



FUNDACIÓN
RAFAEL
DEL PINO

EL FUTURO DEL TRABAJO

29 de noviembre de 2016



Coloquio sobre el futuro del trabajo. Encuentro celebrado en la Fundación
Rafael del Pino el 29 de noviembre de 2016

Director:

Víctor Pérez-Díaz

Redactores del documento:

Víctor Pérez-Díaz Juan Carlos Rodríguez

Febrero de 2017

Participantes:

Víctor Pérez-Díaz

Analistas Socio-Políticos, coordinador

Enric Bas Amorós

Universidad de Alicante

Salvador del Rey Guanter

Cuatrecasas

Jordi García Viña

CEOE

Ramón Górriz Vitalla

Comisiones Obreras

Rodolfo Gutiérrez Palacios

Universidad de Oviedo

Juan Francisco Jimeno

Banco de España

Arturo Lahera Sánchez

Universidad Complutense

Joaquín Pedro López Novo

Universidad Complutense

Vicente J. Montes Gan

Fundación Rafael del Pino

Amadeo Petitbó Juan

Fundación Rafael del Pino

Álvaro Rengifo

Bombardier España

Santiago Soler

Adecco

Roberto Suárez Fernández

Organización Internacional de
Empleadores

Raymond Torres

Organización Internacional del
Trabajo

Cristóbal Torres Albero

Universidad Autónoma

Stefano Visintin

Universidad Camilo José Cela

Nuevos trabajadores, nuevos ciudadanos

Víctor Pérez-Díaz y Juan Carlos Rodríguez

Introducción

Uno de los temas centrales de nuestro tiempo es el del futuro del trabajo humano, sometido, como otros ámbitos de nuestra vida en las últimas décadas, a fuerzas de cambio bastante poderosas. Al decir de algunos, podrían transformarlo radicalmente, hasta llegar a hacerlo superfluo en su gran mayor parte. Ello supondría, lógicamente, un cambio radical en los patrones históricos de la vida humana en sociedad, en los que la experiencia del trabajo ha ocupado un lugar central, tanto en términos de la obtención de sustento y del crecimiento económico como, sobre todo, en términos de la obtención de sentido para la propia vida, muy en primer lugar, como partícipes en el entramado de intercambios y donaciones recíprocas en que consiste la vida en comunidad. El temor, el desasosiego o, simplemente, la incertidumbre con respecto a que algo así ocurra pueden estar detrás del renovado interés académico y en la discusión pública internacional, y nacional, sobre el futuro del empleo. Probablemente también lo está la sensación de incertidumbre e inseguridad extendida tras la última crisis económica. Y también debe de estarlo la sensación de que algunos cambios tecnológicos parecen estar acelerándose, como los relativos a máquinas dotadas de alguna forma de inteligencia artificial.

En ese contexto y en el marco de su programa de "Espacio Público", la Fundación Rafael del Pino encargó a Analistas Socio-Políticos la convocatoria y la coordinación de una reunión en que pusieran sus ideas en común expertos en esta temática, bien sea por su ocupación académica o investigadora, bien por un conocimiento más cercano, como empresarios o representantes de los trabajadores. La reunión se celebró el 29 de noviembre de 2016, en la sede de la Fundación.

Las páginas siguientes aspiran a recoger las líneas dominantes y las sugerencias obtenidas de dicha conversación, aunque no se limitan a lo allí discutido y lo prolongan con algunos comentarios. Siguen un esquema relativamente sencillo. En primer lugar, recogemos las tendencias y las predicciones que sobre el futuro del empleo suelen resaltarse en la discusión pública. En segundo lugar, consideramos la dimensión de los

fenómenos, como principal prueba de realidad de cambios que, aparentemente, se nos vienen encima. En tercer lugar, recordamos someramente las causas y el contexto de los cambios. Todo ello es un preludio a, en cuarto lugar, una consideración de las consecuencias de los cambios en la vida individual y social, que planteamos en términos de las grandes narrativas que se enfrentan en la discusión pública, y de un enfoque realista, que llamamos "de presente continuo", que puede servir para el manejo entre todos de esos procesos de cambio y de sus consecuencias. Ese manejo lo tratamos en último lugar, mediante una somera consideración de las políticas públicas que pueden acompañar y/o encauzar los cambios en curso de tal modo que no conduzcan a escenarios futuros poco deseables, de ruptura de la comunidad. En esta última consideración concedemos una relevancia especial a los modos de la discusión pública sobre esas políticas.

1. Tendencias y predicciones: distinguiendo entre corrientes diversas

En lo que sigue nos referiremos, casi exclusivamente, a lo que ocurre en los países más desarrollados. Sin embargo, no conviene perder de vista el contexto mundial. A escala mundial, es más difícil narrar una historia de desaparición de puestos de trabajo debida a la automatización o a otras causas; es más fácil contarla en términos de estructuras económicas tradicionales basadas en el sector primario que se transforman en economías más cercanas a las propias de los países más desarrollados, con mucho más peso de la industria y, sobre todo, del sector servicios. Solo teniendo en cuenta a China e India estaríamos contando una historia que afecta de cerca a 2.700 millones de habitantes del planeta, bastantes más que los que habitan en la Europa y la América más desarrolladas. De igual modo, tampoco hemos de olvidar que algunas de las tendencias que apuntaremos a continuación pueden estar afectando al mundo menos desarrollado, y/o podrán afectarlo con intensidad en el futuro.

Si nos centramos en los países más desarrollados, las tendencias a las que suelen referirse quienes participan en la discusión actual acerca del futuro del empleo serían las siguientes. Las recogemos lo más exhaustivamente posible, para mostrar que dicha discusión, en el fondo, son varias discusiones. De hecho, no todas las

tendencias tienen por qué estar relacionadas entre sí o corresponder a las mismas causas.

Mencionamos, en primer lugar, la previsión o predicción que da lugar a los titulares más impactantes. En países como Estados Unidos, estaría próxima a desaparecer una proporción elevadísima (cercana al 50%, según alguna fuente; véase más adelante) de las ocupaciones debido a su automatización, es decir, a la sustitución de trabajo humano por trabajo efectuado por máquinas (robots, en lo fundamental). Reflejaría, por tanto, un proceso disruptivo cercano, rápido, masivo y, probablemente, sin precedentes recientes.

En segundo lugar, el cambio tecnológico (automatización y digitalización, por usar los términos convencionales, pero también innovaciones tecnológicas que no encajan en esas categorías) estaría haciendo aparecer, casi continuamente y con rapidez, trabajos o tareas nuevos, inexistentes hace pocos años. El ritmo de aparición de esos nuevos trabajos o tareas sería inusitado.

En tercer lugar, esos cambios tecnológicos no solo estarían provocando la aparición de nuevos trabajos o tareas, sino reconfigurando muchos puestos de trabajo y tareas ya existentes, no solo en la industria. En términos generales, requiriendo de una complementariedad distinta entre los humanos y las máquinas con las que trabajan, y, por ello, unas habilidades algo distintas entre los primeros. Un caso particular sería el de los trabajadores a distancia, o teletrabajadores, ya no concentrados en un lugar de trabajo, sino dispersos en sus domicilios.

En cuarto lugar, ciertos trabajos o puestos de trabajo, sobre todo industriales, pero también de servicios, estarían desapareciendo debido a la migración de la producción de los correspondientes bienes y servicios a países como China o India. En estos lugares pueden producirse más eficientemente y pueden exportarse más fácilmente a los países más desarrollados gracias a la reducción de barreras arancelarias, la gran reducción en los costes de transporte acaecida en las últimas décadas (palabra clave: contenedores) y, en el caso de los servicios, el desarrollo de las nuevas tecnologías de la comunicación.

En quinto lugar, los cambios apuntados en segundo y tercer lugar, y otros, como la expansión de servicios como la educación o la sanidad, estarían provocando un crecimiento relativamente

rápido del número de trabajos y trabajadores con cualificaciones y remuneraciones altas. Se trataría de trabajos con poco riesgo de automatización, por tener un componente manual menor y ser poco rutinarios. Al mismo tiempo, estaría creciendo el número de trabajadores en ocupaciones de menos cualificación y remuneración, por razones diversas, y, en todo caso, sus puestos de trabajo estarían en poco peligro de automatización, por tratarse de trabajos manuales, pero no repetitivos. Por el contrario, estarían desapareciendo, o creciendo mucho menos, los trabajos de cualificación y remuneración media, por tratarse de los más rutinarios y más fácilmente automatizables. Estas tres tendencias se resumirían en un proceso de polarización en la evolución de las ocupaciones, que puede verse acompañado por un proceso de polarización en los ingresos salariales y un aumento de la desigualdad de rentas. De todos modos, algunos apuntan a la posibilidad de que puedan automatizarse, en un plazo no muy largo, empleos manuales no repetitivos e, incluso, empleos no manuales con un componente cognitivo elevado.

En sexto lugar, llevaríamos lustros o décadas asistiendo a una nueva configuración del trabajo asalariado en general, en parte, por así decirlo, en la "doctrina" del management, pero también en la práctica. Se esperaría (o estaría ocurriendo ya) que fuera más flexible, tanto en términos de flexibilidad "interna" de las empresas (capacidad para llevar a cabo un mayor número de tareas), como de flexibilidad "externa", es decir, que aceptase costes de despido mucho más bajos que en el pasado. Ambas expectativas, o realidades, se predicarían, sobre todo, de los países de Europa Occidental o Japón, pero no, o no tanto, de Estados Unidos, con un modelo de asalariado mucho más cercano a esas expectativas, sobre todo en lo tocante a la flexibilidad externa. Es decir, se esperaría o propondría un modelo de asalariado con menor seguridad en el empleo, que cambie más de empresa a lo largo de su vida laboral. Este modelo incluiría un replanteamiento de la lealtad tradicional hacia la empresa. Esta tendería a perder sus rasgos comunitarios y a asemejarse más a un mero nexo de contratos, mucho más basado en la reciprocidad bilateral directa y transparente (tipo *do ut des*) y menos en una reciprocidad indirecta, derivada de un entendimiento de la empresa como una nave en la que todos comparten el mismo destino. La lealtad se plantearía más a corto y medio plazo, y no tanto a largo plazo. Al trabajador se le exigiría una mayor aportación a la empresa, en términos de capacidad para desempeñar más tareas, o de aceptar horarios más flexibles, y se le

ofrecerían contribuciones más individualizadas de la empresa al trabajador, por ejemplo, en la forma de puestos de trabajo más “empoderados” y de compromisos, si no con la seguridad en el empleo, sí con la empleabilidad del trabajador.

La flexibilidad del trabajo asalariado puede tener lugar de manera general o mediante una segmentación del mercado entre trabajadores indefinidos, que mantienen niveles de seguridad en el empleo superiores, y trabajadores temporales (“precarios”, según algunos autores), quienes, con una seguridad laboral mucho menor serían los principales protagonistas de la flexibilidad “externa” de las empresas.

En séptimo lugar, y en relación con el punto sexto, no es difícil encontrarse con un discurso cada vez más frecuente que propone una figura del trabajador asalariado como una suerte de empresario de sí mismo: dispuesto a asumir más riesgos que en el pasado y a encontrar, cada vez más, las seguridades por sí mismo, sin esperarlas de la regulación de los mercados de trabajo o de la empresa para la que coyunturalmente trabaje; que se adapta o, más bien, “abrazo” el cambio; que busca continuamente oportunidades en unas u otras empresas para mejorar sus condiciones de trabajo, sus emolumentos o el cumplimiento de aspiraciones no meramente pecuniarias; que se encarga autónomamente de la “acumulación” de su capital humano, formándose a lo largo de toda su vida laboral; un trabajador con determinadas actitudes, y no solo aptitudes; etc.

Sin conceptualizarlo necesariamente en términos de empresariedad, se da cada vez más por supuesto que los trabajadores (o una proporción amplia y creciente de ellos) se embarcarán en estrategias de aprendizaje a lo largo de toda la vida, pues los cambios tecnológicos, organizativos, sectoriales, etc., provocan una obsolescencia rápida de los conocimientos y hay que actualizarlos, casi cotidianamente.

En octavo lugar, y en relación con los dos puntos anteriores, pueden estar desdibujándose o confundiendo las figuras del trabajador asalariado y la del trabajador autónomo. Un trabajador asalariado descrito como lo hemos hecho en el punto anterior se parece más a un profesional independiente que a un asalariado tradicional. La confusión es aún más evidente con la aparición (o el resurgimiento) de figuras laborales que no encajan fácilmente en las categorías tradicionales (trabajador asalariado; trabajador autónomo independiente). Se trata, por

ejemplo, de lo que algunos llaman trabajadores autónomos dependientes, es decir, autónomos que contratan casi exclusivamente o muy preferentemente con una única empresa, o con el tipo de trabajadores vinculados a empresas de economía “colaborativa” o platform economies, tales como Uber o similares.

Una variante de esta argumentación es la de imaginar si el trabajo autónomo no acabará siendo la nueva vía normal del empleo.

En noveno lugar, también relacionado con varios puntos anteriores, se estaría observando un replanteamiento de las relaciones laborales. Se tendería más hacia negociaciones individualizadas entre empresa y trabajador, y/o hacia negociaciones a escala de empresa, y no tanto sectoriales o nacionales. En esta línea, la acción colectiva (y la individual) se canalizaría menos a través de los sindicatos tradicionales, quedando relegados estos a un segundo plano en el panorama laboral o apareciendo nuevas formas de sindicatos, menos “de clase” y más vinculados a profesiones o a determinados sectores, manteniéndose relativamente su fuerza en el sector público. Asimismo, en la bibliografía sobre relaciones laborales y sobre organizaciones se insiste cada vez más en la erosión de las relaciones de jerarquía vertical, burocráticas, en las empresas y la creciente relevancia de relaciones más horizontales. Estas últimas serían más propias de un tipo de trabajador que no se limita a cumplir órdenes o instrucciones procedentes de escalones superiores en la jerarquía, sino más capacitado para tomar sus propias decisiones y más necesitado de la cooperación con otros trabajadores de su mismo nivel en otros departamentos para implementarlas en condiciones de creciente flexibilidad y competición con otras firmas.

Por último, en términos mucho más amplios y, digamos, más futuroológicos, no pocos argumentan que nos encaminamos, más rápido que lo que solemos pensar, hacia un mundo en el que las máquinas (robots, ordenadores dotados de alguna forma de inteligencia artificial) pueden producir casi todos los bienes o servicios por sí mismas o con una colaboración mínima del trabajo humano, muy cualificado. De este modo, el resto de la población estaría “condenada” al ocio. Esta discusión está, en parte, ligada a la apuntada en los primeros lugares de esta lista de cambios supuestamente en curso, pero lleva a consideraciones de orden distinto, pues se refiere a cómo vivir en, o cómo ordenar, una sociedad radicalmente distinta a las sociedades humanas

hasta hoy, una sociedad en la que el trabajo dejaría de ser una característica propia de los seres humanos individuales, pero lo seguiría siendo de unos pocos y de las sociedades humanas en su conjunto. Diremos algo sobre esta eventualidad, aunque nos centraremos en los desarrollos a corto y medio plazo más aprehensibles.

2. La dimensión de los fenómenos

Para algunos de los fenómenos antedichos, que ya se vienen observando durante lustros (o décadas) contamos con información suficiente acerca de la magnitud o la intensidad de los cambios. Para otros contamos con estimaciones basadas, en última instancia, en el juicio de expertos y en análisis estadísticos derivados de esos juicios.

Evidencia relativamente sólida de algunos cambios, tentativa de otros

Pisamos un terreno relativamente firme en los temas siguientes, aunque no tanto como a veces parece en la discusión pública.

1. Sobre la reconfiguración del trabajo indefinido, contamos con bibliografía suficiente como para afirmar que, efectivamente, en los países desarrollados se ha tendido a liberalizar, en distinta medida, los mercados de trabajo en las tres últimas décadas, reduciéndose los niveles tradicionales de protección al empleo indefinido en algunos o bastantes de los países donde estos eran elevados. Para el seguimiento a largo y corto plazo, contamos con fuentes como los "indicadores de protección del empleo" de la OCDE, elaborados a partir del análisis de la legislación de los países de dicha organización. Por ejemplo, según su indicador de protección frente a los despidos individuales, esta habría caído en 11 de los 20 países de la OCDE con datos en 1985; pero habría aumentado en 4, y, claro, se habría mantenido en 5¹.

2. Sobre la tendencia a hacer más uso de la contratación temporal, contamos con esos mismos indicadores de la OCDE. Su evolución apunta a que en los 20 países anteriores se ha hecho menos estricta la regulación de la contratación temporal en 11, más estricta en 4 y se ha mantenido en

un nivel similar en 5. Gracias a la Encuesta de Población Activa Europea sabemos también que en la Unión Europea de los 15 (UE15) ha crecido (de 11,5 a 15%) el porcentaje de asalariados con contrato temporal sobre el total de asalariados entre 1995 y 2015, habiéndolo hecho en 10 de los 15 países de dicho grupo. Ambas evidencias sugieren una cierta tendencia a la relajación de los criterios de la contratación temporal.

3. Sobre la evolución del trabajo por categorías amplias (ligadas a la cualificación) y la posible polarización de la estructura de ocupaciones también contamos con estudios y evidencia en las estadísticas (encuestas, censos) nacionales, no pocas de ellas comparables internacionalmente. Un ejemplo reciente de esos estudios es el de Autor (2015), en el que muestra cómo en EEUU ha crecido el empleo en las ocupaciones menos cualificadas y en las más cualificadas, pero se ha reducido en las intermedias. El estudio también refleja que algo parecido ha ocurrido en una colección de 16 países europeos, esta vez medido en términos del nivel salarial de las ocupaciones, resultando bastante intensa la caída de las ocupaciones intermedias y siéndolo más el crecimiento de las ocupaciones de más ingresos que el de las de menos ingresos². Sin embargo, una publicación de Eurofound (2015) sugiere un panorama bastante más variado y dependiente de trayectorias nacionales, con países como Alemania o el Reino Unido polarizándose en los últimos cuarenta años, y otros (Irlanda, España, Suecia y Suiza) mostrando un patrón de crecimiento del empleo a medida que aumenta el nivel de cualificación (*upgrading*), con momentos de polarización ligados a las recesiones.

Y tampoco está claro que la polarización salarial (crecimiento salarial mayor en los niveles de cualificación alto y bajo que en el nivel medio) que parece observarse en EEUU (Acemoglu y Autor, 2011)³ se esté dando en general en Europa, así como tan solo se observan efectos polarizadores menores de la tecnología (Naticchioni, Ragusa y Massari, 2014).

4. Sobre el aumento de la desigualdad de rentas salariales hay múltiples estudios, que permiten asegurar que se trata una tendencia general, de intensidad muy variable, en los países desarrollados en las dos o tres últimas décadas (Rodríguez, 2015). Hay más discusión sobre las

1 Elaboración propia con datos de OECD, *Employment protection database. Annual time series data*.

2 Véase también Goos, Manning y Salomons (2014), para el periodo 1993-2010.

3 Véase también Autor, Levy y Murnane (2003) y Autor, Katz y Kearney (2006).

causas, aunque es bastante probable que se deba, no tanto a la globalización como al cambio técnico, que habría hecho crecer especialmente los salarios en las ocupaciones más cualificadas al haber aumentado mucho la demanda de esas cualificaciones y no haber crecido de manera equivalente la oferta (Jaumotte, Lall y Papageorgiou, 2013). Los mismos autores apuntan a un posible efecto de la globalización financiera en el crecimiento relativamente mayor de los salarios de los más cualificados⁴.

5. Sobre la “emigración de puestos de trabajo” a países menos desarrollados, como China o el Sudeste Asiático, contamos con información más que suficiente en las varias estadísticas nacionales de empleo. Dicha información muestra la caída del empleo industrial, en términos relativos y/o absolutos en bastantes países desarrollados, como EEUU, y su crecimiento en países como China. En parte, ello es achacable a la mayor productividad en los primeros, pero quizá lo más importante es que en ellos se ha dejado de producir determinados bienes, que ahora no solo se producen más eficientemente en otros lugares, sino que pueden ser exportados a los primeros gracias a la reducción de las barreras arancelarias y a la gran reducción de los costes de transporte. Acemoglu et al. (2016) han estudiado empíricamente esta relación, estimando en más de 2 millones los empleos industriales perdidos en la industria manufacturera estadounidense entre 1999 y 2011 a causa de la competencia de las importaciones procedentes de China.

6. Sobre la aparición y desaparición de puestos de trabajo (o tareas) contamos con la evidencia histórica de que efectivamente ocurre. La comprobación más obvia se obtiene al comparar cualquier país europeo a principios del siglo xx con ese mismo país hoy en términos del empleo agrícola, industrial y de servicios. Las cifras absolutas y relativas han cambiado drásticamente. Sabemos, por tanto, que los cambios pueden ser muy profundos, como los que llevan al trabajo agrícola a casi desaparecer, por ejemplo. Y algo parecido podemos decir de la reconfiguración de puestos de trabajo y la variación en la complementariedad de los trabajadores con las

máquinas: ha ocurrido y probablemente seguirá ocurriendo, aunque no sea algo fácil de cuantificar. Contamos con un estudio para EEUU, elaborado por Acemoglu y Restrepo (2016), quienes estiman que la mitad del empleo neto creado entre 1980 y 2007 la explica el empleo añadido a ocupaciones en las que se han añadido nuevos empleos (job titles), es decir, a las ocupaciones con tareas más novedosas. Lo cual es un indicio de la hipótesis que defienden esos mismos autores, entre otros, la de que el cambio tecnológico “destruye” empleos, en este caso automatizándolos, pero a la vez facilita la creación de variantes más complejas de tareas o empleos preexistentes en los que los humanos tienen una ventaja comparativa. En una línea similar, Graetz y Michaels (2015) no descubren efectos reseñables de una variante de la automatización (la robotización) en la cantidad de horas trabajadas en la industria de 17 países entre 1993 y 2007, aunque es posible que afecte algo negativamente a los trabajadores con cualificaciones bajas y medias y positivamente a los trabajadores con cualificaciones altas. Y los mismos autores (Graetz y Michaels, 2016), con una muestra similar de países, concluyen que el cambio tecnológico tampoco es responsable de recuperaciones económicas con poca creación de empleo, salvo, probablemente, en Estados Unidos⁵.

7. Sobre la evolución de las cifras de empleo autónomo, contamos con la evidencia de las encuestas de población activa nacionales, que nos permiten responder a la pregunta de Frey y Osborne (2015: 65) acerca de si esa forma de empleo se está convirtiendo en la nueva normalidad. Ellos sugieren que sí, mencionando que la cifra de esos trabajadores habría crecido, desde el año 2000, en un 30% en el Reino Unido y en un 50% en Estados Unidos. La cifra británica probablemente es cierta, pero la cifra norteamericana está a todas luces equivocada. Según los datos del Bureau of Labor Statistics, habría crecido apenas un 3,9% entre 2000 y 2016, y el porcentaje sobre el empleo total habría pasado del 10,7 al 10,1%⁶. En realidad, que el empleo autónomo esté creciendo más que el empleo asalariado no es un rasgo general de los países desarrollados. En la UE15, entre

4 Van Reenen (2011) apunta, de todos modos, a que la intensificación del comercio entre países desarrollados y menos desarrollados puede haber inducido en los primeros mayores dosis de innovación tecnológica, ante la dificultad de competir en costes con los segundos.

5 Asimismo, Deloitte (2015) estima que el cambio tecnológico ha podido resultar en la pérdida de 800.000 empleos en el Reino Unido entre 2001 y 2015, pero también en la creación de 3,5 millones de empleos nuevos.

6 Fuente: Bureau of Labor Statistics, *Labor Force Statistics from the Current Population Survey*. Las cifras de la OCDE no coinciden con las anteriores, pero tampoco reflejan un crecimiento del 50%, sino una caída del 6,5% entre 2000 y 2014 (último año con datos disponibles); fuente: OECD, *Labour Force Statistics* (stats.oecd.org).

2000 y 2015, habría aumentado el porcentaje de trabajadores por cuenta propia sobre el total en 9 países, pero habría descendido en 6. En realidad, tan solo destacan por aumentos notables el Reino Unido (crecimiento de casi 3 puntos porcentuales, desde el 11,9 al 14,6%) y, especialmente, los Países Bajos (crecimiento de casi 6 puntos, desde el 10,3 al 16,3%). El dato conjunto de la UE15 habría pasado del 14,3 al 14,6% en esas fechas⁷. No da la impresión de que haya una tendencia intensa hacia el empleo por cuenta propia como la nueva normalidad.

8. Sobre los cambios en las relaciones laborales contamos con evidencia comparativa suficiente como para describir una tendencia bastante generalizada de reducción de la presencia de los sindicatos entre los trabajadores asalariados o como para estudiar la evolución del grado de centralización de las relaciones laborales. Las estadísticas mantenidas por Jelle Visser (ICTWSS) y la extensa bibliografía al respecto lo permiten. Aquí tan solo reflejamos la evolución de la tasa de sindicación. Entre 1990 y 2013 (o los años más cercanos con datos), cayó la tasa de sindicación en todos los países de la UE15 menos en dos (Bélgica y España). Tras ello pueden estar factores como la cambiante composición sectorial del trabajo asalariado o, entre otros, ciertos cambios en la regulación de los mercados de trabajo y de la acción colectiva de los trabajadores. Aparte de esa tendencia general, lo relevante es que siguen observándose grandes diferencias en dicha tasa por países, desde los tradicionales niveles máximos de los países escandinavos (Dinamarca, 67%; Finlandia, 69%; Suecia, 67%) hasta los mínimos de países como Francia (8%) o España (17%), tradicionalmente bajos, o de Países Bajos (18%) o Alemania (18%), claramente más altos en los años setenta y ochenta⁸.

En relación con otro aspecto del cambio en las relaciones laborales, el posible retroceso de las variantes burocráticas y de predominio de las jerarquías verticales en las grandes empresas, contamos con cierta bibliografía, que podría estar basada en más investigación empírica. La revisión que hicieron hace unos años Alvesson y Thompson (2006) quizá requiera de actualización, pero, desde luego, no sugiere que aquellas variantes estén prontas a ser sustituidas por las propias de

organizaciones no burocráticas ni basadas en las jerarquías verticales.

9. Por último, podemos enfocar la problemática que estudiamos en términos de la evolución reciente de la implicación en el mundo del trabajo de los habitantes de los países que hemos tomado como referencia. Obviamente, no tiene sentido meramente descubrir las tendencias recientes y proyectarlas hacia adelante, pero algunos de los factores de cambio llevan tiempo produciendo sus efectos y podrían haberse notado ya. La automatización puede estar a punto de efectuar un salto cuántico en breve, pero ya lleva lustros desarrollándose. De igual modo, la pérdida de empleos industriales en favor de países menos desarrollados no es un fenómeno del último lustro.

Podemos observar esa evolución fijándonos en la tasa de ocupación de varones y mujeres, y conjunta, en un tramo de edad en el que imaginemos que estar incorporado al mercado de trabajo fuera lo normal en esas sociedades. Obsérvese que no hablamos de una incorporación a tiempo completo, sino, más bien, de la proporción de individuos que tienen esa experiencia. Las estadísticas de la OCDE ofrecen la tasa de ocupación para el tramo de 25 a 64 años, más útil a este respecto que el de 16 a 64 años, pues en esos países se espera que los más jóvenes estén formándose más allá de la edad laboral mínima. Como indicador grueso, hemos estimado la tendencia lineal de dicha tasa en el periodo 1985-2015 para 14 países de la UE15, Estados Unidos y Japón, sabedores de que no tiene por qué prolongarse en el futuro⁹. El resultado más evidente es la tendencia general al aumento de la tasa global de ocupación, tan solo contradicho por los casos de Finlandia, Suecia y EEUU, con caídas que apenas llegan a representar 0,5 o 1 puntos porcentuales por década. Es decir, como regla general, la implicación en el mercado de trabajo estaría aumentando, no disminuyendo. Obviamente, esa evolución no es la misma para las mujeres que para los varones. Para las primeras, la evolución es positiva (más bien, muy positiva) en todos los casos, menos el de Suecia. Para los segundos, tiende a ser negativa: tiende a caer su tasa de ocupación en todos los países menos Alemania, los Países Bajos, Irlanda y Reino Unido.

7 Elaboración propia con datos de Eurostat, Employment by sex, age and professional status (1 000) [lfsa_egaps].

8 Fuente: elaboración propia con datos de Visser (2016).

9 Utilizamos como punto de partida los datos de 1985 para contar con datos de cierto recorrido, pero relativamente recientes, y que cubran dos ciclos económicos, comenzando por un momento de recuperación que pudiera ser similar al actual. Fuente: OECD, *Labour Force Statistics* (stats.oecd.org)

Sin embargo, gran parte de las caídas son mínimas, suponiendo en 6 países un punto porcentual o menos por década. Por encima de los dos puntos de caída por década solo están Grecia (-4,2 puntos), Portugal (-3,3), Italia (-2,4) y EEUU (-2,2), en todos los casos con cifras muy condicionadas por la caída del empleo en la reciente crisis.

En definitiva, si cabe una historia de caída del empleo en las últimas décadas como presagio de lo que ocurrirá más adelante, será una historia limitada a los trabajadores varones, no muy dramática en términos netos (quizá sí para algunos/bastantes trabajadores individuales).

Previsiones de futuro y expertos

Pisamos un terreno mucho menos firme cuando se trata de otras, supuestas, tendencias, pues se predicen del futuro, y solo tenemos previsiones, predicciones o extrapolaciones de las tendencias de pocos países a conjuntos de países más amplios. Se trata, sobre todo, del asunto de las ocupaciones que “desaparecerán” debido a la automatización. La estimación más citada, con diferencia, es la de Frey y Osborne (2013). Se basa en la probabilidad de que una colección de ocupaciones de la clasificación estándar del Departamento de Trabajo norteamericano se automaticen tal como es estimada por un grupo de expertos en aprendizaje automático (una rama de la inteligencia artificial) participantes en un taller del departamento de ciencias de la ingeniería de la Universidad de Oxford. A partir de 70 ocupaciones sobre las que los expertos estaban seguros de su pronóstico y mediante la elaboración de un modelo estadístico, estimaron la probabilidad de automatización de otras 632 ocupaciones. Determinando si cada una de las 702 ocupaciones se encontraba en riesgo bajo, medio y alto de ser automatizadas, y teniendo en cuenta la distribución de los ocupados norteamericanos por ocupaciones según el Bureau of Labor Statistics, concluyeron que el 47% de todos los empleos estadounidenses estarían en riesgo alto de automatización en una década o dos.

Durante dos o tres años la del 47% ha sido la estimación canónica en la discusión sobre el futuro del empleo ligada a la automatización. Recientemente ha sido puesta en cuestión por un estudio (Arntz, Gregory y Zierahn, 2016) que aplica las probabilidades de automatización calculadas por Frey y Osborne para las ocupaciones a los empleos en concreto, según su estructura de

tareas descubierta mediante las respuestas individuales de trabajadores obtenidas en el estudio PIAAC de la OCDE, de 2012. Al aplicar su propio modelo, basado en Frey y Osborne (2013), pero más centrado en los empleos (y no las ocupaciones, que son agrupaciones de varios empleos) y en las tareas características de estos (que son las verdaderamente automatizables) a los datos de 21 países de la OCDE, estiman que, para esos países, la media de empleos automatizables es del 9%, bastante inferior al 47% estimado por Frey y Osborne, con variaciones relativamente menores entre países, al menos si las comparamos con esa cifra del 47%.

Obviamente, en ambos casos se trata de estimaciones, que podemos considerar más o menos razonables. En cualquier caso, la sensación de gravedad y urgencia de los fenómenos en cuestión que ofrecen es radicalmente distinta. La cifra del 47% implica una convulsión a corto o medio plazo. La del 9% sugiere un cambio sustancial bastante menos convulsivo al que probablemente pueden ir adaptándose sociedades como la norteamericana o las europeas más adelantadas en el camino de la automatización. La primera casi nos lleva a la inacción, por la dificultad de, si es el caso, detener, ralentizar o, siquiera, gestionar un proceso de cambio tan radical y tan rápido. La segunda encaja más con la manera habitual de proceder de países como los indicados, con adaptaciones y reformas parciales, con ajustes que responden a los cambios tal como se van presentando. Nos referiremos más adelante a ese tipo de estrategias con el término del “enfoque del presente continuo”, el que, creemos, resume mejor el tenor de las intervenciones que se dieron al respecto en el coloquio al que se refiere este documento.

Por supuesto, en lo relativo al (cuasi) fin del trabajo humano y su sustitución (cuasi) total por parte de las máquinas nos movemos casi en el terreno de la ciencia ficción, y, en todo caso, en un plazo larguísimo, que puede ser motivo de especulación filosófica o moral, pero difícilmente puede iluminar las decisiones individuales y colectivas en el aquí y ahora.

En cualquier caso, a la vista de las evidencias y las estimaciones anotadas en esta sección, y según un parecer probablemente bastante compartido entre los participantes en el coloquio, si queremos un debate público más sensato sobre estas materias, probablemente nos falta todavía bastante información y conocimiento, así como juicio. No se trataría de esperar a tomar decisiones a tener

todo el conocimiento necesario, pero tampoco de adoptarlas sobre la base de anécdotas, de los imaginarios o escenarios más mediáticos y llamativos (pero no necesariamente más realistas), estimaciones de expertos que ni siquiera reflejan un consenso en estos, o de extrapolaciones a partir de pocos casos (uno o dos países). En particular, también en estos temas, deberíamos partir de una cura de humildad de los expertos. Por lo pronto, argumentos parecidos acerca del fin del trabajo humano debido a la automatización ya se emplearon en los años setenta y primeros ochenta, pero, como hemos visto más arriba, la tasa de ocupación no ha seguido el camino implícito en aquellos pronósticos. Asimismo, no todos los avances tecnológicos existentes o previstos se extendieron tanto como algunos expertos predijeron. Lo que sabemos del éxito de los expertos económicos en la predicción o, incluso, en el diagnóstico de la última crisis económica internacional debería ser suficiente para ser cautelosos ante sus (nuestras) afirmaciones. Philip Tetlock nos ha enseñado, por una parte, que los expertos, por término medio, suelen ser algo, no mucho, más certeros en sus predicciones que el mero azar, pero menos que ciertos algoritmos de extrapolación básicos, especialmente en pronósticos a mayor plazo (Tetlock, 2005). Y, por otra, que hay expertos que destacan consistentemente por ser buenos pronosticadores y que sus características y procedimientos sugieren que los buenos pronósticos requieren recoger evidencia procedente de varias fuentes, razonamientos probabilísticos, trabajo en equipo, y estar dispuestos a reconocer los errores y cambiar, entre otros rasgos (Tetlock y Gardner, 2015).

De ahí la conveniencia de adoptar una actitud de alerta y de cautela, deliberación y experimentación por parte de los actores políticos, económicos y sociales, siendo conscientes de las incertidumbres del proceso en curso, la rapidez de los cambios, la gravedad de los posibles efectos de unas decisiones u otras. Incertidumbres que se refuerzan cuando se consideran los factores en juego y los debates que suscitan.

3. Factores y contexto: dos posturas a debate

Ya hemos mencionado los factores que están detrás de las tendencias o previsiones recogidas más arriba. En este apartado los resumimos y situamos en el contexto de otras previsiones,

relativas a la evolución del crecimiento económico, señalado como central en el coloquio que reseñamos.

En primer lugar, habría que tener en cuenta los procesos de digitalización y automatización de la producción y los servicios, con desarrollos muy evidentes en robotización, y previsiones de aceleración en el campo de la inteligencia artificial. Obviamente, la automatización no es un fenómeno nuevo, más bien lo contrario, pero no son pocos los que aducen diferencias cualitativas con lo que ocurría en el pasado, derivadas de la (al menos aparente) gran aceleración de los cambios y de la presencia de máquinas que ya no son tanto un complemento del trabajo humano como antes que funcionan con mucha autonomía, sin apenas intervención humana. Estos procesos estarían detrás de la aparición y desaparición de empleos y tareas, de la aparición o reemergencia de nuevas formas de trabajo, de la bipolarización de las ocupaciones, de la bipolarización de los ingresos, y, al decir de algunos, de un futuro en el que las máquinas harían casi todo el trabajo.

En segundo lugar, habría que tener en cuenta la ola actual de globalización, esto es, de liberalización del comercio internacional de bienes y servicios (reducción de aranceles), de los movimientos financieros internacionales, y del movimiento internacional de trabajadores, y de los crecientes flujos en cada uno de esos campos. En esta ola globalizadora se enmarcaría el fenómeno de los trabajos que "migran" a países menos desarrollados y una parte de la justificación de las medidas liberalizadoras de los mercados de trabajo. Aunque, por otra parte, si bien esta ola de globalización ha ido creciendo gradualmente durante décadas, tampoco cabe descartar que su desarrollo no pueda quedar comprometido por reacciones proteccionistas de mayor o menor calado.

En tercer lugar, habría que mencionar la liberalización de los mercados de bienes y servicios y de los mercados de trabajo, justificada por quienes la proponen por razones de eficiencia económica, de mejora del potencial de crecimiento económico, de respuesta a los retos planteados por la globalización, y de mejor aprovechamiento y facilitación de las innovaciones tecnológicas, tales como las propias de los procesos de automatización y digitalización. Esta liberalización estaría detrás de la nueva configuración del trabajo asalariado, de la segmentación entre indefinidos y temporales, de la confusión entre el trabajo asalariado y autónomo, y de las nuevas

tendencias en relaciones laborales.

Con respecto al marco de crecimiento económico en que se vayan a dar los cambios en el mundo del trabajo, la discusión principal se refiere a si se van a mantener tasas apreciables de crecimiento económico o, más bien, este será en el futuro bastante raquítico. Al respecto se aprecian dos posturas que parecen especialmente destacadas en el debate público.

La primera, que tiene, probablemente, más eco en la discusión académica y pública en la última década, es la que atisba un futuro de “estancamiento secular” o crecimiento lento, en todo caso, bastante inferior al observado a lo largo de casi todo el siglo xx. Grosso modo, dos tipos de razonamientos subyacen a esa previsión. Por un lado, algunos economistas, entre ellos Lawrence Summers (2016), haciendo suyos los argumentos de Alvin Hansen en los años treinta, aducen como causa un futuro de insuficiente demanda agregada, producto de un exceso de ahorro, de lo que serían síntomas unas tasas de inflación muy bajas y unos muy bajos tipos de interés. Por otro lado, economistas como Robert Gordon (2012) y Tyler Cowen (2011) aducen como causa las crecientes dificultades para conseguir tasas de aumento de la productividad tan altas como en el pasado, y, por tanto, aluden, sobre todo, a factores de oferta. Cowen utiliza la metáfora de la “fruta en la parte baja del árbol”, fácil de recoger, para describir las innovaciones tecnológicas que propulsaron el crecimiento económico en los siglos xix y xx, y que ya habría sido recogida (casi) por completo, por lo que solo quedarían innovaciones (y ganancias de productividad) mucho más costosas. Gordon, en particular, tiende a pensar que las ganancias de productividad derivadas de nuevas tecnologías como Internet y afines tan solo habrían producido un aumento temporal de la productividad, y no lo seguirían produciendo en el futuro.

La segunda postura relativa a las perspectivas del crecimiento económico sería más optimista, en la medida en que espera ganancias sustanciales de productividad derivadas de las nuevas tecnologías que estamos comentando (digitalización, automatización, Internet de las cosas, etc.). Otras revoluciones tecnológicas no han producido esas ganancias de productividad inmediatamente o, ni siquiera, en el medio plazo, sino con un decalaje temporal no menor, en buena medida ligado al grado de extensión de las innovaciones y, especialmente, al grado en que las empresas no se limitan a añadirlas a sus modos de proceder y organizarse previos, sino que cambian

sustancialmente esos modos para aprovechar las (hipotéticas) ventajas de las innovaciones. En este sentido, cabría pensar que la actual revolución tecnológica debería seguir dando frutos en términos de ganancias sustanciales de productividad. Asunto distinto, pero no del todo trivial, es si estamos midiendo bien el crecimiento del producto, pues muchas de las ventajas de tecnologías como Internet, los teléfonos móviles, etc. las obtenemos gratuitamente y, por tanto, no se incluyen en los cálculos del valor añadido que, al final, se reflejan en las estadísticas de productividad.

Sea como fuere, si comparamos los ritmos del crecimiento económico en los países desarrollados en las dos últimas décadas con los de las anteriores, no parece razonable descartar el escenario de un crecimiento lento como posible limitación de los modos de afrontar los cambios en el trabajo que estudiamos. Si el crecimiento es lento, por una parte, será más difícil que los trabajadores desplazados por las máquinas se dediquen a otras ocupaciones. Y, por otra, serán más difíciles todo tipo de ajustes a los cambios, tanto los que implican un funcionamiento normal de los mercados (véase, más adelante, la interpretación optimista de los cambios) o los que suponen la actuación de las políticas públicas preventivas, encauzadoras o paliativas (véase más adelante), pues, si se requieren más recursos, no será tan fácil recaudar los fondos necesarios. En definitiva, si planteamos la problemática en términos de economía política, serán más dificultosos los arreglos sociales y políticos entre los que suelen ser llamados “los ganadores” y “los perdedores” de los procesos en curso, pues faltarán, o será más reducido, un componente básico de dichos arreglos, el de un “excedente” económico creciente que puede mejorar, de un modo u otro, la situación de todos.

4. Consecuencias: dos tipos de narrativas, y sus límites

Una breve anotación sobre las posibles consecuencias de los cambios en curso

Si pensamos en cómo tendrán que sacar adelante sus vidas, no solo las laborales, los trabajadores afectados por las tendencias recogidas en el primer apartado de este documento nos daremos cuenta de que las consecuencias individuales y sociales de aquellas pueden llegar a ser muy profundas.

Pensemos, por lo pronto, en las consecuencias vitales (en el empleo y fuera de él) que tendrá para muchos trabajadores, y sus familias, el enriquecimiento de las tareas. Puede resultar muy positivo, pues los trabajos serán menos monótonos, menos rutinarios, más creativos y se desempeñarán con mayor autonomía. Pero el enriquecimiento de tareas no parece venir solo, sino acompañado de una mayor intensidad de la dedicación al trabajo, una mayor exigencia y autoexigencia, una mayor necesidad de estar formándose continuamente, una mayor necesidad de cambiar con cierta frecuencia de empresa, y una menor seguridad en el empleo. Esas características probablemente pueden predicarse de una cierta proporción de los trabajadores, pero nunca se han aplicado a la gran mayoría y no es fácil imaginar cómo pueden llegar a aplicarse a la gran mayoría¹⁰.

Pensemos, en segundo lugar, en las consecuencias que tendrá el cambio tecnológico (o la globalización) para los supuestos "perdedores", o, digamos, los más vulnerables. Se trata de los que se quedan sin empleo, quizá durante demasiado tiempo como para que puedan reemprender una carrera laboral suficientemente estable. Pensemos especialmente en los que no son tan jóvenes y/o no cuentan con tanta educación formal y, por ambas razones, les cuesta (mucho) más volverse a formar para un empleo nuevo. Imaginemos que su alternativa más realista sea la de aceptar, si los hay, empleos de mucha menor remuneración.

Pensemos, en tercer lugar, en las consecuencias para su vida laboral y familiar que experimentarán quienes, durante un periodo relativamente prolongado solo puedan disponer de empleos temporales (precarios, en otros términos). Recordemos los efectos que esa precariedad suele tener en su edad de emancipación, en su nivel salarial, en sus oportunidades de formación, entre otros.

Pero pensemos también en términos de sus consecuencias sociales, sus efectos en la estructura social y las pautas de movilidad social. Recordemos el crecimiento de la desigualdad de rentas (y de riqueza) en los últimos lustros. Hasta ahora no hemos vuelto a niveles históricos máximos en casi ningún país, quizá con la excepción de Estados Unidos. Sin embargo, algunos de los cambios en el mundo del trabajo podrían acentuar esa tendencia, hasta alcanzar niveles considerados inaceptables, injustos o impropios en una

sociedad. O, más relevante, niveles que separen todavía más la experiencia y el entendimiento de la vida particular y, sobre todo, de la común propia de los grandes ganadores y de los perdedores, o, simplemente, del resto de la población. Uno de los factores que favorecieron los acuerdos interclasistas en la segunda mitad del siglo xx fue, probablemente, que la distancia cultural entre unas y otras clases se redujo sustancialmente (Pérez-Díaz, 1993). ¿Está aumentando mucho esa distancia cultural y con ello la dificultad para que todos esos grupos sientan que forman parte de la misma comunidad?

Naturalmente, estos efectos sociales tienen sus implicaciones políticas, en forma de tensiones políticas crecientes entre unos segmentos sociales y otros; de lo que son testigos las numerosas turbulencias, alternancias y mutaciones del escenario electoral en numerosos países. Junto con la creciente dificultad en el desarrollo de un debate público y un proceso político sobre la base de un suficiente consenso social.

O, por último, y sin pretensión de exhaustividad, imaginemos que se cumple la previsión de un mundo en el que la gran mayoría parte de las tareas las desempeñan las máquinas junto a no muchos trabajadores, mientras que el resto de la población queda ocioso. Es decir, un mundo en el que la cantidad de trabajo humano socialmente necesario es mínima. ¿Cómo imaginamos sociedades en las que gran parte de la población no trabaja y, por tanto, no solo no recibe ingresos por su trabajo, sino que no vive una experiencia central hasta hoy en la vida humana?

Dos tipos de narrativas

En la discusión pública y académica sobre las consecuencias sociales e individuales de la digitalización, la automatización, la liberalización de los mercados y la globalización podemos distinguir en el espacio público, simplificando y por mor de facilitar la conversación, dos tipos opuestos de grandes narrativas, uno más optimista, en la apreciación habitual, y otro más pesimista.

La narrativa más optimista estaría bastante extendida entre los economistas y se apoyaría en razonamientos y en la experiencia histórica

10 Sobre el trasfondo cultural de la aparente tendencia al empoderamiento de los individuos, también como trabajadores, véase López Novo (2016).

hasta ahora. Los cambios tecnológicos en curso son un rasgo inherente al capitalismo, un orden económico con elevadas dosis de innovación disruptiva (Schumpeter). El momento actual es un momento más de esa disrupción, como los ha habido en el pasado. Y, como en el pasado, y en contra de las predicciones más agoreras (ludditas), no se destruye empleo en términos netos, no se reduce la cantidad de trabajo que se puede llevar a cabo, sino que se destruyen determinados empleos y se crean otros. Ello se debe a que los cambios técnicos (y de otro tipo) revierten en ganancias de eficiencia que reducen los costes y abaratan los productos, aumentando así su demanda, requiriéndose de más trabajadores para satisfacerla. Asimismo, se libera mano de obra, que puede emplearse en la satisfacción de otras necesidades, que se cubren gracias a que el producto crece. Conviene distinguir, por tanto, entre el corto y medio plazo y el largo plazo. Hasta ahora, los resultados a largo plazo (en términos de bienestar material, de cantidad de empleo, de niveles de renta per cápita, de ganancia de poder adquisitivo de los trabajadores) son muy positivos, aunque a corto plazo haya perdedores. Y si ampliamos las miras al conjunto del mundo, y atendemos al fenómeno de la globalización, los resultados también lo son. Entonces, ¿por qué esta vez iba a ser distinto? ¿Por qué esta vez la destrucción de empleos va a ser definitiva y no se va a compensar con la creación de otros empleos?

Si las cosas son así, seguiría el discurso más optimista que aquí reconstruimos en sus rasgos básicos, en términos de las consecuencias individuales y sociales, primero, convendría que los mercados funcionasen con el grado suficiente que, efectivamente, algo o bastante más de su vida laboral depende de ellos mismos, por lo que tendrán que aplicarse a la tarea, algo que podemos facilitar entre todos. Tercero, probablemente está creciendo la desigualdad económica, pero, en todo caso, habría que preguntarse si crece mucho o poco, si es, digamos, muy odiosa o no tanto, y, sobre todo, pensando en sus posibles causas, si es o no es un mal menor o un efecto no deseado de contar con sociedades más innovadoras, que, de este modo, están permitiendo a las demás sociedades crecer, aprovechando los frutos de esa innovación (Acemoglu, Robinson y Verdier, en prensa). Por último, sobre todo, convendría no

limitar el potencial de crecimiento económico de los países en cuestión, pues facilitaría contar con el excedente suficiente para financiar la provisión o financiación estatal de una variedad de bienes públicos y para tender parte de la red de seguridad necesaria para los perdedores coyunturales.

Entre las narrativas más pesimistas, podemos destacar dos, a guisa de ilustración. Una se centra en las consecuencias de los cambios tecnológicos en curso. Estos tendrían una cualidad radicalmente nueva, en la medida en que no conllevarían una nueva complementariedad entre los humanos y las máquinas, sino una sustitución de los primeros por las segundas (Brynjolfsson y McAfee, 2014). A largo plazo supondrían un mundo en el que casi todos los bienes o servicios imaginables los producen máquinas (robots) y solo trabajan unos pocos, en general muy cualificados y con altos ingresos, y la gran mayoría no tiene trabajo, y no puede subsistir sobre la base de sus propios ingresos laborales (Ford, 2015). Ford considera la posibilidad de una distopía, que denomina “tecnofeudalismo”, según la cual los ricos y los poderosos vivirían en comunidades separadas del resto, defendidas militarmente, o en ciudades para la elite, todo lo cual se diferenciaría del feudalismo histórico en que el resto de la población (los campesinos, en tiempos) ni siquiera sería explotado, sino, simplemente superfluo¹¹. Ni Brynjolfsson de libertad, de modo que los cambios sean rápidos y se recuperen lo antes posible los equilibrios. Segundo, independientemente de que sean efectivas otras protecciones, no es negativo que los trabajadores sean conscientes de y McAfee ni Ford creen que ese destino sea inevitable, recomendando un conjunto de medidas para evitarlo, pero considerando probable que llegue a cumplirse, imaginan una población no trabajadora sostenida por alguna variante de una renta universal si queremos que el escenario distópico no tenga lugar. En una línea similar, Harari (2016) imagina un futuro posible en el que los algoritmos y las máquinas controlan la economía y otras esferas de la vida, unas pocas empresas son propietarias de ellos, y la mayoría de la gente es, en el fondo, innecesaria, quebrándose lo que ve como un incentivo principal para que las elites inviertan en la salud, la educación o el bienestar de la mayoría, y asumiendo, por otra parte, que su condición de propietarios legítimos de todos

11 Un artículo reciente en la revista *New Yorker* (Osno, 2017) sobre las prácticas survivalistas de un segmento, quizá amplio, de los más acomodados en Estados Unidos es revelador de las dos principales opciones que les restan ante un escenario catastrófico. Uno de los altísimos ejecutivos entrevistados las plantea con crudeza: en vez de pensar en prepararnos para resistir en el futuro a las masas desposeídas que nos atacan, ¿por qué no pensamos en qué podemos hacer nosotros mismos para prevenir esa eventualidad?

los medios de producción fuera reconocida por el resto de la sociedad.

La otra narrativa, en nuestra ilustración, cubre una mayor parte del conjunto de cambios considerados más arriba (automatización, liberalización de mercados, globalización), y es mucho más crítica del sistema capitalista. Podemos ejemplificarla en el texto de Evans y Tilly (2015). Según estos autores, los cambios actuales forman parte de una tendencia a largo plazo según la cual el cambio tecnológico viene siendo utilizado para reducir el poder colectivo de los trabajadores y transferir recursos desde los trabajadores a los capitalistas. Los cambios tecnológicos y organizativos y la regulación de los mercados no son asépticos, sino políticos. La trayectoria que marcan es la de una distopía, con una gran escasez de trabajo, unos pocos recogiendo grandes beneficios (rentas) del cambio tecnológico y de la protección de la propiedad de las ideas, y el capital crecientemente dictando las condiciones de trabajo, lo que significa una creciente extensión de la precariedad y de condiciones de trabajo opresivas, así como una creciente polarización social, todo lo cual se haría sentir con más intensidad en los países del sur que en los del norte. Los elementos de esa estrategia serían los siguientes: el uso de los cambios tecnológicos para destruir empleos, la reestructuración de las organizaciones como parte de políticas neoliberales, y la insuficiente inversión en capacidades humanas (gasto público sanitario, educativo...).

5. Una tercera posibilidad: el enfoque del presente continuo

Sin embargo, vistas más de cerca, tanto las posiciones de los, digamos, optimistas como las de los pesimistas incluyen posiciones más moderadas, o prudentes, que proponen medidas o políticas que atemperarían los efectos de aquellas tendencias. Lo cual complica pero también hace más interesante la discusión.

En realidad, quienes proponen las narrativas más pesimistas se imaginan medidas que alterarían o paliarían las trayectorias distópicas, bien porque saben que sus argumentos serán más persuasivos si dejan un resquicio a la esperanza, bien porque son conscientes de que la realidad ha desestimado, en poco tiempo, narrativas similares en el pasado, bien, simplemente, por contribuir a la mejora de las condiciones de vida. Brynjolfsson

y McAfee (2015) dedican los capítulos 12 a 15 de su libro a esas medidas, que resumen en McAfee y Brynjolfsson (2016). Las políticas públicas deberían aspirar a que obtuviéramos los mayores beneficios de los cambios en curso y a proteger a los más vulnerables: tendrían, por una parte, que facilitar una economía (y una sociedad) más flexible y con más capacidad de experimentación; y, por otra, tendrían que incentivar el trabajo, y no planificar su obsolescencia, incluyendo, en cualquier caso, alguna forma de renta básica garantizada para los más vulnerables. En su artículo, Evans y Tilly (2015) se esfuerzan por identificar estrategias ya en marcha que reviertan la trayectoria distópica, mencionando, en particular, la experiencia de las políticas públicas (educación, sanidad, políticas activas de mercado de trabajo) de los países nórdicos, así como su capacidad para producir dosis elevadas de empleos que conllevan aprendizaje.

La narrativa más optimista tampoco suele presentarse en términos de un mero dejar hacer a los mercados. Autores como Dorn (2015) recuerdan que, si bien es improbable que el cambio tecnológico acabe planteando problemas a los decisores políticos en términos de la cantidad de empleo, sí puede hacerlo en términos de aumento de la polarización y la desigualdad, así como de las habilidades requeridas. Es decir, imaginan intervenciones públicas de relieve que corrigen los resultados no deseables del cambio tecnológico en condiciones de mercado y facilitan el ajuste de los trabajadores a esas condiciones y ese cambio.

Implícita o explícitamente, en lo que tienen de propuestas prácticas ambos tipos de narrativas, acaban confluyendo en lo que podríamos entender como una receta que incluye mercados que funcionan con bastante o mucha libertad y un mantenimiento de la comunidad (nacional, normalmente) mediante estados que regulan esos mercados permitiendo que funcionen con flexibilidad y sin barreras de entrada que limiten la competencia o la innovación, pero que también aplican políticas públicas que aseguran niveles suficientes (o más que suficientes) de equidad social, normalmente en el marco de sociedades con elevadas dosis de deliberación pública y experimentación.

Creemos que esa confluencia, a nuestro parecer bastante extendida en el coloquio que reseñamos, sugiere que conviene pensar en términos de un manejo de las cosas mediante reformas y ajustes en esa modalidad de acción,

de tiempo y de actitud del “presente continuo” en el que, en gran medida, operan las comunidades humanas, basadas, en el fondo, en el homo politicus (social, y por ello, político) más que en el homo economicus. Lo denominamos presente continuo porque no es un mero presente, un vivir al día, y tampoco es un vivir en un presente entendido como mera anticipación de un futuro a conquistar por medio de una gran estrategia clarividente, tal vez impulsada por elites carismáticas futuristas. Sino que implica una continuidad con la experiencia pasada, y un (posible) aprendizaje de esta, y un situarse habitualmente en el futuro próximo, imaginable, previsible, sin dejarse arrastrar o desesperar por futuros lejanos impredecibles, utópicos o distópicos.

Se trata de un enfoque planteado más en términos de comprender lo que ocurre, o, más bien, lo que va ocurriendo a lo largo del camino, que de predecir lo que pueda ocurrir. De no dejar, en cualquier caso, de examinar críticamente las predicciones de los expertos. De observar y entender los cambios en curso y cómo se van afrontando en unos lugares y otros. De atender a los ejemplos existentes más decentes, más dignos, más vivibles, por lo que se pueda aprender de ellos. De considerar los contextos sociales y culturales de los cambios (y sus consecuencias). De tener en cuenta las preferencias de los públicos. De hecho, la gente de común, más o menos conscientemente, ya está interpretando los cambios y empezando a actuar como ciudadanos. Prueba de ello son las movilizaciones sociales y los cambios políticos de los últimos tiempos, probablemente relacionados, al menos en parte, no solo con la cuestión de los ganadores y los perdedores de los procesos de cambio, sino con lo que estos últimos implican en términos de incertidumbre acerca del mantenimiento de la comunidad. Se trata, asimismo, de escuchar a los protagonistas y a los “sufridores” de los cambios. Pero también de no dar los cambios por supuestos, como un destino inevitable, siquiera porque muchos cambios previstos en el pasado tampoco llegaron a cuajar, pero también porque los cambios tecnológicos no se sostienen por sí mismos, sino que requieren de marcos culturales, sociales y políticos favorecedores o encauzadores, y porque esos marcos pueden variar bastante, como muestran las distintas experiencias nacionales en curso.

El enfoque del presente continuo parece claramente apropiado para, por así decirlo, el manejo del mundo tal como ha venido siendo,

al menos en las últimas décadas: con sociedades en las que el trabajo es, en gran medida, el centro de la vida individual y social, y de la comunidad. En realidad, el trabajo es uno de los ámbitos centrales en que se producen los intercambios (pero también las donaciones) en que consiste, en parte, esa comunidad. ¿Serviría ese enfoque también para un mundo con muy poco trabajo y mucho tiempo de ocio, es decir, para el escenario en que los robots sustituyen (casi) del todo a los humanos? ¿Serviría para un mundo con muy poco trabajo (de alta calidad, intelectual, ingenieril, etc.) que solo unos pocos desempeñan y con grandes masas de población con trabajos de mala calidad o sin trabajo durante gran parte de su vida? ¿Cómo imaginaríamos aquí los intercambios y las donaciones que contribuyen al mantenimiento de la comunidad? ¿Como unos pocos muy productivos gracias a su conocimiento y su maquinaria manteniendo a unos muchos (vistos como no) aportando nada al conjunto? ¿O, simplemente, quebraría la comunidad?

Probablemente, en esas circunstancias un enfoque como el aquí propuesto habría dejado de tener sentido. Sin embargo, sí tiene sentido si pretendemos evitar esos escenarios. Cabe operar en el presente continuo con la vista puesta en los escenarios catastróficos, estando alerta ante decisiones o desarrollos que pudieran conducirnos “sin darnos cuenta” hacia ellos, y procurando, con todas nuestras limitaciones, claro, adoptar las medidas que nos alejen de las peores consecuencias de los cambios que estudiamos.

6. La hora de las políticas sustantivas, y de su discusión pública

A partir del marco interpretativo esbozado por el análisis anterior, controvertido, de las tendencias, los factores y las consecuencias de los cambios en curso, y teniendo en cuenta esta perspectiva de prudencia en el manejo de la situación, lo que hemos llamado la perspectiva del presente continuo, el coloquio fue considerando una serie de medidas de políticas públicas, que pasamos a comentar. Se trata de medidas que suelen plantearse en la conversación pública y que pueden tener sentido para que los cambios estudiados produzcan sus efectos positivos (en términos de la mejora del bienestar humano), perjudiquen lo menos posible a los que venimos denominando “perdedores” con los cambios, y prevengan de desarrollos conducentes a los escenarios futuros indeseables. Las recogemos

someramente y hacemos hincapié en el tipo de conversación pública en las que esas políticas públicas deberían plantearse y adoptarse si pretendemos que los cambios permitan o contribuyan a mantener las comunidades de referencia, probablemente transformadas ellas mismas.

Políticas de crecimiento económico

Las señales de alerta que emiten quienes proponen la teoría del estancamiento secular y las procedentes de la última crisis económica y la relativamente raquítica recuperación ulterior en bastantes países nos recuerdan un elemento básico de las políticas a que nos referimos: el que contribuyan a sostener un cierto ritmo de crecimiento económico, pues (hasta ahora) ello ha implicado, por simplificar, más empleo. No es este el lugar para ocuparse de ellas, pero sí para recordar su centralidad en nuestra discusión, como condicionantes del contexto de crecimiento o estancamiento y por la interacción que pueden tener algunas de ellas (tales como las llamadas políticas de oferta, o las de I+D) con los rasgos del trabajo en el presente y el futuro que aquí consideramos.

La formación de los “nuevos trabajadores”, pero también de los “nuevos ciudadanos”

En la medida en que se requieran cantidades crecientes de trabajadores muy cualificados, y/o en la medida en que, efectivamente, los trabajadores asalariados (o autónomos dependientes, o como acaben denominándose las formas intermedias reemergentes) tengan que adaptarse a cambios de empleo o de empresa con cierta frecuencia, en la discusión académica y pública se espera que las distintas instancias de producción de formación y educación estén a la altura.

Parte de ese aprendizaje, digamos, cotidiano, podrán adquirirlo en sus empresas (learning by doing, aprendizajes informales), pero otra parte requiere de una formación más estructurada, más formal.

Del sistema educativo formal (sobre todo de sus ramas de formación profesional y universitaria) se espera que sea más flexible, para que pueda responder mejor a las demandas de cualificación

procedentes del sistema productivo, tanto en términos de los contenidos que se enseñan como en términos de ofrecer oportunidades de aprendizaje a estudiantes adultos que retornarían con cierta frecuencia al sistema educativo en la medida en que pudiera servirles para vidas laborales caracterizadas por un aprendizaje a lo largo de toda la vida. Esa mayor flexibilidad implicará, como poco, y si pensamos en un país como España, dosis bastante más elevadas de autonomía (responsable) de los centros educativos y, consiguientemente, mucha menos “burocracia”. Y podrá beneficiarse del creciente auge de las nuevas variantes de formación online, de las que los MOOCs son solo un ejemplo.

Esa “mejor respuesta” a las demandas del sistema productivo quizá requiera de una mayor colaboración entre centros educativos y empresas (o asociaciones empresariales). Quizá el modelo de formación profesional dual alemán no pueda funcionar tan bien para una economía mucho más basada en los servicios y mucho menos en la industria, pero algunos de sus rasgos todavía pueden tener sentido. Nos referimos no solo al central componente dual de la formación, que podría extenderse a la formación universitaria, sino, especialmente, a lo que comporta de asunción colectiva de los costes de la formación de los trabajadores, que previene en contra de que se produzca poca formación si esta tiene que financiarla la empresa del trabajador, ante la perspectiva de que otras empresas se beneficien de ella sin pagarla, o si tiene que financiarla el propio trabajador, ante la perspectiva de que no todos los rendimientos de dicha formación revertirán en ingresos propios, sino que también beneficiarán a su(s) empresa(s). En esta línea, cabe mencionar también propuestas como los bonos o cheques de formación o las cuentas personales de formación, y aprender de la experiencia de otros países europeos con sus distintas modalidades.

En el coloquio se hizo alguna mención de relieve a los contenidos de la formación esperable en una línea que no suele ser habitual en el debate sobre estos temas. Por una parte, se recordó la necesidad de mejorar la formación, diríamos, técnica de los trabajadores para que puedan adaptarse a la creciente digitalización de muchos trabajos, de la necesidad de mejorar sistemas de formación profesional como el español, y de reforzar la educación general, pues es un requisito de mayor adaptabilidad a condiciones de trabajo y producción cambiantes. Por otra, se recordó el componente humanístico de la formación general, en la medida en que pudiera contribuir

a la mejora, no de la información con que cuentan ciudadanos o trabajadores, sino de su juicio. Esta necesidad estaría detrás de las ideas de quienes, frente a las ventajas del llamado big data, prefieren hablar de smart data, correspondiendo el adjetivo a la aportación del humano que, con su juicio, contribuye a dar sentido a los aparentes hallazgos procedentes del proceso de miles o millones de datos obtenidos mediante la digitalización de los comportamientos y las decisiones de, por ejemplo, los consumidores. En esta misma línea, se recordó que cabe esperar juicio no solo de los trabajadores de mayor nivel técnico, sino de casi cualquiera que tenga que operar con máquinas cada vez más "inteligentes". A la imagen del trabajador como apéndice o adminículo de una máquina cabe oponer la de una interacción creativa y, hasta cierto punto, reflexiva con ella, como probablemente ocurrió en el pasado.

Pero al mismo tiempo, cabe entender que la formación que se requiere de las nuevas generaciones, que van entrando en el mercado de trabajo, y de las generaciones de jóvenes, adultos y mayores que permanecen en él, y requieren adaptación continua, incluye algo más. Requiere la formación general y universitaria que favorezca el desempeño de su papel de ciudadanos, capaces de entender y apoyar, o discutir, o proponer alternativas, a las políticas públicas que establecen el marco regulador del mercado de trabajo, que favorece la innovación y en último término el crecimiento, por ejemplo, y que da respuesta a los efectos sociales de los cambios económicos en curso.

Políticas relativas a los más vulnerables, los llamados perdedores de los procesos de cambio

Casi todos los estudiosos de la digitalización, la automatización y los demás procesos de cambio reflejados más arriba coinciden en que beneficiarán más a ciertos tipos de trabajadores y beneficiarán menos, o perjudicarán, a otros. Estos otros pueden ser los trabajadores de nivel medio (o, en otros términos, de clase media) con trabajos rutinarios en la fábrica o en las oficinas con tareas más fácilmente automatizables, y cuya decadencia ya se habría empezado a observar en diversos países. O puede ser cualquier trabajador, no necesariamente en esos niveles, que pierda su empleo por cambios provocados por la

transformación tecnológica de manera directa o indirecta (por ejemplo, a través de cambios organizativos) y que no cuente, por su edad u otras razones, con la formación adecuada para encontrar trabajos de nivel similar al anterior, teniendo que conformarse con trabajos de peor remuneración y/o en peores condiciones. O puede ser cualquier futuro trabajador, joven, que se enfrente a una demanda raquítica para las habilidades con las que cuenta. Entre otros casos.

Para esos tipos de trabajadores se suelen proponer diversas soluciones. Por lo pronto, se habla de soluciones formativas, de modo que adquieran capacidades que les faciliten encontrar de nuevo empleo en un mercado de trabajo cambiante. Este tipo de soluciones forman parte de las políticas activas de mercado de trabajo que más sentido pueden tener hoy y en el futuro, junto con otras medidas no formativas que, de todos modos, facilitan la búsqueda de empleo. Estas últimas son también muy relevantes, aunque operen más a corto plazo, pues contribuyen a que los trabajadores desconecten de la realidad laboral lo menos posible; en caso contrario, el retorno se hace bastante más complicado.

Los países en que mejor parecen funcionar las políticas activas (los nórdicos, por ejemplo) se caracterizan por una regulación de los mercados de trabajo que, grosso modo, podemos etiquetar con el término de "flexiseguridad". Unas políticas activas eficaces representarían el componente de seguridad que el conjunto de la comunidad (nacional en estos casos) ofrece a unos trabajadores asalariados a los que se les ofrece condiciones de trabajo y de empleo mucho más flexibles, e inseguras, que en el pasado. Representan el elemento de "comunidad", de apoyo social general a nuevas formas de empleo que no se predicen para el futuro, sino que ya están aquí, y seguirán estando, y que será necesario también en el futuro, según el parecer de no pocos participantes en el coloquio, si no queremos que se cumplan los peores augurios de las narrativas pesimistas.

En bastantes o muchos casos ni siquiera bastará con esas políticas activas, pues puede tratarse de trabajadores que tengan una productividad muy baja, y que se enfrentarán, por ello, a remuneraciones mínimas en condiciones de mercado. Se trata, por ejemplo de los que autores como Tyler Cowen han denominado *zero marginal product workers*¹², que tienden a estar situados

12 Por ejemplo en esta anotación de su blog: "Zero marginal product workers" (<http://marginalrevolution.com/marginalrevolution/2010/07/zero-marginal-product-workers.html>).

en los márgenes del mercado de trabajo a lo largo de todo el ciclo económico, siendo de los últimos en incorporarse al empleo en las bonanzas y siendo de los primeros en salir en las crisis. O puede tratarse de trabajadores que podrían tener una productividad mayor, pero que no consiguen empleos acordes con esa potencial productividad porque los "huecos" que podrían ocupar ya están ocupados, o porque la demanda agregada no es suficiente.

Si queremos que esos trabajadores se integren en el mercado de trabajo, tendrán que costar poco a sus empleadores. Esto puede conseguirse de dos formas. Podemos permitir que funcione con total libertad el mercado de trabajo y que reciban salarios muy bajos, que pueden serlo demasiado según los criterios de dignidad dominantes en sociedades como la nuestra. O podemos mantener sus costes laborales muy bajos para los empleadores, pero complementar entre todos los salarios de esos trabajadores hasta niveles considerados dignos. En relación con esta última posibilidad, las medidas habitualmente consideradas en la conversación pública son como las siguientes. Puede pensarse en reducir mucho las cotizaciones sociales ligadas a esos empleos o reducir otros impuestos que graven el trabajo. En el primer caso, en sistemas de pensiones públicas como el español, habría que complementar esas medidas con una financiación extra de las pensiones públicas mediante impuestos (dada la pérdida de cotizaciones) y asegurando una pensión mínima a esos trabajadores si han acabado por cotizar muy poco a lo largo de su vida laboral. Puede pensarse, asimismo, en distintas variantes de complemento salarial, bien mediante impuestos negativos sobre la renta, bien por otras vías.

O podemos pensar en alguna variedad de renta mínima pagada con fondos públicos y no vinculada al empleo, sino, más bien, basada en la idea de que la comunidad ha de hacerse cargo de sus miembros más débiles, por lo pronto porque pueden serlo, simplemente, por mala fortuna y no necesariamente por "pecados" propios. No hay que olvidar, en todo caso, que no es tan fácil aclararse sobre el nivel adecuado de dichas rentas mínimas ni que pueden derivarse de ellas efectos no deseables, en términos de desincentivos para la incorporación o reincorporación al empleo (si fuera posible) o de ajuste a un tipo de vida en el que el trabajo está ausente y, por tanto, puede reducirse mucho la experiencia y la sensación de contribución al bienestar de los demás, con lo que ello puede conllevar en términos de la dignidad

individual.

Regulación de las nuevas formas de trabajo

En casi todo el mundo occidental cabe imaginar que las nuevas formas de trabajo y de trabajadores encontrarán cierto acomodo legal. Al respecto, habría que mencionar, al menos, dos retos. Se trata, por una parte, de los relativos a la forma jurídica que adopten, si es el caso, la realidad, quizá creciente, de los llamados autónomos dependientes y, afines a ellos, la de quienes prestan sus servicios a través de plataformas como Uber. Y, por otra, y probablemente de modo más importante, de la realidad creciente de asalariados con contrato indefinido que cambian con relativa frecuencia de empresa, en parte voluntariamente, en parte no, debido a las mayores facilidades para el despido. En esta problemática dos de los temas más presentes en la discusión pública y académica son, primero, el de cómo regular (y/o, en su caso, apoyar públicamente) los compromisos de empleabilidad que pueden asumir las empresas con trabajadores que no necesariamente trabajarán mucho tiempo para ellas, sobre lo cual se han planteado soluciones como la cuenta de formación vista más arriba. Y, segundo, el de configurar un sistema de indemnizaciones por despido que proporcione mayor seguridad a estos trabajadores más flexibles, sobre lo cual puede atenderse a propuestas como la de la "mochila austríaca" (un fondo de capitalización constituido por aportaciones regulares de la empresa a cambio de contar con indemnizaciones de despido bajas).

En la línea de conseguir una flexibilidad con pocos resultados no deseables, cabe mencionar la conveniencia de regulaciones que reduzcan al mínimo la segmentación de los mercados laborales entre contratados indefinidos y temporales, como, a título de ejemplo y para un país como España, el contrato único o fórmula similar, sin que prejuzguemos la existencia de un consenso al respecto.

7. Conclusión: el modo de la política y el mantenimiento de la comunidad

En el coloquio, aparte de referirse los participantes a unas u otras políticas públicas, sí parecía traslucir una inquietud más general acerca del modo en que convendría diseñarlas y llevarlas a cabo. Ese modo se correspondería con lo que hemos denominado el espíritu del “presente continuo”, que, en lo tocante a la discusión y las políticas públicas seguiría criterios como los siguientes, no necesariamente en orden de importancia. Primero, una escucha más atenta de las voces del público, de la ciudadanía del común (Pérez-Díaz, 2016). Esta quizá no está al tanto de las discusiones académicas o técnicas sobre el futuro del empleo, la automatización y demás, pero tiene y expresa barruntos, procedentes de su experiencia y/o de esferas de discusión pública menos académicas, quizá políticas o simplemente cotidianas, quizá más pegadas al terreno. Y puede estar expresándolos mediante movilizaciones, no necesariamente ligadas directamente a la temática que nos ocupa, o votando a partidos nuevos cuyas propuestas resuenan con el malestar o la incertidumbre de ciertos grupos de población, y de quienes sienten compartir el destino con ellos. Se requiere esa escucha y esa atención si se pretende que los “remedios” que apoyen esas gentes no sean peores que las aparentes o reales enfermedades, dando lugar a políticas populistas, proteccionistas, limitadoras en exceso de la competencia, o a regulaciones con poco sentido de los mercados, por no hablar de políticas fiscales todavía más difícilmente sostenibles que las corrientes en bastantes países desarrollados. Todo ello supone una deliberación pública en el que el público del común no queda al margen.

Segundo, se trata de una deliberación pública centrada en la comprensión de los asuntos, más que en predicciones más o menos acertadas de un futuro próximo o lejano que no tiene por qué cumplirse. En este sentido, varias voces en el coloquio apuntaron, por una parte, a la necesidad de establecer lo más certeramente posible la dimensión de los cambios en curso y a no dejarse llevar por cifras que adquieren una suerte de carácter mágico en la discusión, pues acaban por no ser cuestionadas, como si fueran la última palabra. Un ejemplo sería la de casi la mitad de tipos de trabajo que desaparecerían debido a la automatización. La reflexión sobre los métodos para estimar dichas cifras o para establecer unas

u otras tendencias es central en este punto. Y también lo es la prudencia a la hora de atender las previsiones de los expertos (comenzando por los participantes en el coloquio, claro). Lo aconseja su ejecutoria pasada, no demasiado fiable en el campo que nos ocupa y en otros, como hemos visto más arriba. Los trabajos citados de Philip Tetlock y, en particular, su proyecto sobre el “buen juicio” deberían ser muy iluminadores al respecto, sobre todo para corregir la hubris con que en muchas ocasiones intervienen (intervenimos) los expertos en el debate público.

Tercero, se trata de políticas públicas con dosis importantes de experimentación o, en todo caso, de seguimiento de las experiencias de otros países que afrontan problemáticas similares. De ese modo pueden darse aprendizajes con mayores dosis de realismo. En este sentido, son interesantes ejemplos como la experimentación con una variante de renta mínima que está a punto de iniciar Finlandia, o, simplemente, el fijar la atención en países más allá de los anglosajones, que suelen ser el foco principal de bastantes de quienes se arriesgan a formular predicciones sobre el futuro del empleo.

Cuarto, el apunte anterior acerca de observar las experiencias de distintos países nos lleva a un último punto, el relativo al encaje de las políticas con la comunidad en cuestión, a sus impactos en esta o a la conveniencia de reforzar o revisar el tipo de sostén comunitario requerido por los individuos que se ven afectados por los cambios derivados de las políticas.

En última instancia, en este ámbito, el del futuro del empleo, como en otros, hoy, como siempre, se trata, en lo fundamental, de cómo mantener los tipos de comunidad política razonable y reconciliada que permiten lo que tanto los clásicos como las gentes del común solían y suelen llamar una vida humana buena. Mantenerla no implica negarse a los cambios ni, meramente, lamentar y añorar la comunidad perdida, dejándose llevar por elites o contraelites que prometen su pronta y fácil restauración. Mantenerla implica recordar a las elites, o, en el caso de los “ganadores” de los cambios en curso, que también forman parte de una comunidad que hay que cultivar, y no solo con políticas públicas, sino también con iniciativas privadas.

En realidad, continuamente estamos volviendo a imaginar y recrear la comunidad política, adaptándola, con más o menos éxito, a entornos o retos nuevos. La cuestión es cómo

llevamos a cabo ese proceso.

Referencias bibliográficas y fuentes de datos

Acemoglu, Daron y David H. Autor. 2011. "Skills, tasks and technologies: implications for employment and earnings", en David Card y Orley Ashenfelter, eds., *Handbook of labor economics*. Volume 4. Nueva York: Elsevier, pp. 1043-1171.

Acemoglu, Daron et al. 2016. "Import competition and the great US employment sag of the 2000s", *Journal of Labor Economics*, 34, 1: S141-S198.

Acemoglu, Daron y Pascual Restrepo. 2016. "The race between machine and man: implications of technology for growth, factor shares and employment", *NBER Working Papers*, 22252.

Acemoglu, Daron; James A. Robinson y Thierry Verdier. En prensa. "Asymmetric growth and institutions in an interdependent world", *Journal of Political Economy*.

Alvesson, Mats y Paul Thompson. 2006. "Post-bureaucracy?", en Stephen Ackroyd et al., eds. *The Oxford handbook of work and organization*. Oxford: Oxford University Press, pp. 485-507.

Autor, David H. 2015. "Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation", *Journal of Economic Perspectives*, 29, 3: 3-30.

Autor, David H.; Frank Levy y Richard J. Murnane. 2003. "The skill content of recent technological change: an empirical exploration", *The Quarterly Journal of Economics*, 118, 4: 1.279-1.333.

Autor, David H.; Lawrence F. Katz y Melissa S. Kearney. 2006. "The polarization of the U.S. labor market", *NBER Working Paper*, 11986.

Bureau of Labor Statistics. *Labor Force Statistics from the Current Population Survey*.

Cowen, Tyler. 2011. *The great stagnation: how America ate all the low-hanging fruit of modern history, got sick, and will (eventually) feel better*. Dutton.

Deloitte. 2015. *From brawn to brains*. The impact of technology on jobs in the UK. Londres: Deloitte.

Dorn, David. 2015. "The rise of the machines. How computers have changed work", *USB Center Public Paper*, 4.

Eurofound. 2015. *Upgrading or polarisation? Long-term and global shifts in the employment structure: European Jobs Monitor 2015*. Luxemburgo: Publications Office of the European Union.

Eurostat. *Employment by sex, age and professional status* (1 000) [lfsa_egaps].

Ford, Martin R. 2015. *Rise of the robots: technology and the threat of a jobless future*. Nueva York: Basic Books.

Frey, Carl Benedikt y Michael Osborne. 2013. "The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation?", *Oxford Martin School Working Paper*.

Frey, Carl Benedikt y Michael Osborne. 2015. *Technology at work. The future of innovation and employment*. Citi GPS.

Goos, Maarten; Alan Manning y Anna Salomons. 2014. "Explaining job polarization: routine-biased technological change and offshoring", *American Economic Review*, 104, 8: 2.509-2.526.

Gordon, Robert J. 2012. "Is U.S. economic growth over? Faltering innovation confronts the six headwinds", *NBER Working Paper*, 18315.

Graetz, Georg y Guy Michaels. 2015. "Robots at work", *IZA Discussion Papers*, 8938.

Graetz, Georg y Guy Michaels. 2016. "Is modern technology responsible for jobless recoveries?", *Centre for Economic Policy Research. Discussion papers*, DP11789.

Harari, Yuval Noah. 2016. *Homo Deus. A brief history of tomorrow*. Londres: Harvill Secker.

Jaumotte, Florence; Subir Lall y Chris Papageorgiou. 2013. "Rising income inequality: technology, or trade and financial globalization?", *IMF Economic Review*, 61, 2: 271-309.

López Novo, Joaquín Pedro. 2017. "La sociedad de los individuos empoderados". Sin publicar.

Naticchioni, Paolo; Giuseppe Ragusa y Riccardo Massari. 2014. "Unconditional and conditional wage polarization in Europe", *IZA Discussion Papers*, 8465.

OECD, *Employment protection database. Annual time series data*.

OECD. *Labour Force Statistics* (stats.oecd.org).

Osnos, Evan. 2017. "Doomsday prep for the super-rich", *The New Yorker*, 30 de enero.

Pérez-Díaz, Víctor. 1993. *La primacía de la sociedad civil*. Madrid: Alianza.

Pérez-Díaz, Víctor. 2016. "El sueño de la razón produce monstruos. A propósito del tema de las demandas y capacidades cívicas de hoy", *Información Comercial Española*, 891: 21-32.

Rodríguez, Juan Carlos. 2015. "Pobreza, desigualdad y movilidad en España: una perspectiva diacrónica y comparada", en Miguel Marín, dir., *Desigualdad, oportunidades y sociedad del bienestar en España*. Madrid: FAES, pp. 41-72.

Summers, Lawrence H. 2016. "The age of stagnation: what it is and what to do about it", *Foreign Affairs*, marzo/abril: 2-9.

Tetlock, Philip E. 2005. Expert political judgment. *How good is it? How can we know?* Princeton y Oxford: Princeton University Press.

Tetlock, Philip E. y Dan Gardner. 2015. *Superforecasting. The art and science of prediction*. Nueva York: Crown.

Visser, Jelle. 2016. ICTWSS: *Database on institutional characteristics of trade unions, wage setting, state intervention and social pacts in 51 countries between 1960 and 2014. Version 5.1*. Disponible en <http://www.uva-aias.net/en/ictwss>.

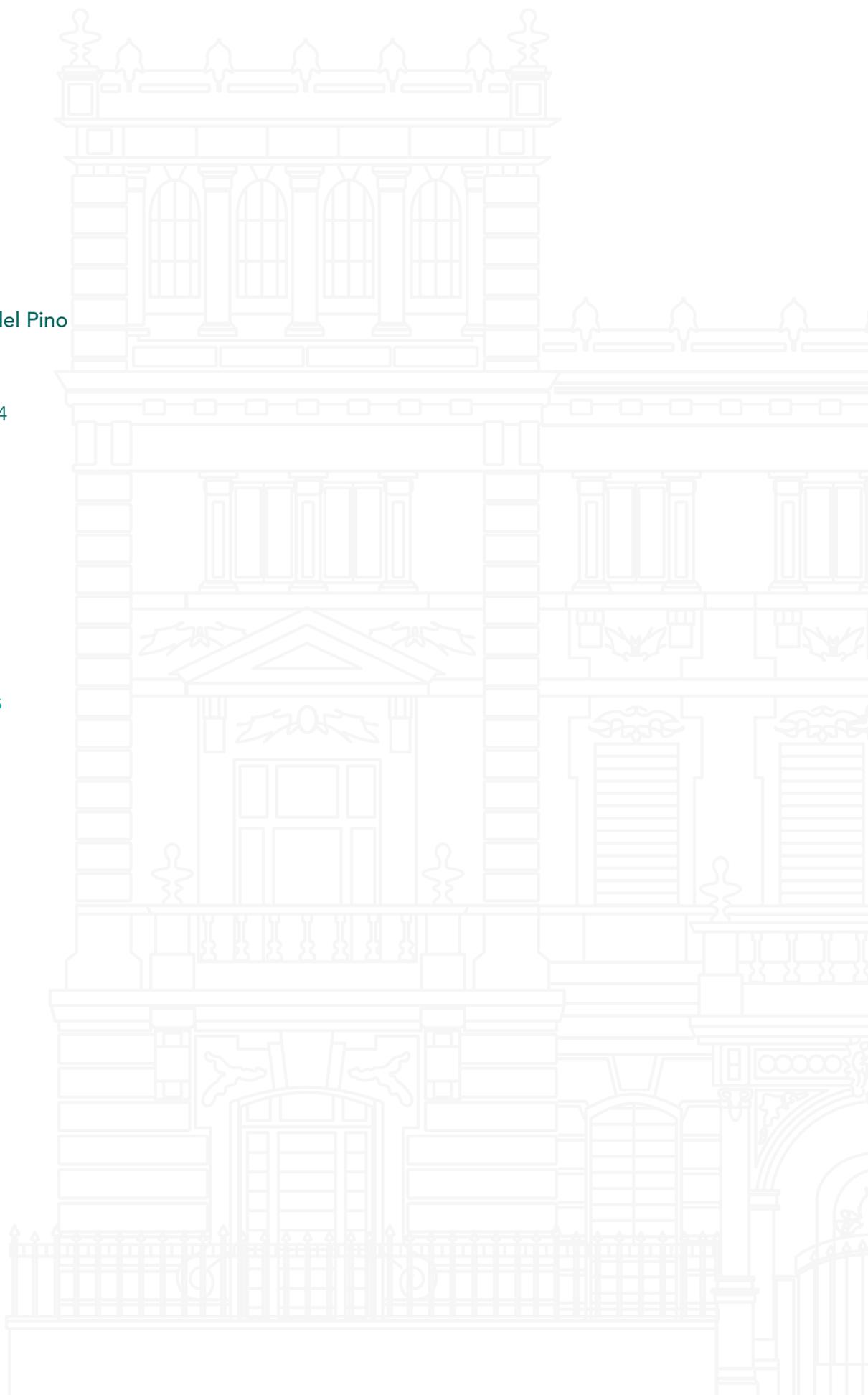
Van Reenen, John. 2011. "Wage inequality, technology and trade: 21st century evidence", *Labour Economics*, 18, 6: 730-741.

Fundación Rafael del Pino

C/ Rafael Calvo, 39
28010 Madrid
Tel. +34 91 396 86 34



info@frdelpino.es
@frdelpino
www.frdelpino.es



La Fundación Rafael del Pino no se hace responsable de los comentarios, opiniones o manifestaciones realizados por las personas que participan en sus actividades y que son expresadas como resultado de su derecho inalienable a la libertad de expresión y bajo su entera responsabilidad. Los contenidos incluidos en el presente documento resumen los debates mantenidos en el encuentro realizado al efecto en la Fundación y son responsabilidad de sus autores.