

# C Más allá de la dicotomía empleo/ desempleo: medir la calidad del empleo en países de bajos ingresos<sup>1</sup>

## 1. Introducción

Los mercados laborales en los países en desarrollo están caracterizados por la heterogeneidad en las situaciones que afectan a la población en edad de trabajar, incluyendo desigualdades en el acceso al empleo, diferencias en lo que obtienen por el trabajo realizado y en la seguridad del ingreso y el empleo. Se trata de factores relacionados con la calidad del empleo. Los indicadores de empleo y desempleo cuyo uso está extendido en la actualidad fueron concebidos para medir la cantidad de empleo. Sin embargo son mediciones insuficientes cuando se trata de los mercados laborales en los países en desarrollo, un hecho al que se hace referencia en numerosas discusiones sobre calidad del empleo, que además no resultan reveladoras sobre la heterogeneidad que los caracteriza. Durante años se ha buscado compensar las deficiencias de estos indicadores con el desarrollo de nuevos indicadores para medir desaliento, subempleo y pobreza de los trabajadores, así como para elaborar esquemas que permitan clasificar la situación de la mano de obra. Este documento explora las limitaciones de estas iniciativas y de su puesta en práctica, en especial en las economías en desarrollo, como parte de un esfuerzo para ir más allá en la búsqueda de indicadores con el fin de medir mejor la calidad del empleo. Se da una mirada más cercana a aspectos como la seguridad en el trabajo, por ejemplo, como uno de los temas que suelen estar presentes cuando se hacen intentos por establecer la calidad del empleo.

Los críticos argumentan que la noción de una calidad del empleo está basada en una jerarquía de atributos que es esencialmente subjetiva. Sin empleo, no hay oportunidad de trabajo decente. Si las normas fundamentales del trabajo no son respetadas, entonces el empleo es de mala calidad e incluso algunos

empleos en los que si se respetan estas normas pueden resultar inadecuados porque los ingresos son inferiores a lo que necesita una familia para lograr un nivel de vida mínimo al nivel internacional.<sup>2</sup>

Hay debates entre organizaciones internacionales sobre lo que realmente constituye un empleo de buena calidad, pero hay un consenso sobre la necesidad de que al discutir sobre los mercados laborales se debe considerar tanto cantidad como calidad. Desde el informe del Director General de la OIT sobre *Trabajo Decente*<sup>3</sup> e presentado a la 87ª Conferencia Internacional del Trabajo en 1999, al trabajo de Francis Bourguignon sobre *Development Strategies for More and Better Jobs*<sup>4</sup>, se ha prestado cada vez más atención a la calidad del empleo. Sin embargo aún es necesario llevar a cabo trabajo empírico con el fin de encontrar el modo de medir adecuadamente diversos aspectos relacionados con la calidad del empleo, en especial en países en desarrollo.

Es bien sabido que los sistemas para recolectar información del mercado laboral en los países de bajos ingresos es deficiente, y a veces no existen. En cualquier caso, esta

---

1. Esta sección fue preparada por Sabina Dewan y Peter Peek. Sabina Dewan trabaja como consultora independiente sobre temas relacionados con desarrollo económico y economía política. Peter Peek es ex director de la Unidad de Desarrollo y Análisis Estadístico de la OIT. Esta sección ha sido adaptada de un documento de Trabajo de la OIT que será publicado próximamente.

2. Ver G. Fields: "Decent work and development policies", en la Revista Internacional del Trabajo (Ginebra, OIT, 2003) Vol.142, No. 2.

3. Ver OIT: *Trabajo Decente*, Informe de Juan Somavía, Director General de la OIT, Conferencia Internacional del Trabajo, 87ª sesión, Ginebra 1999.

4. Ver F. Bourguignon: *Development strategies for more and better Jobs* (Washington D.C., Banco Mundial, 2005).

discusión busca ayudar a que se den las condiciones para generar indicadores más precisos a medida que mejore la capacidad estadística. Si bien las normas fundamentales del trabajo son componente esencial de un trabajo bueno, su discusión no forma parte del objetivo de este documento.<sup>5</sup> En este caso la intención es provocar reflexiones y discusiones sobre la mejor manera de capturar empíricamente el concepto de calidad del empleo, con el fin de servir de insumo para las políticas de desarrollo. En este documento se apoyan dos conclusiones: primero, que ante la ausencia de un único indicador que incluya todo, los que existen ahora, a pesar de sus limitaciones, deben ser utilizados en forma complementaria para ofrecer un panorama lo más preciso posible sobre la calidad del empleo en los países en desarrollo. Segundo, que si bien los indicadores cualitativos son más difíciles de medir, constituyen el único medio de estimar las dimensiones del empleo inadecuado y por lo tanto son necesarias en el análisis de los mercados laborales en los países en desarrollo.

Este documento se divide en cinco secciones. Después de la introducción, la segunda sección explora algunos de los problemas esenciales planteados por los indicadores de empleo/desempleo. La tercera sección revisa algunos de los intentos realizados para ir más allá de la dicotomía empleo/desempleo a través de la elaboración de indicadores sobre asuntos como trabajadores desalentados, subempleo y trabajadores pobres, así como sobre el desarrollo de esquemas para delinear en forma más apropiada la situación de la mano de obra, formalidad e informalidad, y analizar su aplicación en un país en desarrollo. La cuarta sección va más allá de la discusión sobre situación de la mano de obra e ingreso al establecer la calidad del empleo, para abordar en más detalle el elemento común de la seguridad, y aborda en la seguridad del empleo

---

5. Para mayor información sobre normas fundamentales del trabajo, por favor vea Asian Development Bank/Oficina Internacional del Trabajo. 2006. *Core Labor Standards Handbook*. Manila: ADB; OIT: *Rules of the Game* (Ginebra, 2005).

y los ingresos y la manera en que se vinculan. La sección final concluye con un pequeño resumen de la discusión, que destaca lo que aún debe ser hecho como parte de los esfuerzos por capturar, en términos empíricos, la heterogeneidad en la calidad del empleo.

## **2. La insuficiencia de los indicadores estándar de empleo/desempleo**

En los países en desarrollo los indicadores estándar de empleo y desempleo constituyen una medición deficiente de la estrechez del mercado laboral y contribuyen a tapar su heterogeneidad. Por lo tanto hay una doble crítica a esta dicotomía. En primer lugar, porque si bien la dicotomía empleo/desempleo es útil para observar la estrechez de los mercados laborales en economías industrializadas, su aplicación en países en desarrollo es menos apropiada. En segundo lugar, no entregan información sobre calidad del empleo. Estas discusiones están vinculadas por dos razones estrechamente relacionadas entre sí.

Primero, el objetivo de tener una definición de empleo consistente con el sistema de cuentas nacionales llevó a adoptar la que se usa comúnmente en la actualidad (ver KILM 2 para definición completa). Los críticos argumentan que esta definición es demasiado inclusiva. La definición incluye empleos marginales, mal pagados, de una o dos horas a la semana, junto con aquellos a tiempo completo que producen altos ingresos y cuentan con generosos beneficios adicionales. El empleo en el marco conceptual de una fuerza de trabajo de tres niveles que al definir actividad económica le da precedencia al empleo sobre el desempleo, y al desempleo sobre la inactividad, es intencionalmente definido en forma amplia con el objeto de cubrir varias formas de empleo y el mayor número de personas que trabajan, aún si lo hacen solamente por una hora durante un corto

periodo de tiempo de referencia.<sup>6</sup> Consecuentemente, el criterio de una hora incluye trabajo a tiempo parcial, ocasional, en espera, y otras formas de trabajo irregular que son especialmente comunes en economías de bajos ingresos. Sin embargo, estar empleado por una hora durante un período de referencia no es una indicación de que se tenga un empleo remunerado.

Un motivo importante para la adopción de estas definiciones de empleo y desempleo basadas en el criterio de una hora era el de tener una que fuera consistente con las cuentas nacionales. La definición de desempleo como la total ausencia de trabajo fue generada con la intención de medir toda la mano de obra involucrada en la producción, y para garantizar que empleo y desempleo sean total y mutuamente exclusivos, dándole prioridad al empleo. En teoría, la producción generada por quienes trabajan unas pocas horas podría ser considerable. Se le dio menos importancia a si aquellos que trabajan apenas una hora se consideran a si mismos como empleados, o si la sociedad los considera de ese modo.

El fácil acceso al empleo informal genera muchas oportunidades para que la gente esté empleada al menos una hora al día. En las zonas rurales de la mayoría de los países en desarrollo los trabajadores agrícolas, especialmente en empresas familiares, forman el grueso de este sector no organizado. Es común, especialmente en el sector llamado informal o no organizado, compartir un trabajo de baja productividad. Muchos trabajan sólo a tiempo parcial. Si bien estos trabajadores no enfrentan una carencia total de empleo, muchos están subempleados. También está el caso de los trabajadores por temporada que se desempeñan durante largas jornadas en periodos específicos del año en actividades que incluyen plantación, cosecha, construcción, turismo y ventas vacacionales, pero que están inactivos el resto del tiempo. Aunque existen algunas directrices para el

caso de estos trabajadores, su clasificación puede ser ambigua durante la estación en la cual no están trabajando.

La segunda razón por la cual la dicotomía empleo/desempleo no constituye un buen reflejo del mercado de trabajo en los países en desarrollo es que en países plagados por la pobreza, sin redes de seguridad social, el desempleo abierto no es una opción para los pobres. Para ser considerado desempleado se deben cumplir tres condiciones: estar sin ningún tipo de empleo, estar disponible para ejercer un empleo, y estar buscando un empleo.<sup>7</sup> Ante la ausencia de redes de seguridad social y sin seguros de desempleo, la carencia total de un empleo sólo puede ser una opción para personas que no son pobres y que tienen algún tipo de respaldo financiero (o acceso a recursos familiares, por ejemplo). La figura del desempleo abierto, por lo tanto, tiende a medir a aquellos que están comparativamente en mejor situación. En otras palabras, en economías de bajos ingresos el desempleo tal como está medido es un fenómeno que afecta a una población relativamente más rica.

La mayoría de las personas se ven impulsadas hacia algún tipo de actividad económica, no importa que sea insignificante o inadecuada, de acuerdo con la ley de empleo de Say. Con frecuencia los pobres se ven obligados a aceptar empleos caracterizados por difíciles condiciones laborales, bajos salarios y baja productividad, a menudo en la agricultura. Por lo tanto el desempleo abierto en los países en desarrollo con frecuencia es bajo y puede resultar erróneo al medir las debilidades del mercado laboral. La información disponible dice que en 2003 la tasa promedio ponderada de desempleo para 56 países de bajos ingresos fue menor que la de los países de ingresos medios.

"Durante el curso del desarrollo y como reflejo de la transformación estructural de la

---

6. Ver R. Hussmanns et al: *Surveys of economically active population, employment, unemployment and underemployment: An ILO manual on Concepts and Methods* (Ginebra, 1990).

---

7. Ver R. Hussmanns et al: *Surveys of economically active population, employment, unemployment and underemployment: An ILO manual on Concepts and Methods* (Ginebra, 1990).

economía, la concentración del desempleo se desplaza del subempleo hacia alguna forma más abierta de desempleo".<sup>8</sup> Los mayores ingresos y la urbanización contribuyen a este proceso. No sólo porque la gente puede permitirse buscar un empleo, sino también porque en economías más modernas el trabajo no está organizado en formas que facilitan compartirlo o ajustar los horarios, como sí es posible hacerlo en economías con un alto grado de empleo agrícola y un gran sector informal.<sup>9</sup>

Por lo tanto, la dicotomía empleo/desempleo no es lo suficientemente amplia como para capturar la heterogeneidad de los mercados laborales. Los cambios en la tasa de desempleo no sirven como un buen reflejo de las variaciones en la composición de buenos y malos trabajos disponibles en el mercado. Se necesita precisar mejor la heterogeneidad de los empleos para tener una mayor comprensión del mercado laboral.

### 3. Intentos por mejorar la dicotomía empleo/desempleo

Durante años los intentos por clasificar la situación en el empleo fueron realizados en parte por el convencimiento de que se lograría tener más información sobre la calidad del empleo. Algunos de los enfoques utilizados tratan de desarrollar mejores maneras de medir la utilización de mano de obra y de capturar la verdadera dimensión del coste del tiempo parado, y así han evolucionado conceptos como el del desaliento de los trabajadores o el de subempleo por criterio de tiempo. Otros tratan de ir más allá de la dicotomía empleo/desempleo mediante el uso del ingreso o de las horas trabajadas como indicadores de calidad (pobreza de los trabajadores, subempleo por criterio de ingreso y subempleo

por criterio de tiempo). Esta sección realiza un breve repaso de indicadores ya documentados y ampliamente aceptados, pero difíciles de capturar.

#### Desaliento

En los mercados laborales donde seguramente no existen mecanismos para buscar empleo, como en algunas zonas rurales de países en desarrollo, el criterio de "buscar empleo" tal como se concibe en la definición estándar de desempleo es poco útil. Este hecho fue reconocido tempranamente y produjo la formulación de otra definición de desempleo en la cual este criterio de "buscar empleo" fue ampliado, y generó la aparición de una nueva categoría entre los desempleados, los "trabajadores desalentados". Aunque hay algunas variaciones en la definición entre los países, en general un trabajador desalentado es aquel que quiere un empleo, que está disponible para trabajar, pero ha abandonado la búsqueda por considerar que sería inútil debido a la falta de oportunidades. El concepto de trabajador desalentado es un poco ambiguo, y además su inclusión entre los desempleados también ha sido un tema de discusión, en especial porque el desaliento es difícil de medir. El concepto, por lo tanto, fue un intento por hacer más flexible la categoría de "buscar empleo" del desempleo para contrarrestar la absorción inadecuada de mano de obra, así como por la necesidad de capturar adecuadamente recursos laborales potencialmente no utilizados.<sup>10</sup>

El debate sobre la inclusión o exclusión de los trabajadores desalentados del grupo de desempleados tiene que ver con su disposición y probabilidad de ingresar a la fuerza de trabajo si se presenta una oportunidad. Los críticos argumentan que es difícil medir este tipo de compromiso con el trabajo y se necesitarían más estudios para determinar la probabilidad de que entren a la fuerza laboral, y si sus actividades anteriores incluyeron la

8. Ver Banco Mundial: *World Development Report: Workers in an integrating world* (Washington D.C, 1995).

9. Ver Banco Mundial: *World Development Report: Workers in an integrating world* (Washington D.C, 1995).

10. Ver R. Hussmanns et al: *Surveys of economically active population, employment, unemployment and underemployment: An ILO manual on Concepts and Methods* (Ginebra, 1990).

búsqueda de un empleo. Quienes están a favor de incluirlos dicen que además de su voluntad para trabajar debe tenerse en cuenta su disponibilidad al analizar el fenómeno del desaliento. Por cierto, en diversas encuestas se pregunta si están "disponibles y dispuestos a trabajar".

¿Cuan relevante es el concepto de los trabajadores desalentados para los países en desarrollo? El argumento ya presentado de que son pocos los que pueden escoger la opción de estar desempleados también ayuda a explicar el motivo por el cual la mayoría de estudios empíricos sobre trabajadores desalentados han sido realizados en países industrializados.<sup>11</sup> Así, el indicador para capturar los trabajadores desalentados intenta facilitar un calculo más preciso de las potenciales reservas de mano de obra, es decir aquellos que están disponibles y dispuestos a trabajar, pero han abandonado la búsqueda.

### Subempleo

La Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) ha discutido en siete ocasiones sobre la definición y medición del subempleo: 1925, 1947, 1954, 1957, 1966, 1982 y en 1998, cuando fueron revisadas las directrices estadísticas internacionales para la medición del subempleo. Este ejercicio fue realizado en el entendido que la medición del desempleo es insuficiente para entender las deficiencias del mercado laboral. En especial en el caso de países en desarrollo donde muchos no sufren de una falta total de empleo, sino de una carencia parcial. Y es allí donde el subempleo se esconde bajo la figura de empleo.

Una persona está subempleada si tiene un trabajo durante el período de referencia, pero esta dispuesta y disponible a cambiar su situación para aumentar la duración (subempleo visible) y la productividad de su trabajo (otras situaciones de empleo

inadecuado). Los indicadores que reflejan la productividad del trabajo incluyen el ingreso por hora y el uso de calificaciones, pero como están lejos de medir lo que se ha denominado como "subempleo invisible" el nombre de esta dimensión fue cambiado en 1998 por el de "otras situaciones de empleo inadecuado". El subempleo visible y otras situaciones de empleo inadecuado no son mutuamente exclusivos, ya que un trabajador puede ser subutilizado tanto en términos de sus horas de trabajo como de sus calificaciones o su ingreso por hora. Esto complica aún más la medición del subempleo. La CIET ha reconocido en varias oportunidades que, por motivos operacionales, la medición estadística del subempleo podría limitarse al subempleo visible.<sup>12</sup> Este alcance limitado para esa medición significaría que la verdadera dimensión del subempleo, resultante de una subutilización de calificaciones y baja productividad, desafortunadamente continuaría siendo objeto de conjeturas.

Una serie de países han comenzado a calcular una tasa de desempleo y una tasa de subempleo, en general por criterio de tiempo (por ejemplo, ver KILM 12), basándose en las directrices de la CIET. Sin embargo, el subempleo por criterio de tiempo, comúnmente considerado como 15 horas o menos a la semana, no logra pintar un panorama adecuado sobre la situación en los países en desarrollo. De hecho, en muchas economías de bajos ingresos la gente trabaja más horas, posiblemente a causa de las bajas remuneraciones o la baja productividad.<sup>13</sup> Por lo tanto, un gran número de horas podría ser entendido como un signo invisible de subempleo, lo que no queda capturado cuando sólo se mide el subempleo visible. Un estudio de la OIT que utilizó información proveniente de encuestas nacionales de la fuerza de trabajo analizó el porcentaje de personas que trabajan un número excesivo de horas (49 o más a la

11. Puede ser que el desaliento sea un fenómeno arraigado, especialmente entre ciertos segmentos de la población, como los jóvenes (15-24 años) o las mujeres en un país en desarrollo específico donde se dependa del apoyo de estructuras familiares ampliadas.

12. Ver Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET): *Informe 1: La medición del subempleo* (Ginebra, OIT, 1998).

13. Ver D. Bescond et al.: "Seven indicators to measure decent work: An international comparison", en la Revista Internacional del Trabajo, (Ginebra, OIT, 2003) Vol. 142, No. 2.

semana) en 43 países (Figura 1). El estudio descubrió que en los países en desarrollo se tiende a trabajar más horas que en los países en transición o industrializados, lo que posiblemente sugiere una mayor incidencia de subempleo a causa de baja productividad o baja remuneración.<sup>14</sup>

### Pobreza de los trabajadores

Una persona es considerada como pobre si su consumo o ingreso cae por debajo de un nivel mínimo necesario para satisfacer sus necesidades básicas. Es decir, por debajo de la línea de pobreza. El concepto de trabajador pobre fue introducido en la década de 1990 como un medio de desglosar el empleo total vinculándolo a niveles de consumo o ingreso, por hogar o individuales. Desde entonces se han desarrollado varias definiciones. Las estimaciones de pobreza del Banco Mundial están basadas en información de hogares que son adaptadas a un recuento individual para producir una relación de recuento de la pobreza.<sup>15</sup> El Banco Mundial, utilizando información de encuestas de hogares, define a los trabajadores pobres como aquellos con ingresos insuficientes para mantener un hogar mediano por encima de la línea de la pobreza. Este punto de referencia puede ser la línea oficial de la pobreza, la línea de pobreza absoluta de 1 o 2 dólares al día, o 50 por ciento del consumo medio per capita (gastos). La OIT define a los trabajadores pobres como la proporción de aquellos empleados que viven en un hogar cuyos miembros estarían por debajo de la línea de la pobreza (ver KILM 20).<sup>16</sup> El hogar es la unidad de referencia y la

definición se limita a vincular la pobreza de un hogar con el número de personas empleadas que viven allí, en vez de hacerlo con el pago individual que recibe una persona.

Estimar el ingreso de un hogar en base a información sobre remuneraciones es problemático debido a que hay otros componentes del ingreso no relacionados con el empleo, como ingresos por propiedades o transferencias. Por ejemplo, hay una serie de estudios sobre el impacto de las remesas de los migrantes que las señalan como una fuente importante de recursos para los grupos más pobres en países de bajos ingresos.<sup>17</sup> Por lo tanto sería posible tener una reducción en el número de trabajadores pobres sin que hayan mejorado las condiciones del mercado laboral o las remuneraciones. La pobreza laboral es útil para describir la pobreza entre los trabajadores o, dependiendo de la definición utilizada, el número de trabajadores con bajos salarios, pero sólo aborda el tema de la remuneración sin incluir otras dimensiones relacionadas con la calidad del empleo. La evidencia sobre la utilidad del ingreso como indicador de la calidad del trabajo es mixta, y el debate continúa abierto. En cualquier caso, los empleos en lugares donde no se respetan las normas fundamentales no pueden ser considerados de calidad, independientemente de los ingresos. La pobreza de los trabajadores es, por lo tanto, el único indicador disponible que se acerca a establecer una relación entre las remuneraciones del empleo y la pobreza. La posibilidad de ganar en el trabajo un ingreso que permita vivir por encima de la línea de pobreza es un componente fundamental del trabajo decente.

### Situación de la mano de obra

Los especialistas han ido más allá del uso del ingreso y han elaborado esquemas

---

14. Ver D. Bescond et al.: "Seven indicators to measure decent work: An international comparison", en la Revista Internacional del Trabajo, (Ginebra, OIT, 2003) Vol. 142, No. 2.

15. Ver N. Majid: *The size of the working poor population in developing countries* (Ginebra, OIT, 2001).

16. Para mayor información sobre las estimaciones de la OIT relacionadas con la pobreza de los trabajadores vea también S. Kapsos: *Estimating growth requirements for reducing working poverty: Can the world halve working poverty by 2015?* (Ginebra, OIT, 2004). Para más información sobre las estimaciones de pobreza del

---

Banco Mundial, Ver S. Chen et al.: *How have the world's poorest fared since the early 1980s?* (Washington D.C., Banco Mundial, 2004).

17. Banco Mundial: *Global economic prospects 2006: Economic implications of remittances and migration* (Washington D.C., 2006, Banco Internacional para la Reconstrucción y el Desarrollo).

detallados para estudiar la situación de la mano de obra y las variaciones asociadas en las condiciones de empleo. Esto se debe, en parte, a la necesidad de examinar de cerca los cambios en la utilización de la mano de obra en el marco de la globalización y sus consecuencias sobre la calidad del empleo.

En un estudio sobre Coimbatore, India, Harriss, et al. (1990) destacaron que "con la finalidad de abordar temas como la pobreza o el empleo inadecuado sería deseable separar mucho mejor las diferentes formas de utilización de mano de obra, identificando diferentes sistemas de producción –que interactúan parcialmente- y sus diversas consecuencias sobre el trabajo".<sup>18</sup>

Los autores proponen un método para medir la situación de la mano de obra en forma más efectiva con el fin de capturar mejor la estratificación y segmentación<sup>19</sup> del mercado laboral y las consecuencias para el diseño de políticas.

Harriss, et al. consideran que la situación de la mano de obra está compuesta por diversos grados de protección legal, regularidad, fiabilidad y autonomía. Estos elementos también forman parte de la vulnerabilidad a que están expuestos los trabajadores. Identifican 10 situaciones de la mano de obra, haciendo la distinción entre mano de obra remunerada y trabajadores por cuenta propia, aprendices y trabajadores familiares (Tabla C1). El KILM 3 distingue tres categorías para los empleados: (i) trabajadores remunerados y asalariados; (ii) trabajadores independientes, incluyendo empleadores, trabajadores por cuenta propia y miembros de cooperativas de productores; y (iii) trabajadores familiares auxiliares (también

denominados como trabajadores familiares no remunerados).

A pesar de estar basado en un estudio de la ciudad de Coimbatore, en India, los autores aseguran que la aplicación de su definición sobre situación de la mano de obra puede ser más extendida; este método basado en un razonamiento a priori es preferible a categorías descriptivas como las de trabajadores ocasionales que no siempre están sucintamente definidas. Las encuestas sobre la fuerza de trabajo no siempre entregan información tan detallada, y los países en desarrollo claramente tienen una capacidad limitada para medir este tipo de indicadores del mercado laboral a escala nacional. Sin embargo debe valorarse el hecho de que se conceptualice un enfoque más matizado para la situación de la mano de obra con el objeto de orientar el trabajo futuro en este campo.

### Informalidad

Otra forma de calificar el empleo es el uso de la dicotomía informal/formal. La distinción entre empleo en el sector formal e informal fue reconocida desde los años 1970<sup>20</sup> desde entonces se ha intentado definir esta distinción y aplicarla para entender mejor las múltiples facetas de los tipos de empleo que tienen las personas y las consecuencias sobre la seguridad y la calidad del empleo. Sin embargo, la naturaleza nebulosa del sector no organizado hace que sea especialmente difícil de definir. Además la documentación empírica sobre empleo informal ha utilizado tantas definiciones de informalidad que resulta difícil establecer comparaciones internacionales relevantes. Pero a pesar de su heterogeneidad es importante notar la utilidad de la informalidad como un concepto relacionado con la seguridad en el empleo y la aplicación de la legislación laboral, aspectos que serán discutidos más adelante.

---

18. Ver J. Harriss et al.: *Urban labour market structure and job access in India: A study of Coimbatore* (Ginebra, 1990, Instituto Internacional de Estudios Laborales, OIT).

19. La estratificación se refiere a la división vertical del Mercado laboral de acuerdo a las diferencias en vulnerabilidad. La segmentación puede ser detectada en o entre estos diversos estratos. Son divisiones horizontales definidas por características como por ejemplo género o raza.

---

20. Ver OIT: *Women and men in the informal economy: A statistical picture* (Ginebra, 2002).

**Tabla C1. Situación de la mano de obra diferencia en términos de protección, regularidad, confiabilidad y autonomía, Coimbatore, India**

<b>Wage Labour</b>	
Trabajadores regulares protegidos	Los menos vulnerables
Trabajadores a largo plazo sin protección	
Trabajadores a corto plazo sin protección	
Trabajadores independientes	Se encuentra entre trabajadores remunerados y por cuenta propia en términos de autonomía
<b>Self Employed</b>	
Aquellos con capital generando ingresos comparables o superiores a los trabajadores remunerados menos vulnerables	
Aquellos en actividades marginales	Comparable a los grupos más vulnerables de trabajadores remunerados
Aprendices	
Trabajadores familiares	
Trabajadores irregulares no protegidos	Los más vulnerables
Deesempleados	

Fuente: Adaptado de Hariss, John, K.P. Kannan and G. Rodgers. 1990. Urban Labour Market Structure and Job Access in India: A Study of Coimbatore. Ginebra: Instituto Internacional de Estudios Laborales/OIT.

El empleo en el sector informal presentado en KILM 7 utiliza un concepto basado en la empresa para definir informalidad. Se refiere a todos aquellos que trabajan en una empresa del sector informal incluyendo las empresas por cuenta propia (todas o bien sólo aquellas que no están registradas). Las empresas propiedad de empleadores informales también son consideradas parte del sector informal y se definen en base a cualquiera de los siguientes tres criterios: (i) número de empleados (se determina en cada país); (ii) el hecho que la empresa no esté registrada; y (iii) el hecho que los empleados no estén registrados. Algunos especialistas han utilizado la definición del tamaño de la firma para definir la informalidad (Maloney, 2004), otros han utilizado variables como la cobertura de protección social o la situación de los contratos, y otros han utilizado una combinación de estos elementos.

En 2003 los participantes a la 17ª CIET resolvieron adoptar un concepto de informalidad basado en la situación. La CIET adoptó una definición más amplia que incluyó tanto el empleo en el sector informal como el empleo informal en el sector formal. Este último incluyó una serie

de nuevas categorías de trabajadores entre las cuales la más importante fue la de empleados que tienen un trabajo informal en empresas del sector formal. Se consideró que los empleados tenían empleos informales "... si su relación de trabajo no se rige por la legislación laboral común, no tributan, ni gozan de protección social o de determinadas prestaciones relacionadas con el empleo (preaviso al despido, indemnización por despido, vacaciones anuales pagadas o licencia por enfermedad, etc.)".<sup>21</sup> Los representantes de empleadores y trabajadores estuvieron de acuerdo con esta definición.

Una parte importante de la población de los países en desarrollo y en transición está en la economía informal donde, según se ha argumentado, hay malas condiciones laborales. La Oficina de Estadísticas de la OIT condujo un estudio en conjunto con el Departamento de Estadísticas y Sociología de la República de Moldavia con el fin de buscar formulas para aplicar métodos

21. Ver Hussmanns, R. 2004. *Measuring the informal economy: From employment in the informal sector to informal employment*. Documento de trabajo No. 53 (Ginebra, OIT), p. 6.

estadísticos con el fin de medir el empleo informal en base a la definición más amplia de la CIET de 2003. El estudio<sup>22</sup> descubrió que 18,4 por ciento de las personas trabajando en el sector formal tenían empleos informales.<sup>23</sup>

Sin embargo, en vez de fundir formalidad e informalidad en una dicotomía, el Programa sobre seguridad Social y Económica de la OIT usa información de sus Encuestas sobre seguridad de las personas para presentar la informalidad como un continuo basado en cinco criterios: regularidad, situación contractual, situación en el lugar de trabajo, situación de protección del empleo y situación de protección social.<sup>24</sup> Aunque existe vasta documentación sobre la informalidad, su definición es una tarea ardua que dificulta las comparaciones entre países.

Aparte de la diversas definiciones de informalidad, otro de los desafíos para descifrarla y conocer sus consecuencias sobre el mercado laboral es que los criterios de ingresos no son parte de la definición de sector informal. Por lo tanto, puede que no sea una medición adecuada para distinguir entre empleos de baja y alta calidad, en especial en lo que se refiere a niveles de ingreso. Dentro de la definición de empleo en el sector informal de la OIT, por ejemplo, puede haber trabajos que generan un amplio espectro niveles de ingresos y

productividad. La definición es amplia para incluir no sólo a quienes se mantienen a nivel de subsistencia con empleos de muy baja productividad, sino también a aquellos que no logran encontrar trabajos formales, o que se encuentran desplazados esperando por mejores empleos. En estas circunstancias, el empleo en el sector informal es solamente una red de seguridad. La definición también podría incluir a quienes trabajan en empresas del sector informal con niveles de productividad mucho más altos y con ingresos por encima de la línea de pobreza.

El debate continúa girando en torno al supuesto de que el sector informal está necesariamente caracterizado por falta de beneficios, condiciones de trabajo irregulares, alto movimiento de personal y en general bajos niveles de remuneración. Hay otro punto de vista según el cual ante la competencia internacional las empresas reducen rigideces derivadas de la sindicalización o la legislación y evitan altos costos laborales mediante la subcontratación de trabajadores sin protección.<sup>25</sup> Esto plantea la interrogante de si la informalidad esta siempre relacionada con la mala situación de los mercados laborales o si, en una era de cambio impulsado por la globalización, es un medio para institucionalizar mayor flexibilidad en esos mercados laborales. Es posible que la dispersión de ingresos registrados en la economía informal esté comprobando este último argumento.

Por lo tanto, si bien la información sin duda confirma que la informalidad a menudo está asociada con ingresos bajos, la dispersión en el nivel de ingresos en el sector informal dificulta la evaluación de la calidad del empleo en base a los ingresos. Por otro lado trabajadores que ganan el sueldo mínimo probablemente cuentan con condiciones de trabajo relativamente formales, mientras otros sin contrato firmado pueden obtener un nivel de ingresos razonable que ayuda a compensar

22. Ver Oficina Internacional del Trabajo (OIT). 2004b. *Economic security for a better world* (Ginebra). El estudio compara las condiciones de empleo de los trabajadores en empleo formal e informal tomando como base ocho criterios: permanencia en el empleo, contrato de empleo, contribuciones sociales del empleador, licencia anual remunerada, licencia por enfermedad, licencia por maternidad, protección contra el despido y compensación en caso de despido.

23. Ver Oficina Internacional del Trabajo (OIT). 2004a. *Employment in the Informal Economy in the Republic of Moldova*. Oficina de Estadística de la OIT con el Departamento de Estadísticas y Sociología de la República de Moldavia (Ginebra).

24. Ver Oficina Internacional del Trabajo (OIT): *Economic Security for a Better World* (OIT, Ginebra, 2004)

25. Ver W. Maloney: *Informality revisited* (Washington D.C., Banco Mundial, 2004)

la falta de un acuerdo formal.<sup>26</sup> Así, la distinción entre sector formal e informal es útil hasta cierto punto. Es necesario hacer más por examinar las diferencias en la calidad de empleos que existen dentro del sector informal. Aunque estudios realizados demuestran que en general las condiciones de trabajo tienden a ser de menor calidad en el sector informal, hay poca evidencia empírica sobre cual es la variación dentro del mismo sector.

### **Indicadores adicionales: horas de trabajo excesivas, tipo de contrato y otros**

Además del ejercicio de capturar las variaciones en las condiciones de los trabajadores, al determinar mejor la utilización de la mano de obra o los ingresos laborales, hay otro ejercicio orientado a medir atributos específicos que ayudan a determinar si un empleo "es decente o no". Basada en los cuatro pilares del trabajo decente de la OIT (empleo productivo aceptable, protección social, diálogo social y derechos en el trabajo) la Unidad de Desarrollo Estadístico y Análisis diseñó una serie de encuestas piloto para comprobar la posibilidad de medir los indicadores de trabajo decente. Estos indicadores incluyen las horas de trabajo para todos los empleos durante la semana de referencia, pago por hora entre quienes obtienen remuneraciones o salarios por criterio de tiempo, así como empleo informal entre trabajadores remunerados y asalariados.<sup>27</sup>

26. Ver K. Sehnbruch: *From the quantity to the quality of employment: An application of the capability approach to the Chilean labour market* (California, 2004, CLAS Working Papers, University of California, Berkeley).

27. Para una lista completa y un análisis más detallado, ver Mehran, F. 2005. *Measuring excessive hours of work, low hourly pay, and informal employment through a labour force survey: A pilot survey in the Philippines* (Ginebra: OIT). Este documento recurre a dos importantes conclusiones del estudio de Mehran. En primer lugar, los resultados de la encuesta piloto en Filipinas refuerzan la idea de que en los países en desarrollo las jornadas de mayor número de horas son más características del problema del empleo que las de menos horas. En segundo lugar, el estudio dice que el

Al examinar las horas trabajadas (ver KILM 6) se obtiene información sobre la calidad del empleo de diversas maneras. Por ejemplo, pocas horas de trabajo pueden revelar subempleo por criterio de tiempo (ver KILM 12) y subutilización de la mano de obra. Al mismo tiempo, largas jornadas de trabajo podrían demostrar una baja remuneración por hora trabajada y subempleo por criterio de ingreso. Además, los resultados sugieren que existe un vínculo entre baja remuneración por hora<sup>28</sup> y el número de horas trabajadas,<sup>29</sup> a pesar que no siempre ocurre así.<sup>30</sup>

Las encuestas piloto diseñadas para examinar la confiabilidad de medir indicadores de trabajo decente evaluaron el empleo informal en base a la naturaleza del contrato, la contribución del empleador a un fondo de seguridad social, y derecho a licencia por enfermedad y licencia anual pagada. Un análisis conjunto de estos cuatro criterios produjo el siguiente modelo jerárquico de los beneficios sociales de los empleados que indican grados de

---

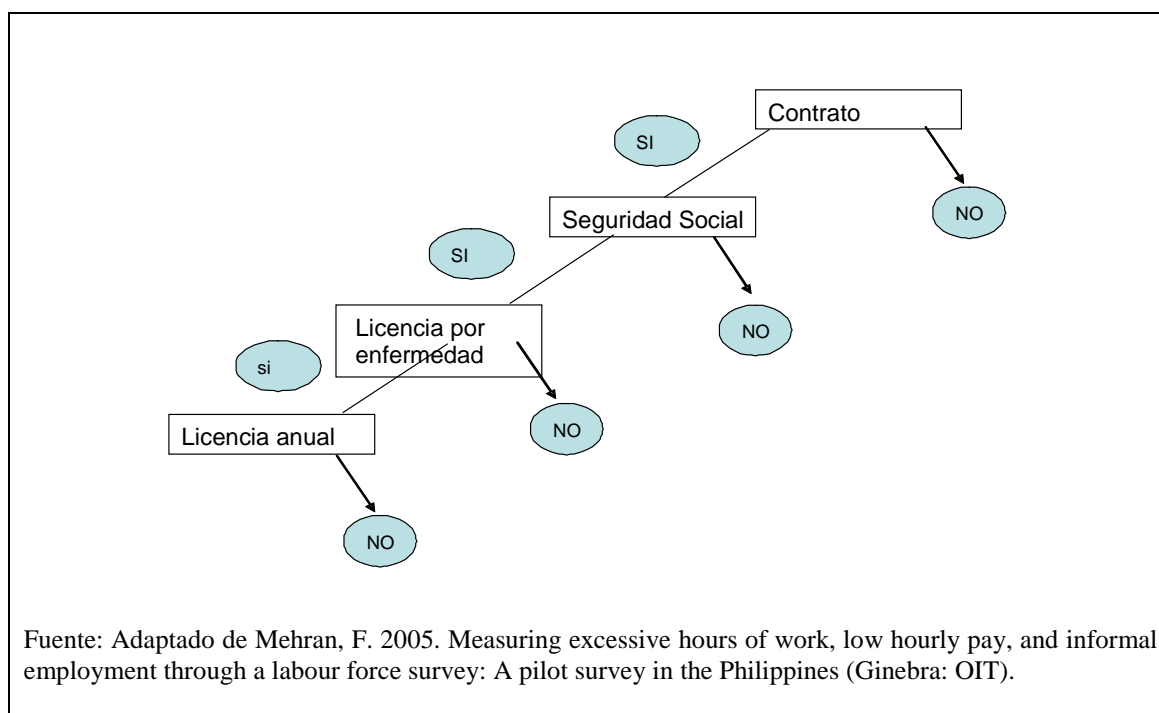
modelo de beneficios de los empleados es de naturaleza jerárquica y por lo tanto el hecho de que exista o no un contrato debería servir como indicación de la existencia de otros beneficios sociales.

28. Una remuneración adecuada es definida en el uso estadístico en términos relativos como la mitad del valor medio de la distribución de la remuneración por hora entre empleados por tiempo o el mínimo absoluto, o el que sea mayor. Ver R. Anker et al.: "Measuring decent work with statistical indicators" en la Revista Internacional del Trabajo, Vol. 142, No 2. (Ginebra, 2003, OIT).

29. Ver F. Mehran: *Measuring excessive hours of work, low hourly pay, and informal employment through a labour force survey: A pilot survey in the Philippines* (Ginebra, 2005, OIT).

30. El Informe sobre el Desarrollo Mundial 1995 del Banco Mundial titulado *Workers in an integrating world* hace referencia a evidencia de Ghana y Malasia para argumentar que los bajos salarios no siempre implican largas jornadas de trabajo. Las familias que pertenecen al 40 % que recibe menos ingresos trabajaron en promedio entre 15 y 20 horas menos que los individuos en el 20 por ciento al tope de la lista. Esto parece ser causado por la falta de oportunidades en áreas rurales.

Figura C1. Modelo jerárquico de beneficios sociales del empleado



informalidad en su empleo (Figura C 1). Para los trabajadores por cuenta propia, la formalidad o informalidad estuvo basada en la naturaleza de la unidad económica, lo que en términos operacionales incluye su tamaño, el registro de la unidad o sus empleados.<sup>31</sup>

#### 4. Indicadores sobre la seguridad como parte de la calidad del empleo

En el intento por establecer la calidad de un empleo hay diversas maneras de visualizar la heterogeneidad en la situación de la mano de obra, la vulnerabilidad del trabajador en el sector informal frente al formal, y en las condiciones laborales, tal como se ha ilustrado en los ejemplos de la sección anterior. Un elemento común que forma parte de la discusión de todos estos indicadores es el de la seguridad. Una de las

críticas al enfoque de la pobreza de los trabajadores es que se refiere al ingreso laboral actual y no siempre presenta un panorama adecuado de la vulnerabilidad del trabajador, especialmente en términos de la sostenibilidad de ese ingreso. En el centro de la discusión sobre situación de la mano de obra y la informalidad o formalidad de los empleos, está el tema de hasta qué punto uno cuenta con protección y regularidad en el empleo y el ingreso. Todo esto se refiere de una u otra manera a la seguridad, que es un elemento clave para determinar la calidad del empleo.

Hay consenso en considerar a la seguridad como un componente esencial de la calidad del empleo, pero la existencia de diversos tipos de seguridad relacionada con el trabajo<sup>32</sup> hacen más compleja esta discusión. La profundización en las diferentes formas de seguridad del trabajo va más allá del alcance de este documento. Sin embargo, mediante la utilización de definiciones algo amplias de empleo y

31. Ver F. Mehran: *Measuring excessive hours of work, low hourly pay, and informal employment through a labour force survey: A pilot survey in the Philippines* (Ginebra, 2005, OIT).

32. Ver OIT: *Economic security for a better world* (Ginebra, 2004a), p.14, para una discusión más detallada sobre diversas formas de seguridad del Trabajo.

seguridad del ingreso esta sección explora la forma en que se relacionan la seguridad y la calidad del empleo.

### Seguridad del empleo

La seguridad del empleo trata de la probabilidad de retener un puesto de trabajo, lo que en gran parte depende de las condiciones macroeconómicas. En los empleos con un grado de formalidad, la seguridad también se refiere a la existencia e implementación de regulaciones relacionadas con la protección del empleo. En el caso de los trabajadores por cuenta propia, tiene que ver con la probabilidad de perder su trabajo independiente o de fracasar con una empresa. La estabilidad de la relación de trabajo (empleos permanentes versus temporales) también es fundamental. La característica clave de la seguridad del empleo es que está basada en el propio empleo. Es decir, incumbe sólo al empleo, y está directamente relacionada con la situación de la mano de obra.

Un método para tratar de capturar empíricamente la magnitud de la seguridad del empleo es examinar la permanencia en ese empleo. Sin embargo este método está plagado de problemas. Por ejemplo, el envejecimiento y el crecimiento del empleo afectan la permanencia promedio. Sucede lo mismo con la proporción de jóvenes en el mercado laboral, ya que tienden a permanecer por muy poco tiempo en los empleos, y esto puede bajar o subir el promedio general.<sup>33</sup>

El estudio de la existencia de regulaciones sobre protección del puesto de trabajo es otra manera de tratar de abordar la seguridad del empleo. Sin embargo hay algunos problemas a tener en cuenta en el caso de países en desarrollo. Las regulaciones sobre protección del empleo han sido objeto de intensos debates durante décadas. Sus partidarios argumentan que son un componente esencial de la calidad del empleo y adoptan un enfoque basado en el derecho a la seguridad, mientras que los críticos afirman que la seguridad del

empleo puede ser sacrificada por un desempleo más bajo y una mayor flexibilidad del mercado laboral. Pero este debate es menos relevante en el contexto de los países en desarrollo por dos motivos. Primero, incluso si existieran regulaciones sobre protección al empleo en algunos países en desarrollo, con frecuencia estas no se hacen cumplir<sup>34</sup>, y la determinación del cumplimiento es una tarea ardua. El segundo, como se hizo notar antes, es que como una parte importante de la población está en la economía informal, con frecuencia se encuentran fuera del alcance de las regulaciones.

La permanencia en el empleo y la existencia y cobertura de una legislación de protección social no constituyen por sí solos indicadores adecuados de la seguridad del empleo. Además, en el contexto de los países en desarrollo no se puede considerar la seguridad del empleo como el elemento relacionado con la seguridad más representativo a la hora de evaluar la calidad del empleo.

### Seguridad del ingreso

La seguridad del ingreso, sin embargo, “consiste de un adecuado nivel de ingreso, una razonable seguridad de que ese ingreso va a continuar, la sensación de que es un ingreso justo, en relación con las necesidades reales y percibidas y en relación al ingreso de otros, y a la seguridad de compensación o apoyo en la eventualidad de una conmoción o crisis que afecte el ingreso”.<sup>35</sup> Hay una serie de variables que al ser observadas en conjunto pueden dar una indicación de la seguridad del ingreso: nivel del ingreso, acceso a beneficios y servicios como subsidios a la educación, salud, y la existencia de medidas para garantizar algún tipo de ingreso de respaldo en caso de necesidad, como el seguro de discapacidad o pensión en la vejez.

34. Ver J. Botero et al.: *The Regulation of labour* (New Haven, Yale University Press, 2004).

35. Ver OIT: *Economic security for a better world* (Ginebra, 2004a), p. 55.

33. Ver OIT: *Economic security for a better world* (Ginebra, 2004a).

Ante la ausencia de un único indicador que capture los diversos atributos de un empleo, la seguridad del ingreso es considerada con frecuencia como una buena herramienta para abordar la calidad del empleo. Aunque hay diversos enfoques, se considera que la seguridad del ingreso constituye quizás un elemento fundamental y determinante de la vulnerabilidad en el trabajo, aunque no sea el único. Los grupos de la sociedad más vulnerables, como mujeres, niños y otros, en gran medida están en esa situación porque no tienen la capacidad de generar ingresos. Se puede llegar a la conclusión de que un ingreso más elevado, quizás decreciendo en valor marginal, reduce el nivel de vulnerabilidad y permite al trabajador tener mayor control sobre relaciones y situaciones.

Por lo tanto la suficiencia y estabilidad del ingreso son un componente vital de la calidad del empleo, y pone en evidencia una de las limitaciones del enfoque basado en la pobreza de los trabajadores. Sería interesante examinar la compensabilidad entre ingresos actuales y futuros. Por ejemplo, ¿cuánta gente preferiría no pagar sus contribuciones, y por lo tanto correr el riesgo de enfermarse o envejecer sin protección, simplemente porque consideran que tener dinero en la mano ahora es preferible a un ingreso en el futuro? En el caso de Chile, 75 % de los trabajadores por cuenta propia prefieren esta opción”.<sup>36</sup>

Por lo demás, la documentación sobre seguridad del ingreso con frecuencia está limitada a seguridad del ingreso en la vejez o en caso de discapacidad. La ampliación de esta discusión para determinar hasta qué punto la seguridad del ingreso refleja la vulnerabilidad en diferentes etapas de la vida, puede ser una contribución importante para capturar algunos aspectos fundamentales de la calidad del empleo.

Hay diversos tipos de ingresos: en efectivo, ingreso total e ingreso social. El

ingreso en efectivo se refiere a remuneraciones, ganancias, rentas o los resultados de ventas.<sup>37</sup> En países en desarrollo con una gran economía informal y donde los sistemas de protección social con frecuencia son débiles, con frecuencia son limitados los esquemas de entrega de asignaciones no monetarias, como subsidio alimenticio, licencias pagadas o seguridad. Las inversiones privadas y la transferencia de recursos también suele estar restringida a la población más acomodada. Las transferencias familiares o comunitarias desempeñan un papel importante en la seguridad del ingreso para la mayor parte de la gente en países en desarrollo, aunque resultan difíciles de medir.

Sin embargo en la discusión sobre seguridad del ingreso es fundamental considerar hasta donde sea posible las diferentes fuentes de ingreso. Considerar una sola por separado puede ocultar la pobreza en términos de seguridad del ingreso. Por ejemplo, si un trabajador se muda a un área urbana para un empleo mejor pagado y como resultado de ello pierde el acceso a las transferencias familiares o comunitarias, su inseguridad del ingreso puede crecer pese al aumento de remuneración. Limitarse a analizar el ingreso en efectivo, como ocurre al usar la línea de 1 o 2 dólares para la pobreza, puede también conducir a errores.

A pesar que la seguridad del ingreso permite asomarse más allá de cierto grado de heterogeneidad en la situación de la mano de obra (no importa si es un trabajador remunerado o asalariado, por cuenta propia, en la economía informal o formal, ya que lo fundamental es la seguridad del ingreso), medir el ingreso total proveniente de diversas fuentes es una tarea de grandes proporciones.

### **La relación entre seguridad del empleo, seguridad del ingreso y calidad del empleo**

Como se dijo anteriormente, una característica clave de la seguridad del

36. Ver K. Sehnbruch: *From the quantity to the quality of employment: An application of the capability approach to the Chilean labour market* (California, 2004, CLAS Working Papers, University of California, Berkeley).

37. Ver OIT: *Economic security for a better world* (Ginebra, 2004a).

empleo es que se refiere al propio empleo.<sup>38</sup> Es decir, incumbe sólo al empleo, y está directamente relacionada con la situación de la mano de obra. La seguridad del ingreso, en cambio, está más relacionada con la persona que ocupa un empleo. Si asumimos que un trabajador con mayor seguridad del ingreso tiene la posibilidad de costear una mayor seguridad del empleo, por ejemplo a través de la educación para mejorar la empleabilidad en un puesto formal, o a través de actividades de formación para conservar el empleo, entonces la seguridad del empleo es una faceta de la seguridad del ingreso. Un interrogante fundamental para los investigadores que estudian la seguridad como componente de la calidad del empleo es si van a examinar la seguridad relacionada con un empleo específico o si van a concentrarse en la seguridad del trabajador que tiene ese empleo.

Una forma innovadora de examinar la seguridad de un individuo es el estudio de las oportunidades económicas disponibles. El grupo Hope Street ([www.hopestreetgroup.org](http://www.hopestreetgroup.org)) una organización sin fines de lucro de EE.UU., ha comenzado a elaborar un Índice de Oportunidad Económica (EOI, en inglés) para medir cuantitativamente la capacidad de una persona para capitalizar sus calificaciones, su talento y su trabajo con el fin de lograr seguridad económica para ellos y sus familias. Los investigadores examinan de qué manera la oferta de educación, la competencia que existe en el mercado y otros factores como éstos están afectando las oportunidades de un individuo.

---

38. La definición de seguridad basada en el empleo puede ser ampliada para incluir otras formas de seguridad además de las regulaciones sobre protección del empleo, como por ejemplo la protección de la carrera profesional mediante barreras contra la pérdida de calificaciones, protección contra accidentes ocupacionales y enfermedades laborales a través de regulaciones sobre salud y seguridad, así como regulaciones para abordar temas como duración de la jornada laboral y otros. Estas formas de seguridad de todas maneras se refieren a la protección que reciben quienes tienen un puesto de trabajo.

#### 4- Conclusión

Reconociendo que los conceptos dualistas del mercado de trabajo son muy simplistas, Paul Streeten escribió en 1981:

El empleo y el desempleo sólo tienen sentido en una sociedad industrializada donde existen las bolsas de empleo, mercados laborales organizados e informados, y beneficios de seguridad social para los desempleados cuando son trabajadores calificados dispuestos y disponibles para trabajar aunque estén temporalmente sin empleo... "Empleo" tal como se interpreta en los países industrializados no es un concepto apropiado... Para poder permitirse el desempleo, un trabajador tiene que ser relativamente acomodado. Para sobrevivir, una persona desempleada debe tener un ingreso de otra fuente... Por cierto, quienes son muy pobres no están desempleados, sino que trabajan muy duro y durante largas jornadas en actividades con pocos ingresos y poco productivas. Este descubrimiento desvió la atención hacia el sector informal... El problema entonces fue redefinido como el de la pobreza de los trabajadores.<sup>39</sup>

La insuficiencia de la dicotomía empleo/desempleo, por lo tanto, ha generado iniciativas para tener un enfoque más matizado al evaluar el estado de los mercados laborales. Con el tiempo, este ejercicio ha evolucionado hasta incluir el concepto de calidad del empleo, hasta el punto que ahora las discusiones sobre el tema relacionan estrechamente cantidad y calidad del empleo. Los investigadores continúan intentando generar indicadores que permitan establecer en forma cada vez más precisa cómo es el mundo del trabajo de un individuo, pero la calidad del empleo es un concepto multifacético difícil de capturar en términos empíricos.

---

39. Streeten, P. 1981. *First things first: Meeting basic human needs in the developing countries*. (Banco Mundial, Oxford University Press, 1981).

La medición de los aspectos cualitativos de un empleo es un desafío complejo, pero es importante ir más allá de la dicotomía empleo/desempleo y continuar la búsqueda de un conjunto de indicadores sobre la calidad del empleo que capturen adecuadamente la heterogeneidad de los mercados laborales, en especial en los países en desarrollo. Las limitaciones que existen actualmente para obtener información en el mundo en desarrollo son bien conocidas, y por lo tanto es importante brindar mayor atención al mejoramiento de la capacidad estadística de estos países. Adicionalmente, este documento cita algunos estudios que han desarrollado esquemas para capturar mejor la calidad del empleo, como el de Harriss, et al. (1990) y Mehran (2005). También sugiere indicadores para medir la seguridad como un componente importante de la calidad del empleo. Si se usa esta información como directriz y se obtiene información sobre estos indicadores y los estudios mencionados pudieran ser replicados para un rango más amplio de países, mejoraría notablemente la comprensión de la calidad del empleo en el mundo en desarrollo.

Los críticos argumentan que la calidad del empleo es un concepto subjetivo. La relevancia de diversas características del empleo depende, en gran medida, de las necesidades y las situaciones personales.<sup>40</sup> Dada la diversidad de elementos, cualquier método para calcular un indicador compuesto a partir de diferentes medidas sería necesariamente subjetivo.<sup>41</sup> Por cierto, este documento refleja las limitaciones de los actuales indicadores de calidad del

empleo y también muestra cómo enfocarse en un aspecto de la calidad del empleo significa que otros son descuidados. No existe un solo indicador que pueda medir todos los aspectos de la calidad del empleo y por lo tanto los indicadores actuales, algunos de ellos incluidos en los KILM, deberían ser utilizados en forma complementaria en un esfuerzo por ofrecer un panorama lo más preciso posible sobre la calidad del empleo en los países en desarrollo.

---

40. Ver Sehnbruch, K. 2004. *From the quantity to the quality of employment: An application of the capability approach to the Chilean labour market*. (California, CLAS Working Papers, University of California, Berkeley).

41. Ver Ver Sehnbruch, K. 2004. *From the quantity to the quality of employment: An application of the capability approach to the Chilean labour market*. (California, CLAS Working Papers, University of California, Berkeley) y Anker, R. et al. 2003. "Measuring decent work with statistical indicators", en *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 142, No 2, (Ginebra, OIT).