

Trabajo decente. Concepto e indicadores

Dharam GHAI*

Actualmente, la finalidad primordial de la OIT es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana (OIT, 1999, pág. 4).

La noción de «trabajo decente», dada a conocer por vez primera con estas palabras en la Memoria del Director General a la 87.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en 1999, expresa los vastos y variados asuntos relacionados hoy día con el trabajo y los resume en palabras que todo el mundo puede reconocer. Pues bien, ¿qué abarca realmente la idea de trabajo decente?

En la citada memoria del Director General se estudian a fondo cuatro elementos de este concepto: el empleo, la protección social, los derechos de los trabajadores y el diálogo social. El empleo abarca todas las clases de trabajo y tiene facetas cuantitativas y cualitativas. Así pues, la idea de «trabajo decente» es válida tanto para los trabajadores de la economía regular como para los trabajadores asalariados de la economía informal, los trabajadores autónomos (independientes) y los que trabajan a domicilio. La idea incluye la existencia de empleos suficientes (posibilidades de trabajar), la remuneración (en metálico y en especie), la seguridad en el trabajo y las condiciones laborales salubres. La seguridad social y la seguridad de ingresos también son elementos esenciales, aun cuando dependan de la capacidad y del nivel de desarrollo de cada sociedad. Los otros dos componentes tienen por objeto reforzar las relaciones sociales de los trabajadores: los derechos fundamentales del trabajo (libertad de sindicación y erradicación de la discriminación laboral, del trabajo forzoso y del trabajo infantil) y el

* Ex Director del Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social. El presente artículo es una versión abreviada y actualizada de *Decent work: Concepts, models and indicators*, documento de trabajo núm. 139 del Instituto Internacional de Estudios Laborales (Ginebra, 2002).

diálogo social, en el que los trabajadores ejercen el derecho a exponer sus opiniones, defender sus intereses y entablar negociaciones con los empleadores y con las autoridades sobre los asuntos relacionados con la actividad laboral.

El problema es cómo hallar los «medidores» que abarquen todos estos asuntos y que expresen las interrelaciones que los unen. ¿Cómo valorar la situación actual y los progresos que en el futuro pueda registrar el trabajo decente en el mundo? Los investigadores están abordando esta tarea desde distintas perspectivas, y en este número monográfico de la *Revista Internacional del Trabajo* se recoge una selección de los planteamientos que están siguiendo.

En el presente artículo, además de los propios instrumentos de medición, explicaremos que el concepto de trabajo decente hunde sus raíces en las preocupaciones tradicionales y permanentes de la OIT. Comenzaremos por un análisis general de la validez y las limitaciones de los indicadores y estudiaremos después la idoneidad de varios de ellos, relativos a los cuatro elementos primordiales del trabajo decente antes mencionados. Luego los aplicaremos a diversas estructuras económicas e institucionales, destacando las normas de la OIT al respecto. Por último, haremos un ensayo de elaboración de un índice general con el que evaluar los resultados logrados en materia de trabajo decente por los países industrializados.

Aplicaciones y limitaciones de los indicadores

Los indicadores tienen por finalidad medir el grado en que se ha alcanzado determinado objetivo o resultado. Podemos emplearlos, pues, para valorar los resultados y evaluar los progresos a lo largo del tiempo en lo tocante al logro de determinados objetivos¹, y pueden sernos útiles para efectuar comparaciones entre países. También se usan mucho para poner a prueba hipótesis contrapuestas acerca de las relaciones entre los diferentes elementos del trabajo decente². Lo ideal sería que los indicadores hicieran una medición directa del objetivo fijado. Si, por ejemplo, éste fuese una población sana, el indicador debería darnos a conocer el número o el porcentaje de personas que padecen alguna enfermedad. Ahora bien, muchas veces no es fácil dotar de un significado preciso a un objetivo general; por ejemplo, uno de los atributos del trabajo decente es el empleo remunerador, pero para concebir un indicador idóneo para medirlo, primero tendremos que definir la palabra «remunerador». A menudo es más difícil o costoso efectuar una cuantificación directa, por lo que hay que valerse de

¹ En OIT (2001a) se expone un ensayo de evaluación del trabajo decente en Dinamarca.

² Véanse investigaciones económicas de esta índole referentes al trabajo decente en Kucera (2001) y Majid (2001a).

una indirecta; por ejemplo, se puede estimar el estado de nutrición de los niños directamente — atendiendo a su ingesta de distintos nutrientes alimenticios — o indirectamente (y de modo más fácil y barato) averiguando su peso o estatura a edades determinadas.

Rara vez existe una sola manera de medir los avances logrados en pos de un objetivo, por lo que es mejor usar varios indicadores para hacer una medición más fidedigna. Así, por ejemplo, podemos conocer hasta qué punto se ha reducido la discriminación laboral en función del sexo a partir de las diferencias de remuneración, las posibilidades de formación, las perspectivas de ascenso y la asignación de responsabilidades laborales. Además, los indicadores pueden ser cuantitativos o cualitativos: por ejemplo, respecto de la seguridad social, los indicadores cuantitativos pueden medir los porcentajes de personas que perciben diferentes tipos de prestaciones, y los cualitativos, la calidad y la eficacia de los servicios. Por lo tanto, para obtener una imagen exacta acaso nos convenga combinar varios indicadores en un indicador o índice general.

La elaboración de un índice compuesto plantea dos problemas principales: la ponderación de los distintos indicadores y la fórmula o fórmulas que se emplearán para ensamblar los indicadores cualitativos y los cuantitativos. Surgen problemas similares, pero más agudos, cuando extraemos mediciones sintéticas de la combinación de indicadores correspondientes a ámbitos diferentes. El índice del desarrollo humano elaborado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) es un ejemplo de indicador sintético en el que se han refundido indicadores de la salud, la instrucción y los ingresos. El producto interno bruto (PIB), que tanto se usa para cuantificar el nivel de producción y de crecimiento económico, también es un indicador compuesto, que se calcula adicionando el valor añadido monetario de una multitud de actividades.

Podemos elaborar índices generales de los resultados en el terreno del trabajo decente, para lo cual tendremos que decidir si utilizaremos indicadores cuantitativos y cualitativos, la importancia que asignaremos a cada indicador y cómo los combinaremos en un índice general. Al final del artículo expondremos un ensayo de elaboración y aplicación de un índice de los resultados alcanzados en cuanto al trabajo decente en veintidós países de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE).

La exactitud y la comparabilidad son otras dos cuestiones que deberemos tener en cuenta al seleccionar y aplicar los indicadores. Como se sabe, las estadísticas sociales, aun las de empleo más frecuente, como las de mortalidad infantil, alfabetización y esperanza de vida, son de muy diferente exactitud (McGranahan y otros, 1985, y Murray, 1993). El problema es todavía peor con los datos relativos al trabajo, ya que las definiciones a que se atienen quienes los recopilan no sólo

varían según el país, sino incluso en un mismo país a lo largo del tiempo, por lo que las comparaciones de datos de distintos momentos y países pueden adolecer de errores de medición. Pecaríamos, pues, de falta de realismo si supusiéramos que los indicadores del trabajo decente nos darán un retrato fiel de los resultados alcanzados por un país, y mucho menos aún nos autorizarán a efectuar comparaciones internacionales. Por consiguiente, debemos tener presente que los indicadores que vamos a exponer sólo miden aproximadamente la situación.

Indicadores del trabajo decente: la faceta del empleo

Las posibilidades de empleo

Para medir las oportunidades de empleo se han utilizado tradicionalmente varios indicadores y los tres más corrientes son la tasa de actividad (población integrada en la fuerza de trabajo), la tasa de empleo (también llamada tasa de ocupación) y la tasa de desempleo³. Analizaremos principalmente estas dos últimas tasas, ya que dan una imagen más fiel de las oportunidades de trabajo, con cálculos por separado de las personas ocupadas y de las desempleadas.

La tasa de empleo (relación entre la población ocupada y la población en edad de trabajar) ofrece la ventaja de que nos da información acerca de la cantidad y el porcentaje de personas en edad laboral que se dedican a producir bienes y servicios y sobre su desglose por edad y sexo. Además, abarca todas las categorías de trabajadores, por lo que nos revela si la cantidad y el porcentaje de las personas ocupadas están aumentando o disminuyendo y las variaciones de las pautas de la ocupación por edad y sexo.

La principal laguna de este indicador en la medición de las posibilidades de trabajo es que no aporta información sobre las horas trabajadas: en la mayoría de las situaciones laborales, se considera que la persona está ocupada si trabaja más de una hora al día. Al mismo tiempo, se dan diferencias abismales de la índole del trabajo según las distintas categorías de empleo. Una jornada de ocho horas diarias en una gran empresa que tiene centenares de trabajadores es muy distinta a las rachas esporádicas de trabajo características de algunas actividades por cuenta propia o de la economía informal. El trabajo en el campo sujeto a los avatares del clima y de las estaciones del año también tiene ritmos propios.

³ Esta parte de nuestro análisis de los indicadores del trabajo decente se basa en gran medida en OIT (2001d), la fuente principal de datos sobre la población activa, el empleo y las remuneraciones en los países [en la obra citada, tanto la tasa de actividad como la tasa de empleo se calculan principalmente sobre la población en edad de trabajar (de 15 a 64 años) y sobre la franja principal de ésta, que es la población de 25 a 54 años].

Las cifras del cuadro 1 muestran que la tasa de empleo varía de manera considerable de un país a otro. En los países industrializados, por ejemplo, la de Suecia asciende al 63 por ciento y la de Italia es sólo de un 42 por ciento. En los países de rentas bajas hay un gran contraste entre Bangladesh y Pakistán, cuyas tasas de empleo ascienden a más del 63 por ciento y menos del 40 por ciento, respectivamente. Las cifras de las economías en transición suelen ser elevadas, en torno al 60 por ciento. La más alta del mundo es la de China: el 76 por ciento. Prácticamente en todos los países la tasa de empleo masculina es superior a la femenina, pero, como se expone más adelante, ello puede deberse a que esté sesgada la definición de la «población económicamente activa». La diferencia entre las dos tasas es bastante grande en la mayoría de los países, con la excepción de algunas naciones industrializadas (por ejemplo, Suecia), las economías en transición y unos cuantos países en desarrollo (por ejemplo, Tailandia). En la mayoría de los países latinoamericanos y musulmanes las diferencias son pronunciadísimas.

La tasa de empleo varía en el ámbito nacional e internacional por diversos motivos como las variaciones del desempleo, la edad de jubilación y la inscripción escolar. Una de las causas principales de las disparidades entre los países son las diferencias en cuanto a la tasa de actividad femenina. En muchos países en desarrollo, la incorporación

Cuadro 1. Tasa de empleo (población ocupada) hacia 1997

| País | Tasa de empleo | | |
|---------------------|----------------|---------|---------|
| | Total | Hombres | Mujeres |
| Bangladesh | 63,2 | 76,2 | 49,5 |
| Chile | 51,5 | 71,1 | 32,8 |
| China | 75,6 | ... | ... |
| Egipto | 42,3 | 67,3 | 16,6 |
| Honduras | 51,4 | 70,3 | 33,9 |
| Indonesia | 62,0 | 78,9 | 47,4 |
| Irlanda | 49,0 | 60,8 | 37,7 |
| Italia | 41,6 | 55,3 | 28,9 |
| Japón | 61,5 | 75,1 | 48,7 |
| Pakistán | 39,0 | 66,5 | 9,8 |
| Rumania | 60,9 | 68,3 | 54,0 |
| Federación de Rusia | 56,7 | 66,0 | 48,8 |
| Suecia | 62,9 | 65,6 | 60,1 |
| Tailandia | 70,9 | 77,9 | 63,9 |
| Trinidad y Tabago | 50,7 | 64,3 | 37,0 |
| Uzbekistán | 59,6 | 69,0 | 50,6 |
| Venezuela | 55,1 | 74,4 | 35,7 |

Fuente: OIT, 2001d.

de la mujer a la vida activa suele ser baja, pero, evidentemente, se debe en parte a la manera en que se define la «actividad». No se considera «económicamente activas» a las mujeres que trabajan en el hogar, ocupándose de la prole y de los ancianos o de preparar las comidas, elaborar manufacturas, acarrear agua y leña o efectuar reparaciones. Desde luego, si ampliásemos esa definición de manera que abarcara tales actividades, desaparecerían las grandes diferencias entre la tasa de empleo de las mujeres y la de los hombres.

Un indicador complementario de las oportunidades de empleo o, mejor dicho, de su falta es la tasa de desempleo. Se considera desempleado a quien no tiene empleo, pero está disponible para trabajar y busca activamente trabajo (OIT, 2001d). Así pues, si no median otros factores, cuanto mayor sea la tasa de desempleo menos trabajos vacantes habrá. El cuadro 2 recoge la tasa de desempleo de algunos países hacia 1997. Existe una variación considerable en las cifras de todas las categorías de países. En los industrializados, las tasas oscilan del 4-5 por ciento de Suiza y Estados Unidos al 10-12 por ciento de Francia y Canadá. Se constata una diversidad similar en los países en transición, desde las bajísimas tasas de Tayikistán y China, en torno al 3 por ciento, a las superiores al 11 por ciento de Polonia y Eslovaquia. De modo semejante, dentro de los países en desarrollo las tasas de desempleo son muy bajas en Tailandia y en Indonesia (1 por ciento y 4 por ciento, respectivamente), y altísimas en países como Botswana, Argelia y Marruecos (18-25 por ciento). En la mayoría de los países, la tasa de desempleo femenina es más alta, pero el desnivel entre hombres y mujeres es menor que en el caso de la tasa de empleo. Además, en algunos países la tasa de desempleo femenina es inferior o igual a la masculina, por ejemplo, en el Canadá, Estados Unidos, Reino Unido, Suiza y Tailandia.

Las diferencias de fuentes y definiciones y los errores de medición hacen que las tasas de desempleo de los distintos países no sean verdaderamente comparables. Las cifras pueden dar una imagen engañosa de las posibilidades de trabajo. En primer lugar, pueden estar aquejadas de grandes fluctuaciones estacionales y cíclicas, por lo que, para hacerse una idea más cabal de los resultados a largo plazo, debemos promediar la tasa de desempleo a fin de corregir el efecto de dichas fluctuaciones. En los países en que hay un grave problema de acumulación de personal o «exceso de plantilla», sobre todo en las empresas y servicios públicos, la tasa de desempleo puede sobrestimar la utilización real de la mano de obra.

Una cuestión más importante es que la tasa de desempleo puede proporcionar una imagen que induzca a grave error de las oportunidades de trabajo existentes en los países de rentas bajas. Por lo general, las cifras de desempleo son bajas en la mayoría de los países en desarrollo porque sus habitantes no pueden permitirse estar desempleados, a diferencia de lo que sucede en los países ricos. La mayoría de las perso-

Cuadro 2. Tasa de desempleo de un grupo escogido de países (en porcentaje de la población activa) hacia 1997

| País | Tasa de desempleo | | |
|----------------|-------------------|---------|---------|
| | Total | Hombres | Mujeres |
| Argelia | 26,4 | 26,9 | 24,0 |
| Botswana | 21,5 | 19,4 | 23,9 |
| Brasil | 6,9 | 5,7 | 8,8 |
| Canadá | 9,2 | 9,2 | 9,2 |
| China | 3,0 | ... | ... |
| Colombia | 12,1 | 9,8 | 15,1 |
| Eslovaquia | 11,6 | 10,8 | 12,5 |
| Estados Unidos | 4,9 | 4,9 | 5,0 |
| Francia | 12,3 | 10,8 | 14,2 |
| Indonesia | 4,0 | 3,3 | 5,1 |
| Jamaica | 16,0 | 9,9 | 23,0 |
| Marruecos | 17,8 | 15,8 | 23,0 |
| Mauricio | 9,8 | 7,8 | 13,9 |
| Polonia | 11,2 | 9,5 | 13,2 |
| Reino Unido | 7,1 | 8,1 | 5,8 |
| Sri Lanka | 11,3 | 8,0 | 17,6 |
| Suiza | 4,1 | 4,3 | 3,9 |
| Tailandia | 0,9 | 0,9 | 0,9 |
| Tayikistán | 2,7 | 2,4 | 2,9 |
| Uruguay | 10,2 | 8,0 | 13,2 |

Fuente: OIT, 2001d.

nas «potencialmente» desempleadas no buscan «activamente» trabajo, y pasan a formar parte de la categoría de los «trabajadores que han renunciado a buscar empleo», o tratan de sobrevivir en la economía llamada informal o sumergida junto a muchísimas otras personas, en un estado descrito a menudo como de «desempleo oculto». Además, las diferencias entre las tasas de desempleo de los países en desarrollo con niveles económicos semejantes pueden deberse a factores como las disparidades entre las remuneraciones medias de los trabajadores no cualificados de la economía regular y los ingresos percibidos en el sector rural. Por estos motivos, en dichos países puede suceder que los desempleados no constituyan el sector más pobre de la población. Un indicador más fiel de las oportunidades de trabajo existentes en la mayoría de los países en desarrollo (como se expondrá más adelante) es el porcentaje de la población activa que percibe remuneraciones inferiores al umbral de pobreza de una familia. Las oportunidades de trabajo deberán ser consideradas escasas en los países en que un gran porcentaje de la fuerza de trabajo tiene que andar buscando a diestra y siniestra unos

ingresos inciertos y miserables para garantizar un nivel de vida mínimo a su familia, aunque la tasa de actividad sea elevada y la tasa de desempleo sea baja.

El empleo remunerador

Una característica importante del trabajo decente es que los trabajadores disfruten de un empleo «remunerador», que es un elemento de la «calidad» del trabajo. No podemos especificar una cifra absoluta de retribución que constituya un empleo remunerador en todos los países, pues variará conforme a los valores prevalecientes en la sociedad y a la prosperidad material del país de que se trate. Los países industrializados se valen generalmente de dos índices para calcular si la remuneración es o no suficiente: uno relativo, que es el porcentaje de trabajadores cuya remuneración es inferior a la mitad del salario mediano nacional, y otro referente a la pobreza absoluta: el porcentaje de la población que vive con menos de 14,40 dólares estadounidenses al día (en paridad de poder adquisitivo (PPA) en dólares estadounidenses de 1985). El cuadro 3 presenta los resultados de esta segunda medición en algunos países industrializados. Mientras que la pobreza absoluta es bajísima (4-6 por ciento) en países como el Canadá, Finlandia, Japón y Suecia, es considerable (12-14 por ciento) en Alemania, Bélgica, Estados Unidos, Países Bajos y Reino Unido, y notablemente alta (21 por ciento) en España.

Respecto de los países en desarrollo, un buen indicador del trabajo remunerador son los datos acerca de la pobreza absoluta. Muchos países han concebido sus propios umbrales de pobreza, y treinta y cinco de ellos publican los datos nacionales. El Banco Mundial se vale de dos criterios, uno y dos dólares estadounidenses por persona y día (PPA en dólares estadounidenses de 1985), para calcular el número y el porcentaje de personas que pertenecen a la categoría de la pobreza absoluta en sesenta y tres naciones. Si aplicamos uno de estos conjuntos de datos a la población ocupada, podemos conocer el número y el porcentaje de trabajadores pobres, es decir, los privados de un empleo remunerador⁴. Todos estos cálculos de la pobreza adolecen de deficiencias sobradamente conocidas, sobre todo a la hora de efectuar comparaciones entre países⁵. El cuadro 4 recoge una serie de estimaciones del porcentaje de trabajadores pobres dentro de la población ocupada (personas que viven con un dólar estadounidense al día por miembro de la unidad familiar).

Por los motivos antes expuestos, estas cifras deben manejarse con gran cautela. Muestran una variación considerable de la proporción de

⁴ Un intento de efectuar estos cálculos figura en Majid (2001b).

⁵ Se analizan estos problemas en OIT (2001d), Tabatabai (1996) y Banco Mundial (1999).

Cuadro 3. La pobreza en un grupo escogido de países industrializados hacia 1990

| País | Porcentaje de la población que vive con menos de 14,40 dólares/día (PPA, dólares de 1985) | País | Porcentaje de la población que vive con menos de 14,40 dólares/día (PPA, dólares de 1985) |
|----------------|---|--------------|---|
| Alemania | 12 | Finlandia | 4 |
| Australia | 8 | Japón | 4 |
| Bélgica | 12 | Noruega | 3 |
| Canadá | 6 | Países Bajos | 14 |
| Dinamarca | 8 | Reino Unido | 13 |
| España | 21 | Suecia | 5 |
| Estados Unidos | 14 | | |

Fuente: OIT, 2001d.

Cuadro 4. Porcentaje de trabajadores pobres en la población ocupada de un grupo escogido de países en desarrollo hacia 1997

| País | Porcentaje de trabajadores pobres | País | Porcentaje de trabajadores pobres |
|---------------|-----------------------------------|------------------------|-----------------------------------|
| Bangladesh | 29,1 | Jordania | 2,0 |
| Brasil | 5,1 | Kenya | 26,5 |
| Bulgaria | 2,0 | Madagascar | 60,2 |
| Burkina Faso | 61,2 | Malí | 72,8 |
| Chile | 4,2 | Mauricio | 3,8 |
| China | 18,5 | Mongolia | 13,9 |
| Colombia | 11,0 | Nepal | 37,7 |
| Côte d'Ivoire | 12,3 | Nigeria | 61,4 |
| Ecuador | 20,2 | Federación de Rusia | 7,1 |
| Etiopía | 31,3 | Rep. Unida de Tanzania | 19,9 |
| India | 44,2 | Zambia | 72,6 |
| Indonesia | 15,2 | | |

Fuente: Majid, 2001b.

trabajadores pobres sobre la población ocupada (y por lo general hacen aparecer una relación negativa con el PIB por habitante). En un extremo se encuentran los países con menos del 10 por ciento de la población ocupada que pertenece a la categoría de los trabajadores pobres (por ejemplo, el Brasil, Bulgaria, Chile, Jordania, Mauricio y Federación de Rusia). El otro extremo está representado por los países en los que el 60 por ciento o más de la población ocupada está constituido por trabajadores pobres (Burkina Faso, Madagascar, Malí, Nigeria y Zambia).

Los indicadores del desarrollo humano proporcionan mediciones complementarias o distintas de la pobreza. En el cuadro 5 se recogen

Cuadro 5. Indicadores del desarrollo humano de un grupo escogido de países en desarrollo

| País | Tasa de mortalidad de menores de 5 años en 1999 | Porcentaje de población subalimentada en 1996-1998 | Tasa de analfabetismo de adultos en 1999 | Población sin abastecimiento suficiente de agua en 1999 | Matriculación neta en estudios secundarios en 1997 (porcentaje) |
|------------|---|--|--|---|---|
| Bangladesh | 89 | 38 | 59 | 3 | 22 |
| Brasil | 40 | 10 | 15 | 17 | 66 |
| Chad | 198 | 38 | 59 | 73 | 18 |
| China | 41 | 11 | 17 | 25 | 70 |
| Egipto | 52 | 4 | 45 | 5 | 75 |
| Etiopía | 176 | 49 | 63 | 76 | 25 |
| Ghana | 101 | 10 | 30 | 36 | ... |
| India | 98 | 21 | 44 | 12 | 60 |
| Indonesia | 52 | 6 | 14 | 24 | 56 |
| Irán | 46 | 6 | 24 | 5 | 81 |
| Malasia | 9 | ... | 13 | 5 | 64 |
| México | 33 | 5 | 9 | 14 | 66 |
| Mozambique | 203 | 58 | 57 | 40 | 22 |
| Níger | 275 | 46 | 85 | 41 | 9 |
| Nigeria | 187 | 8 | 37 | 43 | ... |
| Pakistán | 112 | 20 | 55 | 12 | ... |
| Perú | 52 | 18 | 10 | 23 | 84 |
| Sri Lanka | 19 | 25 | 9 | 17 | 76 |
| Sudáfrica | 69 | ... | 15 | 14 | 95 |
| Sudán | 109 | 18 | 43 | 25 | ... |
| Tailandia | 30 | 21 | 5 | 20 | 48 |
| Viet Nam | 40 | 22 | 7 | 44 | 55 |

Fuentes: PNUD, 2001, y Banco Mundial, 2001 (matriculación en estudios secundarios).

algunos indicadores escogidos, los cuales muestran las grandes diferencias que hay a este respecto entre los países en desarrollo. Los indicadores de los más adelantados de ellos (Brasil, Malasia, México y Tailandia) son más parecidos a los de países industrializados medios que a los de los países menos adelantados como el Chad, Etiopía, Mozambique y Níger. Los países de rentas bajas padecen unas carencias colosales que confirman sus altísimos niveles de pobreza y demuestran indirectamente la escasez aguda de empleos remuneradores que hay en ellos.

Las condiciones de trabajo

Entre los elementos que abarcan las condiciones de trabajo están el trabajo nocturno, las horas de trabajo, el reposo semanal y las vaca-

ciones pagadas, aunque limitaremos nuestro análisis a la seguridad y la salud de los trabajadores. Todos los años, cerca de 250 millones de trabajadores padecen accidentes laborales y 300.000 fallecen trabajando (OIT, 1999). A lo largo del tiempo, la OIT ha realizado una labor ingente para mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores, fomentando las normas internacionales y llevando a cabo actividades de asistencia técnica. Sus Estados Miembros han adoptado y ratificado gran número de convenios y recomendaciones que recogen directrices generales sobre la seguridad y salud en el trabajo, el más conocido de los cuales es el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155). Otros convenios tratan de determinados riesgos como las sustancias y los agentes tóxicos o la protección de los trabajadores de algunos sectores, por ejemplo, la construcción (OIT, 1985).

Si bien cabe elaborar una serie compleja de indicadores relativos a distintos tipos de accidentes y riesgos para la salud, un indicador de uso común es el número de accidentes y de fallecimientos en el trabajo y su porcentaje sobre la población ocupada. Son escasos los países en desarrollo que disponen de datos exhaustivos sobre estos indicadores y es aún más difícil recopilar información acerca de los perjuicios que causan a la salud los entornos laborales indeseables. Es de sobra conocido que, con el tiempo, determinados procedimientos de trabajo y el uso de ciertos materiales y máquinas puede originar riesgos para la salud y enfermedades graves. También se conocen cada vez mejor los trastornos que causan la tensión y el estrés ocasionados por algunas clases de trabajo (Gabriel y Liimatainen, 2000).

La mayoría de los datos recogidos y gran parte de la atención prestada a los problemas de seguridad y salud de los trabajadores atañen a la economía regular, pero en los países en desarrollo el medio ambiente de trabajo suele ser mucho peor en otras actividades: las explotaciones agrícolas, las barriadas donde la gente vive hacinada y las casuchas insalubres y llenas de humo en que las mujeres están la mayor parte del tiempo. Aunque se han efectuado algunas investigaciones sobre los riesgos que esos entornos suponen para la seguridad y la salud, en los debates sobre los planes políticos apenas se presta atención a este problema y por ahora hay muy pocas informaciones sistemáticas que puedan servirnos de indicadores para fijar el rumbo de actuación.

Indicadores del trabajo decente: la faceta de la seguridad social

La seguridad social sirve para atender las necesidades de subsistencia apremiantes de la población y ampararla frente a los imprevistos; por consiguiente, es un aspecto importante del trabajo decente. Los regímenes de seguridad social de los países industrializados fueron desarrollados a lo largo de los cien años últimos y tienen por objeto

proteger a los trabajadores de riesgos y circunstancias como el desempleo, la enfermedad, la maternidad, la incapacidad y la miseria en la vejez. El Convenio de la OIT sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), establece nueve clases de prestaciones (atención de salud y prestaciones en caso de enfermedad, desempleo, vejez, accidente laboral, por familiares a cargo, por maternidad, por invalidez y para sobrevivientes del trabajador fallecido). Los países mencionados procuran, además, paliar las privaciones que sufre la población, sobre todo las personas de colectivos indefensos, mediante diversos programas de asistencia social.

Los regímenes nacionales de seguridad social han sido concebidos fundamentalmente para atender las necesidades de los asalariados. Si la mayoría de los trabajadores son asalariados de la economía regular, un régimen bien planteado puede desempeñar la función vital de dotar de seguridad a la población trabajadora. Ahora bien, en la mayoría de los países en desarrollo los asalariados de la economía regular sólo son un porcentaje reducido de los trabajadores, por lo que tal sistema de seguridad social no satisfará las necesidades del grueso de los ciudadanos y habrá que adoptar disposiciones para atender las necesidades apremiantes de los colectivos vulnerables y proteger a los trabajadores pobres de los riesgos que puedan correr.

Generalmente se emplean dos tipos de indicador para conocer si la seguridad social es suficiente y adecuada: el gasto público en seguridad social medido en porcentaje del PIB y el grado de cobertura de los trabajadores frente a los imprevistos y circunstancias apremiantes antes mencionados. El primer indicador mide los recursos públicos que se dedican a las prestaciones sociales, pero no nos dice nada acerca de la eficacia con que se usan, ni toma tampoco en cuenta los planes privados de previsión social, aunque proporciona una imagen aproximada de la cobertura de la seguridad social (véase el cuadro 6).

En la mayoría de los países industrializados, la porción del PIB dedicada a la seguridad social varía entre el 20 y el 35 por ciento. Suecia, con casi el 35 por ciento, y el Japón, con el 14 por ciento, se sitúan en los dos extremos de esta categoría de países de rentas elevadas. Algunas economías en transición, por ejemplo, Croacia y Hungría, destinan un porcentaje elevado de sus recursos a la seguridad social: más del 22 por ciento del PIB. Los países de rentas medias de América Latina le dedican en torno al 10-12 por ciento, y casi todos los demás países en desarrollo (comprendidos los asiáticos de rentas medias), menos del 5 por ciento.

El segundo cuantificador de la seguridad social consiste en el porcentaje de las distintas categorías de trabajadores que está protegido frente a los diferentes riesgos e imprevistos. Con el fin de lograr una información más completa, se confeccionan también indicadores más complejos relativos al nivel de las prestaciones y a la eficacia del régimen

Cuadro 6. Gasto público en seguridad social en un grupo escogido de países (porcentaje del PIB en 1996)

| País | Total | Pensiones | Atención sanitaria |
|--------------------|-------|-----------|--------------------|
| Benin | 2,2 | 0,2 | 1,7 |
| Botswana | 2,7 | ... | 2,3 |
| Brasil | 12,2 | 2,4 | 2,1 |
| Bulgaria | 13,2 | 7,1 | 3,3 |
| Chile | 11,3 | 5,9 | 2,3 |
| China | 3,6 | 1,5 | 2,1 |
| República de Corea | 5,6 | 1,4 | 2,1 |
| Croacia | 22,3 | 8,2 | 7,2 |
| Egipto | 5,4 | ... | 0,9 |
| Estados Unidos | 16,5 | 7,2 | 7,6 |
| Etiopía | 3,7 | 0,9 | 1,0 |
| Hungría | 22,3 | 9,3 | 5,4 |
| Indonesia | 1,7 | 0,0 | 0,6 |
| Israel | 24,1 | 5,9 | 7,6 |
| Japón | 14,1 | 6,8 | 5,6 |
| Jordania | 8,9 | 0,5 | 2,9 |
| Mauricio | 6,0 | 1,8 | 1,9 |
| Nicaragua | 9,1 | 1,4 | 4,3 |
| Reino Unido | 22,8 | 10,2 | 5,7 |
| Singapur | 3,3 | 1,4 | 1,3 |
| Sri Lanka | 4,7 | 2,4 | 1,5 |
| Suecia | 34,7 | 13,8 | 6,1 |

Fuente: OIT, 2000c.

de seguridad social. La mayoría de los países industrializados y en transición protegen de esos riesgos a gran parte de sus trabajadores, pero en la mayoría de los países en desarrollo el amparo se limita a los trabajadores de la economía regular (salvo los servicios de sanidad). En los países industrializados y en transición varían muchísimo el nivel y la duración de las prestaciones. Por lo general, el porcentaje del gasto público en seguridad social sobre el PIB es un buen indicador de la cobertura y del nivel de las prestaciones existentes en los diferentes países.

De las cifras se desprende que la cobertura de la seguridad social de los países en desarrollo tiene lagunas colosales. La OIT ha calculado que sólo el 20 por ciento de los trabajadores del mundo y de las personas que dependen de ellos gozan de una protección social realmente suficiente. Se calcula que en el África subsahariana y en el Asia meridional la seguridad social ampara del 5 al 10 por ciento de los trabajadores y oscila entre el 10 y el 80 por ciento en América Latina, y entre el 10 y el 100 por ciento en el Asia sudoriental y oriental (OIT, 2001b).

Podemos clasificar la seguridad social de los países en desarrollo en tres categorías (Ghai, 2003). La primera de ellas comprende necesidades elementales como una nutrición suficiente, la atención sanitaria básica, la enseñanza primaria, el agua no contaminada, los servicios de saneamiento y la vivienda. La segunda categoría se refiere a riesgos e imprevistos como las enfermedades, los accidentes, el fallecimiento de la persona que sostiene a la familia, la incapacidad, la vejez y las necesidades de colectivos vulnerables como los niños abandonados y las viudas. La tercera categoría comprende catástrofes naturales como las inundaciones, las sequías y los terremotos que llegan a causar la destrucción masiva de bienes, recursos y medios de sustento.

Hay indicadores de dos clases que nos dan información acerca de si los regímenes de seguridad social son suficientes para atender esas necesidades. Los de la primera clase mencionados anteriormente son los cuantificadores generales de la pobreza, entre los que destaca el porcentaje de trabajadores pobres dentro de la población ocupada. Otros indicadores sirven para averiguar el porcentaje de la población que carece de determinados servicios básicos (véase el cuadro 5). La mayoría de los países en desarrollo recopilan estos datos, que se publican anualmente en el *Informe sobre el desarrollo mundial* del Banco Mundial y en el *Informe sobre Desarrollo Humano* del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

Indicadores del trabajo decente: la faceta de los derechos fundamentales

Trataremos ahora del trabajo forzoso, el trabajo infantil en condiciones abusivas, la discriminación en el trabajo y la libertad de sindicación. Estos derechos de los trabajadores han preocupado hondamente desde su fundación misma a la OIT, que ha adoptado una serie de normas internacionales — que los definen y dicen cuándo se incumplen — y ha fijado directrices para defenderlos y promoverlos.

El trabajo forzoso y el trabajo infantil

En 1930 se aprobó el primer Convenio de la OIT sobre el trabajo forzoso (núm. 29), que definió este tipo de trabajo y expuso pormenorizadamente las circunstancias en que pudiere ser aceptable exigir de los ciudadanos o de los miembros de una comunidad ejecutar un trabajo obligatorio. El trabajo forzoso contemporáneo adopta múltiples formas: situaciones de esclavitud, servidumbre, servidumbre por deudas y trabajo de reclusos. También puede consistir en el trabajo obligatorio exigido para proyectos educativos, comunitarios y estatales. Ahora bien, a condición de que éste se imponga con el consentimiento de las personas otorgado conforme a procedimientos democráticos, se

considera generalmente aceptable y es un fenómeno muy corriente. El Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), prohíbe todas las clases de trabajo forzoso impuesto para alcanzar determinadas finalidades, entre ellas la coerción política, el desarrollo económico y la discriminación racial, social o religiosa. Estos dos convenios amparan a todas las categorías de trabajadores.

Debido a la escasez de datos y a la citada diversidad del trabajo forzoso hay pocos medidores generales del mismo, a pesar de lo cual se han comenzado a elaborar indicadores cualitativos basados en estudios, publicaciones de la OIT e informes de diversas organizaciones relativos a los derechos humanos ⁶.

El trabajo infantil ha despertado recientemente gran interés en los gobiernos, los organismos internacionales, las asociaciones ciudadanas y los medios de comunicación, pero la OIT lleva ocupándose mucho tiempo de este problema. En 1919 se aprobó uno de sus primerísimos convenios, el Convenio sobre la edad mínima (industria) (núm. 5), en el primer año de existencia de la Organización. En él se fijó la edad mínima para trabajar en 14 años y se prohibió emplear mano de obra infantil en todas las empresas industriales. El Convenio sobre la edad mínima (núm. 138), aprobado en 1973, siguió ligando la edad mínima de ingreso en el mundo del trabajo a la edad mínima en que termine la enseñanza obligatoria.

En 1999, los Estados Miembros aprobaron el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil (núm. 182), en el que se insta a prohibir y eliminar «con carácter de urgencia» los casos de niños sometidos a la esclavitud, prostitución, pornografía, tráfico ilícito de drogas y a trabajos que pongan en peligro su salud, su seguridad y su moralidad.

En los países en desarrollo está muy extendido el trabajo infantil. La OIT calcula que en el año 2000 había 206 millones de niños trabajadores (OIT, 2002), buena parte de ellos al servicio de explotaciones agrícolas o de empresas familiares. El objetivo primordial de las normas internacionales referentes al trabajo infantil son las labores arduas o en condiciones peligrosas e insalubres, que son especialmente nocivas, si bien éste es perjudicial para la salud y el bienestar de los niños y sus perspectivas futuras en muchas otras circunstancias, tanto en el campo como en fábricas y minas. Lo peor de todo es la explotación de niños con fines sexuales, utilizarles en conflictos armados y someterles a trabajo forzoso, servidumbre o trata de seres humanos, que la OIT considera «sin paliativos, las peores formas de trabajo infantil», de las que ha calculado que eran víctima 8.400.000 niños el año 2000 (*ibíd.*).

Se encuentran datos sobre los niños (de 10 a 14 años de edad) que trabajan en situaciones «normales», desglosados por sexos, en la obra *Población económicamente activa 1950-2010* (OIT, 2001c). También se

⁶ Véase Kucera (2001).

Cuadro 7. El trabajo infantil en un grupo escogido de países en 1995
(niños de 10 a 14 años)

| País | Porcentaje de trabajo infantil | País | Porcentaje de trabajo infantil |
|----------------------|--------------------------------|-----------|--------------------------------|
| Afganistán | 25,3 | Egipto | 11,2 |
| Angola | 27,1 | Eritrea | 40,0 |
| Bangladesh | 30,1 | Etiopía | 42,3 |
| Benin | 27,5 | Ghana | 13,3 |
| Bolivia | 14,4 | India | 14,4 |
| Brasil | 16,2 | Irán | 4,7 |
| Burkina Faso | 51,1 | Libia | 18,6 |
| Camboya | 24,7 | Malawi | 35,2 |
| China | 11,6 | Nigeria | 25,6 |
| Colombia | 6,6 | Tailandia | 16,2 |
| Costa Rica | 5,5 | Viet Nam | 1,0 |
| República Dominicana | 16,1 | | |

Fuente: Majid, 2001a.

emplea como instrumento de medida de la tasa de actividad infantil el índice de niños sin escolarizar en la enseñanza secundaria (Mehran, 2000, y Kucera, 2001). En el cuadro 7 figuran los porcentajes de niños de 10 a 14 años de edad que realizan actividades económicas en algunos países; por lo general, las cifras dependen del nivel de los ingresos por habitante. En los países más pobres, trabaja más del 25 por ciento de los niños, aunque hay excepciones como Viet Nam, India y Ghana. En algunos países africanos — por ejemplo, Burkina Faso, Eritrea, Etiopía y Malawi —, las cifras ascienden y se sitúan entre el 35 y el 51 por ciento. La mayoría de los países de rentas medias registran proporciones en torno al 15 por ciento o inferiores.

La discriminación en el trabajo

La discriminación en el trabajo consiste en denegar la igualdad de trato y de oportunidades a las personas, por ellas mismas o por pertenecer a un colectivo social determinado. El Convenio de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), enuncia del modo siguiente los posibles motivos de discriminación:

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 (artículo 1, párrafo 1, apartado a).

En este caso, las investigaciones se centran en la discriminación por sexo, mas, en principio, se pueden utilizar los mismos tipos de indicadores para conocer los casos de discriminación por otros motivos. Pode-

mos emplear varios indicadores para medir la discriminación basada en el sexo: las tasas femeninas de actividad y de empleo (con respecto a la población femenina en edad de trabajar); la tasa de desempleo; las diferencias de remuneración (y otras prestaciones); y la presencia femenina en el trabajo cualificado y en puestos directivos. Estos indicadores muestran la existencia de disparidades entre las mujeres y los hombres, que pueden deberse a distintas razones, entre ellas la discriminación misma, la carencia de instrucción o de calificaciones profesionales y la productividad (Anker, 1998). Por todo ello, debemos tenerlos por indicadores indirectos y aproximados de la discriminación profesional.

Las tasas de actividad y de empleo revelan disparidades en cuanto a las oportunidades de hallar trabajo según el sexo, pero, como ya dijimos, dan imágenes distorsionadas, ya que, por definición, se excluye de las estadísticas sobre la población activa a las mujeres que trabajan en el hogar, ya sea en las tareas propias de éste o para el exterior. Normalmente, la situación es la opuesta de lo que indican los datos oficiales sobre la tasa de actividad: prácticamente en todos los países el volumen total de trabajo efectuado por mujeres supera al de los hombres (PNUD, 1995). Además, los hombres tienen muchas más posibilidades de encontrar un empleo remunerado.

Las tasas de desempleo de los hombres y las mujeres revelan también las disparidades entre los sexos en este ámbito. A propósito de los países en desarrollo, habrá que tener presentes las advertencias que antes hicimos acerca de estos indicadores. Por lo que se refiere a las diferencias de remuneración, apenas algo más de la mitad de los países industrializados y menos de un tercio de los países en transición y en desarrollo recopilan y publican datos desglosados de las remuneraciones de hombres y mujeres (OIT, 2001d).

Sobre la desigualdad en el reparto del trabajo calificado, tenemos datos de gran número de países acerca de los porcentajes de puestos directivos y de profesionales y técnicos que ocupan hombres y mujeres⁷. El cuadro 8 muestra las disparidades entre sexos en algunos países respecto del nivel de los puestos de trabajo y de la remuneración. En los cuadros 1 y 2 figuran las desigualdades en cuanto a las tasas de empleo y de desempleo.

En algunos países industrializados (por ejemplo, Australia, Italia y Suecia), las mujeres ocupan cerca del 40 por ciento de los puestos directivos, pero los porcentajes de algunos otros países como el Japón, Grecia y España es notablemente bajo: el 10 por ciento como mucho. En los países de rentas medias como el Ecuador, México, Tailandia y Trinidad y Tabago oscila entre el 20 y el 25 por ciento, aunque con excepciones como Turquía. Es marcadamente inferior (menos del 10 por ciento) en

⁷ Ahora bien, los problemas que originan las diferentes definiciones hacen aleatorias las comparaciones entre países, como confirma un mero vistazo a los datos.

Cuadro 8. Las disparidades entre los sexos. Porcentaje de mujeres en puestos superiores hacia 1992

| País | Puestos directivos | Profesionales y técnicos | Porcentaje de los ingresos del trabajo ^a |
|-------------------|--------------------|--------------------------|---|
| Australia | 41,1 | 23,8 | 36,0 |
| Bolivia | 16,8 | 41,9 | 17,1 |
| Brasil | 17,3 | 57,2 | 22,9 |
| Bulgaria | 28,9 | 57,0 | 41,1 ^b |
| China | 11,6 | 45,1 | 31,2 |
| Costa Rica | 23,1 | 44,9 | 19,0 |
| Cuba | 18,5 | 47,8 | 27,2 ^b |
| Ecuador | 26,0 | 44,2 | 13,3 |
| España | 9,5 | 47,0 | 18,6 |
| Etiopía | 11,2 | 23,9 | 29,4 ^b |
| Grecia | 10,1 | 43,2 | 22,2 |
| India | 2,3 | 20,5 | 19,2 |
| Italia | 37,6 | 46,3 | 27,6 |
| Japón | 8,0 | 42,0 | 33,5 ^b |
| México | 19,4 | 43,2 | 22,3 |
| Nigeria | 5,5 | 26,0 | 28,5 ^b |
| Sri Lanka | 6,9 | 49,6 | 25,1 |
| Suecia | 38,9 | 63,3 | 41,6 |
| Tailandia | 22,2 | 52,7 | 34,6 |
| Trinidad y Tabago | 22,5 | 54,7 | 24,7 ^b |
| Turquía | 4,3 | 31,9 | 30,2 |
| Zambia | 6,1 | 31,9 | 25,3 |

^a Calculado conforme al porcentaje femenino de la población económicamente activa y a las diferencias salariales en los sectores no agrícolas. ^b Basado en la estimación de que los salarios femeninos equivalen al 75 por ciento de los masculinos en los sectores no agrícolas.

Fuente: PNUD, 1995.

la mayoría de los países de rentas bajas, por ejemplo, en la India, Nigeria, Sri Lanka y Zambia. En cambio, la proporción de puestos profesionales y técnicos desempeñados por mujeres es superior al 40 por ciento en la mayoría de los países, salvo los más pobres, en los que varía entre el 20 y el 35 por ciento, sin duda porque forman parte de esta categoría profesiones como las de enfermería, docencia y técnicos.

El indicador del porcentaje de los ingresos del trabajo arroja una cifra superior al 40 por ciento en unos pocos países, como Suecia y Bulgaria; en los demás países se sitúa mayoritariamente del 20 al 30 por ciento.

La libertad de sindicación

El derecho humano fundamental de la libertad de asociación ha sido proclamado en documentos esenciales de las Naciones Unidas

como la Carta de las Naciones Unidas y la Declaración Universal de Derechos Humanos. Desde su fundación, la OIT se ha ocupado sin desmayo de los derechos de los trabajadores y los empleadores a constituir sus propias organizaciones independientes para defender sus intereses, organizar actividades conjuntas y participar en negociaciones y conversaciones referentes a esos intereses (OIT, 2000a, y OIT 2000b). El Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura) (núm. 11), data de 1921. Otras normas importantes en este ámbito son el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), y el Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141).

Se han propuesto varios indicadores para valorar la situación en materia de libertad de sindicación. Al respecto, convendrá que distingamos entre dos tipos de indicadores: los que miden directamente la libertad de sindicación y los que se basan en los resultados o consecuencias de esa libertad.

Tres instrumentos de medición ilustran el primer tipo de indicador a que acabamos de aludir. Uno es el número de naciones que han hecho suyos los Convenios núms. 87 y 98: hasta julio de 2003, los habían ratificado, respectivamente, 142 y 153 países. Ahora bien, el que se haya ratificado un convenio no significa que existan de verdad las condiciones precisas para la libertad de sindicación.

El segundo instrumento, basado en los convenios de la OIT, se funda en numerosos criterios de evaluación referentes a la libertad de sindicación. Se reúne información sobre estos criterios de varias fuentes, por ejemplo, el *Informe anual sobre las violaciones de los derechos sindicales* que publica la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, los informes del Comité de Libertad Sindical de la OIT y los informes de países sobre las prácticas en materia de derechos humanos del Departamento de Estado de los Estados Unidos (Kucera, 2001). Es probable que un índice de estas características permita valorar más fidedignamente la libertad de sindicación, ya que se basa en informaciones sobre gran número de criterios de evaluación recogidas en cada país.

El tercer instrumento es alguna clase de índice de derechos civiles, que varios autores y organizaciones han tratado de elaborar. Uno de los más citados es el índice de libertades civiles que confecciona Freedom House, una entidad estadounidense sin fines lucrativos. Este índice consta de varios elementos: «derecho a asociarse y a constituir organizaciones», «libertad de expresión y de creencias», «imperio de la ley y derechos humanos» y «autonomía personal y derechos económicos» (Freedom House, 2003). Vemos, pues, que el índice de libertades civiles va mucho más allá del derecho a la libertad de sindicación. Se basa en evaluaciones subjetivas de elementos de juicio recogidos en los países.

Cuadro 9. Índice de libertades civiles en 1997

| País | Índice | País | Índice |
|-----------------|--------|----------------|--------|
| Afganistán | 7,0 | Cuba | 7,0 |
| Arabia Saudita | 7,0 | Egipto | 6,0 |
| Argelia | 6,0 | Estados Unidos | 1,0 |
| Argentina | 3,0 | Finlandia | 1,0 |
| Armenia | 4,0 | Hungría | 1,0 |
| Australia | 1,0 | India | 4,0 |
| Bangladesh | 4,0 | Irán | 7,0 |
| Bélgica | 2,0 | Israel | 3,0 |
| Benin | 2,0 | Malasia | 5,0 |
| Bolivia | 3,0 | Nepal | 4,0 |
| Brasil | 4,0 | Nigeria | 6,0 |
| Camboya | 6,0 | Sri Lanka | 4,0 |
| República Checa | 2,0 | Sudáfrica | 2,0 |
| China | 7,0 | Túnez | 5,0 |
| Colombia | 4,0 | | |

Fuente: Majid, 2001a (reproducido de Freedom House).

El cuadro 9 da información sobre las libertades civiles existentes en determinados países según el índice de Freedom House.

Logran las calificaciones más elevadas (1 y 2) países como Australia, Bélgica, Estados Unidos y Finlandia. Resulta interesante constatar que algunos países en desarrollo — Benin y Sudáfrica — forman parte de esta categoría, al igual que algunos países en transición — República Checa y Hungría —. Otros (la Argentina, Bangladesh, Colombia, India y Nepal) obtienen puntuaciones regulares.

La segunda categoría de indicadores se basa en los resultados de la libertad de sindicación en cuanto al número o al porcentaje de trabajadores afiliados a organizaciones que se ocupan de asuntos laborales. En los países industrializados, el indicador más usado es el porcentaje de la población activa o de los asalariados que pertenece a algún sindicato (densidad sindical). En general, cuanto mayor sea la afiliación sindical, más enérgica será la defensa de los intereses de los trabajadores en las negociaciones con los empleadores y las autoridades, y mayor será, asimismo, la participación de los trabajadores en los asuntos que les conciernen. Ahora bien, debe tenerse presente que la densidad sindical no guarda relación directa con la libertad de sindicación, pues la magnitud de los sindicatos depende de la tradición histórica de cada país, de su sistema político y de su orden laboral (Jose, 2002). Hay países que, aun disfrutando de grados más o menos similares de libertad de sindicación, arrojan grandes diferencias de densidad sindical (cuadro 10).

La afiliación sindical tiene aún menos utilidad como indicador de la libertad de sindicación en los países en desarrollo por el escaso

Cuadro 10. Densidad sindical y negociación colectiva en un grupo escogido de países a finales de los años noventa

| País | Densidad sindical (porcentaje de la población activa) | Convenios colectivos (índice de cobertura) |
|------------------------|---|--|
| Argentina | 38,7 | 72,9 |
| Austria | 38,5 | 98,0 |
| Bolivia ^a | 16,4 | 11,1 |
| Chile ^a | 15,9 | 12,7 |
| Filipinas | 30,2 | 18,8 |
| Francia | 10,0 | 90,0 |
| Ghana ^a | 25,9 | 25,0 |
| Guyana | 25,2 | 27,0 |
| Hungría | 60,0 | 45,0 |
| India | 15,2 | 2,0 |
| Japón | 22,5 | 21,0 |
| Kenya ^a | 16,9 | 35,0 |
| Malasia ^a | 13,4 | 2,6 |
| Nicaragua ^a | 23,4 | 38,3 |
| Nigeria ^a | 17,2 | 40,0 |
| Sudáfrica | 54,1 | 49,0 |
| Suecia | 88,0 | 85,0 |
| Tailandia | 4,2 | 26,7 |
| Zimbabwe ^a | 13,9 | 25,0 |

^a Porcentaje de la población activa no agrícola.

Fuente: OIT, 2000b.

número de trabajadores que pertenecen a la economía regular, ya que en casi todas esas naciones la mayoría son campesinos, trabajadores por cuenta propia o ajena de la economía informal, empleados del hogar o trabajadores familiares no remunerados; sus ingresos son inferiores y más inseguros y tienen menos capacidad para hacer oír su voz y menos influencia que otros sectores de la población trabajadora. Tienen, pues, más necesidad de unirse en agrupaciones propias que los representen, negocien en su nombre y promuevan actividades comunes.

Para defender los intereses de los trabajadores que todavía no están afiliados a sindicatos han surgido organizaciones de muy distinto carácter: agrupaciones de campesinos, de comunidades, de mujeres, asociaciones de vecinos, de trabajadores a domicilio y de productores de la economía informal (Baccaro, 2001). Aunque la información existente sobre el número de asociaciones y de miembros que tienen es fragmentaria en la mayoría de los países, un indicador más realista de la libertad de sindicación en los países en desarrollo debe basarse en el número de trabajadores que forman parte de ellas.

La densidad sindical varía muchísimo entre un país y otro aunque tengan niveles de renta semejantes, lo cual nos obliga a interpretar con

mucha cautela los datos. En Francia, si bien sólo una reducida minoría de trabajadores está afiliada a los sindicatos, los convenios y acuerdos que firman éstos se aplican automáticamente a todos los trabajadores del sector correspondiente, lo que da lugar a la situación paradójica de que más del 90 por ciento de los trabajadores del país estén amparados por algún convenio colectivo. La mayoría de los países en transición, como Hungría, tienen índices altos de sindicación. Unos pocos países en desarrollo — por ejemplo, la Argentina, Filipinas y Sudáfrica — tienen una densidad sindical relativamente elevada, entre el 30 y el 54 por ciento, pero en la mayoría los índices de densidad sindical (porcentaje de trabajadores por cuenta ajena afiliados a sindicatos) son muy inferiores al 10 por ciento.

Indicadores del trabajo decente: la faceta del diálogo social

El diálogo social de los diferentes colectivos sociales y económicos, y entre ellos y las autoridades públicas, es un atributo esencial de la sociedad democrática y un instrumento para resolver con espíritu de concordia los conflictos de intereses que inevitablemente surgen a propósito de las políticas económicas y sociales. Puede fomentar la equidad, la eficiencia y el reajuste y, por ende, impulsar el progreso económico.

El diálogo social se desenvuelve en uno de los tres planos siguientes: entre los empleadores y los trabajadores a propósito de las condiciones de contratación y de trabajo; entre la dirección y los trabajadores de una empresa, sobre el funcionamiento de ésta; y entre los interlocutores sociales y las autoridades públicas, sobre la política social y económica. Es evidente que el derecho a la libertad de sindicación está estrechamente relacionado con el diálogo social.

La negociación colectiva

Para la mayoría de los agentes económicos, el diálogo social más cercano es el que sucede en su entorno laboral inmediato: entre los trabajadores mismos y entre las asociaciones que los representan y los representantes de los grupos para quienes trabajan. En la mayoría de los países, desde luego, este diálogo consiste en negociaciones colectivas entre los sindicatos y las organizaciones de empleadores, en la empresa o en el ámbito del sector o de todo el país, tanto si la empresa es de carácter privado como si es estatal o es una cooperativa. Mas las condiciones de contratación y de trabajo también tienen importancia en otras negociaciones, por ejemplo, las que llevan a cabo las asociaciones de arrendatarios de tierras con los terratenientes; las de una asociación de campesinos con los comerciantes o distribuidores sobre los

precios de sus productos y con los bancos acerca de las condiciones de los créditos; de las organizaciones de trabajadores a domicilio con sus proveedores; de los trabajadores de la economía informal con los propietarios de las empresas para las que laboran, etc. De modo similar, una unión de trabajadores autónomos puede entablar negociaciones con las autoridades municipales o con sus proveedores sobre, por ejemplo, los locales, los alquileres y los precios. En pocas palabras, en este plano, el diálogo abarca un campo mucho mayor que el de la relación de trabajo en la economía regular.

Podemos valernos de dos tipos de indicador para conocer cuál es la situación del derecho a negociar colectivamente: el primero se refiere a las prescripciones legales y administrativas; el segundo, a los resultados en el terreno de los acuerdos colectivos.

En cuanto al primero, los Convenios núms. 87 y 98 fijan las normas internacionales relativas a los principios y los procedimientos de la negociación colectiva, mientras que el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), complementa los anteriores⁸. Por lo tanto, los índices de ratificación de los convenios de la OIT mencionados pueden constituir un indicador de la negociación colectiva. Podría elaborarse un indicador más exacto basado en el examen de las leyes nacionales y en una evaluación de diversos criterios atinentes a las negociaciones colectivas. Los informes de la OIT y de otras entidades como la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y los órganos de defensa de los derechos humanos podrían ser fuentes complementarias de información.

Un segundo tipo de indicador se basa en la difusión real de las negociaciones colectivas, medida por lo general a tenor del porcentaje de trabajadores amparados por los acuerdos y convenios colectivos. En el cuadro 10 presentamos información de algunos países, pero habrá que interpretar con mucha cautela los datos y tener en cuenta la situación reinante en cada país. Las cifras recogidas se refieren a la cobertura de los convenios colectivos en la economía regular, y habría que acopiar informaciones similares acerca de las negociaciones colectivas celebradas por las demás categorías de trabajadores que hemos mencionado.

En algunos países industrializados — por ejemplo, Austria, Francia y Suecia —, prácticamente todos los trabajadores están amparados por un convenio colectivo; por el contrario, en países como los Estados Unidos y el Japón sólo lo están del 15 al 20 por ciento. Entre los países en desarrollo, la Argentina y Sudáfrica constituyen sendas excepciones,

⁸ En OIT (1994a) figuran más pormenores de los principios, procedimientos, obstáculos y mecanismos de los convenios relativos a la libertad de sindicación y al derecho a negociar colectivamente.

porque el índice de cobertura asciende en ellos al 73 y al 49 por ciento, respectivamente; la India y Malasia ocupan el otro extremo del espectro, con índices inferiores al 3 por ciento.

La democracia económica

Otro aspecto del diálogo social es la participación de los trabajadores en el funcionamiento de sus empresas, sean o no de la economía regular. Puede abarcar un campo muy extenso, desde la representación en órganos rectores y comisiones de diverso tipo al desempeño de facultades administrativas en los programas de capacitación y perfeccionamiento de los recursos humanos. Muchas veces, los trabajadores también están representados en los comités de seguridad e higiene laborales. Los sindicatos de algunos países escandinavos administran los fondos de bienestar social y desempleo.

Son muy variados los procedimientos destinados a asegurar la participación de los trabajadores en el funcionamiento de las empresas. Es muy conocido, por ejemplo, el caso de Alemania por sus consejos de empresa, que son un instrumento muy importante para garantizar la representación de los trabajadores en un amplio abanico de asuntos. También existen procedimientos de participación de los trabajadores en otros países como Finlandia, Francia, Italia y Noruega, pero rara vez poseen la autoridad y las atribuciones de los consejos de empresa alemanes.

No existen mediciones sencillas de la democracia económica y la OIT no ha aprobado directrices concretas sobre la participación de los trabajadores, aunque la Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952 (núm. 94), y la Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960 (núm. 113), bosquejan un marco general con este fin. El método mejor para elaborar indicadores en este ámbito consiste en examinar pormenorizadamente país por país las leyes, instituciones, procedimientos y prácticas relativos a las diversas facetas de la participación de los trabajadores antes mencionadas. Haría falta un método similar, aunque su aplicación es todavía más difícil, para valorar la participación de los trabajadores en el funcionamiento económico de los países en desarrollo, examinando tanto la economía regular como las pautas y los mecanismos de participación en los demás ámbitos y regímenes de empleo.

La participación en el ámbito nacional

Este aspecto del diálogo social atañe a la participación de los sindicatos, las organizaciones de empleadores, otras asociaciones de agentes económicos y las entidades de la sociedad civil en la formulación y la puesta en práctica de las políticas sociales y económicas que influyen

en el trabajo y en los medios de vida. Evidentemente, puede abarcar un abanico de asuntos muy vasto, por ejemplo, la gestión macroeconómica, el gasto público y los impuestos, los tipos de interés, el comercio exterior y el tipo de cambio, el salario mínimo, el crédito, la política de empleo o la formación. Aunque los ciudadanos participan indirectamente en ellas en tanto que votantes, la mayoría de los países también propician una participación más directa en la formulación y la ejecución de las políticas mediante disposiciones de distinto orden, como la representación de diferentes colectivos sociales y económicos en comisiones ministeriales, comisiones de planeamiento o consejos económicos y sociales nacionales.

Al igual que sucede con la participación en las empresas, no existen indicadores sencillos que nos permitan aprehender la amplitud o la eficacia del diálogo social en el ámbito nacional y tendremos que estudiar en cada caso las leyes, las instituciones, los procedimientos, las atribuciones de los órganos consultivos nacionales, quiénes los componen y su funcionamiento en la práctica, pues sólo un análisis de esta suerte permite formarse un juicio razonablemente fundado acerca de la eficacia del diálogo nacional sobre las políticas sociales y económicas.

Un índice del trabajo decente en los países industrializados

En esta parte explicaremos un índice que hemos concebido con fines ilustrativos para valorar la situación de los países industrializados en materia de trabajo decente durante los últimos años del siglo pasado. Elegimos veintiocho países de la OCDE por la relativa homogeneidad de sus estructuras económicas y de sus instituciones laborales y por poseer indicadores comparables de los cuatro elementos del trabajo decente. Podríamos efectuar un ejercicio similar a propósito de otros grupos de países, pero habría que adaptar los indicadores a sus circunstancias propias. Estos indicadores sirven para clasificar a los países según sus resultados en las distintas facetas del trabajo decente y según su perfil general al respecto. Por último, compararemos los países atendiendo al lugar que ocupan en nuestras clasificaciones del trabajo decente y de los resultados económicos.

Metodología

Lo ideal sería que los índices de cada faceta y del trabajo decente en general se basaran en varios indicadores cuantitativos y cualitativos. En la versión provisional que expondremos, decidimos emplear únicamente los indicadores cuantitativos sobre los cuales teníamos información de veintidós países de la OCDE. Un índice basado en un conjunto

más amplio de indicadores podría arrojar unas clasificaciones diferentes de los resultados económicos.

La metodología que hemos seguido para elaborar los índices es sencillísima. Respecto de cada indicador, atribuimos a los países una puntuación de 1 a 22, en la que 1 representa los mejores resultados. Cuando utilizamos varios indicadores, los promediamos para obtener una sola cifra del elemento correspondiente, de modo que se atribuye igual importancia a cada indicador. De modo similar, promediamos las clasificaciones de cada elemento para obtener la clasificación general de trabajo decente, en la que cada elemento tiene una importancia pareja. Seguimos el mismo procedimiento para hacer la clasificación de los resultados económicos y la clasificación conjunta de trabajo decente y resultados económicos. Naturalmente, los lectores pueden atribuir a su guisa otras ponderaciones a los distintos elementos e indicadores del trabajo decente.

Con respecto a los *derechos de los trabajadores*, partimos del supuesto de que en estos países se respetan en gran medida los tres derechos fundamentales referentes al trabajo forzoso y al trabajo infantil, a la libertad de sindicación y a la negociación colectiva, motivo por el cual nos centramos en los indicadores de la discriminación laboral, de la que nos interesan especialmente dos variedades, las basadas en el sexo y en la etnia. No conseguimos datos suficientes acerca de la discriminación en el trabajo que se ejerce contra las minorías étnicas. En cuanto a la discriminación basada en el sexo, empleamos tres indicadores: la tasa de actividad femenina; la proporción entre las tasas de desempleo de las mujeres y de los hombres; y el porcentaje de mujeres que ocupan puestos directivos, profesionales y técnicos. Habíamos previsto utilizar además un indicador de la desigualdad salarial, pero todavía no existen datos al respecto de todos los países estudiados.

Por lo que hace a la faceta del *empleo*, utilizamos tres indicadores: la tasa de actividad, la tasa de desempleo en los años 1990 a 1998 y el coeficiente de Gini sobre la distribución de la renta o del consumo. Los dos primeros miden las oportunidades de empleo de la población en edad de trabajar, y el tercero nos indica el grado de equidad en el reparto de ingresos y si las remuneraciones son suficientes. Otro posible instrumento para medir la equidad y la suficiencia de las remuneraciones es la difusión de la pobreza, mas, lamentablemente, no tenemos datos comparables al respecto de todos los países de la OCDE.

En cuanto a la *protección social*, hemos empleado como indicador el gasto público de carácter social medido en porcentaje del PIB. Como ya dijimos, evidentemente este medidor excluye el gasto privado en previsión social y no nos dice nada acerca de la eficacia del gasto en seguridad social por lo que hace a la cobertura, las prestaciones y las condiciones que deben reunirse para acogerse a los principales programas de gasto social.

Nuestro indicador del *diálogo social* es el porcentaje de trabajadores asalariados que están afiliados a un sindicato, es decir, la densidad sindical de un país. También habíamos pensado emplear un indicador de las negociaciones colectivas, por ejemplo, el porcentaje de trabajadores amparados por los convenios colectivos, pero no conseguimos información al respecto de todos los países.

Los dos indicadores de los *resultados económicos* escogidos para este estudio son el aumento medio del PIB por habitante y la tasa de inflación, ambos durante los años 1990 a 1998. Usamos las cifras medias para disminuir los sesgos de las fluctuaciones cíclicas.

Situación de los países en materia de trabajo decente

Los cuadros 11 a 17 recogen las clasificaciones de los veintidós países a propósito de varios componentes del trabajo decente, que podemos resumir del modo siguiente (los países aparecen según el orden que ocupan en aquéllas):

En cuanto a *la igualdad entre los sexos* (cuadro 11), los que arrojan mejores resultados son Noruega, Finlandia, Suecia, Estados Unidos, Reino Unido, Canadá y Nueva Zelandia. Entre los que peores resultados alcanzan están Luxemburgo, Grecia, Italia, Países Bajos, Francia, España y Suiza. Los otros países ocupan puestos intermedios.

En cuanto al *empleo* (cuadro 12), los que mejores puestos alcanzan son Suecia, Dinamarca, Japón, Noruega, Austria, Suiza y Luxemburgo, y los que salen peor parados son Irlanda, España, Grecia, Francia, Italia, Nueva Zelandia y Bélgica. Los demás países están en la categoría intermedia.

En el terreno de *la protección social* (cuadro 13), ocupan los primeros puestos Suecia, Dinamarca, Finlandia, Francia, Alemania, Noruega, Bélgica y Países Bajos. Los puestos más bajos de la escala corresponden al Japón, Australia, Estados Unidos, Canadá, Irlanda, Portugal y Nueva Zelandia; los demás países están entremedias.

En *diálogo social* (cuadro 14), logran los mejores lugares Suecia, Dinamarca, Finlandia, Noruega, Bélgica, Irlanda e Italia. Quedan peor clasificados Francia, Estados Unidos, España, Suiza, Japón, Nueva Zelandia, Grecia y Portugal.

Si refundimos los cuatro elementos para obtener una clasificación general de *trabajo decente* (cuadro 15), nos da el resultado siguiente: los países que tienen la mejor situación son Suecia, Dinamarca, Noruega, Finlandia, Austria, Alemania y Canadá. La peor situación se da en España, Grecia, Francia, Irlanda, Estados Unidos, Nueva Zelandia, Japón e Italia.

Con respecto a los *resultados económicos* (cuadro 16), los primeros países de la clasificación son Dinamarca, Australia, Noruega, Irlanda, Japón, Países Bajos, Estados Unidos, Finlandia y Francia. Los

Cuadro 11. Clasificación según la igualdad entre los sexos

| País | Tasa de actividad femenina ¹ | Clasificación 1 | Puestos directivos ² | Profesionales y trabajadoras técnicas ² | Promedio | Clasificación 2 | Tasas de desempleo femenina/masculina ³ | Clasificación 3 | Promedio ⁴ | Clasificación general |
|----------------|---|-----------------|---------------------------------|--|----------|-----------------|--|-----------------|-----------------------|-----------------------|
| Alemania | 62,0 | 11 | 26,6 | 49,0 | 37,8 | 11 | 1,32 | 13 | 11,7 | 11 |
| Australia | 64,8 | 9 | 24,4 | 44,4 | 34,4 | 16 | 0,88 | 3 | 9,3 | 8 |
| Austria | 56,4 | 15 | 27,3 | 47,3 | 37,3 | 12 | 1,26 | 11 | 12,7 | 12 |
| Bélgica | 50,3 | 17 | 30,2 | 47,1 | 38,7 | 8 | 1,67 | 18 | 14,3 | 14 |
| Canadá | 70,4 | 5 | 37,3 | 52,2 | 44,8 | 2 | 1,07 | 10 | 5,7 | 6 |
| Dinamarca | 77,8 | 2 | 23,1 | 49,7 | 36,4 | 13 | 1,54 | 17 | 10,7 | 10 |
| España | 44,6 | 20 | 32,4 | 43,8 | 38,1 | 9 | 1,71 | 19 | 16,0 | 17 |
| Estados Unidos | 68,6 | 6 | 44,4 | 53,4 | 48,9 | 1 | 1,00 | 6 | 4,3 | 3 |
| Finlandia | 72,9 | 3 | 25,6 | 62,7 | 44,2 | 4 | 0,97 | 5 | 4,0 | 2 |
| Francia | 59,9 | 13 | 9,4* | 41,4* | 25,4 | 21 | 1,45 | 15 | 16,3 | 18 |
| Grecia | 45,0 | 19 | 22,0 | 44,9 | 33,5 | 18 | 2,23 | 22 | 19,7 | 21 |
| Irlanda | 40,9 | 21 | 26,2 | 46,2 | 36,2 | 14 | 1,01 | 7 | 14,0 | 13 |
| Italia | 29,3 | 22 | 53,8 | 17,8 | 35,8 | 15 | 1,76 | 20 | 19,0 | 20 |
| Japón | 59,2 | 14 | 9,5 | 44,0 | 26,8 | 20 | 1,06 | 9 | 14,3 | 14 |
| Luxemburgo | 47,4 | 18 | 8,6* | 37,7* | 23,2 | 22 | 2,10 | 21 | 20,3 | 22 |
| Noruega | 72,1 | 4 | 30,6 | 58,5 | 44,6 | 3 | 0,92 | 4 | 3,7 | 1 |
| Nueva Zelandia | 65,8 | 7 | 36,6 | 51,5 | 44,1 | 5 | 1,02 | 8 | 6,7 | 7 |
| Países Bajos | 55,0 | 16 | 22,8 | 45,7 | 34,3 | 17 | 1,50 | 16 | 16,3 | 18 |
| Portugal | 60,6 | 12 | 32,2 | 51,1 | 41,7 | 6 | 1,26 | 11 | 9,7 | 9 |
| Reino Unido | 65,6 | 8 | 33,0 | 44,7 | 38,9 | 7 | 0,67 | 1 | 5,3 | 5 |
| Suecia | 81,5 | 1 | 27,4 | 48,6 | 38,0 | 10 | 0,82 | 2 | 4,3 | 3 |
| Suiza | 62,8 | 10 | 20,1 | 39,9 | 30,0 | 19 | 1,34 | 14 | 14,3 | 14 |

¹ Tasa de actividad femenina (respecto de la población femenina de 15 a 64 años) en 1995; fuente: OIT, 2000c. ² Porcentaje de puestos de dirección, profesionales y técnicos desempeñados por mujeres (datos del último año del que se posee información); fuente: PNUD, 2000. * Calculado con datos de Naciones Unidas, 1994, y de OIT, 1994b y 1995. ³ Relación entre la tasa de desempleo femenina y la masculina en 1995; fuente: PNUD, 2000. ⁴ Media de las tres clasificaciones precedentes.

Cuadro 12. Clasificación según la situación del empleo

| País | Tasa de actividad ¹ | Clasificación 1 | Tasa de desempleo ² | Clasificación 2 | Coefficiente de Gini ³ | Año | Clasificación 3 | Promedio ⁴ | Clasificación general |
|----------------|--------------------------------|-----------------|--------------------------------|-----------------|-----------------------------------|-----------|-----------------|-----------------------|-----------------------|
| Alemania | 72,4 | 11 | 7,9 | 10 | 30,0 | 1994 | 10 | 10,3 | 9 |
| Australia | 74,8 | 9 | 9,1 | 14 | 35,2 | 1994 | 17 | 13,3 | 14 |
| Austria | 68,7 | 14 | 3,9 | 4 | 23,1 | 1987 | 1 | 6,3 | 5 |
| Bélgica | 61,9 | 19 | 11,8 | 18 | 25,0 | 1992 | 5 | 14,0 | 16 |
| Canadá | 77,5 | 3 | 9,8 | 16 | 31,5 | 1994 | 11 | 10,0 | 8 |
| Dinamarca | 82,2 | 2 | 7,9 | 10 | 24,7 | 1992 | 3 | 5,0 | 2 |
| España | 61,9 | 19 | 20,3 | 22 | 32,5 | 1990 | 13 | 18,0 | 21 |
| Estados Unidos | 75,6 | 7 | 5,9 | 7 | 40,8 | 1997 | 21 | 11,7 | 11 |
| Finlandia | 75,7 | 6 | 13,0 | 20 | 25,6 | 1991 | 7 | 11,0 | 10 |
| Francia | 67,7 | 16 | 11,4 | 17 | 32,7 | 1995 | 15 | 16,0 | 19 |
| Grecia | 61,3 | 21 | 9,3 | 15 | 32,7 | 1993 | 15 | 17,0 | 20 |
| Irlanda | 60,5 | 22 | 13,1 | 21 | 35,9 | 1987 | 19 | 20,7 | 22 |
| Italia | 63,0 | 18 | 11,8 | 18 | 27,3 | 1995 | 9 | 15,0 | 18 |
| Japón | 71,8 | 12 | 2,9 | 2 | 24,9 | 1993 | 4 | 6,0 | 3 |
| Luxemburgo | 63,3 | 17 | 1,9 | 1 | 23,9 | 1994 | 2 | 6,7 | 7 |
| Noruega | 77,1 | 5 | 5,1 | 5 | 25,8 | 1995 | 8 | 6,0 | 3 |
| Nueva Zelanda | 74,3 | 10 | 8,0 | 12 | 43,9 | 1991 | 22 | 14,7 | 17 |
| Países Bajos | 67,8 | 15 | 6,4 | 9 | 32,6 | 1994 | 14 | 12,7 | 13 |
| Portugal | 71,3 | 13 | 5,8 | 6 | 35,6 | 1994/1995 | 18 | 12,3 | 12 |
| Reino Unido | 75,5 | 8 | 8,1 | 13 | 36,1 | 1991 | 20 | 13,7 | 15 |
| Suecia | 83,4 | 1 | 6,3 | 8 | 25,0 | 1992 | 5 | 4,7 | 1 |
| Suiza | 77,2 | 4 | 3,2 | 3 | 32,1 | 1992 | 12 | 6,3 | 5 |

¹ Tasa de actividad económica de la población de 15 a 64 años en 1995; fuente: OIT, 2001c. ² Tasa de desempleo en 1990-1998; fuentes: FMI, 1999 y 2000. ³ Distribución de la renta o del consumo; fuente: Banco Mundial, 2001. ⁴ Media de las tres clasificaciones precedentes.

Cuadro 13. Gasto público en seguridad social, en porcentaje del PIB, 1996

| País | Pensiones | Sanidad | Total | Clasificación |
|----------------|-----------|---------|-------|---------------|
| Alemania | 12,4 | 8,3 | 29,7 | 5 |
| Australia | 4,6 | 5,7 | 15,7 | 21 |
| Austria | 14,9 | 5,3 | 26,2 | 9 |
| Bélgica | 12,0 | 6,9 | 27,1 | 7 |
| Canadá | 5,4 | 6,6 | 17,7 | 19 |
| Dinamarca | 9,6 | 5,2 | 33,0 | 2 |
| España | 10,9 | 5,8 | 22,0 | 15 |
| Estados Unidos | 7,2 | 7,6 | 16,5 | 20 |
| Finlandia | 13,2 | 5,4 | 32,3 | 3 |
| Francia | 13,3 | 8,0 | 30,1 | 4 |
| Grecia | 11,7 | 4,5 | 22,7 | 14 |
| Irlanda | 5,1 | 5,1 | 17,8 | 18 |
| Italia | 15,0 | 5,4 | 23,7 | 12 |
| Japón | 6,8 | 5,6 | 14,1 | 22 |
| Luxemburgo | 12,6 | 6,5 | 25,2 | 11 |
| Noruega | 8,0 | 7,0 | 28,5 | 6 |
| Nueva Zelandia | 6,5 | 5,4 | 19,2 | 16 |
| Países Bajos | 11,4 | 6,8 | 26,7 | 8 |
| Portugal | 9,9 | 5,0 | 19,0 | 17 |
| Reino Unido | 10,2 | 5,7 | 22,8 | 13 |
| Suecia | 13,8 | 6,1 | 34,7 | 1 |
| Suiza | 12,8 | 6,6 | 25,9 | 10 |

Fuente: OIT, 2000c.

últimos, Italia, Suecia, Grecia, Reino Unido, Alemania, Austria y Suiza.

Si combinamos las clasificaciones referentes al *trabajo decente* y a los *resultados económicos* (cuadro 17), en la categoría superior se encuentran los países siguientes: Dinamarca, Noruega, Finlandia, Australia, Países Bajos, Canadá, Japón y Luxemburgo. En la inferior están Grecia, España, Italia, Francia, Reino Unido, Portugal, Suiza y Nueva Zelandia, y los demás en la categoría intermedia.

Tipos de situación en materia de trabajo decente

Para esbozar los perfiles de la situación del trabajo decente en los países industrializados, los agrupamos en las categorías que vienen a continuación:

- *Nórdicos*: Dinamarca, Finlandia, Noruega y Suecia
- *Anglosajones*: Australia, Canadá, Estados Unidos, Nueva Zelandia y Reino Unido

Cuadro 14. Porcentaje de trabajadores asalariados sindicados en 1995

| País | Densidad sindical | Clasificación |
|----------------|-------------------|---------------|
| Alemania | 28,9 | 13 |
| Australia | 35,2 | 11 |
| Austria | 41,2 | 9 |
| Bélgica | 51,9 | 5 |
| Canadá | 37,4 | 10 |
| Dinamarca | 80,1 | 2 |
| España | 18,6 | 20 |
| Estados Unidos | 14,2 | 21 |
| Finlandia | 79,3 | 3 |
| Francia | 9,1 | 22 |
| Grecia | 24,3 | 16 |
| Irlanda | 48,9 | 6 |
| Italia | 44,1 | 7 |
| Japón | 24,0 | 18 |
| Luxemburgo | 43,4 | 8 |
| Noruega | 57,7 | 4 |
| Nueva Zelandia | 24,3 | 16 |
| Países Bajos | 25,6 | 14 |
| Portugal | 25,6 | 14 |
| Reino Unido | 32,9 | 12 |
| Suecia | 91,1 | 1 |
| Suiza | 22,5 | 19 |

Fuente: OIT, 1997.

- *Continental*: Alemania, Austria, Bélgica, Francia, Italia, Luxemburgo, Países Bajos y Suiza
- *En curso de industrialización*: España, Grecia, Irlanda y Portugal.

El Japón no encaja en ninguna de estas categorías.

Los *países nórdicos* registran buenos resultados en todos los indicadores salvo la tasa de desempleo, que arroja cifras medias en Suecia y Dinamarca y malas en Finlandia.

Los *países anglosajones* obtienen buenos resultados en lo tocante a la igualdad entre hombres y mujeres y a la tasa de actividad, pero malos en la distribución de la renta y la protección social. Tienen puntuaciones medias en la tasa de desempleo (buena en el caso de los Estados Unidos) y en el diálogo social (aunque los Estados Unidos y Nueva Zelandia están entre los países de cola).

Hay una diversidad algo mayor en el perfil del trabajo decente de los *países continentales*, que, en general, registran puntuaciones bajas en lo que hace a la igualdad entre los sexos, la tasa de actividad (aunque

Cuadro 15. Clasificación en trabajo decente

| País | Igualdad entre los sexos | Empleo | Diálogo social | Protección social | Promedio ¹ | Clasificación general |
|----------------|--------------------------|--------|----------------|-------------------|-----------------------|-----------------------|
| Alemania | 11 | 9 | 13 | 5 | 9,5 | 6 |
| Australia | 8 | 14 | 11 | 21 | 13,5 | 14 |
| Austria | 12 | 5 | 9 | 9 | 8,8 | 5 |
| Bélgica | 16 | 16 | 5 | 7 | 11,0 | 8 |
| Canadá | 5 | 8 | 10 | 19 | 10,5 | 7 |
| Dinamarca | 8 | 2 | 2 | 2 | 3,5 | 2 |
| España | 20 | 21 | 20 | 15 | 19,0 | 22 |
| Estados Unidos | 4 | 11 | 21 | 20 | 14,0 | 15 |
| Finlandia | 2 | 10 | 3 | 3 | 4,5 | 4 |
| Francia | 18 | 19 | 22 | 4 | 15,8 | 20 |
| Grecia | 21 | 20 | 16 | 14 | 17,8 | 21 |
| Irlanda | 14 | 22 | 6 | 18 | 15,0 | 19 |
| Italia | 19 | 18 | 7 | 12 | 14,0 | 15 |
| Japón | 13 | 3 | 18 | 22 | 14,0 | 15 |
| Luxemburgo | 22 | 7 | 8 | 11 | 12,0 | 10 |
| Noruega | 2 | 3 | 4 | 6 | 3,8 | 3 |
| Nueva Zelanda | 7 | 17 | 16 | 16 | 14,0 | 15 |
| Países Bajos | 16 | 13 | 14 | 8 | 12,8 | 12 |
| Portugal | 10 | 12 | 14 | 17 | 13,3 | 13 |
| Reino Unido | 5 | 15 | 12 | 13 | 11,3 | 9 |
| Suecia | 1 | 1 | 1 | 1 | 1,0 | 1 |
| Suiza | 15 | 5 | 19 | 10 | 12,3 | 11 |

¹ Media de las cuatro clasificaciones precedentes.

la de Suiza figura entre las mejores) y la tasa de desempleo (si bien Luxemburgo, Suiza y Austria están entre los países con mejor situación, y los Países Bajos entre los de puntuaciones medias). Se hallan en la categoría intermedia en el reparto de la riqueza (salvo Austria, Luxemburgo y Bélgica, que ocupan lugares buenos), la protección social (menos Francia, Alemania, Bélgica y Países Bajos, que también tienen buenas puntuaciones) y el diálogo social (excepto Francia y Suiza, que se encuentran entre los países de cola).

Los países en curso de industrialización figuran en los puestos peores de todos los indicadores, aunque hay algunas excepciones: igualdad entre hombres y mujeres: Irlanda y Portugal, calificación media; tasa de actividad: Portugal, situación intermedia; tasa de desempleo: Portugal, bien; desigualdad, protección social y diálogo social: Irlanda, bien.

Por lo que se refiere a los resultados económicos, es interesante comprobar que esta tipología no nos sirve, pues, por ejemplo, mientras que Dinamarca y Noruega figuran entre los países con mejores cifras,

Cuadro 16. Clasificación según los resultados económicos

| Pais | Crecimiento ¹ | Clasificación | Inflación ² | Clasificación | Promedio ³ | Clasificación general |
|----------------|--------------------------|---------------|------------------------|---------------|-----------------------|------------------------------|
| Alemania | 1,1 | 16 | 2,2 | 13 | 14,5 | 18 |
| Australia | 2,7 | 3 | 1,7 | 5 | 4,0 | 2 |
| Austria | 1,6 | 11 | 2,5 | 17 | 14,0 | 17 |
| Bélgica | 1,7 | 10 | 2,3 | 15 | 12,5 | 13 |
| Canadá | 0,9 | 20 | 1,4 | 2 | 11,0 | 12 |
| Dinamarca | 2,5 | 4 | 1,6 | 3 | 3,5 | 1 |
| España | 1,8 | 8 | 4,2 | 19 | 13,5 | 15 |
| Estados Unidos | 1,8 | 8 | 1,9 | 10 | 9,0 | 6 |
| Finlandia | 1,2 | 14 | 1,7 | 5 | 9,5 | 8 |
| Francia | 1,2 | 14 | 1,7 | 5 | 9,5 | 8 |
| Grecia | 1,4 | 13 | 11,0 | 22 | 17,5 | 20 |
| Irlanda | 6,0 | 1 | 2,0 | 11 | 6,0 | 4 |
| Italia | 1,0 | 18 | 4,4 | 20 | 19,0 | 22 |
| Japón | 1,1 | 16 | 0,2 | 1 | 8,5 | 5 |
| Luxemburgo | 1,9 | 7 | 2,2 | 13 | 10,0 | 10 |
| Noruega | 3,4 | 2 | 1,8 | 9 | 5,5 | 3 |
| Nueva Zelandia | 1,0 | 18 | 1,6 | 3 | 10,5 | 11 |
| Países Bajos | 2,1 | 6 | 2,1 | 12 | 9,0 | 6 |
| Portugal | 2,4 | 5 | 5,8 | 21 | 13,0 | 14 |
| Reino Unido | 1,6 | 11 | 3,0 | 18 | 14,5 | 18 |
| Suecia | 0,5 | 21 | 2,4 | 16 | 18,5 | 21 |
| Suiza | -0,2 | 22 | 1,7 | 5 | 13,5 | 15 |

¹ Tasa de crecimiento anual del PIB por habitante en 1990-1998. ² Tasa de inflación en 1990-1998. ³ Media de las clasificaciones precedentes.

Fuente: PNUD, 2000.

Suecia está entre los que registran las peores. De modo similar, en el grupo anglosajón Australia y Estados Unidos están en cabeza, el Canadá y Nueva Zelandia en medio y el Reino Unido entre los peor clasificados. En el grupo continental, los Países Bajos se encuentran entre los mejores, Francia, Luxemburgo y Bélgica entre los intermedios, y Suiza, Austria, Alemania e Italia entre los de cola. En el grupo de los países en curso de industrialización, Irlanda figura entre los primeros, Portugal y España entre los intermedios y Grecia entre los de peores resultados.

Observaciones finales

Los indicadores pueden servirnos para evaluar en qué medida se alcanzan los objetivos nacionales de trabajo decente con el correr del tiempo y para hacer comparaciones entre países. En el presente artículo hemos ensayado la viabilidad e idoneidad, en diferentes grupos de

Cuadro 17. Clasificación conjunta de trabajo decente y resultados económicos

| País | Clasificación según el trabajo decente | Clasificación según los resultados económicos | Promedio ¹ | Clasificación general |
|----------------|--|---|-----------------------|------------------------------|
| Alemania | 6 | 18 | 12,0 | 14 |
| Australia | 14 | 2 | 8,0 | 4 |
| Austria | 5 | 17 | 11,0 | 11 |
| Bélgica | 8 | 13 | 10,5 | 9 |
| Canadá | 7 | 12 | 9,5 | 6 |
| Dinamarca | 2 | 1 | 1,5 | 1 |
| España | 22 | 15 | 18,5 | 20 |
| Estados Unidos | 15 | 6 | 10,5 | 9 |
| Finlandia | 4 | 8 | 6,0 | 3 |
| Francia | 20 | 8 | 14,0 | 19 |
| Grecia | 21 | 20 | 20,5 | 22 |
| Irlanda | 19 | 4 | 11,5 | 13 |
| Italia | 15 | 22 | 18,5 | 20 |
| Japón | 15 | 5 | 10,0 | 7 |
| Luxemburgo | 10 | 10 | 10,0 | 7 |
| Noruega | 3 | 3 | 3,0 | 2 |
| Nueva Zelandia | 15 | 11 | 13,0 | 15 |
| Países Bajos | 12 | 6 | 9,0 | 5 |
| Portugal | 13 | 14 | 13,5 | 17 |
| Reino Unido | 9 | 18 | 13,5 | 17 |
| Suecia | 1 | 21 | 11,0 | 11 |
| Suiza | 11 | 15 | 13,0 | 15 |

¹ Media de las dos clasificaciones precedentes.

países, de una serie de indicadores de los cuatro componentes del trabajo decente. Muchas veces, los indicadores varían según el grupo de países y sus características institucionales y estructurales propias. Aunque ya tenemos indicadores razonables de algunas facetas del trabajo decente, necesitamos más información para medir las demás. Concretamente, tenemos que recoger datos e informaciones acerca de algunas características del trabajo decente en el caso de las personas ocupadas en la economía informal, en el sector rural y en el trabajo a domicilio. También nos hace falta información sobre las remuneraciones y las condiciones de trabajo, las organizaciones de trabajadores y comunitarias, las disposiciones en materia de seguridad social y sobre la índole y los procedimientos de negociación, representación y participación de los trabajadores. Es indispensable que gran parte de estas informaciones sea de carácter cualitativo, es decir, que valore la eficacia de las leyes, las instituciones y los procedimientos y prácticas en los distintos ámbitos del trabajo decente.

Bibliografía citada

- Anker, Richard. 1998. *Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world*. Ginebra, OIT.
- Baccaro, Lucio. 2001. *Civil society, NGOs, and decent work policies: Sorting out the issues*. Documento de trabajo núm. 127. Ginebra, Instituto Internacional de Estudios Laborales.
- Banco Mundial. 2001. *Informe sobre el desarrollo mundial 2000/2001. Lucha contra la pobreza*. Madrid/Barcelona, Mundi-Prensa Libros.
- . 1999. *Informe sobre el desarrollo mundial 1998/1999. El conocimiento al servicio del desarrollo*. Madrid y Barcelona, Mundi-Prensa Libros.
- FMI (Fondo Monetario Internacional). 2000. *World Economic Outlook, 2000*. Washington. Octubre.
- . 1999. *World Economic Outlook, 1999*. Washington. Octubre.
- Freedom House. 2003. *Freedom in the world 2003: The annual survey of political rights and civil liberties*. Nueva York, Freedom House/Rowman and Littlefield.
- Gabriel, Phyllism, y Liimatainen, Marjo-Riitta. 2000. *Mental health in the workplace*. Ginebra, OIT.
- Ghai, Dharam. 2003. «Social security: Learning from global experience to reach the poor», *Journal of Human Development* (Nueva York), vol. 4, núm. 1, págs. 125-150.
- Jose, A. V. (director). 2002. *Organized labour in the 21st century*. Ginebra, Instituto Internacional de Estudios Laborales.
- Kucera, David. 2001. *The effects of core workers' rights on labour costs and foreign direct investment: Evaluating the «conventional wisdom»*. Documento de trabajo núm. 130. Ginebra, Instituto Internacional de Estudios Laborales.
- Majid, Nomaan. 2001a. *Economic growth, social policy and decent work*. Documentos de Empleo, núm. 2001/9. Sector de Empleo. Ginebra, OIT.
- . 2001b. «Población trabajadora pobre de los países en desarrollo», *Revista Internacional del Trabajo* (Ginebra), vol. 120 (2001), núm. 3, págs. 319-340.
- McGranahan, Donald; Pizarro, Eduardo, y Richard, Claude. 1985. *Measurement and analysis of socio-economic development: An enquiry into international indicators of development and quantitative interrelations of social and economic components of development*. Ginebra, Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social (UNRISD).
- Merhan, Farhad. 2000. «Tasas de actividad de la OIT en el grupo de edad de 10 a 14 años o tasas de escolaridad de la UNESCO», *Boletín de Estadísticas del Trabajo*, núm. 3, pág. xxi. Ginebra.
- Murray, Christopher. 1993. «Development data constraints and the human development index», en Westendorff y Ghai, págs. 40-64.
- Naciones Unidas. 1994. *The world's women 1970-95: trends and statistics*. Nueva York.
- OIT. 2002. *Un futuro sin trabajo infantil. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Informe del Director General a la 90.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra.
- . 2001a. *Decent work in a modern welfare state: The case of Denmark*. Ginebra. Mimeografiado.
- . 2001b. *Seguridad social: temas, retos y perspectivas*. Informe VI a la 89.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra.
- . 2001c. *Población económicamente activa 1950-2010*. Dos disquetes. Ginebra.
- . 2001d. *Indicadores Clave del Mercado de Trabajo (ICMT) 2001-2002*. Disco (CD-ROM) trilingüe. Ginebra.

- 2000a. *Su voz en el trabajo. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Informe del Director General a la 88.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra.
- 2000b. *Organización, negociación y diálogo para el desarrollo en el contexto de la mundialización*. Grupo de Trabajo sobre la Dimensión Social de la Mundialización. Consejo de Administración de la OIT, documento GB.279/WP/SDG/2. Ginebra, noviembre.
- 2000c. *Informe sobre el trabajo en el mundo 2000. La seguridad de los ingresos y la protección social en un mundo en plena transformación*. Ginebra.
- 1999. *Trabajo decente*. Memoria del Director General a la 87.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra.
- 1997. *Informe sobre el trabajo en el mundo 1997-1998. Relaciones laborales, democracia y cohesión social*. Ginebra.
- 1995. *Anuario de Estadísticas del Trabajo, 1995*. Ginebra.
- 1994a. *Libertad sindical y negociación colectiva. Estudio general de las memorias sobre el Convenio (núm. 87) sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, y el Convenio (núm. 98) sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949*. Informe III (Parte 4B) a la 81.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra.
- 1994b. *Anuario de Estadísticas del Trabajo, 1994*. Ginebra.
- 1985. *Convenios y recomendaciones internacionales del trabajo, 1919-1984*. Ginebra.
- PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo). 2001. *Informe sobre Desarrollo Humano 2001*. Madrid, Barcelona y México D.F., Mundi-Prensa Libros.
- 2000. *Informe sobre Desarrollo Humano 2000*. Madrid, Barcelona y México D.F., Mundi-Prensa Libros.
- 1995. *Informe sobre Desarrollo Humano 1995*. México, D.F., Harla S.A. de C.V.
- Tabatabai, Hamid. 1996. *Statistics on poverty and income distribution: An OIT compendium of data*. Ginebra, OIT.
- Westendorff, David G., y Ghai, Dharam (directores). 1993. *Monitoring social progress in the 1990s*. Aldershot, Avebury.