THINK TANK

Proceso de deliberación sobre el trabajo del futuro: Documento de Trabajo nº 6

(23 de diciembre, 2020)

Este documento de trabajo da continuidad a los cinco anteriores, integrando los resultados de la deliberación realizada en la sesión del 17 de diciembre 2020. En los anteriores documentos se perfiló un marco general que establecía la digitalización y la economía verde como dos de las grandes tendencias que van a afectar al futuro del trabajo y la necesidad de conectar la competitividad de las empresas y el desarrollo de las personas trabajadoras como uno de los retos para que Gipuzkoa mantenga su actividad productiva. La confluencia de todos estos factores apuntaba hacia la necesidad de pasar del binomio persona trabajadora – empresa a trabajar en el eje persona trabajadora- empresa- territorio. En este marco, los participantes en el proceso de deliberación analizaron también un caso práctico liderado por MCC del que derivaron aprendizajes sobre el tipo de proyecto experimental que se podría plantear en el marco de Etorkizuna Eraikiz para sentar las bases del trabajo del futuro.

En la sesión del 17 de diciembre, Charles Leadbeater planteó cuatro ideas centrales sobre el papel de los gobiernos y sus políticas en relación con el trabajo del futuro. Planteó estas ideas en forma de dicotomías:

a) La aplicación de políticas frente a la creación de nuevos modos de trabajo. Hasta ahora, quizá ha sido suficiente con aplicar una serie de políticas, pero a partir de ahora es necesario tener capacidad de crear nuevas políticas. Ello requiere experimentación y capacidad de aprender rápido.
b) Empleos frente a buenas vidas laborales. Hasta ahora las políticas se han centrado en el empleo, pero esta no es la opción más acertada en estos momentos. El trabajo está en el centro de otra serie de factores importantes y tiene profundas conexiones con la vivienda, el acceso al crédito y las finanzas, el consumo y el ocio, los impuestos, el bienestar y el ahorro. Lo inteligente es que las políticas no se centren en el empleo, sino en todo este conjunto.
c) Dinero frente a significado. Las políticas hasta ahora se han centrado sobre todo en el dinero. Pero lo que las personas buscan mediante el trabajo no es sólo el dinero. Las políticas no han acertado todavía a la hora de integrar la identidad, la pertenencia, la esperanza y la seguridad. Sin embargo, en relación con el trabajo del futuro, las políticas deben ayudar a desarrollar sentido/significado.
d) Más empleos frente a mejores transiciones. Las políticas hasta la actualidad han tenido por objetivo crear empleo. A partir de ahora esto no será suficiente. El empleo debe ser una herramienta para ayudar a las personas a integrarse en las transiciones que como sociedad necesitamos hacer en estos momentos.

La recomendación de Leadbeater en relación con las iniciativas de Etorkizuna Eraikiz y en concreto en relación con el trabajo del futuro fue apostar por crear nuevos modos de trabajo, centrarse en generar buenas vidas laborales, priorizar el sentido frente al dinero y centrarse en las transiciones. Teniendo en cuenta esta recomendación en relación sobre cómo deben de ser las políticas para apoyar el trabajo del futuro, se preguntó a los participantes cuál debía ser el papel de la Diputación Foral de Gipuzkoa en el nuevo proyecto experimental que se quiere poner

en marcha para empezar ya a construir el trabajo del futuro. Las siguientes son las contribuciones de los participantes.

El papel fundamental de la Diputación Foral de Gipuzkoa en este proyecto sería, en función de estas aportaciones:

LIDERAR PROPONIENDO MISIONES E INSTITUCIONES PARA LA TRANSICIÓN

a) Marcar el rumbo o el destino deseado para el trinomio persona – empresa – territorio
b) Establecer un nivel alto de ambición y generar misiones (retos importantes para la sociedad)
c) La administración tiene que liderar esa transición
d) Crear instituciones de transición y programas de inversión

AGLUTINAR, COORDINAR, ALINEAR, VERTEBRAR, REPRESENTAR AL CONJUNTO

e) Generar un ecosistema que propicie la transformación multidisciplinar para abordar la transición al futuro del trabajo
f) Incentivar y sensibilizar a los actores orientando toda su acción en este mismo rumbo
g) Vigilar e impartir justicia en el conjunto, ejerciendo de árbitro reconocido por todas las partes
h) Actuar como elemento aglutinador en caso de que se necesiten aumentar las masas críticas
i) Ser portavoz y representante ante entidades supra-territoriales a las que necesitemos involucrar
j) Identificar y conectar diferentes agentes necesarios para resolver el problema/ aprovechar la oportunidad.
k) Simplificar la relación de los agentes con la DFG buscar cómo alinear diferentes políticas e iniciativas desde distintos niveles de la administración pública (local, provincial, Euskadi…)
l) Impulsar y aglutinar en la definición de un(os) propósito(s) compartido(s) en relación al trabajo del futuro comprometiendo, en su definición, a todos los agentes sociales que representan a la pluralidad gipuzkoana.
m) La diputación debe de jugar ese complicado papel de equilibrio de tal manera que corrija y aísle los intereses particulares (que sin lugar a dudas se van a dar -> empresas, asociaciones, …) para dar respuesta a ese(os) propósito(s) compartido(s).
n) Generar un compromiso
o) Generar alineación
p) Contribuir a que los elementos políticos se pongan de acuerdo y pasen de la competición a la colaboración (sindicatos- patronal)
q) Vertebrar el territorio a través de las agencias de desarrollo

SENSIBILIZAR

r) Sensibilizar al conjunto de la sociedad cara a la consecución de lo(s) propósito(s) definidos (seguramente este(os) propósito(s) inciden en la necesidad de conseguir que seamos una sociedad que se sabe adaptar y que tiene una capacidad mayor que el resto de sociedades para salirse de la zona de confort y esto es algo que, si no surge de una reflexión compartida y una posterior sensibilización, difícilmente lo vamos a conseguir).
s) Potenciar la participación

t) Hacer pedagogía

GESTIONAR PROYECTOS INNOVADORES

u) Dar continuidad y escala al proyecto, que no sea un proyecto puntual sino múltiples proyectos para aprender, evaluar y volver a actuar en ciclos rápidos en un marco de programa abierto y a largo plazo.
v) Impulsar la concreción y seguimiento de su cumplimiento con unos objetivos a corto, a medio y a largo plazo (esto es algo en lo que necesitamos, más que nunca, persistencia -> fundamentalmente pensando en los objetivos a largo plazo).
w) En su ámbito de decisión y acción, la Diputación deberá de legislar y generar un marco normativo que posibilite la consecución de ese(os) propósito(s) compartido(s).
x) Generar proyectos de transformación y socializarlos para dar ejemplo
y) Plantear proyectos con sentido que dejen ver la contribución
z) No entender la administración como cajero
aa) Potenciar la incorporación de la mujer en puestos de mando

EVITAR DESIGUALDADES

bb) Posibilitar el reparto equitativo de la renta – que no haya brecha de la renta. Brecha salarial mínima posible
cc) Cuidar las desigualdades

Lo anterior supone transformar las formas de hacer política:

a) Utilizar la creatividad para superar la incertidumbre y generar aprendizaje colectivo
b) Enfocarse, además de en el dinero, en la experiencia y el propósito
c) Pasar de ser “cajero automático” a ser un agente que traccione y apoye proyectos inspiradores, que maquen tendencia y apoyen la transformación
d) Trabajar de forma interdepartamental y con diferentes agentes. A todos nos va a tocar renunciar, y llegar a acuerdos
e) Potenciar la participación. Sin la participación, no es posible. Participar es asumir responsabilidad. Se necesitan mandos más participativos y personas que quieran asumir responsabilidad

Los colectivos con los que la Diputación Foral de Gipuzkoa podría contar para desarrollar este proyecto experimental podrían ser:

a) Empresas
b) Sistema educativo
c) Ciudadanía, incluyendo específicamente colectivos como personas con previsión de quedarse sin contenido de trabajo /personas en activo/ mujeres/ jóvenes / nuevas generaciones

La Diputación Foral de Gipuzkoa podría incluir entre los contenidos del proyecto los siguientes:

a) Identificación de las competencias (creativas y de resolución de conflictos) que posibiliten las transiciones
b) El trabajo como fuente de bienestar (transformando sistema de valores)
c) Las transiciones pueden tener una componente tecnológica relevante en relación con la digitalización y la economía verde, para generar nuevas oportunidades hay que:

a. Apoyar la transición a través de la formación: medir el nivel de riesgo de los distintos empleos y generar una herramienta que en modo de autodiagnóstico plantee mediante semáforos rojos, naranjas y verdes este riesgo
b. En base a ese riesgo, organizar “formaciones preventivas”
c. Lo anterior posibilitaría una transición personalizada en cada puesto de trabajo
d. Realizar previsiones de nuevos puestos de trabajo, basándose en las necesidades y vacíos en el mundo del trabajo y vincular esas oportunidades a las personas
e. La Diputación Foral de Gipuzkoa puede ayudar a acercar estos sistemas y metodologías, sobre todo a las empresas pequeñas que tienen menos recursos (con vistas a la industria de la automoción, para hacer las transiciones)
f. En los nuevos puestos, oportunidades identificar competencias transversales (la digital, etc.) y la Diputación Foral de Gipuzkoa puede potenciar éstas y ayudar a que se desarrollen
g. Ayudar a desarrollar otras competencias como la resiliencia, la creatividad, la gestión de la incertidumbre