

El camino entre el fin del trabajo y el Trabajo Decente

María Estela Lanari

“El trabajo no es más que la actividad económica que acompaña a la propia vida – la cual, por su parte, no ha sido producida en función de la venta, sino por razones totalmente distintas -, y esta actividad no puede ser desgajada del resto de la vida, ni puede ser almacenada ni puesta en circulación”.

Karl Polanyi

Introducción

El funcionamiento de los mercados laborales ha sido en las últimas décadas un tema inevitable de la agenda política, no sólo en aquellas economías que no lograron los ritmos de crecimiento de las más competitivas, sino aun en los países exitosos así definidos por sus óptimos niveles de desarrollo y equidad distributiva. En todos los casos, la desocupación o la imposibilidad de inserción en un primer empleo, han afectado a las personas y los hogares de modo tan significativo que el problema se ha vuelto a plantear, tal como a fines de siglo XIX, en términos de una nueva “cuestión social”.

Si bien, el motivo de mayor preocupación es atender la imposibilidad que tienen miles de pobres, hombres, mujeres y niños, de acceder a bienes y servicios, no resulta menor la preocupación sobre el futuro de poblaciones no pobres, pero vulnerables. La situación de vulnerabilidad, alentada por relaciones laborales precarias y la ocupación en el sector informal, es en el presente el modo más extendido de ocupación y caracteriza la situación de riesgo en que viven los hogares.

En el caso de América Latina y en particular en Argentina, esta situación se ha dado en un contexto de profundos cambios institucionales y económicos, donde a pesar del incremento PBI el crecimiento no llegó a constituir garantía de bienestar. Por el contrario, la situación de inequidad, pobreza y exclusión, se fue extendiendo hasta configurar un escenario de difícil reconstrucción del entramado social y productivo.

Frente a un contexto tan crítico, los planteos que aspiraban a profundizar el modelo basado en la libre competencia de los mercados, entre ellos los mercados laborales, han ido cediendo espacio a las propuestas que reconocen la centralidad de lo social en el desarrollo y la necesidad de respetar los derechos humanos fundamentales, entre ellos el derecho al trabajo en condiciones equitativas, satisfactorias, sin discriminación y con protección¹.

A partir de esta perspectiva, a continuación se presenta un diagnóstico de la situación ocupacional de América Latina, con énfasis en la problemática local, y se ponen de relieve, como medida de los desafíos para poder planear un futuro distinto, los diferentes instrumentos que buscan dar cuenta del déficit de Trabajo Decente. Es decir, no sólo se describe la ocupación por cantidad y calidad, sino también que se pone en discusión la dimensión de dignidad que supone tener trabajo.

El Escenario Latinoamericano

En los últimos veinticinco años, América Latina experimentó cambios políticos y económicos de trascendente magnitud, cuyos ejes se orientaron a consolidar

¹ Art. 22 y 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos

regímenes democráticos y lograr un crecimiento económico sostenido para insertarse competitivamente en el esquema internacional.

Mientras que los ochenta fueron la antesala de una nueva “gran transformación”², en los noventa, la mayoría de los países de la región que afrontaron los cambios no lograron cristalizar un desarrollo con equidad que garantizara niveles de satisfacción a su población.

La década perdida, como predecesora de la nueva realidad, se distinguió por desajuste con el contexto internacional, agotamiento del desarrollo basado en la sustitución de importaciones; endeudamiento externo y crisis del sistema financiero; hiperinflación; estancamiento en el empleo; agudización de la situación de pobreza; aumento del costo y deterioro de la calidad de vida; poca o ninguna infraestructura productiva; aumento de la brecha tecnológica y problemas seculares de integración social, López Maya (1990), Situación poco favorable para afrontar el desafío perentorio de ingresar en el sistema económico mundial liderado por un nuevo paradigma tecnológico.

Haciendo propios diagnósticos y pronósticos América Latina buscó ser más productiva y competitiva para lo cual los gobiernos adoptaron, en mayor o menor medida, las recomendaciones que advertían como propicias determinadas herramientas de política económica.

De este modo el decálogo de J. Williamson³, fue asimilado en la región como la vía más apta de rectificar los errores del pasado. Eliminar el déficit fiscal reduciendo el gasto público, cambiar la estructura del mismo eliminando subsidios y aumentando gastos de salud y educación; establecer una amplia base tributaria con tasas moderadas; fijar tasas de interés determinadas por el mercado a niveles positivos; mantener tipos de cambio competitivos para promover exportaciones; promover exportaciones y liberalizar importaciones; estimular la inversión extranjera directa que proporciona capital y tecnología; privatizar empresas públicas; desregular el sistema económico y aumentar el grado de competitividad y garantizar los derechos de propiedad para estimular la inversión tanto externa como privada, fueron las soluciones propuestas.

En este escenario, el Estado debió limitar en buena medida su rol productor, mediador y de control, ya que como agente económico fue sindicado como el gran responsable de los fracasos económicos dada la extensión de su intervención y la ineficiencia de la misma, con lo cual se abrió el espacio para el protagonismo del mercado.

Si bien, las estrategias sugeridas permitieron trazar un nuevo sendero que prometía superar los arranques y retrocesos de nuestras economías, el impacto de la reestructuración, o más bien, la manera en que fue llevada a cabo tuvo implicancia directa en la relaciones entre oferta y demanda de trabajo. Punto central de nuestro debate.

² En alusión al libro editado en 1944 por Karl Polanyi, “La gran transformación. Crítica al liberalismo económico”,

³ Las propuestas de Williamson resumen los acuerdos del denominado “Consenso de Washington”

El objetivo propuesto de sumarse a la mundialización de los mercados asimilando innovaciones requería, además de acortar la brecha tecnológica, superar ciertas “patologías” sociales y culturales que hacían a nuestros países por demás improductivos. En ese sentido el proceso de globalización serviría de oportunidad correctiva de situaciones crónicas que impedían nuestro desarrollo.

Sin embargo, cabe advertir, tal como sostiene Somavía, J. (2002) que la globalización no es un modelo homogéneo en todo el mundo ya que sus expresiones concretas tienden a dejar al margen a importantes segmentos de la población e incluso economías enteras debido a factores tales como el conocimiento o la disponibilidad de recursos financieros y el acceso a las modernas tecnologías de la comunicación y la información.

Cabe aquí entonces reflexionar no sólo acerca de cómo evolucionó la región en estos años, sino también cuáles son los grandes desafíos que imperiosamente debemos resolver no ya para lograr competitividad sino para mantenernos cohesionados como sociedad.

Si bien el quiebre del modelo de acumulación que imperó hasta mediados los años '70 justificó la experiencia de las recetas ya mencionadas, el paquete neoliberal mostró debilidades desde el inicio de su aplicación. Aunque como producto de las reformas se registraron bajas de la tasa de inflación, aumento del PIB y niveles de crecimiento de un 4,3% -excluido Brasil que por su típica composición modifica sensiblemente el porcentaje-, el deterioro en los términos del intercambio y el déficit en la balanza comercial, tornaron difícil la posibilidad enunciada de recuperar la tasa de crecimiento sostenido, Damil (1993).

El fin de los noventa no arribó con mejores resultados, ya que a pesar de los profundos cambios en las economías latinoamericanas y las rotundas transformaciones en la gestiones políticas se profundizaron los desequilibrios en las economías nacionales y se extendieron los procesos de exclusión social. Situación por demás riesgosa dada la “baja intensidad” de las nuevas democracias.

Como indicadores de esta situación el Panorama Social de América Latina –CEPAL- de 1998 publicó que el porcentaje de hogares bajo línea de pobreza bajaron, entre 1990 y 1997, del 41 al 36%. Sin que esto signifique siquiera volver a los ya abultados valores de los conflictivos '80 cuando el nivel de pobreza había alcanzado al 35 % de la población. A estos datos puede añadirse que el crecimiento del PBI por habitante fue leve y que tanto en 1995 –crisis del tequila-, como 1999 – crisis de Argentina- este indicador fue de signo negativo.

Datos más recientes, de la misma fuente, indican que son más los países de América Latina que mantienen o incrementan sus tasas de desempleo que aquellos que han podido mejorar las tasas de ocupación. Entre 1990 y 2002 el incremento del desempleo masculino fue de 3,4 puntos porcentuales, mientras que el femenino alcanzó un incremento de 6 puntos porcentuales, lo que da cuenta de la presión que las mujeres

ejercen sobre el mercado laboral con el objeto, en la mayoría de los casos, de complementar los escasos ingresos del hogar.

Asimismo, en estos últimos años no sólo se acentuaron los problemas por la cantidad de trabajo sino también la calidad del existente. Prueba de ello es la creciente participación en la estructura laboral del sector informal – entendido en cualquiera de las modalidades clasificadas por Pérez-Sainz⁴ - llegando en algunos países, según datos del Banco Mundial, a constituir más del 50% de la ocupación, tal el caso de Guatemala, Perú o Bolivia.

Si se tiene en cuenta que actualmente en América Latina hay 209 millones de personas que se sitúan por debajo de la línea de pobreza, es lógico avizorar la magnitud del problema que, entre otras cuestiones, pone a prueba la sustentabilidad institucional. Así lo revela un estudio reciente del PNUD “La democracia en América Latina: hacia una democracia de ciudadanos y ciudadanas”, en el cual se concluye que la mitad de la población encuestada de 18 países de la región opta por el desarrollo antes que la democracia.

Frente a los riesgos de gobernabilidad que supone tanta vulnerabilidad y marginalidad social los gobiernos desplegaron un importante menú de políticas de mercado de trabajo⁵ y de sostén, al tiempo que en algunos países, como Argentina comenzaron a cuestionarse y modificarse los rumbos de las reformas, que en su inicio tuvieron un amplio margen de aceptación.

En suma la cuestión del empleo, tanto como vehículo de acceso a bienes y servicios, como herramienta para el ejercicio de ciudadanía, es la deuda más importante de la región. No sólo en términos de cantidad y calidad, cuestión que reiteramos, sino también como factor de realización e integración.

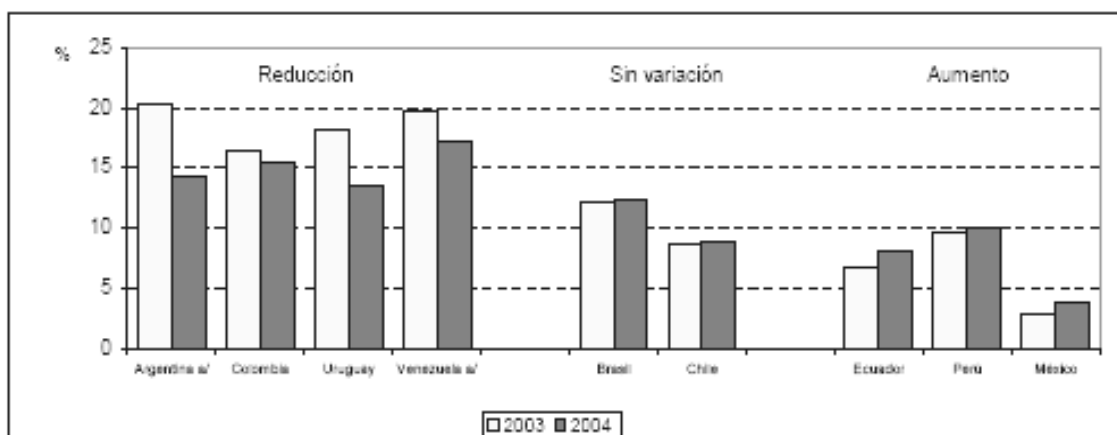
Al finalizar el milenio, la cuestión social es el compromiso de resolución ineludible. No sólo resulta suficiente lograr un crecimiento económico sustentable sino que es menester hacerlo con ecuanimidad. De allí que el objetivo de luchar contra la pobreza y crear trabajos dignos sea un desafío común que ha comenzado, de acuerdo al avance

⁴ El autor añade a la tipología que ve en la informalidad el encubrimiento del desempleo, otras variantes que se han multiplicado a partir de los cambios recientes. En este sentido propone identificar tres tipos de actividades informales, la primera correspondería a las actividades de subsistencia, que aglutina las tradicionales actividades de este tipo alimentadas por los “nuevos pobres” que surgen de los procesos de reducción del empleo estatal y del sector formal tradicional afectado por la apertura comercial. El segundo tipo, correspondería a las actividades subordinadas con el sector transable ya sea para la provisión de insumos o para la subcontratación y reducidas posibilidades de acumulación por el tipo de subordinación dominante. El tercer conjunto de actividades informales correspondería al sector dinámico y con posibilidades de acumulación. Corresponde a conglomerados de microempresas que se ubican en la periferia urbana y donde el contexto socio cultural y el capital social por este entorno comunitario existente es básico en sus opciones de expansión. Esto último debilita también la asociación directa entre informalidad y ámbito urbano (Trejos: 2001)

⁵ Este tipo de políticas, siguiendo la clasificación de Samaniego (2002), son de enfoque específico, su propósito ha sido a) aliviar la situación de pobreza asociada al desempleo - *Políticas Pasivas* - y b) mitigar las tensiones existentes en el mercado de trabajo mediante distintos instrumentos de corte activo - *Políticas Activas* -. Dentro de esta última se discriminan tres tipos de políticas según sean sus objetivos: i) incrementar la demanda de trabajo, ii) mejorar la calidad de la oferta de trabajo y iii) facilitar el encuentro entre trabajadores y puestos de trabajo.

del primer semestre del Panorama Laboral 2004 de OIT, a tener resultados alentadores. Según la información obtenida de un conjunto significativo de países latinoamericanos el PBI creció en el primer trimestre del año 5.7%, la inflación bajó, los salarios mínimos reales aumentaron y mejoraron sustantivamente, tal como lo revela el gráfico los indicadores del mercado laboral.

AMERICA LATINA, PAISES SELECCIONADOS
TASA DE DESEMPEÑO ABIERTO URBANO, I SEMESTRE 2003 - 2004
(porcentajes)



Fuente: Elaboración OIT con bases en información oficial de los países.

a/ Corresponde a cifras del primer trimestre.

Este cambio de tendencia es significativo para Argentina que había alcanzado en el 2002 - según cifras oficiales - el record del 21,5% de desocupación y la más baja tasa de empleo, 34,1%. Situación que si bien afectó más intensamente a jóvenes y mujeres implicó a la población en su conjunto, ya que el 55,2% de todo el país se encontraba en situación de pobreza y entre ellos el 26,2% en la más absoluta indigencia.

Argentina, por su estructura productiva y social como por la calidad de su mano de obra ha sido sin dudas un país modelo en el conjunto latinoamericano. También fue ejemplo de las transformaciones económicas que caracterizaron los noventa, sin embargo, a fines de la década su posición competitiva, el nivel de endeudamiento y su sociedad llegaron al límite de la estabilidad. Por ser en este carácter un caso emblemático no detendremos en analizar un conjunto de indicadores que permiten replantear si del umbral de la crisis es posible salir con trabajo en un mundo donde se había instalado la profecía del fin del trabajo.

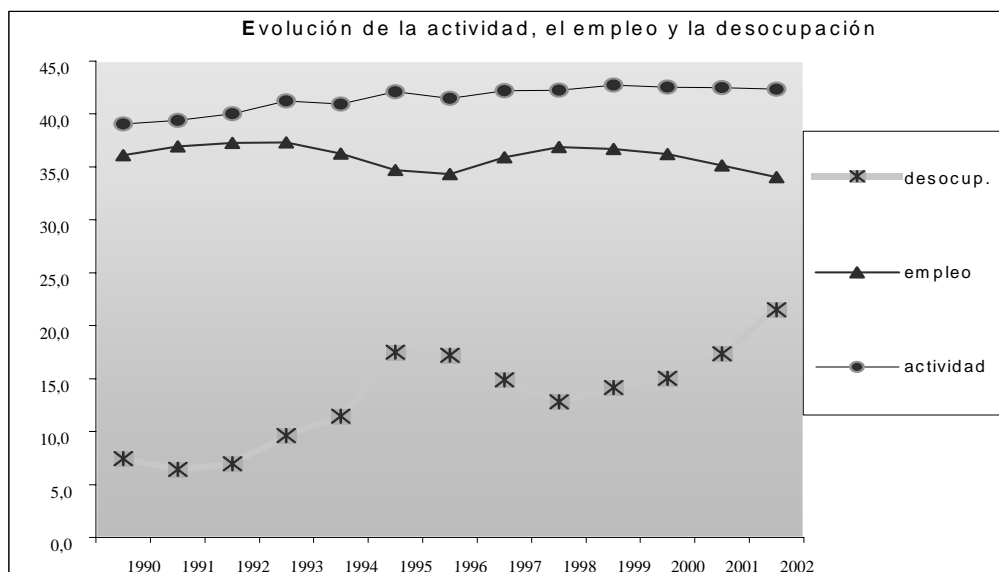
Competitividad Y Trabajo En Argentina

Apertura económica, desregulación de los mercados, ruptura de la matriz estado-céntrica, privatizaciones y anclaje de la moneda, fueron los rasgos distintivos de las transformaciones que aspiraban cambiar el rumbo de un país incierto e impredecible para convertirlo en altamente competitivo. Sin embargo, a pesar del crecimiento sostenido que resultaron de estas medidas, freno cierto del período hiperinflacionario, la liberación irrestricta de los flujos de capital, la valorización financiera, la concentración de capital y los cambios regulatorios de las institutos laborales, tuvieron un rápido impacto negativo en el mundo del trabajo.

De acuerdo a la visión predominante, el crecimiento del PBI no se veía reflejado en el empleo porque existían distorsiones que impedían adecuarse a los nuevos tiempos. Fundamentalmente, la rigideces se referían a los costos del trabajo y a la falta de capital humano o bien a la obsolescencia de habilidades frente a los nuevos requerimientos productivos. Las modificaciones en este sentido apuntaron a reducir los costos laborales no salariales tales como la reducción de las contribuciones patronales a la seguridad social, y los costos asociados a eventos laborales relacionados con la seguridad y los accidentes de trabajo. Como así también, al tiempo del trabajo y a la descentralización de la negociación colectiva, los cuales actuaron indirectamente sobre el nivel de los salarios.

Con la baja de estos costos se buscó facilitar la creación de empleos pero la evidencia empírica mostró que la flexibilización del mercado de trabajo no contribuyó a ello. Por el contrario, la situación agudizó la tendencia negativa, la presión creció al aumentar la subocupación demandante y el desempleo. Creció también, como en el resto de los mercados latinoamericanos, la informalidad y el trabajo en negro. Entre los asalariados los trabajadores no registrados que eran el 26% en 1990, pasaron a más del 40% en el 2002, con el impacto que esto conlleva en el sistema de jubilaciones y pensiones, (Roca, E. 2001; Beccaria, L. 1999; Beccaria y Galín, 2002). Otras dimensiones tales como la duración media de la desocupación, que continuó creciendo lentamente favoreciendo así a la consolidación de un núcleo duro de trabajadores desocupados, contribuyeron a empeorar el panorama.

Por cierto, los sectores poco instruidos y con bajo capital social fueron los más afectados, los menos educados menos posibilidades tuvieron de insertarse o permanecer en este mercado de trabajo, pero la desocupación también alcanzó a los que poseían los más altos niveles formativos, quienes vieron en los últimos años de la década caer sus ingresos y, en muchos casos, solo pudieron lograr posiciones laborales precarias e inadecuadas para sus calificaciones, (Lanari, 2003).



Fuente: elaboración propia en base a datos del INDEC

Al mismo tiempo, la apertura económica afectó la estructura productiva que modificó el anterior predominio de la industria por el de los servicios. El proceso de desindustrialización y el quiebre de numerosas firmas generaron en el sector manufacturero el mayor porcentaje de desempleo. Situación paradójica ya que la pérdidas de habilidades acumuladas arrasó con años de formación de personal técnico, imprescindible para encarar cualquier programa donde se valore el valor agregado como estrategia de ocupación.

Otro factor de destrucción de puestos de trabajo es el atribuido a las privatizaciones. Si bien, como señala Stiglitz, J. (2002), el impacto sobre el empleo ha sido quizás el argumento principal a favor y en contra de las mismas, lo cierto es que el modo en que se llevaron a cabo los traspasos no produjeron los resultados virtuosos que prometían y una vez más el conjunto de las relaciones laborales se vieron afectadas.

Con esta somera perspectiva ya es posible vislumbrar que el país no alcanzó a posiciones desatacadas por su capacidad de competir y mucho más aún si nos remitimos a las consideraciones de Coriat (1997), quien resume que una economía es competitiva cuando es capaz, a través de sus exportaciones, de pagar las importaciones necesarias para su crecimiento, proceso que debe acompañarse con un aumento en el nivel de vida.

El precio de los fallidos intentos por posicionar a Argentina terminaron en un largo período recesivo y de conflictividad social e institucional donde la inseguridad laboral se instaló como una amenaza disciplinadora de la fuerza de trabajo. De este modo, la precariedad de las relaciones laborales se transformó en moneda corriente ya que ante

la amenaza de pérdida o falta de trabajo toda negociación de contratación se dio a la baja.

El Trabajo : Alerta Internacional

El detrimento de dignidad y protección, donde el caso argentino es un ejemplo, ya había sido reflejado no sólo por quienes eran considerados detractores de las políticas de transformación aplicadas en la región, sino que la magnitud del problema convocó a intelectuales, voces de los diferentes credos, a gobernantes y más específicamente a las organizaciones del trabajo. En 1999, según reseña el CIDUTAL –Centro de Investigación y Documentación de la Universidad de Trabajadores de América Latina- es la Organización Internacional del Trabajo la que afirma que “muchos trabajadores de la región –América Latina- se encuentran atrapados en un círculo vicioso de inseguridad económica, inseguridad laboral e inseguridad social”.

Años antes, a fines de 1994, con motivo de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social que reunió a los países miembros de la ONU para evaluar los impactos del nuevo orden mundial, la Unión Europea se pronunció sobre la necesidad de contribuir a un progreso económico y social equilibrado, y sostenible a nivel internacional. La síntesis de la convocatoria para la reunión que se celebró en 1995 en Copenhagen proclamaba: “El desarrollo social es indisoluble de la democracia; el respeto de los derechos humanos implica la participación de la sociedad civil, especialmente mediante el diálogo entre los interlocutores sociales. Es necesario incluir actuaciones estructurales, a escala nacional e internacional, en las políticas económicas para garantizar la durabilidad del crecimiento y prevenir la aparición de desigualdades excesivas”.

Los objetivos propuestos al Parlamento Europeo se resumían en los siguientes temas:

- que todos los países se fijan objetivos de desarrollo social concretos y escalonados en el tiempo en función de su nivel de desarrollo;
- hacer avanzar los derechos sociales animando a los Estados a ratificar los convenios de la OIT y a garantizar un respeto efectivo de su aplicación;
- que la reducción de las desigualdades excesivas sea un objetivo específico de las políticas de desarrollo social;
- que las políticas de cooperación y de asistencia estén mejor coordinadas;
- que las políticas recomendadas por las instituciones internacionales, en particular el FMI y el Banco Mundial, integren explícitamente el desarrollo social;
- que la libre circulación internacional de capitales contribuya efectivamente al desarrollo.

Entre los logros de Cumbre convocada por las Naciones Unidas fue hacer posible que por primera vez se identificaran las normas fundamentales del trabajo internacionalmente reconocidas: libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, eliminación de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio, abolición efectiva del trabajo infantil y eliminación de la discriminación en el ámbito del empleo y de la profesión como forma de dar cumplimiento a los objetivos propuestos. Se apeló también a promover el pleno empleo como prioridad básica de las

políticas económico-sociales, y a preparar a todos los hombres y mujeres para conseguir medios de vida seguros y sostenibles mediante el trabajo y el empleo productivo elegido libremente.

Para que la declaración trascendiera el plano propositivo se encomendó a la Organización Internacional del Trabajo el seguimiento y la asistencia a los estados para mejorar las condiciones de vida de sus habitantes. Esta delegación fue asumida y enunciada en la 1999 cuando en su informe a la Conferencia Internacional del Trabajo el director del organismo postuló, a modo de síntesis de los fines propuestos y como objetivo prioritario apoyar en los países adherentes, la generación de "**Trabajo Decente**".

El término, que alude a los derechos fundamentales de los trabajadores, rápidamente fue adoptado como plataforma para el diseño de políticas, como meta a ser alcanzada, como herramienta para la creación de trabajo digno y sustentable, y también, como una nueva categoría que abre diferentes posibilidades analíticas en el campo laboral.

Sin embargo, por ser el Trabajo Decente un concepto en construcción resulta aún ambiguo. Qué se entiende por Trabajo Decente y cómo se mide?. Estos interrogantes surgen por ser un enunciado con múltiples dimensiones lo cual complejiza su operacionalización. Al mismo tiempo, la valoración de cómo y porqué un trabajo es decente varía frente a las distintas realidades, por lo que podemos hablar de una categoría cambiante que, aunque imprecisa, tal como señala Ermida Uriarte (2001), posee un alto contenido ético.

Precisiones Acerca Del Trabajo Decente

La inaplazable resolución de la situación de pobreza, tal como venimos sosteniendo, multiplicó las exhortaciones sobre la necesidad de reflexionar acerca de las consecuencias que las nuevas formas de producción y acumulación tenían en la desvalorización del ser humano.

Así, Amartya Sen, premio Nobel de economía 1998, al comentar los propósitos de la Organización Internacional del Trabajo referidos al pleno empleo y la dignidad del trabajo, y en línea con las críticas a los efectos nocivos de la mundialización, sostuvo que "La globalización creciente de la economía mundial exige un enfoque también mundial de los principios éticos básicos y de los procedimientos políticos y sociales...Se trata de dar cabida a las distintas aspiraciones haciendo una valoración completa y general, de modo que las soluciones para atajar el desempleo no se aduzcan para privar de sus condiciones de trabajo razonables a las personas ocupadas, ni la protección a estas personas sirva de excusa para mantener a los que no tienen trabajo en un estado de exclusión permanente de la vida sociolaboral. La necesidad de transar entre los dos objetivos se exagera muchas veces y suele basarse en razonamientos muy rudimentarios. Aun cuando haya que inclinarse hacia uno u otro lado en caso de disyuntiva, será más razonable – y más justo – adoptar un planteamiento ecuánime,

que integre los intereses contradictorios, en vez de favorecer exclusivamente a un sector en detrimento del otro.”

Es claro advertir que el fin de siglo XX, a pesar de revalorizarse la democracia y la equidad, las expresiones que alientan los frenos al exceso de la rentabilidad del capital no se traducen aun en acciones efectivas. Tal como en las postrimerías XIX, la “cuestión social” demanda alternativas para evitar el quiebre del sistema social.

De este modo, el concepto Trabajo Decente surgió como un atajo a la posiciones apocalípticas.

Nuevamente, sentencias como las de Hegel (1760-1831), quien afirmaba que “para satisfacer las necesidades humanas se necesita el ejercicio del trabajo, el trabajo de todos para todos, ya que es la esencia del hombre”; son mementos de lo que debiera ser conciencia compartida.

Si bien es innegable la existencia de cambios en el trabajo como producto del nuevo paradigma tecno-económico, esa situación es parte de una realidad parcial. A qué nos referimos con esto?, que el contexto de cambios y consecuencias no ha sido igual para economías desarrolladas que para las que no lo son. Como tampoco son iguales las medidas de contención en las unas y en las otras.

Cuando Sennett (2000), se refiere a la forma flexible en que se desempeñan hoy muchos trabajos...“ En el inglés del siglo XV, la palabra job (trabajo, empleo) designaba un pedazo, un fragmento de algo que podía acarrear. Hoy la flexibilidad le devuelve ese sentido desconocido, pues a lo largo de la vida la gente hace fragmentos de trabajo”, está relatando algo que sucede en la sociedad norteamericana y que necesariamente se da con igual intensidad o con las mismas características en otros espacios. Nuestras razones de los cambios son otras y están relacionadas más con las opciones de crecimiento que se han adoptado y la forma en la que se han llevado a cabo, que con los cambios en los procesos de trabajo.

Por otro lado, si el cambio técnico o el aumento de productividad por esta vía, fueran los argumentos a favor de la expulsión de mano de obra, el trabajo hubiera desaparecido hace siglos. Desde que el hombre pasó del uso de la piedra a los metales se sucedieron las innovaciones tecnológicas, la población creció y el trabajo siguió existiendo. Sin duda, las transformaciones existen, en general se dan a largo plazo y, en todo caso, como sugiere Alfredo Monza (2000) en su artículo destinado a hacernos reflexionar sobre el alcance de la “profecía” del fin del trabajo y su carácter prospectivo, los individuos y los grupos sociales pueden con su acción modificar la realidad.

Volviendo a los primeros razonamiento, cabe recordar, que la globalización se instaló en los noventa como un paquete cerrado, inviolable, un precepto que debía acatarse sin alternativas y el futuro de las sociedades pareció anclado a un destino que se anunciaba inmodificable.

Es en este punto que se tornan fundamentales las preocupaciones puestas de manifiesto en la Cumbre Social de Copenhagen ya que no existe réditos económicos, sociales ni políticos si sus “éxitos” se fundan en el aumento de la exclusión social.

Por ello, recuperar mediante la instalación de un nuevo debate el sentido ético de tener acceso a un trabajo y que este sea digno, produjo cambios sustantivos frente a los determinismos.

En consecuencia, el anhelo de Trabajo Decente se ha transformado en una herramienta de cambio.

Sobre la dimensión y alcance del término no hay, como ya hemos sostenido, una respuesta única, pero las acepciones del vocablo no dejan dudas que lo decente es lo digno, lo satisfactorio, y su antónimo es lo injusto, lo inapropiado. Por lo que a todas luces es aceptable que tener un **trabajo decente: es tener una ocupación que satisface por sus resultados y por las condiciones en que se realiza. Que es suficiente en cantidad y calidad.**

En este sentido, los elementos que otorgan precisión al concepto son, por un lado la situación del empleo, y por otro, la protección social de los trabajadores. Si bien, ello está enunciado en cuatro objetivos básicos y constitutivos de la OIT, efectiva aplicación de normas internacionales del trabajo; mejoramiento de las condiciones de empleo e ingresos; ampliación de la protección social y fortalecimiento del diálogo social, parece más que oportuno reflotar las premisas que a principios de los novecientos justificaron la creación de esta institución.

Así el **Trabajo decente** se materializa como aquella ocupación productiva que es justamente remunerada y que se ejerce en condiciones de libertad, equidad, seguridad, y respeto a la dignidad humana.

La precisión de estos componentes cumplen las aspiraciones de toda sociedad y son factible de ser monitoreados en los diferentes país. Por ello, a continuación, nos remitiremos a comentar en qué medida el déficit de trabajo decente atenta contra el desarrollo de los pueblos.

La Medición del Trabajo Decente

Frente a una descripción de la situación laboral planteada, pareciera redundante exponer que la situación del empleo en la región dista de encuadrarse en el marco de las definiciones de trabajo decente. Por eso el reto ha sido definir instrumentos que den cuenta del déficit del mismo.

En el año 2001 en el Panorama Laboral publicado por la OIT, se dio a conocer un **Índice de Desarrollo de Trabajo Decente – ITD -**, con aplicación en América Latina para el período 1990-2000. La herramienta de análisis permitió conocer, mediante indicadores agregados económicos y sociales que definen categorías de trabajo

decente, la evolución del trabajo decente en quince países de la región, tanto en lo que se refiere a la evolución de cada país durante ese período, como la posición relativa entre los mismos.

Con el mismo objetivo, ese mismo año, se difundió un estudio realizado en forma conjunta por un grupo de especialistas de OIT, empresarios y sindicalistas panameños. El propósito fue analizar y revisar, sobre la base de los resultados del análisis de los niveles y distribución del ITD, las políticas de empleo en Panamá. El ejercicio buscó mejorar el índice en el ámbito local mediante la incorporación de otras categorías de análisis como la percepción de trabajadores y empleadores sobre el trabajo decente. En este caso el diálogo social fue el instrumento que permitió construir el espacio de trabajo.

Como resultado se amplió el alcance y contenido del ITD ya que la participación y las diferentes perspectivas de los agentes sociales aportaron nuevas dimensiones para la construcción de indicadores. Para realizar desde la nueva perspectiva el análisis del mercado laboral se tuvo en cuenta: "a todo trabajo asalariado o cuenta propia que tenga un carácter productivo y bien remunerado que añada un valor a la dotación de riquezas o a los niveles de bienestar de la sociedad y que pueda permitir el logro de medios de vida dignos. Trabajo que se ejerza en libertad, en condiciones de seguridad, con suficiente protección social, en adecuadas condiciones de trabajo, de equidad y dignidad humana" (ARPE, 2001).

En forma simultánea se sucedieron trabajos que buscaron desarrollar metodologías apropiadas para dar cuenta de las realidades particulares. Ya que en los mismos se debate cómo se coteja la existencia o no de trabajo decente, a continuación se hace un breve relato de los principales esfuerzos que se han realizado en esta dirección.

Indicadores De Trabajo Decente

El desafío de construir un método apropiado de medición dio frutos simultáneos entre los especialistas del trabajo. Entre los primeros estudios que permitieron desarrollar indicadores estadísticos cualitativos en esa dirección, fueron presentados en el año 2000 en Suiza durante la reunión de la Asociación Internacional de Estadísticas Oficiales, en la conferencia sobre estadísticas, desarrollo y derechos humanos, bajo el título "Measuring Fundamental Rights at Work".

Esta búsqueda condujo a relacionar los derechos fundamentales en el trabajo con el crecimiento y el desarrollo económico y se ocupó de distintos aspectos de la mundialización, en particular la inversión extranjera directa y la ventaja comercial comparativa. Los resultados arrojaron información que contradujo las posiciones ortodoxas que avalaban las políticas implementadas en nuestros países y respaldaron la necesidad de revalorizar el eje de lo social en el desarrollo de los pueblos. Del mismo modo la difusión en el 2001 del estudio titulado, "The Economic Impacts of Fundamental Rights at Work" permitió avanzar sobre las consecuencias del crecimiento económico

sobre los derechos fundamentales en el trabajo. Más precisamente, sobre los efectos de la globalización sobre los mercados de trabajo.

Resultado de estos y otros trabajos, se acordaron como indicadores para la estimación de trabajo decente - TD - al **empleo** (tasa de desocupación urbana, informalidad); los **ingresos** (salario industrial, salario mínimo y brecha de ingresos de mujeres y hombres) y la **protección social** (cobertura de seguridad social y número de horas trabajadas). Con ello se construyó un índice ya mencionado que aportó información sobre el déficit de TD .

Otros trabajos buscaron dar cuenta de la situación definiendo en forma similar los indicadores y considerando **acceso a empleo productivo y bien remunerado** (tasa de ocupación, empleo pleno en puestos de la economía moderna, ingresos); **condiciones de equidad y seguridad** (niveles de educación; brechas de ingresos por sexo; cobertura social) y **trabajo realizado en condiciones de dignidad humana y con goce de derechos** (sindicalización; cobertura de convenios colectivos).

Más recientemente, expertos de OIT Costa Rica, redefinieron y complementaron las observaciones mediante las siguientes definiciones:

Productividad: empleo en el sector formal, distribución porcentual de niveles de educación en: ocupados, desempleados, subempleados por insuficiencia de horas, y ocupados en el sector informal; tasa de ocupados, desempleados y ocupados en el sector informal, con un curso aprobado de capacitación técnica y variación del índice de productividad laboral.

Remuneración: tasa de ocupados ganando menos del salario mínimo legal, variación del índice de ingresos reales y del salario mínimo legal real.

Libertad: tasa de subempleo por insuficiencia de horas, tasa de desempleo, tasa de ocupados a tiempo parcial, tasa de sindicalización, tasa de ocupados amparados por un contrato colectivo, evolución de casos presentados ante el comité de libertad sindical, evolución de denuncias por la comisión de expertos sobre trabajo forzoso.

Equidad: tasas de participación e inactividad de mujeres con respecto a las tasas de participación e inactividad de hombres, ratio de ingresos de mujeres con respecto a los ingresos de hombres, tasa de participación de grupos vulnerables (inmigrantes, indígenas, discapacitados) con respecto a la tasa de participación del resto de la población, tasa de empleo de grupos vulnerables (inmigrantes, indígenas, discapacitados) con respecto al empleo resto de la población, tasa de desempleo de grupos vulnerables (inmigrantes, indígenas, discapacitados) con respecto al desempleo del resto de la población.

Seguridad: higiene, salud ocupacional y condiciones en el trabajo: frecuencia de accidentes por el trabajo de los adultos y niños ocupados, evolución de días no trabajados por accidentes de los adultos y niños ocupados, evolución de infracciones sobre condiciones en el trabajo detectadas por la inspección laboral, distribución porcentual de las horas de trabajo de adultos y niños ocupados, sistemas de seguridad

social, porcentaje de gastos públicos en salud del PBI, tasa de población, fuerza de trabajo, ocupados asalariados y ocupados en el sector informal cubiertos por seguridad social, tasa de niños cubiertos por seguro de salud, tasa de la población vieja que esta pensionada, dependientes (pensionados y otras) por cada asegurado activo, seguridad en un contexto socioeconómico, porcentaje de gastos públicos en educación del PBI, variación del índice de pensiones promedios con respecto a la variación del índice del salario mínimo legal.

Dignidad humana: tasa de ocupados ganando menos que la canasta básica de alimentos, variación de los índices de ingresos y pensiones reales y la variación del índice de canasta básica de alimentos, tasa de trabajo de niños, tasa de asistencia escolar de niños ocupados, distribución porcentual de años de escolaridad de niños ocupados, tasa de niños ocupados trabajando en las peores formas de trabajo.

Así, en el 2002, ya con el respaldo de estos fundamentos y con numerosos aportes surgido de instituciones académicas, organismos públicos y de la sociedad civil, se presentaron nuevas mediciones en el Panorama Laboral que comprendían, de modo complementario, otras cuatro dimensiones del trabajo decente consideradas estratégicas por la OIT: el cumplimiento de las normas, la calidad del empleo, la protección social, y el diálogo social. El número de países analizados subió a 19 y la periodización 1990-2000 se desdobló en dos períodos 1990-1995 y 1996-2000.

En este nuevo Índice, los países registraban una mejora si aumentaba la ratificación de convenios del trabajo, disminuía la tasa de desempleo, progresaba la calidad de los puestos de trabajo (medida por la reducción de la informalidad); subía el poder adquisitivo de los salarios industriales y mínimos; caía la brecha de ingresos entre géneros; se incrementaba la cobertura de protección social y se cumplía con la cantidad de horas efectivamente trabajadas; aumentaba el grado de sindicalización o disminuía el porcentaje de trabajadores involucrados en conflictos colectivos.

Esta forma de analizar los mercados laborales permitió constatar, que en el lapso de tiempo considerado, situación de la región había empeorado. Es decir, se había incrementado el déficit de trabajo decente.

A fines del 2003 nuevos trabajos sobre diferentes metodologías de medición fueron publicados en un número monográfico de la Revista Internacional del Trabajo. La diversas visiones, aunque confluyen al único objetivo de determinar el déficit de dignidad del trabajo, muestran la complejidad que reviste definir correctamente las variables y operacionalizarlas. Dharam Ghai recuerda que estos indicadores deben servir para todo tipo de trabajo, es decir que deben comprender tanto a asalariados como a no asalariados, y además deben reunir los atributos de ser exactos y comparables para ser aplicados a países ricos, en vías de desarrollo o pobres. Su estudio permite avanzar en el conocimiento de la medida en que veintidós países, industrializados y en curso de industrialización, alcanzan los objetivos de trabajo decente. Los componentes analizados son: igualdad entre sexos; empleo; protección social; diálogo social y resultados económicos.

Por su parte, Anker, Chernyshev, Egger, Mehran y Ritter, proponen una amplia familia de indicadores donde se incluyen todas las dimensiones que identifican a un trabajo como digno. Al mismo tiempo que explican qué limitaciones encontraron para los ejercicios propuestos tales como la dificultad de reunir información sobre algunas de las dimensiones del análisis, lo relativo del concepto decente para cada realidad, o bien la necesidad, por ser una categoría integral, de reunir indicadores de todas las facetas del TD y en qué medidas éstas se repiten entre trabajadores, empresas y países. Asimismo, éstos autores insisten en que realismo y visibilidad –de los indicadores- son tan importantes como la pertinencia conceptual.

Por otro lado, otros especialistas de la OIT, avanzan buscando armonizar indicadores para facilitar la comparación entre países ya que estiman que es necesario cambiar las encuestas de población activa, en nuestro caso la Encuesta Permanente de Hogares que es el instrumento que da cuenta de la relación que población establece con el mercado de trabajo, para tener una herramienta óptima de medición que brinde información de la realidad de cada país

A su vez, Bonnet, Figueiredo y Standig, apuntan a partir de la información que brindan distintas facetas de la seguridad a establecer una familia de índices de Trabajo Decente. Para ello realizaron una Base de Datos Mundial de Seguridad socioeconómica. La misma tiene cinco componentes, tres de nivel macro (agregado), uno de nivel meso (la empresa) y otro de micro (el trabajador individual) y a nuestro entender es la que abre, por sus distintos niveles de análisis, una perspectiva diferente. A continuación se hace una breve referencia a cuáles son los indicadores que se utilizan en cada rango de análisis.

A nivel macro se toman tres bases de datos:

1. Base de datos primaria sobre seguridad socioeconómica que se funda en la *seguridad básica (leyes y política)* y en 7 clases de seguridad relativas a otras tantas circunstancias del trabajo: mercado laboral, estabilidad profesional y del empleo, seguridad en el trabajo, dispositivos contra la pérdida de ingresos, garantías de desarrollo de las calificaciones profesionales y de representación de los trabajadores.
2. Base de datos secundarios sobre seguridad socioeconómica (de fuentes como OIT, EUROSTAT, OCDE, etc.)
3. Base de datos sobre seguridad social donde se recopila información, fundamentalmente, de la Asociación Internacional de la Seguridad Social.

A nivel meso se utilizan datos de la Encuesta sobre Flexibilidad Laboral y Seguridad en la Empresa. En este relevamiento se capta información relativa a prácticas de seguridad de los trabajadores y el rendimiento en las empresas.

Por último, a nivel micro utilizan la Encuesta sobre Seguridad de las Personas. La ESP tienen 10 secciones: características personales y familiares, seguridad básica (condiciones de vida, acceso a atención sanitaria, etc), las reglas de justicia social y las 7 formas de seguridad relativas al trabajo donde queda excluida la seguridad del

mercado laboral, dado que es una variable macroeconómica relativa a las circunstancias generales.

La metodología de construcción del índice de Trabajo Decente para cada uno de los niveles es relativamente simple y, tal como sostienen los autores, por detrás de este abordaje subyace la idea teórica de que la seguridad es la esencia del trabajo decente.

Todos estas contribuciones han abierto un camino rico en propuestas que tienen en común el intento de establecer un paradigma y un umbral de Trabajo Decente para poder así expresar la relación de los hombres con el trabajo en el mundo actual. Desde una visión local, hemos intentado hacer un aporte en este sentido mediante el diseño de una metodología que propone captar el déficit de Trabajo Decente, tomando como unidad de análisis el puesto de trabajo. La propuesta es sencilla y, aunque en fase experimental, plantea mediante la combinación de indicadores básicos y complementarios, un índice de medición que permite analizar la situación del mercado laboral según categorías de ocupación, rama de actividad, edad o género, (Lanari et al, 2003).

Sin duda, las sucesivas aproximaciones metodológicas contribuirán a generar nuevos espacios de reflexión para la definición de políticas que apunten a mejorar la situación de precariedad y vulnerabilidad de la población. Esta meta es en nuestro caso un propósito que en términos de viabilidad se refleja en la norma que regula el régimen laboral, efectivamente, la Ley 25.877 en el Título I: Derecho individual del trabajo, Capítulo III: Promoción del empleo, en el ARTICULO 7º expresa: El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL **promoverá la inclusión del concepto de trabajo decente** en las políticas públicas nacionales, provinciales y municipales. A tal fin, ejecutará y promoverá la implementación, articulada con otros organismos nacionales, provinciales y municipales, de acciones dirigidas a sostener y fomentar el empleo, reinsertar laboralmente a los trabajadores desocupados y capacitar y formar profesionalmente a los trabajadores.

Este criterio, que implica una nueva visión de las relaciones laborales puede ser testeado en la realidad mediante los cambios sustantivos que marcan las últimas tendencias de los indicadores laborales.

Déficit Trabajo Decente De La Mano De Obra Latinoamérica

J.M. Keynes (1883-1946), supo caracterizar al sistema en que vivía por lo que describió como dos vicios, en primer lugar, que en él no estaba asegurado el pleno empleo y, en segundo, que el reparto de la riqueza y de la renta era arbitrario e injusto.

Algunas cosas han cambiado, y otras permanecen, aunque no siempre es igual ya que estaríamos negando la capacidad del hombre de construir autonomía y modificar la realidad. La historia ha sobrado en éstos ejemplos. De hecho, y a pesar del corto lapso recorrido entre los inicios de la década de los años noventa y la actualidad, el marco de ideas predominantes ha mutado. En el mundo del trabajo las alarmas han actuado e

inciden en las agendas de los estados. A nivel regional, tal como se señala en el inicio de este trabajo, existen mejoras sostenidas que explican el signo positivo de las tendencias de recuperación.

Prueba de ello es la clara preocupación recogida en el Panorama Social de América Latina 2003, de un conjunto significativo de autoridades latinoamericanas que se expresan respecto al problema del empleo y sus consecuencias. Para este grupo de dirigentes entre los retos más importantes a resolver, según un orden de importancia, se encuentran el desempleo, la calidad del empleo y la necesidad de mejorar los niveles de calificación de la mano de obra para aumentar la productividad. Otras de las inquietudes recogidas en el informe de la CEPAL, se relacionan con los desafíos tecnológicos y de inversión para la transformación y funcionamiento de economías de mercado cada vez más competitivas e interdependientes. En síntesis, se señala, *“existe cierto consenso con respecto a los problemas del empleo derivados de factores externos de los países de la región, que corresponden a los cambios inducidos por la globalización y a las repercusiones negativas en economías muy interdependientes”*. (p:209)

Cabe recordar que como parte de los diagnósticos mencionamos que a la restricción de vacantes laborales se añadía la precariedad⁶, atributo este último que definía la mayoría de los nuevos trabajos y generaba condiciones lábiles en las relaciones entre oferta y demanda. Ello contribuyó a minar la calidad del trabajo que entre el 1990 y el 1999 fue manifiestamente en baja en toda la región, ya que como señalan Egger y Segenberger (2002), sólo 3 de cada 10 empleos nuevos cumplían criterios básicos de calidad, protección e ingresos. En Argentina, la situación estaba en consonancia. Sólo entre 1990 y el '93, todos los puestos netos generados fueron de tiempo parcial, (Beccaria et al, 2003).

Sin embargo, la rectificación de rumbos ha comenzado a modificar el signo de la pendiente y la situación muestra indicios de recuperación. Según coinciden informes oficiales recogidos por el Panorama Social 2004 de la CEPAL, gracias a un contexto internacional favorable, a políticas económicas internas de mayor control monetario y fiscal, y a tipos de cambios competitivos, se estima un escenario más propicio, el aumento del PBI hacen prever una disminución de la tasa de pobreza en torno a 1.4 puntos porcentuales. Con ello, el porcentaje de personas pobres se situaría alrededor de 42.9% a la vez que la indigencia abarcaría un 18.6% de la población. Una variación de este tipo sería algo superior al crecimiento poblacional del período, por lo que el volumen de pobres e indigentes podría disminuir levemente. De acuerdo con las proyecciones efectuadas, ambos grupos podrían reducirse en aproximadamente cuatro millones de personas.

Este cambio de tendencia es claro en Argentina donde mejoraron las tasas de empleo, el segundo semestre del 2004 aumentó en dos puntos porcentuales respecto al mismo

⁶ Entendemos como precaria a toda relación laboral inestable. Desde esta perspectiva un empleo precario es aquel que no ofrece seguridad respecto a su continuidad y/o no está protegido por la legislación laboral. Los indicadores que se usan para definirlo son: ausencia de aportes jubilatorios, trabajos temporarios, de duración desconocida o changas.

período del 2003, y la desocupación cayó de 20,4% a 14,8%, como así también descendió la tasa de subocupación demandante. En el mismo sentido, se expresa el último informe trimestral del CENDA -Centro de Estudios para el Desarrollo Argentino – donde se difunde un índice general de condiciones de trabajo – IGCT – cuyos tres componentes son: índice de empleo (cantidad); índice de calidad de empleo y poder adquisitivo de los salarios. El IGCT subió en el 2044 por el mejoramiento de cada uno de estos índices, no obstante, la situación se encuentra aun en un nivel inferior de la registrada en el 2001.

La prospectiva sobre la realidad social tiene en cuenta que sin crecimiento no hay más oportunidades de trabajo, pero lo que hasta aquí hemos expuesto nos muestra que con cantidad no alcanza y que sin calidad no se acredita el trabajo como genuino.

Los Réditos Del Trabajo Digno

Tanto en los Foros de Davos como en Porto Alegre, el Trabajo Decente se invoca como un deber moral y un reclamo. Si bien puede ser criticado como un slogan, una marca que oculta mediante la retórica las verdaderas cosas que para disminuir la pobreza y promover la equidad deben debatirse, lo cierto es que su enunciado logró tender un puente de plata para achicar la brecha entre pobres y ricos.

Recordemos que una de las características de las transformaciones recientes es la concentración económica que ha hecho que los pobres sean cada vez más intensamente pobres y los ricos, más desmesuradamente ricos que antes. En este esquema el capital humano y el capital social, aparecen como reaseguro de inclusión, parámetros no compartidos por la mayoría de la población que se encuentra en condiciones de extrema fragilidad.

La evidencia muestra que este escenario no es beneficioso para nadie, por lo que cada vez más se argumenta a favor de las múltiples razones que avalan la promoción de trabajos dignos. Esto es no sólo desde la visión del trabajador, sino muy especialmente desde la empresa.

Es sabido que, tal como sostienen Egger y Sengerberger (2002) que “la desigualdad de ingresos es contraproducente al crecimiento, por varios motivos, ya que reduce el ritmo de crecimiento del empleo, restringe el acceso a la educación básica, y orienta a la demanda de consumo hacia las importaciones, encauzando el gasto fiscal hacia inversiones improductivas, entre otras cosas”.

Por otra parte, superados los tiempos donde se aceptaba que la rigurosidad del cronómetro aseguraba el mejor rendimiento y garantizaba la productividad del trabajo, hay sobrados ejemplos que demuestran que las empresas que logran un involucramiento de sus recursos humanos, donde el personal participa responsablemente en las decisiones y se siente motivado, logran un mejor desempeño. Es decir, son más competitivas. Con esto planteamos que la estrategia de las firmas

manifestada en políticas de empleo que fijan bajar costos laborales y precarizar el trabajo, no sólo afectan la naturaleza del empleo, sino también la calidad del producto.

La visión no es nueva, ha sido ampliamente debatida y existe una profusa producción de ensayos que a partir de análisis de casos, evaluación de procesos, teorías económicas, de administración o de sociología industrial, demuestran cómo el mejoramiento de las condiciones de trabajo, en el más amplio de los sentidos, produce réditos tanto para el trabajador como para el empleador.

Ahora bien, si buscamos ahondar en esta línea, una aproximación a los cambios de comportamiento empresario podemos abordarla desde las distintas formas de relación que se establecen entre oferta y demanda de trabajo, y también desde la correspondencia que la empresa establece con su entorno. Para ello, optamos por poner en un mismo plano del debate los logros de la promoción del trabajo decente y la responsabilidad social de la empresa.

Aunque advertimos que esta visión tiene múltiples aristas tales como: la responsabilidad de la empresa se reduce a mantenerse activa en el mercado, o bien, la empresa debe contribuir solidariamente con el medio ya que ello, además, redundaría en una buena imagen de la misma; adherimos a la vertiente que ve y se ve (la empresa) como un actor responsable en la minimización de los efectos no deseados de la preeminencia del mercado.

Como referencia de ésta tipo de acción podemos mencionar que años antes de que empezemos a hablar de globalización ya se concertaba la Declaración Tripartita adoptada por el Cuerpo Ejecutivo de la OIT en noviembre de 1977. En este vital documento se establecieron puntos de partidas para acordar el rol de las empresas internacionales en relación con la política social. Es decir se apuntó a alentar la contribución positiva y resolver las dificultades que las empresas multinacionales ejercen sobre el progreso económico y social. La Declaración está reforzada por cierto número de Convenciones y Recomendaciones de la OIT que definen derechos y obligaciones en términos más específicos.

En 1999, la Organización de las Naciones Unidas, continuando con las propuestas de la Cumbre Social, lanzó en la reunión anual de Davos el llamado a suscribir un Pacto Global. Así, el Secretario General de la ONU, K. Anan, convocó a unirse para humanizar el rostro del mercado global; recordar que, históricamente, las desigualdades entre economía y sociedad siempre llevaron al desastre; y asentar una serie de medidas que proporcionen seguridad tanto a la economía como a la sociedad global. En tres grandes títulos: Derechos Humanos, Trabajo y Medio Ambiente se enuncian una serie de principios que hacen a la responsabilidad empresaria. Por ser la materia de nuestro interés sólo puntaremos los referidos al Trabajo, allí el Secretario General de las Naciones Unidas precisa siguientes principios como indicativo del compromiso empresario:

- Respeto a la libertad de asociación y efectivo reconocimiento al derecho de la negociación colectiva.

- Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
- Abolición efectiva del trabajo infantil.
- Eliminar la discriminación con respecto al empleo y a la ocupación.

Tal es la demanda de cambios que a través de numerosos órganos de la sociedad civil se está buscando crear pautas que expresen la responsabilidad social de la empresa. En este sentido la norma ISO está intentando formular ciertos estándares para ser cumplidos por las empresas que agreguen valor, no que suplanten, los acuerdos intergubernamentales ya logrados como la Declaración Universal de los Derechos Humanos y aquellos adoptados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otras convenciones de la ONU. Pero que con un lenguaje claro y sencillo exprese las elementales actitudes que contribuyen a crear dignidad.

La recuperación, que tanto claman nuestras sociedades, de conductas éticas no son patrimonio de sectores ni eximen al conjunto social, y por tanto implican a todas las actividades humanas. Ética y economía, ética y política, no son conceptos antitéticos y su práctica conjunta permite transitar un sendero virtuoso.

Los Nuevos Espacios De Reflexión Frente A La Cuestión Laboral

Si tal como mencionamos al inicio de ésta línea la cuestión del empleo no era hasta hace unos años tema de preocupación, hoy existe una profusión de entidades públicas y privadas, organizaciones, programas y proyectos, que buscan resignificar la categoría trabajo.

Desde la esfera internacional la OIT y otros organismos de la Organización de las Naciones Unidas, han realizado importantes aportes. Pero no queremos dejar de mencionar la singular experiencia del Proceso Helsinki, un proyecto de gobiernos, empresarios y grupos civiles, que busca soluciones a los problemas creados por la globalización en curso.

El Proceso de Helsinki se creó por iniciativa del gobierno de Finlandia en cooperación con el gobierno de Tanzania. El proyecto se presentó en diciembre de 2002 en Helsinki, en una conferencia sobre los problemas de gobernanza global y el futuro de las relaciones Norte-Sur y busca aportar iniciativas que sean prácticas y que aborden las cuestiones que son problemas para los individuos y las comunidades de riesgo. Las tres líneas de trabajo se centran en Nuevos enfoques a la solución de problemas globales, Programa económico global y Seguridad humana.

Rescatamos esta iniciativa como un intento de reformulación y práctica de un diferente concepto de lo global. De todos modos aun resta mucho camino para conocer de qué manera los intereses de unos alcancen para preservar y acompañar el logro de bienestar de los otros.

El reclamo es trabajo, trabajo decente, trabajo digno, trabajo genuino, y frente a esta apelación la asistencia no alcanza. El desafío requiere una comprensión más profunda del problema, acciones integrales para una complejidad que involucra el destino de nuestros sistemas sociales.

Sabemos que el trabajo se ha desnaturalizado que se ha priorizado su carácter de mercancía, aquello que criticaba Polanyi, por encima de sus otras dimensiones. Y aunque es cierto que a través del tiempo el trabajo fue sinónimo de actividad carente de virtud para luego pasar a ser un valor en sí mismo; que de ser sinónimo de pena y esfuerzo se pasó a considerarlo motivo de goce; que la alineación y la liberación están relacionadas con el trabajo; no escapa a nuestra realidad que trabajar es integrar al ser humano al engranaje social.

Será necesario entonces, como en los juegos de barajas, mezclar y dar de nuevo ya que el reparto actual de trabajo queda concentrado en pocos, mientras que muchos aún están en el desempleo. Como todo juego, el reglamento debiera explicar ciertas reglas tales como que si no es posible mejorar la distribución de ingresos, garantizar educación y formación, asegurar salud y habitación, todos perdemos.

Bibliografía

- Beccaria, L. (1999) modalidades de contratación por tiempo determinado: el caso argentino. En Tokman y Martínez, editores: Flexibilización en el margen: la reforma del contrato de trabajo. Santiago de Chile
- Beccaria, L. y Galín, P. (2002) Regulaciones Laborales en Argentina. Evaluación y Propuestas. Fundación OSDE/CIEP. Buenos Aires
- Beccaria, L.; Altimir, O. y González Rosada, M. (2003). Estudios sobre empleo. Componente A: economía laboral y políticas de empleo. CEPAL. Bs. As.
- Corradetti, S.; Deibe, E.; Fontana B.; Iacona, J.; Peralta, M.; Rial N. y Treviño, S. (2001). "Concepto y medición del trabajo decente". Informe Argentina. X Encuentro del Grupo Bologna Castilla-La Mancha. Uruguay
- Damil, Mario et al (1993). Crecimiento económico en América Latina, experiencias recientes y perspectivas. Desarrollo Económico, Vol. 33 No. 130, Buenos Aires
- Deniz, J. (2002) América Latina: reestructuración productiva y cambios sociales. En: Palazuelos, E. y Vara, M.J. coordinadores "Grandes áreas de la economía mundial". Ariel Economía, Barcelona
- Egger, P. y Sengenberger, W. (2002). Problemas y políticas del Trabajo Decente. En Boletín de CINTERFOR, nº 153, Montevideo
- Espinoza, M. (2003) Trabajo Decente y Protección Social. Central Unitaria De Trabajadores De Chile/Oficina Internacional Del Trabajo. Sgo. De Chile
- Lanari, M.E. (2003) "Estudio Analítico Sobre Programas de Empleo Ejecutados En Argentina". Las Políticas De Empleo En Los Países Del MERCOSUR 1990-2003 Observatorio del mercado de trabajo del Mercosur. Montevideo, www.observatorio.net
- Lanari, M.E. et al (2003) Dinámica laboral del aglomerado Mar del Plata-Batán. Un análisis desde la perspectiva del Trabajo Decente. 6to Congreso de ASET. ISSN 1667-6793 /ISBN 98798870-1-8.
- Lanari, M.E. y Slavin, E. (2003). Déficit de Trabajo Decente en Argentina: análisis y prospectiva. Primer Encuentro de la Red Académica para el Diálogo Social. Noviembre 15 y 16, Mar del Plata
- Loayza, N. (1997) "The economics of the Informal Sector. A Simple Model and Some Empirical Evidence from Latin America", Policy Research Working Paper 1727, Banco Mundial
- López Maya, M. (1990). América Latina y la crisis. Apuntes para el balance de una década. Cuadernos del CENDES 13/14, Caracas
- Méda, D. (1998) El trabajo un valor en peligro de extinción. Gedisa, España
- Monza, A. (2000) Sobre la profecía del fin del trabajo. En: Revista Latinoamericana del Estudios del Trabajo. Año 6, nº 11, Buenos Aires
- OIT (2001). "Índice de desarrollo de trabajo decente 1990-2000" en Panorama Laboral, Perú
- OIT, Oficina Regional para América Latina (2002). Estimular el crecimiento con más Trabajo Decente: más y mejores empleo. Reflexiones para la discusión. Lima, Perú
- Panorama Social de América Latina (1998) CEPAL, Santiago de Chile
- Panorama Social de América Latina (2003) CEPAL, Santiago de Chile
- Revista Internacional del Trabajo (2003), vol 122, nº 2. Número Monográfico. La medición del Trabajo Decente. OIT, Ginebra

Roca, E. (2001) La seguridad social en el contexto de la precariedad laboral. Seminario sobre Precariedad laboral, vulnerabilidad social y seguridad socioeconómica. DSE/CIEPP/CEPD. Buenos Aires.

Samaniego, N. (2002) Las políticas de mercado de trabajo y su evaluación en América Latina respecto a su efectividad, eficiencia y su impacto en la equidad - La experiencia de siete países de la Región. CEPAL/GTZ. Módulo de empleo del Proyecto Equidad II. México

Sen, A. (2002) Trabajo y derechos. RIT, Vol. 119, nº 2 – 2000/02. OIT Ginebra

Somavía, J. (1999) Trabajo Decente. Memoria del Director General Conferencia Internacional del trabajo 87º Reunión. Ginebra, OIT

Somavía, J. (2001). Trabajo Decente y protección para todos. Prioridad de las Américas. Memoria del Director a la 89ª Conferencia Internacional del Trabajo. OIT, Ginebra

Somavía, J. (2002) Globalización y Trabajo Decente en las Américas. Informe en la XV Reunión regional americana. Lima

Stiglitz, J. (2002) El malestar en la globalización. Taurus, Madrid

Trejos J. D. (2001) “El trabajo decente y el sector informal en los países del istmo centroamericano” (Documento Preliminar) Trabajo realizado para la Oficina de Area y el Equipo Técnico Multidisciplinario de la OIT, con sede en San José, Costa Rica.