
ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

19ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo
Ginebra, 2-11 de octubre de 2013

Documento para la Sesión: **4**

**Informe de avances y resultados en el
monitoreo y la medición del trabajo decente**



OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA

Informe de avances y resultados en el monitoreo y la medición del trabajo decente¹

Departamento de Estadística de la OIT

Indice

Informe de avances y resultados en el monitoreo y la medición del trabajo decente	3
Lista de siglas y acrónimos	4
1. Antecedentes: ¿por qué y cómo medir el trabajo decente?	5
2. Labor realizada desde la 18ª CIET	8
3. Ensayos piloto de la medición del trabajo decente: principales resultados.....	11
3.1. Aplicación de la metodología por país	11
3.2. Principales problemas y lo que queda por hacer	12
3.3. Definición e interpretación de los indicadores de trabajo decente	13
3.4. Fuentes de datos para medir el trabajo decente	13
3.5. Mejorar la recolección de datos	14
3.6. Perfiles de trabajo decente por país: experiencias y lecciones aprendidas	16
3.7 Actividades para el desarrollo de capacidades	20
4. Mirando hacia el futuro.....	21
Anexo 1.....	23

¹ Elaborado por Nikolai Rogovsky y Naïma Pagès Economistas Snr. con la edición final de David Williams, Economista, OIT/Departamento MULTILATERALS.

Lista de siglas y acrónimos

ASEAN	Asociación de Naciones del Sudeste Asiático
AFRISTAT	Observatorio Económico y de Estadísticas del África Subsahariana
BAfD	Banco Africano de Desarrollo
CEPE	Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa
CIET	Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo
CIT	Conferencia Internacional del Trabajo
EFT	Encuesta de la fuerza de trabajo
IMJ	Indicador del marco jurídico
MAP	Proyecto OIT-CE de monitoreo y evaluación de los avances en trabajo decente (por sus siglas en inglés)
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PYME	Pequeña y mediana empresa
RECAP	Proyecto OIT-CE de fortalecimiento de la capacidad para diseñar y analizar indicadores de trabajo decente
SAARC	Asociación para la Cooperación Regional del Sur de Asia
SADC	Comunidad para el Desarrollo del Sur de África
TME	Reunión tripartita de expertos de la OIT (2008) (por sus siglas en inglés)
UNCTAD	Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (por sus siglas en inglés)
WEAMU	Unión Monetaria del África Occidental

1. Antecedentes: ¿por qué y cómo medir el trabajo decente?

El concepto de “trabajo decente” fue introducido por el anterior Director General de la OIT, Juan Somavía, en su primer informe a la Conferencia Internacional del Trabajo en 1999. Desde el inicio del Programa de Trabajo Decente en 1999 se ha debatido mucho en cuanto a la forma de medirlo en la práctica, dado que el trabajo decente es un concepto muy amplio, con componentes tanto cuantitativos como cualitativos. Otras agencias de la ONU, así como organizaciones regionales, adoptaron rápidamente el concepto de trabajo decente como parte integral de una agenda internacional de desarrollo más amplia, centrada en una globalización más justa. El informe de 2004 de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización identificó el trabajo decente como un elemento esencial de los esfuerzos para evaluar los efectos sociales del sistema de libre mercado global. En junio de 2008, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la *Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa*, la cual propone realizar evaluaciones nacionales sobre el avance hacia el trabajo decente. La CIT adoptó una Resolución sobre el fortalecimiento de la capacidad de la OIT para apoyar a los Miembros en sus esfuerzos por alcanzar sus objetivos en el contexto de la globalización.²

La OIT realizó esfuerzos desde el inicio para identificar un conjunto de posibles indicadores que reflejasen lo mejor posible los cuatro pilares del trabajo decente en términos cuantitativos. Tales intentos se basaban en la necesidad de identificar instrumentos autorizados con los que medir el avance nacional hacia el trabajo decente, tanto en lo relativo a la reducción de la pobreza como a otros objetivos de desarrollo, así como garantizar que dichos métodos permitiesen realizar comparaciones entre países.³ Paralelamente a esos esfuerzos, la OIT emprendió colaboraciones con la Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa (CEPE), EUROSTAT (la oficina estadística de la Comisión Europea) y la Fundación Europea para la mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo con el fin de desarrollar un marco de medición de la calidad del empleo que abarcase los elementos clave del programa de trabajo decente.

El trabajo preliminar para la medición del trabajo decente se debatió en la *17ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo* (CIET) en noviembre de 2003. El diálogo se centró en la lista preliminar de los principales indicadores para medir el trabajo decente, identificados por la OIT bajo diez encabezados. Se enfatizó la necesidad de trabajar más sobre este tema, por ejemplo considerando las experiencias regionales en medir la calidad del empleo. El grupo de trabajo sobre indicadores del trabajo decente de la CIET destacó la importancia de analizar cada indicador estadístico (o cada grupo de indicadores) junto con otros indicadores complementarios del marco legal. Al mismo tiempo se descartó la idea inicial de agregar estos indicadores para formar un “índice compuesto” de trabajo decente con el fin de elaborar un ranking de países, debido a la preocupación en cuanto a la subjetividad del proceso de ponderación de los componentes de los indicadores, así como los problemas relacionados con las definiciones y la forma de medirlos. Se solicitó un informe completo a presentar en la 18ª CIET así como para su análisis en una reunión tripartita de expertos a celebrarse antes de la 18ª CIET.

La Oficina ha entregado regularmente al Consejo de Administración resúmenes de sus actividades en el área de medición del trabajo decente, en los cuales ha planteado una serie de conclusiones y

² Conferencia Internacional del Trabajo, 97ª Sesión, Ginebra, Junio de 2008.

³ Ver Anker *et al.* (2002) “Measuring Decent Work with Statistical Indicators” [La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos], Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_079089.pdf; Revista Internacional del Trabajo (2003)

propuestas para el trabajo a futuro. El propio Consejo de Administración ha debatido sobre este asunto en varias ocasiones, dando orientaciones sobre los principios fundamentales que deberían guiar la medición del trabajo decente (ver por ejemplo GB 300/20/5, GB 301/17/6, GB 303/19/3).⁴

En la *Sesión del Consejo de Administración de marzo de 2008* se recordó el objetivo fundamental de medir el trabajo decente, llamando también la atención sobre la necesidad de utilizar indicadores cuantitativos sobre trabajo decente dentro de un contexto socio-económico, legal y político más amplio, reflejando las dimensiones cualitativas del trabajo decente.⁵ La Oficina propuso celebrar una reunión tripartita de expertos en 2008 para debatir sobre un marco de indicadores, y solicitó a la CIET revisar un informe de avance en diciembre de 2008, así como desarrollar metodologías estadísticas para ensayar este marco a nivel nacional. La Oficina elaboró el esquema de una metodología para medir el trabajo decente (Anexo de GB 301/17/6) que fue desarrollado con mayor detalle en un documento de trabajo entregado a la Reunión tripartita de expertos (TME MDW/2008)⁶.

En septiembre de 2008 tuvo lugar la *Reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente*, tras la adopción de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. Esta Declaración reiteró el compromiso de la OIT y sus Miembros con los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente, destacó la importancia de las estrategias nacionales, regionales y globales en pro del trabajo decente, y llamó a los Estados Miembros a considerar el uso de indicadores o estadísticas apropiados, en caso necesario con la ayuda de la OIT, con el fin de verificar y evaluar los progresos realizados hacia el trabajo decente (GB.303/19/3).

La Reunión tripartita de expertos (TME por sus siglas en inglés) proporcionó asesoría y orientaciones acerca de las posibles formas de medir el trabajo decente en todas sus dimensiones, con vistas a elaborar una serie de recomendaciones para ser sometidas a consideración del Consejo de Administración. El documento de trabajo resultante de la TME propuso un conjunto de indicadores estadísticos “principales” y “adicionales” (estos últimos en función de la disponibilidad de datos), y describió una serie de ventajas y limitaciones para cada indicador. Los expertos participantes en la reunión revisaron los indicadores e identificaron aquéllos que podrían requerir más trabajo para desarrollarlos, incluyendo los relacionados con la estabilidad y seguridad del trabajo, el empleo para las personas con discapacidades, o la discriminación en el mercado de trabajo. Reconociendo que muchos de los indicadores estadísticos propuestos ya estaban siendo recopilados y utilizados de forma común como indicadores del mercado de trabajo, se recomendó además que los indicadores deberían basarse en los estándares sobre estadísticas internacionales, para orientar tanto su definición como su interpretación.

⁴ Algunos ejemplos de tales principios incluyen la directriz de no proseguir con la elaboración de un índice compuesto para elaborar un ranking de países, y que se debería dar apoyo a los mandantes para evaluar el avance hacia el trabajo decente mediante un conjunto de indicadores también disponibles para otros países.

⁵ Se enfatizó que era importante tener en mente “un objetivo claro que refleje las necesidades de los mandantes así como las circunstancias propias de cada país”. Por lo tanto, “la principal utilidad de la medición de las dimensiones del trabajo decente consistiría en ayudar a los mandantes a evaluar los progresos de cada país con miras a la consecución del objetivo del trabajo decente mediante su cotejo con una serie de indicadores que también están disponibles para otros países... (en particular) países que cuentan con programas de trabajo decente por país junto con datos más específicos relacionados con los objetivos y resultados del programa... (contribuyendo) a la gestión basada en los resultados” (GB.301/17/6).

⁶ “El desarrollo de una metodología para medir los progresos en materia de trabajo decente, en apoyo al Programa de Trabajo Decente y los Programas de Trabajo Decente Nacionales, es un proceso que implica llevar a cabo acciones al menos en tres aspectos: 1) la definición de un modelo global de indicadores cualitativos y cuantitativos que puedan utilizarse para medir los progresos alcanzados en materia de trabajo decente en los países; 2) la compilación de datos estadísticos e información cualitativa relacionados con los indicadores de trabajo decente seleccionados, y 3) el análisis e interpretación de indicadores y estadísticas sobre trabajo decente para identificar una visión dinámica global específica para cada país (con los principales avances y déficits) y para brindar información a los responsables de la formulación de políticas” (TME, Documento de trabajo, 2008).

La metodología para medir el trabajo decente propuesta en la reunión tripartita se presentó posteriormente en un informe al Consejo de Administración de la OIT en noviembre de 2008 (ver el informe del presidente, 2008 y GB.303/19/3). En la reunión se concluyó que cualquier metodología para medir el trabajo decente quedaría incompleta si no tenía en cuenta adecuadamente las dimensiones cuantitativa y cualitativa del trabajo decente. De esa forma, la metodología propuesta establecía una serie de indicadores estadísticos de trabajo decente junto con indicadores descriptivos “del marco jurídico” para contextualizar el entorno legal y político de cada país. También se propuso que las definiciones de los indicadores se basaran en la medida de lo posible en normas acordadas internacionalmente, y que un número de indicadores por definir se reservaran para ser desarrollados en el futuro. En cuanto a la aplicabilidad a nivel nacional, se señaló que la metodología debería tener cierta flexibilidad para responder a las necesidades y circunstancias específicas de cada país. Para ensayar la metodología, se propuso llevar a cabo evaluaciones nacionales en una serie de países piloto, las cuales se conocen como los “perfiles de trabajo decente por país”.

En la 18ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (del 24 de noviembre al 5 de diciembre de 2008) se conformó un grupo de trabajo sobre la medición del trabajo decente en el que participaron representantes de 75 Estados Miembros, de los grupos de trabajadores y empleadores del Consejo de Administración y de organismos internacionales.⁷ Este grupo de trabajo analizó los indicadores (perfeccionándolos y ampliándolos) y enfatizó la necesidad de generar datos comparables, confiables y coherentes. Los delegados hicieron saber que *“una buena medición ayudaba a transformar el Programa de Trabajo Decente, pasando de ser una ambición política a algo más concreto y cuantificable, y observaron que se habían realizado grandes progresos en ese sentido”* (GB.306/17/5, en el Informe de la 18ª Conferencia CIET, 2009). Varios países hicieron énfasis en que era viable recopilar datos sobre trabajo decente y que ya se había planificado mejorar la recolección de datos para producir indicadores sobre trabajo decente.

El marco conceptual para medir el trabajo decente abarca tres elementos principales más un elemento adicional del “contexto social y económico”, los cuales se relacionan con los cuatro pilares estratégicos del Programa de Trabajo Decente (ver el anexo 1). Estos elementos representan los grupos en que están organizados los correspondientes indicadores estadísticos y legales, así como los capítulos en que se estructuran los “perfiles de trabajo decente por país” que se analizan más adelante en este informe. La metodología además organiza los diferentes indicadores estadísticos de acuerdo a su importancia y disponibilidad actual, clasificándolos como indicadores “principales”, “adicionales”, “de futuro” o “de contexto”.

Los indicadores del marco jurídico, que tienen una naturaleza más descriptiva y cualitativa que cuantitativa, representan el segundo tipo de indicadores del marco conceptual. Buscan resumir la información legal y política relativa a los 21 temas clave relevantes para medir el trabajo decente, en función de una serie de criterios que incluyen la legislación, las políticas e instituciones existentes, los niveles y umbrales de las prestaciones, la cobertura en la legislación y en la práctica, así como la evidencia de su implementación efectiva. También incluyen referencias específicas para cada país acerca de las normas laborales internacionales relevantes y las decisiones de los mecanismos de supervisión de la OIT.

⁷ Entre ellos, CEPE, la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD), el Banco Africano de Desarrollo (BAfD) y el Observatorio Económico y Estadístico de África Subsahariana (AFRISTAT).

La 18ª CIET de 2008 adoptó una Resolución sobre la labor futura en materia de medición del trabajo decente (Informe de la Conferencia, 18ª CIET, 2008), en la cual se recomienda —entre otras cosas— que la OIT siga trabajando en el desarrollo de indicadores estadísticos en las áreas destacadas por la reunión tripartita. También solicitó que la OIT entregue un informe de avance actualizado en la próxima (19ª) CIET, con el fin de proporcionar más orientaciones sobre la medición del trabajo decente (ver el recuadro 1).

Recuadro 1. Resolución IV – 18ª CIET

Resolución sobre la labor futura en materia de medición del trabajo decente

La 18ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo,

Reconociendo la necesidad de medir el trabajo decente y sus cuatro objetivos estratégicos, a saber, empleo pleno, productivo y elegido libremente; protección social; diálogo social; y normas y principios fundamentales y derechos en el trabajo;

Tomando nota de la Declaración de la OIT de 2008 sobre justicia social para una globalización equitativa, que establece que los Estados Miembros de la OIT podrán considerar el uso de estadísticas o indicadores adecuados, de ser necesario con la asistencia de la OIT, para supervisar y evaluar los progresos alcanzados;

Habiendo examinado la labor que ha llevado a cabo la OIT y las orientaciones proporcionadas por la Reunión Tripartita de Expertos sobre la Medición del Trabajo Decente (septiembre de 2008);

Recomienda que:

- i) la Oficina, en cooperación con los mandantes de la OIT y las oficinas de estadísticas nacionales interesadas, prepare perfiles piloto de trabajo decente por país basados en los resultados de la Reunión Tripartita de Expertos sobre la Medición del Trabajo Decente y las directrices del Consejo de Administración;
- ii) las definiciones de indicadores estadísticos del trabajo decente se basen, en la medida de lo posible, en las resoluciones y directrices existentes de las CIET y en otras normas estadísticas internacionales pertinentes para garantizar el más alto grado de coherencia y comparabilidad internacionales;
- iii) la Oficina lleve a cabo otras labores para elaborar indicadores estadísticos en las áreas que ha destacado la Reunión Tripartita de Expertos sobre la Medición del Trabajo Decente y durante las sesiones de esta 18ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, y
- iv) se prepare un informe completo sobre los progresos y resultados logrados para presentarlo a la consideración de la decimonovena Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, de conformidad con su orden del día, para proporcionar más orientación sobre la medición del trabajo decente.

Fuente: OIT, *Informe de la Conferencia, 19ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*, 2008 (p. 63).

2. Labor realizada desde la 18ª CIET

(i) Se ha ensayado la metodología de la OIT

Desde 2009, la metodología de la OIT para medir el trabajo decente ha sido promovida y puesta a prueba en varios países, tanto como parte de proyectos de cooperación técnica como mediante el

apoyo presupuestario regular de la OIT.⁸ Consecuentemente, y de acuerdo con la primera recomendación de la Resolución IV de la 18ª CIET, la primera forma de lograrlo ha sido mediante el desarrollo de evaluaciones nacionales conocidas como “perfiles de trabajo decente por país”. Estos documentos consisten en 11 capítulos temáticos, cada uno referido a un área específica del trabajo decente, y conteniendo un conjunto de indicadores estadísticos sobre el trabajo decente, así como descriptivos del marco jurídico y político para el trabajo decente. Cada capítulo contiene además un breve análisis que busca reunir datos estadísticos e información sobre el marco jurídico en una evaluación contextualizada de las tendencias recientes en trabajo decente, usualmente a lo largo de un período de diez años.

Los perfiles de trabajo decente por país se pusieron en marcha inicialmente en 2009 en varios países piloto, un proceso que comenzó en cada país con la identificación y compilación de listados nacionales de indicadores sobre trabajo decente (tanto cuantitativos como cualitativos/descriptivos), basados en la lista estándar de la OIT propuesta por la Reunión tripartita de expertos en 2008. Hasta la fecha se han publicado trece perfiles de país y varios más están siendo desarrollados.⁹ Esta labor se ha visto especialmente favorecida por el proyecto MAP financiado por la CE (“Monitoreo y evaluación de los avances en el trabajo decente”), el cual ha desarrollado perfiles en nueve países desde 2009.¹⁰

(ii) Se ha realizado una labor adicional para desarrollar indicadores de trabajo decente

En cumplimiento de la tercera recomendación de la Resolución IV de la 18ª CIET, la OIT también ha trabajado en el desarrollo de una serie de indicadores, inicialmente calificados como “a futuro” en la metodología, así como en la mejora de los indicadores definidos como “principales” y “adicionales”, durante la fase piloto de prueba.¹¹ Estos indicadores incluyen la proporción de personas ocupadas en empleos informales, estacionales y de corto plazo o aquéllos cuyos contratos se pueden rescindir sin previo aviso (lo que se conoce como “*empleo precario*”); la antigüedad promedio en el trabajo; la tasa de trabajadores de subsistencia; la proporción de mujeres en el empleo asalariado no agrícola (lo que refleja el hecho de que ya había sido incluido como un indicador de empleo de los Objetivos de Desarrollo del Milenio); y la tasa de pobreza. También se está trabajando para desarrollar formas de medir la subutilización de la mano de obra.

La Reunión tripartita de expertos de 2008 también solicitó a la Oficina que analizase las formas en que se podrían medir la aplicación del derecho de libertad sindical y de asociación y los derechos en el trabajo. La labor posterior de la Oficina en esta área está siendo actualmente evaluada, con miras a ser discutida por el Consejo de Administración en 2014. Al mismo tiempo, entre 2009 y 2013 la iniciativa piloto ha abordado la necesidad de que estos asuntos sean tomados en cuenta mediante la incorporación –en todos los perfiles de trabajo decente por país– de los indicadores jurídicos 20 y 21, sobre la libertad sindical y de asociación así como sobre el derecho de sindicación y a la negociación colectiva, respectivamente. El Manual de la OIT titulado *Decent Work Indicators: concepts and*

⁸ Los dos proyectos principales en ese sentido son el Proyecto MAP (Monitoreo y evaluación de los avances en el trabajo decente) y el Proyecto RECAP (Fortalecimiento de la capacidad para diseñar y analizar indicadores de trabajo decente), ambos financiados por la Comisión Europea.

⁹ Los perfiles que se han publicado están disponibles en: <http://www.ilo.org/mdw>. En 2013 se están desarrollando los perfiles de Jordania, Moldavia, Namibia, Senegal y Paquistán.

¹⁰ Ver <http://www.ilo.org/map>

¹¹ Ver también ILO (2012) “Decent work indicators: Concepts and Definitions,” [Indicadores de trabajo decente: conceptos y definiciones] OIT Ginebra. Disponible en: http://www.ilo.org/stat/Publications/WCMS_183859/lang--en/index.htm

definitions [Indicadores del trabajo decente: conceptos y definiciones] (2012) ofrece mayor orientación sobre éstos y otros indicadores del marco jurídico.

(iii) La OIT ha desarrollado orientaciones sobre los conceptos y definiciones de los indicadores de trabajo decente

El manual de la OIT titulado “Decent Work Indicators: Concepts and Definitions” [Indicadores del trabajo decente: conceptos y definiciones] (primera versión) fue publicado en mayo de 2012 y presentado en una reunión del proyecto MAP en junio de 2012. Al brindar una clara orientación para definir e interpretar todo el conjunto de indicadores de trabajo decente (tanto estadísticos como jurídicos), este documento busca convertirse en la referencia clave para una variedad de usuarios de los datos, desde los mandantes de la OIT y su personal hasta los responsables de elaborar políticas y los profesionales del desarrollo, tanto en el ámbito nacional como internacional. Para garantizar el máximo grado de coherencia posible y la posibilidad de realizar comparaciones entre indicadores desarrollados nacionalmente (y por tanto siguiendo la Resolución IV de la 18ª CIET en esta materia), las definiciones estadísticas presentadas en el manual están basadas en las resoluciones de la CIET existentes así como en las directrices y otras normas estadísticas internacionales relevantes.

(iv) Se han llevado a cabo actividades para el desarrollo de capacidades y orientaciones para los mandantes de la OIT

Entre 2009 y 2013 se organizaron talleres de formación e intercambio de conocimiento (tanto nacionales como regionales) así como actividades de asistencia técnica sobre la medición del trabajo decente (es decir, sobre el desarrollo de conceptos y definiciones, así como sobre la recolección, el procesamiento, la tabulación y el análisis de los datos) en varios países con el apoyo de los dos proyectos conjuntos CE-OIT: MAP y RECAP.

Además de elaborar el manual sobre conceptos y definiciones mencionado anteriormente, la Oficina también ha producido una serie de orientaciones sobre la evaluación de los avances hacia el trabajo decente, así como un manual que propone una metodología global para monitorear y evaluar el trabajo decente, basada en las experiencias nacionales y en las lecciones aprendidas del proyecto MAP. De forma similar, la Oficina ha desarrollado un módulo de encuesta de hogares para medir el alcance de la legislación sobre permisos de maternidad (la cobertura en la legislación y en la práctica), como parte de los indicadores del marco jurídico,¹² y actualmente está desarrollando un paquete de herramientas para orientar el diseño de los cuestionarios a utilizar en las encuestas sobre la fuerza de trabajo, así como los correspondientes ejercicios de tabulación de datos.

En junio de 2012 tuvo lugar en Ginebra una reunión de la OIT y sus mandantes de los países MAP y otros, con el objetivo principal de facilitar el intercambio de conocimiento y experiencias.¹³ En noviembre de 2013 se celebrará una conferencia en Bruselas para cerrar oficialmente el proyecto MAP, durante la cual la OIT presentará los principales resultados y aprendizajes de este proyecto, y dará a conocer la metodología mencionada.

¹² Módulo 13 del Maternity Protection Resource Package [Paquete de recursos sobre protección de la maternidad] presentado en noviembre de 2012, disponible en: www.ilo.org/maternityprotection

¹³ Ver *Report of the Meeting on measuring and monitoring decent work. Lessons learnt from MAP countries*. [Informe de la Reunión sobre medición y monitoreo del trabajo decente. Lecciones aprendidas de los países MAP] Junio de 2012, disponible en: http://www.ilo.org/integration/themes/mdw/map/WCMS_209893/lang--en/index.htm

3. Ensayos piloto de la medición del trabajo decente: principales resultados

3.1. Aplicación de la metodología por país

Desde 2009 se ha ensayado la metodología de medición del trabajo decente de forma piloto en varios países de cuatro continentes. Este proceso ha dado lugar a trece perfiles publicados hasta la fecha (nueve de ellos como parte del proyecto MAP, OIT-CE) y varios más se encuentran aún en desarrollo. En cada caso se ha producido documentación por parte de la OIT junto con sus mandantes tripartitos, principalmente (aunque no exclusivamente) los ministerios de trabajo, las organizaciones de empleadores y trabajadores y las oficinas nacionales de estadística.

La metodología ha sido diseñada con el doble objetivo de garantizar la posibilidad de realizar comparaciones entre países, así como de adaptarla a cada contexto particular. Por ello, además de promover una lista estandarizada de indicadores basados, en la medida de lo posible, en las normas internacionalmente acordadas, se consideró igualmente importante que la metodología mantuviera un cierto grado de flexibilidad para incorporar indicadores adicionales por país en caso necesario. En este sentido, con el programa piloto se ha adaptado la metodología de la OIT al contexto específico de varios países, principalmente en lo que se refiere a los umbrales, las franjas de edad y el nivel de desagregación de los indicadores estadísticos.¹⁴ Algunos países han desarrollado además sus propios indicadores basándose en los indicadores denominados “a futuro” identificados en la metodología de la OIT de 2008 (por ejemplo en el área de conciliación del trabajo con la vida familiar y personal).¹⁵

A través de la experiencia de los países piloto ha quedado demostrado el éxito de la metodología de la OIT, tanto en cuanto a mantener un alto grado de comparabilidad entre países como en permitir un margen para aplicarla de forma flexible en el ámbito nacional (de forma que cada país pueda añadir indicadores según sus circunstancias y necesidades particulares).¹⁶ Esto ha quedado de manifiesto con la diversidad de países donde se han producido perfiles de trabajo decente desde 2009, no sólo en cuanto a su nivel de ingresos y desarrollo económico sino también en cuanto a su capacidad institucional, su infraestructura estadística y su contexto jurídico y político.

Para el éxito del programa piloto ha sido clave mantener la participación y la consulta tripartita en el ámbito nacional. En cada país donde se ha realizado el ensayo, los mandantes tripartitos de la OIT (incluido el gobierno, los trabajadores y empleadores y las oficinas estadísticas de país) han participado desde la etapa inicial para acordar la lista completa de indicadores de trabajo decente relevantes para ese país.¹⁷ Además de esto, una vez que se ha acordado la lista y se ha comenzado a

¹⁴ Las franjas de edad contempladas en la metodología de la OIT (basadas en normas internacionales) no siempre coinciden con la práctica nacional, por ejemplo, la juventud se puede definir como el rango de 15-35 años en algunos países, en lugar de 15-24 años (ver los perfiles de Níger y Zambia); la población en edad de trabajar no siempre se define como el rango de 15-64 años (ver el perfil de Brasil, donde es a partir de los 16 años); la edad de jubilación no siempre son los 65 años, y en algunos países los trabajadores siguen siendo económicamente activos más allá de los 64 años debido a que las pensiones son insuficientes; el umbral de las 48 horas semanales para el “exceso de horas de trabajo” puede diferir según la legislación nacional (ver el perfil de Indonesia). Ver los perfiles de trabajo decente por país disponibles en www.ilo.org/mdw y *Report of the Meeting on measuring and monitoring decent work. Lessons learnt from MAP countries*. Junio de 2012, disponible en: http://www.ilo.org/integration/themes/mdw/map/WCMS_209893/lang--en/index.htm

¹⁵ Ver también OIT, *Decent work indicators: Concepts and Definitions*, Manual, Primera versión, Mayo de 2012.

¹⁶ Durante la fase piloto en todos los países se recopilan necesariamente los “indicadores principales” de la lista estandarizada de la OIT, sin embargo los países tienen mayor flexibilidad para añadir o eliminar “indicadores adicionales” en función de las necesidades de cada país.

¹⁷ El proceso de selección de indicadores durante la fase piloto ha incluido consultas tripartitas en cada país. En el marco del proyecto MAP se organizaron talleres de consulta en los que se presentó un estudio de contexto sobre el sistema de información del mercado de trabajo nacional, y se analizó un paquete completo de indicadores del trabajo decente basado en el marco conceptual de la OIT. Posteriormente se seleccionaron los indicadores a través de un sistema de votación que garantizase la participación equitativa de los participantes en el taller,

trabajar en la elaboración del perfil, los mandantes han tenido varias oportunidades adicionales de revisar su contenido a medida que se desarrollaba el documento. Los perfiles normalmente son redactados por consultores nacionales y antes de cerrarse se presentan en un taller tripartito de validación, durante el cual los mandantes pueden revisarlos y brindar recomendaciones para mejorar el documento con vistas a su publicación oficial.

Varios países participantes en la fase piloto han ido más allá, extrayendo de sus listas nacionales una pequeña selección de indicadores de trabajo decente para incorporarlos en sus planes nacionales y en sus sistemas de monitoreo –incluyendo las estrategias nacionales de desarrollo, las políticas laborales y de empleo y los programas nacionales de trabajo decente.

3.2. Principales problemas y lo que queda por hacer

En varios países piloto los socios y mandantes nacionales han pedido que se mejoren algunos aspectos de la metodología:

- **Revisar la clasificación de los indicadores como “principales” y “adicionales”:** en la metodología revisada se mantiene la clasificación tal y como fue definida en la reunión tripartita de expertos en septiembre de 2008 (ver el anexo 1), incluso a pesar de que varios países dieron recomendaciones sobre ello en la fase piloto y anteriormente lo hizo el grupo de trabajo sobre la medición del trabajo decente en la 18ª CIET. Podría ser necesaria una revisión de esta clasificación, aunque debería analizarse de forma tripartita en una próxima reunión de expertos.
- **Desarrollar indicadores sobre la conciliación del trabajo con la vida familiar y personal,** además de los indicadores sobre el permiso de maternidad (cobertura en la legislación y en la práctica) que están siendo elaborados por la Oficina: se requiere más investigación basada en los ejemplos desarrollados por los países piloto o en las recomendaciones realizadas en la 18ª CIET (horarios flexibles que se adapten a las responsabilidades familiares, tasa de empleo femenino según la función familiar y distribución de las tareas domésticas no remuneradas basada en el género).
- **Incluir indicadores sobre las empresas,** incluyendo las PYMEs y el entorno de trabajo para empresas sostenibles. La Oficina debería tenerlo muy en cuenta en la siguiente etapa, tal y como han solicitado varios países en la fase piloto (el Departamento de Empresas podría encargarse de diseñar una metodología adecuada, identificar indicadores y recopilar datos que puedan incluirse en el “Contexto económico y social para el trabajo decente”).
- **Desarrollar indicadores sobre migración y formación técnica:** pueden incluirse, tal y como han solicitado varios países piloto (esto normalmente exige combinar distintas fuentes o encuestas específicas).

así como de todas las dimensiones clave de la metodología en la lista final de indicadores. Los indicadores seleccionados se clasificaron en función de si son o no viables actualmente, dados los instrumentos de recopilación de datos existentes. A menudo se llevó a cabo un ejercicio de priorización de los indicadores para asegurarse de que los indicadores calificados como más importantes fuesen los primeros a tener en cuenta en las actividades de recolección de datos y se incorporasen en los sistemas de monitoreo de las políticas nacionales. Ver los informes de los *tripartite consultation workshops on measuring decent work* [talleres tripartitos de consulta sobre la medición del trabajo decente] (países MAP), disponibles en: <http://www.ilo.org/integration/themes/mdw/map/about/activities/national-consultation-workshop/lang--en/index.htm>

- **Incluir indicadores sobre empleo verde y sostenibilidad medioambiental** del empleo: también puede considerarse como un paso importante en el futuro.

3.3. Definición e interpretación de los indicadores de trabajo decente

Como ya se ha señalado, la Oficina ha llevado a cabo importantes esfuerzos desde 2008 para diseñar y perfeccionar una metodología para medir el trabajo decente. El manual de la OIT *Decent Work Indicators: Concepts and definitions* [Indicadores del trabajo decente: conceptos y definiciones] mencionado anteriormente, que se publicó inicialmente en 2012¹⁸ basado en la experiencia de los países piloto, ofrece una base sólida y fácilmente comprensible sobre la cual se puede comprender y poner en práctica en otros países esta nueva metodología que ya se ha ensayado.

Siguiendo la misma estructura temática por capítulos de los perfiles de trabajo decente por país, el manual contiene 10 capítulos dedicados respectivamente a cada componente principal de la metodología de medición del trabajo decente y un capítulo sobre el contexto social y económico para el trabajo decente. La orientación que proporciona este manual se puede resumir así:

- (i) **Orientación sobre los indicadores estadísticos:** se centra en los objetivos y la justificación de la medición, el método de cálculo, los conceptos y definiciones, las fuentes de datos recomendadas, los metadatos y la desagregación, así como las orientaciones para interpretar estos indicadores.
- (ii) **Orientaciones sobre los 21 indicadores del marco jurídico:** se centra en los aspectos cualitativos/descriptivos de la(s) ley(es) en cuestión, principalmente: (1) legislación, políticas e instituciones existentes; (2) niveles y umbrales de cobertura; (3) evidencia de su implementación efectiva; porcentaje aproximado de trabajadores cubiertos; tanto en (4) la ley como en (5) la práctica, basado en estimaciones; y (6) ratificación de los convenios de la OIT pertinentes.
- (iii) **Orientaciones para interpretar cada indicador en el contexto social y económico** junto a otros indicadores complementarios, bajo un enfoque analítico holístico e integral.
- (iv) **Orientaciones respecto a la aplicación nacional de las normas internacionales**, incluyendo la definición de conceptos y los métodos; los umbrales y franjas de edad; los sistemas de clasificación, etc.

Otro documento producido recientemente, titulado *Guidelines on assessing progress on decent work* [Guía para evaluar los avances en trabajo decente], preparado por el proyecto MAP, ofrece orientación adicional a los mandantes de la OIT sobre cómo llevar a cabo análisis integrales de los indicadores estadísticos y del marco jurídico, como parte del proceso de elaboración de los perfiles de trabajo decente por país.

3.4. Fuentes de datos para medir el trabajo decente

- (a) *Las encuestas de hogares sobre la fuerza de trabajo como la fuente principal*

¹⁸ La OIT publicará una segunda versión del *Manual on Decent Work Indicators* [Manual de Indicadores del Trabajo Decente] en 2013.

Uno de los principales desafíos al medir el trabajo decente tiene que ver con la calidad y el alcance de los datos disponibles para producir los indicadores (tanto estadísticos como jurídicos). Aunque depende del país en cierta medida, la mayoría de los indicadores estadísticos (entre el 60 y el 70 por ciento) calculados durante la fase piloto procedían de las *encuestas de la fuerza de trabajo* (EFT). Esto destaca la importancia de los datos de hogares al calcular los indicadores del trabajo decente para evaluar de forma completa y efectiva el avance hacia el trabajo decente. Por el contrario, se recopilaron relativamente pocos indicadores de las encuestas de establecimientos, sobre todo porque en los países piloto dichas encuestas eran escasas y a menudo de alcance limitado (por ejemplo con limitada cobertura de trabajadores y de sectores).

Dado que las EFT son el principal instrumento de recolección de datos que se utiliza para producir los indicadores de trabajo decente, los mandantes han señalado la necesidad de incrementar el alcance y la calidad de dichos instrumentos, incluso en países donde dichas encuestas están bien desarrolladas y son habituales. En varios países piloto, la mayoría de los indicadores de la metodología estandarizada de la OIT se han calculado utilizando datos de encuestas existentes. Sin embargo, los mandantes han solicitado una labor aún mayor ya que éstos no habían sido calculados sistemáticamente por las oficinas nacionales de estadística o no se habían calculado de acuerdo con las normas estadísticas internacionales. En otros países, la identificación de listas de indicadores nacionales relevantes llevó a solicitar que se incluyan nuevas preguntas en las encuestas nacionales de hogares, o incluso que se elaboren encuestas totalmente nuevas para abarcar de forma más amplia las distintas dimensiones del trabajo decente y sus correspondientes indicadores.

(b) Registros administrativos

Algunos indicadores se calculan mejor a partir de *fuentes administrativas*, es decir, basándose en los registros que mantienen algunos ministerios gubernamentales, así como otros órganos estatales y no estatales. Entre ellos se incluyen los índices de inspección laboral, el salario mínimo, los índices de huelgas y cierres patronales, la cobertura de la protección social y la cobertura de los convenios de negociación colectiva. En general, la experiencia de los países piloto ha demostrado que la calidad y el alcance de los datos disponibles a partir de estas fuentes sigue siendo motivo de gran preocupación, tanto en países en desarrollo como en los de ingreso medio. Por otro lado, la ausencia de una coordinación efectiva entre los sistemas nacionales de estadística pareciera estar directamente relacionada con la calidad y accesibilidad de los registros administrativos.

(c) Información sobre el marco jurídico

Una gran proporción de los *indicadores del marco jurídico* (IMJs) esbozados en la metodología de medición del trabajo decente de la OIT se pueden calcular a partir de fuentes oficiales nacionales y complementarse con información recogida por la OIT, por ejemplo a partir de los informes de los mecanismos de supervisión de la Oficina sobre la aplicación de los convenios y recomendaciones de la OIT (tanto en la legislación como en la práctica). La experiencia de los países piloto ha revelado una fuerte intención por parte de los mandantes nacionales de garantizar IMJs completos y precisos, lo que desde su punto de vista enriquece la interpretación y el análisis de los indicadores estadísticos, al aportar información sobre el contexto.

3.5. Mejorar la recolección de datos

Como ya se ha señalado, los *perfiles de trabajo decente por país* se han diseñado con el fin de ayudar a fortalecer la capacidad de los mandantes nacionales para medir el avance hacia los objetivos de

trabajo decente. A menudo debido a la falta de datos y a las debilidades identificadas en el proceso de elaboración de los indicadores de trabajo decente y los perfiles de país, los mandantes de algunos países han demandado mayores esfuerzos nacionales para mejorar la recolección de datos en diversas áreas con el objetivo de mejorar la calidad, el alcance y la periodicidad de los datos sobre trabajo decente. Las dos áreas en las que resulta más pertinente esta necesidad son la mejora de instrumentos tales como las encuestas de la fuerza de trabajo y los registros administrativos gubernamentales relacionados con el trabajo decente.

En países con sistemas estadísticos relativamente avanzados como Brasil, Indonesia y Ucrania, por ejemplo, se han seleccionado algunos indicadores de trabajo decente, incorporándolos a las actividades estadísticas ordinarias de la oficina nacional de estadística, lo cual facilita su posterior actualización para monitorear el avance en indicadores clave. En otros (como Bangladesh, Camboya y Zambia) se han diseñado encuestas de la fuerza de trabajo completamente nuevas con el fin de ampliar el alcance de los temas cubiertos y mejorar su adecuación a las normas estadísticas internacionales. Sobre todo en los países menos desarrollados, las oficinas de estadística han defendido la necesidad de asignar más recursos del presupuesto nacional para llevar a cabo con regularidad encuestas de la fuerza de trabajo, y así poder recopilar los indicadores de forma más regular y monitorear el progreso hacia el trabajo decente. Debido al volumen de estadísticas sobre el trabajo que normalmente se desprenden de éstas, disponer de encuestas de la fuerza de trabajo con regularidad se considera un prerrequisito para la sostenibilidad a largo plazo de los indicadores del trabajo decente, así como su correspondiente evaluación en el ámbito nacional (GB.317/INS/12/1).

En general, la experiencia de los países piloto ha demostrado que habitualmente se pueden obtener o calcular los datos para aproximadamente tres cuartas partes de los dieciocho principales indicadores estadísticos del trabajo decente, y en algunos casos los vacíos de información se pueden completar utilizando indicadores cercanos o proxy. Dependiendo de la disponibilidad de datos y de las prioridades identificadas por los mandantes, algunos países además han elaborado indicadores adicionales para apoyar y complementar los indicadores principales producidos en los perfiles de trabajo decente por país.

Aunque en muchos países la mayoría de los indicadores estándar de trabajo decente se encuentran disponibles a partir de las encuestas o los registros administrativos existentes, se destacó la importancia de disponer de datos de calidad que se ajusten a las normas internacionales. Los socios nacionales, por su parte, mencionaron con frecuencia los problemas relativos a la periodicidad de los datos que se publican y a su cobertura, como los principales desafíos al llevar a cabo una evaluación completa de los avances hacia el trabajo decente. En particular, los gobiernos y socios nacionales expresaron su preocupación acerca de que la limitada frecuencia de las encuestas nacionales (sobre todo las encuestas del mercado de trabajo) socave los esfuerzos futuros para producir evaluaciones de forma regular y actualizada.

En los países con bajo nivel de ingresos (como en el caso de Zambia, Níger y Camboya) se señaló el principal obstáculo que impide realizar encuestas de hogares de forma regular es la limitación de recursos. Si bien otros países con mayor nivel de ingresos (los países de ingreso medio) también han solicitado que la OIT mantenga –más allá de la actual fase piloto– el apoyo a sus esfuerzos por recolectar los datos con regularidad y por mejorar la calidad de los datos, así como que se incrementen los esfuerzos de cooperación “Sur-Sur” y el intercambio de conocimiento entre países

(como se debatió, por ejemplo, en la reunión regional asiática sobre la medición del trabajo decente en Bangkok, en noviembre de 2012)¹⁹.

En el ámbito regional se han realizado esfuerzos dirigidos a armonizar los conceptos y definiciones y a desarrollar cuestionarios comunes para las encuestas de hogares sobre la fuerza de trabajo. Entre 2009 y 2012 se celebraron talleres regionales para el intercambio de conocimiento con el apoyo de la OIT y del proyecto MAP, los cuales ayudaron a identificar posibles colaboraciones futuras para desarrollar instrumentos comunes de recolección de datos (concretamente, encuestas de la fuerza de trabajo) y bases de datos sub-regionales sobre estadísticas de trabajo decente.

3.6. Perfiles de trabajo decente por país: experiencias y lecciones aprendidas

Como se ha señalado, los perfiles de trabajo decente por país han sido el principal producto utilizado por la OIT para aplicar la metodología de medición del trabajo decente en el ámbito nacional. La estructura estandarizada de los perfiles consiste en once capítulos temáticos (diez que se corresponden con las “áreas principales” del programa de trabajo decente más uno sobre el contexto socioeconómico), cada uno de los cuales contiene un conjunto de indicadores estadísticos y del marco jurídico, junto con un breve análisis que reúne los dos tipos de información y realiza una evaluación objetiva y basada en los datos acerca de los avances recientes hacia el trabajo decente.²⁰

La experiencia de la Oficina al trabajar con los mandantes es que la metodología para el diseño de los perfiles de trabajo decente por país es al mismo tiempo sólida y relevante en un amplio rango de países.²¹ Se ha demostrado que las diez áreas temáticas –que van desde las “oportunidades de empleo” hasta el “diálogo social, representación de los trabajadores y empleadores” – pueden ajustarse en gran medida a las necesidades de los mandantes nacionales, independientemente del nivel de desarrollo del país, mientras que el uso combinado de estadísticas e indicadores descriptivos para evaluar los progresos también se ha identificado como una de las principales fortalezas en el diseño de los perfiles. Hasta la fecha se han elaborado o están siendo elaborados perfiles en más de veinte países, y varios gobiernos ya han incorporado indicadores clave extraídos de estos documentos a los sistemas de monitoreo de políticas y a los programas nacionales.²²

Los perfiles se elaboran en colaboración con los mandantes tripartitos de la OIT en cada país, además de las oficinas nacionales de estadística y otras instituciones estatales y no estatales relevantes. Con el

¹⁹ El informe del taller regional de formación e intercambio de conocimientos: *Enhancing labour statistics for measuring decent work in Asia and the Pacific* [Mejorando las estadísticas laborales para la medición del trabajo decente en Asia y el Pacífico] (27-30 de noviembre de 2012) está disponible en: http://www.ilo.org/integration/themes/mdw/map/events/WCMS_194589/lang--en/index.htm

²⁰ Mientras que la metodología para el capítulo 11 es universal para todos los perfiles de países piloto, algunos países además han añadido un capítulo extra para destacar desgloses específicos regionales o enlaces con el Programa de trabajo decente por país.

²¹ Se está realizando una evaluación formal de las actividades de la Oficina sobre la medición del trabajo decente para ser presentada ante el Consejo de Administración.

²² Hasta la fecha se han desarrollado perfiles de trabajo decente por país en Tanzania (tierra firme), Brasil (incluyendo una segunda edición), Austria, Ucrania (incluyendo una segunda edición), Camboya, Filipinas, Armenia, Zambia, Azerbaiyán, Indonesia, Bangladesh, Níger y Camerún. Se están desarrollando actualmente perfiles para Etiopía, Sudáfrica, Senegal, Perú, Moldavia, Namibia, Kirguistán, Cabo Verde, Jordania y Paquistán, mientras que otros países han manifestado su interés en desarrollarlos. En Brasil e Indonesia también se han elaborado perfiles a nivel provincial para reflejar los sistemas descentralizados de gobierno y las diferentes condiciones socioeconómicas y del mercado de trabajo.

fin de asegurar que los perfiles contengan datos precisos y reflejen las preocupaciones de los mandantes, se sigue un proceso de amplia consulta, con reuniones de consulta al inicio y la celebración de talleres tripartitos de validación en todos los países antes de la redacción y finalización (y publicación) de los documentos. Al involucrar a los mandantes desde el inicio y ofrecerles la oportunidad de participar en la elaboración del perfil, la metodología ha resultado exitosa en cuanto a estimular la apropiación nacional a lo largo del proceso, fortalecer el diálogo social entre los socios tripartitos, e incrementar la relevancia de los perfiles para los responsables políticos nacionales y para la planificación del desarrollo. Por otro lado, las consultas tripartitas también han ayudado a superar disputas y crear consenso en torno a temas difíciles, fortaleciendo así la legitimidad de la iniciativa ante los mandantes.

La intensa participación de los mandantes a lo largo de todo el proceso ha demostrado ser uno de los principales factores, probablemente definitivo, para la respuesta positiva que han recibido hasta ahora los perfiles de trabajo decente. La cooperación con las oficinas estadísticas nacionales y otras instituciones ha resultado clave para garantizar que el análisis contenido en los perfiles esté basado en estadísticas confiables y reconocidas nacionalmente, mientras que el proceso oficial de validación –a través de un taller tripartito para analizar el primer borrador del perfil– ha demostrado ser un foro efectivo donde verificar información y recomendar posteriores revisiones antes de su finalización.

La metodología general aplicada en todos los países para elaborar los perfiles de trabajo decente se puede describir según las siguientes seis etapas:

- (i) **Consultas iniciales** con los mandantes respecto a los objetivos del perfil e identificación de los indicadores relevantes nacionalmente. Se analiza qué indicadores deberían incluirse, además de los “indicadores principales”, y los mandantes acuerdan listas nacionales de indicadores;
- (ii) **Compilación de indicadores estadísticos** (normalmente por un consultor nacional estadístico), en estrecha colaboración con las oficinas nacionales de estadística y otras instituciones nacionales relevantes: estos indicadores se suelen extraer de publicaciones o se calculan a partir de series de datos primarios (encuestas de hogares y datos administrativos);
- (iii) **Compilación de indicadores jurídicos** (normalmente por un consultor nacional licenciado en Derecho) con información acerca de los derechos laborales y el marco jurídico para el trabajo decente (legislación nacional, información generada por el sistema de supervisión de la OIT, y bases de datos jurídicas de la OIT);
- (iv) **Preparación de un borrador del perfil por un consultor contratado por la OIT**, quien suele ser también el consultor líder que supervisa el trabajo del estadístico y el licenciado en Derecho nacionales (quienes compilan los indicadores estadísticos y del marco jurídico, respectivamente);
- (v) **Talleres nacionales tripartitos de validación** para permitir a los mandantes y otras partes interesadas revisar y recomendar revisiones del borrador del perfil antes de su finalización, y para asegurar que los perfiles sean precisos y reflejen las preocupaciones de los mandantes adecuadamente;

(vi) **Eventos oficiales de presentación**²³ donde se produce la aprobación oficial y el lanzamiento del perfil por parte de los mandantes tripartitos; también en varios países se han llevado a cabo campañas complementarias de comunicación y publicidad, y se ha producido documentos sobre políticas para mostrar los vínculos entre los perfiles de trabajo decente por país y la elaboración de políticas.

La experiencia en los países piloto sugiere que los perfiles de trabajo decente son relevantes y útiles para la OIT y sus mandantes tripartitos. De estas experiencias se pueden destacar varias observaciones clave:

- (i) **Los mandantes han expresado su apoyo al fortalecimiento de los instrumentos nacionales para la recopilación de datos** con el fin de producir mejores datos sobre el trabajo decente y estadísticas sobre el trabajo en general, especialmente encuestas sobre la fuerza de trabajo y registros administrativos, así como fortalecer las capacidades nacionales para el procesamiento y el cálculo de indicadores de trabajo decente.
- (ii) **Los mandantes han expresado su apoyo al diseño de los perfiles**, y específicamente al uso de análisis integrales que contextualicen las tendencias estadísticas respecto a la situación jurídica y las políticas relevantes. La compilación de paquetes de información y datos en un solo documento, de apariencia sencilla, no es muy frecuente en la práctica, especialmente con un formato tan conciso y estandarizado. Por ello la posibilidad de examinar las posibles interacciones entre la legislación y las políticas, así como los cambios en los indicadores estadísticos clave, ha sido muy bien recibida por parte de los mandantes nacionales.
- (iii) **El uso de un formato estandarizado con datos comparables internacionalmente**, aunque no de forma completa (no todos los indicadores y países se pueden comparar) es apoyado ampliamente por los mandantes. Los perfiles ofrecen ejemplos de iniciativas exitosas por parte de los mandantes nacionales que podrían aplicarse en otros países. Es más, algunos países han valorado que los perfiles permitan realizar comparaciones entre países en base a un sistema común de indicadores. Los empleadores y trabajadores de Indonesia y Filipinas, por ejemplo, señalaron que la comparabilidad entre países del Sudeste Asiático resulta útil para sus propias actividades de investigación e incidencia, especialmente cuando se analizan la legislación y las políticas de países con un nivel de desarrollo similar.
- (iv) **Los perfiles han demostrado ser útiles para describir el panorama del trabajo decente** y para identificar no sólo las áreas donde se han producido avances recientemente sino, lo que es más importante, las carencias donde los aspectos del trabajo decente han quedado rezagados. Los perfiles proporcionan, por tanto, una herramienta clave para llevar a cabo diagnósticos de políticas efectivos que permitan analizar los avances en el marco de las políticas nacionales económicas, laborales y sociales.

²³ Sólo se han realizado eventos de presentación patrocinados por la OIT en los países que participan en el proyecto MAP. En otros países, los eventos de presentación se han celebrado en función del criterio de los mandantes nacionales.

- (v) **Los datos y análisis contenidos en los perfiles también pueden contribuir a la planificación estratégica y al diseño de planes y políticas nacionales de desarrollo.** Los programas de trabajo decente por país pueden mejorarse con el uso de líneas de base con datos confiables que podrían alimentar tanto el diseño como la priorización. Las oficinas de país de la OIT han destacado la posible utilidad de integrar los perfiles en el ciclo de desarrollo de los programas de trabajo decente por país, de manera que se fortalezca la información y la base de evidencias para el diseño y la evaluación de esos documentos.²⁴
- (vi) **Debido al proceso tripartito de consulta que se sigue en la elaboración de los perfiles, los datos contenidos en esos documentos normalmente son percibidos como más legítimos y** menos controvertidos que aquéllos presentados por un solo actor (los cuales a menudo son vistos como resultado de una agenda unilateral). Uno de los aspectos clave de los perfiles es la amplia aceptación de los datos que se alcanza en la etapa de validación, lo cual ha demostrado ser una gran fortaleza en cuanto a facilitar un análisis razonado y basado en los hechos, y ha ayudado a los mandantes a participar en el debate de políticas y planes nacionales relacionados con temas de trabajo y empleo y con el desarrollo socioeconómico en general.

La experiencia con los perfiles también ha permitido extraer una serie de aprendizajes acerca de la utilidad y aplicabilidad de la metodología de la OIT para medir el trabajo decente en el ámbito nacional. Se pueden resumir de esta forma:

- (i) Los perfiles han demostrado que la metodología es relevante y se puede aplicar en diversos tipos de países. En el ámbito nacional, la elaboración de los perfiles ha permitido a los mandantes apalancar (y en algunos casos adaptar) recursos y capacidades existentes para desarrollar un instrumento efectivo con el que medir los cambios a lo largo del tiempo en las distintas dimensiones del trabajo decente. Por otro lado, debido al uso generalizado de normas y definiciones internacionales (tal y como establece la metodología de la OIT), los perfiles también son ampliamente comparables entre países, algo que ha demostrado ser útil para los mandantes que desean realizar análisis comparativos (especialmente entre países de la misma región).
- (ii) Los perfiles también han permitido extraer conclusiones acerca de las capacidades institucionales y las expectativas de los países en cuando al desarrollo de sistemas y procesos nacionales para medir el trabajo decente. Como era de esperar, los países con instituciones estatales fuertes y efectivas y gran capacidad estadística normalmente han sido capaces de proporcionar datos sobre trabajo decente de forma continua, completa y amplia (a menudo superando la lista de indicadores de la OIT), lo que ha dado lugar a perfiles de trabajo decente por país muy completos. Por el contrario, en países con escasa capacidad institucional las series de datos de los perfiles normalmente presentan grandes intervalos de tiempo (entre datos) y vacíos en la cobertura de las diez áreas principales, lo que da lugar a evaluaciones incompletas de los avances hacia el trabajo decente.

²⁴ En los casos de Zambia, Níger y Armenia, por ejemplo, los programas de trabajo decente por país se formularon basándose en la información contenida en los perfiles por país, lo que brindó a los mandantes una base de evidencias sobre la que priorizar los resultados y las estrategias del programa de trabajo decente.

- (iii) Aunque en algunos países hay ciertas áreas donde la precisión y cobertura de los datos representa un desafío (como en salarios, seguridad social o diálogo social), la experiencia general de los perfiles ha demostrado que sigue siendo viable recopilar datos sobre un amplio rango de temas del trabajo decente, tal y como concibe la metodología.
- (iv) Los perfiles han proporcionado a los mandantes información relevante para llevar a cabo el diálogo nacional, la elaboración de políticas y la planificación del desarrollo basándose en la evidencia. Además, la experiencia también ha permitido a la OIT contribuir al fortalecimiento de los instrumentos de recolección de datos y revisar y perfeccionar la propia metodología, mejorando sus orientaciones acerca de las definiciones, la interpretación y el análisis de los indicadores del trabajo decente.

3.7 Actividades para el desarrollo de capacidades

La OIT ha llevado a cabo actividades de desarrollo de capacidades para la medición del trabajo decente a través de sus departamentos técnicos y del proyecto MAP. En varios países han sido fortalecidas las capacidades nacionales para la recolección de datos (desde el diseño de cuestionarios hasta el procesamiento y tabulación de los datos) y su análisis (conceptos y definiciones, interpretación de los datos, redacción de informes y estudios). También ha mejorado la sensibilización nacional y el diálogo social a través de varios mecanismos de apoyo y con la orientación de la OIT.

A través del proyecto MAP se han organizado talleres de formación e intercambio de conocimientos en el ámbito nacional y se ha brindado asistencia técnica a los mandantes, especialmente a las oficinas nacionales de estadística y a los ministerios de trabajo.²⁵ Además el proyecto MAP organizó unos diez talleres regionales y una reunión mundial entre 2009 y 2012, con el objetivo principal de compartir las experiencias de los países al desarrollar los indicadores del trabajo decente y los perfiles por país, así como avanzar hacia el establecimiento de una metodología global y una base de conocimiento acerca de cómo medir el trabajo decente de forma efectiva.²⁶ En este sentido, la OIT ha producido y está produciendo una serie de herramientas basadas en la experiencia de los países piloto y ofrece orientaciones sobre buenas prácticas para el desarrollo de indicadores y la medición de los avances

²⁵ Algunas de las principales actividades realizadas bajo el proyecto MAP han sido: Taller nacional de formación e intercambio de conocimiento sobre la medición y el monitoreo de los avances en trabajo decente en Ucrania (septiembre de 2012, Lvov, Ucrania); Taller de desarrollo de capacidades sobre el análisis de datos para el monitoreo de los avances hacia el trabajo decente (junio de 2011, Yakarta, Indonesia); Taller de desarrollo de capacidades sobre el análisis de datos para el monitoreo de los avances hacia el trabajo decente (mayo de 2011, Dhaka, Bangladesh); Taller de formación en análisis de datos para información sobre el mercado de trabajo y monitoreo del trabajo decente (enero de 2010, Siavonga, Zambia); Taller de formación sobre indicadores de trabajo decente (julio de 2012, Niamey, Níger); Cursos de formación: Diseño de encuestas de la fuerza de trabajo y módulos de la fuerza de trabajo para las encuestas de hogares para medir el trabajo decente; y Análisis de datos de encuestas para monitorear las condiciones del mercado de trabajo y los progresos hacia el trabajo decente (mayo de 2009, noviembre de 2010, febrero de 2011, Turín, Italia). El proyecto además brindó asistencia técnica para el diseño y la implementación de encuestas sobre la fuerza de trabajo, en colaboración con el Departamento STATISTICS, IPEC/SIMPOC, el Programa de Trabajo Forzoso y TRAVAIL, para Zambia (2012 EFT), Camboya (2011/12 EFT y Encuesta de Trabajo Infantil), Bangladesh (2012 EFT provincial), y Brasil (2012 nueva encuesta de hogares PNAD y encuestas de hogares municipales). Documentación disponible en: <http://www.ilo.org/integration/themes/mdw/map/about/activities/better-statistics/lang--en/index.htm>

²⁶ En 2012 se organizaron eventos regionales de intercambio de conocimiento para 10 países en Europa del Este y Central (Kiev, Ucrania) y para 10 países de Asia y el Pacífico (Bangkok, Tailandia). Los participantes en dichos eventos incluían organismos gubernamentales (ministerios de trabajo y oficinas nacionales de estadística, sobre todo), organizaciones de empleadores y trabajadores, investigadores independientes y organismos regionales (como la Asociación de Naciones del Sudeste Asiático, ASEAN, y la Asociación del Sur de Asia para la Cooperación Regional, SAARC). Otros eventos regionales similares han tenido lugar en África y América Latina, donde participaron países MAP, incluyendo Santiago (octubre de 2012), Lima (octubre de 2011) y Dakar (noviembre de 2011), y también se convocaron reuniones de la Comunidad para el Desarrollo de África del Sur (SADC) sobre el mismo asunto (noviembre de 2011) y para la Unión Monetaria de África Occidental (WEAMU) (mayo de 2012 y julio de 2013).

hacia los objetivos de trabajo decente. Entre ellos se incluye el manual sobre indicadores de trabajo decente ya mencionado (conceptos y definiciones) y la metodología global para la medición del trabajo decente (basada en la experiencia del proyecto MAP), además de una serie de orientaciones que buscan apoyar a los mandantes para que desarrollen metodologías integrales con las que realizar evaluaciones periódicas del trabajo decente.

4. Mirando hacia el futuro

(i) *Los perfiles electrónicos y el Portal de Gestión de la Información y del Conocimiento*

Desde que se lanzó el programa piloto sobre la medición del trabajo decente, la Oficina también ha puesto en marcha una nueva Estrategia de Gestión de la Información y del Conocimiento para adaptar la extensa base de conocimiento e información institucional de la OIT a una interfaz sencilla y fácil de usar, y así consolidar los actuales esfuerzos *ad hoc* y simultáneos. Un componente clave de esta estrategia es el diseño y desarrollo de un nuevo *Portal de Gestión de la Información y del Conocimiento* (“*el Portal*”) que consistirá en varias herramientas prácticas que faciliten un único acceso directo a estadísticas nacionales sobre trabajo decente e información sobre políticas.²⁷ Incluye el desarrollo de una aplicación de tecnologías de la información de manejo sencillo, con el objetivo de poder acceder a todas las bases de datos de la OIT existentes desde un solo portal de entrada.

En base a los resultados de la evaluación del programa de la OIT sobre la medición del trabajo decente en curso, la Oficina podría considerar el desarrollo de perfiles electrónicos sobre trabajo decente, los cuales estarían disponibles en el Portal y se actualizarían de forma periódica.²⁸ El uso de perfiles electrónicos puede resultar especialmente útil para permitir que la OIT avance progresivamente en el desarrollo de indicadores, lo cual resulta muy pertinente en países con escasez de datos de buena calidad (por ejemplo, donde no se realizan encuestas sobre la fuerza de trabajo). Disponer de información más completa y actualizada sobre los países respondería a las necesidades de los mandantes, tanto para realizar labores de incidencia como para el desarrollo de políticas, y también fortalecería el diseño y la evaluación de los programas de trabajo decente por país.

(ii) *La sostenibilidad y el papel de la OIT*

Si bien la “apropiación nacional” ha sido un aspecto clave en las experiencias nacionales durante la fase piloto, la medida en que ésta se ha producido realmente, y por supuesto el grado en el que el apoyo de la OIT ha resultado decisivo para garantizar su finalización y con éxito, ha variado entre países. En el futuro es probable que en ciertos países (sobre todo en los menos desarrollados) sea necesario mantener la participación y el apoyo de la OIT –tanto a través de asistencia técnica directa como financiera– si se pretende dar continuidad a la recopilación de datos sobre trabajo decente. En otros, especialmente aquéllos con niveles de ingresos medio y alto, la evidencia sugiere que existe tanto la capacidad (institucional y financiera) como la voluntad política necesarias para mantener la recopilación de los indicadores seleccionados como parte de un proceso sostenido y dirigido

²⁷ El Portal además contendrá información sobre los proyectos de cooperación técnica de la OIT, las mejores prácticas relacionadas con diversas áreas temáticas, publicaciones, etc.

²⁸ Ver la decisión de marzo de 2013 del Consejo de Administración sobre este tema, disponible en: http://www.ilo.org/gb/decisions/GB317-decision/WCMS_208514/lang-en/index.htm

nacionalmente.²⁹ Tales esfuerzos también deberían estar acompañados de evaluaciones periódicas de los avances hacia los objetivos y metas declarados sobre el trabajo decente.

La Oficina debería estar preparada para brindar apoyo, cuando así lo soliciten, a los países que deseen desarrollar indicadores sobre el trabajo decente y las correspondientes evaluaciones nacionales, tales como los perfiles de trabajo decente por país. Este apoyo puede darse de diversas formas: (i) apoyo para la difusión de las normas estadísticas internacionales (conceptos y definiciones), la recolección de datos y el cálculo de indicadores de trabajo decente en los ámbitos nacional y regional; (ii) asistencia técnica para la preparación de nuevas evaluaciones nacionales, específicamente perfiles de trabajo decente por país, y (iii) apoyo a iniciativas regionales sobre la medición del trabajo decente.

(iii) La agenda del desarrollo sostenible a partir de 2015

Entre los temas que probablemente se debatirán como parte del nuevo marco sobre desarrollo sostenible posterior a 2015 se encuentran los indicadores de avance hacia objetivos y metas comúnmente acordados. El trabajo realizado hasta ahora para desarrollar indicadores de trabajo decente ofrece un recurso útil a la OIT en el que basarse en los casos en que se requieran indicadores con los que medir un objetivo de pleno empleo productivo y trabajo decente.

²⁹ Los principales desafíos identificados por los mandantes en la fase piloto tienen que ver con la ausencia de datos actualizados y periódicos, así como con las diferencias entre las definiciones nacionales e internacionales (por ejemplo, las franjas de edad en las normas internacionales y en la legislación nacional), así como con la ausencia de recursos financieros para recolectar datos estadísticos (de forma continua). Por ello muchos países han solicitado a la OIT que proporcione o mantenga su apoyo a este trabajo, tanto en cuanto a la capacidad técnica como financiera.

ANEXO 1.

Medición del trabajo decente basada en las orientaciones recibidas en la Reunión Tripartita de Expertos sobre la Medición del Trabajo Decente (septiembre de 2008, actualizado en julio de 2013)

Elemento fundamental del Programa de Trabajo Decente	Indicadores estadísticos	Indicadores sobre el marco jurídico
Los números entre paréntesis en la primera columna se refieren a los objetivos estratégicos de la OIT: 1. Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo; 2. Empleo; 3. Protección social; 4. Diálogo social.	Selección de los indicadores estadísticos pertinentes que permiten monitorear los avances realizados en relación con los elementos fundamentales M – Principales indicadores de trabajo decente A – Indicadores adicionales de trabajo decente F – Podría incluirse en el futuro / la Oficina ha de seguir realizando su labor al respecto C – Contexto económico y social del trabajo decente (S) significa que ese indicador debería presentarse por separado para las mujeres y los hombres, además del valor total	L – Indicadores descriptivos que proporcionan información sobre los derechos en el trabajo y sobre el marco jurídico para el trabajo decente. Descripción de la legislación nacional pertinente, las políticas y las instituciones relacionadas con los elementos fundamentales del Programa de Trabajo Decente; cuando proceda, información sobre los requisitos, las prestaciones otorgadas y su financiación; pruebas de la aplicación efectiva (de acuerdo con los registros de los órganos de supervisión de la OIT); cálculo de la cobertura de los trabajadores en la legislación y la práctica; información sobre la ratificación de los convenios de la OIT pertinentes (1, 2, 3 + 4)
Oportunidades de empleo (1 + 2)	M – Relación empleo/población (S)* M – Tasa de desempleo (S) M – Jóvenes que no están trabajando, estudiando ni formándose, con edades entre 15-24 años (S)* M – Tasa de empleo informal (S)* A – Tasa de participación en la fuerza de trabajo (1) [se utilizará especialmente en los casos en que no se disponga de estadísticas sobre la relación empleo/población y/o la tasa de desempleo (total)] A – Tasa de desempleo juvenil, 15-24 años (S) A – Desempleo según el nivel educativo alcanzado (S)* A – Empleo según la situación en el empleo (S) A – Proporción de trabajadores por cuenta propia y de trabajadores familiares auxiliares en el empleo total (S)* [se utilizará especialmente en los casos en que no se disponga de estadísticas sobre el empleo informal] A – Proporción de empleo asalariado en el empleo no agrícola (S) F – Subutilización de la mano de obra (S)	L – Compromiso del gobierno con el pleno empleo L – Seguro de desempleo

	<u>Recordatorio:</u> La tasa de subempleo por insuficiencia de horas (S) figura como A bajo el subtítulo “Tiempo de trabajo decente”	
Ingresos adecuados y trabajo productivo (1 + 3)	M – Tasa de trabajadores pobres (S)* M – Asalariados a los que se les haya remuneración baja (inferior a los 2/3 tercios de la mediana de los ingresos por hora) (S)* A – Ganancias medias por hora por grupo de ocupación (S)* A – Salarios reales medios (S) A – Salario mínimo como porcentaje del salario mediano A – Índice salarial de las industrias manufactureras A – Asalariados a los que se les haya impartido formación profesional recientemente (el año pasado / durante las últimas 4 semanas) (S)	L – Salario mínimo legal*
Tiempo de trabajo decente (1 + 3)*	M – Horas de trabajo excesivas (más de 48 horas por semana) (S)* A – Horas habitualmente trabajadas (franja horaria normalizada) (S)* A – Promedio de horas anuales trabajadas por persona ocupada (S)* A – Tasa de subempleo por insuficiencia de horas (S) F – Vacaciones anuales pagadas (la Oficina ha de seguir desarrollando su labor al respecto; indicador adicional)	L – Máximo de horas de trabajo L – Vacaciones anuales pagadas
Conciliación del trabajo con la vida familiar y persona (1 + 3)	F – Horas socialmente desfavorables / no habituales (la Oficina ha de seguir desarrollando su labor al respecto) F – Protección de la maternidad (la Oficina ha de seguir desarrollando su labor al respecto; indicador principal)	L – Licencia de maternidad (incluidas las semanas de licencia, y la tasa de cobertura) L – Licencia parental*
Trabajo que debería abolirse (1 + 3)	M – Tasa de trabajo infantil [según la definición que figura en la resolución de la CIET] (S)* A – Tasa de trabajo infantil peligroso (S)* A – Tasa de otras peores formas de trabajo infantil (WFCL) distintas del trabajo peligroso (S)** A – Tasa de trabajo forzoso (S)** A – Tasa de trabajo forzoso entre migrantes retornados (S)**	L – Trabajo infantil (incluidas las políticas públicas para luchar contra el mismo) L – Trabajo forzoso (incluidas las políticas públicas para luchar contra el mismo)
Estabilidad y seguridad en el trabajo (1, 2 + 3)	M – Tasa de empleo precario ** A – Antigüedad en el trabajo** A – Tasa de trabajadores de subsistencia** A – Ingresos reales de los trabajadores ocasionales** (S) <u>Recordatorio:</u> El empleo informal figura bajo el subtítulo de oportunidades de empleo	L – Terminación del empleo* (incluyendo el preaviso de la terminación, en semanas) <u>Recordatorio:</u> El “seguro de desempleo” figura bajo el subtítulo de oportunidades de empleo; debe interpretarse junto con la “flexiseguridad”
Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo (1, 2 + 3)	M – Segregación ocupacional por sexo M – Proporción de mujeres en empleos de nivel medio y alto de gerencia* A – Brecha salarial entre hombres y mujeres A – Proporción de mujeres en empleos en sectores no agrícolas	L – Igualdad de oportunidades y de trato* L – Igual remuneración de hombres y mujeres para trabajo de igual valor*

	A – Indicador para los principios y derechos fundamentales en el trabajo (eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación), que ha de ser desarrollado por la Oficina A – Medida de la discriminación por motivo de raza/origen étnico/discriminación de pueblos indígenas/de trabajadores migrantes (recientes)/de trabajadores rurales cuando sea pertinente y se disponga de datos a nivel nacional, ha de ser desarrollado por la Oficina F – Medida de la dispersión de la distribución por sector/distribución por ocupación de trabajadores migrantes (recientes) F – Medida del empleo de personas con discapacidades <u>Recordatorio:</u> Los indicadores que figuran bajo otros elementos fundamentales señalados con (S) deberían presentarse por separado para hombres y mujeres además de indicarse el valor total	
Entorno de trabajo seguro (1 + 3)	M – Tasa de lesiones profesionales mortales* A – Tasa de lesiones profesionales no mortales* A – Tiempo perdido a causa de lesiones profesionales A – Inspección del trabajo (inspectores por cada 10.000 personas ocupadas) (	L – Seguro de lesiones profesionales* L – Inspección sobre seguridad y salud en el trabajo
Seguridad social (1 + 3)	M – Proporción de la población por encima de la edad legal de jubilación (65 años o más) que percibe una pensión (S)* M – Gasto público en seguridad social (porcentaje del PIB) A – Gastos en atención de salud no sufragados por los hogares privados A – Proporción de la población económicamente activa que cotiza a un fondo de pensiones (S)* F – Proporción de la población cubierta por atención en salud (básica) (S) indicador adicional F – Gasto público en programas de transferencias en efectivo basadas en las necesidades (porcentaje del PIB) F – Beneficiarios de programas de transferencias en efectivo (porcentaje de personas pobres) F – Licencia por enfermedad (la Oficina ha de seguir desarrollando su labor al respecto; indicador adicional) [Debe interpretarse junto con el marco jurídico y las estadísticas del mercado de trabajo.]	L – Prestaciones de la seguridad social o pensiones para personas mayores (públicas/privadas)* L – Incapacidad para trabajar a causa de enfermedad/licencia por enfermedad L – Incapacidad para trabajar debido a invalidez <u>Recordatorio:</u> El “seguro de desempleo” figura bajo el subtítulo de oportunidades de empleo
Diálogo social y representación de trabajadores y empleadores (1 + 4)	M – Tasa de sindicación (S)* M – Empresas afiliadas a organizaciones de empleadores [tasa] M – Tasa de cobertura de la negociación colectiva (S) M/F – Indicador para los principios y derechos fundamentales en el trabajo (libertad sindical y de asociación y negociación colectiva), que ha de ser	L – Libertad sindical y de asociación y derecho de sindicación L – Derecho a la negociación colectiva L – Consultas tripartitas

	desarrollado por la Oficina; indicador principal A – Días no trabajados por huelgas y cierres patronales*	
Contexto económico y social del trabajo decente	C – Niños no escolarizados (porcentaje por edad) (S) C – Porcentaje estimado de la población en edad de trabajar infectada por el VIH C – Productividad laboral (PIB por persona ocupada, nivel y tasa de crecimiento) C – Desigualdad de ingresos (cocientes de percentiles 90/10) C – Tasa de inflación (Índice de Precios al Consumidor, IPC) C – Empleo por rama de actividad económica 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) C – Proporción del PIB que corresponde al trabajo* C (adicional) – PIB real per cápita en dólares PPA (nivel y tasa de crecimiento) C (adicional) – Proporción de mujeres en el empleo por actividad económica (categoría de tabulación de la CIU)* C (adicional) – Desigualdad salarial / de ingresos (cocientes de los percentiles 90/10)* C (adicional) – Medición de la pobreza **	L – Administración del trabajo** La Oficina ha de seguir desarrollando su labor al respecto a fin de tener en cuenta el entorno de las empresas sostenibles, con inclusión de indicadores para (i) la educación, la formación y el aprendizaje permanente, (ii) la cultura empresarial, (iii) el marco jurídico y reglamentario propicio, (iv) la competencia leal, y (v) el estado de derecho y la seguridad de los derechos de propiedad. La Oficina ha de seguir desarrollando su labor al respecto a fin de tener en cuenta otros aspectos institucionales, tales como el alcance de la legislación laboral y el ámbito de actuación del ministerio de trabajo y otros ministerios competentes

Fuente: Compilación de la OIT sobre la base del Documento de debate para la Reunión Tripartita de Expertos sobre la Medición del Trabajo Decente (Ginebra, 8-10 de septiembre de 2008).

* Redacción modificada por la OIT durante la fase piloto ** Indicador añadido por la OIT durante la fase piloto