



Universidad Nacional de Mar del Plata



Universidad de Buenos Aires



Università di Bologna



Universidad Nacional de General Sarmiento



Organización Internacional del Trabajo

Red Académica para el Diálogo Social

*“Déficit de Trabajo Decente en hombres y mujeres.
Una aproximación a través de indicadores”*

EUGENIO ACTIS DI PASQUALE

JUNIO, 2005

En esta investigación se busca medir el déficit de Trabajo Decente –dTd- diferencial entre mujeres y hombres asalariados de la Argentina entre los años 1995 y 2002. El estudio comprende un análisis descriptivo a través de indicadores tradicionales –desempleo, empleo, feminización, segregación ocupacional, discriminación, protección social, estabilidad, brecha de ingresos- y otros poco explorados denominados complementarios –tasas de situación y tasas de comportamiento-. Luego, con los siete de mayor poder explicativo se efectúa un ejercicio de aproximación al índice del dTD.

Los resultados obtenidos a través del amplio abanico de indicadores demuestran que la condición de rezago social en que se desenvuelven las mujeres asalariadas es superior a la de los hombres. A su vez, el indicador agregado permite confirmar que el dTD de cada género ha crecido, como también la brecha entre ambos.

PALABRAS CLAVES

Trabajo Decente – Género – Mediciones complementarias en el mercado laboral.

INTRODUCCION

En este estudio se analizan los principales cambios de la estructura socio-ocupacional durante el período 1995-2002 desde la perspectiva de género. Se sostiene como supuesto de partida que la creciente participación de la mano de obra femenina amplió la oferta de trabajo, favorecida, como señala Cortés (2003), por procesos culturales y sociales de largo plazo, pero también por la necesidad de compensar la pérdida de ingresos de los hogares.

Los cambios en el mercado de trabajo argentino, se remontan a fines de la década de los setenta y acusan una dimensión especialmente alarmante a principios de los noventa. Luego de iniciado el Plan de Convertibilidad en 1991¹, siguieron tres años de crecimiento económico, acompañado por un incremento de las tasas de empleo. Pero fue en 1995, durante la crisis del tequila, cuando el desempleo aumentó y los ingresos cayeron fuertemente. Entre 1996 y 1998 se reanudó el crecimiento, con una

¹ En Argentina a partir de la promulgación de la Ley de Convertibilidad (un peso = un dólar) desde el 27 de marzo de 1991 hasta el 6 de enero de 2002, fecha en que se derogó la misma mediante la Ley 25.561, operaba la estabilidad de precios.

recuperación del empleo y los ingresos, hasta la devaluación del Brasil. En 1999 se inició un ciclo recesivo al que se sumó la devaluación del 2002, con la consiguiente aceleración de la inflación, lo cual aumentó el desempleo y profundizó el deterioro de los ingresos laborales² (Beccaria, 2002; Cortés, 2003). En este último año, ante el incremento de la desocupación y la pobreza, se implementa un programa ampliado, dado la magnitud del fenómeno, que se funda en el “derecho familiar a la inclusión social” de todas las personas, conocido como Plan Jefas y Jefes de Hogar Desocupados.

Este contexto de enorme inequidad es el escenario donde se produce el ya mencionado aumento de participación de las mujeres en el mercado laboral, fenómeno que se repite con diferente intensidad en todas las regiones del mundo (Elder y Jonson, 1999; Cinterfor-OIT, 2000). Sin embargo, en el caso argentino lo distintivo es que en general es a costa de un mayor dTD en comparación con la inserción laboral de los varones.

Los estudios realizados en nuestro país sobre la situación diferencial entre géneros dan cuenta de la situación (Valenzuela, 2003; Cortés, 2003), con especial énfasis en la brecha de ingresos, ventaja que siempre favorece a los varones (Actis Di Paquale y Atucha, 2003; Paz, 2000; Claramunt y Fornero, 1994).

Por lo tanto, ya sea por los menores ingresos que perciben las mujeres o por las condiciones en que desempeñan sus actividades – ya sean precarias o bien que no logran romper el “techo de cristal” (Cinterfor-OIT, 2000)-, se justifica ampliamente estudiar las cuestiones de género en el mercado de trabajo.

De esta manera, este trabajo intenta realizar un aporte, tanto a nivel metodológico como descriptivo para el estudio del dTD, exclusivamente desde la perspectiva de género sin desconocer que por definición la igualdad de oportunidades está implícita en el mismo concepto.

A tal efecto, el trabajo fue estructurado en las siguientes áreas: *1- Marco teórico conceptual; 2- El mercado de trabajo argentino desde una perspectiva de género entre los años 1995-2002*, que consta de tres apartados a saber: El Acceso Diferencial al Empleo, Los Indicadores Complementarios, La

² Los ingresos promedio de los asalariados en mayo de 2002 quedaron –con excepción de los registrados durante la hiperinflación de 1989- por debajo de los ingresos reales vigentes desde los años cuarenta. (Beccaria, 2002).

población asalariada como objeto de estudio para medir la discriminación; 3- *Una aproximación a la medición del déficit de trabajo decente a través del enfoque de género*; y por último, 4- *Reflexión Final*.

I- MARCO TEORICO CONCEPTUAL

Esta sección comprende un repaso de conceptos tales como Trabajo Decente, enfoque de género, segregación, discriminación como también de los indicadores de género, utilizados y no, para estimar el TD. Esto último debido a que el objetivo de este estudio, como ya se mencionó, es precisamente lograr una aproximación a través de indicadores al dTD entre mujeres y varones, y por lo tanto se realiza una amplia revisión bibliográfica al respecto.

I. I. EL TRABAJO DECENTE³

Ermida Uriarte (2001) señala que la noción de TD es un concepto en formación, que aunque imprecisamente definido posee un alto contenido ético⁴. En este sentido, los elementos que otorgan precisión al término son, por un lado la situación del empleo, y por otro, la protección social de los trabajadores, lo cual sintetiza 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.

La OIT concibe al TD como aquella ocupación productiva que es justamente remunerada y que se ejerce en condiciones de libertad, equidad, seguridad, y respeto a la dignidad humana.

I. II. EL ENFOQUE DE GÉNERO

Frecuentemente se confunde sexo y género cuando si bien el sexo determina el género, ambos conceptos tienen significados bien distintos. El primero se refiere al conjunto de características físicas, biológicas y corporales con las que nacen los hombres y las mujeres, son naturales y esencialmente inmodificables. En cambio género es el conjunto de características psicológicas, sociales y culturales, socialmente asignadas a las personas. Estas características son históricas, se van transformando con y en el tiempo y, por tanto, son modificables.

³ Ver en GrET (2003)

⁴ Si bien el debate sobre la extensión del término ha llevado a indagar el significado de la palabra en diferentes idiomas, las acepciones del vocablo no dejan dudas que lo decente es lo digno, lo satisfactorio, y su antónimo es lo injusto, lo inapropiado.

La perspectiva de género es un instrumento para acercarse a mirar la realidad, poniendo en cuestión las relaciones de poder que se establecen entre varones y mujeres y en las relaciones sociales en general. Se "mira" desde la perspectiva de género cuando se indaga sobre los efectos o impactos que las responsabilidades y representaciones de género tienen en hombres y mujeres, cuando se identifican e interpretan los comportamientos y prácticas sociales que unos y otras desarrollan⁵.

I. III. DISCRIMINACIÓN VS SEGREGACIÓN

Cuando hablamos de discriminación en el lenguaje cotidiano, usamos el término como sinónimo de segregación. Sin embargo, conviene recordar las diferencias que distinguen a ambos términos y para eso nos remitimos a la definición de Wainerman (1996), quien sostiene que la *segregación* parte de un hecho empírico. El mismo se verifica cuando mujeres y varones, con el mismo nivel educativo, trabajan en sectores económicos diferentes (segregación horizontal); o cuando coinciden en un mismo sector y ocupan posiciones distintas, las mujeres las más bajas, los varones las más altas, (segregación vertical).

Mientras que el concepto *discriminación* hace referencia explícita a la disparidad de remuneraciones entre individuos que no puede explicarse ni por diferencias en sus productividades individuales, ni por sus posiciones en la estructura de las ocupaciones. Cuestión que Becker (1957) reafirma al sostener que hay discriminación cuando se otorgan "*tasas salariales diferentes para dos grupos con idéntica productividad*".

Por lo tanto, el término segregación se refiere a la posición diferencial en la estructura ocupacional, y discriminación, a la desigualdad que se manifiesta en el no respeto del principio que postula: "a igual trabajo, igual salario". En ambos casos atributos personales derivados del género, raza, religión, etc., son elementos que están en la base de este tipo de trato desigual.

I. IV. INDICADORES DE TD Y GÉNERO

En la literatura existen numerosos indicadores de género utilizados para describir las disparidades entre mujeres y varones en el mercado de trabajo. A su vez, para la medición del TD se proponen diversas metodologías (OIT, 2003), algunas de las cuales incluyen la perspectiva de género.

⁵ Ver en www.cinterfor.org.uy

Por otro lado, existen herramientas poco exploradas en la temática *-tasas de situación y de comportamiento-* que permiten inferir acerca de la condición de rezago social diferencial en que se desenvuelven hombres y mujeres (Actis Di Pasquale, 2004).

En este apartado se presentan los indicadores más importantes de estas propuestas, haciendo hincapié en aquellos que serán utilizados en la aproximación final al índice de déficit de Trabajo Decente.

Indicadores de género de CEPAL y Naciones Unidas

Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer, es uno de los objetivos del milenio de la Unidad Mujer y Desarrollo de la CEPAL. El desarrollo de un sistema de indicadores de género, tanto complementarios como adicionales, pretende monitorear el progreso en la equidad de género. Dentro del Objetivo 1 de erradicar la extrema pobreza y el hambre, la Meta 1 implica reducir a la mitad, entre 1990 y 2015, el porcentaje de personas cuyos ingresos sean inferiores a 1 dólar por día. Para ello los indicadores complementarios son:

- *Población por sexo sin ingresos propios.*
- *Coefficiente de la brecha de la pobreza para hogares con jefatura femenina y masculina.*

Y los Adicionales:

- *Tasas de desempleo por sexo.*
- *Porcentaje de ocupados en sectores de baja productividad.*
- *Relación entre el ingreso medio del trabajo por hora de mujeres en comparación con hombres.*

A su vez, dentro de los indicadores utilizados para el Seguimiento y la Evaluación del Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe (1995-2001) y la Plataforma de acción de Beijing (CEPAL y Naciones Unidas), estudio propuesto por Gálvez Pérez (1999), se optó por utilizar tres de los indicadores del área "La mujer y la Economía":

Indicador diferencial de carga de trabajo total. "Las horas semanales empleadas por los hombres en la ocupación principal, menos las horas semanales empleadas por las mujeres en ocupación principal". Los valores negativos (en número de horas trabajadas) representan la mayor carga total de trabajo de las mujeres, y la igualdad, representa igual carga de trabajo en el período dado, se obtiene cuando el valor del indicador es igual a cero.

Indicador de brechas salariales de género. Se define como "1 menos el cociente de la remuneración media de la mujer asalariada y la remuneración media del hombre asalariado, por 100". Si el resultado es igual a 0, indica igualdad entre las remuneraciones de mujeres y hombres. Alcanzarlo supondría que no hay diferencias en la dedicación al trabajo doméstico, que no hay segregación sexual (desaparecen los trabajos de hombre y trabajos de mujer), que mujeres y hombres se sitúan por igual en las jerarquías laborales.

Indicador de participación de las mujeres en trabajos calificados. Dado que el Indicador de acceso diferencial a capacitación⁶ era incompatible con los datos de la EPH, para poder testear las hipótesis de este análisis se propone el Indicador de participación de las mujeres en trabajos calificados. Este está definido como "la proporción de mujeres con calificación Científico-Profesional sobre el total de mujeres asalariadas, menos la proporción de hombres con igual calificación sobre el total de hombres asalariados". Como en todos los indicadores de diferenciación de género, se espera lograr que las proporciones de calificados no sean diferentes por sexo, es decir, que el indicador tienda al valor cero. Si es positivo, significa que hay mayor proporción de mujeres con calificación Científico-Profesional.

Otros indicadores de género.

Según Trejo Magos (2001), con el objetivo de proporcionar algunos elementos conceptuales para estudiar la feminización, la segregación ocupacional y la discriminación, se pueden tener en cuenta los siguientes indicadores:

Índice de feminización. Se refiere al grado de concentración laboral de las mujeres. El índice resulta de dividir el número de mujeres con "i" característica entre el número de hombres con igual característica.

Índice de segregación ocupacional. Es una medida del grado de asimetría entre las ocupaciones que realizan hombres y mujeres. El índice toma valores positivos, y cuando es igual a cero no hay segregación. El valor del índice puede interpretarse como una medida del nivel de reacomodo necesario entre las ocupaciones que realizan los hombres o las mujeres para lograr la equidad en la participación de uno y otro sexo en el mercado laboral.

⁶ Ver en Gálvez Pérez, T (2000), p 49.

$$ISO = \frac{\sum |M_i - H_i|}{2}$$

Índice de discriminación. Es una medida del ingreso por hora promedio que se le paga a la población por su participación en la producción. Representa el valor central que divide a la población en dos partes iguales, de acuerdo a su nivel de escolaridad. Cuando el índice tiene signo positivo representa el porcentaje de ingreso horario que se tiene que aumentar a las mujeres para lograr la no discriminación. Si es negativo, se estaría discriminando en favor de la mujer. Cuando es igual a cero, no existe discriminación⁷.

$$ID = \frac{(E_M/E_V) - (Yh_M/Yh_V)}{(E_M/E_V)}$$

Donde: - E_M es el promedio de años de escolaridad de las mujeres.

- E_V es el promedio de años de escolaridad de los varones.

- Yh_M es el ingreso horario promedio de las mujeres.

- Yh_V es el ingreso horario promedio de los varones.

El tema de género en la Base de Indicadores Trabajo Decente de la OIT⁸

La OIT operacionaliza el concepto TD mediante indicadores macroeconómicos agregados tales como: empleo, ingresos, protección social, equidad y dignidad humana. A su vez, tomando como base la definición de TD, la OIT calcula una serie de Indicadores⁹ para medirlo. A fines del año 2003 nuevos trabajos sobre diferentes metodologías de medición fueron publicados en un número monográfico de la Revista Internacional del Trabajo. Las diversas visiones, aunque confluyen al único objetivo de

⁷ Este Índice de discriminación, al calcularlo por rama de actividad, estaría comprobando el cumplimiento del principio "a igual educación en la misma rama de actividad, igual salario", por lo que demostraría la existencia no solo de una discriminación salarial, sino también una ocupacional. Es decir, en caso que el valor del índice sea positivo, las mujeres se encontrarían concentradas en ocupaciones para las cuales están excesivamente cualificadas, percibiendo menores salarios que los hombres.

⁸ Ver en el web site de la Oficina Subregional para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana de la OIT http://www.oit.or.cr/estad/td/genero_indic.php

⁹ Trabajo Decente es aquella ocupación Productiva (4 indicadores), Justamente Remunerada (2 indicadores), que se ejerce en condiciones de Libertad (6 indicadores), Equidad (6 indicadores), Seguridad (13 indicadores) y respeto a la Dignidad Humana (5 indicadores).

determinar el déficit de dignidad del trabajo, muestran la complejidad que reviste definir correctamente las variables y operacionalizarlas¹⁰. En el tema género, la base de indicadores de TD está conformada por 12 indicadores a saber:

- 1- Brecha entre mujeres y hombres en la tasa de empleo en la economía informal*
- 2- Brecha entre mujeres y hombres en la tasa de subempleo por insuficiencia de horas trabajadas*
- 3- Brecha entre mujeres y hombres en la tasa de desempleo (Indicador de los Objetivos de Desarrollo del Milenio)*
- 4- Brecha entre mujeres y hombres en la tasa de trabajo a tiempo parcial*
- 5- Brecha entre mujeres y hombres en la tasa de participación*
- 6- Brecha entre mujeres y hombres en la tasa de empleo*
- 7- Brecha entre mujeres y hombres en los ingresos promedios*
- 8- Proporción de mujeres entre los empleados en el sector no agrícola (Indicador de los Objetivos de Desarrollo del Milenio)*
- 9- Distribución porcentual de las horas de trabajo de mujeres y hombres*
- 10- Brecha entre mujeres y hombres en la tasa de cobertura por seguridad social*
- 11- Tasa de trabajo de niñas y niños*
- 12- Empleo por rama de actividad de niñas y niños*

Para el organismo reconocer las situaciones diferentes en el trabajo entre mujeres y hombres es más que ofrecer indicadores desagregados por sexo u ofrecer indicadores que enfoquen al tema de género. Por lo tanto, el aspecto de género es una dimensión en cruz, que no se puede capturar en un capítulo separado en la base de indicadores del Trabajo Decente.

¹⁰ Ver en OIT (2003) op. cit.

Tasas Complementarias al Desempleo – INEGI México¹¹.

La información que genera la ENEU (Encuesta Nacional de Empleo Urbano) de México tiene el propósito de presentar indicadores complementarios que proporcionen información adicional sobre las condiciones en que se desarrolla el mercado laboral.

La Tasa de Desempleo Abierto no es suficiente para explicar ciertas particularidades que se presentan en el mercado de trabajo. Por ello, a ésta, se le han incorporado distintos atributos como los inactivos disponibles, los ocupados que buscan trabajo, los ocupados a tiempo parcial y algunas consideraciones sobre la calidad de la ocupación.

Frente a esto, lo que hacen las tasas complementarias es:

- Ampliar la perspectiva situacional, sin que intervenga como restricción la condición de un comportamiento preciso en términos de búsqueda, o también:
- Captar un radio más amplio de un comportamiento participativo en los mercados de trabajo, sin que la situación en términos de la semana de referencia sea una limitante.

Con este método, conceptualmente organizado, el INEGI ha elaborado una serie de nueve indicadores complementarios al desempleo abierto, que en este estudio, se aplican al análisis del dTD en el mercado de trabajo argentino desde la perspectiva de género.

Tasas de Situación

Tasa de Desempleo Abierto Alternativa (TDAA). El concepto de Población Desocupada utilizado en esta definición no sólo considera a los desocupados abiertos, sino también a la parte de la Población Económicamente Inactiva que suspendió la búsqueda de empleo para refugiarse en actividades del hogar o estudio, pero que se encuentran disponibles, para aceptar un puesto de trabajo. A este grupo se le conoce también como desocupados ocultos. Se incluye, asimismo, a las personas que comenzarán a trabajar en las cuatro semanas posteriores a la semana de referencia.

$$\text{TDAA} = \frac{\text{DA} + \text{Desoc. ocultos} + \text{Iniciadores}}{\text{PEA} + \text{Desoc. ocultos}}$$

¹¹ Ver en la página web del Banco de Información Económica del INEGI: <http://dgcnesyp.inegi.gob.mx>.

Su utilidad analítica radica en que al extenderse hacia una porción de la inactividad, toma en cuenta el fenómeno de que hay vasos comunicantes entre la PEA y la NEA; es decir, que hay grupos de población que entran y salen de la fuerza laboral, usualmente después de haber pasado por una condición de Desempleo Abierto, siendo las mujeres las más propensas a dicho proceder. También la condición de “oculto” capta individuos ligados a actividades de carácter estacional, de modo que en los períodos de baja actividad tienden a mostrarse más en una situación de espera que de búsqueda activa.

Tasa de Ocupación Parcial y Desocupación (TOPD1). Es la proporción de la Población Económicamente Activa que se encuentra desocupada o que está ocupada, pero trabajó menos de 15 horas en la semana de referencia.

$$\text{TOPD1} = \frac{\text{DA} + \text{Ocup. que trabajan menos de 15 hs.}}{\text{PEA}}$$

*Tasa de Ocupación Parcial por Razones de Mercado y Desocupación (TOPRMD)*¹². Es el porcentaje que representa la población desocupada abierta y la población ocupada que labora menos de 35 horas a la semana, por razones ajenas a su voluntad (subempleo visible) respecto a la Población Económicamente Activa.

$$\text{TOPRMD} = \frac{\text{DA} + \text{Ocup. que trabajan menos de 35 hs. por R.M.}}{\text{PEA}}$$

Tasa de Ocupación Parcial Menos de 35 Horas Semanales y Desocupación (TOPD2). La tasa incorpora, junto con el Desempleo Abierto, el total de la población ocupada con jornadas de trabajo incompletas en la semana de referencia, sea por razones voluntarias (ausentismo), personales involuntarias (salud) o por razones de mercado; incluye a los ocupados en empleos de medio tiempo.

¹² El cálculo de esta tasa fue adaptado a la disponibilidad de datos de la EPH. La TOPRMD original considera al conjunto de individuos que trabajaron menos de 35 horas, debido a que sus jornadas normales se vieron alteradas por motivos ajenos a su voluntad y relacionados con el contexto económico (caída de la demanda, carencia de capital de trabajo, problemas de suministros, etc.)

$$\text{TOPD2} = \frac{\text{DA} + \text{Ocup. que trabajan menos de 35 hs.}}{\text{PEA}}$$

Tasa de Ingresos Inferiores al Mínimo y Desocupación (TIID). Mide el porcentaje que representa la Población Desocupada y la Ocupada que tiene ingresos inferiores al salario mínimo, respecto a la Población Económicamente Activa.

$$\text{TIID} = \frac{\text{DA c/ Y} < \text{W}_{\text{min}} + \text{Ocupados c/ Y} < \text{W}_{\text{min}}}{\text{PEA}}$$

Al buscar reunir en un solo indicador todo el sector de la PEA que no alcanza un salario mínimo, permite dar una idea de en que medida el salario mínimo nominal es la remuneración que guía las negociaciones laborales. Una disminución persistente de la TIID indica que un salario de mercado vigente superior, es ahora la referencia considerada en la fijación de los salarios.

Tasa de Condiciones Críticas de Ocupación (TCCO). Se refiere a la proporción de la Población Ocupada que se encuentra trabajando menos de 35 horas a la semana por razones involuntarias, que trabajan más de 35 horas semanales con ingresos mensuales inferiores al salario mínimo o que labora más de 48 horas semanales ganando menos de dos salarios mínimos.

$$\text{TCCO} = \frac{\text{Ocup.} < 35 \text{ hs. por R M} + \text{Ocup.} < 35 \text{ hs. c/ Y} < \text{W}_{\text{min}} + \text{Ocup.} > 48 \text{ hs. C/ Y} < 2 * \text{W}_{\text{min}}}{\text{PO}}$$

Tasas de Comportamiento

Tasa de Presión Efectiva Económica (TPEE). El indicador consiste en añadir a los desempleados abiertos, el conjunto de ocupados en situación de búsqueda de un empleo adicional.

$$\text{TPEE} = \frac{\text{DA} + \text{Oc. que buscan empleo adicional}}{\text{PEA}}$$

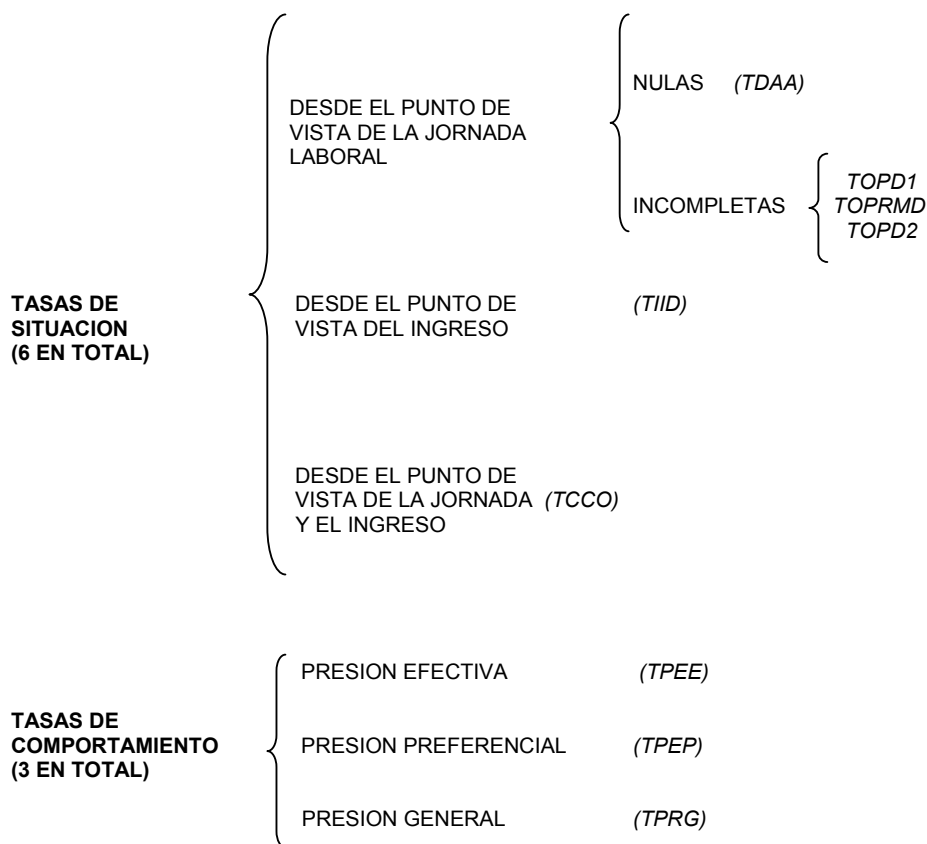
Tasa de Presión Efectiva Preferencial (TPEP). Se refiere a la proporción de la Población Económicamente Activa que se encuentra desempleada o que estando ocupada busca trabajo con objeto de cambiarse voluntariamente de empleo.

$$\text{TPEP} = \frac{\text{DA} + \text{Oc. que buscan empleo para cambiarse}}{\text{PEA}}$$

Tasa de Presión General (TPRG). Registra el porcentaje que representa la Población Desocupada y los ocupados que buscan trabajo con el propósito de cambiarse o tener un empleo adicional, respecto a la Población Económicamente Activa.

$$TPRG = \frac{DA + \text{Ocupados que buscan empleo}}{PEA}$$

El siguiente esquema resume las nueve tasas complementarias agrupándolas de acuerdo a diferentes criterios.



A través de cada uno de estos indicadores se describen con mayor detalle las diferencias existentes entre hombres y mujeres en el mercado laboral. Es por ello que en el estudio a nivel nacional serán tenidos en cuenta para abordar el análisis del dTD entre géneros.

Todas las herramientas presentadas en este apartado, pretenden explicar de una u otra forma las discrepancias entre géneros. Para este trabajo en particular, se optó por utilizar de todas ellas las que permiten explicar las hipótesis planteadas¹³.

II- EL MERCADO DE TRABAJO ARGENTINO DESDE UNA PERSPECTIVA DE GENERO ENTRE LOS AÑOS 1995-2002.

II. I. EL ACCESO DIFERENCIAL AL EMPLEO

Siguiendo a Beccaria y Groisman (2003), el contexto económico argentino se puede periodizar entre fines de los '80 y el 2003 en las siguientes etapas: 1987-90, período de alta inflación; 1991-93 período de ajuste; 1995-97 período de recuperación; 1998-2000 período recesivo y 2001-2002, crisis final. Este esquema abre un marco comprehensivo a la evolución del mercado de trabajo argentino cuyos indicadores reflejan lo distintivo de cada fase, siendo el período de ajuste el que marca el inicio del crecimiento de las tasas de desempleo pasando de 6,5% al 9,6%. Luego en 1994, la desocupación se instaló en dos dígitos no logrando bajar ni aún en momentos en que se produjeron signos positivos de recuperación. Por lo tanto, para el presente estudio se opto por analizar las ondas de octubre de los años 1995 -salida de la crisis del tequila-, 1998 –como punto de inflexión, ya que en esta onda se registran las tasas más bajas de desocupación- y 2002 –debido a que se poseen los primeros datos de los preceptores del Plan Jefas y Jefes de Hogar-.

En 1995, cuando se inicia el ciclo de recuperación, la población total urbana estimada era de 21.367.000 personas y la PEA de 8.822.000, mientras que la tasa de desocupación legaba al 16,6%. En este momento comienza también a surgir la subocupación como un problema que se refleja a través del 7% de trabajadores subocupados demandantes. Cuadro 1.

En este lapso que se quiebra en octubre de 1998, el empleo creció y mejoraron los índices de desempleo. Pero, el trabajo que se genera es de baja calidad, si se considera a la subocupación como una indicador de dicha situación (Beccaria et al, 2003), ya que para esa onda llega al 8,4%.

¹³ Se utilizaron los datos provistos por la Base Usuario Ampliada –BUA- del total de aglomerados de la Encuesta Permanente de Hogares -EPH-, disponible en el web site del INDEC. Esta fuente de datos permite inferir sobre la mayoría de los aspectos del trabajo decente, por lo que algunas cuestiones tales como productividad y seguridad en el empleo quedarán fuera del análisis.

Durante la recesión no solo aumentó el desempleo sino que también se redujo el tamaño del empleo. En el 2001, la tasa de desempleo llegó al 16,4% y en la primera medición del 2002, como consecuencia de la crisis económico-financiera e institucional, la situación social empeoró y la desocupación subió a más del 20%; en tanto que la medición de octubre la tasa bajó más de 3 puntos porcentuales. En parte, por la implementación extendida de planes de empleo, cuestión que será explicada más adelante. La subocupación demandante llega al 13,8% de la PEA. Cuadro 1.

Cuadro 1. Evolución de las tasas de actividad, empleo, desocupación y subocupación. Total de aglomerados urbanos 1995-2002

	Actividad	Empleo	Desocupación	Subocupación	Subocupación demandante (1)	Subocupación no demandante (1)
Mayo 1995	42,6	34,8	18,4	11,3	7,0	4,3
Octubre 1995	41,4	34,5	16,6	12,5	7,7	4,8
Mayo 1996	41,0	34,0	17,1	12,6	8,1	4,5
Octubre 1996	41,9	34,6	17,3	13,6	8,5	5,1
Mayo 1997	42,1	34,6	16,1	13,2	8,4	4,8
Octubre 1997	42,3	35,3	13,7	13,1	8,1	5,0
Mayo 1998	42,4	36,9	13,2	13,3	8,2	5,1
Agosto 1998	42,0	36,5	13,2	13,7	8,5	5,2
Octubre 1998	42,1	36,9	12,4	13,6	8,4	5,2
Mayo 1999	42,8	36,6	14,5	13,7	8,9	4,8
Agosto 1999	42,3	36,2	14,5	14,9	9,2	5,7
Octubre 1999	42,7	36,8	13,8	14,3	9,1	5,2
Mayo 2000	42,4	35,9	15,4	14,5	9,5	5
Octubre 2000	42,7	36,5	14,7	14,6	9,3	5,3
Mayo 2001	42,8	35,8	16,4	14,9	9,6	5,3
Octubre 2001	42,2	34,5	18,3	16,3	10,7	5,6
Mayo 2002	41,8	32,8	21,5	18,6	12,7	5,9
Octubre 2002 (2)	42,9	35,3	17,8	19,9	13,8	6,1

Fuente: EPH-INDEC.

(1) Demandante y no demandante. Para este período se consigna la tasa de subocupación horaria total.

(2) Hasta mayo 1995 el relevamiento se realizaba en 25 aglomerados. En octubre de ese año se incorporaron Concordia, Río Cuarto y Mar del Plata-Batán. Y en la onda de octubre 2002 se incorporaron tres nuevos aglomerados: Viedma-Carmen de Patagones, San Nicolás-Villa Constitución y Rawson-Trelew. A partir de esta medición, la Encuesta se releva en un total de 31 aglomerados urbanos.

En este esquema de participación laboral, desempleo visible, subocupación y caída de los ingresos, la población por sexos se vio afectada de manera diferente, lo cual modificó los patrones de comportamiento de los individuos en relación con la demanda. Las mujeres, por su parte, mostraron un sostenido avance en su participación, que se vio reflejado en el crecimiento del empleo y la relativa disminución del desempleo a lo largo del ciclo. En la última medición la tasa de desempleo femenina es levemente inferior a la masculina. Cuadro 2.

Cuadro 2. Tasas específicas por género. Total de aglomerados urbanos.

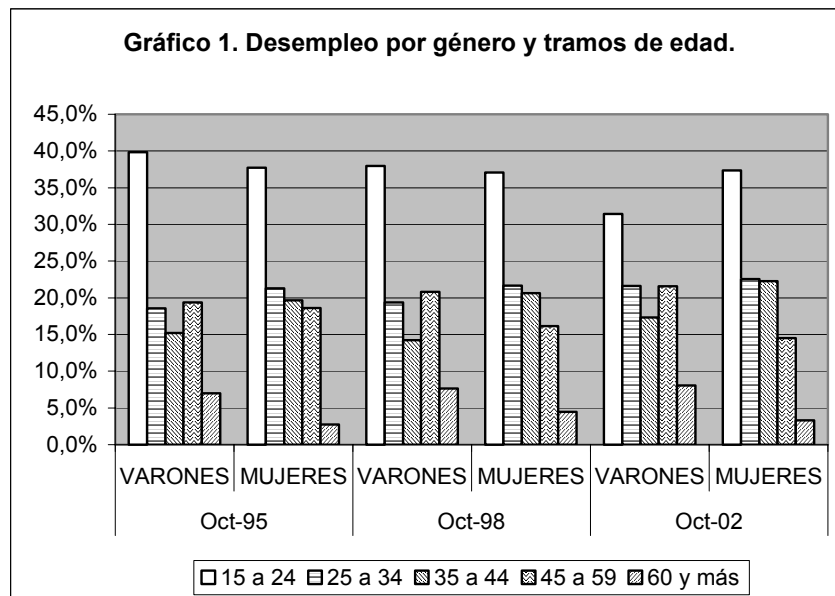
Tasas	Mujeres			Varones		
	Oct-95	Oct-98	Oct-02	Oct-95	Oct-98	Oct-02
ACTIVIDAD	30,7%	32,1%	34,5%	52,8%	52,8%	51,9%
EMPLEO	24,9%	27,6%	28,4%	44,8%	46,7%	42,6%
DESOCUPACION	18,8%	14,1%	17,6%	15,1%	11,4%	18,0%

Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC.

Por lo general, las tasas de desempleo femeninas son más altas que las masculinas. Según Elder y Jonson (1999) existen cuatro posibles causas. En primer lugar, es más probable que la mujer abandone la fuerza de trabajo para después reincorporarse a ella por motivos personales. Debido a que en cualquier momento, dado sus mayores tasas de entrada y salida, habrá en proporción más mujeres en busca de empleo. Segundo, como las mujeres suelen tener menores opciones de empleos profesionales que los hombres, resulta común que haya mayor competencia por los puestos disponibles para ellas, lo que entraña períodos más largos en espera de encontrar trabajo. Tercero, en muchos países –como se verá más adelante no es el caso de la Argentina- las mujeres carecen con frecuencia del nivel y la amplitud de la instrucción y las calificaciones profesionales necesarias para conseguir un empleo. Por último, ocurre muy a menudo que las mujeres son las primeras víctimas de las reducciones de personal que acompañan a una reestructuración. Como se verá más adelante, la menor carga del desempleo por parte de las mujeres en la Argentina en octubre de 2002 puede ser explicada por la implementación del Plan Jefas y Jefes.

Siguiendo a los mismos autores, la tasa de desempleo convencional no es idónea para todas las aplicaciones ni para todos los tipos de análisis. Estudiar exclusivamente la tasa de desempleo es insuficiente si se quieren entender las deficiencias del mercado de trabajo. Surgen entonces otros indicadores destinados expresamente a cuantificar la composición de la población desocupada, como por ejemplo el desempleo juvenil y según el nivel de educación.

Cuando se analiza el desempleo por sexo y tramos de edad –Gráfico1-, se observa que los jóvenes entre 15 y 24 años son mayoría en esta población. Pero, en términos generales, han ido disminuyendo la mayor carga del desempleo con respecto al resto de los grupos etáreos. Con respecto a las diferencias entre géneros, solamente en octubre de 2002 la proporción de mujeres jóvenes en esa condición es superior a la de los hombres.



Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC.

De acuerdo a los datos arrojados por el índice de educación¹⁴ -Cuadro 3-, la población desocupada posee mayores niveles de instrucción en octubre de 2002 que en octubre de 1995. A su vez, las mujeres se encuentran mejor instruidas que los varones, diferencia que se incrementa en la última onda. Es decir, que si bien la tasa específica de desempleo es similar para ambos sexos – alrededor del 18%- son ellas las que poseen un mayor capital humano acumulado que no ha sido tenido en cuenta a la hora de cubrir las vacantes laborales¹⁵. Además, no todos los puestos ocupados por la mano de obra femenina cumplen requisitos de calidad y permanencia. Ya que la inserción laboral de las

¹⁴ Para el cálculo del Índice de Educación se consideran los cuatro niveles elaborados por el GrET: *Nivel Bajo* - sin instrucción y primario incompleto-, *Nivel Intermedio* -primario completo y secundario incompleto-, *Nivel Medio* -secundario completo y terciario o universitario incompleto-, *Nivel Alto* -terciario o universitario completo-. Luego se realiza una ponderación con la cantidad de personas en cada nivel. De esta sumatoria resulta el valor del índice. El mismo se encuentra entre 0 y 1, siendo cero cuando toda la población se encuentra sin instrucción, y uno cuando el total posee nivel terciario o universitario completo. Los valores intermedios se pueden interpretar de acuerdo a la escala de ponderación: 0,25 *Nivel Bajo*; 0,50 *Nivel Intermedio*; 0,75 *Nivel Medio*. Este indicador es de gran utilidad al momento de comparar series datos temporales o bien diferentes grupos poblacionales en una misma onda.

¹⁵ Este indicador toma en cuenta solamente el nivel de educación formal y no la capacitación y formación profesional, que justamente es un atributo con déficit en las mujeres. Ana María García de Fanelli (1989) agrega al respecto que cuando se analiza la historia laboral de las mujeres en relación con la acumulación de capital humano, se distinguen diferentes estadios: - Las mujeres jóvenes tienden a adquirir menor entrenamiento en el trabajo debido a la expectativa de discontinuidad laboral; - Durante la etapa de crianza de los hijos, el prolongado período de no participación laboral de las mujeres provoca la depreciación de las calificaciones adquiridas hasta el momento; - Al crecer los hijos, las mujeres tienen mayores expectativas de incorporarse al mercado laboral, teniendo a su vez mayores incentivos para realizar inversiones en capacitación laboral.

mujeres está condicionada tanto por sus atributos personales, capital humano y social, edad, posición en el hogar, como por las particulares relaciones entre oferta y demanda de trabajo asentadas en la estructura productiva local y, principalmente, por la distribución desigual al acceso, uso y control de los recursos productivos en beneficio de los hombres (Anuario CEPAL, 2003).

Cuadro 3. Índice de Educación de la Población Desocupada según género.

	Oct-95	Oct-98	Oct-02
Mujeres	0,608	0,600	0,662
Varones	0,534	0,531	0,570
Diferencia	0,074	0,069	0,092

Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC.

A inicios del año 2002, el gobierno nacional emprendió un Plan en el cual la mayoría de los preceptores serían mujeres –aproximadamente el 70%-. A través del Decreto N° 565/02 del Poder Ejecutivo Nacional y la normativa complementaria que reglamenta su ejecución, lanzó el Programa Jefas y Jefes de Hogar Desocupados. El mismo se instauró como un “derecho familiar a la inclusión social”, consistente en el pago de una ayuda económica “no remunerativa” de 150 pesos por mes a cambio de una serie de contraprestaciones que deben realizar los beneficiarios¹⁶. Pero según Pautassi et al (2003), los beneficios asignados no alcanzan para definir el reconocimiento de un auténtico derecho social.

El Plan Jefas y Jefes tuvo un impacto en el mercado de trabajo y el nivel de vida de los trabajadores. La evaluación realizada por el INDEC demuestra que la reducción íntegra del desempleo que se observó en la onda de octubre de 2002, resultó ser aproximadamente igual al aumento en las inscripciones en “Jefas y Jefes”. Es decir, que existió el supuesto de que todos los participantes hubieran estado desempleados de no ser por el programa.

Al respecto se realizaron diversos estudios que concluirían con resultados diferentes al INDEC, por la utilización de otro tipo de metodologías (Galazo y Ravallion, 2003; Pellegrini et al, 2003). De esta manera, justifican que alrededor de la mitad de la ganancia de empleo derivada del programa provendría del desempleo y la mitad de la inactividad. Los resultados sugieren que una gran proporción

¹⁶ Las contraprestaciones constan de actividades o proyectos de utilidad social y comunitaria, que tengan un impacto en la calidad de vida de la localidad. La participación de los beneficiarios debe tener una dedicación horaria diaria no inferior a cuatro horas. Además cuenta con un componente de Formación que ha sido pensado para que las trabajadoras y trabajadores participantes puedan completar su educación formal o mejorar su formación profesional.

de los preceptores –en su mayoría mujeres- no hubieran estado en la fuerza laboral de no ser por el Plan.

Es decir, en contraste con lo planteado por el INDEC, el programa “Jefas y Jefes” no sería responsable de la disminución de la tasa de desempleo con posterioridad a la crisis. La misma hubiera caído entre mayo de 2002 y octubre de 2002 inclusive sin el programa. De esta manera, estos estudios llegan a un impacto apreciablemente menor sobre la tasa de desempleo: 2,5 puntos porcentuales según Galazo y Ravallion y 2,3 puntos según Pellegrini, et al, frente a los 5,8 puntos del cálculo del INDEC. Cuadro 4.

Cuadro 4. Incidencia del Plan Jefas y Jefes de Hogar sobre las tasas de actividad, empleo y desocupación. Octubre 2002.

Tasas	Tasas EPH	Según el INDEC		Según Galazo y Ravallion	Según Pellegrini et al
		Hipótesis A*	Hipótesis B**		
Actividad	42,9%	41,7%	42,9%	42,0%	41,6%
Empleo	35,3%	32,7%	32,7%	33,5%	33,3%
Desocupación	17,8%	21,8%	23,6%	20,3%	20,1%

Fuente: INDEC; Galazo y Ravallion (2003)

* Recálculo de tasas básicas considerando como desocupados a los ocupados cuya ocupación principal proviene de un Plan Jefas/Jefes y que además buscan activamente trabajo.

** Recálculo de tasas básicas considerando como desocupados a todos los ocupados cuya ocupación principal proviene de un Plan Jefas/Jefes

II. II. LOS INDICADORES COMPLEMENTARIOS

Por lo general, los resultados de la Tasa de Desempleo Abierto¹⁷, suelen ser vistos con cierta incredulidad por parte de la población. Es por ello que cuando se intenta explicar la realidad social a través de este indicador de equilibrio del mercado laboral, se lo confunde con un indicador de bienestar de la población. No hay que olvidar que el comportamiento de la búsqueda activa de trabajo -no su situación- es lo que hace que el individuo en cuestión forme parte de la oferta en un mercado laboral.

A través de las mencionadas tasas complementarias -tasas de situación y de comportamiento- se pretende ampliar el espectro de indicadores más allá del mercado laboral. De esta manera se capta un

¹⁷ En la decimotercera Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo –CIET-, celebrada en Suiza en 1982, se creó la norma internacional que define al Desempleo Abierto. Se entiende a éste como una combinación entre una *situación* y un *comportamiento*. La situación, referida a que la persona no trabaja, es decir no ha laborado ni una hora en términos de la semana de referencia; y el comportamiento, en que la persona ha realizado acciones de búsqueda debido a que está disponible para trabajar. El comportamiento de búsqueda activa de trabajo (no su situación) es lo que hace que el individuo en cuestión forme parte de la oferta en un mercado laboral (OIT, 1988).

radio más extenso de un comportamiento participativo de los individuos en el mercado de trabajo, lo que aporta a la estimación del dTD.

En el caso de la TDAA, al considerar a los desocupados desalentados como desempleados, su valor supera al de la TDAT. La tendencia general de ambas tasas es similar, ya que acompañan los vaivenes del ciclo económico. Si bien la TDAA incluye a las personas que comenzarán a trabajar en las cuatro semanas posteriores a la semana de referencia, en el Total de aglomerados no se encuentran individuos en esta situación. En el análisis por sexos de la TDAA se repite la situación comprobada en la TDAT, es decir, que la misma es inferior para las mujeres solamente en octubre de 2002 –Cuadro 5-. Las causas pueden provenir de la implementación de los planes Jefas y Jefes de Hogar Desocupados, donde la mayoría de los perceptores son mujeres.

Cuadro 5. Brecha de la Tasa de desempleo abierto alternativa.

	TDAA		
	M	V	Brecha
Oct-95	21%	16%	6%
Oct-98	16%	12%	4%
Oct-02	14%	19%	-5%

Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC.

Las llamadas Tasas de Situación Incompletas (TOPD1, TOPRMD, TOPD2) femeninas superan en cada onda al valor de las masculinas. Por ejemplo, en el caso de la TOPRMD femenina se observa que más el 40% de la PEA en octubre de 2002 está compuesta por mujeres desocupadas y subocupadas -trabajan menos de 35 horas a la semana, pero desean trabajar más horas-. Pero si se incluyen a todas las que trabajan menos de 35 horas, que es lo que sucede en la TOPD2, el 60% de la PEA femenina se encuentra en situación de ocupación parcial y desocupación. Los valores de estas dos tasas para los varones son del 35% y 40% respectivamente. Esto nos estaría demostrando que el trabajo remunerado constituye solo una parte de las obligaciones femeninas, ya que la mayoría de las mujeres dedica gran parte de su jornada a las tareas del hogar no remuneradas y al cuidado de los niños -Cuadro 6-.

Cuadro 6. Brechas de las Tasas de Situación Incompletas.

	TOPD1			TPRMD			TOPD2		
	M	V	Brecha	M	V	Brecha	M	V	Brecha
Oct-95	27%	18%	9%	36%	24%	12%	52%	29%	23%
Oct-98	23%	15%	9%	34%	21%	13%	50%	26%	24%
Oct-02	27%	23%	4%	43%	35%	8%	60%	40%	20%

Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC.

La TIID nos indica que la proporción de la PEA, ya sea Desocupada u Ocupada, que tiene ingresos inferiores al salario mínimo¹⁸ se ha incrementado rápidamente en los últimos siete años. Para octubre de 1995 el valor de este indicador para el total es del 8%; en octubre de 2002 la TIID es del 19%, llegando a 2.000.000 de individuos integrantes de la PEA con ingresos inferiores al mínimo. En este caso las mujeres son las más perjudicadas -1.100.000-, y la diferencia entre la tasa femenina y masculina se hace cada vez mayor –de 5 a 9 puntos porcentuales-. Nuevamente se puede suponer que en toda esta cuestión existe una posible incidencia de los Planes Jefas y Jefes de Hogar –Cuadro 7-.

Cuadro 7. Brecha de la Tasa de Ingresos Inferiores al mínimo y desocupación.

	TIID		Brecha
	M	V	
Oct-95	11%	6%	5%
Oct-98	13%	7%	6%
Oct-02	25%	16%	9%

Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC.

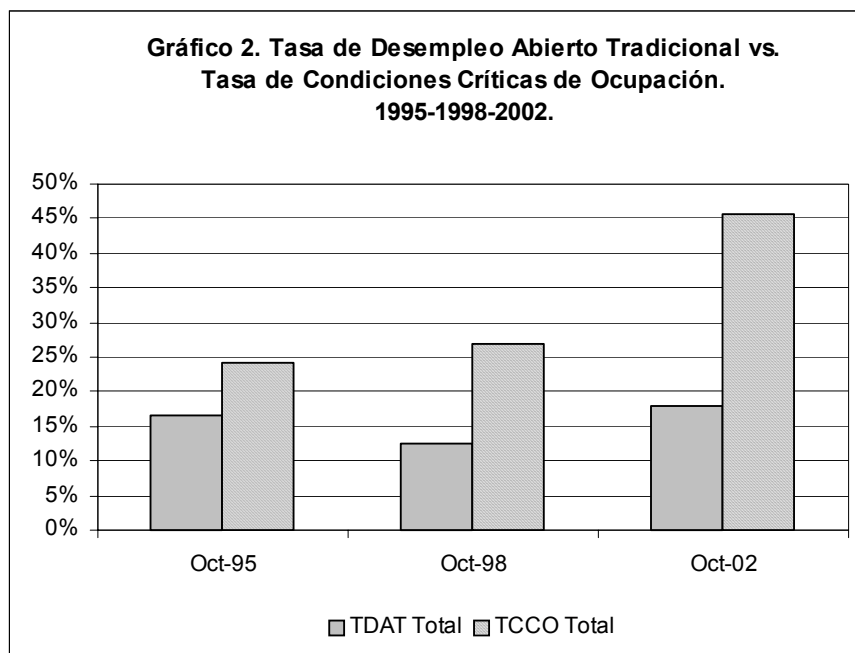
La TCCO es probablemente el indicador más importante de los que se limitan a ilustrar una “situación”. El mismo, como se vio en la sección anterior, es el único que se centra solamente en la población ocupada, es decir que no incluye a los desocupados abiertos. Por lo tanto, la tasa presenta un comportamiento más independiente con respecto a los ciclos económicos, que la Tasa de Desempleo Abierto Tradicional¹⁹. A su vez, este indicador resulta adecuado para dar cuenta de los sectores no modernos de la Fuerza de Trabajo que necesitan ser objeto de atención en el diseño de políticas laborales. Por todo ello, es tenido en cuenta en la aproximación final al Índice del dTD.

En lo que respecta a la Argentina, la TCCO muestra una tendencia ascendente entre octubre de 1995 y octubre de 2002 –del 24 al 46 % respectivamente-. La comparación de la TDAT con la TCCO nos muestra que esta última siempre es superior, y que la brecha entre ambas se hace cada vez mayor. Es decir, mientras que en la primer onda 1.460.000 personas eran desocupadas y 1.790.000 trabajaban en condiciones críticas, siete años más tarde los valores son de 1.840.000 y 3.860.000 personas respectivamente. Con estos datos, es fácil calcular que el resto de la PEA, es decir solamente

¹⁸ Se considero el salario mínimo del período de \$200.

¹⁹ Comparando estas dos tasas, la TCCO muestra cierta indiferencia en relación con la coyuntura económica, lo que sugiere un comportamiento más inercial o de largo plazo, característico de los indicadores que reflejan los problemas estructurales del país.

4.610.000 individuos en octubre de 2002, se encontrarían trabajando por encima de los límites de las condiciones críticas -Gráfico 2-. Y, como ocurre con el resto de los indicadores analizados, la mujer es la que se encuentra en una peor situación con respecto al hombre: 2.050.000 son las trabajadoras en condiciones críticas de empleo -Cuadro 8-.



Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC.

Cuadro 8. Brecha de la Tasa de Condiciones Críticas de Ocupación.

	TCCO		
	M	V	Brecha
Oct-95	34%	19%	15%
Oct-98	38%	20%	18%
Oct-02	57%	37%	20%

Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC.

Las Tasas de Comportamiento tienen en común ubicar en los términos más amplios la presión en el mercado de trabajo que ejercen los individuos, independientemente de cuál sea la situación que guarden en términos de la semana de referencia -hayan o no trabajado-.

La TPEE acompaña la tendencia de la TDAT, siendo las mujeres las más afectadas hasta octubre de 2002 inclusive. Pero en esta última onda, los hombres ejercen una similar presión en la búsqueda de un empleo adicional -Cuadro 9-. Este grupo de ocupados en busca de un empleo adicional, plantea la mayor competencia a los desempleados abiertos en el mercado de trabajo, ya que

su intención es no abandonar su empleo actual, de modo que el efecto que generarían no se ve compensado por una mayor disponibilidad de vacantes.

La TPEP tiene una menor correlación con respecto a la tendencia de la TDAT. El estudio entre géneros, demuestra que hombres y mujeres ejercen una presión similar en la búsqueda de un empleo para cambiar su ocupación –Cuadro 9-. En este indicador, el grupo de ocupados que se adiciona, a diferencia de la TPEE, genera un efecto compensatorio al demandar trabajo pero liberando vacantes. Los ocupados que buscan trabajo para cambiar son útiles porque dan una idea de la magnitud de la movilidad intralaboral, misma que puede contribuir a la mayor eficiencia de la economía, en tanto reflejo de un proceso de ajuste entre calificaciones laborales y perfiles de plazas de trabajo (INEGI, 2002).

Por último la TPRG tiene como objetivo medir la presión global del mercado de trabajo, sin importar de donde proviene -ocupados o desocupados-, o si hay efectos compensatorios o no al darse dicha presión: esta última distinción analítica la proporcionan las dos tasas previas. Este indicador resulta particularmente significativo ya que elimina el requisito de “no haber trabajado ni una hora en la semana de referencia” en la captación de la búsqueda. Es decir, como toda tasa de comportamiento hace a un lado el criterio de la hora, centrándose exclusivamente en si realizó o no una búsqueda de empleo.

Esta tasa acompaña a su vez, los fluctuaciones de la economía llegando a su valor más alto en Octubre de 2002, con aproximadamente el 45% de la PEA. Este valor es preocupante, ya que estaríamos en presencia de 4.660.000 personas -1.910.000 mujeres y 2.750.000 varones- que presionan sobre el mercado de trabajo argentino en búsqueda de un empleo. De las cuales, el 60% ya tienen trabajo, y de éstos, el 55% busca un empleo adicional y el 45% busca para cambiar de ocupación. Los valores de estos porcentajes son similares entre géneros –Cuadro 9-.

Cuadro 9 . Brechas de las Tasas de Comportamiento.

	TPEE			TPEP			TPRG		
	M	V	Brecha	M	V	Brecha	M	V	Brecha
Oct-95	30%	26%	5%	27%	26%	1%	39%	37%	2%
Oct-98	26%	22%	4%	24%	24%	0%	36%	35%	2%
Oct-02	33%	33%	0%	28%	31%	-3%	44%	46%	-2%

Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC.

Como se observa a través del análisis de los indicadores complementarios, las mujeres son las más afectadas. Al incorporar los distintos atributos pertenecientes o no al mercado de trabajo, se puede

afirmar que ellas se encuentran empleadas en tareas que se encuentran por debajo de las condiciones críticas de empleo y por tanto con mayor déficit de Trabajo Decente. En este sentido, y para avanzar en la utilización de criterios como el de discriminación – para lo cual se requiere la figura de un empleador-, de ahora en más las referencias de análisis estarán enfocadas a las observaciones de la población asalariada. A su vez esta población será el universo de estudio en la aproximación final al Índice del dTD.

II. III. LA POBLACIÓN ASALARIADA COMO OBJETO DE ESTUDIO PARA MEDIR LA DISCRIMINACIÓN.

En los últimos años la debilidad que caracterizó al mercado laboral argentino fue no sólo la pérdida en la cantidad de empleo sino también en la calidad del mismo. En este contexto, el trabajo asalariado es el que más puestos de ocupación ha albergado a lo largo de la etapa de estudio, alrededor del 67% de la población ocupada –cuadro 10-. El mayor incremento de asalariados se dio en las mujeres en detrimento de las trabajadoras por cuenta propia. De acuerdo a Elder y Johnson (1999), dado que la proporción de hombres con trabajo independiente es mayor prácticamente en todos los países, hay más probabilidad de que las mujeres sean asalariadas o desempeñen un trabajo familiar no remunerado. El servicio doméstico, categoría con predominio femenino, no solamente disminuyó en 5 puntos porcentuales, sino que en valores absolutos representa una pérdida de 10.000 puestos de trabajo.

En lo que respecta a los varones, en octubre de 1998, onda en que se registraron las más bajas tasas de desempleo abierto, aumenta la proporción de varones asalariados y disminuye la de trabajadores por cuenta propia. En octubre de 2002 pierde participación la figura del patrón y de los asalariados.

Cuadro 10. Categoría ocupacional. Total de aglomerados urbanos 1995-2002

	Mujeres			Varones		
	Oct-95	Oct-98	Oct-02	Oct-95	Oct-98	Oct-02
Patrón	2,4%	2,2%	2,3%	6,5%	6,1%	5,2%
Cuenta Propia	15,3%	15,5%	14,7%	24,4%	22,2%	26,2%
Asalariados	60,4%	61,9%	67,1%	67,2%	70,2%	66,6%
Trabajador sin salario	2,5%	2,3%	1,5%	1,0%	0,7%	0,7%
Servicio doméstico	19,4%	18,1%	14,5%	0,9%	0,8%	1,3%
TOTAL % COLUMNA	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Total COLUMNA	2.770.000	3.270.000	3.640.000	4.590.000	5.110.000	4.990.000

Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC.

En términos generales, la población asalariada, incluido el servicio doméstico, ha crecido en el período considerado, pero más importante aún ha sido el crecimiento de la proporción de mujeres dentro de esta población. En octubre de 1995, 2.070.000 eran mujeres y 3.110.000 varones; en la última onda 2.860.000 y 3.360.000 respectivamente -Cuadro 11-.

Cuadro 11. Asalariados según género.

Asalariados	Oct-95	Oct-98	Oct-02
Varones	60%	59%	54%
Mujeres	40%	41%	46%
%Total	100%	100%	100%
Total asalariados	5.180.000	6.100.000	6.220.000

Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC.

Dado que como factor interviniente de las posibilidades de ocupación y permanencia en el mercado se pueden identificar ciertos atributos personales como capacidades o niveles de instrucción, resulta pertinente desagregar los comportamientos de mujeres y varones conforme a ésta variable. Para ello se ha optado por utilizar el Índice de Educación ya calculado para la población desocupada. Éste muestra un incremento del nivel educativo del conjunto de los asalariados en el período considerado, demostrándose a su vez que son las mujeres las que consiguen el mayor nivel de educación formal. La diferencia entre géneros ha disminuido en octubre de 2002 debido a que el indicador masculino ha crecido a una tasa mayor que el femenino -cuadro 12-. Sin embargo, como sucede en la mayoría de los aglomerados del país, los varones reciben mejor remuneración que ellas, con lo que se muestra que a igual nivel educativo, las mujeres reciben menores ingresos que los hombres (Actis y Atucha, 2003). Esta cuestión se pone a prueba a través del cálculo del Índice de Discriminación.

Cuadro 12. Índice de Educación de la Población Asalariada según género.

	Oct-95	Oct-98	Oct-02
Mujeres	0,671	0,683	0,691
Varones	0,595	0,605	0,624
Diferencia	0,076	0,078	0,067

Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC.

La participación en los trabajos calificados es muy similar para ambos géneros, aunque la balanza se inclina levemente a favor de los varones en la última onda -cuadro13-.

Cuadro 13. Índice de Participación en los trabajos calificados según género.

	Oct-95	Oct-98	Oct-02
Mujeres	7,91%	7,39%	7,40%
Varones	6,81%	7,37%	7,66%
Diferencia	1,10%	0,02%	-0,25%

Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC.

Con el fin de caracterizar la situación de las mujeres en la Argentina, es demostrativo establecer las relaciones entre oferta y demanda, desde la segregación de la ocupación según ramas de actividad. Los tres sectores que se definen según el sistema de la Clasificación Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas -revisiones 2 y 3- son el agrícola, el industrial y el de los servicios²⁰ (Naciones Unidas, 1990). Al realizar la fusión de las ramas en los respectivos sectores, se perdía información valiosa para el análisis desde el enfoque de género. Por ejemplo, en el sector servicios que agrupa a un conjunto heterogéneo de actividades económicas, la proporción de mujeres y varones es similar, pero la mayoría de ellas se encuentra concentrada en un puñado reducido de ramas. Por lo tanto se optó por el estudio desagregado tal como se encuentra en la Base Usuario Ampliada. Para ello se utilizaron dos de los *indicadores de género* más relevantes, es decir el *índice de feminización* y el *índice de segregación*.

Así, los resultados del *índice de feminización* confirman que las ramas que emplean a mujeres en mayor proporción, son: la Enseñanza, los Servicios Sociales y de Salud, los Hogares privados con servicio doméstico –con valores que superan la relación 30 a 1- y Otros servicios personales²¹. Estas tres primeras ramas ocupan alrededor del 27% de los asalariados de nuestro país, y junto con la Administración Pública son las mayores empleadoras²² –Cuadro 14-.

El predominio masculino en el conjunto del sector industrial no obsta para que las mujeres sean más numerosas en actividades como la industria textil, en donde el trabajo se parece más a los quehaceres domésticos. En octubre de 1998 el índice de feminización en esta rama fue igual a 1.

Según Rosalía Cortés (2003) en las ramas que se creó empleo masculino –construcción, transporte, y servicios personales- se concentraron los nuevos empleos de corto plazo, precarios y con

²⁰ El *sector agrícola* comprende las actividades primarias a saber: agricultura, la caza, la explotación forestal y la pesca; el *sector industrial* comprende la minería y la explotación de canteras, las manufacturas, la construcción y los servicios públicos -electricidad, gas y agua-, y el *sector de los servicios* está formado por el comercio mayorista y minorista, los restaurantes y hotelería, el transporte, el almacenaje y las comunicaciones, la banca y los seguros, los servicios inmobiliarios y empresariales y los servicios comunitarios, sociales y personales.

²¹ Según Elder y Jonson (1999) generalmente a las mujeres se las considera dotadas para esa clase de trabajos del sector de los servicios debido a que se asemejan a los quehaceres del hogar, como cuidar niños y enfermos, y hacer la limpieza.

²² El aumento de asalariados en esta última rama, principalmente de mujeres, provocó que en octubre de 2002 se convirtiera en la más importante del total de aglomerados urbanos de nuestro país: alrededor de 890.000 asalariados de los cuales el 44% son mujeres.

bajos salarios. Por su parte, el 50% de las mujeres continuaron empleadas en ramas como la administración pública y los servicios sociales, donde la precariedad era menor, y el salario superior al promedio de las asalariadas mujeres. Pero en cambio, aquellas que estaban asalariadas en el servicio doméstico continuaron con condiciones contractuales precarias, debido a que alrededor del 90% eran trabajadoras “en negro”.

Cuadro 14. Índice de feminización.

RAMAS	Oct-95	Oct-98	Oct-02
Actividades primarias	0,117	0,073	0,390
Industria de alimentos, bebidas y tabaco	0,300	0,240	0,254
Industria Textiles, confecciones y calzado	0,877	1,007	0,922
Ind. Prod. químicos y de la refinación de petróleo y combustible nuclear	0,427	0,401	0,486
Ind. Prod. metálicos, maquinarias y equipos	0,128	0,099	0,218
Otras industrias manufactureras	0,295	0,206	0,209
Suministro de electricidad, gas y agua	0,080	0,160	0,230
Construcción	0,040	0,022	0,040
Comercio al por Mayor	0,273	0,287	0,230
Comercio al por Menor	0,740	0,824	0,777
Restaurantes y Hoteles	0,530	0,656	0,797
Transporte	0,084	0,083	0,078
Servicios Conexos de Transporte y comunicaciones	0,204	0,285	0,490
Intermediación Financiera	0,741	0,790	0,697
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	0,762	0,596	0,721
Administración Pública y Defensa	0,489	0,605	0,795
Enseñanza	3,545	3,895	3,147
Servicios Sociales y de Salud	2,421	2,245	2,901
Otras Actividades de Servicios Comunitarios y sociales	0,406	0,509	0,778
Servicios de Reparación	0,025	0,072	0,109
Hogares privados con servicio doméstico	33,861	31,461	38,913
Otros Servicios personales	1,051	0,928	1,185

Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC.

El crecimiento paulatino de mujeres, en ramas con preponderancia masculina, principalmente la Administración pública, Otras Actividades de Servicios Comunitarios y Sociales, y Restaurantes y Hoteles, provocó un reacomodo en el mercado de trabajo. Es decir, que de acuerdo al *índice de segregación ocupacional* se redujo el grado de asimetría de las ocupaciones entre hombres y mujeres según ramas -Cuadro 15-.

Cuadro 15. Índice de Segregación Ocupacional.

	Oct-95	Oct-98	Oct-02
Total	0,452	0,447	0,380

Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC.

En cuanto al tiempo que hombres y mujeres dedican al trabajo remunerado, la situación varía. Según Elder y Jonson (1999) en casi todos los países hay una proporción mucho mayor de mujeres que de hombres trabajando a tiempo parcial. Las mujeres ocupan más de la mitad de los puestos a tiempo

parcial en los cuarenta y tres países que disponen de estadísticas al respecto. Pero, durante el decenio de 1990 ha tendido a aumentar tanto el empleo a tiempo parcial femenino como el masculino.

La Argentina no permanece ajena a dicha situación. Esto se puede comprobar mediante la aplicación del *indicador de diferencia de carga de trabajo total*. Los resultados nos muestran que los hombres trabajan más horas en promedio que las mujeres, pero el indicador disminuye en el período 1995-2002 –Cuadro 16-. Esta diferencia, a su vez, se puede apreciar por rama de actividad²³, siendo la Administración Pública, la Enseñanza y Otros servicios personales las que presentan la mayor disminución. En esta última rama en octubre de 2002 el indicador es negativo, por lo que estaría mostrando que la mujer trabaja en promedio más horas que el hombre –cuadro 17-.

Cuadro 16. Indicador de diferencia de carga de trabajo total.

	Oct-95	Oct-98	Oct-02
Horas semanales promedio Varones	55 hs.	52 hs.	44 hs.
Horas semanales promedio Mujeres	42 hs.	41 hs.	33 hs.
Indicador de diferencia de carga de trabajo total	13 hs.	11 hs.	10 hs.

Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC.

Cuadro 17. Indicador de diferencia de carga de trabajo total por rama de actividad.

PRINCIPALES RAMAS	Oct-95	Oct-98	Oct-02
Industria Textil, confecciones y calzado	4hs.	4hs.	4hs.
Comercio al por menor	6hs.	6hs.	5hs.
Administración Pública	8hs.	10hs.	3hs.
Enseñanza	10hs.	18hs.	7hs.
Servicios Sociales y de Salud	9hs.	8hs.	8hs.
Hogares privados con servicio doméstico	7hs.	4hs.	4hs.
Otros servicios personales	6hs.	4hs.	-7hs

Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC.

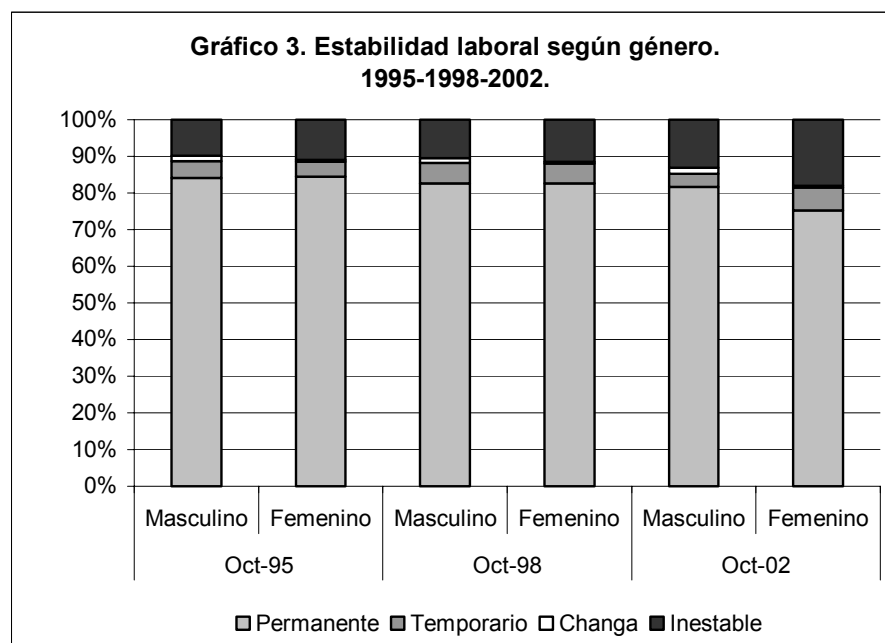
Estabilidad y calidad de los empleos

Como se ha venido apuntando, el mercado laboral fue afectado no sólo por la reducción de las vacantes laborales sino también por la volatilidad e índole del empleo. La estabilidad y la registración aparecen entonces como dos indicadores que explican las cualidades del mismo. Con respecto al primero, se tienen en cuenta dos grandes grupos, por un lado los trabajos declarados en la EPH como permanentes y por otro, los no permanentes donde se incluyen a quienes tienen trabajos temporarios,

²³ Para los cálculos que siguen, se optó por exponer los resultados de las ramas más numerosas –Comercio al por menor, Administración Pública, Enseñanza, Servicios Sociales y de Salud, Hogares Privados con Servicio Doméstico- y las que poseen una participación femenina importante –Industria Textil, confecciones y calzado, Otros Servicios personales-.

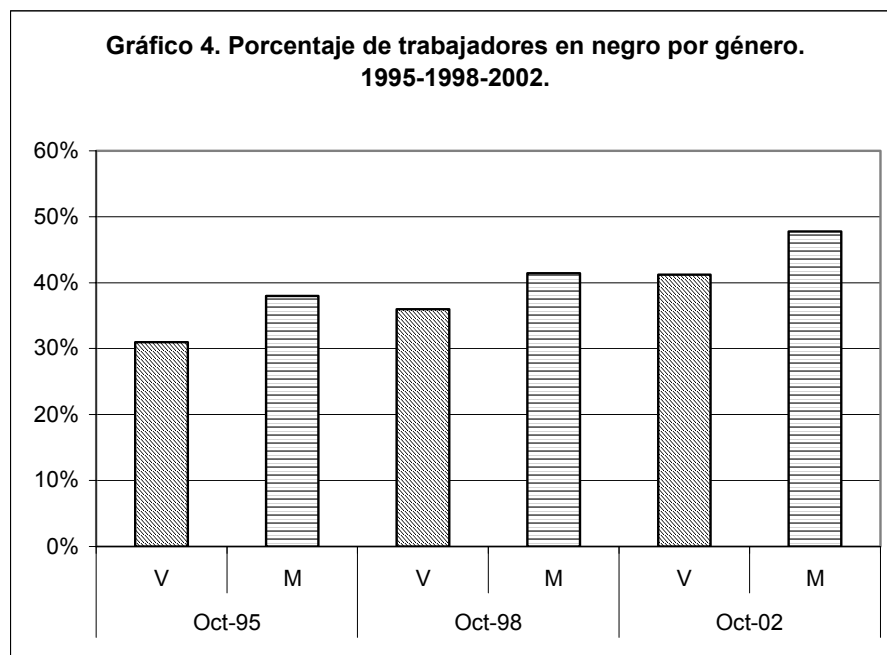
changas o inestables. Se observa así una disminución de la proporción de empleo permanente en toda la población asalariada y un incremento del empleo inestable, principalmente en las mujeres, que creció en 7 puntos porcentuales -Gráfico 3-.

En lo que se refiere a la registración laboral, medida por los aportes a la seguridad social²⁴, en Argentina el incremento del “trabajo en negro” –no registrado- se da para el total de la población asalariada. En esta situación se aprecian también disparidades entre hombres y mujeres. En octubre de 1995 el 38% de las mujeres asalariadas estaban no registradas, mientras que entre los hombres el 31% no lo estaba. Siete años después la situación empeora para todos, 48% de las mujeres y 41% de los varones, son trabajadores en negro. En números absolutos esto representa que hay más mujeres que varones en esta condición -Gráfico 4-.



Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC.

²⁴ Los datos presentados muestran como registrados a aquellos asalariados que poseen descuentos jubilatorios.



Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC.

Finalmente, un punto a parte lo requiere la cuestión de la asimetría entre géneros a partir de las desigualdades en las remuneraciones.

Brecha de Ingresos

En todo el mundo es habitual que la remuneración promedio de los varones sea más alta que la remuneración promedio de las mujeres. Ello obedece, en parte, al hecho que las tareas de nivel bajo y mal pagadas sean ocupaciones con predominio femenino. Y es más probable que un hombre tenga trabajo estable a tiempo completo y reciba mejores prestaciones por antigüedad y otros conceptos (Naciones Unidas, 1998). Esta ventaja de los varones no es transitoria sino que persiste a lo largo del tiempo (Actis Di Pasquale y Atucha, 2003; Blinder, 1973; Cain, 1991; Oaxaca, 1973; entre otros).

Esta situación se replica en la Argentina como se demuestra en los períodos comparados, donde resulta que en 1995 los varones percibían un ingreso mensual promedio de \$671, mientras que las mujeres sólo \$487 al mes. La diferencia absoluta entre ambos sexos era de \$184 y la relativa del 27%. En octubre de 2002, el ingreso masculino promedio fue de \$613 y el femenino de \$420, es decir \$193 menos que ellos, lo que arroja una brecha entre géneros del 31% -Cuadro 18-.

Cuadro 18. Brecha de Ingreso promedio.

	Oct-95	Oct-98	Oct-02
Mujeres	\$ 487,33	\$ 502,29	\$ 420,33
Varones	\$ 671,27	\$ 690,56	\$ 613,29
Brecha Absoluta	\$ 183,94	\$ 188,27	\$ 192,96
Brecha Relativa	27,40%	27,26%	31,46%

Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC.

Estas *brechas salariales* entre géneros resultan más evidentes cuando la comparación se hace según la rama de actividad. La misma se incrementa en Servicios Sociales y de Salud (3 puntos porcentuales), Industria Textil, confecciones y calzado (14 puntos), la Administración Pública (21 puntos) y Otros Servicios personales (21 puntos). Hogares con servicio doméstico es la única rama que presenta una brecha negativa en 1995 y 2002. Enseñanza y Comercio al por menor en cambio, la brecha de ingresos disminuye (3 y 4 puntos porcentuales respectivamente) -Cuadro 19-.

Cuadro 19. Brecha de Ingreso promedio por rama

PRINCIPALES RAMAS	Oct-95	Oct-98	Oct-02
Industria Textil, confecciones y calzado	32,57%	30,72%	46,94%
Comercio al por menor	20,27%	28,93%	16,30%
Administración Pública	6,28%	12,44%	27,37%
Enseñanza	21,79%	30,31%	18,47%
Servicios Sociales y de Salud	35,87%	29,58%	39,03%
Hogares privados con servicio doméstico	-17,28%	17,87%	-2,12%
Otros servicios personales	0,22%	30,82%	21,38%

Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC.

Elder y Johnson (op.cit.) afirman que los salarios del sector de los servicios son en promedio inferiores a los del sector industrial. Por lo tanto, la mayor concentración de mujeres en el primero y de varones en el segundo es probablemente una causa de la persistencia de unos salarios masculinos medios más altos. Hay mujeres que se ven empujadas a trabajar en actividades de servicios peor pagadas por las barreras que alzan las empresas o los sindicatos, o por actitudes culturales que dificultan su entrada al empleo en la industria.

Pero, como se ha demostrado en otros estudios, la menor cantidad de horas semanales trabajadas por la mujer aparece como la variable de mayor relevancia para explicar estas diferencias, (Actis Di Pasquale y Atucha, 2003). Por lo tanto, en este estudio también se consideró el *ingreso horario* para conocer la asimetría de ingresos entre géneros. Así se confirma que la brecha se fue ampliando en el período considerado, pero en términos relativos, la diferencia es menor a cuando se considera el ingreso mensual –cuadro 20-.

Cuadro 20. Brecha de Ingreso horario.

	Oct-95	Oct-98	Oct-02
Mujeres	\$ 3,77	\$ 3,83	\$ 3,44
Varones	\$ 3,79	\$ 3,88	\$ 3,70
Diferencia absoluta (V-M)	\$ 0,02	\$ 0,04	\$ 0,26
Diferencia relativa (1-M/V)	0,52%	1,03%	7,02%

Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC.

Al calcular la brecha por rama, surgen diferencias no observadas a través del ingreso promedio. En 1995, las mujer percibía en promedio mayor ingreso horario que el hombre en cuatro ramas de actividad. Mientras que siete años más tarde este beneficio se dio solamente en los Hogares privados con servio doméstico –Cuadro 21-.

Cuadro 21. Brecha Absoluta de Ingreso horario por rama de actividad.

PRINCIPALES RAMAS	Oct-95	Oct-98	Oct-02
Industria Textil, confecciones y calzado	\$0,86	\$0,86	\$1,11
Comercio al por menor	\$0,20	\$0,29	\$0,05
Administración Pública	-\$0,14	\$0,14	\$0,49
Enseñanza	-\$0,02	\$0,65	\$0,28
Servicios Sociales y de Salud	\$1,51	\$1,40	\$1,55
Hogares privados con servicio doméstico	-\$1,14	\$1,34	-\$0,74
Otros servicios personales	-\$0,34	\$0,68	\$0,71

Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC.

Como es lógico, en términos relativos, la brecha de ingreso horario es menor en cada rama que la brecha de ingreso promedio, debido a que se está aislando el efecto de la mayor cantidad de horas trabajadas por los hombres. Pero en algunas ramas, como por ejemplo la Industria Textil, confecciones y calzado, y los Servicios Sociales y de Salud, la brecha de ingreso horario aún continúa siendo elevada –Cuadro 22-.

Cuadro 22. Brecha Relativa de Ingreso horario por rama de actividad.

PRINCIPALES RAMAS	Oct-95	Oct-98	Oct-02
Industria Textil, confecciones y calzado	30%	25%	40%
Comercio al por menor	7%	11%	2%
Administración Pública	-3%	3%	12%
Enseñanza	-0,5%	11%	5%
Servicios Sociales y de Salud	28%	27%	30%
Hogares privados con servicio doméstico	-64%	33%	-42%
Otros servicios personales	-14%	23%	27%

Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC.

Por lo tanto, las diferencias salariales en contra de la mujer aún persisten y no reflejan el mayor nivel educativo que ha desarrollado en los últimos años. Si cruzamos información estadística de

educación formal e ingreso horario a través del Índice de discriminación²⁵, el resultado nos indicaría el porcentaje en que tiene que aumentar el ingreso horario de la mujer para que no exista discriminación salarial. De esta manera, solamente en las ramas Hogares privados con Servicio Doméstico –en octubre de 1995 y octubre de 2002- y Otros servicios personales –en octubre de 1995-, existe discriminación a favor de la mujer. En el resto de las ramas el ingreso horario percibido por ellas no refleja el nivel educativo alcanzado, por lo que los hombres estarían siendo empleados en puestos mejor pagos –Cuadro 23-.

Cuadro 23. Índice de discriminación total y por rama.

Rama	Oct-95	Oct-98	Oct-02
Industria Textil, confecciones y calzado	0,34	0,26	0,39
Comercio al por menor	0,17	0,27	0,12
Administración Pública	0,11	0,13	0,16
Enseñanza	0,09	0,18	0,11
Servicios Sociales y de Salud	0,20	0,22	0,25
Hogares privados con servicio doméstico	-0,55	0,34	-0,40
Otros servicios personales	-0,19	0,37	0,41
Total	0,12	0,13	0,16

Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC.

III- UNA APROXIMACIÓN A LA MEDICIÓN DEL DÉFICIT DE TRABAJO DECENTE A TRAVÉS DEL ENFOQUE DE GÉNERO

En los apartados anteriores se realizó una descripción de cómo los cambios ocurridos en el mercado laboral argentino entre 1995 y 2002 afectaron de manera diferente a hombres y mujeres. Para ello se utilizaron una serie de indicadores de mercado de trabajo y los específicos de género. Para llegar a una propuesta de un indicador final que de cuenta del dTD desde la perspectiva de género se seleccionaron los 7 que poseen mayor poder explicativo. Se los ordenó a su vez, en 4 categorías de medición del Trabajo Decente a saber: 1- Acceso diferencial a las oportunidades de trabajo; 2- Remuneración y Jornada Laboral; 3- Estabilidad y Protección Social; y 4- Equidad. Hay que tener presente, como se mencionó en su oportunidad, que la noción de Trabajo Decente es un concepto en formación y hasta el momento su definición es bastante imprecisa. Por lo tanto, esta propuesta es un ejercicio de simulación que busca cuantificar el déficit de Trabajo Decente a través de la perspectiva de género.

²⁵ En el cálculo del mismo se utilizó el Índice de Educación en reemplazo de la escolaridad promedio. Cabe aclarar, que este indicador no comprobaría estrictamente la existencia o no de discriminación salarial, sino el grado de cumplimiento del principio “a igual nivel educativo, igual salario”.

Surgen aquí algunas cuestiones a tener en cuenta. En primer lugar, algunos aspectos del TD no son tenidos en cuenta por este indicador debido a que dichas características no son susceptibles de medición a través de la fuente de datos utilizada, la EPH. Es decir, los datos necesarios para el cálculo de los indicadores específicos sobre Seguridad en el Trabajo, Libertad Sindical y Diálogo Social no son captados por la EPH (entre ellos podemos citar: accidentes de trabajo mortales, inspección en el trabajo, cobertura del seguro de accidentes del trabajo, afiliación sindical, cobertura de la negociación colectiva salarial, huelgas y cierres patronales, etc.).

Otro aspecto es la presentación del indicador del dTD diferencial para hombres y mujeres en forma de brecha. Si se realiza este tipo de medición, se estaría cuantificando solamente la diferencia entre géneros, lo que no evidenciaría un posible empeoramiento tanto de hombres como de mujeres. Por lo tanto, calcular el dTD para cada uno en particular y luego dar cuenta de la brecha entre ellos, surge como la opción más acertada para el cálculo propuesto.

Por último, y no menos importante es la cuestión de las diferencias en el interior de cada grupo. Los cálculos presentados captan solamente las disparidades entre géneros, lo que no nos indica si en el interior de cada grupo existen aún diferencias. Esto es posible de calcular, por ejemplo, segmentando a la población de acuerdo a la línea de pobreza y así clasificar en subgrupos de pobres y no pobres. De esta manera, se podrían captar heterogeneidades producto de la fuerte fragmentación económico-social.

Para comenzar se consideraron ciertos valores de referencia (valores tipo) para cada tasa o índice correspondiente a cada género y para los indicadores conjuntos (segregación y discriminación). Estas estimaciones representarían el paradigma del trabajo decente. A partir de allí, se calculó el déficit entre el valor real y el tipo, y luego se lo ponderó para obtener el dTD de mujeres y hombres por separado. Por último, se calculó la brecha entre géneros. Siguiendo con el análisis del último apartado, los indicadores fueron calculados con la población asalariada. A continuación se presentan las cuatro categorías de trabajo decente que componen el indicador final con sus correspondientes tasas e índices.

1- Acceso diferencial a las oportunidades de trabajo.

El trabajo decente supone la existencia de oportunidades de empleo para todos los que pueden trabajar y buscan trabajo. Para ello, se incluyen no solo la *Tasa de Empleo*, sino también una de las

mencionadas tasas complementarias, la *Tasa de Ocupación Parcial por Razones de Mercado y Desocupación*. De esta manera, se obtiene información adicional sobre las condiciones en que se desarrolla el mercado de trabajo.

La estimación del valor tipo de cada una de las mencionadas tasas resulta compleja. En esta aproximación se optó por considerar una meta en la cual la Argentina logre tasas de desempleo y de subempleo por debajo de los dos dígitos. Es decir, valores del 9% para cada una -lo cual no se logra desde la medición de la EPH de octubre de 1993- y para ambos sexos –como situación ideal-.

Se calculó así el aumento que provocaría por género en la población ocupada, la reducción de la población desocupada. Esto generó un nuevo valor de la Tasa de Empleo, siendo éste considerado como el valor tipo.

2- Remuneración y jornada Laboral.

Trabajar una jornada laboral decente y recibir un salario mensual digno aparecen como dos características relacionadas entre sí, ya que dependerá de las horas trabajadas el ingreso recibido. En el Preámbulo de la Constitución de la OIT se enuncia el principio de un “salario vital adecuado”. En la Argentina, en el período que va desde 1993 hasta junio de 2003 el Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVM)²⁶ fue de \$200. A su vez, la Ley 11544, fija como límite la cantidad de horas semanales adecuadas en un valor de 48 horas. Estos dos estándares son tenidos en cuenta en uno de los indicadores complementarios al desempleo, la *Tasa de Condiciones Críticas de Ocupación*. En la misma se cruzan las horas semanales trabajadas con el SMVM, discriminando entre aquellos que sus jornadas son excesivas y los que trabajan menos de 35 horas²⁷. El valor tipo fijado para esta tasa es del 0%, ya que no debería existir ningún trabajador en esas condiciones laborales.

²⁶ La Ley de Contrato de Trabajo define al SMVM como "la mejor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión" (Art. 116).

²⁷ En esta aproximación se excluyeron de la TCCO a los subempleados, debido a que éstos se incluyen en la TOPRMD y por lo tanto, se estaría duplicando información. Así, los valores de la TCCO llegan a su máximo en octubre de 2002: 15,7% para los hombres y 26,8% para las mujeres.

3- Estabilidad y Protección Social.

La estabilidad y la registración son dos factores importantes que explican las cualidades del trabajo. Con respecto al primero, existen dos grandes grupos, por un lado los trabajos declarados en la EPH como permanentes y por otro los no permanentes, que incluyen a quienes tienen trabajos temporarios, changas o inestables. La registración laboral, en cambio, se refiere a aquellos trabajadores que realizan aportes a la seguridad social. Los indicadores aquí propuestos miden el déficit de trabajo decente con respecto a cada una de esas características, es decir los trabajadores hombres y mujeres no permanentes a través de la *Proporción de Trabajo Inestable o No Permanente*, y los no registrados por medio de la *Proporción de Trabajo No Registrado*. Los valores tipo para ambos indicadores tendrían que ser igual a cero.

4- Equidad

La equidad en el trabajo hace referencia al trato justo y equitativo a todas las personas. El Convenio de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958 (num. 111) define a ésta como “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”. A su vez, en el Convenio de la OIT sobre igualdad de remuneración de 1951 (num. 100), trata de la discriminación en el terreno salarial y de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

Para analizar la equidad laboral y salarial habría que analizar varios aspectos. Entre ellos podemos encontrar: proporción de hombres y mujeres por rama de actividad, asimetría del mercado de trabajo, nivel educativo, horas semanales trabajadas, brecha de ingresos entre hombres y mujeres. Los dos primeros se pueden sintetizar en el *Índice de Segregación*, mientras que los últimos los engloba el *Índice de Discriminación*.

En la mayoría de los mercados de trabajo, como por ejemplo en el argentino, existen algunos trabajos que son típicamente femeninos –como el servicio doméstico- y otros masculinos -tal es el caso de la construcción-. Es decir, por más que exista igualdad de oportunidades en el acceso a cualquier trabajo, van a existir ocupaciones que siempre estarán sobrerrepresentadas por uno u otro sexo. Por lo tanto, el valor tipo del Índice de Segregación nunca va a ser igual a cero ya que existirá una “asimetría natural” propia del mercado de trabajo. En esta simulación se calculó este valor en 0,159.

En cambio el Índice de discriminación tendría que ser igual a cero para que a igual nivel educativo, hombres y mujeres reciban igual salario.

En el Cuadro 24 se incluyen los diferentes indicadores correspondientes a cada característica del Trabajo Decente, como así también los resultados que se obtienen con los mismos.

Cuadro 24. Resumen de los indicadores de dTD desde la perspectiva de género propuestos.

INDICE DEL DÉFICIT DE TRABAJO DECENTE DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO				
CATEGORIAS DE MEDICION	1- Acceso diferencial a las oportunidades de trabajo.	2- Remuneración y jornada Laboral.	3- Estabilidad y Protección Social.	4- Equidad
TASAS E INDICES	- Tasa de Empleo Específica - Tasa de Ocupación Parcial por Razones de Mercado y Desocupación	- Tasa de Condiciones Críticas de Ocupación.	- Proporción de trabajo inestable o no permanente - Proporción de trabajo no registrado	- Índice de segregación - Índice de discriminación
RESULTADO PARCIAL	<i>Déficit de Trabajo Decente Parcial para cada género</i>			<i>Déficit de Trabajo Decente Parcial entre géneros</i>
RESULTADO FINAL	<i>Déficit de Trabajo Decente entre géneros</i>			

Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC.

Con los indicadores de las tres primeras características se calcula un déficit parcial para mujeres y otro para hombres. Los índices de la última característica arrojan un solo valor para el conjunto de la población considerada. Por lo tanto, el cálculo final se realiza agregando el dTD parcial entre géneros al dTD parcial para cada género.

El ejercicio realizado permite afirmar que el dTD ha crecido tanto para los hombres como para las mujeres, pero la tasa de crecimiento masculina fue superior a la femenina -68% frente a 56%-. A su vez, existe una brecha de dTD entre géneros que también ha aumentado, debido a que el valor absoluto del dTD femenino es superior. Los indicadores conjuntos se mantienen prácticamente constantes debido a que el crecimiento del índice de discriminación se compensa en parte por la disminución del índice de segregación -Cuadro 25-.

Cuadro 25. Déficit de Trabajo Decente

	Déficit de Trabajo Decente Parcial para cada género		Déficit de Trabajo Decente Parcial entre géneros	Déficit de Trabajo Decente entre géneros
	Femenino	Masculino	Conjunto	Brecha (F-V+Conj)
Oct-95	0,213	0,133	0,052	0,132
Oct-98	0,235	0,145	0,052	0,142
Oct-02	0,334	0,224	0,048	0,158

Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC.

IV- REFLEXION FINAL

El concepto de Trabajo Decente aún se encuentra en formación, pero a lo que todos apuntan es al contenido ético del término. Para esta aproximación a la medición del dTD desde la perspectiva de género se utilizó en principio, un abanico de indicadores laborales, de género y trabajo decente, y luego se seleccionaron los siete con mayor poder explicativo para lograr así la medición objeto de estudio.

La descripción a través de todo el herramental estadístico, permitió comprobar que entre 1995 y 2002 los cambios ocurridos en el mercado de trabajo repercutieron con mayor énfasis en la población femenina. Ésta ingresó al mismo en parte como estrategia alternativa para complementar los ingresos familiares, pero también por la posibilidad de realización personal que devino de la mayor escolarización y profesionalización de la mujer.

La tasa de actividad femenina evidencia un crecimiento que está gobernada por el aumento del empleo. El nivel educativo de la población desocupada medido a través del Índice de Educación, ha aumentado, pero son ellas las que poseen un mayor capital humano acumulado que no ha sido tenido en cuenta a la hora de cubrir las vacantes laborales.

El análisis a través de las tasas complementarias, permite captar un radio más extenso de un comportamiento participativo de los individuos en el mercado de trabajo. En la mayoría de los cálculos, la brecha entre géneros favorece a los varones, siendo los datos más preocupantes los que arroja la Tasa de Condiciones Críticas de Ocupación, ya que en octubre de 2002, 2.050.000 trabajadoras se encontraban en estas condiciones, frente a los 1.810.000 varones. Las Tasas de Comportamiento, si bien se incrementaron, son muy similares entre géneros.

Dentro de la población asalariada, las mujeres también poseen mayor nivel educativo que los varones, aunque en proporción existe casi una igualdad en la cantidad de puestos calificados que ocupan. A su vez, como evidencia la brecha de ingresos, aún perduran los menores salarios para las

mujeres, en parte explicado por la menor cantidad de horas semanales dedicadas al trabajo remunerado, pero también, como describe el Índice de discriminación, porque no se cumple el principio de “a igual nivel educativo, igual salario”.

A esto se le suma la concentración de las asalariadas en ciertas ramas de mayor inestabilidad y menor calidad, lo que genera que sean ellas las que soportan las peores condiciones laborales y que existan más mujeres que varones con falta de protección social.

Al realizar la selección de los siete indicadores principales se logró cuantificar no sólo el incremento de la diferencia entre géneros, sino también la evolución del dTD en cada uno: el mismo ha crecido para cada género en particular, pero el masculino a una tasa mayor.

El esquema propuesto abre la posibilidad de considerar el estudio del dTD desde la perspectiva de género no sólo a través de la brecha, sino también de mujeres y varones por separado, y con indicadores conjuntos. Teniendo en cuenta que los cálculos presentados captan solamente las disparidades entre géneros, lo que no nos indica si en el interior de cada grupo existen aún diferencias. A través de la segmentación de la población se podrían captar heterogeneidades producto de la fuerte fragmentación económico-social.

En definitiva, la mujer ha avanzado en cuanto a su posicionamiento en el mercado de trabajo. Pero como lo demuestra el estudio, el déficit de empleos dignos resignó a la mujer más necesitada a aceptar trabajos de alto nivel de precariedad, incluidos los planes de empleo. Igualmente, el indicador final confirma que este flagelo afecta tanto a mujeres como a hombres, ratificando que la falta de trabajo decente perjudica, en distinta medida, a ambos géneros.

BIBLIOGRAFIA

Actis Di Pasquale, E. (2005) "Condiciones Críticas de empleo. Una nueva perspectiva de la cuestión laboral". En: Trabajo Decente: diagnóstico y aportes para la medición del mercado laboral local. Mar del Plata 1996-2002. Ediciones Suarez, Mar del Plata, Argentina. ISBN 987-9494-68-7.

Actis Di Pasquale, E., Lanari, M.E (2003) *Asimetrías entre géneros en el mercado laboral marplatense*. Expositor en la Mesa N° 3 de las VII Jornadas Nacionales de Historia de las Mujeres y II Congreso Iberoamericano de Estudios de Género. Julio de 2003. Universidad Nacional de Salta, Argentina Comisión de la Mujer GESNOA. Publicado en Actas.

Actis Di Pasquale, E. y Atucha, A.J. (2003) "Brechas salariales: Discriminación o Diferencias de Productividad". Revista Momento Económico N° 126 Marzo - Abril 2003. México: UNAM. Instituto de Investigaciones Económicas. PP 23-33. ISSN 0186-2901.

Altimir, O. y Beccaria, L. (1999). El mercado de trabajo bajo el nuevo régimen económico en Argentina. Serie Reformas económicas 28. Chile, CEPAL.

Beccaria, L. (2002). Los ingresos del trabajo. En: Beccaria, L., Cortés, R. y Monza, A. Informe sobre la evolución de los ingresos. OIT, Buenos Aires.

Becker, G. (1957): "The Economics of Discrimination". Chicago, University of Chicago Press. En: Mc.Connell, Economía Laboral. Madrid: Mc. Graw-Hill, 1997.

CEPAL (2003). Pobreza y desigualdad desde una perspectiva de género. Capítulo III Panorama Social de América Latina 2002-2003. Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Agosto 2003. ISBN: 92-1-322302-1 ISSN Electrónico: 1684-1409.

Cinterfor-OIT (2000) Trabajo decente para la mujer: Una propuesta de la OIT para acelerar la puesta en práctica de la Plataforma de Acción de Pekín. Oficina para la Igualdad de Género. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 2000.

Elder, S. y Johnson, L.J. (1999) Los indicadores laborales por sexo revelan la situación de la mujer. Revista Internacional del Trabajo, vol. 118 (1999), núm. 4.

Galazo, E. y Ravallion, M. (2003) Protección Social en la Crisis: el Plan Jefas y Jefes de Hogar de Argentina. Grupo de Investigación sobre Desarrollo, Banco Mundial, 1818 H Street NW, Washington DC 9 de septiembre de 2003

Gálvez Pérez, T. (1999). Programa de Acción Regional para las mujeres de América Latina y el Caribe, 1995-2001 y la plataforma de Acción de Beijing. CEPAL. Santiago de Chile: Naciones Unidas, 1999.

García de Fanelli A. M. (1989). Patrones de desigualdad social en la sociedad moderna: una revisión de la literatura sobre discriminación ocupacional y salarial por género. En: Desarrollo Económico, Revista de Ciencias Sociales. Vol. 29 N°114. Buenos Aires, julio-setiembre de 1989. P 239-264. ISSN 0046-001X.

GrET (2003). Dinámica laboral del aglomerado Mar del Plata-Batán. Un análisis desde la perspectiva del Trabajo Decente. Ponencia 6° Congreso de ASET. ISSN 1667-6793 /ISBN 98798870-1-8. 2003. Buenos Aires

Lanari, M. E. y Slavin, E. (2003). Déficit de Trabajo Decente en Argentina: análisis y prospectiva. Simposio. Organización Internacional del Trabajo, Buenos Aires. www.rau.edu.uy/universidad/inst_derecho_del_trabajo/lanari.pdf.

Mata Greenwood, A. (1999) Incorporación de las cuestiones de género a las estadísticas laborales. Revista Internacional del Trabajo, vol. 118 (1999), núm. 3

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2002). Plan Jefas y Jefes de Hogar Desocupados. Instructivo General. Abril 2002. www.trabajo.gov.ar

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Plan Jefas y Jefes de Hogar Desocupados. Manual de Instrucciones para Municipios y Consejos Consultivos. www.trabajo.gov.ar

Naciones Unidas (1990). Clasificación Industrial Uniforme de todas las Actividades Económicas. Tercera revisión. Serie M, núm. 4, Rev. 3. En: Elder, S. y Johnson, L.J. (1999) Los indicadores laborales por sexo revelan la situación de la mujer. Revista Internacional del Trabajo, vol. 118 (1999), núm. 4.

Naciones Unidas (1998). Manual para elaborar informes estadísticos nacionales sobre la mujer y el hombre. Estadísticas e Indicadores Sociales. Serie K, núm. 14. En: Elder, S. y Johnson, L.J. (1999) Los indicadores laborales por sexo revelan la situación de la mujer. Revista Internacional del Trabajo, vol. 118 (1999), núm. 4.

Negrete, R. (2001). ¿Por qué han sido bajas las tasas de desempleo abierto en México?. Una guía básica ilustrada. Doc.Int. INEGI - 7º Taller internacional de empleo y economía informal. Aguascalientes.

OIT (1988) Recomendaciones internacionales de actualidad en estadísticas del trabajo. Edición 1988. Ginebra. <http://www.ilo.org/public/spanish/120statres/ecacpop.htm>

OIT, Consejo de Administración (2000). Coloquio del Consejo de Administración sobre el trabajo decente para las mujeres – contribución de la OIT a la mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI (Nueva York, 5-9 de junio de 2000) Plan de acción de la OIT sobre igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género en la OIT. 277ª reunión, Ginebra, marzo de 2000.

OIT (2001). “Índice de desarrollo de trabajo decente 1990-2000” en Panorama Laboral, Perú

OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe (2002). Estimular el crecimiento con más Trabajo Decente: más y mejores empleo. Reflexiones para la discusión. Lima, Perú.

OIT Oficina Regional para América Latina y el Caribe (2002). Panorama Laboral 2002.

OIT Oficina Regional para América Latina y el Caribe (2003). Panorama Laboral 2003.

OIT (2003) Revista Internacional del Trabajo. Número monográfico: la medición del Trabajo Decente. Vol. 122 (2003), num.2

Pautassi, L, Rossi, J., Campos, L (2003). Plan Jefes y Jefas ¿Derecho social o beneficio sin derechos? Centro de Estudios legales y Sociales. Buenos Aires, mayo de 2003. http://www.cels.org.ar/Site_cels/documentos/a_docs_trabajo/4_desc/desc_pdf/Jefes_Jefas.pdf

Pellegrini, J.L., Badler, C., Alsina, S., Puigsubirá, C., Vitelleschi, S. (2003) Corrección de la incidencia de los planes jefas y jefes de hogar desocupados sobre los principales indicadores laborales. XXXVIII Reunión Anual de la Asociación Argentina de Economía Política. Mendoza, noviembre de 2003. http://www.aaep.org.ar/espa/anales/PDF_03/Pellegrini_Badler_Alsina_Puigsubira_Vitelleschi.pdf

Programa Formujer Argentina (2002). Análisis de mercado de trabajo locales sectoriales con perspectiva de género: Un punto de encuentro entre las necesidades de los actores y la definición de las políticas.

http://ilo.law.cornell.edu/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/formujer/argtina/ana_arg.pdf

Programa Formujer (2004) Un modelo de política de formación para el mejoramiento de la empleabilidad y la equidad de género: El Programa Formujer. Montevideo: CINTERFOR, 2004. 283 p. ISBN 92-9088-151-8.

Revista Internacional del Trabajo (2003), vol 122, nº 2. Número Monográfico. La medición del Trabajo Decente. OIT, Ginebra

Somavía, J. (1999). Trabajo Decente y protección para todos, prioridad de las Américas. OIT, Lima, Perú.

Somavía, J. (2001). Reducir el déficit de trabajo Decente: un desafío global. Memoria del Director a la 89ª Conferencia Internacional del Trabajo. OIT, Ginebra

Trejo Magos, J. (2001). Clases del 7º Taller Internacional sobre empleo y la economía Informal. Ciudad de Aguas Calientes, México. 25 de junio al 6 de julio.

Valenzuela, M. E. (2003) Mujeres, Pobreza y Mercado de Trabajo. Argentina y Paraguay Santiago, OIT, Proyecto "Incorporación de la Dimensión de Género en las Políticas de Erradicación de la Pobreza y Generación de Empleo en América Latina", 2003, 160 págs.

Wainerman, C. (1996) ¿Segregación o discriminación? El mito de la igualdad de oportunidades. En Boletín Informativo Techint. Nº285. Buenos Aires, enero-marzo de 1996. p 59-75.

Waisgrais, S. (2001). Trabajo Decente en América Latina. En: Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Año 7, nº 14, pp. 91-108