

**PARA DECISIÓN**

DECIMOSÉPTIMO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Informe del Director General**Quinto informe complementario:
La medición del trabajo decente****Introducción**

1. La evaluación de los progresos con miras a la consecución del objetivo del trabajo decente es desde hace largo tiempo una preocupación de los mandantes de la OIT. En la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa* se recomienda a los Estados Miembros que consideren la oportunidad de establecer «indicadores o estadísticas apropiados, de ser necesario con la ayuda de la OIT, para verificar y evaluar los progresos realizados». El Consejo de Administración ha deliberado sobre la medición del trabajo decente en numerosas oportunidades y ha proporcionado orientación sobre los principios fundamentales en que debería basarse la medición¹. Esto significa que deben abarcarse los cuatro objetivos estratégicos de forma apropiada, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo; que no debería adoptarse un índice compuesto a los efectos de clasificar los países; y que el enfoque que se adopte debería ayudar a los mandantes a evaluar los progresos encaminados a la consecución del trabajo decente en sus respectivos países sobre la base de un conjunto de indicadores, también disponible para otros países.
2. El Consejo de Administración aprobó la convocatoria en septiembre de 2008 de una Reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente, que proporcionó orientación sobre las distintas opciones para la medición del trabajo decente. En noviembre de 2008², el Consejo de Administración deliberó sobre las recomendaciones de la reunión y pidió a la Oficina que:
 - a) presentara un informe completo de la Reunión tripartita de expertos a la 18.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) que se celebraría del 24 de noviembre al 5 de diciembre de 2008 en Ginebra;
 - b) compilara la descripción de los indicadores estadísticos basándose en las normas estadísticas internacionalmente reconocidas y ofreciera orientación acerca de la

¹ Véase, por ejemplo, el documento GB.301/17/6.

² Documento GB.303/19/3.

interpretación de los indicadores, incluido un debate sobre las limitaciones y las dificultades que pudieran presentarse;

- c) realizara labores de desarrollo en materia de indicadores estadísticos, en los ámbitos señalados por los expertos, y elaborara indicadores fiables y susceptibles de repetición a fin de lograr el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
- d) elaborara perfiles por país en materia de trabajo decente, destinados a un número determinado de países piloto, incluidos países de ingresos bajos, medios y altos; y
- e) informara al Consejo de Administración en noviembre de 2009 sobre la experiencia adquirida en los países piloto con miras a ampliar aún más la cobertura de los perfiles por país en materia de trabajo decente.

Decimoctava Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo³

3. Según se informó al Consejo de Administración en marzo de 2009⁴, la 18.^a CIET estableció un Grupo de Trabajo sobre la medición del trabajo decente, presidido por el Reino Unido. Los delegados hicieron hincapié en que la adopción de un sistema eficaz de medición contribuiría a transformar el Programa de Trabajo Decente, el que de una ambición política pasaría a ser algo más concreto y cuantificable, y observaron que se habían realizado grandes progresos en ese sentido. El Grupo de Trabajo sostuvo un animado debate sobre varios indicadores, incluidos aspectos técnicos como los grupos de edad y los umbrales, y destacó la importancia de los datos sobre los salarios. Se insistió sobremanera en la necesidad de producir datos comparables, fiables y coherentes, si bien los delegados reconocieron que no siempre era posible lograr una comparabilidad perfecta.
4. El Grupo de Trabajo propuso una resolución sobre la labor futura en materia de medición del trabajo decente⁵, la cual fue adoptada posteriormente por la CIET con un amplio apoyo tripartito. En la resolución se reconoce la necesidad de medir el trabajo decente y sus cuatro objetivos estratégicos, y se recomienda que la Oficina prepare perfiles por país sobre el trabajo decente para varios países piloto, que las definiciones de los indicadores estadísticos de trabajo decente se basen, en la medida de lo posible, en las normas estadísticas internacionales vigentes, que la Oficina lleve a cabo otras labores de desarrollo de indicadores estadísticos en varias esferas, y que se prepare un informe completo sobre los progresos y resultados para presentarlo a la 19.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo.
5. Los delegados afirmaron que era factible recopilar datos sobre el trabajo decente, y varias delegaciones informaron sobre planes para mejorar la recopilación de los datos para producir indicadores del trabajo decente. Algunos delegados también destacaron la necesidad de impulsar la cooperación técnica a este respecto, así como de contar con una orientación técnica apropiada de la OIT. Varias delegaciones, en particular las de Austria, Brasil, Malasia, República Unida de Tanzania y Ucrania, ofrecieron colaborar con la

³ Véase el documento ICLS/18/2008/IV/FINAL, páginas 13 a 16.

⁴ Documento GB.304/STM/5.

⁵ Véase el documento ICLS/18/2008/IV/FINAL, página 73.

Oficina para preparar perfiles por país sobre el trabajo decente, mientras que otras mostraron interés en colaborar con la OIT en una etapa ulterior.

Definiciones y orientación para la interpretación de los indicadores estadísticos

6. Con arreglo a las orientaciones formuladas por el Consejo de Administración, la Oficina avanzó considerablemente en la compilación de fichas de definición de indicadores para los indicadores estadísticos de trabajo decente. Estas fichas de definición sirven para proporcionar a las oficinas nacionales de estadística la información técnica necesaria que les permitirá calcular el valor de los indicadores de trabajo decente sobre la base de los datos existentes o recopilar datos primarios adecuados. También ofrecen orientación a los mandantes y otros usuarios de los datos en cuanto a la interpretación de los indicadores de trabajo decente, y también con respecto a sus respectivas limitaciones y posibles dificultades.
7. Las fichas descriptivas contienen recomendaciones sobre definiciones técnicas que se remiten a las normas estadísticas internacionales existentes, incluidas las normas establecidas por la CIET, así como fórmulas para el cálculo. También incluyen diversos desgloses de gran utilidad (inclusive por sexo), fuentes preferenciales de datos primarios (como las encuestas sobre la fuerza de trabajo, encuestas de establecimiento y bases de datos administrativos), además de repertorios de los datos existentes. Cada ficha de definición de un indicador también hace referencia a lo que debería tenerse presente para interpretar las modificaciones registradas con el tiempo, y a la dinámica potencial que promueve esas modificaciones, y destaca los factores susceptibles de restringir la comparabilidad entre los países.
8. Como los indicadores de trabajo decente abarcan una gran diversidad de temas especializados en el marco de los cuatro sectores, todas las unidades técnicas pertinentes, incluido el Departamento de Estadística, participaron en la elaboración de las fichas de definición de los indicadores. A ese efecto, en ocasión de un taller interno que tuvo lugar a principios de febrero de 2009, se establecieron los grupos por temas correspondientes a cada esfera fundamental que abarcaba el marco de medición. Los grupos por temas dieron lugar a la versión preliminar de las fichas de definición, que actualmente se están revisando y preparando para su inclusión en un breve manual de referencia que se publicará en el presente año.

Labores de desarrollo sobre los indicadores de trabajo decente

9. Con arreglo a la orientación formulada por la Reunión tripartita de expertos, la Oficina ha realizado una labor conceptual en diversos ámbitos. Esto incluye un nuevo indicador principal de la estabilidad y seguridad del trabajo; al respecto, el grupo por tema correspondiente propuso que este indicador abarcara el empleo informal (ya comprendido en el ámbito de las oportunidades de empleo) y la proporción de personas empleadas en tipos de trabajo precarios (trabajadores ocasionales, estacionales y temporales). Los trabajos en curso en el marco del Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso y el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) tienen por objeto mejorar las estadísticas sobre el trabajo forzoso y las peores formas de trabajo infantil. Con respecto al tema del entorno propicio para las empresas sostenibles, el Departamento de Creación de Empleos y Desarrollo de la Empresa dirige la labor de diseño de una metodología apropiada, de identificación de indicadores y de acopio de

datos ⁶ que, en una etapa ulterior, podrían incluirse en la categoría «Contexto económico y social del trabajo decente».

10. También se había pedido a la Oficina que elaborara indicadores numéricos para los principios y derechos fundamentales en el trabajo, comenzando con el derecho a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva. Los mandantes habían subrayado que estos indicadores debían ser fiables y susceptibles de repetición, y estar en plena conformidad con las normas internacionales del trabajo y el sistema de control. Sobre la base de la labor realizada ⁷, se preparó un indicador en dos etapas. La primera consistió en definir un marco de codificación con arreglo al Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). El marco abarca más de 100 categorías distintas de posibles violaciones de los derechos de los empleadores y los trabajadores, tanto *de jure* como *de facto*. En la segunda etapa, se consultó una gran diversidad de información documental de la OIT para poner a prueba el sistema de codificación en una muestra de países pequeña y variada. Entre las fuentes documentales figuraban las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia y el Comité de Libertad Sindical.
11. A fin de comprobar la adecuación del enfoque utilizado para evaluar los progresos, se codificaron dos fechas (2000 y 2008) por país. El método elaborado aumentó la transparencia, a fin de que los indicadores por país permitieran identificar inmediatamente las esferas concretas que habían registrado progresos y ubicar fácilmente las correspondientes fuentes de información de la OIT. El resultado de la fase experimental es actualmente objeto de un examen interno. Conforme a la recomendación de la Reunión tripartita de expertos, podría procederse a la elaboración de otro indicador relativo a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. La Oficina prevé informar sobre esta labor en 2010.

Perfiles por país en materia de trabajo decente para cinco países piloto

12. Los ofrecimientos formulados por los Estados Miembros durante la 18.^a CIET permitieron que la Oficina comenzara la labor sobre los perfiles por país en materia de trabajo decente en Austria, Brasil, Malasia, República Unida de Tanzania ⁸ y Ucrania, lo que permite abarcar las principales grandes regiones y países de ingresos bajos, medios y altos. La notable diversidad que caracteriza a los países piloto permite determinar el valor y la viabilidad del concepto de medición en diferentes contextos. También facilita el establecimiento de mecanismos de cooperación entre las distintas oficinas exteriores y las unidades técnicas en la sede.
13. La colaboración con los mandantes, las oficinas de estadística y los colaboradores académicos de los cinco países piloto se caracterizó por varios elementos comunes:

⁶ Hay actualmente varios estudios piloto en curso en Ghana y Swazilandia realizados en colaboración con los interlocutores sociales.

⁷ Véase D. Kucera (coordinador de la publicación): *Qualitative indicators of labour standards – Comparative methods and applications*, Dordrecht, Springer y OIT, 2007.

⁸ La isla de Zanzíbar tiene un marco jurídico y un servicio estadístico propios. En esta etapa, el perfil sólo se refiere al territorio continental de la República Unida de Tanzania.

- a) La celebración de consultas tempranas con los mandantes para facilitar una información transparente sobre los objetivos del perfil por país en materia de trabajo decente y el proceso previsto, y también para recabar opiniones sobre las cuestiones especialmente pertinentes en el contexto nacional y reunir propuestas sobre los indicadores que deberían incluirse, además de los que fueron definidos como «indicadores principales» por la Reunión tripartita de expertos.
- b) La estrecha colaboración con las oficinas de estadísticas⁹ y otras instituciones nacionales¹⁰ en lo que atañe a la compilación de indicadores estadísticos de trabajo decente, ya sea a partir de fuentes documentales o de cálculos sobre la base de conjuntos de datos primarios. Se trataba de cerciorarse, en la medida de lo posible, de que los indicadores se ajustaban a definiciones normalizadas y se basaban en estadísticas oficiales.
- c) La compilación de indicadores jurídicos con información sobre los derechos en el trabajo y el marco jurídico del trabajo decente. Se utilizaron diversas fuentes para corroborar la información, como los documentos dimanantes del sistema de control de la OIT, las leyes nacionales y las bases de datos jurídicos existentes llevadas por unidades técnicas.
- d) La celebración de talleres nacionales tripartitos de validación con objeto de asegurar que los perfiles reflejaran la realidad y tuviesen debidamente en cuenta las preocupaciones de los mandantes. En general, se organizaron pequeños grupos de trabajo compuestos por expertos designados por los gobiernos y las asociaciones de empleadores y de trabajadores, que examinaron las versiones preliminares de los distintos capítulos y formularon propuestas de modificación¹¹.
- 14.** Si bien en todos los países piloto se siguió este criterio general, hubo diferencias de detalle en la aplicación y en los progresos realizados hasta la fecha según los países. Se celebraron talleres tripartitos en todos los países, con excepción de Malasia (donde el taller podría celebrarse después de la reunión del Consejo de Administración). Con respecto a los otros cuatro países, se ha previsto la publicación del perfil final por país o de una versión preliminar antes de la discusión del correspondiente punto del orden del día en la reunión del Consejo de Administración¹².
- 15.** Los talleres tripartitos dieron la oportunidad de sistematizar las opiniones de los mandantes sobre el valor del concepto de medición, su utilidad y las dificultades que plantea. Los mandantes sostuvieron que los perfiles por país en materia de trabajo decente podrían ofrecer una sinopsis y un análisis crítico (Austria) de utilidad para el seguimiento de los progresos del programa nacional de trabajo decente (Brasil), así como dar una idea clara de la situación del empleo al mostrar los vínculos existentes entre el crecimiento económico,

⁹ Se trata de: Estadísticas de Austria; Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE); Oficina Nacional de Estadística de Tanzania; Departamento de Estadística de Malasia, y Comité Estatal de Estadística de Ucrania (SSCU).

¹⁰ Entre éstas figuran, por ejemplo, los organismos nacionales de seguridad social (para los datos sobre los accidentes del trabajo y la cobertura de las pensiones) y los ministerios de Trabajo (para los datos sobre los gastos nacionales de seguridad social y las inspecciones del trabajo).

¹¹ En el caso del Brasil, el perfil se redactó después de la celebración del taller, sobre la base de los aportes recibidos de los mandantes y de los indicadores seleccionados durante el mismo.

¹² Habrá ejemplares disponibles durante la reunión del Consejo de Administración; además, los textos podrán consultarse en la dirección <http://www.ilo.org/integration/themes/mdw/lang-en/index.htm>.

el empleo y la igualdad de género (República Unida de Tanzania). Asimismo, estos perfiles podrían contribuir a una formulación eficaz de políticas para elevar el nivel de las normas sociales (Ucrania), influir en el proceso de elaboración de políticas y servir de base para formular políticas y programas (República Unida de Tanzania), impulsar la introducción de mejoras al proporcionar un punto de vista externo sobre un país (Austria), y suscitar un mayor interés por la situación de los trabajadores vulnerables en el mercado laboral mediante el desglose de los indicadores por sexo, raza y zonas rurales y urbanas (Brasil). Los mandantes también apreciaron el hecho de que los perfiles podrían facilitar el establecimiento de comparaciones entre los países (República Unida de Tanzania), aumentar la comparabilidad (Austria) y ofrecer la oportunidad de establecer comparaciones regionales e internacionales basadas en un sistema común de indicadores (Ucrania).

- 16.** Las principales dificultades identificadas por los mandantes residían en la falta de datos oportunos y fiables y las diferencias entre las definiciones nacionales e internacionales (República Unida de Tanzania), en la incompatibilidad entre los grupos de edad definidos en las normas internacionales, por una parte, y en la legislación nacional, por la otra (Brasil), en la limitada comparabilidad imputable a las diferencias de metodología (Austria), y en la falta de una financiación estable del acopio de datos estadísticos (Ucrania). Los mandantes adujeron que necesitaban apoyo técnico y financiero (Ucrania) y que los países se veían confrontados a restricciones de recursos y necesitaban una capacidad técnica apropiada para efectuar una evaluación independiente de los progresos realizados (República Unida de Tanzania). La interpretación de las tendencias planteaba dificultades (Austria), sobre todo teniendo en cuenta las modificaciones metodológicas de la encuesta nacional que impedían establecer comparaciones de algunos indicadores a lo largo del tiempo (Brasil); por otra parte, resultaba difícil explicar un análisis tan complejo al público en general y a los responsables de la formulación de las políticas (República Unida de Tanzania). Los intereses contradictorios de los distintos grupos de la sociedad representaban una dificultad suplementaria (Ucrania), al igual que la divergencia de opiniones entre los mandantes sobre la inclusión y la medición de algunos indicadores adicionales (Brasil); además, habría que reflexionar acerca de aspectos como la migración, el sector informal y las condiciones de empleo en el sector público (Austria).
- 17.** En todos los países piloto, los perfiles pusieron de manifiesto los aspectos del trabajo decente que habían mejorado a lo largo de los diez últimos años. En algunos casos, la crisis actual había comprometido los progresos. Por ejemplo, desde 2000, en Ucrania se habían reducido considerablemente los retrasos en el pago de los salarios, pero en el segundo semestre de 2008 comenzaron a acumularse nuevamente. En Austria, en 2008 la tasa de desempleo había disminuido al 3,8 por ciento, pero en el primer semestre de 2009 aumentó al 4,7 por ciento. Análogamente, la expansión del empleo formal en la República Unida de Tanzania parece estar en peligro, sobre todo en el sector del turismo. En el Brasil, el empleo formal se ha desarrollado desde 1999; según los datos de encuestas sobre seis zonas metropolitanas, la crisis sólo ha tenido un efecto negativo moderado y temporal sobre el empleo. Los mandantes también preconizaron una discusión abierta sobre esferas en que no se habían registrado progresos o cuya situación se consideraba deficiente.
- 18.** Para detectar las diferencias de género en el acceso al trabajo decente, los perfiles abarcan temas especialmente significativos desde el punto de vista del género (por ejemplo, la conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal o la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo); además, para la mayoría de los indicadores se proporcionan desgloses por sexo¹³. Esto permitió llegar a varias conclusiones pertinentes. Por ejemplo, en la República Unida de Tanzania, las mujeres tienen menos acceso al empleo formal que los hombres. En Ucrania, la tasa de accidentes del trabajo mortales es muy superior entre

¹³ Véase también la «Lista de referencia de buenas prácticas para la incorporación de las cuestiones de género en las estadísticas del trabajo», adoptada por la 17.^a CIET, en 2003.

los hombres que entre las mujeres. En Austria, numerosas mujeres y muy pocos hombres trabajan a tiempo parcial o dejan la vida activa para asumir responsabilidades en el hogar. En el Brasil, las mujeres dedican menos horas al trabajo que los hombres, pero sus horarios de trabajo son mucho más prolongados si se tienen en cuenta las tareas domésticas.

19. Aparte del sexo, en algunos países se utilizaron otras variables demográficas para el desglose de los datos. En el Brasil y la República Unida de Tanzania se desglosaron los datos por zonas rurales y urbanas, en Austria se calcularon por separado algunos indicadores sobre el empleo relativos a los trabajadores de edad y los trabajadores migrantes, y en el Brasil se introdujo una distinción por raza (blanca y no blanca) para poner de manifiesto las desventajas de los trabajadores que no eran de origen europeo.

Experiencia adquirida durante la fase experimental

20. La activa participación de los mandantes en los países piloto resultó esencial para el éxito de los perfiles por país en materia de trabajo decente. En particular, permitió a la Oficina aprovechar las posibilidades de la OIT en su calidad de organización tripartita y utilizar la experiencia y los conocimientos especializados de los ministros de Trabajo y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Del mismo modo, la estrecha colaboración con las oficinas nacionales de estadísticas y otras instituciones fue fundamental para que el análisis se basara en estadísticas fiables y de alta calidad. La validación de los proyectos iniciales de los perfiles por país en talleres tripartitos nacionales (con la participación de las oficinas de estadística y otros colaboradores) permitió verificar la información y los análisis contenidos en los perfiles. Estos últimos muestran el éxito de la política nacional y dan ejemplos de iniciativas satisfactorias llevadas a cabo por mandantes nacionales que pueden repetirse en otros países. Al mismo tiempo, los mandantes aprobaron la celebración de una discusión abierta sobre las deficiencias en sus países y apreciaron el examen crítico de los progresos encaminados a la consecución del trabajo decente.
21. Las diez esferas temáticas, que abarcaban desde «las oportunidades de empleo» hasta «el diálogo social y la representación de trabajadores y de empleadores», identificadas por la Reunión tripartita de expertos fueron valiosas para configurar la estructura de los perfiles. Los mandantes en los países piloto comprobaron que podían remitirse fácilmente a estas diez esferas y consideraron que abarcaban debidamente la totalidad del Programa de Trabajo Decente (excepto dos deficiencias que se examinan más adelante). Al tiempo que proporcionaban una estructura común para los perfiles piloto, las diez esferas temáticas ofrecían la flexibilidad necesaria para añadir indicadores adicionales basados en las prioridades nacionales y para examinar esferas consideradas por los mandantes de especial importancia para un determinado país.
22. La combinación de indicadores estadísticos y de información sistemática sobre los derechos en el trabajo y el marco jurídico del trabajo decente resultó ambiciosa pero fructífera. En efecto, facilitó la realización de un análisis equilibrado y contribuyó a superar las deficiencias de los enfoques adoptados anteriormente para medir el trabajo decente, en particular, en lo relativo a la cobertura insuficiente de los derechos en el trabajo. Las observaciones formuladas por los órganos de control de la OIT fueron una fuente fidedigna para evaluar las leyes y las prácticas de los distintos países, incluidos los casos de progresos observados por la Comisión de Expertos. Otras bases de datos de la OIT constituyeron una fuente adicional útil en materia de información jurídica. En algunos casos, se modificaron ligeramente los nombres de los indicadores jurídicos para

que correspondieran mejor a la terminología de los convenios de la OIT¹⁴. La Oficina se propone seguir mejorando los indicadores jurídicos sobre la base de la experiencia adquirida.

23. El acopio de indicadores estadísticos resultó viable. En promedio, se encontraron datos o pudieron calcularse datos para las tres cuartas partes de los principales indicadores sobre trabajo decente, y en algunos casos pudieron completarse las lagunas utilizando indicadores muy afines. En función de la disponibilidad de los datos y de las prioridades identificadas por los mandantes, se incluyeron varios indicadores adicionales para completar los indicadores principales sobre trabajo decente¹⁵. Resultó útil que los indicadores se inspiraran en gran medida de conceptos estadísticos reconocidos. No obstante, parecen justificadas algunas modificaciones menores introducidas al conjunto de indicadores. Por ejemplo, la disparidad salarial entre hombres y mujeres (actualmente clasificada como indicador adicional) podría convertirse en un indicador principal puesto que constituye un indicador más significativo y perceptible de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo que el índice de disimilitud correspondiente a la segregación ocupacional por sexo (el cual podría pasar a la categoría de indicador adicional). Por consiguiente, se propone introducir solamente ajustes mínimos a la lista de indicadores de trabajo decente y mantener la estructura general.
24. Las diferencias de acceso al trabajo decente entre hombres y mujeres se examinaron durante toda la elaboración de los perfiles para países piloto en materia de trabajo decente, sobre la base de los indicadores desglosados por sexo. Al mismo tiempo, los capítulos titulados «Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal» e «Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo» se referían a aspectos especialmente pertinentes para la igualdad de género como objetivo transversal del Programa de Trabajo Decente.
25. Dos importantes deficiencias señaladas por los mandantes de varios países, así como por los delegados participantes en la 18.^a CIET, son la carencia de indicadores sobre la situación de los trabajadores migrantes y sobre los trabajadores con discapacidad. Ambos grupos tropiezan con obstáculos específicos para acceder al trabajo decente y suelen ser objeto de discriminación en el trabajo¹⁶. Ahora bien, los migrantes representan actualmente alrededor de un 3 por ciento de la población mundial, y se estima que aproximadamente el 10 por ciento de la población mundial tiene alguna discapacidad¹⁷. La

¹⁴ Se alude aquí a los indicadores L (jurídicos) sobre igualdad de oportunidades y de trato en el empleo. Su nueva formulación «Igualdad de oportunidades y de trato» e «Igualdad de remuneración entre los hombres y las mujeres por un trabajo de igual valor» se ajusta mejor a los términos del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Con respecto al trabajo sin riesgo, el indicador L pasó a ser «Prestaciones en caso de accidente del trabajo» para armonizarlo con el Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121). Se añadió un nuevo indicador para «Administración del trabajo», bajo «Contexto económico y social del trabajo decente».

¹⁵ Así se procedió, en particular, en los capítulos titulados «Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal» y «Estabilidad y seguridad en el trabajo».

¹⁶ Véase también la Resolución relativa a un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en la economía globalizada, Conferencia Internacional del Trabajo, 92.^a reunión, Ginebra, 2004 (párrafo 5).

¹⁷ División de Población de las Naciones Unidas: *International Migrant Stock: The 2008 Revision Population Database*, Nueva York, 2009; OIT: *International Migration: A rights-based perspective*, Ginebra (de próxima publicación) 2009; Organización Mundial de la Salud, Equipo DAR

Reunión tripartita de expertos ya había recomendado que se incluyeran en el futuro indicadores apropiados en el conjunto de indicadores de trabajo decente. La Oficina podría ampliar su labor en ese sentido basándose en los trabajos anteriores¹⁸. Algunos de los perfiles por país también incluyen estadísticas sobre los trabajadores migrantes y los trabajadores con discapacidad, o analizan iniciativas normativas al respecto¹⁹. Asimismo, los trabajadores afectados por el VIH/SIDA sólo reciben actualmente una atención marginal en el contexto económico y social del trabajo decente²⁰.

Asistencia adicional a los Estados Miembros de la OIT y necesidades de financiación

26. Proporcionar una metodología para establecer indicadores o estadísticas apropiados y evaluar los progresos de la aplicación del Programa de Trabajo Decente en el plano nacional forma parte de la hoja de ruta de la Declaración sobre la Justicia Social²¹. Mientras se completa satisfactoriamente la fase experimental en 2009, la hoja de ruta propone un programa de seis años para el despliegue en los Estados Miembros de la OIT (2010-2015)²². Siguiendo la orientación del Consejo de Administración, ese despliegue se basará en las enseñanzas adquiridas durante la fase experimental, y en particular en la necesidad de colaborar estrechamente con los mandantes para aprovechar su experiencia y conocimientos especializados. La labor debería incorporarse en el programa ordinario de colaboración entre la OIT y sus Estados Miembros y organizarse en etapas sucesivas de manera de optimizar las sinergias con otras actividades, por ejemplo, proporcionando el marco analítico para el examen de los Programas de Trabajo Decente por País. El despliegue progresivo también ayudaría a los Estados Miembros a incorporar indicadores de trabajo decente en sus marcos nacionales de seguimiento.
27. Para prestar un apoyo oportuno y de alta calidad a los Estados Miembros, la Oficina deberá asignar a esta tarea los recursos humanos y financieros necesarios. Mientras que para la fase experimental se recurrió a los recursos existentes y la buena voluntad de las oficinas exteriores y los departamentos técnicos en la sede, este modelo no es sostenible para continuar la labor complementaria a largo plazo. Una modalidad de aplicación podría consistir en designar a un pequeño núcleo de colaboradores para coordinar la labor en la sede sobre los perfiles de trabajo decente por país (con base en las unidades técnicas competentes, incluido el Departamento de Estadística) y en fortalecer la capacidad de las oficinas regionales. La Oficina prepara actualmente una estrategia de financiación

«Discapacidad y Rehabilitación», en: <http://www.who.int/disabilities/en/>; y D. Mont: *Measuring Disability Prevalence*, SP Discussion Paper No. 0706, Banco Mundial, Washington D.C., 2007.

¹⁸ Con respecto a los estudios ya disponibles véase, por ejemplo, R. E. Bilsborrow y otros: *International migration statistics: Guidelines for improving data collection systems*, OIT, Ginebra, 1997; además, la Oficina de Estadística de la OIT y el Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad publicaron *The employment situation of people with disabilities: Towards improved statistical information*, Ginebra, 2007.

¹⁹ Véase el capítulo 7 de los Perfiles en materia de trabajo decente, sobre Austria y el Brasil.

²⁰ Los indicadores de contexto incluyen la prevalencia del VIH para el grupo de población comprendido entre 15 y 49 años, sobre la base de los datos compilados por ONUSIDA. Véase ONUSIDA: *Informe sobre la epidemia mundial de sida, 2008*, ONUSIDA/OMS, Ginebra, julio de 2008.

²¹ Documento GB.304/SG/DECL/1 (Rev.), anexo.

²² *Ibid.*, página 10.

diversificada que le permitiría ofrecer este apoyo eficazmente sin reducir los programas existentes, inclusive a través de financiación extrapresupuestaria y de la Cuenta de Programas Especiales.

28. La Oficina está llevando a cabo un proyecto sobre supervisión y evaluación del avance del trabajo decente, con financiación de la Comisión Europea. Su finalidad es identificar las necesidades nacionales y las prioridades de los mandantes en materia de recopilación de indicadores sobre trabajo decente, y posteriormente, contribuir a la elaboración de instrumentos de encuesta apropiados, así como a la recopilación y el análisis de datos durante el período comprendido entre 2009 y 2012. Si bien sólo abarca diez países ²³, otros Estados Miembros se beneficiarán de los instrumentos genéricos elaborados (por ejemplo, un manual para la medición del trabajo decente), así como de la participación en actividades regionales y de formación.
29. Para ampliar el apoyo prestado a otros Estados Miembros, la Oficina ha propuesto asignar 500.000 dólares de los Estados Unidos, con cargo a la Cuenta de Programas Especiales, para las estadísticas y la medición del trabajo decente ²⁴. Los mandantes han insistido en reiteradas ocasiones en la apremiante necesidad de recibir apoyo técnico, y la Oficina ha recibido numerosas solicitudes oficiosas de apoyo para la labor estadística y de medición del trabajo decente, inclusive a través de la preparación de perfiles por país en materia de trabajo decente. En marzo de 2009, el Consejo de Administración aplazó la adopción de una decisión sobre la cuestión hasta la presente reunión ²⁵. Por consiguiente, la propuesta para la adopción de una decisión se ha presentado nuevamente a esta reunión del Consejo ²⁶. Una decisión positiva del Consejo de Administración permitiría a la Oficina aumentar sus recursos en la cuantía mínima necesaria para seguir elaborando perfiles y demostrar a los posibles copartícipes en el desarrollo las posibilidades de ampliar el programa.
30. Por último, la capacidad de la Oficina para prestar apoyo técnico y la celeridad de la elaboración de los perfiles de trabajo decente por país en colaboración con los mandantes dependerán del total de recursos disponibles.
31. *El Consejo de Administración tal vez considere oportuno:*
- a) *examinar la experiencia adquirida en la fase experimental, con inclusión del modelo utilizado por la Oficina para aprovechar la experiencia y los conocimientos especializados de los mandantes en la elaboración de los perfiles por país en materia de trabajo decente;*
 - b) *proporcionar orientación para ampliar la colaboración con otros Estados Miembros que no hayan participado en la fase experimental, a fin de compilar un conjunto amplio de perfiles por país en materia de trabajo decente para 2015;*

²³ Se trata de Bangladesh, Brasil, Camboya, Perú, Indonesia, Ucrania y Zambia. Se estudia la posibilidad de incluir a la Federación de Rusia y Nigeria y hay conversaciones en curso con los mandantes de Malasia.

²⁴ Documento GB.304/PFA/4, párrafo 5, ii).

²⁵ Documento GB.304/PV, párrafo 186.

²⁶ Documento GB.306/PFA/3.

- c) *proporcionar orientación sobre el desarrollo de las estadísticas en esferas que según los mandantes carecen de indicadores adecuados, como el acceso de los trabajadores migrantes y los trabajadores con discapacidad al trabajo decente, y de indicadores numéricos para evaluar el progreso de los principios y derechos fundamentales en el trabajo;*
- d) *aprobar una asignación de 500.000 dólares de los Estados Unidos con cargo a la Cuenta de Programas Especiales para los fines expuestos en el párrafo 29 supra; y*
- e) *pedir a la Oficina que movilice recursos extrapresupuestarios para permitir la preparación de un conjunto amplio de perfiles durante el período abarcado por el Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015.*

Ginebra, 26 de octubre de 2009.

Punto que requiere decisión: párrafo 31.