

Resumen

Indicadores estadísticos sobre trabajo decente: estadísticas de huelgas y cierres patronales en el contexto internacional

La promoción del *trabajo decente* para todas las personas, en todos los países, y los esfuerzos encaminados a reducir los déficits en este campo se convirtieron en el eje central y el marco organizativo de referencia para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1999, luego de que su Director General Juan Somavia presentara y describiera el concepto de trabajo decente como las “oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana”. Esta definición del trabajo decente abarca las seis dimensiones siguientes: i) oportunidades de empleo; ii) trabajo productivo; iii) libertad de elección del empleo; iv) equidad en el trabajo; v) seguridad en el trabajo, y vi) dignidad en el trabajo.

Ahora bien, para saber cuáles son los progresos que un país debe hacer a fin de alcanzar la meta del trabajo decente, o para determinar en qué medida los países difieren por lo que se refiere a crear, garantizar y ofrecer a su fuerza laboral un contexto de trabajo decente que comprenda las seis dimensiones mencionadas, es indispensable disponer de un conjunto de indicadores estadísticos definidos específicamente con tal objeto.

Con arreglo a la breve descripción del trabajo decente citada más arriba, se ha desarrollado un dispositivo básico de treinta indicadores estadísticos sobre trabajo decente que la OIT podrá utilizar, en particular, para orientar más recursos hacia la elaboración de nuevos indicadores e incrementar la comparabilidad internacional de los actuales indicadores. Es importante notar que los treinta indicadores básicos, agrupados en función de diez aspectos del trabajo decente (*), están complementados por un undécimo grupo que servirá para describir las características económicas y demográficas que forman el contexto respecto del cual se determinarán los niveles, las pautas y la sostenibilidad del trabajo decente.

En el presente artículo se estudia en profundidad un indicador – “huelgas y cierres patronales” -- correspondiente al décimo aspecto del trabajo decente, a saber, “diálogo social y relaciones en el lugar de trabajo”. A partir del análisis de los tres principales programas internacionales que se ocupan de la publicación periódica de estadísticas internacionales sobre los conflictos laborales, el autor sostiene que la “tasa de días no trabajados debido a huelgas y a cierres patronales (por 1.000 trabajadores)” es la variable de medida que mejor recoge el número de días perdidos a causa de conflictos laborales tomando en consideración el distinto tamaño de la población ocupada en cada país, y que por ende ofrece una base adecuada para la comparación internacional de estos datos.

(*) Los diez aspectos del trabajo decente son: 1) oportunidades de empleo, 2) trabajo inaceptable, 3) ingresos suficientes, 4) horarios de trabajo decentes, 5) estabilidad y seguridad en el trabajo, 6) armonización del trabajo con la vida familiar, 7) trato equitativo en el empleo, 8) seguridad del entorno de trabajo, 9) protección social y 10) diálogo social y relaciones en el lugar de trabajo.