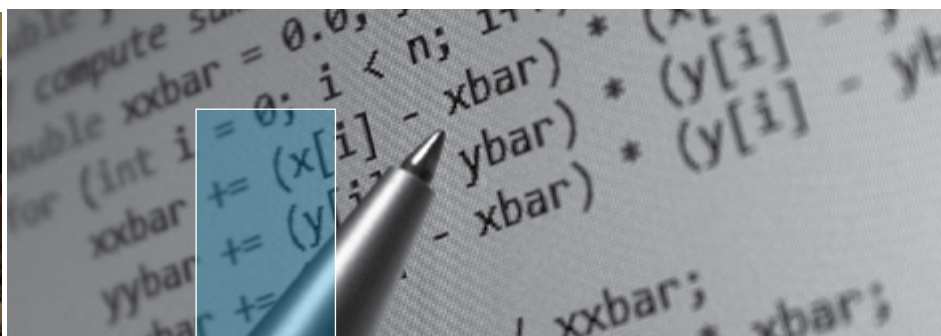
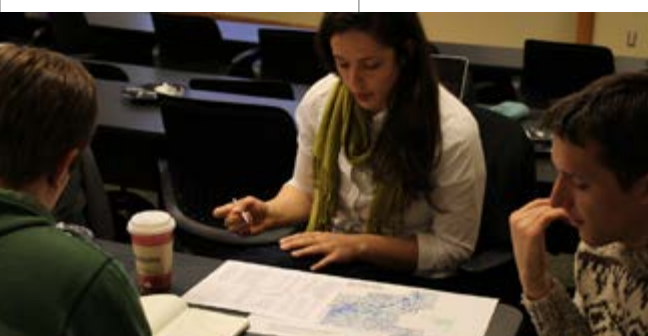
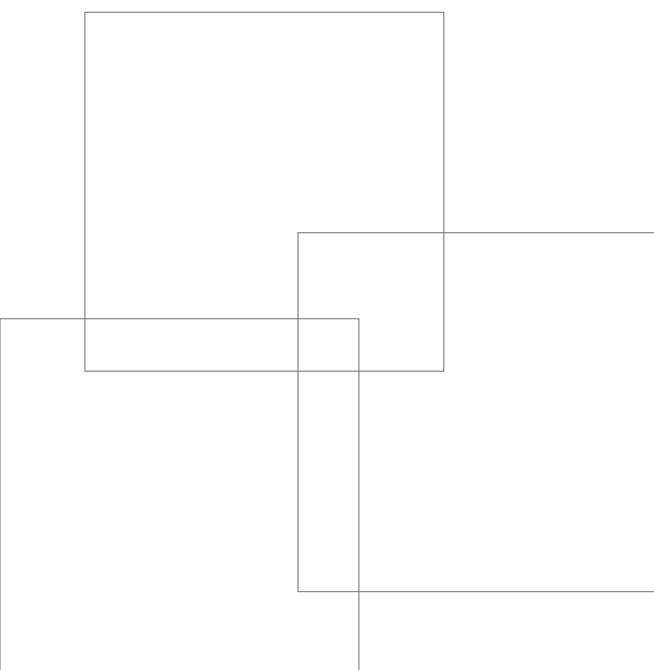




Oficina
internacional
del Trabajo
Ginebra



4

Políticas Nacionales De Empleo: Una guía para las organizaciones de trabajadores

Recolección y análisis de
datos del mercado laboral

Recolección y análisis de datos del mercado laboral



Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2015

Primera edición 2015

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

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Políticas nacionales de empleo: Una guía para las organizaciones de trabajadores

Organización Internacional del Trabajo. – Ginebra: OIT, 2015

ISBN: 978-92-2-329343-7 (print)

ISBN: 978-92-2-329344-4 web pdf

Organización Internacional del Trabajo

Políticas de empleo / rol de los sindicatos / promoción del empleo / plan de acción / fuerza de trabajo / economía informal / mercado de trabajo

13.01.3

Publicado también en inglés: *National employment policies: A guide for workers' organizations* (ISBN 978-92-2-129343-9 (print) / 978-92-2-129344-6 (web pdf)), Ginebra, 2015, en árabe (ISBN 978-92-2-629343-4 (print) / 978-92-2-629344-1 (web pdf)), Ginebra, 2015, y en ruso: *Национальная политика в сфере занятости: Руководство для представительных организаций работников* (ISBN 978-92-2-429343-6 (print) / 978-92-2-429344-3 (web pdf)), Moscú, 2015.

Datos de catalogación de la OIT

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

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

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

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

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns.

Esta publicación ha sido realizada por el Servicio de Producción, Impresión y Distribución de Documentos y Publicaciones (PRODOC) de la OIT.
Creación gráfica, concepción tipográfica, compaginación, preparación de manuscritos, lectura y corrección de pruebas, impresión, y distribución.
PRODOC vela por la utilización de papel proveniente de bosques gestionados de manera durable y responsable desde el punto de vista medioambiental y social.
Code: CMD - STA

Breve resumen

El análisis de los datos del mercado laboral es importante por tres razones:

1. Para **identificar y entender problemas** en el mercado laboral, para saber de qué estamos hablando cuando mantenemos una conversación sobre políticas de empleo
2. Para **informar decisiones sobre políticas de empleo** nacionales, con fundamentos objetivos y empíricos
3. **Para evaluar los costos y beneficios** de políticas, medidas y programas.

Los datos del mercado laboral nos ayudan a aclarar los intereses de las políticas. Podemos usarlos como puntos de referencia o de partida cuando establecemos objetivos de empleo, y también para evaluar los efectos que tendrán nuestras políticas con el paso del tiempo.

Esta parte de la guía da una introducción sobre los aspectos básicos de la recolección y el análisis de datos del mercado laboral. Explica dónde encontrar datos útiles y cuándo los sindicatos podrían querer recopilarlos ellos mismos. También habla sobre los conceptos que circundan la fuerza de trabajo y los indicadores que usamos para medirlos.

Cuando se trata de empleo, el objetivo principal de la Organización Internacional del Trabajo es lograr «empleo pleno y productivo, y trabajo decente para todos, incluyendo mujeres y gente joven». Revisamos los indicadores que eligió la OIT para medir el progreso en relación a ese objetivo.

A lo largo de esta sección, daremos ejemplos de cómo se están usando los indicadores y el análisis de datos en ciertos países. Brevemente, vemos cómo analizar datos de indicadores únicos y múltiples para construir un caso para una posición política.

Contenidos

Breve resumen	v
4.1. Preguntas básicas	1
¿Por qué es importante el análisis de datos para los sindicatos?	1
¿Dónde podemos encontrar datos útiles?	1
¿Qué queremos averiguar mediante la recolección de datos?	1
¿Cómo usamos los datos?	3
Elementos constitutivos básicos de la fuerza de trabajo	3
4.2. Sobre los conceptos relativos a la fuerza de trabajo y los indicadores que usamos para medirlos	4
Concepto de empleo	4
El concepto de desempleo	7
Los conceptos de subempleo y situaciones de empleo inapropiadas	7
4.3. Elección de los indicadores para la recopilación de datos	9
La relación empleo-producción	9
Tasa de desempleo	10
Tasa de actividad de mano de obra	12
4.4. Medición del empleo pleno y productivo	13
Tasa media de pobreza entre los trabajadores	13
El nivel de productividad del trabajo y la tasa de incremento de la productividad del trabajo	14
Tasa de empleo vulnerable (VER, por sus siglas en inglés)	15
Indicadores de empleo precario	16
4.5. Medición de igualdad de oportunidades y tratamiento en el empleo	17
4.6. Otros indicadores de trabajo decente	21
4.7. Uso de datos útiles para construir un caso	23
Ejemplos de indicadores múltiples	23
Referencias	25
Fuentes y herramientas	26

4.1. Preguntas básicas

¿Por qué es importante el análisis de datos para los sindicatos?

El análisis de los datos del mercado laboral es importante por tres razones:

1. Para **identificar y entender problemas** en el mercado laboral a fin de saber de qué estamos hablando cuando mantenemos una conversación sobre políticas de empleo.
2. Para brindar insumos a las **decisiones sobre políticas de empleo** nacionales, con fundamentos objetivos y empíricos.
3. Para **evaluar los costos y beneficios** de políticas, medidas y programas.

¿Dónde podemos encontrar datos útiles?

Todos los países tienen agencias de estadísticas que producen datos a través de encuestas sobre la mano de obra y censos nacionales. A menudo, los datos son limitados o muy generales, lo que, por lo general, se debe a restricciones de recursos. Los sindicatos pueden y deben tener un rol alentador sobre la recopilación de datos útiles.

Los sindicatos deben también recopilar datos sobre su propia afiliación y las condiciones de sus lugares de trabajo. Algunos datos se encuentran en acuerdos de negociación colectiva. También puedes medir su afiliación, preferentemente con la ayuda de investigadores experimentados.

¿Qué queremos averiguar mediante la recolección de datos?

Queremos obtener una buena descripción de la situación del mercado laboral en cierto momento y a lo largo del tiempo. Queremos saber si la gente que quiere trabajar puede encontrar empleo, y qué tipo de empleos hay a disposición, tanto en términos de cantidad como de calidad. ¿Tenemos gente subempleada en actividades que los hacen quedar en la pobreza? Si hay gente desempleada o subempleada, ¿quiénes son? ¿Son jóvenes o mayores? ¿Hombres o mujeres? ¿Dónde viven? ¿Qué formación educativa tienen?

Las estadísticas que obtenemos al hacer este tipo de preguntas se llaman indicadores. Aquí tenemos algunos ejemplos sobre las cosas que nos interesan saber y los indicadores que nos pueden dar esta información:



¿Cuál es la magnitud del problema del empleo? ¿Qué cantidad de gente trabaja? ¿Qué cantidad de gente quiere trabajar?

- Cantidad y porcentaje de gente que quiere ser participante activo en el mercado laboral (indicador: tasa de actividad de mano de obra)
- Cantidad y porcentaje de gente que está disponible para trabajar y busca empleo de forma activa pero no lo consigue (indicador: tasa de desempleo)

¿Que capacidad institucional se necesita para abordar el problema de empleo? Servicios de empleo, instituciones de capacitación, presupuesto, etcétera.

- Cantidad y porcentaje de gente que quiere ser participante activo en el mercado laboral (indicador: tasa de actividad de mano de obra)

¿Cuáles son las necesidades en términos de seguros/asistencia para los desempleados?

¿Que medidas se necesitan para facilitar la entrada al empleo?

- Cantidad y porcentaje de gente que está disponible para trabajar y busca empleo de forma activa pero no lo consigue (indicador: tasa de desempleo)

¿Hasta qué punto se puede cuantificar el problema del empleo?

¿Hasta que punto la población empleada puede respaldar al resto de la población?

- Cantidad y porcentaje de gente que ha trabajado o mantuvo un empleo durante por lo menos una hora la última semana (indicador: tasa de empleo)

¿Qué medidas se toman para mejorar la productividad/calidad del empleo?

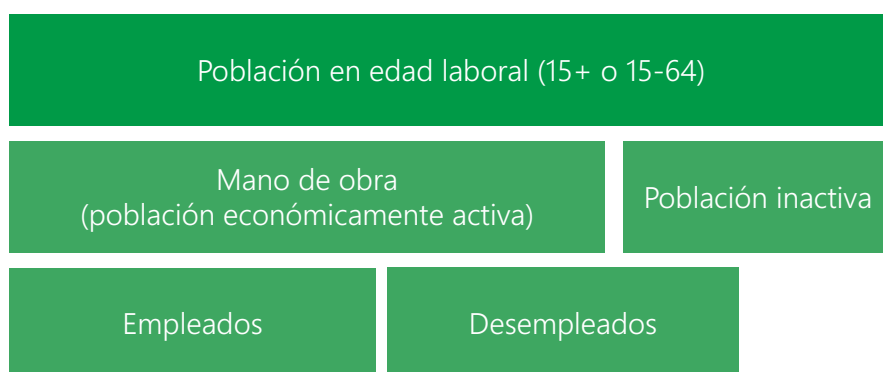
¿Qué medidas se toman para facilitar traslados/capacitaciones?

Cantidad y porcentaje de gente que trabaja pero quiere/necesita trabajar más o tener un empleo distinto (tasa de subempleo)

¿Cómo usamos los datos?

Este tipo de datos nos ayuda a aclarar determinadas preocupaciones respecto al diseño e implementación de políticas. Podemos usarlos como puntos de referencia o de partida cuando establecemos **objetivos de empleo**, y podemos usarlos para evaluar los efectos que tendrán nuestras políticas con el paso del tiempo.

Elementos constitutivos básicos de la fuerza de trabajo



Ejemplo desde Tanzania

Población mayor a 15 años 21 003 960 (21 003 960)			
Hombres 10 001 727 (10 001 727)		Mujeres 11 002 233 (11 002 233)	
Población económicamente activa 18 821 525 (18 821 525)		Población no activa económicamente 2 182 434 (2 182 434)	
Hombres 9 054 172 (9 054 172)	Mujeres 9 767 354 (9 767 354)	Hombres 947 555 (947 555)	Mujeres 1 234 879 (1 234 879)
Empleados 17 944 556 (16 627 133)		Desempleados 876 968 (2 194 392)	
Hombres 8 779 845 (8 086 325)	Mujeres 9 164 713 (8 540 809)	Hombres 274 327 (967 847)	Mujeres 602 641 (1 226 545)

Note: Nota: Esta distribución de la población mayor a 15 años usa tanto el estándar OIT como definiciones de nivel nacional. (Las cifras nacionales se encuentran entre paréntesis).

Fuente: Agencia Nacional de Estadísticas (Tanzania), 2006, figura 5: Encuesta Integrada de Mano de Obra 2006: Informe analítico, figura 5.

4.2. Sobre los conceptos relativos a la fuerza de trabajo y los indicadores que usamos para medirlos

Concepto de empleo



Existen tres criterios que definen el empleo (incluyendo el trabajo a cuenta propia):

1. **Edad:** estar en el rango de edad elegido para definir la población activa, por lo general 15 años y mayores.
2. **Duración de la actividad:** todas las personas que han trabajado por lo menos una hora durante un período breve especificado (por lo general una semana) incluyendo todos aquellos que tienen trabajo, pero que piensan en dejarlo por varias razones.
3. **Naturaleza de la actividad:** debe ser una actividad de producción de bienes y servicios que se rija por el sistema nacional de contabilidad.

(Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, 1982).

El concepto de empleo puede dividirse en subgrupos para captar mejor el rango de situaciones de empleo dentro del mundo del trabajo. Hay dos formas principales de dividirlo:

- por sector y tipo de actividad económica
- por el tipo de trabajo o las condiciones de empleo

Sector y actividad económica

Para desglosar datos sobre el empleo en esta base, usamos uno de estos métodos de clasificación:

- La Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas, Rev. 4
- El status del empleador (público o privado)
- El modo de organización productiva (formal o informal)



Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU), Rev.4 Primer nivel

- A. Agricultura, silvicultura y pesca
- B. Explotación de minas y cantera
- C. Industrias manufactureras
- D. Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado
- E. Suministro de agua, evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación
- F. Construcción
- G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y moto
- H. Transporte y almacenamiento
- I. Actividades de alojamiento y servicio de comidas
- J. Información y comunicaciones
- K. Actividades financieras y de seguros
- L. Actividades inmobiliarias
- M. Actividades profesionales, científicas y técnicas
- N. Actividades de servicios administrativos y de apoyo
- O. Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria
- P. Actividades de trabajo social y salud humana
- Q. Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas
- R. Otras actividades de servicios
- S. Actividades de los hogares como empleadores; Actividades no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio
- T. Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales

Tipo de trabajo o status en el empleo

Para desglosar datos sobre el empleo sobre esta base, usamos uno de estos métodos de clasificación:

- Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO): organiza los empleos basándose en las tareas y obligaciones que conlleva el trabajo.
- Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE): esta clasificación se basa en el tipo de contrato que tiene una persona con otras personas u organizaciones cuando realiza el trabajo.



Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-08) **Grandes grupos**

1. Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos directivo de la administración pública y de empresas
2. Profesionales científicos e intelectuales
3. Técnicos y profesionales de nivel medio
4. Empleados de oficina
5. Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados
6. Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros
7. Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y otros oficios
8. Operadores de instalaciones, maquinas y montadores
9. Trabajadores no calificados
10. Fuerzas armadas



Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE-93)

1. Asalariados; los países quizás necesiten y puedan hacer una distinción suplementaria creando un grupo separado para los asalariados con contratos estables (incluyendo a los « asalariados regulares »)
2. Empleadores
3. Trabajadores por cuenta propia
4. Miembros de cooperativas de productores
5. Trabajadores familiares auxiliares
6. Trabajadores que no pueden clasificarse según la situación de empleo

El concepto de desempleo

Se usan tres criterios para definir el desempleo

Para ser alcanzado por la definición estándar de desempleo, la persona debe cumplir con estos 3 criterios:

1. **Sin trabajo:** persona en edad laboral que no ha trabajado por más de una hora durante el período que establecen las estadísticas.
2. **Actualmente disponible para trabajar:** la persona está disponible para trabajar durante el período de recopilación de datos.
3. **En búsqueda de trabajo:** la persona está buscando un empleo pago activamente o algún ingreso por autoempleo.



En algunos casos, hay países que aplican una definición más relajada de **desempleo**, usando solo los dos primeros puntos. El uso de esta definición más relajada lleva a cantidades diferentes y acaso más apropiadas en los escenarios de ciertos países. Cualquier análisis sobre **desempleo** deberá manifestar de forma clara la definición estadística que se usó para recopilar los datos.

Los conceptos de subempleo y situaciones de empleo inapropiadas

Subempleo relacionado al tiempo

El **subempleo** relacionado al tiempo se refiere a recopilar datos sobre personas que tienen la voluntad de trabajar más horas de las que trabajan actualmente. Las horas que trabajan durante el período de recopilación de datos se comparan con el umbral seleccionado, por ejemplo una semana de 40 horas de trabajo.

Los tres criterios en la definición del subempleo relacionado al tiempo

1. Voluntad de trabajar horas adicionales
2. Disponibilidad de trabajar horas adicionales
3. Haber trabajado menos de lo que determina el umbral en relación a las horas de trabajo.



Situaciones de empleo inapropiadas

Existen tres tipos de situaciones de empleo inapropiadas:

1. **Insuficiencias de empleo relacionadas con las aptitudes:** incluye gente que quiere cambiar su situación de empleo actual para hacer uso de sus aptitudes de forma más plena, y que está disponible para hacerlo.
2. **Insuficiencias de empleo relacionadas con los ingresos:** incluye gente que quiere cambiar su situación de empleo actual para aumentar sus ingresos mediante el aumento de su productividad, por la adquisición de elementos como mejores herramientas y equipamientos, capacitación o mejoras en la infraestructura.
3. **Insuficiencias de empleo relacionadas con exceso de horas:** incluye gente que quiere trabajar menos horas con la baja de ingresos correspondiente.



4.3. Elección de los indicadores para la recopilación de datos

Una vez identificado lo que se quiere saber, se necesita elegir los indicadores que harán posible la medición. Tres indicadores del mercado laboral tradicionales son:

- La **relación empleo-producción**
- La tasa de desempleo
- La tasa de actividad de mano de obra

Para tener una buena descripción de lo qué está ocurriendo en el mercado laboral, no se puede mirar estos indicadores de forma aislada, sino que se deben analizar de forma conjunta.

La relación empleo-producción

La relación empleo-producción (expresada en este diagrama como EPR, por sus siglas en inglés) es un criterio básico a tener en cuenta para entender la demanda general de empleo en una economía en particular. Provee información sobre la habilidad que tiene la economía de generar empleo.

Se la define como el porcentaje de personas empleadas dentro de la **población en edad laboral**:



La mayoría de los indicadores puede ser subdividida en otros indicadores, como sexo o edad, para tener un nivel de precisión más alto en el análisis.

Para un subgrupo de la población en edad laboral, como las mujeres, se emplea el porcentaje de este subgrupo. La relación empleo-producción para mujeres (EPRw) puede ser calculada como:



Interpretación de los datos

La Organización Internacional de Trabajo provee guías para interpretar los datos del mercado laboral (OIT 2012a). Cuando la relación de empleo-producción aumenta a lo largo del tiempo, por lo general significa que está aumentando la demanda de trabajadores en esa economía.

Esto no siempre será algo positivo. Puede significar, por ejemplo, que existen opciones limitadas para gente joven en cuanto a educación, y por consecuencia se unen a las fuerzas armadas. O puede significar que hay pocos subsidios por desempleo u otros beneficios sociales en un país determinado. Un porcentaje mayor al 80% a menudo indica una abundancia de trabajos de baja calidad. Si los aumentos drásticos no coinciden con un correspondiente aumento en el **Producto Interno Bruto**, puede significar una baja en los niveles de **productividad laboral**. (El Producto Interno Bruto o PIB es el parámetro principal para el rendimiento económico de un país: el valor total de los bienes y servicios que produce).

Un porcentaje bajo significa que una gran parte de la población en edad laboral está desempleada o no está vinculada con la fuerza de trabajo. Las razones de la inactividad pueden incluir el hecho de estar estudiando, estar jubilado, realizar tareas domésticas sin paga, o cuestiones como enfermedades o incapacidad para trabajar. Este tipo de información es esencial para interpretar la relación empleo-producción.

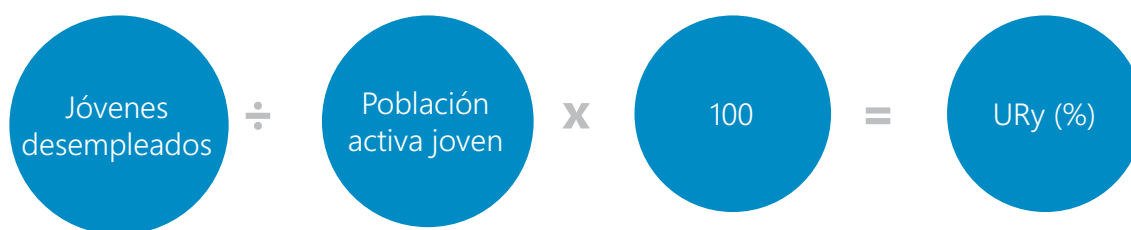
Tasa de desempleo

La tasa de desempleo (UR en este diagrama, por sus siglas en inglés) refleja la habilidad que tiene una economía para generar empleo para las personas que quieren trabajar pero que no lo están haciendo, a pesar de estar disponibles para el empleo y de estar buscándolo activamente.

El diagrama muestra la fórmula para calcular la tasa de desempleo (UR) utilizando círculos azules para los términos y símbolos matemáticos para las operaciones. La fórmula es: Desempleados dividido por Población económicamente activa multiplicado por 100, igual a UR (%).

$$\text{Desempleados} \div \text{Población económicamente activa} \times 100 = \text{UR (\%)}$$

Para un subgrupo dado de la población activa, la tasa de desempleo es el porcentaje de este grupo que está desempleado. Por ejemplo, la tasa de desempleo de los jóvenes (URy) podría ser calculada como:



Interpretación de los datos

En los países más desarrollados, la tasa de desempleo es un indicador importante para el desempeño del mercado laboral, y una medida clave para la subutilización del empleo. En países en desarrollo, la importancia y significado de la tasa de desempleo son mucho más limitados. En ausencia de subsidios de desempleo u otras redes de seguridad social, la mayoría de la gente en edad laboral debe involucrarse en alguna forma de actividad económica, aunque sea de manera inadecuada. Por lo general, trabajan en carácter informal y en trabajos a cuenta propia.

Las tendencias en el desempleo deben analizarse conjuntamente con la dinámica de la producción total medida con el Producto Interno Bruto (PIB). A menudo, se asocia un crecimiento económico saludable con una baja en la tasa de desempleo. Sin embargo, de hecho, es posible que al inicio de la expansión económica la tasa de desempleo puede aumentar, ya que **trabajadores desalentados** y otros que previamente no estaban dentro de la población activa empezaron a buscar empleo.

En la mayoría de los casos, un descenso en la tasa de desempleo se ve acompañado de un aumento en la relación empleo-producción. La tasa de desempleo también debe analizarse con indicadores como:

- duración del desempleo
- desempleo relacionado con el tiempo
- proporción de los desempleados que se benefician de los sistemas de seguro de desempleo o planes de trabajo temporal (donde existan)
- disponibilidad de capacitación y aprendizaje
- cantidad de personas que se benefician de tales programas.

Tasa de actividad de mano de obra

La tasa de actividad de mano de obra (en el diagrama aparecerá como LFPR, por sus siglas en inglés) nos da información sobre la magnitud de la oferta de empleo que está disponible actualmente para el trabajo, en comparación con la totalidad de la población en edad laboral.



Interpretación de los datos

La relación entre la tasa de desempleo y la tasa de actividad de mano de obra por lo general es estable en el corto plazo, pero puede variar en el mediano/largo plazo cuando se dan cambios en la composición demográfica de una población o economía. Los cambios de las leyes y las políticas también pueden afectar la relación. Por ejemplo, un aumento en la edad de finalización de la escolarización obligatoria puede reducir la tasa de actividad de mano de obra. El aumento en la tasa de escolaridad entre mujeres, y la aceptación de estas en el ambiente de trabajo a menudo lleva a un aumento en la tasa de actividad de mano de obra.



4.4. Medición del empleo pleno y productivo

La comunidad internacional estableció los Objetivos de Desarrollo del Milenio, el primero de los cuales es «erradicar la pobreza extrema y el hambre» (OIT, 2013c). Se definió una meta para «lograr **empleo pleno y productivo**, y **trabajo decente** para todos, incluyendo mujeres y jóvenes». Para monitorear el progreso hacia esta meta, la OIT seleccionó cuatro indicadores:

1. Relación empleo-producción (%)
2. Tasa media de trabajadores pobres (%)
3. Tasa de incremento de la productividad del trabajo (%)
4. Tasa de empleo vulnerable (%)

Ya hablamos sobre la relación empleo-producción en la sección anterior. Aquí explicaremos los otros tres indicadores.

Tasa media de pobreza entre los trabajadores

La tasa media de pobreza entre los trabajadores (en el diagrama de abajo aparece como WPR, por sus siglas en inglés) da la proporción de la población empleada que vive en hogares clasificados como pobres. «Pobre» significa con niveles de consumo o ingreso menores a los establecidos por la línea de pobreza a nivel nacional o internacional.



Ejemplo de Tanzania

	2000/1	2007
(1) Total de empleados que viven en hogares pobres	4 985 637	5 620 099
(2) Total de empleados que viven en hogares no pobres	10 348 535	12 709 912
(3) Total de empleados = (1) + (2)	15 334 172	18 330 011
(4) tasa media de pobreza entre los trabajadores= (1) ÷ (3) × 100	32.5%	30.7%

Fuente: OIT, 2012a

Interpretación de los datos

La pobreza es un concepto que se aplica a los hogares y no a los individuos, basándose en la conjetura de que los hogares acumulan sus ingresos. La cuestión es si el ingreso total de los hogares es suficiente para sacar al grupo familiar de la pobreza. Contar a un trabajador como pobre depende de su propio ingreso, del ingreso de los otros miembros del hogar y de la cantidad de miembros que necesitan apoyo, incluyendo niños, adultos mayores u otros dependientes.

El nivel de productividad del trabajo y la tasa de incremento de la productividad del trabajo

El nivel de productividad del trabajo representa el volumen total de la producción (medido en términos de Producto Interno Bruto) que se logra por unidad (medido en términos de las personas empleadas).



La tasa de incremento de la productividad del trabajo es el cambio anual en la producción por persona empleada.

Ejemplo desde Alabama, que muestra la tasa de incremento de la productividad del trabajo a lo largo de 20 años

Año	PIB por persona empleada (1990 USD)
1990	6 800
2011	15 324

Fuente: OIT, 2013b

Interpretación de los datos

Una limitación para computar la productividad del trabajo es que el PIB por persona empleada se basa en el hecho de que asocia los cambios en la producción con un solo factor: el empleo. La cantidad de capital que se usa para el empleo, los cambios de ese capital o los cambios en la composición de la población económicamente activa no son tenidos en cuenta. Factores como la inversión en tecnología y en capital humano pueden afectar la tasa de incremento de la productividad del trabajo.

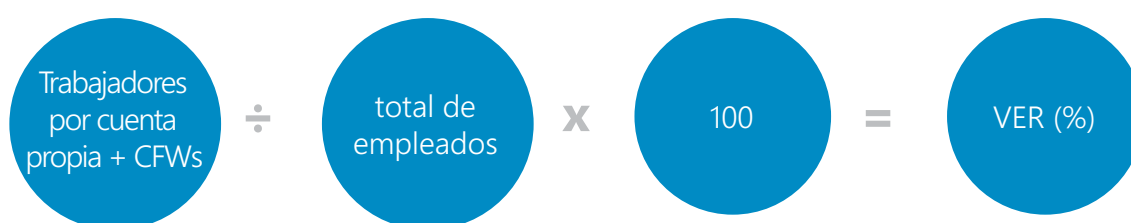
El análisis del crecimiento en la productividad laboral junto con indicadores de empleo, como la relación empleo-producción o la tasa de desempleo, pueden darnos información sobre qué tan bien se está usando el empleo. Por ejemplo, una

combinación de baja productividad del trabajo con bajo desempleo y un aumento en el PIB puede significar una gran utilización del empleo.

Tasa de empleo vulnerable (VER, por sus siglas en inglés)

Este indicador provee información sobre la proporción de trabajadores cuyo estatus en el empleo los ubicaría en un grado de riesgo económico mayor que el de otras personas empleadas.

La tasa de **empleo vulnerable** (en el diagrama aparece como VER) se define como el porcentaje del número total de personas empleadas que son trabajadores por **cuenta propia** o trabajadores familiares no remunerados (CFWs, por sus siglas en inglés). Los trabajadores por cuenta propia son autónomos sin empleados, mientras que los **trabajadores familiares no remunerados** están involucrados sin paga en un establecimiento familiar.



Ejemplo de Indonesia

	2001	2009
(1) Trabajador por cuenta propia	17 451 704	20 810 300
(2) Empleador	23 117 951	24 605 242
(3) Empleado	26 579 000	28 913 118
(4) Trabajador casual	6 072 161	11 497 658
(5) Trabajadores familiares no remunerados	17 586 601	18 659 126
(6) Total de empleo	90 807 417	104 485 444
(7) Tasa de empleo vulnerable = ((1)+(5))*100/(6)	38.6%	37.8%

Fuente: Datos extraídos de SAKERNAS, cálculos propios.

Interpretación de los datos

Niveles altos de este indicador pueden significar condiciones de empleo deficientes y una falta de creación de empleos en el sector formal. Pero para afirmar esto, se lo debe analizar en conjunto con otros indicadores, incluyendo:

- **empleo informal**
- ingresos del trabajo en relación con el costo de vida
- empleo inadecuado por horas excesivas
- cobertura de **protección social** disponible

El progreso de este indicador aparecería como una tendencia decreciente a lo largo del tiempo, así como también un progreso en estos otros indicadores.

Indicadores de empleo precario

En los últimos años ha habido aumentos notorios en el número de asalariados que son empleados de manera ocasional, tienen contrato de duración determinada o trabajan en agencias de trabajo temporal. Esta tendencia, más allá de los contratos permanentes, está teniendo un impacto claro en el empleo y la seguridad de ingresos, niveles salariales, oportunidades de capacitación, perspectivas de ascenso profesional y acceso tanto a convenios colectivos como a protección social.

En referencia al ejemplo de Indonesia, la categoría que más ha aumentado es la del trabajador casual. Aunque a estos tipos de relaciones de empleo no se las considera como «vulnerables» por la definición de la OIT, sin embargo son más inseguras o precarias que los contratos de trabajo regulares y permanentes. Aunque la flexibilidad de la mano de obra avanza en todas las regiones del mundo, no está bien documentada por las encuestas sobre el tema, ya que por lo general éstas no reflejan todos los tipos de contratos de trabajo (OIT, 2012b, capítulo 1).



4.5. Medición de igualdad de oportunidades y tratamiento en el empleo

Segregación ocupacional en función del género

Este indicador provee información sobre las ocupaciones de hombres y mujeres. Por «ocupaciones» nos referimos al conjunto de trabajos cuyas tareas y obligaciones son muy similares. El indicador aclara hasta qué punto mujeres y hombres se benefician con diferentes tratos y oportunidades en la vida laboral.

Existen tres medidas de segregación ocupacional en función del género. Todas usan los subgrupos de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (ver 2.2)

1. Proporción de mujeres empleadas

Esta medida muestra dónde están las concentraciones de mujeres y hombres en cada grupo de ocupaciones. Un grupo en el cual la proporción de mujeres empleadas es alto (por ejemplo, más de un 80%), puede ser considerado como «de predominancia femenina». Si la proporción de mujeres es baja (por ejemplo, menos de un 20%), puede ser considerado como «de predominancia masculina».

2. Distribución ocupacional

Esta medida muestra el número de mujeres y de hombres empleados en cada grupo ocupacional, como una proporción de empleo total femenino y empleo total masculino, respectivamente. Estos datos pueden reflejar diferencias de acceso a las oportunidades de empleo entre los géneros en algunos grupos ocupacionales.

3. Índice de Disimilitud de Duncan

Este indicador es el más popular de la tendencia de los mercados laborales a la segmentación en la base de género en varios sectores ocupacionales. Cifras altas indican mayor segregación ocupacional; el valor cero significa que no existe tal segregación ocupacional.

Ejemplo: Segregación de género por tipo de empresa, Camerún 2005 y 2010

Tipo de empresa	Índice Duncan de segregación por género 2005	Índice Duncan de segregación por género 2010
Administración pública	15.38	11.56
Empresas estatales o paraestatales (empresas con funciones relacionadas al gobierno)	19.33	10.45
Grandes empresas privadas	17.26	18.50
Pequeñas y medianas empresas	15.16	19.56
Microempresas y autónomos	10.11	8.78
Unidades agrícolas	14.64	6.55
Cooperativas	15.43	21.79

(Fuente: Institut National de la Statistique, 2011)

Interpretación de los datos

El índice no identifica qué grupos ocupacionales crean estas diferencias. Como valor particular, el índice tiene la ventaja de que las comparaciones a lo largo del tiempo y entre países son fáciles de presentar. La desventaja de usar este índice es que estas diferencias no se manejan solo por la composición de género de las ocupaciones. También pueden mostrar diferencias o cambios en la estructura ocupacional del mercado laboral.

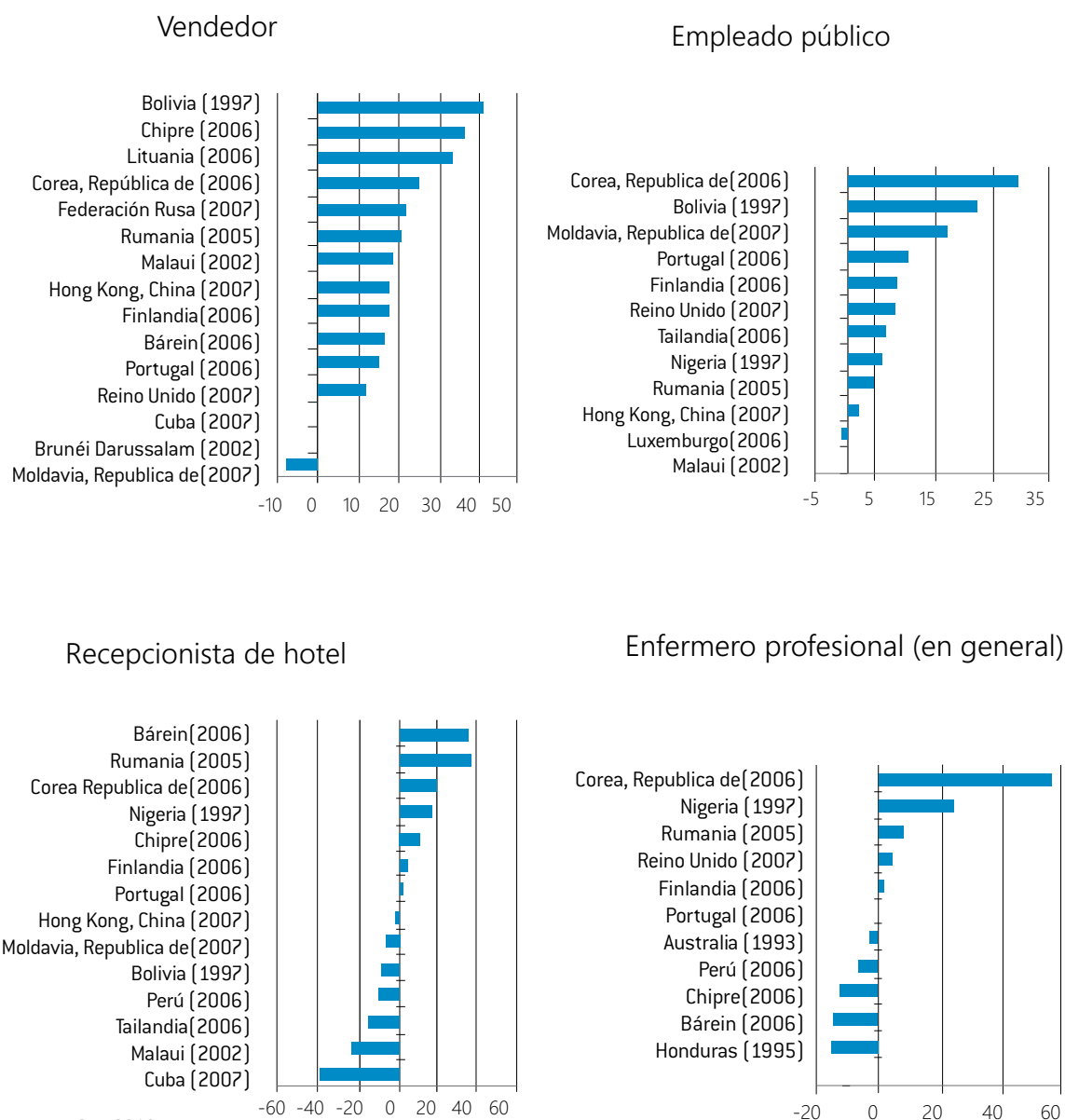
Disparidad salarial entre hombres y mujeres

Esta disparidad mide las diferencias de paga entre los dos géneros. Típicamente, los datos sobre ganancias están disponibles solo para empleados, lo que significa que no muestran grandes cantidades de trabajadores por cuenta propia o empleadores, especialmente en el **sector informal**. En este caso, las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres pueden ser mayores.

Además, la brecha salarial entre los géneros no capta diferencias de ingresos entre ellos que resulten de un acceso desigual al empleo pago. Por ejemplo, cuando los hombres están sobrerrepresentados entre los empleados pagos (con ingresos relativamente altos) y las mujeres están sobrerrepresentadas entre los autónomos en el sector informal (con ingresos relativamente bajos), la brecha en general entre los ingresos tiende a ser mayor de lo que puede captarse por la brecha de salarios entre géneros.

A continuación, la serie de figuras demuestra que las diferencias salariales entre hombres/mujeres están presentes de forma contundente. Las ocupaciones muestran que las diferencias más pequeñas se dieron entre profesionales de la enfermería y empleados administrativos: todas ellas ocupaciones en las que tienden a predominar las mujeres. La mayor brecha salarial entre géneros, en particular entre vendedores, llegó a un 40% en Bolivia, mientras que en la mayoría de los países es de 10-30%. Incluso las ocupaciones tradicionalmente femeninas, como recepcionistas de hotel y enfermeras profesionales, tienen grandes brechas, a pesar de que había más casos donde los salarios en estas ocupaciones eran más altos para las mujeres que para los hombres.

Figura 1. Disparidad salarial entre hombres y mujeres en ventas/oficinas (CIUO, Nivel de Competencias 2, educación secundaria)



(Fuente: OIT, 2010)

Porción de mujeres en empleos remunerados del sector no agrícola

Este indicador muestra el porcentaje de mujeres en empleos pagos que pertenecen a otros sectores fuera del agrícola. El indicador puede variar entre 0% (solo hombres) y 100% (solo mujeres). Cantidades iguales de hombres y mujeres en los sectores darían un valor de indicador del 50%.

En algunos países, el empleo remunerado no agrícola representa solo una pequeña porción del empleo total. Por lo tanto, este indicador debe considerarse junto con información adicional sobre la situación de las mujeres en el mercado laboral. Por ejemplo, es importante fijarse en la proporción de mujeres en el total del empleo, por tipo de empleo, nivel de educación, nivel de remuneración, diferencias salariales y el acceso que tienen hombres y mujeres a una protección social.



4.6. Otros indicadores de trabajo decente

Jóvenes sin educación ni trabajo

Este indicador mide la cantidad de jóvenes que están fuera del sistema educacional y sin empleo. Es una medida más amplia de jóvenes potenciales que entran en un mercado laboral, que mide más que el desempleo de la juventud.

Un resultado alto de este indicador, cuando se lo compara con la tasa de desempleo de los jóvenes, puede significar que un amplio número de jóvenes son trabajadores desalentados, o que no tienen acceso a la educación o a la capacitación. Es importante, para potenciales intervenciones de políticas, descubrir mediante el empleo de herramientas como las encuestas el porque los jóvenes se encuentran desocupados.

Regularmente, en comparación con los hombres, se registra una elevada participación de mujeres jóvenes actividades vinculadas al trabajo domestico y de cuidado de los niños. Cuando tales actividades privan a las mujeres jóvenes de ir la escuela, hacen que estas entren en riesgo de no adquirir las aptitudes que necesitan para triunfar en el mercado laboral.

También puede ser útil para el análisis, la información sobre el número de jóvenes que se benefician de los programas de capacitación y aprendizaje, y para tener una cifra separada del número de jóvenes desempleados beneficiados. En caso que no existan tales programas, puede ser útil para identificar las brechas de aptitudes laborales que existen o que pueden llegar a entrar en demanda. Esto brindará información para la acción política.

Tasa de empleo informal

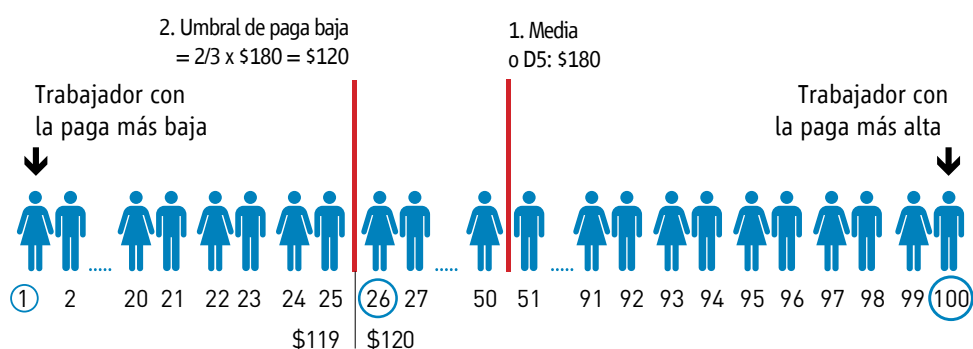
La tasa de empleo informal es un indicador importante de la calidad del empleo en una economía. Se lo define como el porcentaje de todas las personas empleadas que tienen un empleo informal.

El empleo informal es medido siguiendo las líneas de la 17ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Incluye las siguientes subcategorías de trabajadores:

- empleados asalariados en trabajos informales (trabajos sin derechos de seguro social, vacaciones anuales pagas o ausencias remunerada por enfermedad)
- empleados asalariados en empresas no registradas con menos de cinco empleados
- trabajadores por cuenta propia en empresas no registradas con menos de cinco empleados
- empleadores en empresas no registradas con menos de cinco empleados
- trabajadores familiares no remunerados

Tasa de bajos ingresos

La tasa de bajos ingresos se define como la proporción de empleados asalariados cuyas remuneraciones por hora de todos los trabajos equivale a un número menor a dos tercios de la media de la remuneración por hora de todos los empleados.



El punto de corte de dos tercios de la media de las ganancias por hora puede ser irreal para los países en desarrollo. En esos países, este valor estaría por debajo del mínimo vital. De ser así, sería mejor usar el salario mínimo vital (línea de pobreza) como el punto de corte.

La tasa de bajos ingresos es relativa a todas las ganancias por hora de un país. Cuando los que están en el extremo aumentan las ganancias por hora en relación a otros trabajadores, la tasa tiende a disminuir. Pero si todos los trabajadores aumentan (o disminuyen) sus ganancias por hora casi en el mismo índice, la tasa de bajos ingresos puede mantenerse igual.

Como una medida «relativa», este indicador complementa la medida «absoluta» que provee la tasa media de pobreza entre los trabajadores. Es preciso analizar ambas para tener una mejor imagen de la relación entre ingresos y niveles de vida. Una disminución en la tasa de bajos ingresos puede significar una mejora en las condiciones de vida para los trabajadores en el final de la distribución de salarios. Esto también significaría una disminución en la tasa de pobreza entre los trabajadores.

Exceso de horas

Este indicador se centra en el empleo en el que las horas trabajadas exceden las 48 semanales. Es un indicador de exposición al trabajo excesivo: el punto en el cual pueden darse efectos negativos en la salud del trabajador, seguridad en el trabajo y equilibrio profesional/personal.

El progreso hacia el trabajo decente significa niveles aceptablemente bajos de empleo con carga horaria excesiva, según las circunstancias nacionales.

Vale la pena analizar el trabajo excesivo bajo el aspecto de las diferencias entre hombres y mujeres. En muchos países, un mayor porcentaje de hombres en empleos pagos trabajan horas excesivas en comparación con las mujeres.

4.7. Uso de datos útiles para construir un caso

Ejemplo para un indicador único

Este ejemplo muestra cómo interpretar una tendencia en la tasa de empleo vulnerable.

Nivel	Tendencia	Señal
Alto	Aumento	Deterioro de la situación del mercado laboral
Alto	Disminución	Algo de progreso, se puede hacer más
Bajo	Aumento	Deterioro de la situación del mercado laboral
Bajo	Disminución	Buen progreso

Ejemplos de indicadores múltiples

Supongamos que estamos analizando las tendencias de nuestro mercado laboral mediante el uso de cuatro indicadores de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Vemos las tendencias siguientes:

- Incremento en la relación empleo-producción
- Incremento en la tasa de empleo vulnerable
- Disminución en la tasa media de pobreza entre los trabajadores
- Estabilidad en la tasa de incremento de la productividad del trabajo

En nuestro análisis, probablemente encontraríamos que parte del aumento del empleo puede explicarse por el aumento en la tasa de empleo vulnerable. En total, la gente está ganando más, como se muestra en la baja de la tasa media de pobreza entre los trabajadores. Sin embargo, el estancamiento en el crecimiento de la productividad laboral, junto con el aumento en la tasa de empleo vulnerable, indica que la situación del mercado laboral solo mejorará en algunos segmentos de la población.



Referencias

International Conference of Labour Statisticians. 1982. "Resolution concerning statistics of the economically active population, employment, unemployment and underemployment" in Report of the Conference (Geneva). Available online at http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1982/82B09_651_engl.pdf.



International Labour Office. 2010. *Women in labour markets: Measuring progress and identifying challenges* (Geneva).

International Labour Organization (ILO). 2012a. *Decent work country profile Tanzania (mainland)* (Dar es Salaam and Geneva). Available online at http://www.ilo.org/public/english/region/afpro/daressalaam/download/decent_work_tz.pdf.

—. 2012b. *World of Work* (Geneva). Available online at http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_179453.pdf.

ILO. 2013a. *Decent work indicators: Concepts and definitions* (Geneva). Available online at http://www.ilo.org/integration/resources/pubs/WCMS_229374/lang--en/index.htm.

ILO. 2013b. *Key indicators of the labour market, 8th edition*, Indicator 17: Labour productivity (Geneva). Available online at http://www.ilo.org/empelm/what/WCMS_114240/lang--en/index.htm.

ILO. 2013c. *Guide to the new Millennium Development Goals employment indicators* (including the full set of decent work indicators) (Geneva). Available online at http://www.ilo.org/global/topics/post-2015/documents/WCMS_208796/lang--en/index.htm.

Fuentes y herramientas



Guide to the new Millennium Development Goals Employment Indicators, including the full set of Decent Work Indicators, International Labour Office. Geneva: ILO , 2013
http://www.ilo.org/global/topics/post-2015/documents/WCMS_208796/lang--en/index.htm

Understanding deficits of productive employment and setting targets; A Methodological guide/International Labour Office, Geneva: ILO, 2012

New standard on statistics of work, International Conference of Statisticians, 2013
http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_230304/lang--en/index.htm

http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/meetings-and-events/international-conference-of-labour-statisticians/19/WCMS_234124/lang--en/index.htm

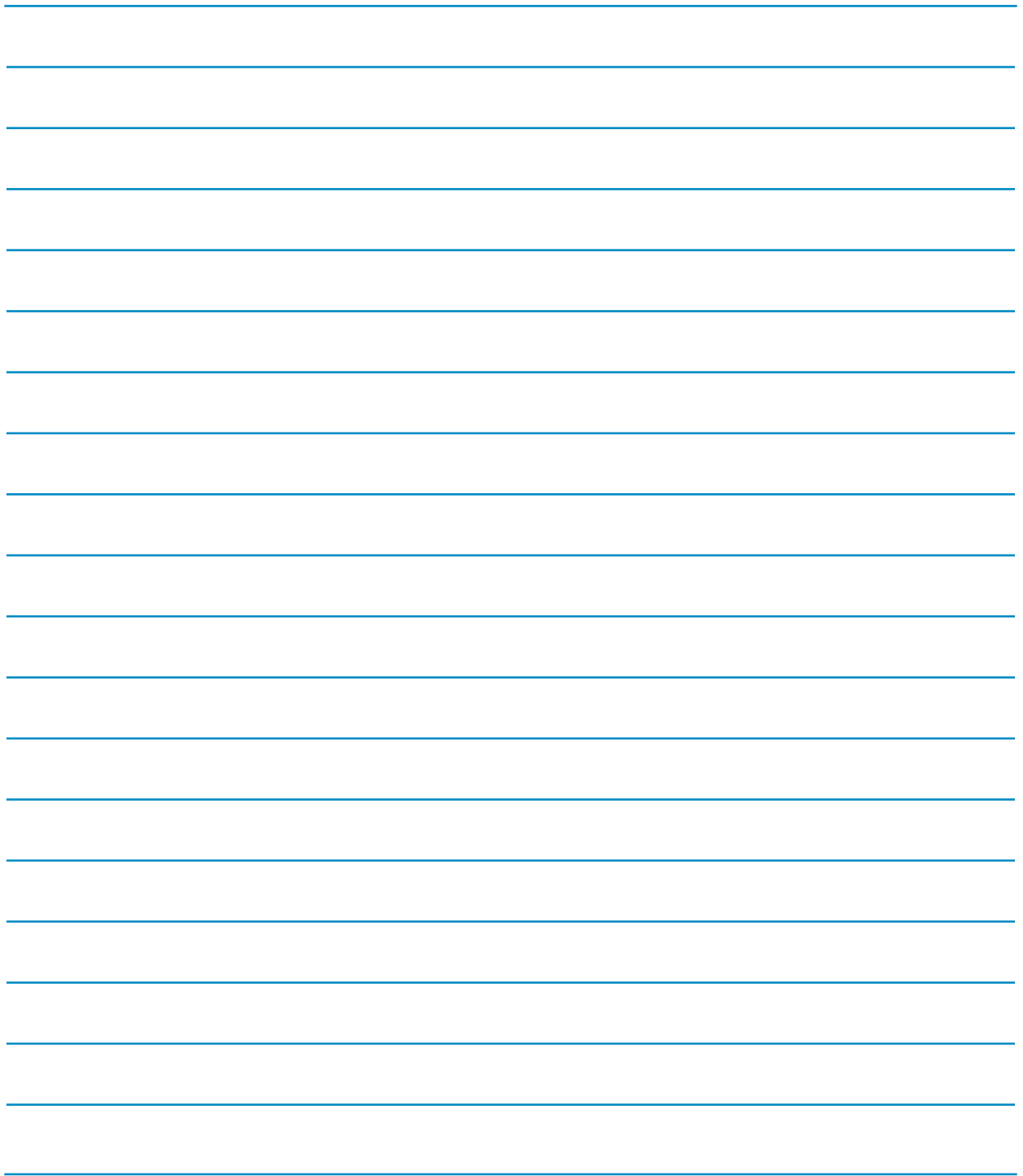
The International Standard Industrial Classification of All Economic Activities (ISIC), Rev.4
<http://unstats.un.org/unsd/cr/registry/regcst.asp?Cl=27>

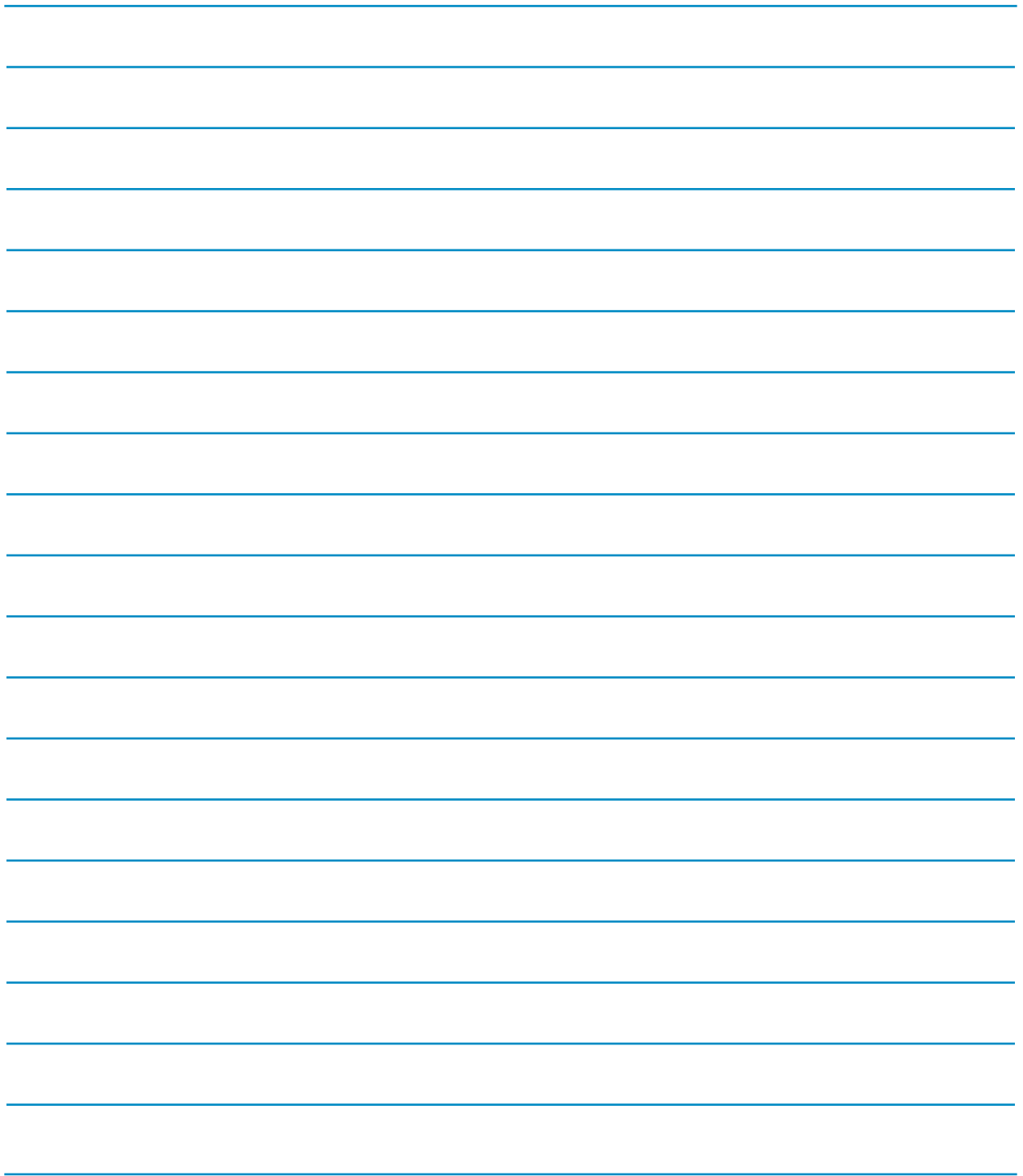
The International Standard Classification of Occupations (ISCO)
<http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/docs/resol08.pdf>

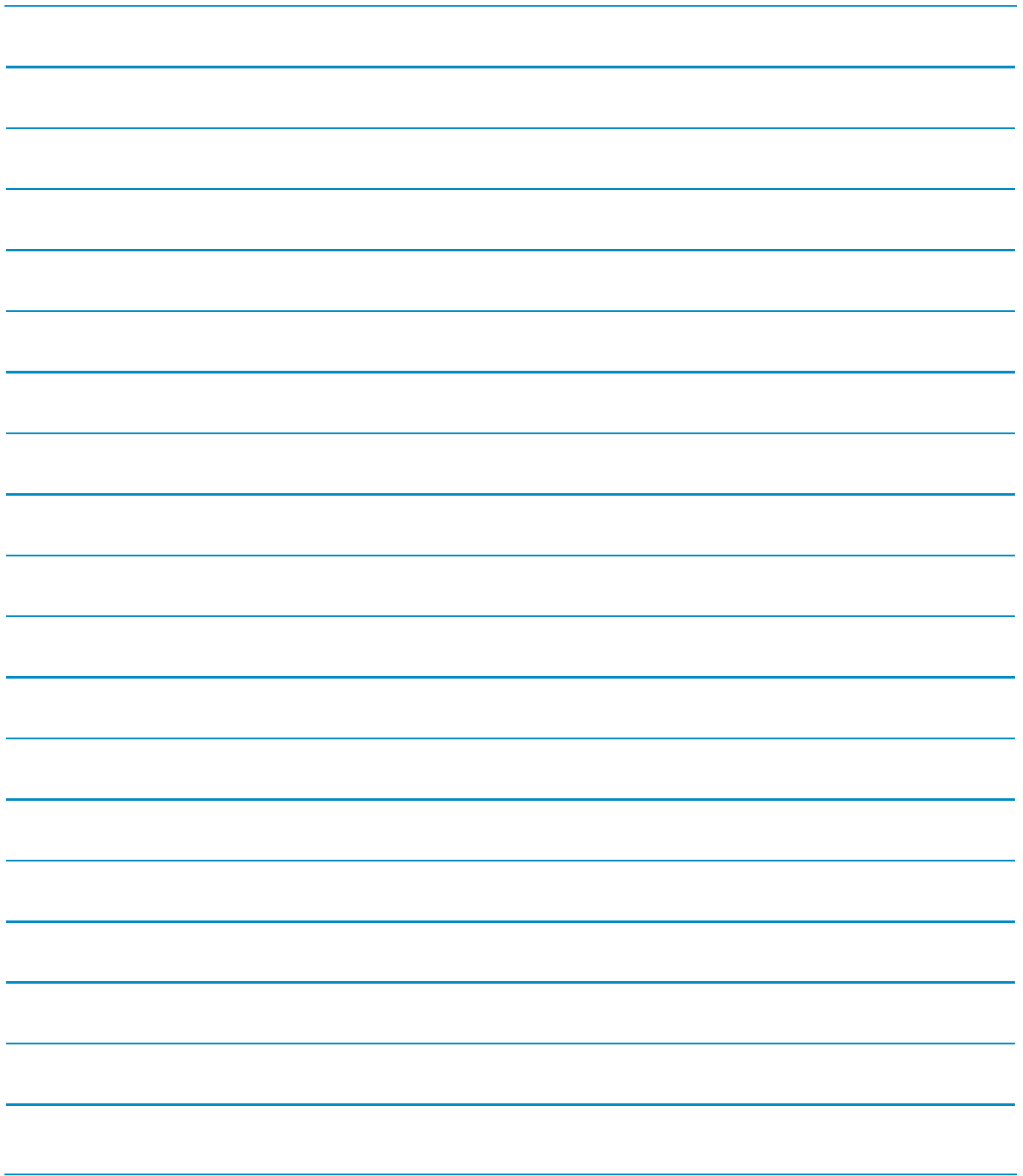
The International Classification of Status in Employment (ICSE)
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087562.pdf

Notas

[illegible]









**Oficina de Actividades para los
Trabajadores (ACTRAV)**

Oficina Internacional del Trabajo
4 route des Morillons
CH-1211 Ginebra 22
Suiza

www.ilo.org/actrav
actrav@ilo.org

**Departamento de Política de
Empleo (EMPLOYMENT)**

Oficina Internacional del Trabajo
4 route des Morillons
CH-1211 Ginebra 22
Suiza

www.ilo.org/employment
emp_cepol@ilo.org

ISBN 978-92-2-329343-7



9 789223 293437