

INTRODUCCIÓN

Este número de la *Revista* trata de los trabajadores pobres del mundo y de dos aspectos del mercado laboral, a saber: la estabilidad laboral en las economías en transición y el sector voluntario de los países industrializados occidentales. Respecto del primer tema, se exploran primero las relaciones que existen entre los niveles del salario mínimo y del empleo y el grado de pobreza; y, en otro artículo, se hacen varias estimaciones del número de trabajadores pobres que hay en los países en desarrollo, gracias a las cuales pueden calibrarse mejor las posibilidades de aminorar la pobreza mediante la política de salarios mínimos.

Respecto del segundo tema, el primer artículo analiza las pautas y tendencias de la estabilidad laboral en los países en transición y las compara con las del mundo industrial avanzado. El otro trabajo evalúa las posibilidades de crear empleo del sector voluntario de los países industrializados y la eficacia de éste en la prestación de servicios sociales con respecto a la del sector público.

En el artículo inicial, *Catherine Saget* aplica un modelo integral de estimación cuantitativa de los datos nacionales y llega a la conclusión de que el salario mínimo puede servir para atenuar la pobreza sin causar ningún quebranto notable al empleo. Esta averiguación apunta empíricamente a las posibilidades que ofrece la política de salarios mínimos de conjugar las políticas de reducción de la pobreza y de trabajo decente, cuestión en la que la OIT hace actualmente hincapié por ser un elemento primordial de la estrategia de desarrollo. Dieciséis de cada cien trabajadores del mundo no ganan bastante para conseguir que sus familias superen el umbral absolutamente mínimo de la pobreza, que es de un dólar estadounidense por persona y día¹. No cabe la menor duda de que puede aliviarse mucho la pobreza si se implanta una política de salarios mínimos acertada.

¹ OIT: *Reducir el déficit de trabajo decente: un desafío global*, Memoria del Director General a la 89.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 2001.

Nomaan Majid calcula en su artículo el número de trabajadores pobres del mundo, y de sus cifras se deduce nítidamente que una política idónea de salarios mínimos podría salvar de la pobreza absoluta a nada menos que 534 millones de trabajadores ocupados. Éstos constituyen una cuarta parte de la población activa ocupada de los países del tercer mundo y, además, muchos de ellos son la única persona que aporta el sustento familiar en los hogares pobres donde viven los 1.200 millones de personas que, según datos de los años 2000-2001, sobreviven con menos de un dólar estadounidense al día².

Es, pues, evidente que la política de salarios mínimos puede reforzar indirectamente la lucha contra la pobreza si consigue reducir el número de trabajadores pobres, porque al subir los ingresos familiares se benefician todos los miembros de los hogares empobrecidos. No es de extrañar que el aumento de los medios de vida de los trabajadores pobres sea un elemento clave de la nueva estrategia de empleo de la OIT³.

Ahora bien, los programas de lucha contra la pobreza tendrían que considerar otros factores correlativos (por ejemplo, el acceso al empleo y a los servicios de salud y educación), dado que la pobreza tiene muchas facetas. Está claro que, además de una política de salarios mínimos destinada a disminuir la cantidad de trabajadores pobres, al concebir estos programas debe prestarse atención a factores como la desigualdad, la vulnerabilidad y los diferentes grados de pobreza y de privación. Hay que ser conscientes de que, al igual que la pobreza no tiene una causa única, para suprimirla tampoco existe una sola norma ideal, ni una receta sencilla y universal.

Volviendo al tema del mercado laboral, el artículo de *Sandrine Cazes* y *Alena Nesporova* expone la desaparición del sistema de trabajo vitalicio a raíz de las reformas económicas efectuadas a finales de los años ochenta y principios de los noventa en nueve países en transición (Bulgaria, República Checa, Eslovenia, Estonia, Hungría, Lituania, Polonia, Federación de Rusia y Ucrania). Tras analizar datos y series cronológicas de todos estos países relativos al pasado decenio, las autoras llegan a la conclusión de que la rotación de la mano de obra sigue en ellos una pauta contracíclica e inversa a la del mundo industrial avanzado⁴. Al mismo tiempo, la estabilidad laboral medida por la antigüe-

² Banco Mundial: *Informe sobre el desarrollo mundial, 2000/2001. Lucha contra la pobreza* (Madrid, Ediciones Mundi-Prensa, 2001).

³ OIT: *A global agenda for employment*. Documento de trabajo del Sector de Empleo. Ginebra, OIT, noviembre de 2001 (www.ilo.org/public/english/employment/geforum/download/globalagenda.pdf).

⁴ En los países industrializados avanzados, la rotación de la mano de obra se acelera en los períodos de crecimiento económico, principalmente porque las nuevas posibilidades de colocación incitan a la gente a cambiar de trabajo. Disminuye, en cambio, cuando la economía está deprimida, porque las empresas limitan los costos reduciendo el número de contrataciones y haciendo despidos, lo que disuade a los trabajadores de cambiar voluntariamente de empresa.

dad en la empresa sigue una pauta procíclica, contraria también a la de los países avanzados⁵.

Los perfiles de antigüedad en la empresa de las diferentes categorías de trabajadores de los países en transición presentan semejanzas y contrastes con los de los países industrializados. La mayor antigüedad de las mujeres en los primeros no significa necesariamente que la posición de las trabajadoras en el mercado de trabajo sea mejor que la de los hombres; antes bien, según las autoras se debe al mayor apego de las mujeres a su puesto de trabajo, por temor a que les resulte muy difícil volver a colocarse, y a que la mayoría de ellas ejercen empleos mal remunerados, aunque más seguros, del sector público.

El artículo de *Virginie Pérotin* indica que en el sector voluntario sólo trabaja del 3 al 12 por ciento de la población ocupada de los países industrializados (según cifras de 1995), pese a lo cual hay varias razones por las que no conviene desdeñar la capacidad de crear empleo de este sector. Primero, porque puede resultar más barato crear puestos remunerados en organizaciones voluntarias que en el sector público, ya que el trabajo voluntario constituye un porcentaje notable del de aquéllas (por ejemplo, se calcula que aporta el 40 por ciento de las horas de trabajo realizadas en las organizaciones sin fines lucrativos de Alemania, Francia e Italia). Segundo, porque se ha comprobado que el empleo crece más rápidamente en el sector voluntario que en el conjunto de la economía (como ocurrió en Alemania, Estados Unidos, Francia, Japón y Reino Unido durante la primera mitad del decenio de 1990). Tercero, porque, si bien la autora sostiene que no sería realista esperar que el sector voluntario se expandiese lo bastante como para hacer mella en los niveles de desempleo de los países industrializados (el 6,2 por ciento de la población activa el año 2000), la aportación, aun pequeña, del sector voluntario a la creación de empleo es importante para contrarrestar las supresiones de empleos que acarrea la actual desaceleración económica mundial. Así, los puestos de trabajo desaparecidos por esta causa han sido estimados en el 2,04 por ciento de la población activa en los Estados Unidos, el 0,95 por ciento en Alemania y en el 0,81 por ciento en el Japón⁶.

⁵ Durante los períodos de bonanza del ciclo económico, en los países industrializados se reaviva el crecimiento del empleo y se contrata a más personas, lo cual disminuye la antigüedad media en la empresa (pues los nuevos contratados empiezan con una antigüedad cero). Además, aumentan los ceses voluntarios para ocupar las vacantes que se abren en otras empresas, lo que también reduce la antigüedad media. Los trabajadores de los países en transición, en cambio, se comportan de manera diferente, e incluso si mejora la situación económica, se muestran renuentes a buscar otro trabajo y dejar voluntariamente el que tienen. Las causas principales de esta actitud son la sensación de inseguridad laboral que se deriva de la escasa demanda de mano de obra y la aversión a los riesgos inherentes a la movilidad laboral (por ejemplo, a caer en la pobreza durante una fase de desempleo transitorio).

⁶ Rizwan Islam: *The employment implications of global economic slowdown 2001: A Decent Work approach for response* (Ginebra, OIT, 2001, mimeografiado).

Ahora bien, la autora advierte acertadamente a los gobernantes y especialistas de que deben abordar con pragmatismo la prestación de servicios sociales por el sector voluntario y, en concreto, menciona abundantes ejemplos de carencias y fallos cuando este sector se propone alcanzar objetivos de política social. Al mismo tiempo, facilita pruebas contrastadas de las actuaciones del sector voluntario que favorecen una prestación de servicios sociales eficaz y democrática.

En la sección «Libros», la primera de las dos obras reseñadas consiste en una compilación de estudios acerca de cómo varias empresas fabricantes de calzado de Finlandia, Reino Unido y Suecia logran vencer los problemas que les plantea la competitividad planetaria, gracias a una eficaz reestructuración interna y a un rendimiento suficiente de sus inversiones. La segunda obra cataloga las lecciones que cabe extraer de la fallida transición de Moldova de un sistema económico a otro y las secuelas sociales de este fracaso.

Dos de los tres libros recientes reseñados tratan del mercado de trabajo. El primero calibra globalmente el éxito de la educación y la formación centradas en la aptitud profesional. El segundo expone las averiguaciones de una encuesta a empleadores de cuatro ciudades importantes de los Estados Unidos que reveló la persistencia de prácticas laborales discriminatorias. Y el tercer libro versa sobre los problemas que supone el rápido envejecimiento de la población activa para la continuidad de los regímenes estadounidenses de seguro de enfermedad y de jubilación.

La parte relativa a las nuevas publicaciones de la OIT comienza con un repertorio de recomendaciones prácticas acerca de los factores ambientales peligrosos en el lugar de trabajo y un manual sobre los principios fundamentales de la salud y la seguridad laborales, a los que sigue una colección de artículos sobre la reforma y la reconstrucción de las cooperativas en Asia. Figuran también sendos informes preparados para la Reunión tripartita sobre la dimensión social y laboral de los cambios en las industrias de la silvicultura y de la madera y la Reunión paritaria sobre la incidencia de la descentralización y la privatización en los servicios municipales, celebradas en Ginebra el año 2001. Otros títulos tratan de las mutualidades de salud y las asociaciones de micro-empresarios y de la creación de entidades mutualistas en el sector sanitario africano.