

VI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo (20 al 23 de Abril del 2010) ciudad de México

Mesa 19 **Trabajo Decente**

Indicadores De Trabajo Decente

Propuesta para la medición del déficit de Trabajo Decente

En Argentina

Autoras: María Estela Lanari /Claudia Giacometti

En este documento se presenta un Sistema de Indicadores de Trabajo Decente –SITD – y su factibilidad a través de una prueba piloto diseñada para medir el déficit de Trabajo Decente –TD- en Argentina. La propuesta es el resultado de un proceso que partió por analizar los alcances y significado del término para luego definir sus dimensiones y las posibilidades de medición, teniendo en cuenta las restricciones de las fuentes de datos para realizar el seguimiento de la evolución de dicho déficit¹.

La noción de trabajo decente implica la existencia de trabajo suficiente para todos, que el mismo sea justamente remunerado, ejercido en condiciones de libertad, de seguridad ocupacional y de dignidad humana. Este concepto por definición es multidimensional por lo tanto los modos de abordaje y operacionalización pueden ser variados. Actualmente, no existen consensos en el ámbito internacional sobre cuáles son las dimensiones a medir, ni

¹ La investigación se realizó en el marco del Programa Nacional de Trabajo Decente, y es resultado de la cooperación entre la Oficina de OIT Argentina y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

sobre los indicadores más pertinentes para dar cuenta de ellas. Entre otras cuestiones porque es una categoría de análisis nueva y por tanto los instrumentos de medición o las fuentes de datos no siempre responden a las necesidades de información.

El sistema que se plantea fue pensado como una herramienta para permitir la aproximación a la problemática del TD, un insumo para formulación de políticas, y una plataforma para la sensibilización, promoción y difusión de los réditos del TD. Se optó entonces por la construcción de un conjunto articulado de indicadores, mínimos pero suficientes, dentro de los parámetros de información oficial disponible.

Desde esta perspectiva y en consonancia con los Objetivos de Desarrollo del Milenio, cuya prioridad es alcanzar un nivel de desarrollo humano equitativo, se propone como punto de partida, identificar déficits en el campo laboral por insuficiencia de trabajo, de seguridad, libertad, equidad y diálogo social. La presentación incluye la prueba piloto de medición que refleja la evolución del déficit del TD en Argentina en el período 2003-2006.

1. El Trabajo Decente como marco conceptual

El concepto que nos ocupa fue esgrimido como una respuesta frente a los impactos negativos de la globalización. En la Memoria presentada ante la 87^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, el Director General de la OIT (Somavía,1999a), expresó: *“...La OIT puede promover la finalidad fundamental de un Trabajo Decente, que es sinónimo de trabajo productivo, en el cual se protegen los derechos, lo cual engendra ingresos adecuados con una protección social apropiada. Significa también un trabajo suficiente, en el sentido de que todos deberían tener pleno acceso a las oportunidades de obtención de ingresos. Marca una pauta para el desarrollo económico y social con arreglo a la cual pueden cuajar la realidad del empleo, los ingresos y la protección social sin menoscabo de las normas sociales y de los derechos de los trabajadores...”*

Al respecto A. Sen (1999), al momento de comentar esta exposición afirmó que el acierto del vocablo es su sentido universal ya que alcanza a todos los trabajadores. También lo es su visión ampliada que permite a la vez realizar análisis económicos y

éticos. El Trabajo Decente, sostuvo, es un derecho que va más allá de la legislación laboral vigente, “...*Que tiene el sentido de reconocer derechos básicos y que permite una comprensión mucho más alentadora de las necesidades de las distintas instituciones y las distintas políticas en pro de los derechos y de los intereses de los trabajadores*”.

Así, el Trabajo Decente es el punto de convergencia de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; el empleo; la protección social y el diálogo social. En la noción TD estos diferentes aspectos se refuerzan mutuamente.

En esa línea Ghai, D. (2002, 2005), alega que el término es un dispositivo, una herramienta que encarna la misión de la institución (OIT), es decir, promover los derechos y la seguridad del trabajo. En sus estudios se sustenta que el Trabajo Decente es un modelo aplicable a todas las sociedades ya que a priori es voluntad general de los pueblos oponerse al trabajo forzoso, al trabajo infantil, a la falta de libertad, a la discriminación y a las condiciones precarias en un sentido amplio. De este modo el concepto cobraría el sentido de una aspiración universal, tal como lo señala Sen. Sin embargo, observa, el marco institucional y de la política para alcanzar los objetivos que le dan sentido deben depender necesariamente, en cada país y región, de su historia y tradiciones, del nivel y la distribución de recursos, de la estructura económica y social, como así también, de la etapa del desarrollo y de cada una de sus circunstancias específicas.

Si bien, el debate acerca de la extensión del término y su aplicación es aún una cuestión abierta; la visión acerca su carácter integrativo –que tiene la virtud de aunar las distintas dimensiones del trabajo–, como así también sobre su sentido relativo y dinámico, ético y universal, es ampliamente compartida, (Lanari, 2005a).

Coincidiendo con la OIT, según lo expresado en el Programa de Trabajo Decente desarrollado por Instituto Internacional de Estudios Laborales (IIEL), los derechos y el progreso económico deben ir a la par. Lo cual implica que la gente tiene que tener trabajo para que esos derechos puedan concretarse. Ahora bien, el logro de éstos derechos no es sólo una meta, es también un factor determinante para que las personas

puedan realizar sus aspiraciones. Por tanto, los principios y derechos fundamentales del trabajo constituyen los cimientos en que se sustenta el Trabajo Decente.

Esta visión permite afirmar que hay un **nivel mínimo**, pero no un tope en lo que se considera como “decente”... En este sentido el Trabajo Decente constituye una meta móvil, un objetivo que evoluciona a medida que se van transformando también las posibilidades, las circunstancias y las prioridades de cada sociedad.

“...Este umbral, incluye a todos los trabajadores. Debido a sus orígenes, la OIT ha centrado esencialmente su atención en las necesidades de los trabajadores asalariados –la mayoría de ellos de sexo masculino– en empresas del sector estructurado, pero no se agota con ello su mandato, ni tampoco el mundo del trabajo. Casi todas las personas trabajan, pero no todos tienen un puesto de trabajo. Abundan, además, en el mundo las personas que trabajan demasiado y las que están desempleadas. La OIT debe interesarse por quienes trabajan al margen del mercado de trabajo estructurado: asalariados no reglamentados, trabajadores por cuenta propia, trabajadores a domicilio...” (Somavía, 1999b).

Por eso, promover TD es crear condiciones para que el trabajo sea suficiente en **cantidad y calidad**. Es decir, es garantizar a todos los individuos la posibilidad de tener bienestar y desempeñarse con estándares de seguridad, insertarse socialmente, y en libertad. Para ello, hay que comenzar por hacer frente al déficit global de trabajo decente (Somavía, 2001). Tal déficit se traduce en una **oferta de empleo insuficiente, una protección social inadecuada, la denegación de los derechos en el trabajo y deficiencias en el diálogo social**.

La viabilidad de estas acciones parte por identificar las brechas que actualmente existen en cada una de estas dimensiones, de modo tal de poder definir una plataforma de políticas tendientes a reducirlas.

LA GÉNESIS DEL TÉRMINO Y SUS COMPONENTES		
Concepto	El Trabajo Decente es aquella ocupación productiva que es justamente remunerada y que se ejerce en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto a la dignidad humana	
Antecedentes	Dimensiones	Propiedades
<ul style="list-style-type: none"> • Preámbulo de la Constitución de OIT • Declaración de Filadelfia • Declaración Universal de los Derechos Humanos • Convenio 87° OIT • Convenio 98° OIT • 1995: Cumbre Mundial de Desarrollo Social 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo • Aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo • Protección Social • Igualdad de Oportunidades • Ingresos dignos • Libertad • Diálogo Social 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto contenido ético • Carácter Integrativo • Aspiración Universal • Dinámico • Herramienta analítica • Meta - objetivo • Plataforma para el diseño de políticas • Estrategia para instalar el debate de los Derechos Fundamentales del Trabajo • Instrumento contra la exclusión • Criterio de equidad

2. Propuesta de un Sistema de Indicadores para Argentina

Para formular la propuesta que se pone a consideración se tuvieron en cuenta las experiencias internacionales, en especial las llevadas a cabo en Latinoamérica, como así también las bases existentes para el cálculo del TD y las principales restricciones detectadas para su estimación.

La medición del TD, por lo ya argumentado, parte por considerar el carácter integrativo, dinámico y relativo del concepto, como así también las fortalezas y debilidades del sistema estadístico vigente. Estas últimas limitaciones están dadas por el hecho de que muchas de las herramientas de captación del mercado de trabajo han sido construidas para categorías de análisis específicas, que no incluyen los alcances del término. Lo cual implica a su vez un incentivo para ampliar y mejorar progresivamente las estrategias de captación y el trabajo conjunto de los distintos organismos productores y usuarios de información.

Desde esta perspectiva, las decisiones que orientaron nuestro trabajo fueron, por un lado privilegiar un sistema de indicadores en lugar de un índice. Ya que sintetizar en un solo valor reduce las potencialidades analíticas del concepto de TD tanto para el diagnóstico como para la definición de políticas. Por el otro, evaluar las posibilidades concretas de puesta en marcha de un proceso de construcción para con ello formalizar la medición del TD en Argentina, teniendo como medida nuestra realidad. Por ello, cualquier intento de comparabilidad con otras realidades requerirá de un ajuste y armonización de los indicadores en consonancia con las fuentes estadísticas y las especificidades que caracterizan cada uno de los mercados laborales.

2.1 La selección de los indicadores

El diseño del Sistema de Indicadores de Trabajo Decente concebido para Argentina privilegió la selección de indicadores que hoy son posibles construir sobre la base del sistema estadístico nacional y el consenso surgido del intercambio con las distintas áreas productoras de datos oficiales para el análisis del mercado de trabajo. Uno de los aspectos sumamente rescatables de este proceso, fue la construcción consensuada que incluyó una activa participación de las distintas áreas del Ministerio de Trabajo, empleo y Seguridad Social de la nación -MTEySS- en la discusión y elaboración de indicadores.

La necesidad de enfocar el examen del mercado laboral para monitorear el déficit de TD implica la utilización de indicadores comparables en el tiempo, por ello se ha priorizado la utilización de fuentes de información que producen sistemáticamente datos sobre el mercado de trabajo como la Encuesta Permanente de Hogares –EPH- y los registros de la Seguridad Social. Como así también, otros específicos sobre informalidad, registración, trabajo infantil o condiciones de trabajo, sin embargo, la cobertura y dinámica de los relevamientos que brindan este tipo de datos son factores que condicionan su utilización. Por lo cual, el esfuerzo por optimizar los datos actuales supone entonces una utilización de indicadores que se refieren a distintas fuentes y poblaciones de referencia.

En la puesta en marcha del SITD se ha definido un conjunto mínimo pero suficiente de datos que permiten dar cuenta de la evolución global del déficit contemplando la

existencia de heterogeneidades. Argentina presenta fuertes disparidades, en el marco de un abordaje de derechos implícitos en el concepto de TD, razón por la cual la visibilidad de estas problemáticas no pueden ser tratadas de un modo homogéneo. Las desigualdades son múltiples, tienden a yuxtaponerse y potenciarse, y si bien su abordaje puede hacerse en el marco de políticas integrales, las respuestas por su propia índole no pueden ser únicas.

Por esta razón, la medición del déficit de TD utiliza indicadores para el total nacional, pero también se estimaron desagregaciones que contemplan la diversidad geográfica, de edad y nivel educativo². La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es tratada respetando su carácter transversal, y por ello se calcula la brecha de género para cada indicador.

El sistema además de los indicadores que miden el déficit, incluye un apartado con información de contexto para cada una de las dimensiones. Estos datos complementarios no miden déficit, sino incorporan variables de contexto que permiten colocar en perspectiva la situación actual o la evolución del mismo. Se presentan en cada dimensión bajo la denominación de indicadores de contexto. Para su selección se privilegió, como ya se ha mencionado, la relación del TD y el resto de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. A diferencia de los indicadores de déficit que miden evolución, los indicadores de contexto podrán ser revisados periódicamente para incluir aquellos que su pertinencia sean considerados más útiles para el análisis.

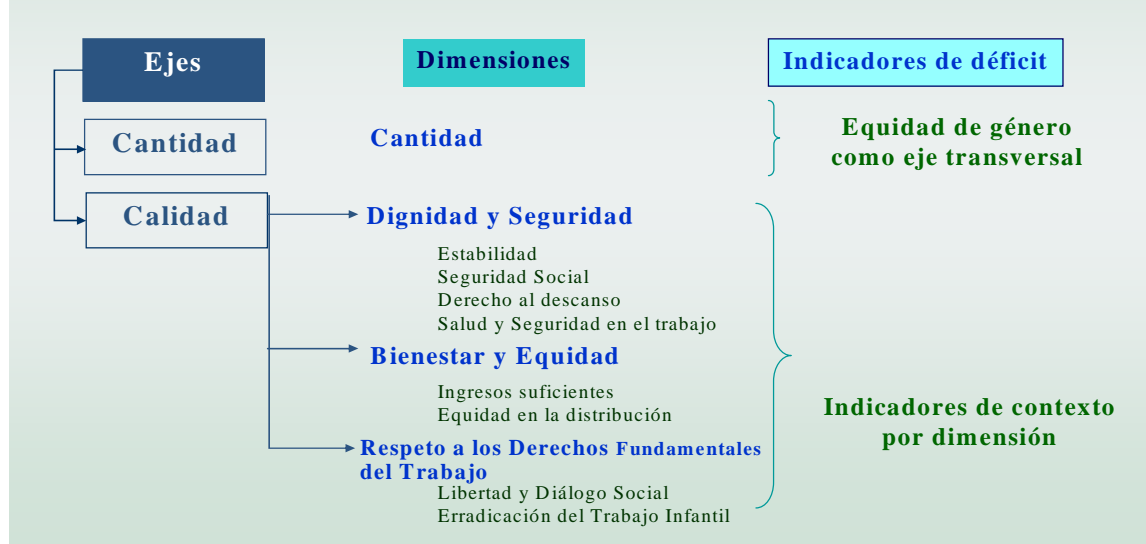
2.2 La operacionalización del concepto

Para construir el SITD nos remitimos a la acepción más amplia de TD y concluimos que “Cantidad y calidad de trabajo”, son los ejes que permiten operacionalizar las dimensiones del concepto y los objetivos básicos de la OIT. Cada uno de éstos enunciados es la síntesis de las siguientes formulaciones:

- Cantidad: *Trabajo suficiente para todos.*
- Calidad: *Trabajo justamente remunerado, ejercido en condiciones de libertad, de seguridad ocupacional y de dignidad humana.*

² Dada la síntesis que se presenta los cálculos desagregados fueron omitidos en esta publicación.

Estructura del Sistema de Indicadores de Trabajo Decente - SITD -



2.2.1. Cantidad: Trabajo suficiente para todos

Este eje, que a la vez es una dimensión del concepto de TD, se refiere al derecho al trabajo. A través del cual todas las personas que estén en condiciones de trabajar y dispuestas a ello tengan oportunidades de ingresar al mercado de trabajo. Por lo cual, se considera en situación de déficit a las personas en edad de trabajar³ que desean incorporarse al mercado y encuentran dificultades para hacerlo; ya sea porque no encuentran ocupación o bien porque la carga horaria que logran es insuficiente.

La fuente de datos es la Encuesta Permanente de Hogares, y se identifican como **déficit** las siguientes categorías:

³ Por definición para analizar el derecho al trabajo queda excluido el trabajo infantil, es decir el trabajo que realizan o pudiera ser realizado por menores de 14 años. La selección del límite de edad (15 años) toma en cuenta el tramo etéreo definido para los ODM en Argentina.

✓ **Sin ocupación de mercado:** en este universo se incluyen a quienes integran la Población Económicamente Activa a través de alguna de las siguientes condiciones de actividad

- Desocupados netos: buscan empleo, están disponibles y no tienen plan de empleo

- Beneficiarios planes de empleo demandantes: personas que declaran tener un plan de empleo y se encuentran en alguna de las siguientes situaciones: a) no realizan contraprestación, pero buscan empleo y están disponibles, b) realizan contraprestación como ocupación principal, pero buscan empleo

✓ **Con ocupación pero insuficiencia horaria:** para definir la insuficiencia se toma la convención establecida a escala nacional que fija el límite del total de horas trabajadas en 35 horas semanales. Para calcular la duración de la jornada de trabajo se considera el total de horas trabajadas en la ocupación principal y secundaria

- Búsqueda activa: desean trabajar más horas, declaran estar disponibles y buscaron más horas u otra ocupación

- Sin búsqueda: desean trabajar más horas, declaran estar disponibles pero no buscaron más horas u otra ocupación

La forma de presentación del indicador de déficit es la relación de la suma de estos grupos poblacionales con la PEA. Para permitir un análisis con profundidad, teniendo en cuenta que este indicador incluye distintos niveles de déficit, el indicador se desagrega en tasas específicas para cada categoría.

Sin ocupación de mercado	Tasa de desocupados netos	$DN/PEA*100$	EPH.
	Tasa de beneficiarios de plan de empleo demandantes	$BA PE /PEA*100$	
Con ocupación pero con insuficiencia horaria	Tasa de subocupación búsqueda activa	$S BA/PEA*100$	
	Tasa de subocupación sin búsqueda	$S SB/PEA*100$	
Déficit de cantidad		$(1+2+3+4)/PEA*100$	

Los **indicadores de contexto** en esta dimensión son siete. Dos de ellos brindan un marco para examinar la evolución del déficit de cantidad, al incorporar en el análisis el contexto económico (evolución del PBI) y la tasa de actividad. Un tercero, se propone para monitorear la cobertura de la protección social de los desocupados. Los cuatro restantes procuran darle visibilidad a situaciones de desigualdad. Tres están vinculados a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres vinculados a la discriminación en el ingreso al mercado de trabajo y a la problemática del reparto de responsabilidades de cuidado y de qué manera la ausencia de definiciones en este sentido no solo afecta desigualmente por género sino que incide en la pobreza. El último, teniendo en cuenta la correlación entre ingreso al mercado laboral y nivel educativo, busca darle visibilidad a las disparidades en la carrera escolar según nivel de ingreso del hogar.

2.2.2. Calidad: Trabajo justamente remunerado, ejercido en condiciones de libertad, de seguridad ocupacional y de dignidad humana

La calidad, como parte integral e indisoluble del concepto de TD, es el eje que expresa las dimensiones que cualifican al trabajo a partir del modo en que éste es remunerado, las condiciones en que es desempeñado y el marco en el cual se desarrollan las relaciones del trabajo. En este eje se identifican tres dimensiones: A) Dignidad y Seguridad; B) Bienestar y Equidad; y C) Respeto por los Derechos del Trabajo.

El abordaje de estas dimensiones está condicionado por la disponibilidad de información para dar cuenta de la situación laboral de la población ocupada. El tratamiento habitual en el campo laboral tiende a explicar las condiciones del trabajo a partir de datos estadísticos referidos a ingresos, protección social o duración de la jornada, lo cual circunscribe el análisis a la población asalariada. Pero desde la perspectiva propuesta remitir la operacionalización solo a este grupo de variables significaría reducir el concepto, sin embargo, en el estado de consolidación del SITD, la ausencia de fuentes hizo inviable el diseño de indicadores de déficit cuya cobertura comprendiera a la población bajo estudio.

A diferencia del eje Cantidad, en este eje es preciso recortar el universo de análisis, en algunos casos por las restricciones señaladas para indagar sobre el total de los ocupados, en otros, la opción estuvo orientada por la necesidad de incorporar en el diseño a la

normativa vigente. Así por ejemplo, se recortó el universo de observación en consonancia con los rangos definidos en los ODM en la población ocupada de 15 años, con excepción de aquellos indicadores vinculados al acceso a Seguridad Social que se tomó a la población de 18 años y más⁴, mientras que para medir trabajo infantil, se consideró al universo de menores de 14 años.

A. Dignidad y Seguridad

Las condiciones en que se realiza el trabajo deben garantizar a todo ocupado ciertos estándares de estabilidad y seguridad en el marco del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo por lo que las distintas brechas en este sentido marcan la distancia a recorrer para lograr dignidad en el trabajo.

✓ **a.1. Estabilidad:** a través de la misma se busca identificar situaciones de incertidumbre con relación a la permanencia en el puesto de trabajo y al riesgo que supone perder la protección social vinculada al mismo. Al examinar las fuentes disponibles se observan fuertes limitaciones que condicionan la construcción de indicadores⁵. Como punto de partida y en razón de lo antes dicho, la medición del déficit utiliza dos indicadores, el primero incluye a los asalariados, y el segundo a los ocupados con aportes registrados en el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones –SIJyP–.

En el primer caso se identifica como **déficit** a los asalariados con relación laboral inestable. Se identifica como déficit los siguientes casos: a) personas que tienen una relación regulada por un contrato de locación de servicios que podrían estar encubriendo una relación de dependencia (en la EPH se pueden identificar dos grupos: i) emiten factura y/o aportan a la Seguridad Social y ii) declaran que el empleo tiene finalización y el plazo es menor a un año); b) declara estar con beca,

⁴ Se mantienen los mismos criterios de definición de la población ocupada, y solo se estima el déficit de cantidad para quienes son efectivamente ocupados, por lo tanto no se incluye en este universo a los beneficiarios de planes de empleo.

⁵ Algunas de estas limitaciones están vinculadas a las fuentes disponibles –ausencia de datos en la encuesta a hogares de las categorías ocupacionales diferentes a asalariados–. Otras, a las restricciones que presentan algunos indicadores que suelen utilizarse como proxy de estabilidad, tal es el caso de antigüedad en el empleo. El uso de este indicador para medir déficit puede relevar como tal situaciones de crecimiento del empleo, momentos en los cuales aumenta el número de ocupados con menor antigüedad..

pasantía o ad honorem; c) personas cuyo sueldo es abonado por una agencia de empleo lo cual implica intermediación y por ello la fragilidad de la relación capital-trabajo; d) personas no perciben salario y su ingreso es por comisión y/o propina. El indicador se presenta para el total, pero dada la heterogeneidad de situaciones se ofrece la posibilidad de analizar la composición porcentual de cada una de las situaciones descriptas. Fuente EPH

Al realizar el examen de quienes aportan a la Seguridad Social, se considera en situación de déficit a las personas que dejan de figurar en los registros, lo cual estaría indicando pérdida del empleo o cambios hacia ocupaciones sin cobertura de la Seguridad Social. El indicador se presenta como el porcentaje de ocupados que dejan de figurar en los registros en un año calendario, excluyendo aquellos que pasan al sistema jubilatorio y/o seguro de desempleo lo que nos aproxima a una medida de inestabilidad. Fuente SIJyP.

✓ **a.2 Acceso a Seguridad Social:** En relación con esta subdimensión, el **déficit** es medido a través de dos indicadores: a) los aportes a la Seguridad Social, b) la cobertura paga de salud. En el primer indicador, debido a la carencia de datos sobre el total de los ocupados, se toma como indicador el porcentaje de asalariados sin descuento jubilatorio. El segundo indicador sí puede calcularse para el total de la población ocupada, se considera como déficit a quienes declaran no tener cobertura paga de salud, independientemente de cuál sea su origen.

✓ **a.3 Derecho al descanso:** El **déficit** de éste derecho es medido con relación al tiempo de trabajo, el cual es captado a través de dos tipos de situaciones: 1) jornadas extendidas de trabajo: trabajadores que cumplen jornadas cuya duración limita los tiempos de descanso necesarios, 2) ausencia de vacaciones pagas para los asalariados.

Para definir la extensión de la jornada de trabajo se toman en cuenta dos criterios: a) la cantidad de horas trabajadas, aquí el déficit identifica a quienes trabajan más de 48 horas - este criterio es el resultado de aplicar la jornada de trabajo para asalariados establecida en 48 horas, si bien la norma prevé la posibilidad de extensión de la misma por horas extras o situaciones particulares para menores de 18 años, se

consideró que este valor era un proxy pertinente- y b) la cantidad de días trabajados: se considera como déficit cuando el trabajo se prolonga más allá de los seis días a la semana. Para el cálculo de la carga horaria se suman todas las ocupaciones –excepto las que se explican por Plan de Empleo-⁶. Fuente EPH.

✓ **a.4 Salud y seguridad en el trabajo:** el ámbito de trabajo constituye el espacio de observación para dimensionar las condiciones de seguridad y los factores de riesgo a los que se expone el trabajador en la realización de su tarea. Interesa examinar las condiciones en que se desarrolla el trabajo y sus efectos sobre la salud de los ocupados. Esta es una de las áreas en las cuales la disponibilidad actual de información es más escasa y fragmentada. Los indicadores disponibles solo permiten avanzar en la identificación del déficit dentro del grupo de asalariados registrados ante las Aseguradoras de Riesgos de Trabajo –ART-. Por esta razón los indicadores que se proponen son dos y están orientados a monitorear la accidentabilidad y la gravedad de lo misma a través de la tasa de letalidad.

Como indicadores de **contexto**, con el objetivo de monitorear los niveles de cobertura de la Seguridad Social que incorporen el enfoque de género se incluyen tres grupos de indicadores: a) Evolución de la cobertura por sexo, identificando las reincorporaciones al empleo registrado de la población de menores de 55 años (total y con tiempo desocupación y/o empleo en el sector no registrado superior a un año), y el total de aportantes y afiliados al SIJyP y aportantes al Sistema de Riesgos al Trabajo. Fuente Base de Datos: SIJyP y SRT. b) Disrupciones en los aportes a la Seguridad Social y densidad⁷ de aportes en los últimos trienios por sexo. La fuente Base de datos de Historias Laborales a partir de información del SIJyP. c) Evolución del número de empresas y empleados del SIJyP y la tasa de empleo urbano

El incremento de la protección social de las personas desocupadas es uno de los ODM, por lo tanto es importante monitorear cuál es el grado de protección actual del grupo de asalariados cubiertos por la normativa. El indicador de contexto que se utiliza es el

⁶ Para facilitar el análisis los datos se presentan desagregados en tres grupos: menos 48 horas pero 7 días a la semana, de 48 a 54 horas y más de 54 horas.

⁷ La densidad de aportes expresa la proporción de meses aportados con relación a un período de referencia dado.

porcentaje de asalariados del SIJyP que de acuerdo a la normativa vigente, en caso de perder su puesto de trabajo estarían en condiciones de acceder al Seguro de Desempleo. La fuente Base de datos de Historias Laborales a partir de información del SIJyP y la normativa vigente.

En el año 2005 se aplicó por primera vez en la Encuesta de Indicadores Laborales EIL, el módulo de Encuesta a Trabajadores en Empresas (ETE), que contiene módulos específicos vinculados a esta dimensión. La falta actual de periodicidad de los datos y los ajustes lógicos de una primera experiencia condiciona la incorporación de los datos como indicadores de déficit. No obstante, se consideró pertinente incorporar algunos datos como indicadores de contexto vinculados a la duración de la jornada. a) Promedio de horas extras, b) Porcentaje de asalariados que realizaron y no cobraron horas extras ni compensatorios en relación con el total de asalariados que realizaron horas extras.

B. Bienestar y Equidad

Bienestar y equidad son componentes de una misma dimensión y expresan uno de los aspectos fundamentales de la seguridad del trabajo ya que por una parte reconoce el carácter instrumental mediante el cual se obtienen beneficios, y por otro, el derecho de quienes trabajan a gozar de un trato justo y equitativo. Asimismo, son componentes básicos del trabajo como vehículo de inserción social y realización. La operacionalización de esta dimensión esta condicionada por la disponibilidad de información, y por ello utiliza como proxy el ingreso de la ocupación, que permite abordar el trabajo como satisfactor de necesidades, pero también como medida de equidad en la distribución. Esta opción no supone ignorar los alcances de ambos términos, y en la medida en que pueda fortalecerse el SITD debiera incorporarse de otras variables que expliquen las extensiones hoy no consideradas, tales como satisfacción de la tarea, desarrollo personal, igualdad de oportunidades, uso del tiempo, conciliación de la actividad laboral con la vida personal y familiar entre otras.

Los indicadores se presentan agregados en dos subdimensiones: ingresos suficientes y equidad en la distribución.

- ✓ **b.1.ingresos suficientes:** el **déficit** de ingresos suficientes se mide a través del indicador ocupados con ingresos suficientes. Este indicador muestra el porcentaje del total de población ocupada que percibe ingresos laborales inferiores al costo monetario de la canasta de bienes y servicios que define la línea de pobreza.
- ✓ **b.2. Equidad en la distribución:** para identificar el **déficit** se definen dos indicadores en la forma en que se distribuyen los ingresos. El primero es el coeficiente de Gini en la distribución del ingreso laboral total de la ocupación y el segundo es la brecha de género en el ingreso mensual. El coeficiente de Gini muestra la dispersión de los ingresos en la ocupación. La brecha de género es un indicador sintético que refleja las disparidades de género que de hecho están presentes en el mercado de trabajo (jornada de trabajo, nivel de calificación, segmentación del mercado, antigüedad).

Estos indicadores miden el déficit en la ocupación y no en el puesto de trabajo, pues utilizan el total de horas trabajadas y el de ingresos mensuales habituales. Al utilizar el ingreso mensual como parámetro, es preciso incorporar en el indicador una apertura que contemple las diferencias en la jornada de trabajo. Por ello los indicadores se calculan dividiendo a los ocupados en dos distribuciones según la carga horaria, hasta 35 horas y 35 horas y más. El déficit se mide como promedio ponderado, salvo en el caso del coeficiente de gini para el cual se calcula para el total. La fuente de datos utilizada es la Encuesta Permanente de Hogares.

Existe una estrecha relación entre las diversas formas de exclusión del mercado de trabajo (desempleo, subempleo y bajos ingresos laborales), con la pobreza y la discriminación. El aumento de las oportunidades de TD se vincula con los ingresos, pero también con la habilitación económica, social y política que se engendra al actuar contra la vulnerabilidad y la exclusión. Por esta razón se incluye como uno de los indicadores de contexto el porcentaje de personas bajo la línea de pobreza por región (indicador incluido en los ODM).

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres también es reconocida como en los ODM y es una dimensión central del trabajo decente. Para darle visibilidad a la desigualdad de oportunidades en el mercado, y siguiendo con lo propuesto en los ODM

se incluyen dos indicadores a) Tasa de feminidad según sectores económicos, distinguiendo entre servicios económicos, servicios sociales, industria y comercio, b) Tasa de feminidad según nivel de calificación. Los indicadores se presentan para el total y por grupos de edad, distinguiendo entre los menores de 40 y los mayores, para facilitar el análisis de los cambios en el mercado de trabajo y el mayor acceso de la mujer a la educación terciaria. Para contextualizar las brechas de género en el ingreso se incluyen dos indicadores: a) brecha de género en la duración de la jornada contemplando los mismos grupos que se utilizan en el ingreso (hasta 35 horas y más de 35 horas), b) porcentaje de asalariados registrados que viven en hogares con al menos un menor de 18 años que cobran asignaciones familiares por sexo.

El último indicador está vinculado a la forma en que se perciben los ingresos mediante la cual se hacen efectivos los alcances de los Seguridad Social, y se refiere al porcentaje de sumas remunerativas sobre el total de salarios en los asalariados registrados en el SIJYP según sexo y grupos de edad. Los aportes y contribuciones del salario se aplican sobre las sumas remunerativas, lo cual tiene incidencia en el financiamiento de la Seguridad Social y en el caso de la jubilación es un ahorro futuro. Las EPH capta el ingreso neto, por ello se consideró de interés incluir un examen de la composición de las remuneraciones de los asalariados registrados.

C. Dimensión: Respeto por los Derechos Fundamentales del Trabajo

La Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, adoptada en 1988 por la OIT, expresa el compromiso de los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores. En ella se comprometen a respetar y defender los valores humanos fundamentales, valores que son de vital importancia para el plano económico y social.

La Declaración de la OIT abarca cuatro áreas: a) la libertad de asociación, la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, b) la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, c) la abolición del trabajo infantil, y d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

En la misma perspectiva, en 2001, el Director General de la OIT expresaba, en la Memoria “Reducir el déficit de trabajo decente; un desafío global”, presentada ante la 89ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, que: *“La brecha de los derechos es cualitativamente diferente, porque se trata de una esfera en la que, en muchos casos, se podrían lograr progresos rápidamente mediante medidas legislativas y políticas de desarrollo apropiadas. La OIT está examinando las características de esa brecha mediante los informes globales preparados en el marco del seguimiento de la Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, de 1998. Esta labor confirma hasta qué punto la denegación del derecho a la libertad sindical y de asociación y la incidencia del trabajo forzoso y del trabajo infantil y la discriminación siguen afectando al mundo de hoy. (...) La brecha del diálogo social refleja las deficiencias que existen tanto en materia de organización como en las instituciones, y a menudo también en las actitudes. Esto tiene varias causas, pero el origen primario es la falta de organización. El Informe Global que se presentó el año pasado a la Conferencia, relativo a la libertad sindical y de asociación, ponía de relieve lo que se ha denominado como ‘déficit de representación’ en el mundo del trabajo, debido a que, con frecuencia y por diversas razones, los trabajadores y los empleadores no se han organizado para hacer oír su voz”.*

En la construcción del SITD, se priorizó la selección de aquellos indicadores que por su disponibilidad y consistencia pudieran dar visibilidad al déficit; por esta razón, para la medición se consideran dos subdimensiones: la Libertad y el Diálogo Social, y la Erradicación del Trabajo Infantil. En lo que se refiere a las restantes áreas, cabe aclarar que el derecho a la no discriminación es abordado a través de la estimación de la brecha de género en cada uno de los indicadores. Y, con relación al trabajo forzoso –y a pesar de que persisten formas de trabajo que implican sumisión y servidumbre–, su existencia no se presenta de modo que pueda sustentar un indicador, lo cual imposibilita su inclusión en el SITD.

- ✓ **c.1. Libertad y el Diálogo Social:** los **déficits** con relación a la libertad sindical y de asociación, así como de diálogo social en tanto instrumento de consolidación de las organizaciones e instituciones del trabajo, deberían ser captados mediante la identificación de las barreras que limitan o condicionan la posibilidad de

organizarse y tomar decisiones colectivas en defensa de los derechos laborales y en contra de cualquier arbitrariedad. Ésta es un área en la que todavía es preciso avanzar, tanto en el plano conceptual como en la metodología de medición, ya que si bien existen datos que dan cuenta de la libertad de asociación, la libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva y el diálogo social, existen dificultades para construir indicadores de déficit. Por ello, se optó por registrar el porcentaje de asalariados privados del sector formal que se desempeña en empresas de más de diez trabajadores que no cuentan con delegados sindicales, como una aproximación a la estimación del déficit en esta dimensión. La fuente de información es la EIL.

- ✓ **c.2. Erradicación del Trabajo Infantil:** la Argentina adhirió a la Declaración de la OIT mediante la Ley 23.849. El compromiso asumido por el país también se consagró con la ratificación de los Convenios 138 y 182 de la OIT, y está presente en el marco de los ODM. La medición del **déficit** en esta subdimensión se expresa a través de la tasa de actividad económica de los niños, niñas y adolescentes de 5 a 13 años. La fuente de datos es la Encuesta de Actividad a Niños, Niñas y Adolescentes (EANNA). La misma se aplicó por primera vez en 2004, con una cobertura urbano-rural en cuatro regiones del país, lo que representa aproximadamente al 50% de la población de ese tramo etario. Durante la primera encuesta aplicada en el nivel nacional, se releva información sobre trabajo infantil consultando directamente a los niños y niñas sobre los distintos tipos de actividades (autoconsumo, domésticas, de mercado).

Para optimizar los datos disponibles que permiten una lectura más integral de la evolución del déficit en esta dimensión, se presentan los siguientes **indicadores de contexto:** a) la tasa de afiliación a sindicatos, que brinda datos sobre la participación de los trabajadores formales, b) el número de asociaciones sindicales según grado, c) el ritmo negocial según el ámbito y la cantidad de trabajadores comprendidos en las negociaciones colectivas y d) los indicadores de conflictividad laboral.

3. Presentación de resultados (Tabla 1)

La aplicación del SITD para dar cuenta de la evolución del déficit de TD en Argentina entre los años 2003 y 2006 permite observar que en las dimensiones referidas a Cantidad de empleo e ingresos suficientes se produjeron avances importantes, mientras que en el resto de las dimensiones fueron moderados.

Tabla 1. Evolución de los indicadores de déficit de Trabajo Decente, 2003-2006

Eje	Dimensión	Subdimensión	Indicador de déficit	Evolución 2003-2006
Cantidad	Déficit de Cantidad		Déficit de Cantidad	↓
Calidad	Dignidad y Seguridad	Estabilidad	Asalariados con relación laboral inestable	↓
			Bajas en la Seguridad Social	↑
		Acceso a Seguridad Social	Asalariados sin descuento jubilatorio	↓
			Ocupados sin cobertura de salud paga	↓
		Acceso al descanso	Ocupados con jornadas extendidas	=
			Asalariados sin derecho a vacaciones pagas	↓
	Salud y Seguridad en el trabajo	Tasa de incidencia global	↑	
		Tasa de letalidad	↓	
	Bienestar y Equidad	Ingresos suficientes	Ocupados con ingresos insuficientes	↓
			Gini de ingresos laborales	↓
		Equidad en el distribución	Brecha de género	↑
	Respeto por los Derechos Fundamentales		Libertad y Diálogo Social	Asalariados en empresas sin delegados sindicales
Erradicación del Trabajo Infantil		Tasa de actividad de menores de 14 años	...	

Referencias: ↓ Reducción del déficit ↑ Incremento del déficit

Evolución de los indicadores de déficit

Eje	Dimensión	Indicador	2003	2004	2005	2006	
Cantidad		Déficit de Cantidad	35.1	30.4	25.4	22.4	
Calidad	Dignidad y Seguridad	Estabilidad	Asalariados con relación laboral inestable	16.1	15.4	14.9	13.9
			Bajas en la Seguridad Social	10.8	11.0	11.6	12.7
		Acceso a Seguridad Social	Asalariados sin descuento jubilatorio	43.5	42.9	42.4	40.3
			Ocupados sin cobertura de salud paga	38.6	37.1	35.4	33.4
		Derecho al descanso	Ocupados con jornadas extendidas	33.0	33.8	33.9	33.0
			Asalariados sin derecho a vacaciones pagas	40.7	40.7	40.4	38.4
	Bienestar y Equidad	Salud y Seguridad en el trabajo	Tasa de incidencia global	72.7	80.2	81.5	80.7
			Tasa de letalidad	173.2	162.5	150.1	156.5
	Respeto a los Derechos Fundamentales del Trabajo	Ingresos suficientes	Ocupados con ingresos insuficientes	57.8	53.6	48.0	38.5
			Equidad en la distribución	Coefficiente de Gini de los ingresos laborales	0.460	0.446	0.440
		Brecha de género		-12.1	-15.8	-15.2	-18.3
		Libertad y Diálogo Social	Asalariados en empresas sin delegados sindicales	65.12	62.3
		Erradicación del Trabajo Infantil	Tasa de actividad de 5 a 13 años	...	6.5

Evolución de los indicadores de déficit - Índice base 2003=100

Eje	Dimensión	Indicador	2003	2004	2005	2006	
Cantidad		Déficit de Cantidad	100.0	86.5	72.4	63.7	
Calidad	Dignidad y Seguridad	Estabilidad	Asalariados con relación laboral inestable	100.0	95.6	92.5	86.2
			Bajas en la Seguridad Social	100.0	102.5	107.4	117.6
		Acceso a Seguridad Social	Asalariados sin descuento jubilatorio	100.0	98.7	97.6	92.7
			Ocupados sin cobertura de salud paga	100.0	96.2	91.9	86.6
		Derecho al descanso	Ocupados con jornadas extendidas	100.0	102.3	102.7	99.9
			Asalariados sin derecho a vacaciones pagas	100.0	100.2	99.2	94.3
	Bienestar y Equidad	Salud y Seguridad en el trabajo	Tasa de incidencia global	100.0	110.3	112.0	111.0
			Tasa de letalidad	100.0	93.8	86.7	90.3
	Respeto a los Derechos Fundamentales del Trabajo	Ingresos suficientes	Ocupados con ingresos insuficientes	100.0	92.8	83.1	66.6
			Equidad en la distribución	Coefficiente de Gini de los ingresos laborales	100.0	97.0	95.7
		Brecha de género		100.0	130.5	125.0	150.5
		Libertad y Diálogo Social	Tasa de actividad de 5 a 13 años
		Erradicación del Trabajo Infantil	Asalariados en empresas sin delegados sindicales

4. Comentarios finales

El Sistema de Indicadores de Trabajo Decente concebido para Argentina ha privilegiado la selección de indicadores que hoy son posibles construir sobre la base del sistema estadístico nacional y el consenso surgido del intercambio con las distintas áreas productoras de datos oficiales para el análisis del mercado de trabajo.

El proceso de construcción nos permitió advertir la enorme posibilidad que brinda este instrumento como categoría de análisis e insumo para el diseño de políticas públicas. En ese sentido, es importante señalar que las dimensiones del concepto Trabajo Decente fueron consideradas en una misma jerarquía, por lo cual cantidad y calidad no guardan un orden de subordinación.

Sin embargo, algunos de los insumos básicos para el monitoreo de la evolución del déficit de Trabajo Decente, como es la situación del trabajo infantil, la problemática de género, o las condiciones en que se desarrolla la actividad de quienes son ocupados, presentan mayor dificultad dado el origen de las fuentes. Este ejercicio genera la necesidad de revisar y plantear la inclusión de módulos específicos en las encuestas de actividad o bien, contemplar modificaciones que contribuyan y faciliten la obtención de información relevante que actualmente es imposible captar.

No obstante, este es un esquema preliminar, que requerirá en un futuro ser integrado en una política específica de coordinación y difusión. La variación temporal del déficit que hoy presentamos, podrá ser, en otra etapa, complementada con medidas de evolución en función del acuerdo de objetivos. De esta forma el concepto TD adoptaría el matiz que lo caracteriza como plataforma del diálogo social.

En la medida en que se fortalezca el sistema será posible, por ejemplo, avanzar en el tratamiento de otros ítems, tales como la ampliación de la cobertura geográfica, demográfica y temática de las fuentes de datos actuales. Esto permitirá incorporar por ejemplo a las áreas rurales y periurbanas, el diseño de indicadores específicos para sectores, nuevas categorías ocupacionales y otros indicadores, como aquellos que miden uso del tiempo, que complementen el análisis de los cambios del déficit del Trabajo Decente.

En esta línea, otras dimensiones, no incluidas por limitaciones de los datos, son aquellas relacionadas con temas tales como: **intensidad del déficit de empleo** (duración de la subocupación y desocupación, sector informal); **empleo inadecuado** (por ejemplo en relación con las competencias laborales o de formación continua), e **igualdad de oportunidades** (formación; carrera e ingresos por género, uso del tiempo).

Dado que lo hasta aquí planteado partió por considerar que el funcionamiento del mercado laboral es, en buena medida, producto del contexto macroeconómico y del proceso de globalización, y de ello dan cuenta los indicadores, el SITD podría enriquecerse con otras mediciones referidas a la “dimensión social de la globalización”. Es decir, mediante la construcción de indicadores que puedan reflejar el impacto que este proceso tiene en la cultura, la identidad, y la cohesión de la comunidad.

Con ello se aspira a obtener el diagnóstico necesario para avanzar en las políticas que propendan a la creación de más y mejor trabajo, por ende de una sociedad más justa.

Bibliografía

ARPE (2001), "Panamá: Trabajo decente y políticas de empleo. Desafíos y propuestas para la nueva década". Borrador para discusión. Elaborado en el equipo técnico multidisciplinario de OIT. San José Costa Rica

Bertranou, F. y Sánchez A. (2003) "Características y determinantes de la densidad de aportes a la Seguridad Social en la Argentina 1994-2001". En "Historias Laborales en la Seguridad Social". Serie de publicaciones de la Secretaria de Seguridad Social. Año I. N° 1. En base a los trabajos presentados en el Seminario-Taller: "Historias Laborales y frecuencia de aportes al Sistema de Seguridad Social". MTEySS/OIT, Buenos Aires.

Bru, E. (2005) Algunos retos del trabajo decente en América Latina: empleo educación y formación profesional. OIT, Costa Rica

Castillo, V., Rojo S. y Yoguel G. (2005) "Trayectorias laborales y rotación del empleo 1996-2004". En "Trabajo, ocupación y empleo: Trayectorias, negociación colectiva e ingresos" Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales. MTEySS, Buenos Aires.

Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización (2004): "Por una Globalización Justa: Crear Oportunidades para Todos". OIT, Suiza.

De Biase, M. y Grushka, C. (2003) "Historias previsionales y la regularidad de los afiliados al SIJP". En "Historias Laborales en la Seguridad Social". Serie de publicaciones de la Secretaria de Seguridad Social. Año I. N° 1. En base a los trabajos presentados en el Seminario-Taller: "Historias Laborales y frecuencia de aportes al Sistema de Seguridad Social". MTEySS/OIT, Buenos Aires.

Farell, R. et al. (2003) "Estudio sobre la frecuencia de los aportes en el SIJP. Una primera aproximación hacia las historias laborales. En "Historias Laborales en la Seguridad Social". Serie de publicaciones de la Secretaria de Seguridad Social. Año I. N° 1. En base a los trabajos presentados en el Seminario-Taller: "Historias Laborales y frecuencia de aportes al Sistema de Seguridad Social". MTEySS/OIT, Buenos Aires.

Fariña, R. et al (2003) "Comportamiento de los trabajadores autónomos y monotributistas en la Seguridad Social. En "Historias Laborales en la Seguridad Social". Serie de publicaciones

de la Secretaria de Seguridad Social. Año I. N° 1. En base a los trabajos presentados en el Seminario-Taller: “Historias Laborales y frecuencia de aportes al Sistema de Seguridad Social”. MTEySS/OIT, Buenos Aires.

Ghai, D. (2002). “Decent work: Concepts, models and indicators”. ILS, DP/139/2002 Suiza.

Ghai, D. (2005). “Decent Work: Universality and Diversity”. ILS, DP/159/2005, Suiza.

Ghai, D. (2006) ed.. “Decent Work: Objectives and strategies”. OIT, Suiza.

Godfrey, M. (2003) Employment dimensions of Decent Work: Trade-offs and complementarities ILS, DP/148/2003, Suiza.

Lanari, M.E. (2005a) “Trabajo Decente: significados y alcances del concepto. Indicadores propuestos para su medición”. En: Serie Estudios/3: Trabajo, Ocupación y Empleo. Relaciones Laborales, territorios y grupos particulares de actividad. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales. MTEySS. Buenos Aires.

Lanari, M.E. (2005b) Trabajo Decente: Diagnóstico y aportes para la medición del mercado laboral local. Mar del Plata 1996-2002. Ed. Suárez. Mar del Plata.

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

Panorama Laboral de la OIT del año 2001. OIT/ Lima.

Panorama Laboral de la OIT del año 2002. OIT/ Lima.

Revista Internacional Del Trabajo (2003), vol 122, n° 2. Número Monográfico. La medición del Trabajo Decente. OIT, Suiza.

Scheleser, D. (2006) La heterogeneidad del cuentapropismo en la Argentina actual. Una propuesta de análisis y clasificación. En prensa.

Schleser, D. (2006) Heterogeneidad del trabajo no registrado (Versión preliminar).

Sen, A. (1999) Alocución pronunciada en la 87ª reunión OIT Oficina Internacional del Trabajo, Suiza.

Somavía, J. (1999a) Memoria del Director General. 87ª reunión OIT Oficina Internacional del Trabajo, Suiza.

Somavía, J. (1999b) Un Trabajo Decente para todos en una economía globalizada: Una perspectiva de la OIT. Tercera Conferencia Ministerial de la OMC.

Somavía, J. (2000) Memoria del Director General. 88ª reunión OIT Oficina Internacional del Trabajo, Suiza

Somavía, J. (2001) Memoria del Director General: Reducir el déficit de trabajo decente - un desafío global. 89ª reunión OIT Oficina Internacional del Trabajo, Suiza.

Somavía, J. (2006) Memoria del Director General: Informe Sobre La Aplicación del Programa de la OIT en 2004-2005. 95 reunión OIT Oficina Internacional del Trabajo, Suiza.

Trajtemberg, D., Berhó F., Atoréis P., Llauphan W. (2005) “Encuesta de Relaciones Laborales”. MTEySS. Subsecretaria de Programación Técnica y Estudios Sociolaborales, DGEyEL y CEIS. Buenos Aires.