

En colaboración con



ITUC CSI IGB TUAC

VOLVER A SITUAR LA CREACIÓN DE EMPLEOS DE CALIDAD EN LA BUENA VÍA

DECLARACIÓN SINDICAL DEL L20 A LA REUNIÓN DE MINISTROS DE TRABAJO Y EMPLEO DEL G20

BEIJING 11-13 DE JULIO DE 2016

Introducción y Sumario

El L20 insta a los miembros del G20 a poner fin a la caída de la economía mundial, mediante políticas expansionistas basadas en la demanda, apoyadas por un programa renovado de políticas estructurales que reestablezca instituciones del mercado laboral más fuertes con vistas a crear empleos de calidad y a reducir la desigualdad de ingresos. Los planes de acción de crecimiento del G20 han de abordar los problemas del desempleo y subempleo juvenil, la desigualdad de género, la transformación digital, una transición justa hacia empleos verdes y la integración de los refugiados.

1 Los Ministros de Finanzas y los Gobernadores de los Bancos Centrales del G20 se comprometieron a elevar el PIB del G20 "en más de un 2% por encima de la tendencia marcada por las políticas actuales en los próximos cinco años" (un crecimiento adicional del 0,5% anual) en su reunión de Sídney en febrero 2014. Esto sería refrendado por los Líderes del G20 en Brisbane, en noviembre de ese mismo año, y de nuevo en Antalya, en noviembre de 2015. Dicho objetivo está muy lejos de poder alcanzarse. El año 2016 podría ser el año más peligroso económicamente desde 2009. Las últimas previsiones de la OCDE muestran que el crecimiento global del PIB se ha estancado.

Para más información
y para concertar
entrevistas con el L20,
sírvanse ponerse en
contacto con

Anna Byhovskaya
byhovskaya@tuac.org

Gemma Swart
gemma.swart@ituc-csi.org

2 Los trabajadores/as en el G20 y en el resto del mundo no pueden permitirse que nuestras economías continúen atrapadas en el bajo nivel de crecimiento registrado actualmente, mucho menos un nuevo incremento del desempleo. Para algunas economías, la recuperación económica apenas ha comenzado. Entre tanto, la OIT prevé el aumento del desempleo mundial tanto en 2016 como en 2017, con las tasas de participación de algunas economías aún por debajo de los niveles anteriores a la crisis. Cuanto más elevados sean el desempleo y el subempleo, o estén en aumento, mayor será el riesgo de que se conviertan en “estructurales” debido a sus efectos estigmatizantes;

3 La orientación de la política actual de confiar en la política monetaria por sí sola para mantener a flote la economía mundial no está funcionando. La austeridad fiscal y el debilitamiento de las instituciones de la negociación colectiva, mediante “reformas” estructurales, han deprimido los salarios y el nivel de vida. Estas políticas en que se combina el dinero fácil con una política fiscal y salarial contractiva han contribuido al riesgo de la deflación. La endeble dinámica salarial complica en gran medida la tarea de los bancos centrales a la hora de volver a estabilizar las expectativas de inflación, como lo han expresado algunos de los propios bancos centrales;

4 La creación de empleos de calidad debe convertirse en la prioridad central del G20 con compromisos concretos en materia de políticas y un seguimiento coordinado. Ha de ponerse fin a las políticas de reforma estructural que reducen la demanda a corto plazo, siendo sustituidas por una nueva agenda que apunte a instituciones del mercado de trabajo más fuertes y bien diseñadas, incluyendo a los sindicatos y la negociación colectiva, así como la introducción de salarios mínimos vitales. Los Ministros de Trabajo y Empleo deben enviar un mensaje firme a la Cumbre de Líderes del G20 para lograr resultados políticos tangibles.

Medidas para un crecimiento integral y empleos de calidad

5 El L20 pide medidas de rápida acción e integrales para impulsar la demanda agregada y reducir la desigualdad. Para evitar una recaída en una nueva crisis, se necesita urgentemente un estímulo colectivo y coordinado de la demanda centrándose en la política fiscal en las economías del G20. A la hora de tomar medidas, los Gobiernos deberían:

- Apoyar la demanda global mediante una estrategia expansionista de la política fiscal: En sus Perspectivas Económicas 2016, la OCDE establece que un aumento de la inversión pública impulsaría la demanda, fortalecería el crecimiento a corto plazo, apoyaría el crecimiento futuro y mejoraría la sostenibilidad de las finanzas públicas;
- Centrarse de nuevo en las políticas fiscales y monetarias, ya que la liquidez creada por los bancos centrales no debería abandonarse a los mercados, sino ser administrada adecuadamente. En lugar de caer en nuevas formas de especulación y burbujas de activos, la liquidez debe canalizarse directamente hacia el aumento de la inversión pública en infraestructura sostenible, inocua para el clima, redes, innovación, creación de empleo y desarrollo de competencias, así como la creación de un activo productivo que corresponda a los pasivos gubernamentales. Abstenerse de aplicar devaluaciones competitivas mediante la creación de un mecanismo de mutua coordinación para la gestión de sus tipos de cambio;
- Apoyar instituciones del mercado de trabajo más fuertes (incluyendo la negociación colectiva, los mecanismos de fijación de salarios, la legislación laboral) logrando un mayor crecimiento salarial como una manera de impulsar la demanda y el empleo, evitar que la tasa de inflación cero o la deflación se enquisten a causa de acuerdos salariales muy débiles. Tal como acordara el G20 durante la presidencia de Turquía, y en el contexto de tres décadas de salarios que se quedan atrás respecto a la productividad en la gran mayoría de las economías, utilizar la negociación colectiva y la fijación de salarios mínimos vitales como herramientas para hacer frente a las desigualdades en aumento y a la caída de la participación del ingreso laboral;

- Este conjunto de políticas contaría con el apoyo de los trabajadores y las trabajadoras y requeriría una estrecha consulta de parte de las instancias públicas con los interlocutores sociales.

Nuevo programa de políticas estructurales

6 Los Ministros de Trabajo del G20 deben dar un giro hacia un modelo diferente de política estructural, capaz de reforzar el crecimiento y la productividad al tiempo que aumente la proporción de los ingresos del trabajo en el PIB, y aportar una estrategia integral para combatir la desigualdad mediante un crecimiento *inclusivo*, adoptando medidas con objeto de:

- Hacer frente al crecimiento de la pobreza de la población activa, mediante el establecimiento de salarios mínimos adecuadamente fijados y suficientes, que garanticen un salario digno: la experiencia práctica, como se ha constatado recientemente con la introducción de un salario mínimo en Alemania, muestra que el argumento habitual según el cual los salarios mínimos “acaban con el empleo” es infundado. Lo que los salarios mínimos consiguen no es la destrucción de puestos de trabajo, sino que elevan el ingreso de los trabajadores/as que menos ganan;
- Consolidar la cobertura de la negociación colectiva y derechos de negociación colectiva como objetivo central de las políticas; el papel positivo que desempeñan los sindicatos y la negociación colectiva tiene que ser reconocido y reforzado. Los sindicatos no solamente apoyan los salarios que se sitúan en el extremo inferior de la escala salarial, sino que también desempeñan un papel clave en el mantenimiento bajo control de la participación en el ingreso del 10% del tramo más alto de la escala salarial y actúan como una fuerza en favor de sistemas tributarios y Estados de bienestar más equitativos. Una negociación colectiva fuerte promueve la productividad en toda la economía. Unos sistemas de negociación colectiva coordinados pueden desempeñar un papel clave para ayudar a sostener los salarios frente a una tasa de inflación cada vez más baja, evitando que la deflación se enquisté;
- Cumplir los compromisos adoptados previamente de garantizar y promover el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo;
- Abordar la creciente incidencia del trabajo atípico ya que implica salarios más bajos, menor acceso a la formación, inseguridad laboral y menor protección social. Para conseguirlo no ha de descenderse la remuneración y protección que ofrecen los contratos de trabajo regular, sino que han de colmarse las lagunas que permiten los abusos de los contratos atípicos. Estos abusos adoptan la forma de, por ejemplo, contratos de trabajo de duración determinada que se siguen unos a otros, la desigualdad de remuneración o el no dar derecho a la cobertura de la seguridad social;
- Acompañar los procesos de “cambio” y reestructuración, incluyendo los relacionados con la necesidad de la transición a una economía baja en carbono, combinando la protección de los puestos de trabajo con la protección del empleo. Los períodos de notificación de despido generosos, que ofrecen un amplio apoyo a los trabajadores/as antes de que caigan en el “agujero negro” del desempleo, tienden a generar las tasas de reemplazo más altas en el lapso de un año;
- Tomar medidas para la rápida implementación de un piso de protección social mundial tal como se acordara en anteriores reuniones del G20, y favorecer la ratificación de los instrumentos de la OIT sobre seguridad social; este piso de protección social a nivel mundial debe asegurar la prestación universal de asistencia sanitaria, atención a los mayores y servicios públicos básicos, y reforzar la portabilidad de las pensiones para mejorar la situación de los trabajadores que emigran o que mantienen períodos de movilidad internacional;
- Reestablecer sistemas de protección social basados en la solidaridad. En vista de la creciente desigualdad y la falta de oportunidades de empleo decente, los sistemas de seguridad social deben asegurar unos ingresos adecuados a todos aquellos que se encuentran fuera del mercado de trabajo, familias con niños y personas de edad,

así como a grupos vulnerables como madres jóvenes, enfermos y personas con discapacidades;

- Incrementar las inversiones en la educación pública y sistemas de formación de calidad y garantizar su acceso para todos;
- Empezar reformas de la gobernanza corporativa para asegurarse de que la remuneración de los altos ejecutivos y directivos no desemboque en excesivas disparidades salariales o a que se asuman riesgos excesivos en la gestión; entre las medidas se cuentan las de exigir que las grandes empresas publiquen la proporción entre la remuneración media de su director general, el salario medio y el 10% de los asalariados que reciben el salario más bajo en la empresa;
- Restaurar la progresividad en el sistema impositivo y frenar la evasión y el fraude fiscal internacional mediante una aplicación efectiva del estándar de la OCDE para el intercambio automático de información de cuentas financieras y el Plan de Acción contra la Erosión de la Base Imponible y el Traslado de Beneficios (BEPS);
- Garantizar que el rendimiento económico se juzgue en base a criterios más amplios que el PIB per cápita, teniendo en cuenta la distribución de ingresos y los niveles de calidad del empleo.

Empleos para la juventud, aprendizajes de calidad y formación permanente

7 En 2014, la cifra del desempleo juvenil a escala mundial ascendía a 73,3 millones de personas. Este número representó un ligero descenso respecto al año anterior, pero solamente significó 3,3 millones menos que durante el pico de la crisis en 2009. Para el año 2016, no se proyecta una disminución sustancial, y en varios países se esperan nuevos aumentos. Existe un importante déficit de trabajo decente: un 43% de la fuerza de trabajo juvenil mundial está en el paro o “vive en la pobreza a pesar de trabajar”, según la OIT. En Antalya, los Líderes avalaron una nueva Estrategia de formación del G20 y el “Objetivo 15 para 25” con el fin de reducir la proporción de jóvenes de baja cualificación, los jóvenes que no tienen empleo ni siguen una formación ni educación (los “ni-ni”) y los que trabajan en puestos de trabajo informales. Ambos tienen que ser objeto de seguimiento a través de medidas integrales de implementación. La tasa de jóvenes “ni-ni” solamente en los países de la OCDE ha subido del 12,6% en 2007 al 14,3% en 2014, lo que equivale a 1 de cada 6 jóvenes. Las cifras son más altas para los que tienen 25-29 años, con el 20,5% (el promedio de la OCDE) y el 17,9% de los de 20-24 años, lo que muestra la urgencia de programas específicos del mercado de trabajo.

8 Es de esencial importancia vincular las políticas educativas y de formación a las necesidades del mercado laboral a través de sistemas de formación de calidad para todos los grupos de edad. El L20 ha seguido trabajando con el B20 para implementar nuestra declaración conjunta sobre aprendizajes de calidad, de 2013, como parte de la respuesta a la crisis de desempleo juvenil. La CSI-TUAC en nombre del L20, y la OIE y BIAC representando a las organizaciones internacionales del B20, llevaron a cabo diversas encuestas sobre aprendizajes a nivel nacional, llegando a la conclusión de que los Gobiernos deben involucrar plenamente a los interlocutores sociales en el diseño, la implementación y la gobernanza de los sistemas de aprendizaje. Nos dirigimos a nuestras respectivas afiliadas nacionales en los países del G20 y estamos trabajando con ellas, para: *“impulsar las enseñanzas proporcionadas por las prácticas de aprendizaje de calidad a través de la cooperación conjunta y alianzas a escala nacional y en países identificados, así como mediante la promoción a nivel industrial y de la empresa”*. El L20 apoya la adopción de una Declaración Tripartita del G20 sobre Aprendizajes de Calidad.

9 Tomando como base el llamamiento de la Estrategia de formación del G20 de invertir en las competencias para *“apoyar el desarrollo y el crecimiento inclusivo, y ayudar a reducir la desigualdad y la pobreza en el contexto de aumento del PIB del G20”*, los Ministros de Trabajo y de Empleo deberían:

- Revisar los planes nacionales de empleo basados en el objetivo 15 para 25 y asegurar específicamente mayores niveles de escolarización y de ciclos educativos y formativos completados para los jóvenes de contextos desfavorecidos desde el punto de vista socioeconómico;
- Invitar a los interlocutores sociales a nivel nacional a evaluar la implementación de sus programas de aprendizajes de calidad;
- Ampliar la aportación de políticas activas del mercado de trabajo y, en la medida de lo posible, orientarlas específicamente a los trabajadores/as jóvenes en el sector informal y a otros grupos vulnerables;
- Promover varios itinerarios educativos mediante el aumento de las oportunidades de formación permanente de calidad y promover el diálogo social y la negociación colectiva a nivel de empresa, sectorial y nacional, para crear incentivos a la inversión en calificación y conocimientos;
- Alentar a los empleadores a ampliar la formación en el puesto de trabajo como se pide en la Estrategia de formación del G20 y permitir la licencia pagada de estudios;
- Facilitar el acceso a la educación terciaria y fortalecer la formación profesional y los sistemas de formación que permitan la adquisición de nuevas capacidades y la orientación hacia nuevas ocupaciones;
- Trabajar con otros Ministros para desarrollar programas conjuntos destinados a invertir en infraestructura, educación, formación e innovación;
- Tomar como base la experiencia de las Iniciativas de Empleo Juvenil y la Garantía Juvenil ya existentes para desarrollar un Pacto de Empleo Juvenil del G20 a fin de asegurar que los jóvenes tengan acceso a un empleo de calidad o a una plaza de formación tras completar su educación formal.

Incrementar el empleo y la remuneración de las mujeres

10 El objetivo del G20 de reducir la brecha en las tasas de actividad entre hombres y mujeres en un 25% para 2025 como parte de la agenda de varios años del Equipo de Trabajo del G20 sobre Empleo es muy de agradecer. No obstante, deberá insertarse en estrategias de creación de trabajo decente y mercados de trabajo inclusivos. La inversión en la economía asistencial ofrece el potencial de que no sólo reconoce el valor real de los cuidados personales, que actualmente muchas veces se aportan a través de trabajo no remunerado o insuficientemente pagado, invisible en las estadísticas; sino que además tiene el potencial de romper los estereotipos de género y la segregación laboral y tener así un impacto positivo en la brecha salarial de género, al cuestionar los papeles tradicionalmente asignados en función del género y que las mujeres puedan obtener posiciones de liderazgo en todos los sectores. La brecha salarial de género en los países del G20 es sustancial: los hombres ganan una media del 15,3% más en la OCDE. Varios países miembros del G20 superan este umbral, con una brecha salarial del 36,6% en Corea, el 26,6% en Japón, el 20,1% en Turquía, el 19,2% en Canadá, un 18% en Australia, el 17,2% en EE.UU., el 17,5% en Reino Unido y el 15,3% en México. Además, cuando se observan las tasas de participación en la fuerza laboral por nivel de educación, en los países más industrializados el número de hombres que han completado la educación secundaria superior o terciaria es más del 10% superior al de las mujeres en ambos ciclos. Los datos recientes para los países en desarrollo muestran que el 76% de los “jóvenes inactivos” son mujeres, ya que presentan períodos de transición entre escuela y trabajo más largos. La participación de las mujeres jóvenes “ni-ni” es del 30%, es decir, el doble que la de los hombres jóvenes.

11 Los Ministros de Trabajo y Empleo deberían incluir en sus planes de empleo:

- Desarrollar estrategias económicas para la “economía de cuidados”, que reconozcan que el acceso a unos servicios asistenciales y a servicios públicos para las familias es una condición previa indispensable para la participación tanto de hombres como de mujeres en el mercado de trabajo;

- Reducir la brecha salarial de género, incluyendo apoyo a la negociación colectiva y en su papel en tanto que empleadores del sector público consolidando los derechos de los trabajadores/as a tiempo parcial y reduciendo la segmentación laboral;
- Evaluar la dimensión de género en el trabajo precario e informal;
- Eliminar las disparidades de género en el logro educativo y el acceso a la formación y la educación superior como se pide en el Objetivo de Desarrollo Sostenible 4.

Innovación inteligente y trabajo decente en la economía digital

12 A la luz de la “digitalización” de puestos de trabajo en todos los sectores económicos, es preciso evaluar las opciones en cuanto a la organización del trabajo y la tecnología, especialmente cuando se trata de nuevas formas de trabajo atípico en la economía de plataformas y el trabajo móvil basado en las tecnologías de la información y la comunicación. A partir de ahora, la tendencia a la subcontratación, la externalización y la clasificación de los trabajadores/as como “contratistas independientes” en la economía digital debe ser abordada por marcos regulatorios que aseguren condiciones dignas de trabajo, salarios justos, protección social y el derecho a la negociación colectiva. La innovación digital también aumenta el riesgo de desplazamientos laborales debido a la propagación del Internet de los objetos y la fabricación digital. No obstante, los efectos de la irrupción digital en los puestos de trabajo pueden mitigarse y gestionarse de manera efectiva dentro de un ciclo de innovación, y dar lugar a efectos positivos en el empleo a través de políticas activas del mercado laboral, formación de calidad en el puesto de trabajo y estrategias de transición justa para los trabajadores/as de los sectores en declive. En este sentido, las inversiones y programas de competencias digitales son pertinentes para todos los grupos de edad con el fin de dotarles de los conocimientos generales y especializados de las TIC estableciendo el derecho a programas educativos bien diseñados y dotados de recursos y de oportunidades para la adquisición de nuevas capacidades y la orientación hacia nuevas ocupaciones a lo largo de la vida laboral.

13 En consonancia con el objetivo de la presidencia de este año del G20 de promover el trabajo decente y mejorar las condiciones de trabajo, el L20 hace un llamado a los Ministros para que desarrollen un plan de acción para el trabajo decente en la economía digital en el que los Gobiernos han de:

- Fomentar la creación de productos y servicios nuevos de alta calidad y, al hacerlo, asegurarse de que los beneficios de la productividad se distribuyan equitativamente y que los costos y riesgos de la inversión no se trasladen a los trabajadores/as o consumidores, introduciendo marcos regulatorios que incluyan la fiscalidad y la competencia;
- Introducir marcos de calidad de los puestos de trabajo que apoyen la protección de los trabajadores/as, la privacidad de datos, un adecuado equilibrio entre la vida laboral y familiar y el respeto de las normas internacionales del trabajo y la legislación, incluyendo el derecho a la negociación colectiva;
- Asegurar, mediante una regulación efectiva, salarios dignos y fortalecer las instituciones del mercado de trabajo a fin de proporcionar redes de seguridad social en sectores emergentes y prevenir la expansión del empleo atípico;
- Facilitar programas de educación y formación (incluida la formación profesional superior y la formación de calidad en el puesto de trabajo) para todos los grupos de edad con el fin de mejorar la alfabetización digital y las competencias específicas de las TIC;
- Desarrollar un conjunto coherente de políticas para reducir las brechas digitales en los países en desarrollo y, dentro del G20, en las zonas alejadas y rurales, así como para los grupos vulnerables;
- Hacer participar a los sindicatos en el desarrollo de una innovación nacional más amplia y en estrategias sobre el “Futuro del trabajo”.

Transponer el Acuerdo sobre el Clima de París en inversiones y empleo sobre el terreno

14 En diciembre de 2015, los Gobiernos acordaron un nuevo marco universal para las medidas contra el cambio climático y el compromiso de asegurar a nuestras sociedades una vía de emisiones seguras capaz de preservar la vida, los medios de vida y el empleo de los millones de personas que se encuentran en primera línea de los efectos del clima. El compromiso de mantener por debajo de 2°C e incluso hasta de 1,5°C el aumento de la temperatura media debe ser seguido ahora de decisiones coherentes a nivel nacional. Por un lado, estas decisiones han de liberar el enorme potencial de creación de empleo de una economía verde, al tiempo que aseguren una transición justa para los trabajadores/as de los sectores que se enfrentarán a este cambio.

15 Este compromiso con una transición justa es también parte del Acuerdo de París, y se ha traducido en políticas concretas en un documento de consenso de los Gobiernos, los empleadores y los sindicatos en virtud de las directrices de la OIT para una transición justa. En línea con este contexto, el L20 ha pedido a los Ministros:

- Promover activamente la aplicación de las directrices de la OIT para una transición justa en sus contextos nacionales, en permanente diálogo con los interlocutores sociales;
- Asegurar que las estrategias de creación de empleo integren la necesidad de cumplir con los compromisos del Acuerdo Climático de París.

Medidas colectivas de integración para los refugiados y migrantes

16 La gestión del mayor número de refugiados de la historia moderna es a la vez un desafío y una oportunidad. Las personas migrantes contribuyen con competencias e ingresos a los países de acogida, pero se enfrentan a cuestiones humanitarias y de protección. Hay que tomar medidas para evitar su explotación en el mercado laboral y en general. Esta situación exige una acción decidida de parte de los Gobiernos del G20 para apoyar su integración y su "derecho al trabajo" en coordinación con los demás países, especialmente en lo relativo al reasentamiento y la necesidad de un rápido proceso de obtención de la condición de asilado/refugiado. La financiación de las necesidades básicas de las personas refugiadas y de los programas y servicios de protección social debe incrementarse con el fin de afrontar este reto. Por otra parte, es de suma importancia un rápido reconocimiento de las cualificaciones y la oferta de formación. Entre las personas refugiadas que huyen de Siria y otras regiones en conflicto muchos son trabajadores/as cualificados, pero no tienen la posibilidad de probar esas cualificaciones. El diálogo social es fundamental para mediar entre los recién llegados y la fuerza de trabajo establecida, así como para determinar cuestiones más amplias de integración en el mercado laboral, tales como la identificación y adaptación de competencias, la fijación de salarios, garantizar la protección de los trabajadores/as y el establecimiento de programas de educación y formación.

17 En vista de todo esto, el L20 pide a los Ministros:

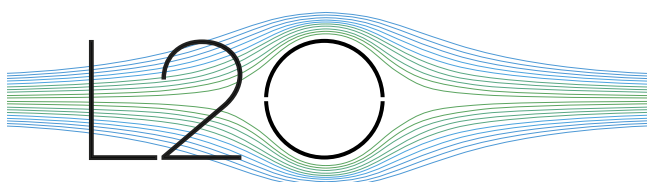
- Asegurarse de que todos aquellos países que no hayan ratificado aún la Convención de las Naciones Unidas sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (del 18 de diciembre de 1990) lo hagan de inmediato;
- Empezar acciones coordinadas para apoyar la integración de los migrantes y refugiados en los países de acogida, incluyendo su derecho al trabajo;
- Tomar medidas contra la trata de personas, la esclavitud y el trabajo forzoso (incluyendo la ratificación del Protocolo de la OIT sobre trabajo forzoso);
- Proporcionar programas de reasentamiento duraderos y reconocer la contribución de los migrantes al desarrollo económico;

- Introducir planes a todos los niveles del Gobierno y ampliar los fondos para integrar a las personas migrantes en la economía formal con los correspondientes derechos laborales, sociales, políticos y culturales, y proporcionarles protección y servicios sociales tras determinar rápidamente su condición de asilo o migrante;
- Facilitar el reconocimiento de las cualificaciones, proporcionar asesoramiento e intercambio de información y la enseñanza del idioma;
- Garantizar el acceso sin distinción a las aulas escolares, dando a los profesores la formación y los recursos necesarios para hacer frente a la situación;
- Introducir programas de formación dirigidos a los menores no acompañados y adultos jóvenes que requieran de recursos financieros, vivienda y apoyo psicológico;
- Reconocer que, de los más de 80 millones de personas desplazadas, solo el 20% se encuentra en economías desarrolladas y, por tanto, garantizar la ayuda a los países de acogida más pobres. Los países desarrollados deberían acoger un número adecuado de refugiados para compartir la carga, en coordinación con otros países.

Seguimiento de los compromisos y fortalecimiento del diálogo social

18 La reunión de Ministros de Trabajo y Empleo del G20 tiene lugar en un momento crítico, cuando está en juego la credibilidad del G20 para cumplir sus compromisos previos. Solo el 18% de las personas encuestadas para el informe del L20 sobre seguimiento de las políticas de 2015 piensa que su país alcanzaría completamente o muy probablemente el objetivo de un crecimiento adicional del 2,1% para 2018. El 74% de los encuestados dijo que deben hacerse nuevos compromisos para lograr el objetivo y mejorar las condiciones de vida. Para garantizar la implementación efectiva y la coherencia entre los diferentes planes de acción, los Ministros deben:

- Asegurarse de que las estrategias de crecimiento no se limiten a repetir políticas existentes, sino que incluyan nuevos compromisos específicos y que se apliquen de forma coherente con los planes de empleo;
- Elaborar bases de datos, informes de progresos y herramientas de previsión para identificar las necesidades futuras en materia de inversión, empleo y competencias;
- “Institucionalizar la coherencia” programando una reunión conjunta de Ministros de Trabajo y de Finanzas para principios de 2017;
- Incrementar la cooperación entre el Equipo de Trabajo sobre Empleo y el Canal de Finanzas a fin de establecer paquetes de políticas coordinadas;
- Organizar consultas de los interlocutores sociales con los Líderes del G20, siguiendo las buenas prácticas adoptadas en varias Cumbres anteriores del G20.



VOLVER A SITUAR LA CREACIÓN DE EMPLEOS DE CALIDAD EN LA BUENA VÍA

DECLARACIÓN SINDICAL DEL L20
A LA REUNIÓN DE MINISTROS DE TRABAJO
Y EMPLEO DEL G20

BEIJING 11-13 DE JULIO DE 2016

Global Unions

www.global-unions.org



BWI

www.bwint.org



EI

www.ei-ie.org



IAEA

www.iaea-globalunion.org



IFJ

www.ifj.org



IndustriALL

www.industrialall-union.org



ITF

www.itf.org.uk



ITUC

www.ituc-csi.org



IUF

www.iuf.org



PSI

www.world-psi.org



TUAC

www.tuac.org



UNI

www.uniglobalunion.org

