

**PARA DEBATE Y ORIENTACION**

PRIMER PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

**Presentación de la primera edición
del informe *Global Wage Report*****Introducción**

1. En su reunión de marzo de 2007, la Comisión reconoció que los salarios constituían un componente esencial del trabajo decente y que incumbía a la OIT un papel determinante en el esfuerzo por subsanar la importante falta de conocimientos en esta esfera. A ese efecto, la Comisión pidió a la Oficina que preparase informes periódicos sobre las tendencias en materia de salarios y fijación de salarios en todo el mundo, así como sobre sus consecuencias en las políticas. Subrayó la necesidad de mejorar los datos sobre los salarios y elaborar estadísticas fiables y comparables con el fin de comprender y seguir de cerca la evolución de los salarios. La primera edición del *Global Wage Report*¹ se publicará a finales de 2008. Se prevé publicar la siguiente edición a finales de 2010.
2. En el informe se destacan las principales tendencias mundiales, que incluyen referencias regionales y nacionales para ilustrar las tendencias o las excepciones. Se han dedicado considerables esfuerzos a la creación de una nueva base de datos con información sobre los salarios medios reales, la distribución salarial entre diferentes deciles de asalariados y el nivel de los salarios mínimos reales. Además de recopilar estadísticas comparables a escala mundial, se realizaron estudios nacionales en países seleccionados y se celebraron reuniones de expertos en cuestiones salariales. La base de datos en materia salarial utilizada para el informe y los documentos por países estarán disponibles en línea tras la publicación del informe. Este, así como los informes venideros, son una respuesta a la creciente demanda de asistencia técnica en este ámbito formulada por los mandantes de la OIT a escala nacional². Su objeto es asimismo aportar ideas útiles a la Oficina y los mandantes de la OIT para dar cumplimiento a la Declaración sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa, recientemente adoptada.

¹ OIT: *Global Wage Report 2008–09: Towards policy coherence: Minimum wages and collective bargaining* (de próxima publicación).

² El tema de los salarios se aborda en los programas de trabajo decente por país para el bienio 2008-2009 de los siguientes países: Armenia, Brasil, China, Malasia, México, Mongolia, Federación de Rusia y Tayikistán. Se presta actualmente asistencia técnica a Sri Lanka y la República Unida de Tanzania.

3. La finalidad del presente documento es compartir información con la Comisión de Empleo y Política Social (ESP) sobre las principales conclusiones y recomendaciones de la primera edición del *Global Wage Report*. El documento concluye reseñando algunas medidas que podrían tomarse en el futuro, incluidas posibles cuestiones de política que podrían abordarse en las próximas ediciones del *Global Wage Report*, para su examen por la Comisión.

Tendencias mundiales de los salarios

Salarios medios

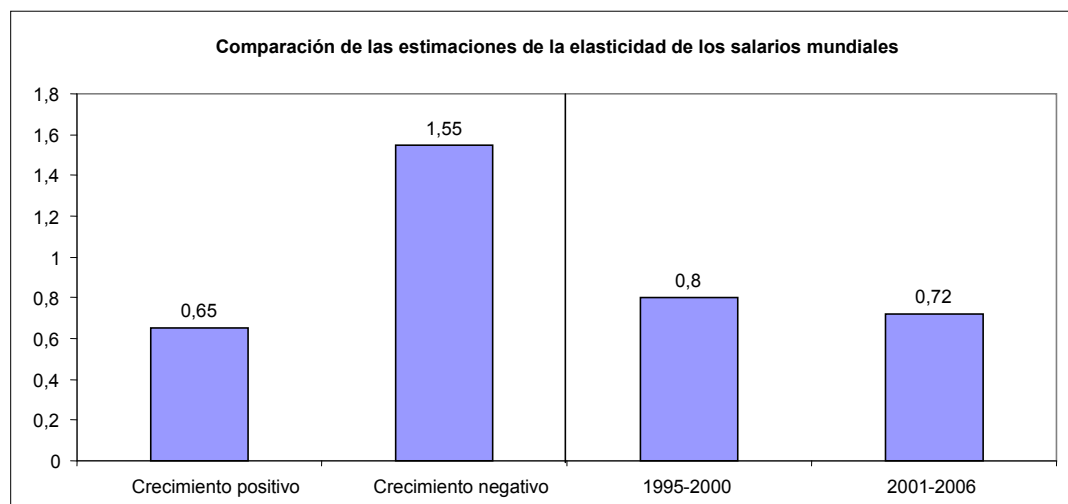
4. A escala mundial, el empleo asalariado representa aproximadamente la mitad del empleo total, proporción que aumenta en casi todas partes, para mujeres y hombres. En el período 2001-2007, los salarios medios aumentaron a un ritmo del 3,2 por ciento anual en términos reales³. Este porcentaje se basa en los datos obtenidos sobre 83 países de todas las regiones, que representan alrededor del 70 por ciento de la población mundial. En ese mismo período, el PIB *per cápita* aumentó un 4,6 por ciento anual. Son promedios que reflejan los buenos resultados obtenidos por algunos países en desarrollo y con economías en transición. Sin embargo, en su mayoría los países han registrado un incremento de los salarios más moderado. Los salarios medios aumentaron menos del 2 por ciento en la mitad de los países.
5. También se han registrado progresos dispares en distintas regiones. Conforme a las clasificaciones regionales uniformes OIT/ICMT, los salarios aumentaron anualmente el 0,5 por ciento en América Latina y el Caribe, el 2,3 por ciento en los países de la Unión Europea (UE) y otras economías desarrolladas (con una media del 1,6 por ciento en los países de la OCDE y un porcentaje considerablemente superior en los nuevos países miembros de la UE), el 2,9 por ciento en Asia (incluida una tasa superior al 10 por ciento en China) y el 13,4 por ciento en los países de la Comunidad de Estados Independientes (CEI) y los países de Europa Central y Sudoriental que no forman parte de la UE⁴. En los países de la CEI, el fuerte aumento salarial formaba parte del proceso de recuperación posterior a las drásticas reducciones salariales que tuvieron lugar al comenzar la transición económica, a principios del decenio de 1990.
6. Durante el período, más prolongado, de 1995 a 2007, el crecimiento económico ha ido acompañado de una evolución positiva de los salarios. Por lo general, por cada punto porcentual que aumentaba el PIB *per cápita*, los salarios medios aumentaban 0,75 puntos. La llamada elasticidad salarial de 0,75 confirma que sólo puede lograrse un crecimiento salarial sostenido durante varios años si crece la economía y aumenta la productividad del trabajo.
7. Al mismo tiempo, si bien los salarios reales progresaban en función del crecimiento económico, cabe observar que lo hacían a un ritmo más lento, lo cual respalda la idea de que los salarios han quedado a la zaga respecto del aumento de la productividad. En consonancia con estas tendencias, también se ha observado una tendencia a la baja de la proporción del PIB en los salarios. La comparación de dos períodos (1995-2000 y 2001-2007), muestra que el componente salarial descendió en las tres cuartas partes de los países sobre los que se dispone de datos. Esta tendencia a la baja es patente en las economías tanto desarrolladas como en desarrollo. En general, si se toman en consideración todos los tipos de países, por cada aumento anual del 1 por ciento del PIB, la proporción del PIB correspondiente a los salarios disminuye un 0,05 por ciento.
8. Estas observaciones pueden completarse con dos elementos adicionales. En primer lugar, la relación entre salario y crecimiento económico suele cambiar en los períodos de deterioro

³ A los efectos de esta sección, por «salarios» se entiende «salarios reales», salvo indicación contraria.

⁴ No se incluyen las estimaciones para los países de África y el Oriente Medio por ser menos rigurosas.

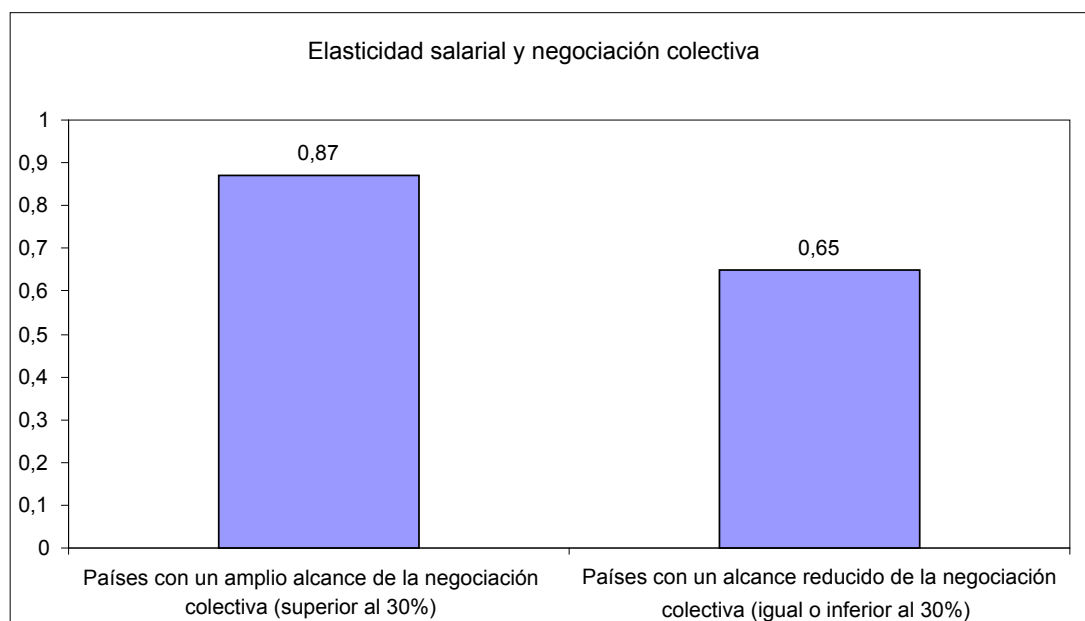
económico. Mientras que en períodos de auge económico los salarios distan de seguir la evolución del PIB *per cápita*, el empeoramiento de la situación económica afecta sensiblemente a los salarios, que se reducen más rápidamente que el PIB. En segundo lugar, la incidencia del crecimiento económico en los salarios ha disminuido ligeramente con el tiempo. En efecto, entre 2001 y 2006, por cada punto porcentual de crecimiento del PIB *per cápita*, los salarios aumentaron, un 0,72 por ciento, en comparación con el 0,8 por ciento registrado entre 1995 y 2000 (véase el gráfico 1).

Gráfico 1



9. Los países en que el alcance de la negociación colectiva es más amplio han registrado una diferencia menor entre el crecimiento del PIB *per cápita* y el aumento de los salarios. En los países con un alcance «reducido» (definido como inferior o igual al 30 por ciento) la «elasticidad salarial» se sitúa en torno al 0,65 por ciento, valor inferior a la media mundial del 0,75 por ciento. En el caso de los países con «gran alcance», la elasticidad salarial es mucho mayor: por cada punto porcentual de crecimiento del PIB *per cápita*, los salarios medios aumentan en promedio el 0,87 por ciento. Por consiguiente, cuanto mayor sea el alcance de la negociación colectiva, más se ajustarán los salarios reales al crecimiento económico (véase el gráfico 2).

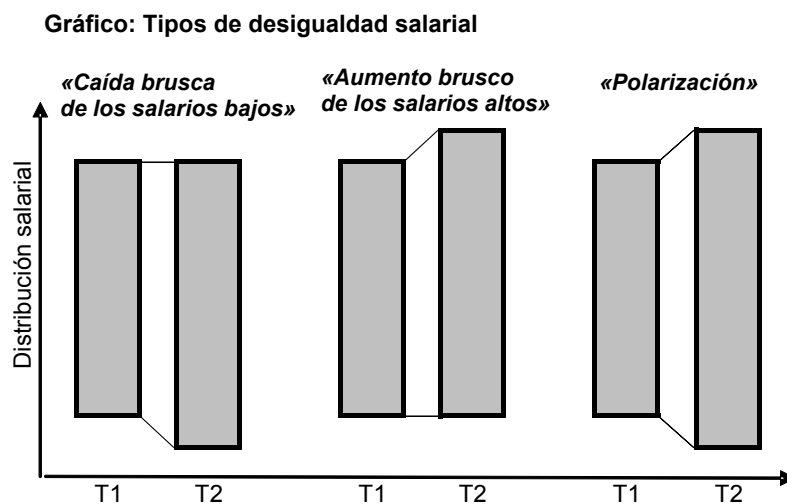
Gráfico 2



Disparidad salarial

10. Desde 1995, se ha acentuado la desigualdad entre los salarios más altos y los más bajos, en más de las dos terceras partes de los países sobre los que se dispone de datos⁵. Ese incremento de la disparidad salarial puede imputarse a varios factores que es preciso distinguir para poder sacar conclusiones sobre las repercusiones en las políticas. En el gráfico 3 se muestran tres tipos de incremento de la disparidad salarial. El primer tipo — la «caída brusca de los salarios bajos» — se refiere a la situación en que la disparidad salarial se acentúa como resultado de una reducción de los salarios bajos. El segundo tipo — el «aumento brusco de los salarios altos» — plantea el caso opuesto, a saber, ingresos salariales más elevados que aumentan más rápidamente que en otros grupos salariales. El último caso se da cuando ambas situaciones se producen simultáneamente, lo que redonda en una «polarización» de los ingresos salariales. Si bien la realidad suele ser una combinación de estos tipos, en la práctica se observa que la «caída brusca de los salarios bajos» y el «aumento brusco de los salarios altos» son igualmente comunes en los países en que haya aumentado la desigualdad. Estas tendencias a menudo concurren, lo que provoca una polarización cada vez mayor.

Gráfico 3. Disparidad creciente en distintos tipos: Ilustración

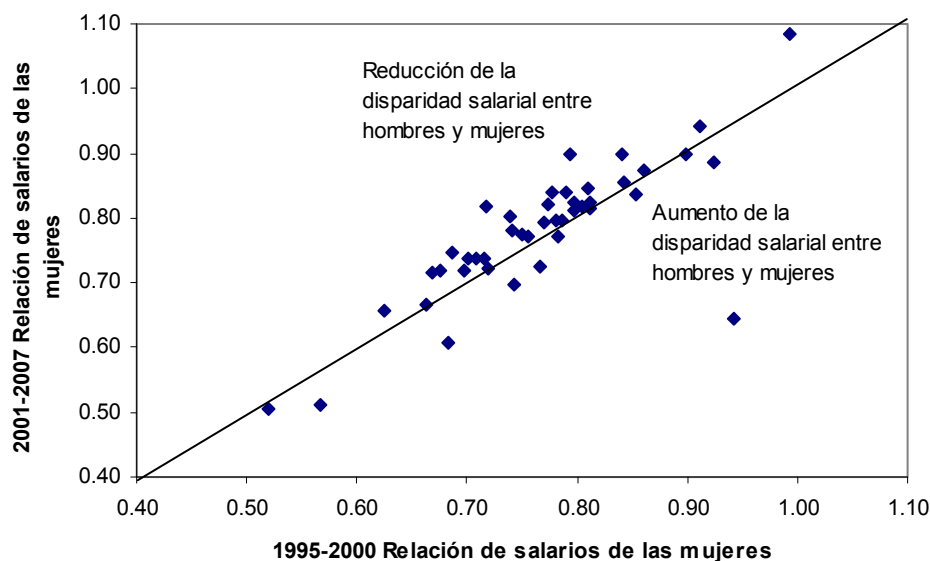


Nota: T1 se refiere a la condición inicial y T2 a la condición nueva.

11. Otra dimensión fundamental de la desigualdad consiste en la disparidad salarial entre hombres y mujeres, que si bien se atenúa muy lentamente sigue siendo importante. En aproximadamente el 80 por ciento de los países sobre los que se dispone de datos se ha registrado un aumento de la relación entre los salarios medios de los hombres y las mujeres, pero la modificación es imperceptible y, en algunos casos, insignificante (véase el gráfico 4). Son resultados desalentadores habida cuenta de los progresos realizados por las mujeres en materia de educación y de la reducción gradual de las diferencias de género con respecto a la experiencia de trabajo. En la mayoría de los países, los salarios medios de las mujeres representan del 70 al 90 por ciento de los salarios de los hombres, aunque a veces los porcentajes son muy inferiores en ciertas regiones del mundo, sobre todo en Asia.

⁵ La disparidad salarial se mide con la relación «D9/D1», donde D9 indica el límite superior del noveno decil en la distribución salarial (o el límite inferior del último decil) y D1, el límite superior del primer decil.

Gráfico 4. Evolución de la disparidad salarial entre hombres y mujeres (1995-2007)



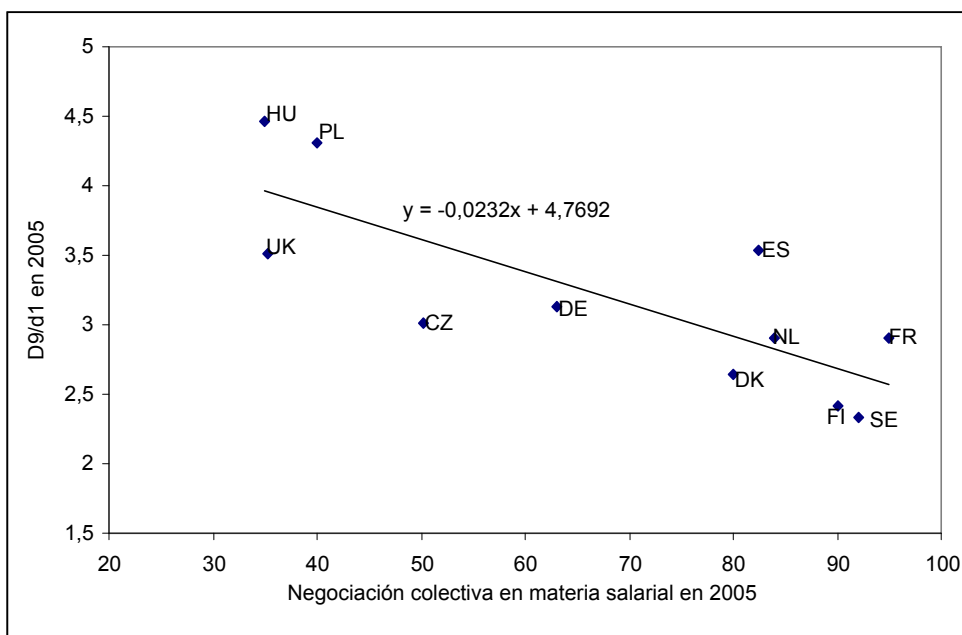
Nota: Estas cifras corresponden a la relación entre la media de los salarios de los hombres y las mujeres. Los valores inferiores a 1 significan que las trabajadoras perciben salarios medios inferiores a los de sus colegas de sexo masculino.

Fuente: Base de datos de la OIT sobre salarios.

12. En los países con un alcance relativamente más amplio de la negociación colectiva (más del 30 por ciento) la disparidad salarial es considerablemente menor, tanto globalmente como en la mitad inferior de la distribución salarial ⁶. En los países europeos, la relación entre el alcance de la negociación colectiva y la disparidad salarial global se traduce en una simple correlación (véase el gráfico 5). Si bien existen otros factores que también inciden en la disparidad, cabe señalar que en Finlandia, Suecia, Dinamarca, los Países Bajos y Francia el alcance de la negociación colectiva es elevado y la disparidad salarial, reducida, mientras que en el Reino Unido, Hungría y Polonia el alcance es reducido y la disparidad salarial, superior.

⁶ La disparidad salarial global se cuantifica por medio de la relación entre los trabajadores que perciben salarios altos y los trabajadores que perciben salarios bajos (D9/D1).

Gráfico 5. Diferencias salariales (D9/D1) y tasa de negociación colectiva (2005); países de la UE



Salarios mínimos

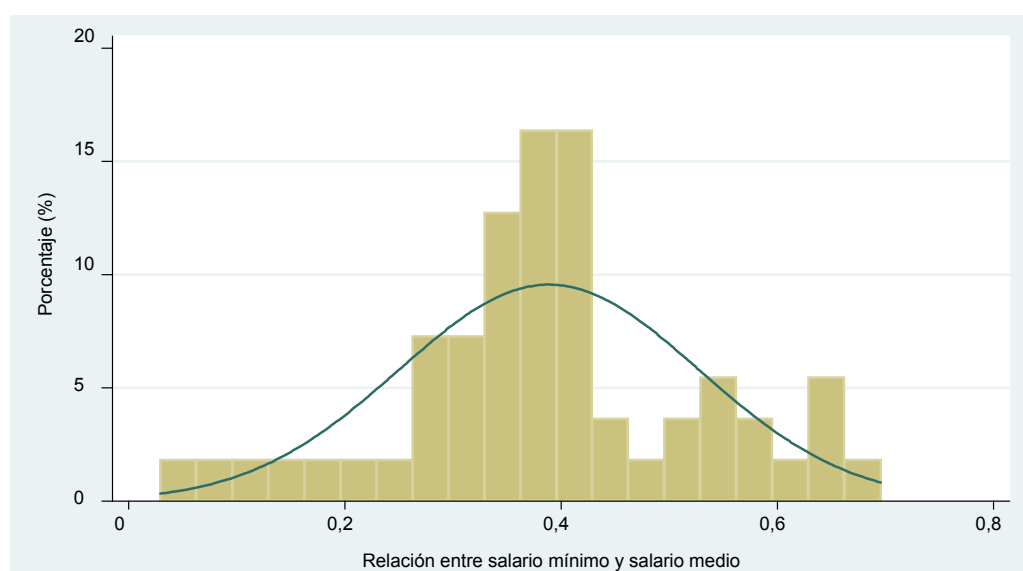
13. En las regiones tanto desarrolladas como en desarrollo se han reactivado los salarios mínimos con objeto de reducir las tensiones sociales provocadas por las crecientes desigualdades en la mitad inferior del mercado de trabajo. Las últimas tendencias muestran una cierta revitalización de los salarios mínimos. A escala mundial, los salarios mínimos han aumentado en promedio el 5,7 por ciento anual (en términos reales)⁷ entre 2001 y 2007. Esto representa un aumento sustancial del poder adquisitivo de los trabajadores que perciben el salario mínimo, y contrasta con algunos períodos anteriores en que había disminuido el valor real del salario mínimo. Las ganancias reales de los trabajadores que perciben el salario mínimo han sido considerables tanto en la Unión Europea y otras economías desarrolladas (el 3,8 por ciento), como en los países en desarrollo (el 6,5 por ciento).
14. Quizás el caso de revitalización de los salarios mínimos más simbólico en los países desarrollados es el Reino Unido, que, tras dismantelar su sistema de salarios mínimos por sector en el decenio de 1980, en 1999 adoptó un nuevo salario mínimo nacional. Desde entonces, el nivel del salario mínimo ha progresado un 3,5 por ciento anual en términos reales. En 2000, Irlanda también introdujo, por primera vez en su historia, un salario mínimo nacional. Los Estados Miembros más recientes de la Unión Europea, en general aumentaron considerablemente el salario mínimo con el fin de equipararlo paulatinamente con el nivel de los Estados miembros más antiguos.
15. También en los países en desarrollo el nivel de los salarios mínimos se ha aumentado constantemente para ofrecer protección social a las categorías de trabajadores vulnerables y no sindicados. Países grandes como la Argentina, el Brasil, China y Sudáfrica figuran entre los principales impulsores de esta tendencia al alza. En China, por ejemplo, en 2004 se adoptaron nuevos reglamentos en materia de salarios mínimos ante la creciente preocupación por la disparidad salarial en aumento. En Sudáfrica, se fijaron salarios

⁷ A los efectos de esta sección, por «salarios mínimos» se entiende «salarios mínimos reales», salvo indicación contraria.

mínimos en 2002 en apoyo de los salarios de millones de trabajadores mal remunerados de distintos sectores. En el Brasil y la Argentina, se reactivó la política de salarios mínimos para contribuir a frenar la tendencia a la reducción de los salarios de los trabajadores mal remunerados observada desde principios del decenio de 2000.

16. En general, los salarios mínimos también han tendido a aumentar ligeramente en relación con los salarios medios (del 37 por ciento en 2000-2002 al 39 por ciento en 2004-2007 en los países sobre los que se dispone de datos al respecto). En el gráfico 6 se muestra que la relación entre salario mínimo y salario medio varía mucho según los países, aunque el salario mínimo suele situarse en el 40 por ciento del salario medio, aproximadamente. El análisis estadístico también indica que los salarios mínimos elevados van acompañados de una menor disparidad salarial en la mitad inferior de la distribución de los salarios⁸. Sin embargo, en comparación con el PIB *per cápita*, el salario mínimo se ha mantenido estable en los países desarrollados y ha tendido a disminuir en el resto del mundo. Este fenómeno tal vez se explique por el importante crecimiento de la productividad media del trabajo en los países en desarrollo, que no siempre se ha traducido en el correspondiente incremento de los salarios mínimos en el extremo inferior del mercado de trabajo.

Gráfico 6



Consecuencias en las políticas

17. Los datos obtenidos muestran que tanto la productividad del trabajo como las políticas salariales mejoran los resultados en materia de salarios. Si bien el crecimiento económico es una condición necesaria para el aumento de los salarios, cuanto mayor sea el alcance de la negociación colectiva, más repercutirá el crecimiento del PIB *per cápita* en los salarios y menor será la disparidad salarial. Los salarios mínimos también pueden utilizarse eficazmente para reducir la disparidad salarial en la mitad inferior del mercado de trabajo. En general, estos resultados avalan la opinión de que es necesario reforzar la función que cumplen las instituciones del mercado de trabajo.
18. Es importante reafirmar el principio de que la negociación colectiva es uno de los métodos más eficaces para fijar los salarios, porque refleja las necesidades y el interés tanto de los

⁸ La disparidad en la mitad inferior de la distribución salarial se mide por la relación salario mediano (D.5)/salario superior del primer decil (D.1) (D.9/D.1).

trabajadores como de los empleadores. En estudios recientes se reconoce cada vez más el efecto positivo de la negociación colectiva en los salarios y se cuestiona el supuesto de que la negociación va en detrimento de los resultados económicos⁹. Desde esa óptica, es interesante destacar en algunos casos la evolución desigual del alcance de la negociación colectiva en el mundo. Si bien en muchos países la negociación colectiva se mantiene en un nivel reducido y, de hecho disminuye debido a varios factores, como el aumento del número de trabajadores en las empresas pequeñas o de empleados con contratos atípicos, también se han registrado algunos avances importantes que compensan la situación. En primer lugar, la negociación colectiva mantiene una amplitud importante — que a veces aumenta — en muchos países europeos como, por ejemplo, Dinamarca, Finlandia, España, Suecia y Portugal. En segundo lugar, algunos países de otras regiones, como Sudáfrica, la Argentina y Eslovenia, también han logrado estimular la negociación colectiva.

19. Los salarios mínimos, fijados en niveles razonables, pueden aumentar el número de trabajadores con acceso a un salario mínimo vital y reducir la diferencia de remuneración entre hombres y mujeres, con efectos nulos o insignificantes en los niveles de empleo¹⁰. No obstante, los salarios mínimos no deberían servir para reemplazar la negociación colectiva. La creación de sistemas complicados de salarios mínimos por rama, sector u ocupación, destinados a fijar escalas de remuneración para numerosas categorías de trabajadores en los diferentes sectores, puede acabar desalentando la negociación colectiva en lugar de fomentarla. Algunas experiencias muestran que las negociaciones entabladas entre los interlocutores sociales sobre los salarios mínimos han contribuido a reforzar la negociación colectiva, pero en la mayoría de los casos se determinó que los complejos sistemas de fijación de salarios mínimos «desplazaban» a la negociación colectiva.
20. Esta experiencia negativa pone de manifiesto la importancia que reviste una elaboración de las políticas escrupulosa y coherente. Para formular un conjunto complementario y coherente de políticas de negociación colectiva y de salarios mínimos se tendrán en cuenta, entre otras, las siguientes buenas prácticas: 1) establecer el salario mínimo por un procedimiento sencillo y optar, en la medida de lo posible, por un salario mínimo nacional en lugar de fijar salarios mínimos complejos por sector y/u ocupación; 2) tratar de asegurar prestaciones sociales, en lo posible, desligadas del nivel salarial mínimo, ya que la práctica contraria suele impedir que los gobiernos aumenten los salarios mínimos por temor a una repercusión negativa en los presupuestos de la seguridad social; 3) velar por que los salarios mínimos vayan acompañados de mecanismos de aplicación fiables con la participación de inspectores del trabajo e interlocutores sociales; y 4) extender su alcance a los grupos vulnerables como, los trabajadores domésticos, a menudo excluidos *de jure* o *de facto* de la protección que brinda la legislación en materia de salarios mínimos. Esto último es especialmente importante para optimizar el efecto de los salarios mínimos en la igualdad de género.

⁹ Un amplio estudio de las publicaciones del Banco Mundial realizado hace unos años concluyó que los estudios comparativos revelaban pequeñas diferencias sistemáticas de los resultados económicos entre los países que garantizaban efectivamente la libertad sindical y de negociación colectiva y los que no. Véase T. Aidt y Z. Tzannatos: *Unions and Collective Bargaining: Economic effects in a global environment* (Banco Mundial, Washington, DC, 2002).

¹⁰ Lo demuestra un creciente número de estudios empíricos recientes en economías desarrolladas y en desarrollo. Por ejemplo, en los Estados Unidos, 650 eminentes economistas firmaron en 2006 una declaración según la cual los incrementos del salario mínimo federal y estatal podían mejorar considerablemente las condiciones de vida de los trabajadores con ingresos bajos y de sus familias, sin los efectos adversos vaticinados por los críticos. Se llegó a una conclusión similar en varios estudios realizados en países en desarrollo. Véase, por ejemplo, S. Lemos: «Minimum Wage Effects across the Private and Public Sectors in Brazil», *Journal of Development Studies*, vol. 43, núm. 4, 2007.

21. Por último, es conveniente aumentar periódicamente el salario mínimo a fin de evitar las crisis ocasionales de la economía y mantener el poder adquisitivo de los trabajadores afectados por el alza de los precios. En el contexto actual de aumento brusco de los precios de los alimentos y el petróleo y previsiones de inflación elevada para 2008 y 2009, deberían aumentarse los salarios mínimos en la medida de lo posible para proteger a los trabajadores más vulnerables. Las políticas de salarios mínimos deberían aplicarse conjuntamente con otras políticas como las transferencias de ingresos. Hasta ahora, el debate público se ha centrado en gran medida en contener los incrementos salariales a fin de evitar la «espiral de los salarios y los precios»¹¹. Si bien se trata de un objetivo importante, debería formar parte de un objetivo más amplio de mantenimiento del poder adquisitivo, sobre todo de las personas que se encuentran en la parte inferior de la distribución salarial, en razón de las difíciles circunstancias económicas actuales.

Labor futura

22. La primera edición del informe *Global Wage Report* se centra en la evolución macroeconómica mundial y presta menos atención a circunstancias nacionales importantes, como las tendencias salariales en los distintos sectores y grupos de trabajadores. Para que el *Global Wage Report* contribuya con ideas más valiosas a la formulación de políticas, inclusive en el marco de los programas de trabajo decente por país, es importante seguir mejorando la base de datos mundiales y llevar a cabo investigaciones más sistemáticas sobre diversos temas fundamentales. Se propone la adopción de las siguientes medidas.
23. En primer lugar, es imprescindible mejorar la calidad y la cobertura geográfica de las estadísticas sobre salarios, en particular para África y el Oriente Medio. Con respecto a los datos correspondientes a los salarios por ocupación, el *Global Wage Report* presenta algunas propuestas encaminadas a racionalizar la «Encuesta de octubre» con miras a hacerla más útil y accesible. La nueva base de datos sobre salarios fue creada en colaboración con la OCDE y otras organizaciones como EUROSTAT, además de varias oficinas de la OIT en el terreno, en particular el Sistema de Información y Análisis Laboral (SIALC) en América Latina y el Caribe. Hay consultas en curso con el SIALC y otras oficinas regionales de la OIT para encontrar mejores medios de coordinar la elaboración de estadísticas sobre los salarios para las ediciones ulteriores del *Global Wage Report* y otros informes regionales conexos.
24. En relación con los temas que requieren investigaciones más a fondo, cabe referirse en especial a la disparidad salarial entre hombres y mujeres, y entre trabajadores con diferentes modalidades contractuales. Respecto de la disparidad salarial entre hombres y mujeres, es esencial hacerse una idea precisa de su evolución cuantitativa y de sus causas subyacentes, sobre todo en el mundo en desarrollo. Esto permitirá orientar mejor las decisiones en materia de políticas en el contexto actual de incremento de la fuerza de trabajo femenina y reducción de las diferencias entre hombres y mujeres con respecto a la experiencia laboral y el nivel de formación. Es igualmente oportuno analizar las repercusiones de la creciente diversificación de las modalidades de empleo y de la variedad de formas de empleo no convencionales a escala mundial, en los salarios y la productividad del trabajo. En efecto, el riesgo de discriminación contra el trabajo no convencional preocupa por la injusticia y pérdida de productividad que supone.
25. Los sistemas de remuneración (es decir, la estructura y el pago de los salarios) también merecen un análisis más detenido. Por cierto, cada mecanismo de fijación de los salarios

¹¹ La espiral de los salarios y los precios es una situación en que los salarios y los precios se disparan mutuamente.

conlleva distintos incentivos para los trabajadores y da lugar a diferentes resultados en materia salarial. En los países desarrollados y en desarrollo aumenta el interés por la remuneración basada en el desempeño y los sistemas de participación en los beneficios, que vinculan los salarios con distintos aspectos del rendimiento de las empresas. Las investigaciones en esta esfera deberían tratar de comprender las circunstancias que permiten a esos sistemas conciliar lo mejor posible el objetivo de los empleadores de adaptar los salarios a la productividad y a los resultados globales de la empresa, con la aspiración de los trabajadores de mantener y mejorar el poder adquisitivo de sus salarios. La fijación de los salarios en el sector público es un tema estrechamente relacionado con esta cuestión. Tras la reforma y modernización del sector público, es fundamental que en las decisiones relativas a la estructura y el nivel salarial en el sector público se tengan en cuenta las tendencias más generales que afectan a los salarios.

26. Debido a la alta frecuencia de salarios bajos y el número creciente de trabajadores pobres es preciso seguir investigando para determinar la mejor manera de fijar los salarios mínimos y conjugarlos con otras medidas de política social y económica con objeto de preservar el poder adquisitivo de los salarios de los trabajadores menos protegidos. Es una cuestión que reviste especial importancia en el actual contexto de crecientes presiones inflacionistas. El desafío reside en definir planes adecuados que permitan ajustar los salarios mínimos de los trabajadores mal remunerados, y evitar al mismo tiempo el riesgo de acelerar la inflación. La reunión de marzo de 2009 de la Comisión de Empleo y Política Social, que incluye la revisión de los salarios mínimos en su orden del día, sin duda aportará orientaciones útiles al respecto.
27. En la primera edición del *Global Wage Report* se aborda la necesidad de establecer una relación coherente entre la fijación de los salarios mínimos y la negociación colectiva, y los consiguientes beneficios. También convendría estudiar la forma de extender los convenios colectivos a trabajadores no sindicados, en particular a quienes ocupan empleos no convencionales o informales, sobre todo en los países en desarrollo y en transición. De igual importancia sería que la Oficina intensifique la asistencia técnica que brinda en los países al fin de mejorar la calidad y la fiabilidad de las estadísticas nacionales sobre salarios.
28. La Comisión tal vez considere oportuno examinar la conveniencia de que se analicen los temas mencionados en los párrafos 22 a 27, en las próximas ediciones del *Global Wage Report*. Quizás también estime oportuno estudiar la posibilidad de que se realicen presentaciones periódicas a la Comisión sobre las tendencias mundiales en materia de salarios y sus consecuencias en las políticas.

Ginebra, 3 de octubre de 2008.

Este documento se presenta para debate y orientación.