



PARA DEBATE Y ORIENTACION

DECIMOSEPTIMO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

Informe del Director General

Sexto informe complementario: Medición del trabajo decente

Introducción

1. La Oficina ha llevado a cabo un número considerable de investigaciones acerca de diversos métodos para medir las cuatro dimensiones del trabajo decente. En la decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, celebrada en 2003, la Oficina presentó un documento de trabajo en el que se examinaba una serie de indicadores sobre varias dimensiones del trabajo decente¹. Dicha Conferencia recomendó la celebración de una reunión tripartita de expertos sobre la medición de las dimensiones del trabajo decente. Tal como lo solicitara el Consejo de Administración y después de celebrarse una primera discusión en noviembre de 2007², en el presente documento se reseña el examen de la Oficina sobre las dificultades que supone la medición del trabajo decente, se facilita un esbozo de las propuestas que podrían someterse a una reunión de expertos y se solicita la orientación del Consejo de Administración.
2. Con miras a preparar esta discusión, la Oficina ha:
 - i) puesto a prueba en países piloto algunos de los indicadores propuestos, lo cual dio lugar a la realización de un seminario acerca de la utilización de las encuestas sobre la fuerza de trabajo a efectos de recopilar datos estadísticos³;
 - ii) comenzado a recopilar estadísticas e indicadores estadísticos, por temas y regiones, para medir las dimensiones del trabajo decente⁴;

¹ R. Anker, y otros, 2002: *Measuring decent work with statistical indicators*, documento de trabajo núm. 2, Ginebra, OIT.

² Documento GB.300/20/5.

³ Seminario internacional de la OIT sobre el uso de las encuestas nacionales relativas a la fuerza de trabajo para recabar datos estadísticos adicionales relacionados con el trabajo (Ginebra, 24-26 de octubre de 2005).

- iii) llevado a cabo experiencias piloto para la medición de algunos de los aspectos cualitativos del trabajo decente;
- iv) creado un grupo de trabajo, coordinado por la Oficina de Estadística, a fin de reunir las diversas propuestas relativas a los indicadores pertinentes en un conjunto integrado;
- v) publicado un número monográfico de la *Revista Internacional del Trabajo* en 2003 dedicado al tema de la medición del trabajo decente ⁵;
- vi) colaborado con la Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa (CEPE), EUROSTAT y la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, así como con el Departamento de Estadística del Canadá (Statistics Canada) para elaborar medidas de la calidad del empleo, que abarcan algunas de las dimensiones del trabajo decente ⁶, y
- vii) examinado la posibilidad de realizar un proyecto conjunto OIT-CE sobre el «seguimiento y la evaluación de los progresos en materia de trabajo decente en los países en desarrollo» a fin de reforzar la capacidad de los Estados Miembros con miras a mejorar la recopilación y el análisis de las estadísticas sobre el trabajo decente.

Esbozo de los próximos pasos

3. De este trabajo pueden extraerse cuatro conclusiones fundamentales para la labor futura.
4. En primer lugar, antes de emprender un esfuerzo considerable para recopilar diversos indicadores de las distintas dimensiones del trabajo decente, es importante plantearse un objetivo claro que refleje las necesidades de los mandantes así como las circunstancias propias de cada país. A este respecto, la principal utilidad de la medición de las dimensiones del trabajo decente consistiría en ayudar a los mandantes a evaluar los progresos de cada país con miras a la consecución del objetivo del trabajo decente mediante su cotejo con una serie de indicadores que también están disponibles para otros países. La medición de las dimensiones del trabajo decente tendría particular utilidad para evaluar los progresos en países que cuentan con programas de trabajo decente por país junto con datos más específicos relacionados con los objetivos y resultados del programa. Esta labor contribuiría también a la gestión basada en los resultados y podría reforzar la base de conocimientos y la capacidad analítica de la Oficina ⁷.

⁴ OIT, 2006: *Panorama Laboral* (Lima); OIT, 2005: *Labour and social trends in Asia and the Pacific* (Bangkok). Lawrence, S. e Ishikawa, J., 2005: *Social dialogue indicators: Trade Union membership and collective bargaining coverage. Statistical concepts, methods and findings*. Documento de trabajo núm. 59, Ginebra, OIT.

⁵ *Revista Internacional del Trabajo*, 2003: «La medición del trabajo decente». Número monográfico, vol. 142, núm. 2.

⁶ Ritter, J. A.: *Patterns of Job Quality in the European Union*, 2005, documento de trabajo núm. 51, Ginebra, OIT. Véase también, Joint UNECE/ILO/EUROSTAT Seminar on Quality of Work (abril de 2007).

⁷ Según se sugiere en el párrafo 5 de las Conclusiones sobre el fortalecimiento de la capacidad de la OIT adoptadas por la 96.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2007).

5. En segundo lugar, la elaboración de índices compuestos de trabajo decente clasificados por países reviste poca utilidad a efectos del análisis de políticas, ya que este tipo de índices no ofrecen el contexto adecuado y suele ser necesario recurrir a hipótesis restrictivas para constituir una base de datos comparativa.
6. En tercer lugar, dado el carácter polifacético del concepto de trabajo decente, los progresos con miras a la consecución de este objetivo no pueden medirse únicamente a través de indicadores cuantitativos estándar. La utilización de tales indicadores para evaluar los progresos debe tener en cuenta el entorno contextual en el cual tienen lugar dichos progresos. Así, los indicadores cuantitativos no permiten por sí solos captar de manera adecuada el amplio alcance y la naturaleza en sí cualitativa de muchos aspectos del trabajo decente. Algunos de ellos, como el empleo, los salarios, las horas de trabajo y la seguridad social, se prestan más fácilmente a la medición estadística, mientras que otras dimensiones, tales como el diálogo social, el funcionamiento de los mercados de trabajo y la aplicación de las normas internacionales del trabajo requieren diferentes metodologías para generar medidas objetivas (para más detalles, véase el anexo).
7. En cuarto lugar, es probable que aumente la demanda de información que presente un panorama más completo de los progresos con miras a la consecución del objetivo del trabajo decente a raíz del reconocimiento de que es objeto dicho objetivo en el contexto del programa internacional convenido en materia de desarrollo, del que forman parte los Objetivos de Desarrollo del Milenio. El próximo informe de las Naciones Unidas sobre los Objetivos de Desarrollo del Milenio comprenderá, en el marco del objetivo 1 relativo a la reducción de la pobreza, cuatro indicadores basados en los datos recopilados y preparados por la OIT. Esos indicadores se referirán a la relación empleo-población para personas mayores de 15 años y jóvenes (de 15 a 24 años de edad) por sexo, porcentaje de trabajadores familiares y de trabajadores por cuenta propia en el empleo total, porcentaje de trabajadores pobres (1 dólar al día) como parte del empleo total y productividad del trabajo⁸. Los datos relativos a las dimensiones citadas se basan en estimaciones comparables y están disponibles de forma generalizada en el ámbito nacional. No obstante, sería conveniente completar este primer conjunto de datos con más informaciones y análisis sobre una gama más amplia de dimensiones del trabajo decente.

Propuestas para la labor futura

8. Sobre la base de estas consideraciones se propone que la Oficina:
 - i) celebre una reunión tripartita de expertos en 2008 para examinar un modelo de indicadores que abarque las cuatro dimensiones del trabajo decente, la cual podría utilizarse para la evaluación de los progresos realizados con miras a la consecución del objetivo del trabajo decente en el plano de los países⁹;
 - ii) siga trabajando en la elaboración de metodologías estadísticas y elabore un programa global a fin de reforzar la capacidad de los Estados Miembros para hacer un seguimiento y evaluar los progresos en materia de trabajo decente;

⁸ OIT, 2007: *Key Indicators of the Labour Market* (quinta edición), Ginebra, OIT. Puede verse una descripción útil de esos indicadores en el capítulo 1, sección A (en español) en la dirección siguiente: <http://www.ilo.org/public/spanish/employment/strat/kilm/download/chap1a.pdf>.

⁹ Véase la selección de reuniones que podrían financiarse con cargo a la reserva para reuniones técnicas, documento GB.301/PFA/8.

- iii) investigue las posibilidades de utilización de técnicas de análisis textual de informes descriptivos a fin de generar indicadores de progreso con respecto a todos los aspectos del trabajo decente, pero en especial con relación a las cuatro dimensiones cualitativas que no se prestan fácilmente para mediciones estadísticas;
 - iv) invite por lo menos a dos países a que pongan a prueba un modelo de la OIT para los nuevos perfiles por país en materia de trabajo decente;
 - v) solicite a la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) que examine un informe sobre los progresos realizados en este sentido en diciembre de 2008, y
 - vi) presente un informe técnico al Consejo de Administración en 2009 sobre la creación de mecanismos para medir los progresos en materia de trabajo decente sobre la base de los perfiles por país.
9. Se invita al Consejo de Administración a que proporcione orientaciones sobre las propuestas antes mencionadas, incluida la celebración de una reunión tripartita de expertos sobre la medición de las dimensiones del trabajo decente, a reserva de que se reciba una propuesta sobre la financiación de la misma de la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración.

Ginebra, 29 de febrero de 2008.

Este documento se presenta para debate y orientación.

Anexo

Medición del trabajo decente: Esbozo de una metodología global

La formulación de una metodología para medir los progresos en materia de trabajo decente, que sirva de apoyo al programa mundial de trabajo decente, es un proceso que implica realizar tareas en por lo menos tres aspectos distintos, con inclusión de:

- la definición de un modelo global de indicadores cualitativos y cuantitativos que puedan utilizarse para medir los progresos alcanzados en materia de trabajo decente en los países;
- la compilación de datos estadísticos e informaciones cuantitativas relacionados con indicadores de trabajo decente seleccionados, y
- el análisis e interpretación de indicadores y estadísticas sobre trabajo decente para proporcionar una perspectiva específica de un país, así como una visión dinámica global.

Más abajo se examinan brevemente cada una de estas medidas.

Indicadores de trabajo decente: los indicadores de trabajo decente deberían captar las cuatro dimensiones del concepto de trabajo decente, a saber: 1) principios y derechos fundamentales en el trabajo, y normas internacionales del trabajo; 2) empleo y condiciones de trabajo; 3) seguridad social, y 4) diálogo social. Al mismo tiempo, los indicadores de trabajo decente también deberían reflejar circunstancias y prioridades específicas de los países, como se indica en los programas de trabajo decente por país y en otros documentos sobre políticas. Por esta razón, se propone celebrar una reunión tripartita de expertos en 2008 para hacer un inventario de los indicadores de trabajo decente examinados en documentos existentes, e identificar los indicadores más pertinentes de cada una de las cuatro dimensiones. Entonces podría examinarse la lista de indicadores en un número limitado de Estados Miembros en el contexto de un diálogo tripartito. El objetivo de ello sería establecer un modelo de aplicación internacional, pero que también pueda adaptarse para reflejar las circunstancias nacionales.

Compilación de datos: se alentaría a los países a compilar datos y estadísticas relacionados con los indicadores de trabajo decente identificados en el plano de los países. Se alentaría a las oficinas nacionales de estadísticas a ampliar o ajustar sus instrumentos estadísticos existentes para medir los indicadores de trabajo decente. Los esfuerzos administrativos para la compilación de datos, tales como las bases de datos de los servicios de inspección del trabajo, por ejemplo, también podrían ajustarse de ser necesario. En el caso de los indicadores de trabajo decente que son inherentemente cualitativos (tales como el diálogo social, por ejemplo), podrían realizarse evaluaciones útiles sobre los progresos alcanzados en los países mediante otros métodos tales como análisis textuales de informes normativos, con inclusión de informes presentados al sistema de control de la OIT o producidos por él, encuestas locales o datos administrativos ¹.

Análisis por país: para que las tendencias puedan ser útiles en la formulación de políticas, es necesario identificarlas, y los datos deben interpretarse y guardar una relación con las variables de las políticas. Esto puede resultar difícil cuando hay un gran número de

¹ Kucera, D., 2004: *Measuring trade union rights: A country-level indicator constructed from coding violations recorded in textual sources*. Departamento de Integración de Políticas, documento de trabajo núm. 50, Ginebra, OIT.

indicadores cualitativos y cuantitativos. A menudo se subraya que el valor añadido más tangible del concepto de trabajo decente es el hecho de que «entraña un «enfoque integrado», lo cual garantiza que los objetivos estratégicos se aborden conjuntamente y de la manera más eficaz posible»². Esto indica que la medición del trabajo decente debería ir más allá de la compilación de una serie dispar de indicadores del mercado de trabajo. Al mismo tiempo, no es razonable esperar agregar indicadores cualitativos y cuantitativos. Por esta razón, se propone que la Oficina intensifique la labor relativa al desarrollo de metodologías para evaluar los progresos que los países han alcanzado con el tiempo en la consecución de los objetivos de trabajo decente. Esos progresos pueden incluirse en los «perfiles por país» que prepara la OIT utilizando hasta donde sea posible una metodología normalizada y una lista normalizada de indicadores sobre los que se compila información.

² *El fortalecimiento de la capacidad de la OIT para prestar asistencia a los Miembros en la consecución de sus objetivos en el contexto de la globalización*, Conferencia Internacional del Trabajo, Informe V, 96.^a reunión, 2007.