



Taller regional sobre la medición del trabajo decente

Informe de taller

Lima, 15 y 16 de abril de 2010



Este documento fue elaborado con el apoyo financiero de la Comisión Europea. Las opiniones y comentarios expresados no reflejan necesariamente la opinión oficial de la Comisión Europea

**OIT LIMA (ILO-LIMA)
OIT/EC PROYECTO “MONITOREO Y EVALUACIÓN DE LOS PROGRESOS
DEL TRABAJO DECENTE” (MAP)**

**Taller regional sobre
la medición del trabajo decente**

Informe de taller

Lima, 15 y 16 de abril de 2010

Este documento ha sido preparado por la Oficina Internacional del Trabajo con apoyo financiero de la Unión Europea en el ámbito del proyecto OIT/CE, “Monitoreo y Evaluación de los Progresos del Trabajo Decente” (MAP).

**Organización Internacional del Trabajo
Ginebra**

Septiembre 2010

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2010

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, solicitudes que serán bien acogidas.

Datos de catalogación en publicación de la OIT.

Taller regional sobre la medición del trabajo decente en Perú: versión preliminar: documento de taller: Lima, 15 y 16 de abril de 2010 / Organización Internacional del Trabajo; OIT Lima (ILO-LIMA); OIT/EC Proyecto "Monitoreo y Evaluación de los Progresos del Trabajo Decente" (MAP).- Ginebra: OIT, 2010
1 v.

ISBN: 978-92-2-324019-6; 978-92-2-324020-2 (web pdf)

Organización Internacional del Trabajo, Taller Regional sobre la Medición del Trabajo Decente en Perú (2010, Lima, Perú).

informe de reunión / trabajo decente / medición / Perú

13.01.1

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org
Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns

Índice

	<i>Página</i>
1. Síntesis	1
1.1. Datos generales	3
1.2. Justificación	3
2. Descripción del taller	8
2.1. Inauguración del taller	8
2.2. Objetivos del Taller	9
2.3. El marco de OIT sobre la medición del Trabajo Decente.....	10
2.4. El Proyecto “Monitoreo y Evaluación de los Progresos del Trabajo Decente” (MAP), Objetivos, productos y resultados.....	11
2.5. Trabajo de grupo sobre oportunidades y desafíos para medir el Trabajo Decente en América Latina	11
2.6. La Agenda Hemisférica y los programas nacionales de Trabajo Decente en América Latina y el Caribe.....	13
2.7. Perfil del Trabajo Decente en Brasil. Visión del Proyecto MAP.....	13
2.8. Experiencias en la medición del Trabajo Decente en Argentina	16
2.9. Indicadores de Trabajo Decente. Un ejercicio de medición en México	18
2.10. Indicadores de Trabajo Decente en Perú	21
2.11. Visión de las entidades de estadística y de trabajo sobre la medición del Trabajo Decente	24
2.12. Ejercicio para determinar la disponibilidad de indicadores de Trabajo Decente en los países representados.....	24
2.13. El nuevo Departamento de Estadísticas de la OIT: nuevo enfoque en los indicadores del Trabajo Decente y su incorporación en las herramientas de difusión a nivel global	24
2.14. Plan prospectivo para el desarrollo de los indicadores de Trabajo Decente en América Latina y su incorporación en los sistemas de información laboral.....	25
3. Perfil de los participantes	28
4. Conclusiones	28
4.1. Seguimiento, líneas de acción y propuestas de coordinación	29
Anexo I. Disponibilidad de indicadores de trabajo decente en Argentina, Brasil, México, Panamá y Perú	31
Anexo II. Lista de participantes.....	34
Anexo III. Programa para el Taller regional sobre la medición del trabajo decente	38

Acrónimos

ACTRAV	Actividades para los Trabajadores (ACTRAV)
AHTD	Agenda Hemisférica de Trabajo Decente
ANDESTAD	Proyecto UE-CAN en materia de Estadísticas
ATE	Asociación Trabajadores del Estado (Argentina)
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CAN	Comunidad Andina
CGTP	Confederación General de Trabajadores del Perú
CIT	Conferencia Internacional del Trabajo
CIET	Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo
CISE	Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo
CIUO	Clasificación internacional uniforme de ocupaciones
CIIU	Clasificación Industrial Internacional Uniforme
CONFIEP	Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (Perú)
CUT	Central Unica de los Trabajadores (Brasil)
UNECE	Comisión para Europa de Naciones Unidas
ENAHO	Encuesta Nacional de Hogares (Perú)
ENIVE	Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo (Perú)
ENOE	Encuesta Nacional de Ocupaciones y Empleo (México)
IBGE	Instituto Brasileño de Geografía y Estadística de Brasil
INDEC	Instituto Nacional de Estadísticas y Censos de Argentina
INEGI	Instituto Nacional de Estadística y Geografía de México
INEI	Instituto Nacional de Estadística e Informática de Perú
IOS	Instituto Observatório Social (Brasil)
KILM	Key Indicators of the Labour Market (OIT)
LACLIS	Sistema de Información Laboral en América Latina y el Caribe
MAP	Proyecto Monitoreo y Evaluación de los Progresos del Trabajo Decente
MTESS	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina
MTE	Ministerio de Trabajo y Empleo de Brasil
MTPE	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú
OIE	Organización Internacional de Empleadores
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OIT-OSR para los Países Andinos	Oficina Internacional del Trabajo – Oficina Subregional para los Países Andinos
PEA	Población Económicamente Activa
PME	Encuesta Mensual de Empleo (Brasil)
PNAD	Encuesta Nacional por Muestra de Domicilios (Brasil)
PNTD	Programas Nacionales de Trabajo Decente

PEEL	Programa de Estudios y Estadísticas Laborales (Perú)
SIALC	Proyecto Sistema de Información y Análisis Laboral de América Latina y el Caribe
STPS	Secretaría de Trabajo y Previsión Social (México)
SITD	Sistema de Indicadores de Trabajo Decente (Argentina)

1. Síntesis

El Proyecto “Monitoreo y Evaluación de los Progresos del Trabajo Decente” (MAP) ejecutado por la OIT cuenta con financiamiento de la Unión Europea, en apoyo al seguimiento y evaluación de los progresos del trabajo decente. Para estos fines se plantea la aplicación de una metodología internacional cuya propuesta inicial surge de una Reunión Tripartita de Expertos sobre medición de trabajo decente (setiembre 2008), la cual fue avalada por la XVIII Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo -CIET- (noviembre de 2008). Brasil y Perú son los países piloto de este proyecto en la región, y el Taller Regional sobre Medición del Trabajo Decente se desarrolló como una de las actividades de este proyecto.

El Taller Regional se realizó para compartir el marco conceptual para la medición del trabajo decente, examinando los indicadores estadísticos, así como los avances de los países participantes en el evento (Argentina, Brasil, México, Panamá y Perú) en sistemas de indicadores de trabajo decente. A su vez se trata de avanzar hacia un plan prospectivo para el desarrollo de indicadores de Trabajo Decente como parte de los sistemas de información laboral de los países en la región.

Los participantes subrayaron la alta prioridad que tiene el desarrollo de indicadores de trabajo decente para efectos del diagnóstico y el diseño, seguimiento y evaluación de políticas en las diversas dimensiones del trabajo decente referidas al empleo, la protección social, el cumplimiento los derechos laborales y el diálogo social. No obstante reconocieron que la medición del trabajo decente resulta compleja debido a las múltiples dimensiones del concepto, diversidad de instrumentos, fuentes y marcos conceptuales utilizados.

Tanto Argentina como México presentaron la experiencia de medición de indicadores de Trabajo Decente que habían desarrollado unos años atrás; mientras que Brasil y Perú hicieron referencia a sus avances en calidad de países piloto del Proyecto MAP. Un aspecto resaltante es que los 5 países participantes, como parte de las estadísticas regulares de su sistema de información laboral, ya elaboran un conjunto de indicadores principales de la propuesta global de medición del trabajo decente. Es decir, ya existen experiencias nacionales y avances en la construcción de indicadores de trabajo decente en la región que muestran que la aplicación de la metodología internacional es posible.

Las discusiones pusieron en relieve la necesidad de que se culmine las definiciones y diseño de los indicadores y que se aclaren otros, pues teniendo orientaciones claras en algunos temas (como el concepto del empleo en el sector informal y el empleo informal), aún se presentan ciertas dificultades en su construcción operativa. También se hizo referencia a otros indicadores que requieren un esfuerzo especial de medición como son trabajo infantil, trabajo forzoso, y algunas variables de clasificación como son la población con discapacidad y grupos étnicos.

El diálogo social fue una de las áreas que generó más discusión en las experiencias de Argentina y Perú, y dada su complejidad se consideró pertinente continuar con las discusiones sobre el tema. Asimismo, los representantes de los empleadores subrayaron la necesidad de seguir trabajando en las variables del contexto económico y social, en búsqueda de indicadores relacionados con la sostenibilidad de las empresas.

Asimismo, para dar los pasos subsiguientes en la ejecución del Proyecto MAP en Perú, se planteó la necesidad de un mayor involucramiento y participación de los actores sociales, y la conveniencia de llevar adelante otras actividades de difusión de información y consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores.

Los países han señalado que la participación de la OIT es fundamental para impulsar este proceso, y subrayan que una participación más activa de las instituciones nacionales también es necesaria, para desarrollar propuestas adecuadas a la realidad de la región. Asimismo, es importante asegurar una institucionalidad adecuada para que este sistema de indicadores de trabajo decente sea sostenible, e igualmente es necesaria la transparencia y convergencia de acciones para lograr el reconocimiento social, por lo que se propone realizar un trabajo que convoque a diversos sectores sociales, incluyendo a la academia, siendo el tripartismo una práctica fundamental en este proceso.

Se propusieron varios temas objeto de asistencia técnica que serán considerados en el plan de trabajo del proyecto, todos ellos relacionados con la medición de los indicadores de Trabajo Decente en los países de América Latina y el Caribe, entre otros: productividad; empleo en el sector informal y empleo informal; trabajadores pobres; cobertura de la seguridad social; trabajo infantil; trabajo forzoso; accidentes de trabajo; sindicalización; cobertura de la negociación colectiva; afiliación empresarial; cumplimiento de los principios y derechos fundamentales; avances del diálogo social; etc.

Se ha propuesto adicionalmente, que el proceso de desarrollo de los indicadores vaya acompañado de una fase experimentación o prueba durante un período de transición, lo que implicaría brindar el apoyo necesario para la inclusión de temas de interés en los instrumentos nacionales de compilación de información, sean las encuestas de hogares o registros administrativos, pues es necesario conocer y evaluar los resultados de los indicadores, en su capacidad de mostrar los fenómenos que se quieren estudiar.

Asimismo, se precisó que todo este proceso tendría que ir acompañado de un estímulo a la armonización de los instrumentos y variables, en forma de asistencia técnica y capacitación a las entidades concernidas del conjunto de América Latina y el Caribe, al menos para avanzar hacia un set básico de indicadores a nivel de la región, que podrían ser los indicadores principales de trabajo decente (“M”). Ello permitirá extender los resultados de este esfuerzo más allá de los países piloto seleccionados inicialmente por el proyecto MAP.

En la línea de la cooperación, se propuso que una forma de trabajar y avanzar sobre este sistema de indicadores en la región, sería la conformación de grupos o mesas técnicos(as) de trabajo nacionales, que podrían ser parte de una red regional de trabajo que discuta los temas inherentes al desarrollo de este sistema de indicadores, el cual tendría que ser impulsado por la OIT.

La atención y seguimiento a estos requerimientos se puede realizar en el marco del proyecto MAP cuya vigencia es a cuatro años (iniciado en 2009) y a través de las unidades técnicas de la OIT, en particular el Departamento de Estadística (STATISTICS/Ginebra) y el Programa Sistema de Información Laboral para América Latina y el Caribe (SIALC) de la Oficina Regional (OIT/Lima).

1.1. Datos generales

Título: “Taller regional sobre la medición del Trabajo Decente”

Idiomas: Español, Portugués

Lugar: Lima - Perú

Fecha: 15-16 de abril de 2010

Países participantes de América Latina: Argentina, Brasil, México, Panamá y Perú

Países participantes de la Unión Europea: Ninguno

No. de participantes: 28 participantes

Coordinadores: Malte Luebker, Mónica Castillo, Miguel Del Cid, y Rosa Ana Ferrer (consultora externa de la OIT).

1.2. Justificación

1.2.1. Concordancia con el objetivo principal de la OIT

En la Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa (2008), se legitima la Agenda de Trabajo Decente como el objetivo principal de la labor de la OIT; y de otro lado, recomienda que los países miembros consideren "el establecimiento de indicadores o estadísticas apropiados, de ser necesario con la ayuda de la OIT, para verificar y evaluar los progresos realizados".

1.2.2. Necesidad de medición de los progresos del Trabajo Decente

El Trabajo Decente es promovido por la OIT desde 1999, utilizando diversos instrumentos que han sido difundidos en diversos foros. En la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de 2001, en la Memoria del Director General se señaló que el Trabajo Decente: i) es una meta, pues recoge la aspiración de hombres y mujeres de todo el mundo de conseguir un trabajo productivo, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana; ii) ofrece un marco integrado para la formulación de políticas; iii) es un método para organizar programas y actividades, lo que implica la determinación de metas e indicadores para medir los avances; y, iv) es una plataforma para impulsar el diálogo y la colaboración externos, pues es necesario el concurso y compromiso de los mandantes para alcanzar los objetivos propuestos.

La OIT ha desarrollado una serie de investigaciones sobre las metodologías para medir el Trabajo Decente en sus cuatro dimensiones -Derechos, Empleo e Ingresos, Protección social, y Diálogo social-, los cuales han sido difundidos y discutidos en seminarios y talleres técnicos; y además, se han impulsado algunas experiencias de medición. Entre las reuniones realizadas, destaca la 17ava. CIET (2003), en cuyo informe se incluyó una lista de 29 indicadores básicos de trabajo decente; y especialmente, la Reunión Tripartita de Expertos sobre la medición de trabajo decente (2008), que planteó una propuesta metodológica de medición.

Los países miembros han participado en este proceso, y a través de sus instancias directamente concernidas como son los institutos nacionales de estadísticas y ministerios de trabajo, así como organizaciones de trabajadores, organizaciones empleadores, e instituciones de investigación han demandado la definición de una propuesta integral de medición del trabajo decente, para realizar el análisis nacional de la situación del Trabajo Decente, su seguimiento y evaluación.

1.2.3. Reunión Tripartita de Expertos sobre la medición de trabajo decente

Aprobado por el Consejo de Administración de la OIT, en setiembre de 2008, se realizó la Reunión Tripartita de Expertos en medición de trabajo decente, El objeto de esta reunión era proporcionar orientaciones para la elaboración de un marco común de medición del Trabajo Decente, que considere la naturaleza multidimensional del mismo, que pudiera ser aplicado en los países.

Para elaborar un sistema de medición de los progresos en materia de trabajo decente se tuvo las siguientes consideraciones:

1. reflejar las necesidades de los mandantes así como las circunstancias propias de cada país; para ello, se tendría una serie de indicadores que también estarían disponibles para otros países;
2. en lo posible, la información sobre los países debería presentarse en un formato y con metodologías que permitan efectuar comparaciones;
3. la elaboración de índices compuestos de trabajo decente no constituiría la mejor opción para la OIT;
4. dado el carácter multidimensional del trabajo decente, su medición implica la inclusión de indicadores cuantitativos y cualitativos, algunos de ellos que deben medir la aplicación de normas internacionales; asimismo, tienen que considerar el entorno contextual en que éstos se producen;
5. se incluirá el seguimiento de la nueva Meta 1.B, «lograr empleo pleno y productivo, y trabajo decente para todos, incluyendo mujeres y jóvenes», teniendo en cuenta 4 indicadores: la relación empleo-población; la proporción de la población ocupada con ingresos inferiores a 1 dólar PPA por día; la proporción de trabajadores por cuenta propia y de trabajadores familiares auxiliares en el empleo total; y la tasa de crecimiento del PIB por persona ocupada (es decir, la productividad laboral).

Los participantes a este taller fueron: 20 expertos (5 del gobierno, 5 de trabajadores y 5 de empleadores, más 5 independientes), más funcionarios de la OIT.

La propuesta metodológica de medición tiene como principios, la inclusión de todos los trabajadores; debe estar dirigido a mejorar la situación de los trabajadores más vulnerables; y mostrar interés por las condiciones de vida de los trabajadores y sus familias.

El desarrollo de una metodología para medir el progreso hacía el trabajo decente se concibe como un proceso que incluye tres componentes: i) la definición de un modelo global de indicadores (cualitativos y cuantitativos) para medir los progresos del trabajo decente; ii) la recopilación y análisis de estadísticas e información cualitativa de los indicadores seleccionados en cada país; iii) presentación del perfil del trabajo decente por país, en función de los indicadores antes mencionados.

En la Reunión Tripartita fue discutido el marco conceptual que agrupa 66 indicadores estadísticos que cubren los cuatro objetivos estratégicos de la OIT, y fueron organizados en función de los 10 elementos fundamentales de la agenda de Trabajo Decente, más un área de contexto económico y social:

1. Oportunidades de empleo (1, 2); 11 indicadores estadísticos
2. Ingresos adecuados y trabajo productivo (1, 3); 7 indicadores estadísticos
3. Horas de trabajo decentes (1, 3); 5 indicadores estadísticos
4. Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal (1, 3); 2 indicadores estadísticos
5. Trabajo que debería abolirse (1, 3); 4 indicadores estadísticos
6. Estabilidad y seguridad del trabajo (1, 2, 3); 2 indicadores estadísticos
7. Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo (1, 2, 3); 7 indicadores estadísticos
8. Entorno de trabajo seguro (1, 3); 4 indicadores estadísticos
9. Seguridad social (1, 3); 8 indicadores estadísticos
10. Diálogo social y representación de trabajadores y de empleadores (1, 4); 5 indicadores estadísticos
11. Contexto económico y social del trabajo decente. 11 indicadores estadísticos

Nota: Los números entre paréntesis se refieren a los objetivos estratégicos, (1) Derechos en el trabajo; (2) Oportunidades de empleo; (3) Protección social; y, (4) Diálogo social.

Adicionalmente, la propuesta también incluye indicadores cualitativos, relativos a información sistemática sobre los derechos en el trabajo y el marco jurídico para el trabajo decente, ya que complementan los indicadores estadísticos para el mejor conocimiento de la situación del trabajo. En total fueron 20 los indicadores del marco jurídico distribuidos en los 10 elementos fundamentales de la agenda de Trabajo Decente,

El objetivo de selección de indicadores propuestos fue establecer un modelo de relevancia internacional que permita la adaptación para reflejar circunstancias nacionales. De modo que se adoptó un enfoque diferenciado de los indicadores:

Indicadores estadísticos:

- Indicadores principales (M): conjunto de indicadores básicos para medir el avance en el progreso hacia el Trabajo Decente; son 18 indicadores
- Indicadores adicionales (A): para ser utilizados cuando sea apropiado, y donde haya datos disponibles; son 25 indicadores
- Indicadores de contexto (C): proporcionan información sobre el contexto económico y social del Trabajo Decente; son 11 indicadores
- Indicadores que podrían ser incluidos a futuro (F): indicadores relevantes pero actualmente no viables, a ser incluidos cuando los datos se encuentren disponibles; son 12 indicadores

Indicadores del marco legal:

- Información sobre el marco legal (L): tema abarcado por la información sobre los derechos en el trabajo y el marco jurídico para el Trabajo Decente
- Otros:
- Sexo (S), indica que un indicador debe presentarse por separado por sexo además del valor total. Cabe destacar que el género constituye una variable de carácter transversal.
- Se decidió permitir la inclusión de indicadores a nivel nacional para reflejar las circunstancias de cada país.
- Los resultados de esta Reunión Tripartita de Expertos fueron presentados al Consejo de Administración de la OIT y a la 18ª CIET, en 2008.

1.2.4. El Proyecto Monitoreo y Evaluación de los Progresos del Trabajo Decente (MAP)

El proyecto Monitoreo y Evaluación de los Progresos del Trabajo Decente (MAP) es ejecutado por la OIT, con apoyo financiero de la Comisión Europea (CE), y se basa en la propuesta hecha por la Reunión de Expertos sobre medición del Trabajo Decente, de setiembre de 2008. El proyecto tiene una duración de 48 meses.

El objetivo general del proyecto MAP es el logro de Trabajo Decente como contribución a la justicia social, a la reducción de la pobreza, al logro de los mayores niveles de equidad, tanto en los países en transición como en los países en desarrollo. Como objetivo específico se propone el desarrollo de una metodología global - en apoyo de la Agenda Mundial por el Trabajo Decente - así como fortalecer las instituciones nacionales de los países en el monitoreo y evaluación de los progresos hacia el Trabajo Decente.

El proyecto tiene como grupos objetivo a las agencias de gobierno, específicamente a las instituciones del sector trabajo, las oficinas nacionales de estadística, los institutos de investigación relacionadas con el recojo y análisis de la información; y las organizaciones de empleadores y trabajadores.

Los beneficiarios finales del proyecto son las mujeres y hombres que integran la fuerza de trabajo, especialmente aquellos que por distintas razones no tienen acceso a un Trabajo Decente y tienen ingresos por debajo de la línea de pobreza.

Países beneficiarios: Son 10 los países beneficiarios directos del proyecto MAP en todo el mundo, de África, Níger y Zambia; cuatro en Asia, Bangladesh, Indonesia, Camboya y otro por definirse; dos en Europa, Ucrania y otro por definirse; Brasil y Perú son los países piloto en el área de América Latina y el Caribe. La idea del proyecto es que con todas estas experiencias se pueda construir una metodología que tenga un mínimo de consenso.

Los resultados que el proyecto estima alcanzar son: la elaboración de una metodología global para realizar el seguimiento y evaluación de los progresos hacia el trabajo decente, fortalecer las capacidades nacionales para realizar el seguimiento y evaluación de los progresos hacia el Trabajo Decente, y promover el establecimiento de puntos de referencia y buenas prácticas para medir dichos progresos; y fortalecer las capacidades de los actores sociales nacionales en la formulación de políticas coherentes con el objetivo de promoción del Trabajo Decente para mujeres y hombres en la fuerza de trabajo.

El proyecto tiene actividades de ámbito nacional, a ser desarrolladas en los países destinatarios del proyecto; actividades a nivel regional, y mundial. Las actividades son las siguientes:

Las actividades en el ámbito nacional serían las siguientes:

- La elaboración de estudios nacionales sobre los sistemas de estadísticas laborales; estos estudios han sido diseñados para presentar un balance de las distintas fuentes, el nivel de desarrollo de los diversos instrumentos, las encuestas de hogares, encuestas de establecimientos, registros administrativos, la información disponible; todo esto teniendo como referencia los indicadores adoptados a nivel internacional y por supuesto, lo que los actores nacionales definan como indicadores apropiados para el país.
- Realización de talleres nacionales de consulta; en los talleres se buscará identificar los indicadores específicos apropiados al país, considerando las fuentes y los instrumentos con los que cuenta el país.
- Apoyo a las oficinas nacionales de estadísticas u otras instituciones competentes en la recolección de estadísticas relacionadas con los indicadores de trabajo decente. OIT proveerá asistencia técnica a las instituciones del sector trabajo y oficinas estadísticas para el desarrollo de instrumentos relacionados con las encuestas que recogen información sobre los indicadores de Trabajo Decente; esto incluye todo el proceso de las encuestas (cuestionarios, diseño muestral, estimaciones, otros similares) y a los registros administrativos.
- Informes nacionales sobre progresos del trabajo decente; esta es una actividad que se realizará luego de avanzar con la identificación de los indicadores de trabajo decente para el país. Se elaborarán estudios para conocer las tendencias, interpretar los datos y facilitar su uso para la formulación de políticas.
- Reuniones nacionales con responsables del diseño de políticas; mediante esta actividad, el sistema de indicadores y los estudios serán puestos a disposición de distintos actores sociales, principalmente a entidades nacionales relacionadas con la adopción de políticas en el ámbito laboral y en los ámbitos que condicionan la dinámica laboral del país. En los países en donde existan Planes Nacionales de Trabajo Decente, se espera dirigir esta actividad en el desarrollo de dichos planes.
- Publicación de los estudios nacionales

En el ámbito regional se tiene la actividad siguiente:

- Talleres regionales para difundir metodología y resultados; esta actividad está relacionada con la discusión y difusión de la metodología y los resultados logrados tanto en América Latina y el Caribe, como en otros continentes.

Las actividades a nivel global serían las siguientes:

- Reunión mundial de expertos sobre indicadores de trabajo decente; han existido algunas reuniones.
- Desarrollo y mantenimiento de sitios Web; esta actividad está dedicada al desarrollo de estas tecnologías de la comunicación e información que servirán para la difusión de información sobre Trabajo Decente, así como los resultados y progresos logrados por los países en esta materia.

-
- Incorporación de las estadísticas de trabajo decente en las bases de datos mundiales; se tendrá que avanzar en ese sentido, tanto en las bases de datos de la OIT como de otros organismos internacionales.
 - Manual global para el monitoreo y evaluación; la Comisión Europea propone avanzar hacia un manual global para el monitoreo y evaluación de las condiciones del Trabajo Decente.
 - Caja de herramienta para la cooperación de los países de la Unión Europea, este es otro aspecto a desarrollar, para apoyar las tareas de cooperación.
 - Conferencia global sobre monitoreo y evaluación de los progresos del trabajo decente; se realizará una conferencia global para evaluar los logros de este proyecto.

1.2.5. Avances del Proyecto MAP en América Latina y el Caribe

El proyecto inició sus actividades en los países en 2009, trabajando inicialmente con Brasil. Este país ya realizó el taller nacional de consulta, ha desarrollado las discusiones con diversos actores sociales, incluyendo los representantes de trabajadores y de empleadores; y además ya elaboró y publicó el “Perfil del Trabajo Decente en Brasil”.

En Perú, en el marco del Proyecto MAP, conforme con el documento de proyecto y a su plan de trabajo se desarrolló el taller nacional y se elaboró el documento nacional sobre la disponibilidad de fuentes de información sobre indicadores de trabajo decente y se llevó el cabo el “Taller tripartito de consulta sobre la medición del Trabajo Decente en Perú”, en Lima, durante el 12 y 13 de abril de 2010.

2. Descripción del taller

2.1. Inauguración del taller

2.1.1. Palabras de bienvenida, Director de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe

El señor Jean Maninat, ADG y Director Regional para las Américas, resaltó que el peor momento de la crisis mundial parece estar superado y se espera el inicio un período de lenta recuperación de la economía global; sin embargo, destacó que éste proceso no se traduce de manera inmediata sobre el empleo, sino que éste tiene una evolución más lenta. Ante esa coyuntura, reflexionó sobre la necesidad de promover la creación de empleo, pero empleo decente. Destacó que como sociedades democráticas se tendría que impulsar que la población tenga cada vez mayores posibilidades de acceder a un empleo decente. En 2009, la OIT y sus mandantes promovieron el Pacto Mundial por el Empleo, que contiene una serie de medidas con el objetivo de generar empleos, proteger a los trabajadores y estimular la recuperación económica; para que los gobiernos opten por ellos, de acuerdo a las realidades de los países. Este Pacto es producto del accionar de muchos países en el mundo, de sus experiencias, de las capacidades que tuvieron de reaccionar a tiempo para enfrentar la crisis en relación al empleo. Gobiernos, trabajadores y empleadores pusieron lo mejor de sus capacidades en esta tarea; se aplicaron políticas, de manera que se evitó mayores consecuencias negativas de la crisis.

2.1.2. Palabras relativas al taller, Jefa de Sección de Asuntos Políticos, Económicos y Comerciales de la Delegación de la Unión Europea

La señora Marianne Van Teen, Jefa de Sección de Asuntos Políticos, Económicos y Comerciales de la Delegación de la Unión Europea, destacó el trabajo decente, como tema central del Foro sobre Cohesión Social -realizado en Lima, en febrero, en el marco preparatorio de la Cumbre entre la América Latina y la Unión Europea que se efectuará en mayo de este año. En dicho Foro, se abordó la promoción del trabajo decente para los jóvenes y en manera específica, las nuevas capacidades para los empleos emergentes en los tiempos actuales. Afirmó que contribuir activamente al trabajo decente es parte de la agenda social de la Unión Europea y de su labor por compartir sus conocimientos, su experiencia, sus valores y su modelo de desarrollo económico-social integrado. Asimismo, que muchas veces el crecimiento económico no es suficiente para reducir la pobreza, el crecimiento de la productividad no siempre conduce a un incremento de los salarios, ni a un trabajo que pueda denominarse trabajo decente. Por ello, señaló que es necesario aplicar un enfoque coherente y global, que combata las carencias que se refieren a los derechos sociales fundamentales, y que impulse el cambio de la lógica del desarrollo.

La Unión Europea busca identificar las buenas prácticas de los países en esta materia, profundizar los análisis del trabajo decente y su interacción con otras políticas. Asimismo, mejorar las capacidades de los países socios y desarrolla indicadores apropiados.

2.1.3. Palabras de inauguración del evento, Dra. Manuela García Cochagne, Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

La Dra. Manuela García, Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, señaló que para el MTPE es una prioridad enrumbar todos sus esfuerzos hacia la promoción del trabajo decente, y en tal sentido, espera que la discusión en el taller permita obtener indicadores y estadísticas claras sobre el tema, pues es importante que los Estados –en su rol- incorporen estos conocimientos y orienten las políticas públicas hacia el fomento del trabajo decente, de tal manera que se garantice al trabajador su bienestar así como el de sus familias.

En el caso de Perú, resaltó que el Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL) del MTPE ha realizado un trabajo valioso para dar a conocer la situación del empleo y las condiciones de trabajo decente del país. Destacó también el esfuerzo que está realizando el MTPE y la OIT por idear estrategias para enfrentar el problema del trabajo infantil, afirmando que existe la voluntad política de abordar este tema rápidamente y consideró que el taller será útil y contribuirá en todos estos aspectos. Asimismo, manifestó que el Ministerio forma parte y está comprometido con la respuesta del Estado para enfrentar la crisis, a través de sus programas, entre los que resaltó a Revalora, el programa que ha permitido la capacitación de trabajadores en instituciones de prestigio, aportando a la mejora de su empleabilidad. Agregó que a pesar de la coyuntura de crisis, y a diferencia de otras realidades, el empleo en el Perú continuó creciendo, y a través de la fiscalización y de la inspección del trabajo se está buscando que éste sea prestado en las condiciones apropiadas, de acuerdo con la legislación nacional y los convenios de la OIT.

2.2. Objetivos del Taller

- 1.** Compartir experiencias y difundir entre representantes de los Ministerios de Trabajo y los Institutos Nacionales de Estadística de países seleccionados de la región, el marco conceptual y metodológico para la medición de los progresos del Trabajo Decente,

derivado de los resultados de la Reunión Tripartita de Expertos realizada en setiembre de 2008 y la XVIII Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo de la OIT.

2. Conocer los avances de las instituciones de trabajo y estadísticas de la región en la medición del Trabajo Decente y su visión respecto a los problemas y desafíos para obtener indicadores eficientes y oportunos provenientes de encuestas y registros administrativos.
3. Definir un plan prospectivo para el desarrollo de indicadores de Trabajo Decente y su incorporación en las herramientas de difusión de los sistemas de información laboral de América Latina y el Caribe.

2.3. El marco de OIT sobre la medición del Trabajo Decente

La señora Mónica Castillo, Jefa de Unidad de Producción de Datos sobre Trabajo Decente del Departamento de Estadísticas, OIT-Ginebra, expuso el marco de OIT sobre la medición del Trabajo Decente. En su presentación señaló que este marco se basa en una serie de instrumentos de OIT que tienen carácter global, destacando el informe de la CIT de 1999; así como a la Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa (2008), que legitima la Agenda de Trabajo Decente como el objetivo principal de la labor de la OIT. La misma incluye los cuatro objetivos estratégicos que orientan las actividades de OIT, y además, recomienda a los países miembros, el establecimiento de indicadores o estadísticas apropiados -de ser necesario con la asistencia de la OIT-, para hacer seguimiento y evaluar los progresos realizados.

Destacó la importancia de los indicadores y estadísticas de trabajo decente, particularmente en períodos de crisis económica, y también enriquecen las encuestas y los análisis, orientan la formulación de los programas de trabajo decente por país, su seguimiento y validación; así como para la reducción de la pobreza y el impulso al desarrollo económico; además del reconocimiento de la necesidad de mejorar las estadísticas de trabajo con cobertura de las cuatro áreas estratégicas de trabajo decente.

Mencionó que la OIT ha realizado varias iniciativas sobre la medición del trabajo decente desde 2000, tanto en la sede como en las regiones. Comentó que la aplicación LACLIS, elaborado por la OIT-Oficina Regional para América Latina y el Caribe en estrecha colaboración con el SIAL y diferentes oficinas de la OIT, cuenta con 18 indicadores de trabajo decente para 41 países y territorios de América Latina y el Caribe, construida sobre la base de insumos e investigaciones regionales. Estos indicadores están reflejados en la lista de indicadores de trabajo decente discutida en la Reunión Tripartita de Expertos sobre la Medición de Trabajo Decente (septiembre 2008).

Comentó y analizó el trabajo realizado por esta Reunión Tripartita de Expertos, que tuvo como mandato asesorar sobre las opciones para medir el trabajo decente. Presentó el marco conceptual que agrupa los indicadores propuestos en función de los 10 elementos fundamentales de la Agenda de Trabajo Decente, más un área de contexto económico y social, haciendo un total de 66 indicadores estadísticos; el tratamiento del género como un tema transversal; y la adopción de un enfoque diferenciado de los indicadores (indicadores principales, adicionales y futuros), de modo que el modelo tenga relevancia internacional, pero permita la adaptación del mismo a las circunstancias nacionales.

Anotó la naturaleza multidimensional del trabajo decente y las implicancias de esta característica en su medición, así como la inclusión de indicadores estadísticos e indicadores sobre el marco legal, en el modelo propuesto, pues se complementan; pero precisó que en este taller la discusión se iba a centrar en los indicadores estadísticos.

De otro lado, mencionó la necesidad de hacer el seguimiento a los avances del trabajo decente, una vez que los países hayan realizado las estimaciones de los indicadores seleccionados; tomando en cuenta las influencias demográficas, económicas y sectoriales, así como los cambios en la legislación en los derechos en el trabajo y su aplicación.

2.4. El Proyecto “Monitoreo y Evaluación de los Progresos del Trabajo Decente” (MAP), Objetivos, productos y resultados

El señor Miguel Del Cid, Director del SIALC y Coordinador Regional del proyecto MAP en la región, presentó el proyecto “Monitoreo y Evaluación de los Progresos del Trabajo Decente” (MAP). Señaló que el Trabajo Decente es una noción que alude a las condiciones objetivas del trabajo, a las condiciones en que se realiza el trabajo, y como tal, es un concepto que se puede aplicar en el ámbito de una empresa, región, país, conjunto de países, y los indicadores de Trabajo Decente tienen que adecuarse a cada una de esas circunstancias.

Entre otros antecedentes del proyecto MAP, destacó la Agenda Mundial por el Trabajo decente y mencionó los diversos foros a nivel internacional en que los Jefes de Estado a nivel mundial se comprometieron en incorporar al trabajo decente como un objetivo de la agenda internacional del desarrollo, de las estrategias nacionales de desarrollo, y de los programas para el combate a la pobreza. Un elemento importante de todo este proceso es la incorporación en el marco de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), de la Meta 1B que señala la aspiración de lograr trabajo productivo y decente para todos, incluyendo mujeres y jóvenes, para la cual se adoptan 4 indicadores que ya se siguen a nivel internacional para monitorear los progresos de esta meta. Agregó otros elementos de contexto que hay que tener en cuenta, destacando la Declaración Sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa (2008), y el más reciente, el Pacto Mundial por el Empleo (2009), instrumentos que subrayan la relevancia que tienen las estadísticas del trabajo y la necesidad de apoyar el desarrollo de los sistemas de estadísticas del trabajo para la Agenda Mundial por el Trabajo Decente de la OIT.

Como parte de estos esfuerzos, así como resultado de la Reunión Tripartita de Expertos sobre Medición del Trabajo Decente, la OIT pone en marcha el Proyecto MAP. Miguel Del Cid señaló el objetivo general y específico que orienta al proyecto, los grupos objetivo, beneficiarios, países incluidos como pilotos del proyecto (destacando a Brasil y Perú, en la región), los resultados del proyecto, y sus actividades (de ámbito nacional, regional y global) durante los 48 meses en que será ejecutado. Manifestó que la idea del proyecto es que con todas estas experiencias se pueda construir una metodología que tenga un mínimo de consenso entre los actores concernidos. En los países en donde existan Planes Nacionales de Trabajo Decente, se espera dirigir esta actividad en el desarrollo de dichos planes.

Una de las actividades que se tiene prevista en el ámbito regional es la realización de talleres para compartir la metodología y los avances a los que se llega en los países piloto, en relación a la identificación de indicadores pertinentes, apropiados, viables, consistentes para la medición del trabajo decente; así como identificar otras actividades que desde el punto de vista regional se puedan impulsar, incluyendo las de cooperación técnica.

2.5. Trabajo de grupo sobre oportunidades y desafíos para medir el Trabajo Decente en América Latina

En esta actividad, los participantes formaron 3 grupos –que en lo posible fueron tripartitos–, para discutir e identificar las oportunidades y desafíos que implica la medición

del Trabajo Decente en América Latina. Las preguntas que respondieron fueron: i) ¿Por qué debería su país hacer seguimiento y evaluar el progreso hacia el Trabajo Decente? ¿Cuáles son los beneficios y aplicaciones prácticos para su país?; y, ii) ¿Cuáles son los desafíos y problemas potenciales?

Posteriormente, los resultados por grupo fueron presentados en plenaria por un vocero y luego de su discusión, se formaron clusters de oportunidades y clusters de desafíos a partir de las ideas expuestas. Seguidamente, gracias a un proceso de priorización solicitado a los participantes, fue posible establecer un orden de “priorización” de los cluster.

2.5.1. Cluster de oportunidades

Cluster 1: Permite la elaboración de diagnósticos para que los diferentes actores, principalmente los gobiernos, las organizaciones de trabajadores y de empleadores puedan intervenir para impulsar y orientar la discusión sobre las propuestas y/o políticas dirigidas a alcanzar el trabajo decente y atender colectivos diferentes.

Cluster 2: Permite la medición de indicadores para el seguimiento de la evolución del Trabajo Decente, trabajando paralelamente la construcción de una metodología común, que sirve de referencia para otros marcos internacionales.

Al final, los participantes consideraron como la oportunidad más importante lo señalado en el cluster 1.

2.5.2. Cluster de desafíos

Se señaló que un desafío para avanzar hacia el trabajo decente en toda América Latina era sostener la posibilidad de un modelo de crecimiento y de desarrollo que se centre en la producción de bienes y servicios que impulse el empleo y no en el marco de la especulación financiera.

Cluster 1: Reforzar el sistema de estadísticas público para un adecuado desarrollo de sus funciones, dotándolos de recursos humanos, técnicos y financieros necesarios, en un entorno de institucionalidad y autonomía técnica.

Cluster 2: La medición del trabajo decente es una tarea compleja debido a sus múltiples dimensiones y las diferentes fuentes de información e indicadores utilizados con este fin (que difieren en coberturas, periodicidad, conceptos, etc.).

Cluster 3: lograr comparaciones internacionales adecuadas y pertinentes con indicadores de trabajo decente.

Cluster 4: Concienciar a nivel de la sociedad civil y dirigencial sobre el trabajo decente. Es necesario capacitar a la sociedad para que el concepto de trabajo decente sea internalizado.

Cluster 5: Lograr financiar a nivel público y de actores una participación más activa en cuanto al presupuesto.

En este caso, los participantes consideraron que las ideas vertidas en el cluster 2 resumen el principal desafío de la medición del trabajo decente en América Latina.

2.6. La Agenda Hemisférica y los programas nacionales de Trabajo Decente en América Latina y el Caribe

La presentación realizada por Miguel Del Cid, Director de OIT-SIALC, Coordinador Regional del Proyecto MAP, quien subrayó que la Agenda Hemisférica del Trabajo Decente (AHTD) 2006-2015 fue discutida y adoptada en la XVI Reunión Regional Americana de la OIT (Brasilia, mayo de 2006). La misma representa un planteamiento de aspiraciones, principios y objetivos adoptado por la OIT con el respaldo de sus constituyentes, que se identifican con el objetivo de promover el trabajo decente y contribuir a la reducción de la pobreza en los próximos 10 años.

Para la Oficina es un documento de carácter programático, y de definición de las prioridades de cooperación técnica a los países. La Agenda Hemisférica se refiere a la región presentando primero el contexto general y tendencias socioeconómicas y laborales; luego, los principales desafíos que se enfrentan para generar trabajo decente, en relación al crecimiento económico, derechos fundamentales de trabajo, generar confianza en la democracia y en el diálogo social, el fortalecimiento de la protección social e incrementar la inclusión social y laboral para reducir la desigualdad. La AHTD incluye una propuesta de políticas generales e iniciativas en 11 áreas de intervención específicas (normas internacionales de trabajo, igualdad de género, empleo de la juventud, pequeñas y microempresas, economía informal, sector rural y desarrollo local, formación profesional, servicios de empleo, salarios y remuneraciones, seguridad y salud en el trabajo, trabajadores migrantes) que cada país puede adaptar a sus circunstancias nacionales. La AHTD reconoce que los Programas Nacionales de Trabajo Decente (PNTD) por país son los instrumentos mediante los cuales se implementa la agenda hemisférica en los países, pues les permite fijar de manera consensuada, los objetivos y resultados prioritarios que se esperan en materia de empleo, protección social, derechos laborales y diálogo social.

Los PNTD, para la OIT, son un instrumento de gestión y de programación para la asistencia técnica y le sirve como referente para la asignación de los recursos de cooperación. En la región varios países han adoptado PNTD, que en este marco, están realizando esfuerzos por la construcción de una serie de indicadores que permita el seguimiento de los objetivos y metas planteados.

2.7. Perfil del Trabajo Decente en Brasil. Visión del Proyecto MAP

Esta exposición estuvo a cargo de José Ribeiro, Proyecto MAP, OIT, Brasil; quien relató brevemente las actividades realizadas por el proyecto MAP en Brasil, la realización del primer taller tripartito de indicadores de trabajo decente, la elaboración del Informe Perfil del Trabajo Decente en Brasil, su presentación al Consejo de Administración en noviembre de 2009, y el lanzamiento del mismo en Brasil, en diciembre de dicho año.

Este es el primer intento sistematizado para medir el progreso en materia de trabajo decente en Brasil, con base en las recomendaciones de la Reunión Tripartita de Expertos sobre la Medición del Trabajo Decente y del Consejo de Administración de la OIT (septiembre y noviembre de 2008). Detalló la estructura del Informe del Trabajo Decente en Brasil, resaltando que la principal fuente de información utilizada fue la Encuesta Nacional por Muestra de Domicilios (PNAD) del Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE). Desatacó, además, algunos registros administrativos y estudios socioeconómicos, que también fueron usados, de otras instituciones. Señaló que las desagregaciones por sexo, color/raza y urbano/rural fueron aplicadas siempre que fue posible. Debido a que es parte de un proyecto piloto, el informe tuvo una estructura y

composición relativamente rígida en su formato y contenido, lo que impidió un análisis más profundo con indicadores adicionales y otras coberturas geográficas.

Presentó y comentó los principales resultados del informe, organizado alrededor de los 11 elementos fundamentales del trabajo decente. En cada uno de ellos detalló las fuentes de información utilizadas y los indicadores principales (57 indicadores) y nuevos indicadores a desarrollar (24 indicadores), y los resultados presentados según las desagregaciones antes mencionadas. Además, resaltó la repercusión que tuvo del informe del trabajo decente en Brasil, ya que concitó mucho interés de los medios (TV, radio, prensa escrita, sitios de Internet).

Asimismo, destacó que en el desarrollo de sus actividades, el proyecto MAP participa y se relaciona con otras instancias relacionadas con sistemas estadísticos del trabajo (MERCOSUR, Asociación Nacional de Instituciones de Planificación, Investigación y Estadística; Ministerio del Trabajo y Empleo, y el Ministerio de Planificación, Presupuesto y Gestión de Brasil, otros); y en las actividades futuras del proyecto, se desarrollarán metodologías y encuestas que permitirá mejorar la medición de indicadores de trabajo decente en Brasil.

2.7.1. Comentarios del Ministerio de Trabajo y Empleo (MTE) de Brasil

Los comentarios del MTE, fue realizado por María Emilia Piccinini Veras, Coordinadora General de Estadística de dicho Ministerio. Reconoció la extrema importancia de los indicadores de trabajo decente como instrumento que permite a los actores hacer un seguimiento sistemático de la evolución del trabajo decente y señaló que los indicadores de trabajo decente plantean grandes desafíos porque aborda problemas principales del empleo.

De otro lado, relevó la información contenida en el Informe del Trabajo Decente en Brasil, que alertó sobre la evolución que han tenido diferentes indicadores entre 1992-2007, como por ejemplo, el trabajo infantil, la desigualdad de mujeres y hombres en la tasa de participación e ingresos, la situación de los jóvenes, entre otros.

Se centró en comentar información proveniente de uno de los registros administrativos del MTE que tiene calidad de censo de establecimientos formales. Se tiene información de más de 7 millones de establecimientos anualmente, y 59 millones de trabajadores formales (con contrato de trabajo), lo que incluye a los trabajadores públicos. Entre otros datos, se obtienen los flujos de los trabajadores de estos establecimientos del sector formal (entradas y salidas). En este también se pueden observar el aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral, pero a la vez, se mantienen las diferencias salariales entre mujeres y hombres, a pesar del crecimiento de la escolaridad de la mujer. Resaltó el avance que ha mostrado la participación de la mujer de ocupaciones de la construcción civil, desde 1992 hasta 2007; y sobre la estabilidad en el empleo, indicó que la permanencia por menos de un año es elevado para ambos géneros. Indicó que estos resultados confirman las tendencias que señala la PNAD, a pesar de las diferencias metodológicas.

También mencionó los avances del MTE respecto al trabajo a ser abolido, la fiscalización para detectar trabajo infantil y el trabajo forzoso, que significa un desafío muy grande, en donde otros programas del Ministerio apoyan en la atención de estos grupos de población (Programa Bolsa Familia, para asegurar condiciones de sobrevivencia).

2.7.2. Comentarios del Instituto Brasileiro de Geografia y Estadística (IBGE)

Los comentarios del IBGE, fue realizado por Cimar Azeredo Pereira, Coordinador del Trabajo y Empleo de dicha institución. Manifestó que su presentación se refiere a los indicadores de la Encuesta Nacional de Hogares por Muestra (PNAD), de periodicidad anual, y de la Encuesta Mensual de Empleo (PME), que cubre 6 regiones, que son dos de las encuestas que recoge información de empleo, que realiza el IBGE.

Mostró y comentó la evolución de un amplio set de indicadores, demográficos (cambios en la distribución de la población), y de empleo, considerando desagregaciones geográficas, por sexo, por color/raza y por edad. Otra variable de desagregación en algunos indicadores fue la educación (tasa de escolarización, analfabetismo, estudios superiores universitarios), que sirvió para observar a los trabajadores con diferentes niveles educativos. Esto muestra la riqueza de información que tiene disponible Brasil, que le permite observar grupos específicos de población.

Sobre el empleo, abordó las tasas de participación, el tamaño de la PEA, las tasas de ocupación, y la tasa de desempleo. Asimismo, destacó la evolución del empleo formal (con contratos) e informal (sin contrato) el comportamiento durante la crisis, y posterior a ésta. Abordó también los indicadores de la previsión social, cuya evolución en las regiones muestran claras diferencias, de manera que unas enfrentarán problemas en el futuro. Además, revisó indicadores sobre ingresos, por actividades económicas, entre otros; e hizo referencia a información sobre salarios mínimos, y comentó la reducción registrada por el trabajo infantil, entre otros. Las estadísticas que presentan tratan de mostrar las dificultades que pasan diferentes poblaciones en el empleo a fin de incidir en las políticas públicas.

De otro lado, comentó que existe un proyecto del IBGE, para ejecutar la PNAD continua, que tendría periodicidad trimestral, que permitiría obtener indicadores socio-económicos cuya demanda es creciente, pues abordaría temas de salud, educación y trabajo.

2.7.3. Discusión general

En los comentarios, Rodrigo Negrete, investigador de la Dirección General de Vinculación Estratégica del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), manifestó que el desempleo y/o la precarización del trabajo afecta tanto al individuo como a sus familias, y observó que esta dimensión no está siendo considerada, siendo posible hacerlo por medio de las encuestas de hogares que se realizan en América Latina. Algunos aspectos por conocer serían cuántos hogares están siendo encabezados por desempleados, por subempleados, o por trabajadores empleados en el sector informal, o por individuos con alguna característica de precarización, además de la tasa de dependencia; hizo hincapié que esta situación es más grave si se habla de jefes de hogar mujer sin pareja. Ante ello, José Ribeiro señaló que esta preocupación podría confluir en los indicadores de la Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal; y que se ha discutido mucho para obtener indicadores sintéticos, que abarquen diversas dimensiones, pero no siempre ha sido posible considerar todos los temas.

Un tema planteado por Carlos Mejía, Miembro de la Comisión de Organización de la CGTP, fue el de la institucionalidad, pidiendo que se comente la experiencia de Brasil respecto a la construcción de la autonomía técnica para lograr un sistema estadístico orientado a los intereses del Estado, y además cómo se logró la voluntad política para que este sistema sea viable. Los participantes de Brasil comentaron que la sociedad reconoce el trabajo del IBGE, la confrontación de los resultados de diferentes fuentes de información o estudios, el comportamiento de sus funcionarios técnicos, así como por la forma como esta institución ha democratizado la forma de producción de información estadística, con base en la discusión y el recojo de sugerencias y el acompañamiento de parte de diversos

estamentos sociales (incluyendo a los sindicatos y gremios empresariales, que solicitan información y presentaciones de parte del IBGE), así como por la política de difusión de la información, que se han inclinado por plataformas más amigables para atender las consultas de la población. En esa misma dirección, María Emilia Piccinini Veras señaló que las variables que van a ser estudiadas en los registros administrativos sobre empleo formal del MTE son discutidas previamente con la academia, lo cual le brinda mayor credibilidad; asimismo, la información está disponible a nivel de Municipio, pocos días después del cierre del mes, lo cual responde a las necesidades de los usuarios públicos y privados.

La estabilidad en el trabajo, fue otro tema que generó una consulta. El señor Julio Barrenechea, asesor de la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía, CONFIEP, consultó si el indicador usado está relacionado solo con la duración y/o permanencia en el empleo o se han considerado otros conceptos que conlleva la estabilidad en el empleo. Los representantes de Brasil señalaron que se trabajaron otros indicadores de tiempo de duración con un corte de 5 años de permanencia y también con la media de años de permanencia en el empleo. Además, en el MTE, con los registros administrativos se puede realizar el seguimiento de los trabajadores y conocer la migración de una ocupación a otra, así como de un área geográfica a otra.

En tanto, Sergio Woyecheszen, representante de la Unión Industrial Argentina (UIA), sugirió que el área de contexto económico se incorporen algunos indicadores que muestren la importancia de la innovación y los eslabonamientos productivos para el crecimiento y el desarrollo.

2.8. Experiencias en la medición del Trabajo Decente en Argentina

El expositor de esta sesión fue Diego Schleser, Director General de Estudios y Estadísticas Laborales, de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS), quien presentó el Sistema de Indicadores de Trabajo Decente (SITD) para Argentina elaborado por el Ministerio, en 2006, con la asistencia de la OIT.

Reflexionó sobre las razones que sustentan el seguimiento de un sistema de indicadores de trabajo decente, relevando que al analizar el mercado de trabajo es necesario abordar otros déficit de las condiciones laborales de los trabajadores y no solo centrarse en el déficit de empleo, que es lo que generalmente se prioriza. Adicionalmente, señaló que el sistema de indicadores de trabajo decente tiene que instalarse en el debate público, lo que incluye a diversos estamentos públicos y privados de la sociedad, y los medios de comunicación. El debate debe llevar a cambiar el análisis y pasar de la idea del empleo como objetivo único y fundamental, a incorporar el tema de la calidad del empleo; y a nivel de Estado, la promoción del pleno empleo debe apuntar hacia el pleno empleo decente. Estos cambios se pueden lograr con el paradigma del trabajo decente.

La implementación de este sistema enfrentó problemas metodológicos y de disponibilidad de la información, pero un aspecto fundamental fueron las discusiones generadas -en el MTESS, y con los trabajadores y empleadores-, sobre la definición de trabajo decente y los indicadores y cómo se pueden hacer operativos para la medición (por ejemplo, qué es empleo productivo, qué es empleo adecuadamente remunerado).

Destacó que en este sistema de indicadores convergen los cuatro objetivos estratégicos de OIT; y mencionó los criterios que se asumieron para la construcción del sistema. Se tomaron como base aquellos indicadores disponibles, de fácil comunicación, que ya habían sido elaborados para los Objetivos de Desarrollo del Milenio. El SITD está estructurado en

dos ejes, uno de cantidad, trabajo suficiente para todos, que tiene un solo indicador; y otro eje de calidad, que tiene 3 dimensiones: i) dignidad y seguridad; ii) bienestar y equidad; iii) respeto por los derechos fundamentales del trabajo; cada uno de los cuales tiene subdimensiones. En total, este eje contiene 13 indicadores. El género fue un eje transversal; y además, se tiene un grupo de indicadores de contexto por dimensión. Fue presentada cada dimensión, con sus respectivas subdimensiones e indicadores, incluyendo la definición de cada indicador y los conceptos utilizados para su estimación.

Diego Schleser señaló las restricciones que tiene el SITD, destacando que se considera que las recomendaciones internacionales y los sistemas estadísticos nacionales no brindan los elementos necesarios para la elaboración de un sistema de indicadores óptimo. En 2006 se presentó una publicación del SITD, que es una versión preliminar para su discusión, y el debate sigue abierto para que el sistema sea mejorado. Entre los temas que faltan discutir y profundizar, resalta el marco conceptual para describir de manera cuantitativa los avances en el diálogo social y en la libertad de asociación en la negociación colectiva; y la productividad con el capital humano; el subempleo visto desde el punto de vista de la producción y de la productividad.

En la reflexión final resaltó que un SITD es fundamental porque cambia el análisis y estudia un conjunto de indicadores integrado y multidimensional que tiene como eje el trabajo de calidad y productivo. Esto implica abordar el tema metodológico de una forma que describa las deficiencias existentes en materia de trabajo decente. Además, relevó que se requiere la instalación del SITD como instrumento para el debate y el análisis de la temática laboral.

2.8.1. Comentarios del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC)

Los comentarios del INDEC estuvieron a cargo de Claudio Comari, Director de Encuesta Permanente de Hogares, Dirección Nacional de Estadísticas de Condiciones de Vida, del INDEC. Resaltó el SITD como instrumento fundamental para fortalecer un enfoque de derechos sobre un enfoque econométrico que orientó a las estadísticas laborales durante mucho tiempo. Entre sus virtudes está el hecho que es un sistema multidimensional e integrado de indicadores, a pesar que existen presiones por buscar indicadores sintéticos; cada indicador por si solo no determina el avance (o no) hacia el trabajo decente, sino que se requiere de un análisis integrado de la información, que también incluya a las magnitudes, lo cual es un reto para las entidades responsables de administrar este sistema.

El esfuerzo por facilitar la interpretación para el uso de la información hará que el debate de los diversos estamentos de la sociedad sea más fácil. Asimismo, proporciona información que puede ser dirigida a la definición de políticas públicas y al monitoreo de las mismas, para enfrentar los problemas sociales.

Consideró que el momento que atraviesa la región permite que se aborde este tipo de sistemas, que implican una mejora en los sistemas de estadísticas. En Argentina se trabaja con el grupo de países del MERCOSUR, en donde también se pueden discutir estos temas.

2.8.1.1. Discusión general

En la discusión general, varios participantes preguntaron sobre el proceso de institucionalización de estos indicadores y la relación intersectorial, ya que son diferentes las fuentes de información. En tal sentido, Diego Schleser señaló que la articulación del MTESS con otras entidades (se tienen registros administrativos de la Seguridad Social, la agencia recaudadora de impuestos, el Ministerio de Salud), en relación al SITD, es un proceso en construcción, no se ha definido si el sistema debe estar institucionalizado dentro del Estado. El estudio realizado ha sido un esfuerzo particular del MTESS, que

pidió colaboración de las diferentes entidades, pero no hay apropiación de los indicadores por parte de cada uno de los organismos.

De otro lado, Cinthia Pok, representante de Asociación Trabajadores del Estado (ATE), manifestó que en el SITD se requiere profundizar la discusión sobre el indicador “Trabajo suficiente para todos”, pues existen otras franjas de población que no presentan búsqueda activa de trabajo, pero tienen disponibilidad e insuficiencia objetiva de trabajo y que no han sido incluidas en su medición (los beneficiarios de planes de empleo que no buscan activamente). Además, resaltó que uno de los soportes que se requiere para cualquier sistema de trabajo decente es la concordancia entre la información estadística y la realidad, proceso que necesita del acompañamiento de una serie de elementos institucionales, así como de una mayor participación de la sociedad, pues es una construcción colectiva.

Ante la consulta sobre el indicador “Porcentaje de trabajadores que recibe ingresos insuficientes”, Schleser señaló que se refiere a los ocupados que perciben un ingreso menor que la canasta básica definida de la pobreza. En el caso de los trabajadores con 35 o más horas de trabajo semanal, se utiliza la canasta total de la pobreza; mientras que para los trabajadores con jornada menor que 35 horas, se divide la canasta entre el número de horas trabajadas por ese ocupado. Agregó que no existe consenso acerca de qué canasta es la que debe usarse y si debe ser cubierta por el trabajador o a nivel de hogar.

2.9. Indicadores de Trabajo Decente. Un ejercicio de medición en México

Esta presentación estuvo a cargo de Rodrigo Negrete, Investigador, Dirección General de Vinculación Estratégica del INEGI. Inició comentando que para los países de América Latina es necesario contar con la tasa de desempleo, pero también recurrir a otros indicadores que permitan analizar mejor la situación de los mercados de trabajo heterogéneos que los caracterizan. En tal sentido, sugiere no renunciar a las posibilidades analíticas de los indicadores KILM de la OIT (Key Indicators of the Labour Market), para otros marcos de referencia más ambiciosos. Se refirió a 5 indicadores: tasa de ocupación, la tasa de subocupación, la tasa de ocupación en el sector informal, trabajadores remunerados sin prestaciones laborales de ley, tasa de condiciones críticas de ocupación, que en su conjunto permiten un mejor análisis y serían indispensables en cualquier oferta de indicadores sobre mercado de trabajo. Resaltó los mecanismos de ajuste del mercado laboral que en la región: cantidad, precios y calidad del empleo; y sugiere que estos sean recogidos por los marco de referencia que estudien nuestros mercados.

Comentó la experiencia que tiene México sobre aplicación del marco conceptual para medición de la calidad del empleo que desarrolla un grupo de trabajo compuesto por la Comisión para Europa de Naciones Unidas (UNECE), EUROSTAT, la OIT y Statistics Canadá. Señaló los principios en los que se basa la propuesta de este grupo de trabajo, resaltando que se centra en la situación de los ocupados, no busca un indicador compuesto, y que asume una multiplicidad de indicadores. Presentó la estructura temática que tiene 7 dimensiones y 12 subdimensiones, conteniendo 47 indicadores. Estos fueron puestos a prueba en 8 países (Alemania, Finlandia, Francia, Israel, Italia, México, Moldava, Ucrania). No todos cumplieron con la totalidad de indicadores.

Bajo una perspectiva analítica se agrupa los 38 indicadores que produjo México en 6 casos:

- 1.** Indicadores que responden al ciclo económico.
- 2.** Indicadores cuya interpretación es dependiente del contexto: no son autoevidentes ni su significado es claro en una perspectiva intemporal.

-
3. Indicadores que siguen su propia inercia, cualquiera que sea el contexto o el momento económico.
 4. Indicadores con un significado incontrovertible, más allá de contextos y ciclos económicos.
 5. Indicadores que pudieran tener un significado contundente pero que necesitan de precisiones en términos de lo que incluyen o excluyen.
 6. Indicadores ambiguos en su significado o interpretación.

De éstos, solo 27 son indicadores que señalan algo del ajuste del mercado laboral en el ciclo económico, reflejan inequidades o situaciones sociales de alta vulnerabilidad. Este grupo a su vez puede ser posteriormente reducido por medios estadísticos multivariados.

Destacó que aún en este marco conceptual, los indicadores KILM mantienen su vigencia, es el caso del empleo informal y del empleo en el sector informal. Solo sugirió cambiar la denominación “empleo informal” por empleo no protegido, para evitar confusiones. Incluyó también el concepto de subempleo, pero sugiere una revisión respecto a algunos criterios operativos de su construcción.

De otro lado, resaltó que en el marco puesto a prueba requería mayor presencia de indicadores sobre la evolución de los salarios reales, las pensiones y la vulnerabilidad laboral de la población mayor o en proceso de envejecimiento. Notó además, que no se incluyeron indicadores sobre la calidad de los servicios que presta la seguridad social, pues el “gasto en la seguridad social respecto al PIB” no es suficiente para mostrar este cambio, que afecta el nivel de vida de la fuerza laboral.

Consideró que lo más rescatable de la iniciativa europea es el marco general y las dimensiones señaladas, pero respecto a los indicadores, precisó que habría que tomar en cuenta la experiencia de los países de la región y darles una expresión concreta.

2.9.1. Comentarios de representante de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social

Los comentarios estuvieron a cargo de Eloísa Pulido Jaramillo, Directora de Análisis de la Información Contractual y Salarial de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS). La señora Pulido manifestó que iba a presentar un Sistema de Información de Indicadores de la Calidad de la Ocupación y el Empleo en México, que fue desarrollado por la Secretaría de Trabajo, el cual era accesible solo para los Ministerios y para los gobiernos de los estados. En este ejercicio, los indicadores que lo constituyen fueron seleccionados porque se consideró que reflejan la situación del trabajo decente y su evolución a lo largo del tiempo.

En el marco conceptual de este sistema se definen cada una de las 5 dimensiones y 13 indicadores que tiene el trabajo decente (se le denomina trabajo digno, porque en México se puede confundir con otros empleos que no son recomendables):

Normas laborales:	i) Tasa de ocupación en el sector informal; ii) Tasa neta de participación de la población de 14 y 15 años (*)
Oportunidades de empleo:	i) Desocupados de más de nueve semanas; ii) Tasa neta de participación femenina; iii) Brecha de ocupación hombre - mujer
Remuneraciones adecuadas:	i) Brecha de ingresos hombre – mujer; ii) Variación del salario medio de cotización; iii) Tasa de condiciones críticas de ocupación
Competencias de los trabajadores:	i) Promedio de escolaridad de los trabajadores
Protección social:	i) Tasa de Incidencia de accidentes y enfermedades de trabajo por cada 100 trabajadores asegurados; ii) Tasa de Incidencia de incapacidades permanentes por cada 1000 trabajadores asegurados; iii) Incidencia de defunciones por cada 10,000 trabajadores asegurados
Diálogo social:	i) Paz Laboral

(*) Se refiere a los niños de 14 y 15 años, porque es la información disponible que podría dar un acercamiento al trabajo infantil, que puede ser seguida con regularidad.

La fuente de información de los datos presentados es la Encuesta Nacional de Ocupaciones y Empleo (ENOE). Los indicadores pueden seguirse de manera permanente en este sistema, con una cobertura regional. Se presentan datos de los últimos 10 años y se encuentra actualizado, con datos recientes, siendo posible analizar la evolución de cada indicador y comparar los resultados de los diferentes estados.

2.9.1.1. Discusión general

Se consultó sobre la variable migración en este sistema y si es considerado como un indicador inercial. Rodrigo Negrete señaló que la migración es una variable compleja de análisis, importante para México por la vecindad con Estados Unidos; y que sería importante incorporarla de alguna forma en sus indicadores.

Respecto a la consulta sobre el acceso público del sistema de calidad del trabajo, ya que esto contribuiría con el ejercicio del control social, se comentó que la perspectiva es que posiblemente sea así, y se precisó que el sistema es una aplicación, pero la información es pública (se toma de la ENOE), está disponible en forma permanente en la página Web del INEGI. En ella pueden obtener información mediante una aplicación dirigida a los usuarios. Destacaron que el INEGI tiene un estatuto de autonomía constitucional similar al del Banco Central de Reserva, y una serie de aspectos que garantizan la institucionalidad y transparencia. Resaltan que trabaja en órganos colegiados para mejorar las estadísticas, además, que por mandato de ley tienen que conformar el catálogo nacional de indicadores, que se considera información de Estado. Se tiene toda la intención que indicadores ODM sean incluidos, y los indicadores de trabajo decente también pueden sugerirse. Asimismo, por la ley de transparencia, cualquier ciudadano puede solicitar información y la institución tiene la obligación de responder.

Diego Schleser, MTESS, señaló que sería interesante replicar la diferenciación de los indicadores que responden al ciclo económico de aquellos que tienen un comportamiento más inercial o estructural en el sistema de trabajo decente, porque ese enfoque brinda más potencia a este sistema. Esto permitirá identificar dimensiones del mercado de trabajo que no depende de la situación económica y que se relaciona con políticas de Estado.

Luego, existieron varios comentarios referidos a ciertos indicadores del marco conceptual propuesto o a su construcción operativa. El más comentado fue el empleo informal, sugiriendo tanto profundizar en la definición conceptual y operativa, así como discutir la

modificación de la denominación, pues genera confusión en los usuarios no especializados. Asimismo, se observó que este sistema no incluye indicadores referidos a personas incapacitadas, que sería importante ahondar; y también se respaldó lo señalado por Rodrigo Negrete, en el sentido que era necesario aclarar qué se incluye y qué no en el gasto en seguridad social como porcentaje del PIB.

Ante ello, Mónica Castillo de OIT-Ginebra, manifestó que entre las prioridades del nuevo Departamento de Estadísticas de la OIT están las actividades de capacitación a los constituyentes, contar con un glosario, tener materiales para dar mayor claridad con algunos conceptos que causan confusión, en donde podrían estar los aspectos mencionados. Asimismo, comentó que se está elaborando un manual de medición del empleo informal, con el que se podría brindar asistencia. Agregó que otra dimensión que causa confusión es la clasificación según la situación en el empleo y ésta también es considerada en la agenda de trabajo.

2.10. Indicadores de Trabajo Decente en Perú

Esta presentación, fue realizada por Rosa Ana Ferrer, consultora externa de la OIT. Explicó que con el inicio de las actividades del Proyecto MAP en Perú, este país cuenta con un estudio de la disponibilidad de estadísticas y fuentes de información para los indicadores de trabajo decente, y además, se había realizado el taller nacional de consulta mediante el cual se difundió el marco conceptual y metodológico para la medición del trabajo decente propuesto por OIT (Reunión Tripartita de Expertos realizada en setiembre de 2008), se identificaron los indicadores de Trabajo Decente relevantes para el país, así como las prioridades de asistencia técnica sobre estos temas, que podrían brindar la OIT y el Proyecto MAP.

Comentó que en el taller se formaron grupos de discusión por áreas temáticas, revisando así los 66 indicadores propuestos por el marco global, y que éstos fueron discutidos luego en sesiones de plenaria. Este proceso fue importante para el intercambio de ideas, el contar con diferentes productores de información estadística laboral orientó las posibilidades de medición de los indicadores, y además existió una participación muy activa de los representantes de empleadores y trabajadores, así como de expertos en el tema de empleo. Cabe resaltar que la convocatoria de los representantes de trabajadores y de empleadores debió ser más amplia, para que su participación en este proceso sea mayor, lo cual será corregido con actividades adicionales dirigido a estos estamentos.

En este proceso, fue evidente la complejidad de la medición de varios temas e indicadores, de manera que la plenaria se pronunció a favor de que OIT continúe elaborando la metodología de medición de éstos. En especial, se resaltó que el área temática “Diálogo social y representación de trabajadores y de empleadores” tendría que proponer otros indicadores que muestren los espacios de diálogo social asociados al Trabajo Decente y no centrarse en la negociación colectiva.

El desarrollo de las estadísticas en Perú, permite contar con un número importante de indicadores de trabajo decente, muchos de los cuales ya se vienen calculando y publicando. Las fuentes de información de los indicadores de trabajo decente son principalmente las encuestas de hogares, pero también existe información proveniente de los registros administrativos del MTPE y de otras entidades públicas, así como estadísticas y estudios específicos. Destacó que las encuestas de hogares tenían que realizar ajustes para seguir las recomendaciones de medición que realiza OIT.

Los indicadores priorizados en el taller fueron 14, de los cuales 8 son indicadores principales, 2 son indicadores adicionales, y 4 son indicadores nuevos (más un indicador que se adjunta a un indicador propuesto por OIT).

La revisión de la totalidad de los indicadores permitió identificar líneas de trabajo en donde los productores de estadísticas requieren de asistencia técnica, y entre otros destacan la medición del trabajo forzoso y trabajo infantil.

2.10.1. Comentarios de representante del INEI

En calidad de representante del INEI, Rofilia Ramírez, Directora Técnica de Demografía e Indicadores Sociales del INEI, presentó los resultados preliminares de la estimación de diversos indicadores de trabajo decente construidos con la información que recoge la ENAHO para el período 2004-2008. Para las estimaciones se consideraron las recomendaciones de la 18ava CIET (2008), el Taller Técnico sobre medidas de subutilización de la mano de obra (2009) y la asistencia técnica que brindó Ralf Hussmanns, de la Unidad de Estadísticas de la OIT-Ginebra (2010) al MTPE, al cual el INEI también fue invitado.

Los avances de estimación de indicadores de trabajo decente pertenecían a cuatro elementos fundamentales: Oportunidades de empleo, Ingresos adecuados y trabajo productivo, horas de trabajo decente, igualdad de oportunidades y de trato en el empleo; y además, indicadores de contexto económico y social. Incluyeron algunas desagregaciones por sexo, por nivel educativo y por área geográfica.

Resaltó que en Oportunidades de empleo, fue posible construir la totalidad de indicadores principales y adicionales, notando que varios de ellos ya se vienen presentando en las estadísticas regulares que produce el INEI, y otros son elaborados para el seguimiento de los ODM, meta 1B, y solo fue necesario ajustar el rango de edad. Destacó el indicador a futuro “Subutilización de la mano de obra”, con sus diversos componentes (desocupados, trabajadores desalentados, subutilización de las competencias, bajos ingresos, otros), se está trabajando actualmente con OIT, y se tiene previsto tener la versión definitiva en julio del presente año.

Comentó que es factible realizar el seguimiento de estos indicadores, pero que sería conveniente seguir compartiendo y discutiendo las dificultades presentadas en la medición, pues enriquece este proceso.

2.10.2. Comentarios de la representante del MTPE

En calidad de expositor del MTPE, Vicente Corzo, investigador del PEEL-MTPE, señaló que el MTPE tiene experiencia de muchos años en ejecutar encuestas de hogares que estudian el empleo y ha venido elaborando indicadores relacionados con el concepto de trabajo decente. En un esfuerzo por generar más de esos indicadores, revisar los aspectos técnicos y conceptuales, se recibió asistencia técnica de parte de la OIT-Ginebra en marzo de este año. Para ello se utilizó la Encuesta Especializada en Niveles de Empleo (ENIVE), que estudia diversos temas de empleo y también permite elaborar indicadores de trabajo decente. Los módulos especiales incluidos han permitido estudiar algunos temas específicos como las condiciones de trabajo (2007) y el uso del tiempo (2008). Anualmente se presentan los resultados de la ENIVE, que se encuentran disponibles en la página Web del MTPE, con los que se puede realizar el seguimiento de los indicadores.

Manifestó que desde hace unos años atrás, el MTPE calcula un indicador de adecuación ocupacional, que viéndolo desde el déficit, inadecuación ocupacional, está relacionado con los componentes del indicador de subutilización de la mano de obra. Presentó los resultados de niveles de adecuación e inadecuación ocupacional y la subutilización ocupacional, así como las carreras profesionales más frecuentes, que permite conocer la saturación de éstas en el mercado.

El MTPE tiene en el PEEL un área de investigación muy sólido, que a partir de los resultados de las diversas encuestas del Ministerio desarrolla investigaciones que son tomadas en cuenta por los tomadores de decisiones. Dos que son pertinentes mencionar son un estudio sobre las condiciones de trabajo y sus efectos en la satisfacción laboral de los asalariados privados de Lima Metropolitana; y otro referido al uso del tiempo e inequidades de género en el trabajo remunerado y doméstico en Lima Metropolitana, que es un trabajo pionero, donde se aprecian las diferencias del uso del tiempo por género. Se hizo un ejercicio de valorización del aporte del trabajo no remunerado de Lima Metropolitana al PIB nacional.

Además, el Ministerio cuenta con registros administrativos sobre diversos temas relacionados a huelgas, accidentes de trabajo, negociación colectiva, entre otros, que también cuenta con información histórica. En conjunto son los avances y experiencia que el MTPE pone a disposición de este esfuerzo de construcción de indicadores de trabajo decente que propone la OIT.

2.10.3. Discusión general

En los comentarios, Julio Barrenechea, representante de CONFIEP, manifestó que consideraba que era necesario continuar con las consultas a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, pues éstos no habían tenido una representación adecuada en el taller nacional; considera que debido al mayor número de representantes de las instituciones públicas, sería necesario ampliar la discusión y posiblemente un reajuste en los indicadores priorizados para Perú. En la misma dirección, Jorge Illingwourth, Especialista de Actividades para los Empleadores de la OIT, Oficina Sub Regional para los Países Andinos, señaló que se requería de una mayor participación de estos estamentos para una validación tripartita de los resultados nacionales. Observó que la inclusión de otros indicadores de contexto económico en relación a la existencia de empresas sostenibles sería deseable, por lo que aún existe necesidad de continuar con la discusión.

Sobre este punto, Carlos Mejía, representante de la CGTP, señaló que el núcleo de la discusión en el taller era la identificación de indicadores, y requería de la presencia de los técnicos productores de estadísticas de las diversas entidades, pero que la representación de la CGTP ha intervenido todas las veces que ha sido necesaria y consideraba que los resultados a nivel de Perú era un buen avance y la priorización realizada, un buen resultado, ya que un número abundante de indicadores podría resultar poco manejable.

De otro lado, refiriéndose a los indicadores de trabajo decente, Alfredo Torres, Sub Director de Inspección de la Seguridad y Salud en el Trabajo del MTPE, sugirió que entre los indicadores relacionados con la seguridad y salud en el trabajo se incluyan indicadores que recojan los avances en materia de prevención, propuso que OIT elabore alguna propuesta al respecto.

En tal sentido, Mónica Castillo, OIT-Ginebra, recordó que se había acordado continuar trabajando los indicadores en los temas que aún quedaron abiertos en el taller nacional, porque es un proceso que recién está empezando.

Respecto al taller regional, una de las consultas se refirió a la posibilidad de aspirar a un indicador unificado dado que todos los países presentes venían calculando los principales indicadores de trabajo decente. Ante ello, Rodrigo Negrete, del INEGI-México, señaló que en un enfoque de derechos no es posible introducir la ponderación para la medición, de manera que es muy difícil llegar a un indicador único. Rofilia Ramírez, INEI-Perú, comentó que se debe considerar que desde el lado operativo cada indicador se refiere diferentes grupos de población (son diferentes rangos de edad, solo a asalariados, solo jóvenes, etc.), lo cual no permitiría ponderar en busca del indicador compuesto. Mientras

que los representantes del Proyecto MAP señalaron que en el modelo global propuesto no se busca construir un indicador compuesto porque se trata de que los indicadores de trabajo decente sirvan para impulsar las políticas públicas en los diferentes elementos fundamentales del trabajo decente y facilitar el seguimiento y evaluación de los avances que se presenten en esas áreas, lo que sería difícil realizar con un indicador compuesto.

En respuesta a una consulta sobre la disponibilidad de información estadística sobre la raza, Rofilia Ramírez, del INEI-Perú, manifestó que en la ENAHO no se recoge esta información, pero si se realiza la identificación del origen étnico de manera indirecta, considerando la lengua materna, pero reconoce que esta variable tiene la limitación que de generación en generación el uso del castellano va primando, razón por la que no se dan resultados confiables con esta variable.

Respecto a la institucionalidad, Carlos Mejía, CGTP-Perú, preguntó sobre los mecanismos que se están pensando para garantizar la autonomía de la producción estadística respecto del poder político, y de otro lado, la capacitación del personal que recoge, sistematiza y elabora la información estadística; y por último, la estabilidad del personal técnico. Al respecto, Rofilia Ramírez, señaló que existe transparencia en el trabajo que realiza el INEI, pues las bases de datos y los algoritmos son de acceso público en la página Web institucional. En cuanto al personal, manifestó que la producción estadística se realiza con personal técnico nombrado, lo cual garantiza su permanencia en la institución.

2.11. Visión de las entidades de estadística y de trabajo sobre la medición del Trabajo Decente

Este tema en realidad fue tratado durante las cuatro presentaciones previas del programa del taller (Brasil, México, Perú y Argentina). La representación de Panamá agregó en la tabla de disponibilidad de indicadores que se incluye en el anexo de este informe, cuáles son los indicadores disponibles en este país.

2.12. Ejercicio para determinar la disponibilidad de indicadores de Trabajo Decente en los países representados

Para realizar esta actividad se pidió a los participantes que describieran los indicadores principales de trabajo decente que produce su país. Como resultado se tiene la tabla de indicadores presentada en el Anexo I, en donde es fácil observar que el conjunto de los 5 países participantes produce casi la totalidad de estos indicadores. Después de una breve mención sobre esta situación, se consideró conveniente continuar con la siguiente sesión.

2.13. El nuevo Departamento de Estadísticas de la OIT: nuevo enfoque en los indicadores del Trabajo Decente y su incorporación en las herramientas de difusión a nivel global

Esta sesión estuvo a cargo de Mónica Castillo, Jefa de la Unidad de Producción de Datos sobre Trabajo Decente del Departamento de Estadísticas, OIT-Ginebra, quien comentó diferentes aspectos del trabajo que realizará el nuevo Departamento de Estadística de la OIT (creado en mayo de 2009, en reemplazo del Bureau de Estadística anterior); cuyo Director reporta ahora directamente al Director General de la OIT. El nuevo mandato de este Departamento fortalece las actividades estadísticas y especialmente la coordinación de ellas en toda la OIT.

Mencionó las diferentes áreas de trabajo del Departamento, todas relacionadas con el proceso de las estadísticas (dirigidas a mejorar la calidad en la producción y la difusión), y su relación con los países y mandantes (asistencia técnica, capacitación), así como la coordinación de actividades estadísticas con otras unidades técnicas de la propia OIT como de otros organismos internacionales y de investigación de las regiones, generando un trabajo más cercano con las estructuras del terreno. Puso énfasis en las estadísticas actualizadas, para el seguimiento del impacto de la crisis, y también en los indicadores de trabajo definidos por las cuatro áreas estratégicas de la Agenda de Trabajo Decente.

Entre otros aspectos relevantes, cabe destacar la estructura de la Unidad de Producción de Datos de Trabajo Decente del Departamento de Estadísticas, el cual se divide en tres sub-unidades: i) Indicadores de corto plazo; ii) Indicadores anuales; y, iii) Procesamiento de datos. Otra pequeña unidad que se ocupa de los métodos estadísticas como, por ejemplo, la desestacionalización de los datos.

De otro lado, Mónica Castillo mencionó los productos actuales del Departamento, precisando que van a cambiar pronto; y resaltó la unificación de LABORSTA y KILM en una nueva única base de datos estadísticos de la OIT. Asimismo, señaló la redefinición de las variables y presentación de información de la antigua Encuesta de Octubre, que luego de todo un proceso de consulta y consenso con expertos (usuarios y productores de datos) pasará al Anuario de Estadísticas Laborales.

Asimismo, señaló los resultados esperados para el bienio 2010-2011 diferenciándolos en 6 áreas. Dichos resultados, en su conjunto, son importantes para impulsar mejoras en diferentes aspectos de las estadísticas del mercado de trabajo: en oportunidad del dato, en calidad, en aspectos conceptuales, en la asistencia técnica y cooperación (se desarrollará el cuestionario estándar sobre la fuerza de trabajo); y destacó el desarrollo de las definiciones de los indicadores de Trabajo Decente y el programa de fortalecimiento de las capacidades técnicas de los constituyentes y funcionarios de la OIT sobre la medición de dichos indicadores, lo que permitirá que los países avancen con la medición, el seguimiento y evaluación del trabajo decente. Mencionó que el Departamento tiene previsto contratar a un Asesor Regional para América Latina en Estadísticas de Trabajo Decente que estará ubicado en Santiago de Chile a partir de finales de 2010.

2.13.1. Discusión general

Una de las consultas se refirió a la vinculación del nuevo Departamento de Estadísticas con el proyecto MAP, a lo que Mónica Castillo señaló que ya existe una estrecha colaboración con el proyecto. Se va a seguir trabajando sobre de las definiciones de los indicadores de trabajo decente. Respecto a la ronda de censos de 2010, algunos países no cuentan con encuestas de empleo, ni siquiera anuales, entonces, si los datos de empleo disponibles provienen únicamente del censo, éstos serán los que se encuentren en la base de datos LABORSTA.

Respecto a la consulta sobre algún tipo de actividad de colaboración de parte de OIT en relación a los censos continuos, Mónica Castillo señaló que en general la OIT acompaña a los países que lo necesiten, de acuerdo con las brechas de información, en función de los requerimientos que realicen sobre temas específicos. Si fuera necesario, OIT tiene la posibilidad de contratar consultores especialistas en el tema de censos continuos, si no se contara con un especialista. Sin embargo, precisó que la Oficina acompaña a los países principalmente en los esfuerzos referidos a las encuestas que estudian el empleo.

2.14. Plan prospectivo para el desarrollo de los indicadores de Trabajo Decente en América

Latina y su incorporación en los sistemas de información laboral

Esta sesión fue dirigida por Miguel Del Cid, Director de SIALC y Coordinador Regional del proyecto MAP en la región, quien realizó una breve recapitulación del trabajo realizado en el taller para identificar qué acciones se pueden realizar en seguimiento a este proceso mencionando los temas pendientes que salieron a relucir durante las discusiones. Estos se relacionan con el marco conceptual, pues es necesario contar con las definiciones de los indicadores a futuro (“F”) y su propuesta operativa, aunque en algunos casos se requiere de un esclarecimiento, pues existen recomendaciones de parte de la CIET. Así también se refieren a otros temas que requieren de una mayor discusión como son otros indicadores que tienen que ver con el desarrollo de la institucionalidad del diálogo, con estadísticas e indicadores sobre afiliación empresarial, y sobre los principios y derechos fundamentales.

De otro lado, para dar los pasos subsiguientes en este proceso, con la ejecución del Proyecto MAP, mencionó que en Perú se han recogido sugerencias de un mayor involucramiento y participación de los actores sociales, y en tal sentido, se puede pensar en algunas actividades con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. La Oficina cuenta con una estructura favorable para viabilizar actividades de ese tipo y también se puede contar con las experiencias de otros países en estos temas.

Asimismo, Miguel Del Cid señaló las posibilidades que brinda el Proyecto MAP, el Departamento de Estadísticas de OIT-Ginebra, y el SIALC de Panamá, de apuntalar también procesos de cooperación horizontal, así como aprovechar las experiencias de Argentina, Brasil y México y ponerlas a disposición de otros países que se sientan comprometidos con este proceso.

Sergio Woyecheszen, Representante de la UIA, mencionó que en el marco de cooperación con la CEPAL, su organización, hace uso de PADIWIN, una base que datos de diversos indicadores de países de América Latina que podrían enriquecer el marco del contexto económico de la propuesta de medición del trabajo decente; y consultó si la Unidad de Estadísticas de OIT puede llegar a algún tipo de cooperación en relación a esta base de datos.

Se subrayó de manera recurrente la necesidad de avanzar hacia la armonización de los indicadores de trabajo decente a nivel regional. Al respecto José Ribeiro (OIT) manifestó la importancia de impulsar el tema en el proceso de cooperación técnica para facilitar la comparación de los indicadores entre países. También sugiere crear espacios de diálogo, como un grupo de trabajo, que articule a Ministerios de Trabajo, los constituyentes y los institutos de estadística dentro un proyecto que permita este tipo de discusiones, de búsqueda de indicadores, de armonización, así como de propuesta de instrumentos de medición o de módulos especiales o suplementos en las encuestas de hogares que estudian el empleo.

En tanto, Diego Schleser consideró que el nuevo Departamento de Estadísticas puede brindar un impulso importante al sistema de indicadores de Trabajo Decente, especialmente de contenido conceptual y metodológico. Estos temas podrían ser discutidos en reuniones regulares tripartitas, que puedan incluir a otros países de la región, trabajo que podría realizarse con más iniciativa de parte de los países de América Latina.

En relación con Perú, Carlos Mejía, de la CGTP, sugirió que el Proyecto MAP pueda promover un espacio regular de coordinación que sea tripartito, en donde se puedan discutir estos temas con el MTPE y el INEI. Agregó que el trabajo por realizar se encamina a dar un contenido concreto al concepto de Trabajo Decente.

Al respecto, Mónica Castillo comentó que estos espacios de discusión (nacional o regional), e incluso de capacitación, están considerados en el marco del trabajo a realizar por el nuevo Departamento de Estadísticas de la OIT, y será necesario definir prioridades y abocarse en la búsqueda de fondos y de proyectos de cooperación técnica para desarrollar este tipo de actividades.

Entre las sugerencias recogidas, Ana Yara Paulino, del Instituto Observatório Social (IOS) / Central Unica de los Trabajadores (CUT), sugiere remitir antes de las reuniones sobre la medición de trabajo decente, un resumen ejecutivo para que los participantes estén más preparados para las intervenciones. Incluso con un tiempo suficiente para que las discusiones se den dentro de los propios foros de las organizaciones de trabajadores, lo cual enriquece el proceso. Asimismo, sugirió que estén disponibles las relatorías de este tipo de reuniones, de algunas sesiones, sobre cómo se realizó la toma de decisiones. Resaltó también que en este tipo de reuniones, la mayor participación de organizaciones de trabajadores sería deseable. De otro lado, consultó sobre el seguimiento a los acuerdos de la última CIET en relación a las horas de trabajo y del trabajo infantil. Mónica Castillo comentó que hay una unidad que se encarga del tema de trabajo infantil, incluso de la parte de estadística; pero la Unidad de Estadística tiene que revisar que las metodologías sean las adecuadas y va a participar en el informe global de este año. En cuanto a las horas de trabajo, se va a realizar la consulta a los expertos respecto al concepto que prefieren utilizar, para así llegar a un consenso sobre cuál es el más adecuado.

De otro lado, Rodrigo Negrete, INEGI, comentó que se podría ir ensayando estos indicadores internamente ya que técnicamente es posible generarlos, pero se necesitaría tener un período de observación más largo, antes de darle un impulso de carácter oficial y posicionarlo ante la opinión pública, pues es necesario darles una correcta interpretación. Asimismo, este proceso serviría para irlos reduciendo. También sería conveniente observar el comportamiento de los indicadores para el período anterior, durante y después de la crisis (2008-2010).

En su intervención, Rofilia Ramírez, del INEI, consultó si el Proyecto MAP podrá financiar los recursos que permitan trabajar la documentación, la metadata y los algoritmos; así como la inclusión de preguntas o módulos en las encuestas que son fuente de información para la medición del trabajo decente. Miguel Del Cid comentó que todo está dentro del espíritu y ámbito del proyecto, pero que un proyecto como éste podría brindar un apoyo que cubra un costo marginal de un determinado esfuerzo de medición; y en cuanto a la publicación de resultados, el proyecto tiene posibilidades de financiar ciertas publicaciones, pero el país tendría que definir en qué momento está en condiciones de difundir estos resultados.

Luego, Rodrigo Negrete, de INEGI, sugirió que exista un incentivo para los países que empiecen a experimentar con este marco y entreguen información durante la fase de experimentación, incentivo que podría ser la posibilidad de participar en las discusiones y proponer modificaciones. Este proceso de maduración tendría que ser muy participativo, incluyendo a la academia. Terminado este período (que podría ser de 2 años), solo los países que hayan experimentado esta propuesta tendrían la posibilidad de participar en la discusión con derecho al voto. Así, en las reuniones de trabajo se podría discutir del proceso de experimentación y no solo de cuestiones conceptuales, de manera que se definan los indicadores finales. Mónica Castillo consideró adecuado establecer un período de maduración inicial, precisó que en este modelo siempre existen ajustes, debido a que la realidad cambia (surgen nuevas fuentes de información, surgen nuevas prioridades relacionadas con el trabajo decente, etc.).

3. Perfil de los participantes

El taller estuvo dirigido a representantes del Ministerio de Trabajo y de los Institutos Nacionales de Estadística de países seleccionados de la región: Argentina, Brasil, México, Panamá (solo vinieron representantes del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral) y Perú; además a representantes de organizaciones de trabajadores y de empleadores designados por el Consejo de Administración de la OIT. También estuvieron presentes representantes de la Comunidad Andina (CAN) y de entidades académicas y de investigación.

4. Conclusiones

1. Al término de las jornadas de trabajo se logró alcanzar los objetivos previstos que son los siguientes: i) compartir experiencias y difundir el marco conceptual metodológico para la medición de los progresos del trabajo decente entre representantes de los Ministerios de Trabajo y los Institutos Nacionales de Estadística de Argentina, Brasil, México, Panamá y Perú, así como entre los representantes de empleadores y de trabajadores; ii) conocer los avances de las instituciones de trabajo y estadísticas presentes en la medición del Trabajo Decente y su visión respecto a los problemas y desafíos para obtener indicadores eficientes y oportunos provenientes de encuestas y registros administrativos; y iii) avanzar un plan a futuro para el desarrollo de indicadores de Trabajo Decente y su incorporación en las herramientas de difusión de los sistemas de información laboral de la región.
2. Se constató que la mayoría de indicadores principales de Trabajo Decente (“M”) de la propuesta internacional de OIT son producidos por los países participantes, Argentina, Brasil, México, Panamá y Perú (ver Anexo I). Esto es, que existen experiencias nacionales y avances en la construcción de indicadores de trabajo decente en la región que muestran que la aplicación de la propuesta internacional es posible, por lo menos en términos de disponibilidad de información. Las encuestas de hogares son las principales fuentes de datos para el sistema de indicadores de trabajo decente, pero también son importantes los registros administrativos, destacando esencialmente los registros de los Ministerios de Trabajo.
3. Un aspecto relevado como desafío fue la complejidad de la medición del trabajo decente, por lo que es necesario desarrollar el marco conceptual propuesto y apoyar a los países en la construcción operativa de los indicadores. Algunos temas merecen un esfuerzo especial como por ejemplo la medición del trabajo forzoso, el trabajo infantil, y adicionalmente otras variables de clasificación como la identificación de población discapacitada y de grupos étnicos.
4. En las experiencias presentadas, especialmente de Argentina y Perú, el área de diálogo social ha sido señalado como uno de los más complejos en la definición del sistema, por tanto, es válido que existan mayores discusiones al respecto. Asimismo, los representantes de los empleadores han señalado la necesidad de seguir trabajando en el área de contexto económico y social, para incorporar indicadores que muestren la sostenibilidad de las empresas.
5. Los participantes reconocen que la OIT tiene la estructura organizacional para impulsar todos los temas discutidos y observados (Proyecto MAP, Departamento de Estadísticas de la sede de Ginebra, Oficinas de OIT en el terreno, y las oficinas de actividades con los empleadores y trabajadores), y por tanto, es fundamental el apoyo e impulso que pueda dar a este proceso; pero también se señaló que los países tendrían que actuar con mayor iniciativa, para tener propuestas más acordes con la realidad regional.

-
6. La institucionalidad es uno de los requisitos para que el sistema sea sostenible, ya que los presupuestos nacionales son los que sustentarían la continuidad y la posibilidad de realizar el seguimiento y evaluación del trabajo decente. El hecho de que estos indicadores tengan como fuente principal a las encuestas de hogares y a los registros administrativos que le da viabilidad al desarrollo del sistema de indicadores.
 7. La transparencia en el manejo y uso de este sistema de indicadores ha sido uno de los puntos recurrentes en la discusión, por lo que incorporar los mecanismos para garantizar el tripartismo, la participación de diferentes sectores sociales, incluyendo a la academia, así como el acceso a los microdatos y las metodologías aplicadas son fundamentales para dotar a este sistema del reconocimiento social. Ello viabilizará su aplicación para el seguimiento y evaluación del trabajo decente; y para su uso en las propuestas de políticas públicas.

4.1. Seguimiento, líneas de acción y propuestas de coordinación

1. El proyecto MAP continuará el contacto con los participantes del taller, y remitirá el informe de relatoría para que sea utilizado como referencia en la difusión del sistema de indicadores de trabajo decente en los países de la región a través de diversos medios tales como foros de trabajadores y de empleadores, así como entre las entidades públicas concernidas y la academia.
2. En el caso específico de Perú, se ha sugerido una mayor participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, lo cual se tomará en cuenta en la ejecución del Proyecto MAP, para realizar otras actividades específicas de información y consulta con cada sector social.
3. Se propusieron varios temas objeto de asistencia técnica que serán considerados en el plan de trabajo del proyecto, todos ellos relacionados con la medición de los indicadores de Trabajo Decente en los países de América Latina y el Caribe, entre otros: productividad; empleo en el sector informal y empleo informal; trabajadores pobres; cobertura de la seguridad social; trabajo infantil; trabajo forzoso; accidentes de trabajo; sindicalización; cobertura de la negociación colectiva; afiliación empresarial; cumplimiento de los principios y derechos fundamentales; avances del diálogo social; etc.
4. Se ha propuesto adicionalmente, que el proceso de desarrollo de los indicadores vaya acompañado de una fase experimentación o prueba durante un período de transición, lo que implicaría brindar el apoyo necesario para la inclusión de temas de interés en los instrumentos nacionales de compilación de información, sean las encuestas de hogares o registros administrativos, pues es necesario conocer y evaluar los resultados de los indicadores, en su capacidad de mostrar los fenómenos que se quieren estudiar.
5. Asimismo, se precisó que todo este proceso tendría que ir acompañado de un estímulo a la armonización de los instrumentos y variables, en forma de asistencia técnica y capacitación a las entidades concernidas del conjunto de América Latina y el Caribe, al menos para avanzar hacia un set básico de indicadores a nivel de la región, que podrían ser los indicadores principales de trabajo decente (“M”). Ello permitirá extender los resultados de este esfuerzo más allá de los países piloto seleccionados inicialmente por el proyecto MAP.
6. En la línea de la cooperación, se propuso que una forma de trabajar y avanzar sobre este sistema de indicadores en la región, sería la conformación de grupos o mesas técnicos(as) de trabajo nacionales, que podrían ser parte de una red regional de trabajo

que discuta los temas inherentes al desarrollo de este sistema de indicadores impulsado por la OIT.

7. La atención y seguimiento a estos requerimientos se puede realizar en el marco del proyecto MAP cuya vigencia es a cuatro años (iniciado en 2009) y a través de las unidades técnicas de la OIT, en particular la Unidad de Desarrollo y Análisis Estadístico (STATISTICS/Ginebra) y el Programa Sistema de Información Laboral para América Latina y el Caribe (SIALC) de la Oficina Regional (OIT/Lima).

Anexo I. Disponibilidad de indicadores de trabajo decente en Argentina, Brasil, México, Panamá y Perú

OPORTUNIDADES DE EMPLEO

EMPL-1	M – RELACIÓN EMPLEO-POBLACIÓN 15-64 AÑOS (S)	MEXICO	ARGENTINA	PERÚ	BRASIL	PANAMÁ
EMPL-2	M – TASA DE DESEMPLEO (S)	MEXICO	ARGENTINA	PERÚ	BRASIL	PANAMÁ
EMPL-3	M – JÓVENES QUE NO ESTÁN TRABAJANDO NI ESTUDIANDO EDADES COMPRENDIDAS ENTRE 15-24 AÑOS (S)	MEXICO	ARGENTINA	PERÚ	BRASIL	PANAMÁ
EMPL-4	M – EMPLEO INFORMAL (S)	MEXICO	ARGENTINA	PERÚ	BRASIL	PANAMÁ

INGRESOS ADECUADOS Y TRABAJO PRODUCTIVO

INGR-1	M – TRABAJADORES POBRES (S)	MEXICO	ARGENTINA	PERÚ	PANAMÁ	BRASIL
INGR-2	M – TASA DE REMUNERACIÓN BAJA (ENTRE 2/3 DE LA MEDIANA DEL SALARIO POR HORA (S)	MEXICO	ARGENTINA	PERÚ	PANAMÁ	BRASIL

HORAS DE TRABAJO DECENTE

HRS-1	M – HORAS DE TRABAJO EXCESIVA (MÁS DE 48 HORAS X SEMANA "HORAS HABITUALES"(S)	MEXICO	ARGENTINA	PERÚ	BRASIL	PANAMÁ
-------	-------------------------------------------------------------------------------	--------	-----------	------	--------	--------

CONCILIACIÓN DEL TRABAJO LA VIDA FAMILIAR Y LA VIDA PERSONAL

	CONCILIACIÓN DEL TRABAJO LA VIDA FAMILIAR Y LA VIDA PERSONAL	BRASIL				
--	--------------------------------------------------------------	--------	--	--	--	--

TRABAJO QUE DEBERÍA ABOLIRSE

ABOL-1	M – TRABAJO INFANTIL (S)	MEXICO	ARGENTINA	PERÚ	BRASIL	PANAMÁ
--------	--------------------------	--------	-----------	------	--------	--------

ESTABILIDAD Y SEGURIDAD DEL TRABAJO

ESTAB-1	M – ESTABILIDAD Y SEGURIDAD DEL TRABAJO	MEXICO	ARGENTINA	PANAMÁ	BRASIL	
---------	-----------------------------------------	--------	-----------	--------	--------	--

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO EN EL EMPLEO

IGUAL-1	M – SEGREGACIÓN OCUPACIONAL POR SEXO	MEXICO	ARGENTINA	PANAMÁ	BRASIL	
IGUAL-2	M – PROPORCIÓN DE MUJERES EMPLEADAS EN LA CIUO 88 SUBGRUPOS PRINCIPALES 11 Y 12	MEXICO	ARGENTINA	PERÚ	PANAMÁ	BRASIL
IGUAL-3	A – DISPARIDAD SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES	MEXICO	PERÚ	ARGENTINA	PANAMÁ	BRASIL

ENTORNO DE TRABAJO SEGURO

ENTOR-1	M – TASA DE LESIONES PROFESIONALES MORTALES	PERÚ	MEXICO	ARGENTINA	PANAMÁ	BRASIL
---------	---------------------------------------------	------	--------	-----------	--------	--------

SEGURIDAD SOCIAL

SEG-1	M – PROPORCIÓN DE LA POBLACIÓN DE 65 AÑOS A MÁS QUE PERCIBEN UNA PENSIÓN	MEXICO	PERÚ	ARGENTINA	PANAMÁ	BRASIL
SEG-2	M – GASTO PÚBLICO EN SEGURIDAD SOCIAL (% DEL PIB)	MEXICO	PERÚ	ARGENTINA	PANAMÁ	BRASIL

DIÁLOGO SOCIAL Y REPRESENTACIÓN DE TRABAJADORES Y EMPLEADORES

DIAL-1	M – TASA DE SINDICACIÓN (S)	PERÚ	MEXICO	ARGENTINA	PANAMÁ	BRASIL
DIAL-2	M – EMPRESAS AFILIADAS A ORGANIZACIONES DE EMPLEADORES	PERÚ		ARGENTINA	PANAMÁ	BRASIL
DIAL-3	M – TASA DE COBERTURA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA (S)	PERÚ	MEXICO	ARGENTINA	PANAMÁ	BRASIL

CONTEXTO ECONÓMICO Y SOCIAL DEL TRABAJO DECENTE

	C. NIÑOS NO ESCOLARIZADOS (% POR EDAD) (S)	MEXICO	PERÚ	ARGENTINA	PANAMÁ	BRASIL
	ESTIMACIÓN DEL PORCENTAJE DE LA POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR INFECTADA POR EL VIH					
	C. PRODUCTIVIDAD LABORAL (PIB POR PERSONA OCUPADA, NIVEL Y TASA DE CRECIMIENTO)	MEXICO	PERÚ	ARGENTINA	PANAMÁ	BRASIL
	C. DESIGUALDAD DE INGRESOS (COCIENTES DE PERCENTILES 90/10, INGRESOS O CONSUMO)	MEXICO	PERÚ	ARGENTINA	PANAMÁ	BRASIL
	C. TASA DE INFLACIÓN	PERÚ	MEXICO	ARGENTINA	PANAMÁ	BRASIL
	C. EMPLEO POR RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA	PERÚ	MEXICO	ARGENTINA	PANAMÁ	BRASIL
	C. EDUCACIÓN DE LA POBLACIÓN ADULTA (TASA DE ALFABETIZACIÓN DE LA POBLACIÓN ADULTA Y TASA DE EGRESADOS DE ENSEÑANZA SECUNDARIA ENTRE LA POBLACIÓN ADULTA) (S)	MEXICO	PERÚ	PANAMÁ	ARGENTINA	BRASIL
	C. PARTE DEL PIB QUE CORRESPONDE AL TRABAJO	PERÚ	MEXICO	ARGENTINA	PANAMÁ	BRASIL
	C. PIB REAL PER CÁPITA EN DÓLARES PPA (NIVEL Y TASA DE CRECIMIENTO)	PERÚ	MEXICO	PANAMÁ		BRASIL
	PROPORCIÓN DE MUJERES EN EL EMPLEO POR INDUSTRIA (CATEGORÍA DE TABULACIÓN DE LA CIIU)	MEXICO	PERÚ	PANAMÁ	ARGENTINA	BRASIL
	C. DESIGUALDAD SALARIAL DE INGRESOS (COCIENTES DE LOS PERCENTILES 90/10)	MEXICO	PERÚ	PANAMÁ	ARGENTINA	BRASIL

Anexo II. Lista de participantes

Claudio COMARI

Director de Encuesta Permanente de Hogares, Dirección Nacional de Estadísticas de Condiciones de Vida

Instituto Nacional de Estadística y Censos - INDEC

Tel. 5411- 43499802

E-mail: ccoma@indec.mecon.gov.ar

Cynthia POK

Representante

Asociación Trabajadores del Estado - ATE

Tel. 5411-4384-7031

E-mail: gandalf2@ssdnet.com.ar

Diego SCHLESER

Director General de Estudios y Estadísticas Laborales, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social - MTESS

Tel. 5411-43106315

E-mail: dschlese@trabajo.gob.ar

Sergio WOYECHESEN

Representante

Unión Industrial Argentina - UIA

Tel. 5411-41242326

E-mail: sergiow@uia.org.ar

BRASIL

Cimar AZEREDO PEREIRA

Coordinador del Trabajo y Empleo

Instituto Brasileiro de Geografía y Estadística - IBGE

Tel. 55 21 2142 4524

E-mail: cimar.azeredo@ibge.gov.br

Ana Yara Dania PAULINO LOPES

Representante

Instituto Observatório Social-IOS / Central Unica de los Trabajadores - CUT

Tel. 5511- 73352552.

E-mail: anayara@dieese.org.br

María Emilia PICCININI VERAS

Coordinadora General de Estadística del Trabajo

Ministerio de Trabajo y Empleo - MTE

Tel. 5561 - 9156 9291 - 5561 3317 6667

E-mail: emilia.veras@mte.gov.br

MEXICO

Rodrigo NEGRETE PRIETO

Investigador, Dirección General de Vinculación Estratégica

Instituto Nacional de Estadística y Geografía-INEGI

Tel. 52449-105300, Ext. 4206

E-mail: rodrigo.negrete@inegi.org.mx

Eloísa PULIDO JARAMILLO

Directora de Análisis de la Información Contractual y Salarial
Secretaría de Trabajo y Previsión Social - STPS
Tel. 5255-2000 5411; 52 5520005418
E-mail: epulido@stps.gob.mx

PANAMA

Rosa CARRASCO

Subdirectora General de Empleo
Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral - MITRADEL
Tel. 507 5601132, 507 5601133
E-mail: rcarrasco@mitradel.gob.pa

Benedicta C. de MONTENEGRO

Asistente Técnica de la Dirección General de Empleo
Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral – MITRADEL
Tel. 507-5601132, 507-5601133
E-mail: bmontenegro4@yahoo.es; bmontenegro@mitradel.gob.pa

PERU

Julio César BARRENECHEA

Asesor de la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía
Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas
Tel. 511-4601600, Anexo 214
E-mail: jbarrenechea@snmpe.org.pe

Lola Armandina CARPIO OLASCOAGA

Profesional de la Oficina de Estadística
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
Tel. 511-6306000, Anexo 4022. D. 6306050
E-mail: lcarpio@mintra.gob.pe

Zoraida CASTRO ANGELES

Funcionaria de la Dirección Técnica de Demografía e Indicadores Sociales
Instituto Nacional de Estadística e Informática
Tel. 511-2039282
E-mail: zoraida.castro@inei.gob.pe

Elizabeth CORNEJO MALDONADO

Directora (e) de Formación Profesional y Desarrollo de los Recursos Humanos
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
Tel. 511-6306000
E-mail: ecornejo@mintra.gob.pe

Vicente CORZO (expositor)

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
Tel. 511-6306000
E-mail: osel_central@mintra.gob.pe

Juan Alejandro ESTRADA TRAVI

Dirección Técnica de Indicadores Económicos
Instituto Nacional de Estadística e Informática
Tel. 511-2032640, Anexo 9276-9373
E-mail: juan.estrada@inei.gob.pe

Julio GAMERO

Profesor de la UNI
Universidad de Ingeniería
Tel. 511-992710205
E-mail: jgrconsultoria@gmail.com; jgrconsultoria@yahoo.es

Meybol GÓMEZ ZEGARRA

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
Tel. 511-6306000
E-mail: mgomez@mintra.gob.pe

Ana Isabel GUTIÉRREZ CABEZAS

Profesional de la Oficina de Estadística
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
Tel. 6306000, Anexo 4017. D: 6306050
E-mail: agutierrez@mintra.gob.pe

Carlos MEJÍA

Miembro de la Comisión de Organización
Confederación General de Trabajadores del Perú-CGTP
Tel. 511-4242357
E-mail: cmejia@cgtp.org.pe

Guido MENDOZA FANTINATO

Responsable del Programa Migración y Trabajo
Secretaría General de la Comunidad Andina
Tel. 511-4111400 / 4111463
E-mail: gmendoza@comunidadandina.org

Rofilia RAMIREZ RAMIREZ (expositora)

Directora Técnica de Demografía e Indicadores Sociales
Instituto Nacional de Estadística e Informática
Tel. 511-2039260
E-mail: rramirez@inei.gob.pe

Judith Consuelo SAMANIEGO DIAZ

Dirección Nacional de Cuentas Nacionales
Instituto Nacional de Estadística e Informática
Tel. 511-2039287
E-mail: judith.samaniego@inei.gob.pe

Harry STEWART (alterno)

Representante ADEX ante el Consejo Nacional del Trabajo
Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas
Tel. 511-2226743-2227673
E-mail: estudiostewart@free.com.pe

Fernando TORI (alterno)

Representante ASBANC ante el Consejo Nacional del Trabajo
Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas
Tel. 511-3720110
E-mail: estudio@tori-abogados.com

Alfredo TORRES ATAIPOMA

Sub Director de Inspección de la Seguridad y Salud en el Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
Tel. 511-6306000, Anexo 3003
E-mail: atorres@mintra.gob.pe

Carmela VILDOSO

Consultora
Tel. 511-242-1670
E-mail: vildosoc@hotmail.com

OIT

Mónica CASTILLO

Jefa, Unidad de Producción de Datos sobre Trabajo Decente
Departamento de Estadística, OIT-Ginebra
Tel. 41 22 799 7329
E-mail: castillom@ilo.org

Miguel DEL CID

Director OIT SIALC Panamá
Tel. 507-315-0745 / 315-0546
E-mail: delcid@ilo.org

Rosa Ana FERRER

Colaboradora externa
OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe
Tel. 511-6150330
E-mail: rosa_ana_ferrer@hotmail.com; lim_g1sialc@oit.org.pe

Werner GÁRATE

Colaborador externo
OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe
Tel. 511-6150315
E-mail: garate@oit.org.pe

José RIBEIRO

Coordinador Proyecto MAP-Brasil
OIT Brasil
Tel. 5561- 2106-4633
E-mail: ribeiro@oitbrasil.org.br

Anexo III. Programa para el Taller regional sobre la medición del trabajo decente (15 y 16 de abril de 2010)

OBJETIVOS

- (i) Compartir experiencias y difundir entre representantes de los Ministerios de Trabajo y los Institutos Nacionales de Estadística de países seleccionados de la región, el marco conceptual y metodológico para la medición de los progresos del trabajo decente, derivado de los resultados de la Reunión Tripartita de Expertos realizada en setiembre de 2008 y la 18ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo de la OIT.
- (ii) Conocer los avances de las instituciones de trabajo y estadísticas de la región en la medición del trabajo decente y su visión respecto a los problemas y desafíos para obtener indicadores eficientes y oportunos provenientes de encuestas y registros administrativos.
- (iii) Definir un plan prospectivo para el desarrollo de indicadores de trabajo decente y su incorporación en las herramientas de difusión de los sistemas de información laboral de América Latina y el Caribe.

PARTICIPANTES

Se invitará a representantes de los Ministerios de Trabajo y los Institutos Nacionales de Estadística de países seleccionados de la región, a saber: Argentina, Brasil, México, Panamá, y Perú.

Día 1 15 de abril de 2010

- 9:00 – 9:25 **Inauguración**
Palabras de bienvenida, Jean Maninat, Director Regional, OIT-Oficina Regional para América Latina y el Caribe
Palabras del/de la Representante de la Delegación de la Comisión Europea
Moderador: Miguel Del Cid, SIALC/Panamá
- 9:25 – 9:50 **Presentación del marco de la OIT sobre la medición del trabajo decente**
Expositora: Mónica Castillo, OIT/STATISTICS/Ginebra
Moderadora: Rosa Ana Ferrer, Consultora OIT, Proyecto MAP
- 9:50 – 10:15 **El Proyecto MAP. Objetivos, productos y resultados**
Expositor: Miguel Del Cid, SIALC/Panamá
Moderadora: Rosa Ana Ferrer, Consultora OIT, Proyecto MAP
- 10:15 – 10:30 **Discusión**
- 10:30 – 11:00 *Pausa café*
- 11:00 – 11:30 **Trabajo de grupo sobre oportunidades y desafíos para medir el trabajo decente en América Latina.**
Los participantes estarán divididos en grupos tripartitos para discutir e identificar las oportunidades y desafíos sobre la medición del trabajo decente.
Preguntas a discutir:
1. ¿Por qué debería su país hacer seguimiento y evaluar el progreso hacia el trabajo decente? ¿Cuales son los beneficios y aplicaciones prácticos para su país?
2. ¿Cuáles son los desafíos y problemas potenciales?
- 11:30 – 12:00 **Plenaria**

-
- 12:00 – 12:30 **La Agenda Hemisférica y los programas nacionales de trabajo decente en ALC.**
Expositor: Miguel Del Cid, SIALC/Panamá
Moderadora: Rosa Ana Ferrer, Consultora OIT, Proyecto MAP
- 12:30 – 14:00 **Almuerzo**
- 14:00 – 15:00 **Perfil del Trabajo Decente en Brasil. Visión del Proyecto MAP**
José Ribeiro, Proyecto MAP, OIT, Brasil
Comentarios: Ministério do Trabalho e Emprego, Brasil
IBGE, Brasil
Moderadora: Mónica Castillo, OIT/STATISTICS/Ginebra
- 15:00 – 15:30 **Discusión general**
- 15:30 – 16:00 *Pausa café*
- 16:00 – 16:30 **Indicadores de trabajo decente en Perú**
Expositora: Rosa Ana Ferrer, consultora externa OIT
Comentarios: Representante del Ministerio de Trabajo de Perú
Representante del Instituto Nacional de Estadística e Informática
Moderador: Miguel Del Cid, SIALC/Panamá
- 16:30 – 17:00 **Discusión general**
- 17:00 – 17:15 **Cierre del día**

Día 2: 16 de abril de 2010

- 9:00 – 10:00 **Experiencias en la medición del trabajo decente en Argentina**
Expositor: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina
Comentarios: INDEC/Argentina
Moderadora: Rosa Ana Ferrer, Consultora OIT, Proyecto MAP
- 10:00 – 10:30 **Discusión general**
- 10:30 – 11:00 *Pausa café*
- 11:00 – 12:00 **Visión de las entidades de estadística y de trabajo sobre la medición del trabajo decente**
Expositor: Representantes de México
Moderadora: Mónica Castillo, OIT/STATISTICS/Ginebra
- 12:00 – 12:30 **Discusión general**
- 12:30 – 14:00 **Almuerzo**
- 14:00 – 15:00 **Visión de las entidades de estadística y de trabajo sobre la medición del trabajo decente**
Expositores: Representantes de Panamá
Moderador: Miguel Del Cid, SIALC/Panamá
- 15:00 – 15:30 **Discusión general**
- 15:30 – 16:00 *Pausa café*

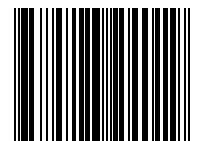
-
- 16:00 – 16:30 **Ejercicio para determinar la disponibilidad de indicadores de trabajo decente en los países representados**
Rosa Ana Ferrer, Consultora OIT, Proyecto MAP
- 16:30 – 16:50 **El nuevo Departamento de Estadísticas de la OIT: nuevo enfoque en los indicadores del trabajo decente y su incorporación en las herramientas de difusión a nivel global**
Expositora: Mónica Castillo, OIT/STATISTICS/Ginebra
Moderadora: Rosa Ana Ferrer, Consultora OIT, Proyecto MAP
- 16:50 – 17:10 **Plan prospectivo para el desarrollo de los indicadores de trabajo decente en América Latina y su incorporación en los sistemas de información laboral**
Expositor: Miguel Del Cid, SIALC/Panamá
Moderadora: Mónica Castillo, OIT/STATISTICS/Ginebra
- 17:10 – 17:30 **Discusión general**
- 17:30 – 17:45 Clausura
Jean Maninat, Director Regional, OIT-Oficina Regional para América Latina y el Caribe
Miguel Del Cid, SIALC/Panamá
Mónica Castillo, OIT/STATISTICS/Ginebra
Moderadora: Rosa Ana Ferrer, Consultora OIT, Proyecto MAP

Proyecto OIT/Comisión Europea «Monitoreo y Evaluación de los Progresos del Trabajo Decente» (MAP)

El monitoreo y la evaluación de los progresos hacia el trabajo decente es una preocupación de larga data para la OIT y sus mandantes. Implementado por la OIT con fondos de la Unión Europea, el proyecto Monitoreo y Evaluación de los Progresos del Trabajo Decente (MAP) ayuda a hacer frente a esta necesidad. Durante un período de cuatro años (2009-2013), el proyecto trabajará con las agencias gubernamentales (incluyendo Ministerios de Trabajo), las oficinas nacionales de estadística, las organizaciones de trabajadores y de empleadores, e instituciones de investigación de los países en transición hacia el desarrollo, para fortalecer la capacidad de dichas entidades nacionales en el seguimiento y evaluación del progreso hacia el trabajo decente. El proyecto facilita la identificación de indicadores de trabajo decente congruentes con las prioridades nacionales, brinda apoyo para la recolección de datos y asiste en el análisis de datos sobre trabajo decente con el fin de hacerlos relevantes para los responsables de diseñar políticas. La serie de publicaciones MAP difunde los resultados de los proyectos a una amplia audiencia más allá en los diez países cubiertos por el proyecto.

Para más información sobre el proyecto OIT/Comisión Europea «Monitoreo y Evaluación de los Progresos del Trabajo Decente» (MAP), véase <http://www.ilo.org/map>.

ISBN 978-92-2-324019-6



9 789223 240196