

2. Una breve introducción a las estadísticas del trabajo

Las estadísticas del trabajo comprenden varios temas que tratan con el tamaño, estructura y características del mercado laboral y sus cambios. Producir estadísticas del trabajo implica diseñar definiciones e instrumentos de encuesta como también recolectar y diseminar los datos resultantes. A fin de dar una descripción exacta y completa de las situaciones del mercado laboral, deben tomarse en cuenta los distintos tipos de situaciones laborales en cada una de las etapas de la producción de los datos.

2.1. El alcance de las estadísticas del trabajo

Las estadísticas del trabajo se relaciona con los datos que describen el tamaño, estructura, características y contribuciones de los participantes en el mercado laboral y de cómo cambian en el tiempo esos aspectos. Generalmente, las estadísticas del trabajo forman parte de un programa estadístico nacional y se interrelacionan con estadísticas de otros campos, tales como las estadísticas de la educación, la salud y la producción. Forman parte también del sistema nacional de información del mercado laboral, sistema que no sólo describe y analiza el funcionamiento de ese mercado sino que incluye estadísticas, leyes y regulaciones, informes de investigación, estudios de caso, etc. (OIT, 1997b).

Tradicionalmente, las estadísticas del trabajo abarcan una amplia gama de temas relacionados con el mundo del trabajo. Incluyen estadísticas sobre **el tamaño y la estructura de la fuerza laboral**, lo cual implica información sobre el número de personas que trabajan, es decir, las personas que producen bienes y servicios contabilizados por las estadísticas nacionales de producción (población ocupada) y personas que no trabajan pero desean y pueden hacerlo (población desocupada). Ambos grupos de la población conforman la población económicamente activa y, junto con la población económicamente inactiva, forman los tres grupos mutuamente excluyentes y exhaustivos de la población total de un país.

Dentro de la población ocupada hay varios subgrupos que son importantes de analizar: las personas que trabajan pero sólo por pocas horas (población subocupada por insuficiencia de horas), personas cuyos trabajos no son adecuados para ellas por razones particulares (población en situaciones de empleo inadecuado), personas que trabajan en pequeñas unidades económicas (trabajadores del sector informal), niños que trabajan (trabajo infantil), y trabajadores viejos, inmigrantes, discapacitados, etc.

Dentro de la población económicamente inactiva hay dos grupos de la población a los que se les ha venido reconociendo mayor importancia. Uno incluye a las personas que producen bienes y servicios que no están contabilizados dentro de las estadísticas nacionales de la producción, y

por tanto, no se consideran personas ocupadas. Su contribución al bienestar de la población es algo que se reconoce cada vez más. El otro grupo incluye a las personas que desearían trabajar y podrían hacerlo, pero no buscan activamente un trabajo por diversas razones. Generalmente las estadísticas no las consideran desocupadas, aunque se reconoce que ejercen una presión importante por los empleos disponibles dentro del mercado laboral.

Las estadísticas del trabajo también dan información de **las características de los trabajadores**, de sus trabajos y de sus patronos. En el caso de los trabajadores, los temas incluyen el ingreso relacionado con el empleo durante un período particular (ingreso del trabajo), la paga regular a personas en empleos remunerados (salario), las horas que se labora, sea normalmente (horas normales de trabajo), usualmente (horas usuales o habituales de trabajo) o durante un período específico (horas efectivamente trabajadas). Incluyen, además, muerte, lesiones y enfermedades causadas por accidentes laborales (lesiones ocupacionales) y enfermedades causadas por la exposición a riesgos en el trabajo (enfermedades laborales), conflictos laborales que vive la población trabajadora (huelgas y cierres patronales), participación en sindicatos, el conjunto de tareas que realizan las personas en trabajos específicos (ocupaciones) y el tipo de contrato que tienen en un trabajo particular (situación en el empleo). En el caso de los patronos, las características abarcan los tipos de bienes producidos o los servicios suministrados por el establecimiento, la empresa u otra unidad económica (rama de actividad económica), el sector institucional (público, privado, informal, etc.), la demanda de trabajo (puestos vacantes) y el costo de contratar mano de obra (costo de la mano de obra).

Muy estrechamente relacionado con las estadísticas del trabajo debido a su importancia para determinar el salario mínimo y el ingreso y salario reales, se encuentra el índice de precios al consumidor, el cual mide los cambios ocurridos en el tiempo en el nivel general de precios de los bienes y servicios que la población adquiere, utiliza o paga.

Algunas de estas características son cuantitativas, tales como el ingreso y las horas de trabajo. La mayoría, empero, son cualitativas o categóricas. Entre estas últimas, algunas requieren muchas distinciones (o categorías): ocupaciones, ramas de actividad económica y situación en el empleo. A fin de facilitar la recolección, disseminación y análisis de los datos, estas categorías deben organizarse en “clasificaciones”, que no son más que instrumentos que agrupan unidades “similares”— la “similitud” se determina en relación con criterios específicos relacionados con las unidades. Con frecuencia son jerárquicas y permiten distintos grados de detalle para describir las características simple y sistemáticamente.

2.2. La OIT y las estadísticas del trabajo

La OIT tiene un papel normativo en las estadísticas del trabajo. El Convenio 160, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1985, establece un conjunto mínimo de temas que deben ser tratados por los programas nacionales oficiales de estadísticas del trabajo. Para cada uno de estos temas el Convenio establece el tipo de clasificación (por sexo, actividad económica, ocupación, etc.), y la cobertura y frecuencia que debe tener la recolección de los datos. Los temas indicados abarcan casi todos los mencionados anteriormente: la población económicamente activa y sus grupos, los ingresos promedio y las horas de trabajo, las tasas de tiempo de los ingresos y las horas normales de trabajo, el costo de la mano de obra, los índices de precios al consumidor, los gastos e ingresos del hogar, las lesiones y enfermedades laborales y los conflictos laborales. Los países que han ratificado este Convenio—para abril de 1999 eran 42—se han comprometido a cumplir las obligaciones señaladas en él. El Convenio menciona también que

es necesario tomar en cuenta **las resoluciones internacionales** sobre las definiciones y metodologías de medición para esos temas. Esas resoluciones han sido aprobadas por **la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET)** que organiza la OIT. La CIET se ha reunido dieciséis veces desde 1923¹ y sus resoluciones tienen dos fines. Primeramente, son un modelo para los países que buscan desarrollar estadísticas nacionales sobre algún tema, y en segundo lugar, sirven como punto de referencia para los países que desean mejorar su capacidad de comparación internacional (OIT 1999).

2.3. La producción de estadísticas del trabajo

Las estadísticas del trabajo se obtienen generalmente mediante censos o encuestas de muestreo en hogares o establecimientos, o bien, se procesan a partir de datos que generan los procedimientos administrativos de las agencias públicas o privadas. Cualquiera que sea la fuente utilizada, la producción de estadísticas se divide en tres etapas:

- establecimiento de **definiciones y clasificaciones**,
- **recolección y procesamiento** de la información pertinente, y
- **diseminación** de las estadísticas resultantes.

En el momento de establecer **las definiciones y clasificaciones**, deben fijarse los objetivos de la encuesta o procedimiento administrativo. Estos objetivos determinan los temas (o variables) para los cuales se recolectará la información. Para cada variable debe decidirse una definición y el grado de detalle (o resolución) en que se medirá. Estas determinarán el contenido y con cuántas categorías y exactitud se recolectarán los datos.

En la etapa de la **recolección y procesamiento de datos** debe diseñarse el instrumento de recolección. Normalmente se trata de un cuestionario o formulario que incluye las preguntas a hacer o los ítems a recolectar, además de la forma en que éstos deben formularse u obtenerse para reflejar las definiciones. En esta etapa también se diseña un conjunto de instrucciones para garantizar una correcta aplicación no sólo del cuestionario o formulario, sino también de los procedimientos de recolección y la verificación de los datos, a fin de eliminar las inconsistencias y otros errores.

Para recolectar información mediante encuestas por muestreo se requiere también diseñar y seleccionar una muestra de hogares, establecimientos o personas, a fin de garantizar una representación adecuada de la población meta. Cuando se recoge la información a partir de un procedimiento administrativo, el procesamiento exige que se ajuste la información para que corresponda lo más posible con las definiciones estadísticas. Esta etapa implica también construir nuevas variables para combinar dos o más de las características observadas.

Por último, **la diseminación** de las estadísticas implica diseñar y producir tablas y diagramas que muestren los resultados. Comprende también la distribución de tablas o microdatos entre los usuarios, sea en papel, por medio informático, etc.

A fin de que las estadísticas del trabajo sean útiles deben dar una descripción exacta y

¹Las pautas actuales se pueden consultar en www.ilo.org/stat.

completa del mercado laboral. Para producir estadísticas del trabajo de buena calidad se requiere que, en cada etapa del proceso, se tenga en cuenta cuán bien se toman en cuenta las diferencias y similitudes entre los distintos actores de la fuerza laboral. Esto implica que:

- para ser válidas, las estadísticas del trabajo deben basarse en **definiciones y clasificaciones** que reflejen bien las distintas situaciones de trabajo de todos los participantes del mercado laboral;
- la medición debe hacerse con **metodologías** sólidas que garanticen que estas situaciones particulares del trabajo se identifiquen clara y consecuentemente; y
- **las prácticas de diseminación** deben presentar los datos en forma tal que se destaquen claramente las diferencias y similitudes y las causas que las generan.