

Seguridad socioeconómica en la Argentina actual

Alberto Barbeito

Rubén Lo Vuolo*

*El que espera desespera, dice la voz popular.
¡Qué verdad tan verdadera! La verdad es lo que es,
y sigue siendo verdad aunque se piense al revés.*

(Antonio Machado)

1. Presentación del problema

Las mutaciones experimentadas por la sociedad argentina en los últimos años provocaron una suerte de “cambio constante” de los parámetros que regulan la vida de las personas. La inestabilidad, la incertidumbre y las limitaciones para predecir el futuro –incluso inmediato– refutan las tesis que suponen que la vida contemporánea y las instituciones son inmutables y están definidas para siempre.

En este contexto incierto y variable, los estilos de vida, incluyendo los espacios de trabajo, están sometidos a una constante presión debido a las inestables condiciones de los ambientes económico, social, tecnológico y político. Esta incertidumbre alimenta un generalizado entorno de “inseguridad”, tanto presente como futura, con múltiples consecuencias que no siempre son consideradas en los análisis. Por ejemplo, los modelos teóricos suelen limitarse a considerar ciertas variables “aleatorias” (que darían cuenta de “eventos inesperados”), o bien a formalizar las “expectativas” de los agentes (que darían cuenta de su percepción del futuro), representándolas como fórmulas de predicción “racional” de la evolución de los acontecimientos.

Con estas salvedades, los análisis se basan en “certezas”, asentadas mayormente en la extrapolación de datos del pasado, en comparaciones entre sistemas afines. Esto deriva en resultados muchas veces contradictorios, que llevan a postulados y a sistemas de creencias también contradictorios. Por ejemplo, por un la-

* Investigadores del Centro Interdisciplinario para el Estudio de Políticas Públicas (CIEPP).

do se argumenta que un alto grado de seguridad puede convertir a las personas en agentes "pasivos" o, incluso, resistentes a los cambios necesarios para el "progreso" de la sociedad. Pero, por otro lado, se sostiene que con poca seguridad las personas se ven incapacitadas para funcionar de forma "normal", o actúan de manera conflictiva con respecto al orden social establecido.

El problema es complejo. Siguiendo el ejemplo, la aceptación del cambio no tiene que ver sólo con una actitud personal, sino también con variables como la justicia o la injusticia del cambio. ¿Qué es lo que las personas consideran como justo y necesario en esta materia? ¿Cómo se diferencian las perspectivas según las clases sociales, el género, la edad, etc.? Además de ser múltiples los daños (muchos de ellos "irreparables") que provoca una vida insegura sobre el desarrollo y la actividad de las personas, el impacto específico depende de su situación particular.

Esta complejidad advierte sobre la necesidad de colocar en perspectiva ciertos debates. En particular, interesa argumentar acerca de la necesidad de sostener valores de "seguridad socioeconómica básica" como elemento imprescindible para el funcionamiento de las instituciones de las sociedades modernas. Desde la perspectiva de las oportunidades de vida de las personas y de sus capacidades de funcionamiento social, esta argumentación parece evidente.¹ Quienes no disponen de determinados niveles básicos de seguridad, están incapacitados para funcionar socialmente, no cuentan con condiciones suficientes para tomar riesgos mínimos, no pueden cumplir procesos de desarrollo secuenciales y hasta se constituyen en fuente permanente de conflicto social.

Pero también puede sostenerse que la seguridad socioeconómica otorga ventajas al crecimiento económico, a los empleadores y a los gobiernos.² Esto significa reconocer que los empleadores logran mayor colaboración, predisposición y rendimiento por parte de los trabajadores. Los gobiernos, por su parte, pueden obtener mayor legitimidad para sus políticas. Mayor seguridad socioeconómica permite construir patrones de equidad, planificación y estabilidad que son imprescindibles para el desarrollo económico.

El análisis de esta problemática resulta entonces de especial relevancia para discutir los problemas económicos y sociales contemporáneos. Mucho más en la Argentina, sumida hace tiempo en un profundo proceso de depresión económica y regresión social.

-
1. Nos ocupamos de esto en Lo Vuolo y otros (1999), especialmente en el capítulo 1.
 2. Este tipo de preguntas son motivo de amplio desarrollo en Gough (2000). La versión en castellano de este trabajo está en preparación y será publicada en la colección "Políticas Públicas", editada por CIEPP/Miño y Dávila editores.

2. Seguridad socioeconómica, seguridad laboral y protección social

¿Qué constituye la seguridad socioeconómica?, ¿cuáles son las fuentes que la determinan o condicionan?, ¿cuáles las políticas que, al tiempo que mejoran los niveles de seguridad socioeconómica, también contribuyen al desarrollo económico?

Para aproximar este tipo de interrogantes hay que tener en cuenta que, tradicionalmente, la seguridad socioeconómica ha sido fuertemente dependiente de la seguridad laboral. Esto implica evaluar las condiciones en que se desempeña el trabajo, como así también las que determinan la entrada y salida en el empleo; también el funcionamiento de los seguros de desempleo. Las fuentes de ingreso de las personas, dentro y fuera de las empresas, son otro aspecto a evaluar. Esto involucra el pago directo de salarios, pero también las diversas formas de "salario social".

Teniendo en cuenta estos antecedentes, pueden identificarse las siguientes dimensiones de la (in)seguridad socioeconómica³:

- a) *Seguridad en el mercado de empleo*: disponibilidad de oportunidades de empleo, derivadas de políticas macroeconómicas de pleno empleo.
- b) *Seguridad en el empleo*: protección contra el despido arbitrario, regulación de las condiciones de contratación y despido, etc.
- c) *Seguridad en el ingreso*: protección del ingreso mediante la fijación de salarios mínimos, pautas de indexación salarial, etc.
- d) *Seguridad en la reproducción de las habilidades ocupacionales*: oportunidades para aumentar y retener habilidades a través de pasantías de aprendizaje, capacitación laboral, etc.
- e) *Seguridad en el puesto de trabajo*: posibilidades de desarrollar una ocupación o "carrera", con demarcación de las distintas prácticas y calificaciones requeridas, existencia de sindicatos de oficio, etc.
- f) *Seguridad en el trabajo*: protección contra accidentes y enfermedades en el trabajo mediante regulaciones de seguridad y salud, límites al tiempo de trabajo y al trabajo nocturno de las mujeres, etc.
- g) *Seguridad de representación*: protección a la voz colectiva en el mercado de trabajo, a través de sindicatos independientes y de asociaciones de empleadores incorporadas económica y políticamente al estado, derecho de huelga, etc.
- h) *Seguridad básica*: ambientes que garanticen la seguridad individual y colectiva en su sentido más amplio, vigencia de libertad de opinión y asociación, respeto de los derechos humanos y políticos, movilidad social, equidad en la distribución de las oportunidades de vida, etc.

Todas las dimensiones señaladas se han erosionado en los últimos tiempos. Entre otros, pueden reconocerse algunos factores de índole general que han contribuido a ello:

3. SES (1999) y Standing (1999).

- 1- Liberalización económica, que ha expuesto a los agentes y sistemas económicos más débiles a una gran inestabilidad laboral.
- 2- Debilitamiento de las relaciones de soporte familiar en economías rurales, asociadas a la comercialización y a las migraciones urbano-rurales.
- 3- Reorientación de los sistemas de regulación, con mayor énfasis en la acción individual y menor en las acciones colectivas o de protección.
- 4- Cambio tecnológico, que acelera mutaciones en las técnicas de producción, descentralización, subcontratación, y más opciones para la administración de los recursos laborales y de organización empresaria.
- 5- Informalidad de la actividad económica, incluyendo una variedad de actividades no cubiertas por los sistemas de protección social.

Estos cambios han afectado la totalidad de las dimensiones de la seguridad laboral (y socioeconómica): mayor desempleo y subempleo, pérdidas de la protección laboral, rotación de puestos y de trabajo, mayores y más diversas funciones, recorte de beneficios, variabilidad y caída de las remuneraciones, descentralización de la negociación colectiva. Finalmente, también mayor inseguridad básica.

Pero el problema es más amplio, porque la ocupación es la base del prestigio, los códigos de autoridad, el acceso al status social, la cultura, las oportunidades de vida y las expectativas con respecto al futuro. Define el contenido de nuestra vida y nuestra posición relativa. De aquí que la evaluación de la mayor o menor seguridad socioeconómica implica considerar cuestiones tanto objetivas como subjetivas. Estas últimas aluden a las "percepciones" que las personas tienen sobre las condiciones de seguridad. Se ve así que el tema de la seguridad socioeconómica no sólo es multidimensional, sino esencial para describir la calidad del régimen de organización social.⁴ Cuando se habla de régimen se habla de "todo" el sistema de organización social y no sólo de una de sus partes. Los efectos del cambio de este régimen en la Argentina son los que nos interesa considerar aquí.

3. La erosión de la red de seguridad socioeconómica en la Argentina

El tradicional consenso social de la Argentina se asentaba sobre un acuerdo distributivo que tenía como eje a la relación de empleo. Los llamados derechos so-

4. Aquí, con el término "régimen" designamos a las pautas formales e informales, explícitas e implícitas, que determinan los canales de acceso de los ciudadanos a los rendimientos de las instituciones políticas, económicas y sociales, como así también a las personas que son admitidas y excluidas de tal acceso, junto con los recursos y las estrategias que se les permite emplear para lograr dicho acceso. O sea, se refiere al sistema de relaciones de control, autonomía y dependencia que las instituciones sociales establecen entre sí y entre las personas.

ciales (mediante los que se pretendía hacer efectiva la ciudadanía social) eran un derivado de los derechos laborales. Coherentemente, la ausencia de bienestar se tomaba como resultado de la falta de empleo, y esta situación –dada la red de seguridad laboral–, como un fenómeno circunstancial. La inclusión social estaba asociada al acceso al empleo.

Así, desde el año 1915 y hasta finales de la década del '50 se consolida la legislación sobre accidentes de trabajo, la cual establecía la responsabilidad del empleador, contra quien se podía accionar por dolo o negligencia, reclamando a cambio indemnizaciones que estaban relacionadas con el salario propio o el mínimo legal. Hacia la década del '30 se empieza a desarrollar otra legislación en materia de condiciones de trabajo, estableciéndose límites a la jornada laboral y condiciones particulares para el trabajo nocturno e insalubre. En la década del '40 y la primera mitad de los '50, se sancionan legislaciones particulares para ciertas actividades, se crea la Dirección Nacional de Servicio de Empleo y se establece el marco legal de las Convenciones Colectivas de Trabajo, declarando como obligatorias sus disposiciones, tanto para los afiliados como para los no afiliados al sindicato respectivo, al tiempo que establece que las condiciones negociadas colectivamente no se pueden modificar por contratos individuales.

Desde la segunda mitad de la década del '50, se establece la legislación sobre asignaciones familiares (fondos compensatorios) para trabajadores dependientes. En la década del '60 se avanza con la legislación del salario mínimo, vital y móvil, se establecen los descansos obligatorios del fin de semana. En los años '70 se dictan nuevas normas sobre higiene y seguridad en el trabajo, se establece la igualdad de remuneración entre hombre y mujer que desempeñen igual tarea, y en el año 1974 se sanciona la Ley de Contrato de Trabajo (20.744), que intenta consolidar y ordenar toda la legislación dispersa en la materia. Pese a la profusa legislación laboral, en la Argentina nunca se sancionó un código en materia laboral.

Las políticas macroeconómicas también consolidaron la construcción de esta red de seguridad laboral. La versión "populista" de este consenso distributivo, que es la que prevaleció en Argentina y en la mayoría de los países latinoamericanos de desarrollo más temprano, se diferenció del caso europeo fundamentalmente en lo siguiente⁵: i) no se nota la presencia del seguro de desempleo con base amplia, institución que, por el contrario, es clave en el caso europeo; ii) se utilizó con mayor intensidad el manejo *autónomo y generalizado* del salario como instrumento de distribución de ingresos; iii) se verifica un proceso más intenso de ajuste "espurio" del mercado de trabajo, con fuerte desarrollo del sector de empleo informal y de la absorción de empleo redundante por parte del sector público; iv) junto con una distribución del ingreso más regresiva que en Europa, se nota mayor diferencia de "privilegios" entre los beneficios que gozaban los distintos grupos cubiertos, la poca importancia dada a la garantía de servicios básicos, y mecanismos de financiamiento poco transparentes; v) en el campo político, la ausencia

5. En Barbeito y Lo Vuolo (1998) presentamos un análisis del proceso de desarrollo del sistema de protección social en Argentina.

de un sistema de partidos políticos competitivos y su reemplazo por coaliciones políticas organizadas en torno a figuras carismáticas que, dada su potencia electoral, asumían en gran medida la representación del conjunto de los intereses sociales. Las recurrentes dictaduras militares fueron parte de este juego político.

El cuerpo central del sistema de protección social (programas de retiro, asignaciones familiares, y seguros laborales de salud denominados 'obras sociales'), se construyó dentro de la lógica del "seguro social", esto es, derechos en cabeza del trabajador (considerado "jefe de familia") y financiado por impuestos a la nómina salarial. Paralelamente, se construyeron otras instituciones que operaban en base a una lógica más "universalista" (educación y salud públicas), con derechos otorgados a todos los "ciudadanos", a las que la población accedía gratuitamente y se financiaban con impuestos generales. Las políticas de asistencia social mostraban una participación menor y se organizaban en forma "clientelística" e irregular, al tiempo que la política de viviendas era un híbrido que por un lado subsidiaba la construcción pública con un impuesto sobre la nómina, y por el otro, subsidiaba créditos por medio del sistema bancario.

De esta manera, el *status* ocupacional era el elemento principal que definía los mecanismos de inclusión en este sistema de protección social basado en la seguridad laboral. Además, al igual que otros regímenes del Estado de Bienestar de inspiración centralmente "corporativa" (Esping-Andersen, 1990), donde se verifica una clara influencia de la iglesia católica, el de la Argentina promovía la reducción de la oferta laboral mediante el estímulo a la permanencia en el sistema educativo, la cobertura de los dependientes del "jefe" de familia, y un esquema de asignaciones familiares para trabajadores dependientes que favorecía la retención de la mujer en el hogar y el traslado de la pensión previsional a los herederos. Esto explica la tradicionalmente baja tasa de participación económica femenina de la Argentina, al menos comparada con parámetros internacionales; más aún, el estable y elevado porcentaje de la ocupación femenina se encuentra en el servicio doméstico, esto es, en una actividad "típicamente" femenina.

La escasez relativa de fuerza de trabajo, la vigencia del principio de "igual remuneración por igual tarea" y el elevado índice de afiliación sindical en organizaciones que actuaban muy centralizadas, favoreció la utilización de los aumentos del salario nominal como mecanismo de redistribución de ingresos y de sostenimiento de la demanda. Al mismo tiempo, el aumento de salarios y del gasto público, alimentados por un manejo expansivo de la oferta monetaria, sostenían el nivel de demanda efectiva en un punto alto de empleo.

Este modelo de funcionamiento fue encontrando límites a su dinámica expansiva en la década del '60, y se comenzó a desarmar desde la última dictadura militar. Claramente, en la década del '90 se remueven todas sus bases de sustentación y se produce un acelerado y profundo proceso de "retracción", que establece un régimen de organización social basado en la inseguridad generalizada en el ambiente laboral y social.⁶

6. Nos ocupamos de este tema en Lo Vuolo (1998).

Las acciones utilizadas para esta retracción no han sido estrictamente normativas, sino que han abarcado casi todas las dimensiones del ambiente económico, político y sociocultural. Estos profundos cambios de los principios de organización de la sociedad argentina fueron erosionando el consenso social en beneficio de un nuevo consenso, que algunos gustan denominar como "Consenso de Washington", y que cuenta en el ámbito local con sus defensores y ejecutores más dogmáticos.

En este nuevo consenso, los elementos que configuraban la red de seguridad laboral se transformaron en "costos" y "rigideces", que representan una "carga" para el racional desenvolvimiento de los negocios. Con las particularidades de cada caso, este nuevo consenso hace de la inseguridad laboral y socioeconómica una suerte de virtud.

Sintéticamente, los argumentos utilizados para promover la inseguridad son los siguientes:

- a) el aumento del desempleo contiene los salarios, permite bajar los costos laborales y mejorar la competitividad;
- b) la mayor dispersión de los ingresos por el trabajo permite afirmar una racionalidad económica basada en la productividad de cada actividad o individuo (vinculada más con el valor de "cambio" que con el de "uso");
- c) la presión sobre los costos laborales y la dispersión de salarios también permiten ajustar los costos laborales "no salariales", y la mayor inestabilidad en el empleo favorece el aumento del esfuerzo productivo de los que se sienten amenazados por el despido, y de aquellos que deben demostrar su capacidad para ser contratados;
- d) la desregulación de las normas de higiene y seguridad en el trabajo libera espacios para que empleador y empleado realicen acuerdos individuales en base al "interés" que se deriva de la situación "específica" de cada uno;
- e) la inestabilidad laboral y la flexibilidad de salarios permiten que el "riesgo" empresario se traslade sobre los trabajadores.

Teniendo presente estos antecedentes, nos interesa estudiar aquí el impacto de estas alteraciones sobre las distintas dimensiones de la seguridad laboral y socioeconómica de los argentinos. Para ello, en lo que sigue realizamos algunas consideraciones acerca de ciertas cuestiones que definen este problema. Luego, presentamos los resultados de un estudio reciente que trata de dar cuenta de la actual situación de Argentina en esta materia.

4. Consideraciones para el estudio de la (in)seguridad socioeconómica

4.1. Seguridad, inseguridad e ideología

La percepción de la (in)seguridad que afecta a las personas suele resultar del juego combinado de dos fuerzas: la severidad de la “amenaza”, y el “poder” para evitarla. La amenaza puede comprenderse como la aprehensión frente a la eventual presencia de un suceso negativo. El grado de esa amenaza depende de la habilidad para neutralizarla o para evitar sus consecuencias, por lo que no puede verse como un hecho aislado sino como un “continuo”. Más aún, en general los diferentes componentes de la amenaza son “aditivos”; a mayor cantidad de componentes afectados, más alta la inseguridad.

En el caso de la (in)seguridad laboral, por ejemplo, la amenaza se vincula con la probabilidad de perder el empleo o algún atributivo positivo del mismo, como también con la magnitud del daño que este hecho provocaría en cada uno. Por tanto, la percepción de inseguridad disminuye con alguna certeza acerca de la posibilidad de transferir las habilidades y capacidades a otro empleo, o la vigencia de un seguro de desempleo de amplia cobertura.

En estas cuestiones, el abordaje del problema de la seguridad es similar al de la justicia. Así como se habla de justicia principalmente en presencia de la injusticia, se habla de seguridad en presencia de la inseguridad. Los estados “normales” son precisamente de justicia y seguridad; lo que preocupa son las situaciones “anormales” de injusticia o inseguridad. Pero esta contraposición no es sencilla: ¿debe entenderse la seguridad simplemente como el opuesto? Esto es, como la creencia de que las amenazas son nulas, de que se tiene el poder para contrarrestar las consecuencias adversas, o de que los resultados no van a ser tan negativos. ¿Seguridad es simplemente la ausencia de inseguridad? Las consideraciones previas hacen suponer que la cuestión no es tan lineal.

Esta evaluación no sólo responde a criterios objetivos sino también a factores cognitivos (creencias), afectivos (sentimientos y emociones), y de comportamientos (capacidad de respuesta). Cada uno de estos elementos puede ser tanto un antecedente como resultado de los otros. Así, el juicio que se haga sobre la fuente de la amenaza y la capacidad de respuesta frente a la misma, depende de lo que se denomina como “atribución”: en pocas palabras, la creencia de que una cosa causa otra implica la atribución de ciertas propiedades a algunos elementos. Esto, claro, nos incluye a nosotros mismos, porque la habilidad de actuar, de provocar que ciertas cosas sucedan y de responder al contexto, son elementos que constituyen a una persona.

¿En qué se sustenta la atribución de ciertas propiedades a los elementos que definen la (in)seguridad? Principalmente, en la ideología, entendida como el conjunto de creencias definidas como variables explicativas y justificativas que se utilizan para otorgar sentido y para evaluar ciertas situaciones. Así, la atribución de

quién o qué es responsable de una determinada situación, como así también de la posibilidad de que las cosas cambien, son parte de una ideología que describe el mundo y que establece los límites para el cambio. Esa ideología se alimenta de información, por lo tanto la percepción de seguridad o de inseguridad, la atribución de causalidad a ciertos fenómenos, y la mayor o menor capacidad de control del daño de una amenaza, dependen tanto de la información como del sistema de ideas que la procesa.

Más aún, se puede sentir una creciente inseguridad pero no tener conocimientos ni comportamientos acordes con la situación hasta que se llega a un cierto límite. Esto explica, por ejemplo, los cambios bruscos desde una situación considerada "estable" a otra "convulsionada", cambios en los que Argentina tiene amplia experiencia.

La combinación entre explicación y justificación es lo que hace que la gente responda a preguntas acerca de su percepción sobre, por ejemplo, las diferencias de salarios o la justicia de una cobertura social para los sectores vulnerables. Lo mismo al momento de atribuir responsabilidades de lo que acontece entre los actores políticos, y la medida en que los mismos son controlables o no.

4.2. Inseguridad laboral e identidad personal y social

La mayoría de los estudios sobre inseguridad socioeconómica se ocupan de la inseguridad laboral, haciendo hincapié en las mayores o menores expectativas de disponer o de perder el empleo. También, y dado que la inseguridad se liga con la situación actual, ésta suele referirse a los sentimientos percibidos con respecto al empleo actual del interrogado. Por eso, en general se define como una percepción subjetiva: esto es, la mayor o menor incertidumbre de continuidad con respecto a la situación corriente en el desempeño del trabajo.

Algunos intentan ampliar la perspectiva mediante descripciones de los cambios en la vida fuera del lugar de trabajo mediante, por ejemplo, el análisis de los impactos en la salud. Está probado que la incertidumbre en el empleo tiene gran impacto en la salud mental, como así también en síntomas cardiovasculares. Sin embargo, para evaluar la seguridad o inseguridad laboral, a estas dimensiones hay que sumarle otras que apuntan a evaluar la amenaza sobre la propia identidad de las personas. ¿Por qué? Porque, en una organización social donde los estatus se distribuyen conforme a la división del trabajo, lo que otorga identidad personal y social a las personas es la posición laboral y el desempeño correspondiente.

4.3. Identidad con la empresa, voz y lealtad

La inseguridad laboral, por su propia definición, genera dudas sobre la continuidad de la relación entre empleador y empleado; esto, en sí mismo, genera des-

confianza entre las partes. Está probado que allí donde se despidieron planteles por "ajuste empresario", los empleados que quedaron sufrieron efectos muy negativos en su compromiso y lealtad. Por lo tanto, la experiencia de inseguridad en el lugar de trabajo tiene efectos negativos tanto sobre los empleados como sobre la organización, porque conduce a caídas de la productividad, de la lealtad, del compromiso y una mayor resistencia a los cambios en la empresa.

Está probado que donde la gente tiene posibilidades de "pertenecer" o sentirse parte de un grupo significativo, su respuesta es diferente. Hay que tener presente que la seguridad en el empleo es la segunda razón, luego del nivel de ingreso, por la que se escoge un determinado puesto. La percepción de que aquellos que tienen mayor poder están preocupados por los empleados, es importante para la confianza, la cooperación y la lealtad en la empresa.⁷ En particular, es parte del compromiso con la organización hacia el futuro. Los cambios que afectan la seguridad laboral tienen efectos duraderos en la percepción de la inseguridad, y hacen que las personas pasen a tener una relación más instrumental con la empresa.

El trato que se recibe de una organización es la medida de la importancia que uno tiene para la misma. Así, tener voz en la organización es un elemento esencial para ser reconocido como miembro del grupo. Es parte de la seguridad de representación y un elemento esencial para cambiar las relaciones de "competencia destructiva" por la de potenciación de los escasos recursos de "cooperación".

4.4. Diferencias entre grupos

Distintos grupos de trabajadores pueden tener diferentes percepciones sobre las mismas amenazas de inseguridad. Tal es el caso, por ejemplo, de los jóvenes, que pueden preferir remuneraciones ligadas a patrones de rendimiento, mientras que las personas de más edad suelen defender la antigüedad en el cargo como una forma de remuneración.

Es más probable que las personas de más edad en la empresa tengan capacidades técnicas más específicas y que las mismas sean menos transferibles. Esto hace que la amenaza de la pérdida del empleo sea más grave para este grupo. Por otro lado, cuanto mayor es la antigüedad en el puesto de trabajo, menor es la sensación de que se puede perder el empleo. Tampoco es similar el problema cuando se trata de trabajadores calificados o menos calificados. Aún cuando aumente la inseguridad general, las diferencias relativas suelen mantenerse.

El problema también presenta diferencias de género. Por ejemplo, está probado que cuando las personas cambian empleo por causa de un "incremento del pago", es muy probable que se estén moviendo a trabajos más seguros. Por el contrario, cuando la causa del cambio se debe a "razones familiares", típico de mayores cargas sobre las mujeres, es más probable que se esté sacrificando seguridad.

7. En estos temas, siguen siendo pertinentes los argumentos de Hirschman (1970).

4.5. Factores estructurales

Los factores del "ambiente general" también juegan un papel importante. Por ejemplo, el empleo suele ser percibido como un fenómeno colectivo, mientras que el desempleo se atribuye a problemas individuales. En el mismo sentido, situaciones previas de desempleo son fuente de inseguridad en cuanto al empleo actual. Empleos inseguros llevan al desempleo y el desempleo lleva a empleos inseguros. La "trayectoria" en el mercado laboral es definitoria de la condiciones de (in)seguridad laboral, aspecto que fortalece la tesis que coloca el problema en términos de "precariedad" o "vulnerabilidad" laboral, y no lo circunscribe al desempleo abierto o la pobreza.⁸

También la naturaleza del empleo es definitoria de las percepciones de inseguridad. Así, por ejemplo, la sensación de inseguridad es mayor en aquellos sectores más cíclicos y donde tradicionalmente se contrata en forma temporaria (construcción, turismo, finanzas), que en otros, como el sector público, donde el empleo suele ser más seguro.

4.6. Contratos, justicia y ciudadanía

Un contrato implica obligaciones mutuas. Donde no hay obligaciones no hay relaciones. Por eso, la cuestión de los contratos trasciende el plano de lo formal e incluye la presencia de una suerte de "contrato psicológico" entre las partes. O sea, un conjunto de promesas informales sobre las que se generan expectativas en la relación laboral. El problema es que, cuando este contrato no está claramente formalizado, las partes involucradas pueden tener divergentes visiones acerca de la responsabilidad de cada uno, problema que se multiplica por el diferente acceso a la información.

En general, en el contrato laboral se suelen identificar dos dimensiones: la transaccional y la relacional. La primera está vinculada directamente con el intercambio directo de bienes y tiene una vigencia de más corto plazo. La segunda se caracteriza por compromisos de reciprocidad en el largo plazo, donde están involucradas cuestiones de justicia. La seguridad laboral, y la seguridad socioeconómica vinculada a la misma, tienen que ver con las dimensiones del contrato que se refieren al largo plazo.

Las reacciones frente a la violación de los términos de los contratos son muy variadas. Por ejemplo, se observan reacciones de negación y "escape" de la situación laboral; acciones individuales (como la búsqueda de otro empleo), y acciones colectivas (como huelgas). En general, estas acciones no están relacionadas entre sí. Por ejemplo, la inseguridad no afecta tanto la afiliación sindical, pero sí el deseo de participar en acciones colectivas.

8. Véase Lo Vuolo y otros (1999), especialmente los capítulos 7 y 8.

En la celebración y compromiso de los contratos laborales, como así también en las reacciones frente a los incumplimientos, cumple un papel esencial la justicia, tanto la justicia distributiva como la de procedimientos y la interactiva.⁹

5. Un estudio de las dimensiones de la (in)seguridad socioeconómica en el nuevo régimen de organización social de la Argentina

Teniendo en cuenta las cuestiones previamente discutidas, en lo que sigue sintetizamos los principales resultados de una investigación sobre las dimensiones de la (in)seguridad en la población argentina. La investigación se basa en una encuesta realizada en los aglomerados urbanos de Buenos Aires, Córdoba y Rosario, llevada a cabo por el CIEPP en el marco de un programa de investigación de la OIT Ginebra.

5.1. Seguridad en el mercado de empleo

Los años '90 se caracterizan por el aumento de la desocupación y la subocupación. Este fenómeno se manifiesta en la casi totalidad de los centros urbanos comprendidos en la Encuesta Permanente de Hogares (EPH).¹⁰ Estos datos son indicadores globales del aumento de la inseguridad en el acceso al mercado de empleo. Ahora bien, los datos de la Encuesta CIEPP-OIT muestran que la ocurrencia de "estar sin trabajo" es notoriamente elevada entre las personas no ocupadas: 72% de los desocupados e inactivos. Por su parte, 31% de los ocupados estuvieron en alguna oportunidad durante los dos años anteriores en situación de desempleado y buscando empleo.

A pesar del prolongado período de tiempo con altas tasas de desempleo abierto, la desocupación de larga duración no aparece como un fenómeno ampliamente difundido (a pesar de las conocidas limitaciones de la cobertura del seguro de

9. Aquí, por justicia distributiva nos referimos a la percepción de justicia en los resultados; por justicia de procedimientos a los caminos empleados para llegar a los resultados, y por justicia interactiva a tener voz en los procedimientos y a la ausencia de favoritismos.

10. Para el total de centros urbanos, la tasa de desocupación abierta pasó de 7% en 1991 a casi 18% en sólo cuatro años. A partir de 1995, la tasa disminuye y oscila en torno a 15%, para retomar en el 2001 a niveles crecientes. Por su parte, para los tres centros urbanos de la Encuesta CIEPP-OIT, la tasa de desempleo abierto creció de 5,8% a 16,5% en Buenos Aires; en Córdoba pasó de 4,8% a 13% y en Rosario de 10,2% a 18,2%. Otro tanto ocurrió con la tasa de subocupación horaria. En el año 2000 los valores llegaban a 14,8%, 13,9% y 14,6%, respectivamente.

desempleo y los programas de empleo transitorio): el 32% de los desocupados son de menos de 5 meses, y superan el 60% cuando el período de desempleo se extiende a un año.

Debe concluirse entonces que la inseguridad en el empleo comprende a un número mayor de personas de lo que indicarían las tasas de desempleo o subocupación. En este sentido, fortalecen la idea de la existencia de una amplia zona de inseguridad laboral, integrada por personas que "circulan" o "rotan" con cierta regularidad por diferentes estados (*ocupado - inactivo - desocupado*). Siendo así, la inseguridad del mercado de trabajo debe entenderse como un proceso de tipo dinámico, cambiante en sus manifestaciones, comprobación que cuestiona los fundamentos en que se apoyan los programas asistenciales "focalizados" cuya lógica parte, precisamente, de la presunción de que las personas se ubican en posiciones estáticas, fijas.

En cuanto a las causas que explican las dificultades para acceder al mercado de trabajo, la mayoría de las personas (54%) lo atribuyen al "contexto macroeconómico". Aunque la edad es un factor reconocido, su significación es notoriamente menor: 27% del total de respuestas. Ni el nivel de escolaridad ni la falta de experiencia alcanzan respuestas con valores significativos: 9% y 6%, respectivamente.

En consecuencia, la mayoría considera que las causas principales del desempleo son "externas" a su ámbito de acción directa: el contexto macroeconómico y la edad. Estas opiniones refutan las argumentaciones que atribuyen el problema del desempleo a los trabajadores que estarían insuficientemente dotados de condiciones que los hagan "empleables"; básicamente, debido a sus bajos niveles de calificación o de conocimiento.

5.2. Seguridad en el empleo

El perfil del empleo se caracteriza por una baja tasa de asalarización: 52% del total de ocupados. Los autónomos o "cuenta propia" representan el 36%; los trabajadores ocasionales ("changas") y los familiares no remunerados alcanzan el 8%. El 3% restante corresponde a los empleadores. Un tercio de los asalariados se desempeña con contratos no registrados, marginados por lo tanto de normas protectoras del despido arbitrario, preaviso e indemnizaciones. Por la misma razón, carecen de la cobertura de otras instituciones de la seguridad social: asignaciones familiares, previsión social y atención de la salud por las "obras sociales".

Los asalariados no registrados constituyen un conjunto heterogéneo. En este sentido, cabe considerar que una parte significativa (35%) se autodefine como "trabajador permanente", lo que indicaría una cierta continuidad en el empleo, mas allá de la falta de una relación legal que lo proteja frente al despido, y la carencia de otras normas protectoras. Por otro lado, casi el 30% se ubica en situaciones laborales de inseguridad extrema: contratados por día, por tarea o producto, o por períodos de menos de tres meses.

5.3. Seguridad del ingreso¹¹

La mitad de los trabajadores perciben remuneraciones inferiores a la que tenían hace dos años. La mayor proporción de afectados por la caída del ingreso se cuenta entre los trabajadores por cuenta propia (67%), los de mayor edad (59% en el grupo de mayores de 45 años) y quienes tienen menor nivel educativo: 52%.

Sólo una reducida proporción de trabajadores lograron mejorar sus ingresos en estos dos años: 11% del total. La mayor proporción de favorecidos se encuentra entre los jóvenes (22%), las personas con educación media o terciaria completa (14%), los grupos de ingresos altos (14%) y los asalariados registrados (16%).

Los datos son elocuente demostración de un proceso intenso y generalizado de "revisión a la baja" de las remuneraciones del trabajo. Por otra parte, la inseguridad de los ingresos es aún mayor si se considera que tan sólo el 41% de los trabajadores está sujeto a regímenes de remuneración por monto fijo. Por el contrario, más de la mitad (51%) tiene remuneraciones "totalmente variables" y un 6% adicionales ingresos "parcialmente variables".

La incertidumbre, que resulta principalmente de la variabilidad de las remuneraciones, afecta negativamente el valor de cualquier nivel de salario.¹² La inseguridad es mayor cuando la variabilidad de corto plazo se combina con una tendencia a la disminución del salario real. Se comprende entonces la disconformidad de los trabajadores con las remuneraciones percibidas: el 45% está "insatisfechos/muy insatisfechos". Por el contrario, sólo el 2% se manifiesta "muy satisfechos".

Por cierto, la dimensión de la seguridad del ingreso comprende no sólo a las remuneraciones de los trabajadores en actividad, sino que se extiende también a los ingresos que habrán de percibir al momento del retiro definitivo del mercado de trabajo. Precisamente, uno de los pilares básicos de las instituciones de la seguridad social ha sido, y sigue siendo a pesar de todo, el régimen de jubilaciones y pensiones. La encuesta permite apreciar el grave deterioro de las expectativas en la materia: uno de cada cinco trabajadores considera que "no tiene ninguna posibilidad" de lograr la jubilación en el futuro. Más de la mitad (54%) estima que su posibilidad es "nula, baja o muy baja". Apenas 17% piensa que tiene posibilidades "altas o muy altas" de acceder a la jubilación.

5.4. Seguridad en la reproducción de las habilidades ocupacionales

El nivel de acceso de los trabajadores a alguna forma de entrenamiento formal o curso de capacitación parece destacable: el 31% del total. No se observan diferencias significativas con relación al sexo o a la condición de ocupación de los entre-

11. Véase, Barbeito y Lo Vuolo (2001).

12. Standing (1999: 217)

vistados. Ahora bien, la capacitación presenta sesgos importantes según el nivel educativo: sólo el 7% en el caso de trabajadores con ciclo primario incompleto y 18% con primario completo. De esta forma, quienes han pasado menos años en el sistema educativo formal, a su vez tienen en su vida laboral menores posibilidades de capacitación.

La encuesta revela limitaciones en la oferta de capacitación: el 14% quiso recibir capacitación pero no lo logró por "falta de oportunidades", frustración que es mayor en los niveles educativos más bajos (18%) y entre los desocupados (22%). Al mismo tiempo, gran parte de los trabajadores muestra una valoración negativa respecto del entrenamiento y la capacitación: el 53% "no tiene interés" en recibir entrenamiento, rechazo que es más intenso en los niveles educativos más bajos. Otro tanto ocurre entre los asalariados no registrados (57%) y entre los trabajadores por cuenta propia (62%).

Cabe destacar que la proporción de respuestas afirmativas acerca de la voluntad de recibir entrenamiento formal o realizar cursos de capacitación es particularmente alta entre los asalariados registrados: el 57% del total. Esta respuesta permite suponer una interacción positiva entre la estabilidad de la relación laboral y el interés de los trabajadores por mejorar sus calificaciones. En el mismo sentido, se comprueba también el mayor interés de las empresas en promover la capacitación del personal con relaciones contractuales formales: el 51% de los asalariados registrados que recibió capacitación lo hizo en el propio lugar de trabajo, en contraste con un 25% en el caso de trabajadores no registrados.

5.5. Seguridad en el puesto de trabajo

Las perspectivas de los asalariados para construir una carrera profesional en su lugar de trabajo son muy limitadas: sólo el 3% considera "muy altas" (y el 14% "altas") las posibilidades de lograr algún ascenso o promoción en los dos años siguientes. Contrariamente, las posibilidades son "bajas o muy bajas" para el 48% de los casos.

Aunque la visión negativa sobre las posibilidades futuras de promoción o ascenso laboral puede verse influida por elementos subjetivos derivados del prolongado contexto macroeconómico recesivo y las dificultades imperantes en el mercado de trabajo, no menos crucial es también la influencia de elementos objetivos, como la propia trayectoria en los años previos. En tal sentido, las respuestas marcan una reducida proporción de trabajadores que tuvo ascensos o promociones en su actividad principal en los dos últimos años: el 19%.

5.6. Seguridad en el trabajo

La extensión media de la jornada laboral tiene una distribución con alta concentración en los valores extremos: el 19% de los ocupados se desempeña en su em-

pleo o actividad principal en jornadas reducidas, inferiores a las 20 horas semanales; en el extremo opuesto, el 24 % tiene jornadas de más de 51 horas semanales. Mas aún, la mitad de estos últimos debe cumplir jornadas laborales superiores a las 60 horas semanales.

La jornada reducida es una característica predominantemente femenina: el 28% de las mujeres tiene ocupaciones con una jornada menor a las 20 horas semanales, situación que para los varones es del 12%. Por su parte, la jornada prolongada se tipifica como un fenómeno mayoritariamente masculino: el 30% de los varones trabaja más de 51 horas semanales, mientras que sólo el 16% de las mujeres registra esa carga horaria. El desempeño de largas jornadas de trabajo semanal alcanza mayores proporciones entre los trabajadores por cuenta propia, mientras que la característica de los asalariados no registrados es la jornada reducida: el 20% con menos de 20 horas y el 32% entre 21 y 40 horas semanales.

Dado que un elevado número de personas manifiesta disposición para trabajar más horas con el fin de aumentar el ingreso (60% del total), se puede inferir que el desempeño de jornadas reducidas es involuntario. Mas aún, la insuficiencia y variabilidad de las remuneraciones promueve respuestas de los trabajadores a favor de extender la jornada laboral: el 60% de los encuestados está dispuesto a trabajar más tiempo, si esto les permitiera aumentar el ingreso.

Las diferentes modalidades de protección social, sea atención de la salud, licencias por enfermedad o maternidad, vacaciones pagas u otras, registran alcances diferenciados. En principio, podría suponerse que los asalariados autodefinidos como "registrados" cuentan con coberturas más amplias y uniformes; mientras que, por su propia definición, los asalariados "no registrados" estarían completamente excluidos de dichas coberturas. Sin embargo, los resultados de la encuesta muestran situaciones más variadas.

Por ejemplo, la cobertura social de los asalariados "registrados" no llega a ser universal: el 10% no percibe el sueldo anual complementario, no dispone de cobertura de salud por obra social y no se le realiza los aportes regulares al sistema jubilatorio. Asimismo, el 13% no cuenta con vacaciones pagas y el 15% con licencias pagas por enfermedad. El carácter parcial de las coberturas sociales para los asalariados registrados o formalizados puede entenderse por situaciones de hecho, como irregularidad en los aportes de las empresas a la seguridad social, o incumplimientos de facto de algunos beneficios sociales a cargo directo de la empresa (pago de aguinaldo, vacaciones, etc.).

Los alcances de la cobertura social no es uniforme para todos los beneficios. Así, las indemnizaciones por despido alcanzan al 56% de los trabajadores; el seguro de desempleo al 41% y las asignaciones familiares al 52%. Los beneficios sociales que no están fundamentados en imposiciones legales y cuya aplicación es facultativa de las empresas o bien está fijada por acuerdos de partes en la negociación colectiva, tienen coberturas con alcances más reducidos: servicios de comedor o vale de alimentos (24%); transporte (11%), guardería o ayuda escolar (35%).

5.7. Seguridad de representación

Sólo el 39% afirma que, en su lugar de trabajo, hay alguna forma de representación sindical. La proporción es más elevada entre los asalariados registrados (51%) que entre los no registrados (10%). Es muy probable que esta situación resulte de la estrecha asociación existente entre trabajo no registrado y establecimientos de menor tamaño: mientras que el 51% de los asalariados no registrados se desempeña en unidades de 5 ó menos personas ocupadas, la proporción es del 15% entre los trabajadores registrados.

Sin embargo, en los lugares que cuentan con representación sindical, sólo el 62% de los trabajadores está afiliado. El grado de afiliación sindical es menor para mujeres (54%) que para los varones. Otra vez, esta circunstancia está influida seguramente por la mayor participación de fuerza de trabajo en establecimientos de menor tamaño: el 43% de las mujeres se desempeña en unidades con 10 ó menos ocupados, proporción que para los varones es del 38%.

La causa principal de la no afiliación sindical es la "falta de credibilidad": el 45% de los trabajadores opina de esta forma, proporción que llega al 50% entre los asalariados registrados. La opinión adversa sobre los sindicatos se corrobora de otras formas: apenas el 6% de los entrevistados está totalmente de acuerdo con que los "sindicatos representan de manera adecuada los intereses de los trabajadores".

La debilidad en la representación de los intereses de los trabajadores por parte de los sindicatos no tiene otros canales o medios alternativos de representación organizada. Apenas el 5% dice reconocer la existencia de alguna otra organización que represente sus intereses. Este cuadro de situación se completa con bajos niveles de participación social de los trabajadores: el 86% no forma parte de ninguna organización. Sólo el 5% lo hace en organizaciones religiosas y el 3% en partidos políticos, mientras que el otro 3% se distribuye en una diversidad de asociaciones: de vecinos, de padres o de estudiantes.

5.8. Seguridad básica

Las dimensiones de la seguridad básica registran lógicos comportamientos como resultado de la situación en los registros previos. Por ejemplo, ¿de qué posibilidades de movilidad social disponen hoy los ciudadanos? ¿Cómo visualizan éstos la equidad en la distribución de las oportunidades de progreso social? Puestos a calificar la igualdad de oportunidades en una escala de 1 a 5 (de menor a mayor), las respuestas son negativas: el 47% califica con el valor inferior de la escala, y el 24% apenas con el siguiente. Por el contrario, sólo el 10% responde calificando con los dos niveles más altos de la escala.

Al mismo tiempo, se afirman valores positivos en cuanto a demandas de mayor justicia distributiva. Así, con relación al ingreso, la opinión mayoritaria apoya

la intervención reguladora del estado en la distribución del ingreso de las personas: el 25% considera que debería haber límites máximos y mínimos; el 23% está de acuerdo con la aplicación de un piso mínimo; el 8% se muestra de acuerdo con fijar topes máximos al ingreso personal y el 22% opina a favor de principios igualitarios aún más extremos: que debería haber un ingreso igual para todos. Sólo el 17% de las personas está en desacuerdo con la imposición de algún tipo de limitaciones sobre los ingresos personales.

Coincidentemente con el predominio de las opiniones que apoyan medidas de mayor justicia distributiva, también una mayoría amplia de los ciudadanos (76%) está de acuerdo con que el gobierno otorgue un "ingreso mínimo a los pobres". Existe también amplio consenso (78%) para imponer condicionalidades, como ser que las personas adultas trabajen o acepten los trabajos que se le ofrezcan (55%), que los niños asistan a la escuela (20%) o la realización de algún trabajo comunitario: 15%.

6. *Comentarios finales*

Los resultados presentados abren muchos canales de interpretación e investigación acerca de los efectos de la transformación económica e institucional que sufre el país sobre el modo de vida de las personas. En tal sentido, puede afirmarse que estos resultados en casi todos los casos contradicen los supuestos que a priori se utilizaron para justificar los cambios.

El país tiene hoy una sociedad "flexibilizada", pero que lejos de estimular el empleo y la productividad, lo que ha logrado es volver muy difusa la diferencia entre empleo y desempleo. Casi toda la fuerza de trabajo ha perdido "estabilidad" a mediano y largo plazo, y el entramado social aumentó su "porosidad" en una espiral de tendencia regresiva.

Todos los aspectos que hacen a la seguridad socioeconómica están amenazados y no se detectan ni instituciones ni capacidades personales para controlar estas amenazas. La inestabilidad y la incertidumbre han pasado a definir las condiciones de "reproducción" social de la mayoría de la población. Este nuevo "consenso" de inseguridad generalizada no es símbolo de eficiencia ni de equidad, ni ofrece posibilidades para la construcción de un proyecto de sociedad y economía integradas.

La compatibilidad entre los distintos resultados del estudio refleja que el régimen de organización social impuesto tiene una notable coherencia de funcionamiento. Los distintos componentes del ambiente de inseguridad se refuerzan a sí mismos, se potencian y multiplican sus efectos. De aquí puede concluirse que el camino de salida de este ambiente no es la profundización de sus características y mucho menos la atención de algunos síntomas aislados con medidas selectivas.

Los resultados del estudio convalidan la tesis acerca de las tendencias a la dilatación de la zona de vulnerabilidad social generada por el nuevo régimen de or-

ganización social en el país. Lo "normal" ha pasado a ser la volatilidad e incertidumbre que tienen las personas con respecto a sus oportunidades de vida, como así también el alto riesgo de verse involucradas en trayectorias que deriven en pobreza y marginalidad social.

Esta inseguridad es el resultado de muchos factores, pero claramente uno de los más importantes es la erosión de la red de seguridad laboral que tradicionalmente sostenía los derechos económicos y sociales. En particular, el empleo se volvió incapaz de garantizar el acceso de las personas a los elementos imprescindibles para gozar de una seguridad socioeconómica básica.

Esta inseguridad, en muchos casos, responde a un doble estándar. Por ejemplo, la inseguridad del trabajo es resultado de la mayor seguridad de los factores del capital. Hay una exclusión que perjudica y hay una exclusión que privilegia. Cuando ambas coexisten, se potencian conjuntamente. No hay instituciones que integren sistemas de seguridad compatibles entre partes excluyentes.

Como lo indican los frustrantes resultados en materia económica, este régimen de organización social tampoco es eficiente económicamente. Ya es más que evidente el fracaso de las políticas que buscan la eficiencia económica mediante la agudización de los conflictos entre los agentes económicos y la exclusión de gran parte de la población del circuito de producción.

Las complejas formas en que hoy se expresa la cuestión social en la Argentina sugieren la necesidad de construir redes de seguridad socioeconómica básica que actúen de forma preventiva y con la cobertura más amplia posible. Esas redes son totalmente compatibles con un modelo económico que busque fomentar la eficiencia mediante la cooperación y la integración entre los agentes económicos, con un adecuado equilibrio entre distintos objetivos sociales.

Lo anterior avala la consistencia y oportunidad de fomentar en el país la discusión de propuestas como la del ingreso ciudadano.¹³ Esto es, propuestas que apunten a establecer nuevos principios de organización que ofrezcan garantías sólidas de un ingreso básico para toda la población y que sirvan de efectivos mecanismos para distribuir de un modo más justo y eficiente los beneficios de la productividad.

Finalmente, también lo aquí expuesto convalida la necesidad de observar los problemas con una visión integrada. De nada sirven instituciones aisladas frente a la magnitud de los problemas de la inseguridad socioeconómica que hoy caracterizan a los procesos de reproducción social en el país.

13. Véase los artículos incluidos en Lo Vuolo (1995).

RESUMEN

Las mutaciones experimentadas por la sociedad argentina en los últimos años han generado un ambiente incierto y variable donde los modos de vida, incluyendo especialmente el espacio de trabajo, están sometidos a una constante incertidumbre. La complejidad del problema advierte acerca de la necesidad de colocar el tema de la seguridad socioeconómica como central en los análisis económicos y sociales contemporáneos. Para abordar este tipo de interrogantes hay que tener en cuenta que, tradicionalmente, la seguridad socioeconómica ha sido fuertemente dependiente de la seguridad laboral. Múltiples factores han erosionado esa red de seguridad laboral y consecuentemente, la seguridad socioeconómica atada a ella. A estas condiciones objetivas, se suman las subjetivas, esto es, las "percepciones" personales con respecto al ambiente donde cada uno se desempeña. En este trabajo se analizan algunos elementos que definen las condiciones objetivas y subjetivas de la seguridad socioeconómica y se presentan los resultados de una reciente evaluación del tema en Argentina. El estudio toma en cuenta tanto los criterios de "amenaza" a la seguridad socioeconómica (probabilidad y severidad), como los de "atribuciones" (justificación y responsabilidad) y "justicia". Los resultados obtenidos sustentan los argumentos en favor de políticas que garanticen un nivel básico de seguridad socioeconómica de las personas, como requisito indispensable para la integración social y la eficiencia económica.

ABSTRACT

The mutations undergone by Argentine society during the last few years have produced an unpredictable and variable climate where lifestyles, particularly in relation to the world of work, are subject to constant uncertainty. The complexity of the problem indicates the need to set the issue of socio-economic security at the heart of contemporary economic and social analyses. To address this type of question it must be borne in mind that socio-economic security has traditionally been strongly dependent on labor security. Multiple factors have eroded this network of labor security and hence the socio-economic security connected with it. In addition to these objective conditions, there are the subjective conditions, that is, personal "perceptions" relating to the sphere in which each individual works. This paper analyses some elements that define the objective and subjective conditions relating to socio-economic security and the results of a recent evaluation of this issue in Argentina are presented. The study takes into account the criteria of "threat" to socio-economic security (probability and gravity), as well as those of "attributions" (justification and responsibility) and "justice". The results support arguments in favor of policies guaranteeing a basic level of socio-economic security for individuals as an indispensable requirement for social integration and economic efficiency.

Bibliografía

- Barbeito, A., *Las dimensiones de la seguridad socioeconómica*, trabajo presentado en el seminario "Precariedad laboral, vulnerabilidad social y seguridad socioeconómica", organizado por DSE, CIEPP y CEPED, Buenos Aires, 25 al 27 de junio de 2001.
- Barbeito, A. y Lo Vuolo, R., *Income (in)security: An observation of the Argentinian case*, trabajo preparado para el "Technical Seminar on People's Security Survey", OIT, Ginebra, noviembre 2001.
- Barbeito, A. y Lo Vuolo, R., "Las políticas sociales en la Argentina contemporánea", en *La nueva oscuridad de la política social. Del Estado populista al neoconservador*, CIEPP/Miño y Dávila, Buenos Aires, 1998, pp. 113-186.
- Esping-Andersen, G., *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Princeton University Press, Princeton, 1990.
- Gough, I., *Global Capital, Human Needs and Social Policies*, Palgrave, Londres, 2000.
- Hirschman, A., *Exit, voice, and loyalty. Responses to decline in firms, organizations, and states*, Harvard University Press, Cambridge, USA y Londres, UK, 1970.
- Lo Vuolo, R., *Crisis de integración social y retracción del Estado de Bienestar en Argentina*, en "La Nueva oscuridad de la política social", Ciepp/Miño y Dávila, Buenos Aires, 1998.
- Lo Vuolo, R., comp., *Contra la Exclusión. La propuesta del ingresos ciudadano*, CIEPP-Miño y Dávila Editores, Buenos Aires, 1995.
- Lo Vuolo, R., Barbeito A., Pautassi, L. y Rodríguez, C., *La pobreza ... de la política contra la pobreza*, CIEPP/Miño y Dávila, Madrid, Buenos Aires, 1999.
- SES, *El programa InFocus de la OIT sobre seguridad socioeconómica*, mimeo, octubre 1999.
- Standing, G., *Global Labour Flexibility: Seeking distributive justice*, Macmillan Press, Londres, 1999.