



1 Necesitamos un diagnóstico certero sobre la transformación y evolución del empleo en la sociedad del conocimiento para aprovechar las oportunidades y anticipar los riesgos

Algunas premisas de partida...

- La llamada sociedad del conocimiento es ya una sociedad altamente tecnificada e intensamente globalizada.
- La tecnificación (con su escenario de robotización y digitalización progresiva en la antesala de la llamada inteligencia artificial) suscita muchos interrogantes. Algunos están identificados y formulados; otros, pendientes de identificar con precisión suficiente.

Las consecuencias previsibles...

- Aunque con matices, se asume que el saldo neto de empleos retribuidos sufrirá un descenso notable en términos cuantitativos.
- Se acepta también que el empleo disponible sufrirá una progresiva polarización.
- Y es altamente probable que esto se traduzca en la aparición de un segmento de empleos muy cualificados junto a un incremento notable del peso relativo de ocupaciones de baja cualificación.

Un escenario que amenaza de forma significativa a la cohesión social...

Una tasa elevada de desempleo estructural y la precarización de una buena parte del empleo pueden actuar como detonantes de un círculo vicioso que atrape a un amplio segmento de la población.

En especial, los más débiles y menos cualificados se verán forzados a rotar entre el desempleo, el subempleo (jornadas parciales no deseadas).

En un mercado polarizado -y envejecido- crecen también los riesgos de desajuste entre las (viejas) demandas y las (nuevas) ofertas de empleo retribuido

En una lectura superficial, el envejecimiento de la población en edad de trabajar podría generar un efecto aparentemente positivo de contención de las tasas de paro debido a la disminución progresiva de las tasas de actividad.

Se trata de un efecto engañoso. El bienestar depende de la generación de empleo de valor añadido y, por tanto, está más relacionado con el nivel y la calidad de la ocupación y el empleo que con las tasas de paro.

Y en el que las herramientas tradicionales de intervención política y jurídica se están debilitando y reconfigurando...

La globalización implica a su vez un desbordamiento de los ámbitos políticos y jurídicos estatales.

El reconocimiento de la libertad sindical y la garantía del derecho a la negociación colectiva han ocupado un papel muy relevante como elemento de cualificación y dignificación de las condiciones de trabajo.

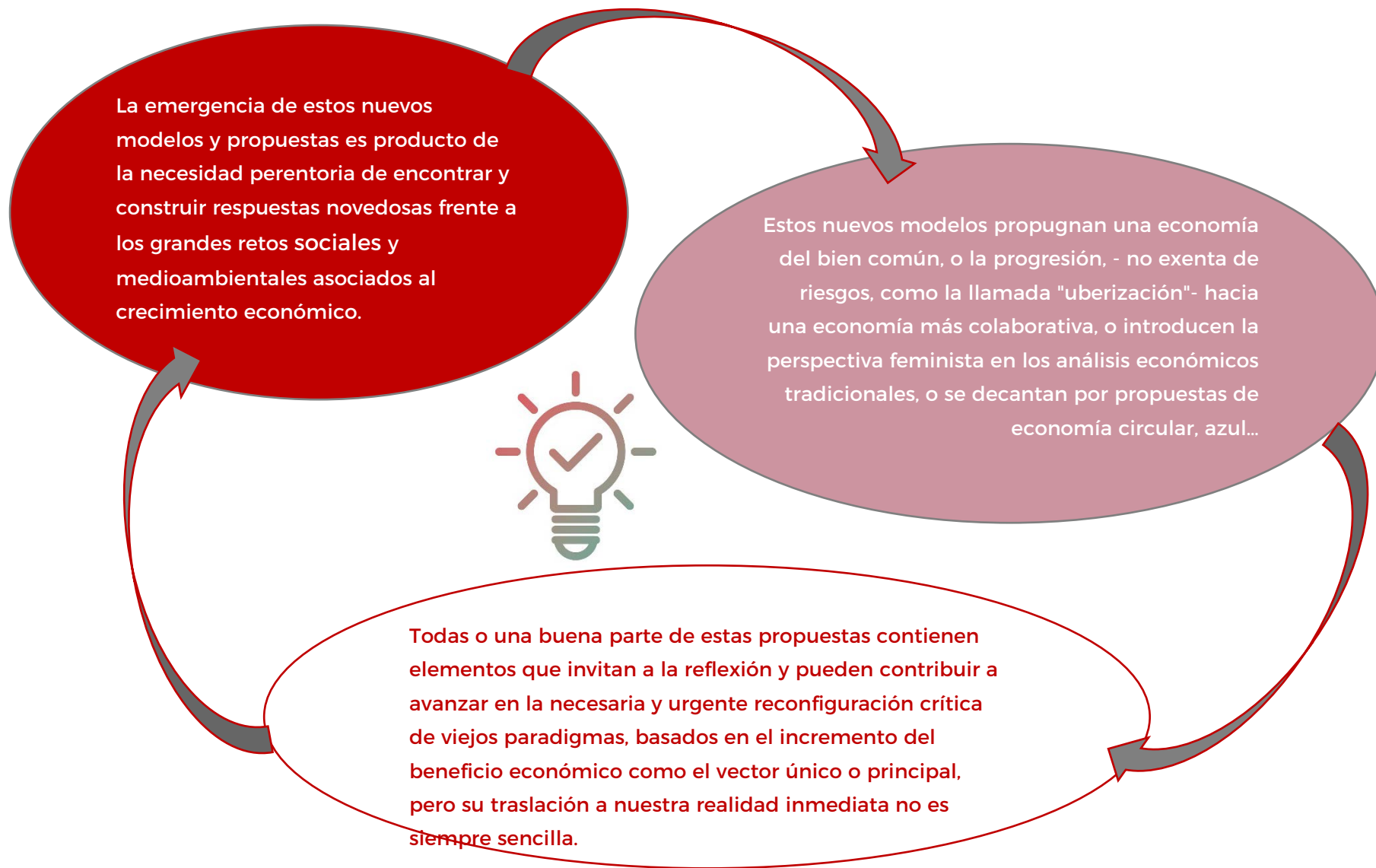
Pero, las nuevas propuestas legislativas europeas apuntan hacia una progresiva individualización de las relaciones laborales.

La formación es un elemento estabilizador de importancia creciente en sociedades progresivamente más cualificadas y complejas

Un desajuste entre las ocupaciones ofertadas (progresivamente más cualificadas y técnicas) y las demandadas por personas con cualificación insuficiente, podría provocar una perturbadora e indeseable combinación de demandantes de un trabajo que (ya) no existe o es "estructuralmente" precario, y de empresas que ofertan trabajos para los que no hay (todavía) personas preparadas.

2. Revisión de los paradigmas tradicionales y la emergencia de **nuevas propuestas**

Tendencias globales, respuestas teóricas y experiencias prácticas: las llamadas nuevas economías.



3. Nuevos y viejos modelos de empresa: fortalezas y **cultura empresarial** junto a la búsqueda de nuevas transacciones para avanzar de manera equilibrada



Resulta imprescindible conservar y reforzar algunas de las características que han posibilitado el éxito de muchas iniciativas empresariales en nuestro territorio.

La existencia de una sólida cultura empresarial asentada en un espíritu de emprendimiento, constituye un punto de partida para abordar la reflexión desde nuestra realidad inmediata.

La naturaleza inclusiva de ciertos proyectos empresariales de éxito, en el contexto de una economía social es también una de nuestras señas de identidad.

La implicación de las personas en las empresas se está revelando como un elemento clave en términos de viabilidad, competitividad y sostenibilidad.

La mayor implicación de las personas en los proyectos empresariales emerge invariablemente en todos los análisis teóricos y en muchas de las experiencias prácticas, como uno de los elementos determinantes de su éxito y como una eficaz garantía de arraigo y sostenibilidad.

La emergencia de nuevas realidades empresariales requiere cambios de diferente naturaleza y en distintos niveles.

El esquema de la confrontación se ha instalado en las relaciones laborales como paradigma dominante.

En este contexto, la negociación colectiva sectorial ha venido funcionando como un elemento externo de pacificación de las empresas, cuya contrapartida era la garantía de un proceso de acumulación de derechos para los trabajadores/as a través de los convenios.

La recuperación del equilibrio pasa por reconocer la legitimidad recíproca de los interlocutores sociales como paso previo para repensar, reconfigurar y pactar, una reordenación de sus funciones en el marco de una empresa más inclusiva y participada

Es necesario avanzar en la identificación de nuevas transacciones que puedan posibilitar el tránsito hacia esquemas de colaboración

Más allá de propuestas voluntaristas, el incremento de la implicación de los trabajadores/as con el proyecto empresarial exige identificar y construir un escenario de nuevas transacciones, en términos de un reequilibrio de riesgos (responsabilidades) y beneficios (calidad del empleo, igualdad, promoción, carrera profesional, participación en gestión, resultados, capital...)

Las empresas son un factor clave en el proceso de generación de riqueza y uno de los motores básicos del desarrollo económico y social.