su desarrollo integral. El marco de políticas para construir ese futuro está en la estrategia 2030 de Naciones Unidas, que compromete a los estados del mundo con 17 objetivos de desarrollo sostenibles (ODS). Particularmente el octavo ODS subraya la necesidad de políticas para lograr un crecimiento sostenido, inclusivo y sostenible, empleo pleno y productivo y trabajo decente para todos. Obviamente que avanzar hacia este objetivo trasciende el ámbito de responsabilidad de los actores del mundo del trabajo.

La estrategia 2030 plantea con claridad lo que se debe hacer para avanzar hacia las metas y objetivos trazados y queda bajo responsabilidad de los actores nacionales (gobierno, líderes empresariales y sindicales) definir “**el cómo**”. Para avanzar en “el cómo”, se debe superar los obstáculos políticos, económicos e institucionales que condicionan la gestión del desarrollo. Ello requiere generar la confianza necesaria entre los actores políticos y sociales, fortalecer la institucionalidad del diálogo social y las capacidades de los actores para lograr una “**visión compartida**” de objetivos, metas, políticas e instrumentos.

Todos estos elementos son relevantes para cumplir otros requisitos que den viabilidad económica a las políticas (por ejemplo un pacto fiscal que propicie racionalidad a los ingresos y gastos del estado) y para fortalecer la institucionalidad

del mercado laboral desde la perspectiva de la administración del trabajo, la formación profesional y la seguridad social. Igualmente, un requisito “sinequanon” es asegurar las condiciones de transparencia en la gestión pública, recuperar la institucionalidad democrática y garantizar la seguridad jurídica necesaria a la inversión, al trabajo decente y al desarrollo de empresas sostenibles.

La FUNTRAB ha trabajado durante 25 años impulsando iniciativas en materia de relaciones laborales, empleo, formación profesional, productividad, promoción de la equidad de género y muchos otros temas. Pero la contribución más importante ha sido desarrollar una **cultura de diálogo social** entre los actores del mundo del trabajo, basado en el reconocimiento y respeto mutuo, en la tolerancia, en la corresponsabilidad social y en el objetivo compartido de avanzar hacia un Panamá con relaciones laborales equitativas y justas, basadas en el cumplimiento de las normas nacionales e internacionales de trabajo, con un contexto favorable de políticas para elevar productividad y competitividad bien distribuidas.

En ese camino estamos contribuyendo en la construcción de una **visión nacional común** sobre el futuro del trabajo decente y productivo que queremos, con empresas sostenibles. El futuro del trabajo no debe ser necesariamente el resultado determinista de las tendencias tecnológicas y prácticas del mercado y del proceso de globalización. La estrategia 2030 de las Naciones Unidas apuesta por un conjunto de políticas e intervenciones públicas en la búsqueda de un desarrollo sostenible, en que el ser humano sea el centro de ese desarrollo y en donde el trabajo no sólo sea un factor de producción, sino una actividad humana que permita la autorealización del género humano.

Esta es la visión que ofrecemos empleadores y trabajadores de la Fundación del Trabajo de Panamá a las delegaciones de la 19ª Reunión Regional Americana de la OIT.

Panamá, octubre de 2018

Araceli De Gracia,
Co Presidenta
Sector Sindical

José Javier Rivera,
Co Presidente
Sector Empresarial