

Future of Work Focus Newsletter

¿Qué nos puede enseñar el pasado sobre el futuro del trabajo?

Dorothea Hoehntker

Noticia | 13 de febrero de 2018

Cuando reflexionamos sobre el futuro del trabajo, el pasado no es un mal punto de partida. Es posible que no proporcione respuestas claras, pero puede ubicar la situación actual en un contexto más amplio. Nuestro examen del presente y nuestro pronóstico del futuro están influenciados por nuestra comprensión del pasado. Nos permite anticipar el impacto de los cambios sobre los individuos y las sociedades. Además, nos recuerda que a pesar de todas las predicciones calculadas de manera racional, el curso de la historia puede cambiar y ser configurado por los marcos, así como las políticas, que elaboramos a fin de orientar nuestra acción.

Por ejemplo, la primera revolución industrial llevó a la mecanización de las ruecas y los telares en las grandes fábricas operados por la energía hidráulica o a vapor. Antes, las familias que trabajaban en la industria textil hilaban y tramaban para la producción del mercado. A medida que la productividad y el nivel de vida de la población en general aumentaban, también lo hizo el empleo de las mujeres y los niños en las fábricas, con frecuencia en condiciones arduas. La llegada de la luz eléctrica permitió extender la jornada de trabajo mucho más allá de las horas de luz natural. Esto dio lugar a nuevas políticas que limitaban las horas de trabajo y el trabajo nocturno de las mujeres.

Después de la Segunda Guerra Mundial, la definición progresiva de

las condiciones de trabajo a través de leyes, políticas y acciones por parte de los interlocutores sociales, dio origen a la institucionalización de la forma más avanzada de trabajo asalariado, la “relación de empleo estándar”.^{*} El empleo típico – que por lo general implica un trabajo a tiempo completo, un lugar de trabajo físico y una relación entre el empleador y el empleado definida por un contrato – se convirtió desde entonces en un modelo y estableció las bases del “trabajo decente” que está en el corazón del mandato de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Las [formas atípicas de empleo](#) se han multiplicado en los países desarrollados y el trabajo en la economía informal sigue siendo un obstáculo para el trabajo decente en los países en desarrollo. Tal como están las cosas, es probable que estas formas de trabajo sigan ocupando un espacio importante en el futuro.

La lección que aprendimos es que el progreso social y el progreso económico no siempre van de la mano. Todos los avances del pasado fueron el resultado de la voluntad política y de la capacidad de formular políticas basadas en una visión de justicia social.

En el curso de sus casi 100 años de historia, la OIT ha estado al centro de este progreso social. Durante el período entreguerras, en un momento de creciente mecanización de la producción y racionalización del trabajo, Albert Thomas, el primer Director de la OIT, señaló que estos cambios no podían detenerse pero que tenían que ser controlados para evitar penurias a los trabajadores y conflictos laborales. “El factor humano debe estar siempre en primer plano”, declaró Albert Thomas a la Conferencia

Internacional del Trabajo de 1931. Esta sigue siendo la posición de la OIT.

Las nuevas tecnologías surgidas en los años 1950 y 1960 suscitaron un debate mucho más amplio. En muchos países, el desplazamiento laboral es una de las principales preocupaciones. La ansiedad por el trabajo era un sentimiento generalizado. Pero la OIT, sus mandantes y la mayoría de los economistas se mantuvieron optimistas, al sostener que la historia nos enseña que la innovación tecnológica destruye empleos pero también crea nuevos puestos de trabajo. Este proceso de cambio, a medida que se acelera, exige una renovación de las políticas – como la protección social – que utilizamos para configurar un futuro con justicia social.

Predecir el futuro es evidentemente un asunto complicado, basta leer la afirmación del Presidente de IBM Thomas Watson quine en 1943 declaró: “Hay un mercado mundial para quizás cinco computadoras.” Pero podemos analizar el pasado para buscar indicios. Si bien no podemos asumir que el pasado se repetirá, tenemos que preguntarnos qué podemos aprender de él a fin de garantizar que el futuro del trabajo se caracterice por el crecimiento económico sostenible y el progreso social.

* “La relación de empleo tradicional fue definida como un empleo estable, protegido socialmente, dependiente, a tiempo completo... las condiciones del cual (horas de trabajo, salario y prestaciones sociales) son reguladas a un nivel mínimo por un convenio colectivo o por las leyes del trabajo y/o de la seguridad social.” (Bosch 1996, 165 e OIT 2016, 10-14)