

PRESENTACIÓN
MODELO DE TRABAJO DECENTE
ESCUELA NACIONAL SINDICAL

GENERALIDADES

1. Se comparte el sentido general que tiene para la OIT el concepto o noción de Trabajo Decente, con su carácter multidimensional y su connotación esencialmente normativa (un deber ser), y como expresión de los cuatro objetivos estratégicos interdependientes de la agenda de esta entidad que son: 1) Acceso a un pleno empleo productivo, 2) Principios y derechos fundamentales al trabajo, 3) Protección social, 4) Promoción del diálogo social y tripartismo. Se participa también de la idea de la OIT, según la cual el Trabajo Decente corresponde a una aspiración universal de dignidad, justicia, seguridad material y realización personal, y por lo tanto, agregamos nosotros, a unas aspiraciones históricas del movimiento obrero.

2. Consecuentemente, se optó por partir de un estudio minucioso y reiterativo, -componente por componente e indicador por indicador-, de la propuesta de modelo de indicadores de esta entidad, “Medición del Trabajo Decente” (2008), refrendado por la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) de finales del mismo año. Pero también se examinó con el mismo cuidado la metodología de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), en las partes que podían ser de interés para nuestro propósito; y se tuvieron en cuenta modelos de indicadores sobre flexiseguridad y calidad del empleo elaborado en la Unión Europea. Como se siguieron además las reglas generales de construcción del texto de la OIT, nuestro modelo es similar al que éste esboza, sin perjuicio de ciertas diferencias.

DIFERENCIAS GENERALES DEL MODELO DE LA ENS

1. Respecto a la propuesta de modelo de la OIT (2008) y a la GEIH, se tomaron estas decisiones:

- a) Usar en lo posible el mismo lenguaje o denominaciones de ambas referencias.
- b) Adoptar la estructura general del modelo OIT, pero con la introducción de un nuevo nivel, el de subdimensiones, que no altera la esencia de la estructura, pero mejora la organización de los contenidos.
- c) Adoptar las mismas definiciones operativas de la OIT y GEIH, en la medida en que se usan las mismas variables.
- d) Utilizar variables de la misma naturaleza diversa que las del modelo de la OIT.
- e) Utilizar principalmente indicadores estadísticos que sean tasas (%), -prácticamente todas las que sugiere dicho modelo-, aunque en una proporción significativa se recurre a otro tipo de indicadores estadísticos como son las razones, el cual tampoco rechaza este último modelo.

2. Sin embargo, el Modelo de la ENS se diferencia del de la OIT. He aquí por qué y en qué:

a) La informalidad laboral y la tercerización productiva y laboral son dos características del mercado laboral colombiano, grandes generadoras de déficit de Trabajo Decente, siendo por lo demás su reducción una prioridad actual de las políticas públicas. Luego, se incorporan unos indicadores y variables tales como: trabajo y trabajadores subordinados, laboralizados, laboralizables, tercerizados. El modelo de la OIT, no focaliza en ningún momento estos aspectos.

b) Se constata la extensa flexibilización del empleo y de las relaciones laborales en Colombia, la existencia en las empresas de algunas prácticas de *trade off* o flexiseguridad al límite de la legalidad, y aspectos del funcionamiento del mercado laboral propios de los que son flexibles. De allí que incluimos indicadores y variables sobre *trade off* entre tiempo de trabajo y estabilidad del empleo; flexibilidades elegibles por los trabajadores que van más allá de la conciliación entre vida familiar y trabajo; seguridad en el empleo (mercado laboral) al lado de seguridad del empleo (en la empresa); y una subdimensión sobre seguridad de las trayectorias laborales. La OIT en alguna ocasión ha declarado compatible la flexiseguridad con el Trabajo Decente, pero en su modelo está ausente.

c) La ENS le da una especial importancia a la dignidad en el trabajo y a la ciudadanía laboral o social, por lo que se tienen indicadores sobre las libertades individuales en la empresa y el trabajo, aspectos que no aparecen en el modelo OIT, aunque sí algunos de ellos en los modelos de calidad del empleo.

d) El contexto de ejercicio de los derechos de asociación y representación colectiva integran elementos especialmente adversos en Colombia, donde por lo demás suelen negarse las formas más elementales del diálogo social en el seno de las empresas. Por esto se proponen una variedad de indicadores, no sugeridos explícitamente por la OIT, sobre prácticas antisindicales y violencia física contra sindicalistas y activistas sindicales, así como acerca de tres formas de diálogo social en las empresas.

e) El medio cultural colombiano conlleva discriminaciones laborales no sólo contra las mujeres, sino también contra ciertas etnias y orientaciones sexuales. El modelo de la OIT sugiere una comparación sistemática entre hombres y mujeres sobre prácticamente todos los indicadores estadísticos generales, pero nosotros pretendemos hacer lo mismo respecto a blancos y los demás, y las diferentes orientaciones sexuales.

USOS PRÁCTICOS DEL MODELO

1. Este modelo de indicadores es típicamente una herramienta de diagnóstico inicial, monitoreo y evaluación de avances para políticas y programas de acción. Permite saber de dónde se arranca, fijar las metas finales y parciales, ver el camino recorrido y el que falta por recorrer, y reajustar las acciones. A este propósito, la OIT pretende principalmente con su modelo, presentado como de necesaria adaptación a situaciones nacionales, ayudar a sus mandantes a construir un sistema de medición de los progresos realizados por sus programas de promoción del Trabajo Decente.

2. Para la ENS, más allá de concebirlo como un instrumento de conocimiento de la realidad del mundo del trabajo que puede alimentar sus diversas actividades, piensa integrar este modelo en una metodología de asesoría a entidades públicas en materia de Trabajo Decente.

DESCRIPCIÓN DEL MODELO

1. Este modelo tuvo unos antecedentes en la ENS. Inicialmente se pensó en un índice general de Trabajo Decente, y se intentó construir un modelo por el medio esencialmente estadístico del análisis de componentes principales, análisis que se realizó gracias a datos de la encuesta de hogares proporcionados por el DANE. Pero, finalmente se escuchó el argumento de la OIT que desaconseja, -apoyado por la CIET-, la técnica del índice general, porque es sólo el conocimiento analítico de los elementos del Trabajo Decente que permite desarrollar las acciones de promoción pertinentes. Y se abandonó igualmente la construcción del modelo vía aquel método estadístico debido a que en el caso de un "construct" como el TD, es especialmente difícil atribuirles a las categorías producidas un sentido conceptual claro y admisible por todos.

2. El modelo de la ENS consta de 8 dimensiones, 23 subdimensiones, distribuidas en las dimensiones, 95 variables de Trabajo Decente, y 83 indicadores estadísticos.

Las dimensiones, divisiones más comprensivas del modelo, son lo que el modelo OIT (2008) llama "Elementos fundamentales", pero algunos expertos de esta entidad en otros documentos denominan igualmente dimensiones. En OIT (2008) hay 10 elementos fundamentales, pero, o bien, coinciden con nuestras dimensiones, o bien, varios de estos elementos se subsumen en una de ellas.

Las subdimensiones que no existen en OIT (2008), ni en modelo alguno propuesto por expertos patrocinados por la OIT, sirven para agrupar los indicadores por afinidad conceptual dentro de cada dimensión.

Las variables de Trabajo Decente son aquellas sobre las cuales se construyen los indicadores estadísticos, y su medición se ubica en el numerador de los mismos. Existen también las variables denominador que representan el otro término necesario para el cálculo de la estadística del indicador.

Se tienen varios indicadores para cada subdimensión, y máxime para cada dimensión. Pero, así mismo sobre una misma variable de Trabajo Decente se construyen a veces varios indicadores.

El modelo OIT (2008) consta pues de 10 elementos fundamentales (dimensiones). Pero en cuanto a número de indicadores, la comparación requiere tener presente lo siguiente: en su lista de indicadores los hay principales, suplementarios, excluibles, incluibles en el futuro, y contextuales. En total, son unas 65. Pero hay que recordar que también sugiere una adaptación a las condiciones particulares de cada país, que obviamente han de expresarse en indicadores no contemplados, y

sobre todo tener presente que varios indicadores propuestos a la hora de operacionalizarlos se convierten en tres o cuatro (Ej. Tasa de empleo y desempleo por grupos de edad). Bajo una forma u otra, de este modelo OIT (2008) se retoman 15 de 18 indicadores principales, 9 de 15 suplementarios, 3 de 4 incluibles en el futuro, y unos 4 de 13 excluibles. En cuanto a la GEIH, son los indicadores sobre ocupación y desempleo con los cuales nos quedamos.

3. El Trabajo Decente en su connotación normativa es positivo en el sentido de que incrementarlo es deseable y perseguible. Luego, se podría pensar que los indicadores estadísticos (lo mismo que las variables de Trabajo Decente) tendrían que ser positivos en el mismo sentido: el aumento de su valor es lo que debe buscarse y ser el propósito de la acción pública o los actores sociales. Pero desde el punto de vista del Trabajo Decente, son concebibles indicadores negativos cuyo valor no debe aumentar sino reducir. Por ejemplo, una "tasa de empleo laboralizado" sería un indicador del primer tipo, y una "tasa de indigencia" del segundo. Lo paradójico es que en todos los modelos de indicadores estadísticos existen casi tantos indicadores positivos como negativos. El caso es que en el modelo OIT (2008) los negativos que propone son un 42%, y en el de la ENS un 45%. Se usan indicadores negativos porque expresan problemas y que el mejor método de intervención es, como norma general, focalizar directamente los problemas. Sin embargo, y a la inversa a veces cuando se trata de fenómenos incipientes que urge estimular, es prácticamente obligatorio recurrir a indicadores positivos, como es el caso de las flexibilidades elegibles.

Se siguieron otras de las reglas propuestas por la OIT (2008), como son las de rehuir de las estadísticas de tendencia central (media y mediana), convertir las variables cuantitativas en cualitativas, e interesarse por las "colas de distribución": así se procedió especialmente con los indicadores de ingresos.

4. Una novedad total respecto a OIT (2008) es el uso en una proporción significativa de escalas de estimación simples e incluso combinadas. El documento de referencia no propone este tipo de medición, ni lo alude, pero la GEIH lo usa en dos ocasiones, para medir la estabilidad del empleo y la compatibilidad del trabajo con la vida familiar. Además, estas escalas se encuentran frecuentemente en textos internacionales, incluso en algunos del Banco Mundial, para medir variables e indicadores sociales o laborales. Es un recurso irrenunciable cuando por la vía de una encuesta no hay forma de obtener datos que hagan posible la utilización de otra técnica de medición. Por otra parte, la manera como nosotros calculamos tasas de indicadores (porcentajes) a partir de estas escalas es la que también se practica internacionalmente.

5. Respecto a la naturaleza estadística de los indicadores, se tiene en cuenta, la mayoría de veces, las tasas, que son porcentajes, pero con cierta frecuencia de razones, y en uno o dos casos de promedios. Los indicadores de la OIT y GEIH son casi siempre porcentajes que son sinónimos de tasa. Recurrimos a razones por motivos de economía en la presentación. En efecto, donde para comparar dos grupos respecto a algún indicador, se necesitan dos indicadores de tasa, una sólo razón, que es razón entre tasas, basta, e incluso proporciona más información. Por ejemplo, si se quiere saber si hay discriminación de las mujeres respecto a los hombres en cuanto a acceder a

cargos medios, la primera opción lleva a presentar una tasa de participación para las mujeres y otra para los hombres, en cambio la segunda, se limita a mostrar una razón, que es la relación entre las dos tasas, y que es de fácil interpretación si varía entre 0 y 1.00. Ilustrando con cifras, si se encuentra que las tasas de participación son respectivamente para mujeres y hombres de 20% y 40%, la razón será 0.50. La mayor información de la razón estriba en que de una vez nos dice que hay discriminación y ello, en una relación de uno a dos. Ahora bien, esta mera presentación de la razón haría perder una información que es el nivel de las tasas, porque el 0.50 podría ser el resultado de otros muchos conjuntos de tasas, por ejemplo del de 40% y 80%. Por ello, entre paréntesis se le agrega a la razón el porcentaje más alto, así: $R(mj/hb) = 0.5(40\%)$.

Pero, la razón trae un problema adicional consistente en que el numerador puede ser superior al denominador, en cuyo caso el valor superaría 1.00. Para evitar esto, se hace entonces el cálculo invirtiendo los porcentajes. Luego, para saber ante qué situación se está se utiliza el signo positivo (+), cuando el porcentaje de los hombres es superior al de las mujeres y éstas están discriminadas, y el signo negativo (-) en la otra situación, cuando son los hombres que están discriminados. En algunas ocasiones se calcula no la razón sino su inversa, con el fin de acordar el sentido de los valores numéricos con el conceptual de la denominación del indicador.

RECOLECCIÓN DATOS

1. Muestreo

Intentamos acogernos en lo posible a la metodología de la GEIH. En particular el tipo de muestra no puede ser sino estratificada por conglomerados y multifásica.

Nos interesa en un principio obtener resultados, con márgenes de error aceptables, a nivel de las 13 ciudades y sus áreas metropolitanas, de Bogotá, Medellín y las 11 ciudades restantes. Luego, pensamos en un tamaño de muestra total del cual salieron 961 casos, distribuidos así: 308 en Bogotá, 330 en Medellín, y 323 para las demás ciudades.

En la estrategia de la GEIH se hacen encuestas a miembros de todos los hogares de lo que llama unidad de muestreo o segmento, que son grupos de unas 10 viviendas.

En cuanto a encuestados y recogida de información sobre el conjunto del hogar, se difiere un poco de la GEIH. Nosotros pretendemos encuestar a todos los jefes de hogar, que tengan una ocupación o la estén buscando, o sea inactivo; y a todos los miembros de 14 o más años que trabajen o busquen trabajo. Los jefes de hogar en la medida en que sean activos o desempleados son, conjuntamente con los demás encuestados del hogar, *informantes directos*; y además en cualquier caso, (activos o inactivos), son además *informantes indirectos* o *idóneos*, proporcionando datos sobre el trabajo de niños menores de 14 años, y otros datos sobre las personas no encuestadas, los cuales se requieren para determinados indicadores. En cambio, la GEIH encuesta todos los miembros del hogar mayores de 18 años, y los que tienen entre 10 y 18 si trabajan o buscan

trabajo; y para ella es *informante indirecto* cualquier miembro del hogar que posea la información sobre el hogar y los miembros no encuestados.

Estas decisiones y la pertinencia de los ítems de los formularios de encuesta nos confieren una total autonomía para la construcción de todos los indicadores del modelo.

2. Formularios

Elaboramos dos formularios, aplicado, como se dijo, uno a jefes de hogar y otro a los eventuales demás miembros del hogar mayores de 14 años que trabajen o busquen trabajo.

Para el diseño de estos formularios se estudió los formularios de la GEIH, y se adoptaron la forma de algunas de sus preguntas, e incluso algunas secuencias de preguntas.

En cuanto a la precodificación, se siguió el método de INVAMER, el cual en ciertos puntos difiere del de la GEIH. En particular, se codifica de la misma manera las alternativas de las preguntas de "múltiples respuestas" que las de las preguntas de "respuesta única".