BUTLLETÍ INFORMATIU INTERN

ESQUERRA REPUBLICANA

Sectorial de Treball, Autònoms i Economia Social

El futur immediat del món del treball

El món productiu està canviant. La intensitat en la incorporació d'avenços tecnològics –des de la digitalització a la intel·ligència artificial, passant per la robòtica—, està modificant de manera estructural els processos de producció i la prestació de serveis. I està impactant també en el món laboral, tot incidint progressivament en aspectes com les formes de treball, la tipologia de les ocupacions, les relacions laborals, o els temps de treball.

Per analitzar aquest escenari de present i de futur immediat, entre el 24 i el 26 d'abril vam celebrar el **1er Congrés Català del Treball** (El treball en una nova economia per a la vida), amb un gran èxit de participació i assistència. De la mà d'acadèmics de referència i ponents de prestigi internacional –com el sociòleg Jeremy Rifkin o l'economista Daniel Susskind —, així com de representants dels principals agents socioeconòmics del país, el congrés va abordar els reptes associats a aquest context de transformacions, tot situant Catalunya com a epicentre del debat global sobre el futur del mon del treball.

.

El debat generat i les conclusions resultants ens ajudaran a definir **l'Estratègia Catalana per al Treball 2030**, un marc compartit per a les polítiques de treball dels propers anys, que volem construir des del diàleg i la concertació social, conscients que cal una estratègia de país per garantir oportunitats i una feina digna i de qualitat a totes les persones

Roger Torrent i Ramió
Conseller d'Empresa i Treball
Govern de la Generalitat de Catalunya

CRIT: Conferència Republicana Interna de Treball

Projecte CRIT (Conferència Republicana Interna de Treball). L'11 de juliol, representants de la nostra sectorial i del Fòrum Sindical hem fet la primera reunió per encetar aquest projecte, l'objectiu del qual és situar dins d'ER **el món del Treball com a element fonamental i central**, tant en l'àmbit polític, social i econòmic. Cap a finals de setembre s'informarà del seu desenvolupament.

LA MACRO-INSPECCIÓ DE TREBALL

a les "*Big Four*" per *Bernat Monge*

El novembre passat es va dur a terme d'ofici una macroinspecció de treball a les Big Four (KPMG, PwC, Deloitte i EY); les grans multinacionals d'auditoria que compten també amb un fort pes en consultoria. Aquesta macroinspecció ha donat resposta a una realitat ben coneguda des de fa molts anys d'**abusos laborals en aquestes empreses**.

Les Big Four funcionen amb un model de negoci per projectes i de molt alta competència en costos. Això genera incentius empresarials perversos com subestimar les hores de treball i l'experiència necessàries per acomplir els projectes. En conseqüència, **es carrega sobre les espatlles dels treballadors** (molts d'ells acabats de graduar que necessiten experiència laboral) **les deficiències d'aquest model de negoci, a través de jornades maratonianes i la no compensació de les hores extres**. Això genera una rotació elevadíssima del personal, que tendeix a saltar a millors oportunitats al cap de 2 o 3 anys. A aquesta rotació se li afegeix una cultura empresarial de persecució del sindicalisme per por a una hipotètica reducció dels beneficis. El resultat és una **absència pràcticament absoluta de representants que vetllin pels drets laborals i la conciliació**.

Per millorar aquesta situació caldria millorar la regulació de la competència en el sector de l'auditoria i la consultoria. **L'objectiu seria transitar des d'un model molt centrat a generar beneficis a través de costos baixos cap a un model més centrat en la competència en qualitat de servei pels clients**. En aquest sentit, caldria establir un sistema per estimar de forma més realista les hores de treball i l'experiència necessàries per acomplir projectes. Els clients haurien de pagar proporcionalment més pels projectes, però **la qualitat i el valor afegit compensarien l'augment del cost**.

D'altra banda, aquest canvi en el model generaria unes **càrregues de treball més sostenibles a llarg termini i una major retenció del talent** que fuig a la recerca d'una millor conciliació. Paral·lelament, una menor rotació afavoriria una major organització de la força de treball en sindicats i, per tant, es generarien a escala interna salvaguardes institucionals per garantir les condicions i evitar que les empreses revertissin al model de negoci contra-productiu basat en baixos costos.

En definitiva, és possible i desitjable transitar cap a un model que conjugui l'interès empresarial amb la millora de les condicions laborals.

BIAIX DE GÈNERE EN LES IA I MÓN DEL TREBALL.

per *Susana López*

Intel·ligència Artificial (IA): biaix de gènere i món del treball"

La IA està transformant la manera en què treballem i la seva influència en el món del treball està creixent vertiginosament. Però, **quin impacte tindran les IA en l'equitat de gènere en l'àmbit del treball?**.

Encara que la tecnologia té el potencial d'enfortir la igualtat d'oportunitats, també pot perpetuar els biaixos de gènere. Això és degut al fet que els sistemes de IA es basen en algoritmes que aprenen les dades històriques i, si aquestes dades contenen prejudicis de gènere, el sistema de IA pot perpetuar-lo**s. Si un model de IA s'entrena en dades que mostren que les dones tenen menys probabilitat de ser contractades que els homes per un lloc de treball determinat, el model pot perpetuar aquest biaix de gènere i enfortir-ho**. Per exemple, Amazon va haver d'eliminar el seu algoritme de selecció de personal perquè mostrava un fort biaix de gènere, ja que penalitzava els CV on sortia la paraula "dona".

Algunes feines es troben en major risc de ser automatitzades amb IA. Són aquelles que es basen en tasques rutinàries i repetitives. Aquestes feines, sovint estan ocupades per dones, el que vol dir que podria haver-hi un biaix de gènere més gran en l'ocupació a mesura que les feines s'automatitzin.

Tanmateix, **la IA també ofereix oportunitats per a millor la igualtat de gènere.** Algunes empreses estan utilitzant eines de IA per reduir el biaix de gènere en la contractació, mitjançant l'anàlisi de les paraules clau que s'utilitzen en els anuncis de recerca de feina per eliminar el llenguatge que podria desanimar a les dones a postular-se a determinats llocs de treball.

Per a maximitzar els beneficis de la IA des de la perspectiva de gènere en el món del treball, **és important que el món empresarial i els responsables polítics siguin proactius en la identificació i supressió dels prejudicis de gènere en els algoritmes de IA**. És fonamental que empreses i responsables polítics treballin junts per assegurar-se que la IA sigui emprada per a construir una economia del treball igualitària i justa per a tothom.

Nous reptes, tendències i riscos per a una millora preventiva

Compareixença al Senat *de Josep Maria Gebelli*

El passat dia 4 de maig de 2023 com a membre de la Sectorial de Treball, Autònoms i Economia Social i a proposta d'ERC , vaig fer una intervenció al Senat dins la Comissió de Treball, Inclusió, Seguretat Social i Migracions promoguda per una Moció del PSOE sobre l'anàlisi i propostes d'actuacions des del punt de vista de la Seguretat i Salut en el Treball que permetin adaptar-nos als nous reptes, tendències i riscos per a una millora preventiva a Espanya. **El propòsit és modificar i adaptar la normativa bàsica en prevenció de riscos laborals a les necessitats actuals tenint en compte que la convivència amb l'actual marc normatiu de seguretat i salut laboral supera el quart de segle**.

El referent del model espanyol de la gestió de la prevenció de riscos laborals és el model europeu que va néixer el 1989 amb la directiva europea que va ser transposada a cada país membre.

A Espanya, aquesta directiva europea va ser transposada en la Llei 31/95 de 9 de novembre juntament amb l'elaboració i el desplegament dels seus reglaments específics. És tota aquesta normativa la que es valora modificar i actualitzar.

La ponència estava basada en un estudi previ que posava de manifest el recorregut i la situació actual de la prevenció de riscos laborals així com que el món laboral viu un escenari en contínua evolució. **La prevenció requereix una constant adaptació de la seva normativa per tal de permetre en tot moment a les empreses millorar aquells aspectes febles que no han aconseguit els resultats desitjats** i també afrontar els nous riscos que apareixen provocats per les situacions nouvingudes i a vegades a més a més inesperades, com per exemple la crisi sanitària del SARS-CoV-2 o el canvi climàtic, i que han afectat de manera directa a les persones treballadores i a les empreses.

.

L'estudi recollia altres qüestions que proposava actualitzar i adaptar, com ara l'**augment de la cultura preventiva i de la integració mitjançant la formació**, els nous riscos provocats per l'aparició de **noves formes organitzatives**, per l'avenç tecnològic, per **l'envelliment del treballador** en allargar l'edat de jubilació o per la **immigració**, moltes vegades menys sensibilitzada. També la inclusió de la visió de gènere i l'actualització per la inclusió de les persones amb capacitats diferents així com actualitzar els models de gestió de la prevenció de riscos laborals i de la medicina del treball entre els més rellevants. L'exposició de cadascuna d'aquestes qüestions en concret degudament argumentada va anar acompanyada de les propostes de solució
La ponència va arribar a les següents conclusions:

1.La normativa vigent en la prevenció de riscos laborals necessita una adaptació urgent que doni resposta a les realitats actuals.
2.2. És bàsic incidir en la cultura de prevenció de riscos laborals principalment a través de la formació des de la infantesa.
3.3. La reforma legislativa ha de ser extensa per a adaptar-se a tots els canvis en el món del treball.

Malgrat la millora evident en les condicions materials dels sectors d'activitat econòmica que habitualment generen l'accidentalitat més greu, l'accident laboral mortal encara és una realitat que es materialitza cada setmana al nostre país.

Sembla clar que queda molt per fer en aquesta lluita per harmonitzar el treball amb la salut de la persona, el benestar i la sostenibilitat de l'entorn.

- **QUÈ HEM FET AL CONGRÉS DE DIPUTATS DURANT EL 1R SEMESTRE 2023 EN L'ÀMBIT LABORAL?**

Legislativament hem participat de:
• Reial decret llei 1/2023, de 10 de gener, de mesures urgents en matèria d'incentius a la contractació laboral i millora de la protecció social de les persones artistes.
• Llei 3/2023, de 28 de febrer, d'ocupació.
• Reial decret llei 2/2023, de 16 de març, de mesures urgents per a l'ampliació de drets dels pensionistes, la reducció de la bretxa de gènere i l'establiment d'un nou marc de sostenibilitat del sistema públic de pensions (és el quart lliurament de la reforma de pensions d'Escrivá).

Vam fer una interpel·lació a la ministra Yolanda Díaz parlant d'acomiadaments, arran d'això vam debatre i votar la següent moció:
"Sobre la necessitat d'adoptar les modificacions legislatives oportunes per a incrementar les indemnitzacions per acomiadament improcedent a fi d'aconseguir un rescabalament real del treballador afectat i un efecte dissuasiu". Es va rebutjar pels vots en contra de la dreta i del PSOE. Unidas Podemos hi va votar a favor, però anunciant que era "mirar enrere" reclamar els 45 dies, segons l'Aina Vidal.

També vam debatre la nostra proposició de reforma laboral: que derogava tot el que va quedar fora a la proposta de Yolanda Diaz. Va ser rebutjada amb l'abstenció d'UP i el vot en contra de tota la dreta i del PSOE. (***Informació facilitada per Josep Arisa)***