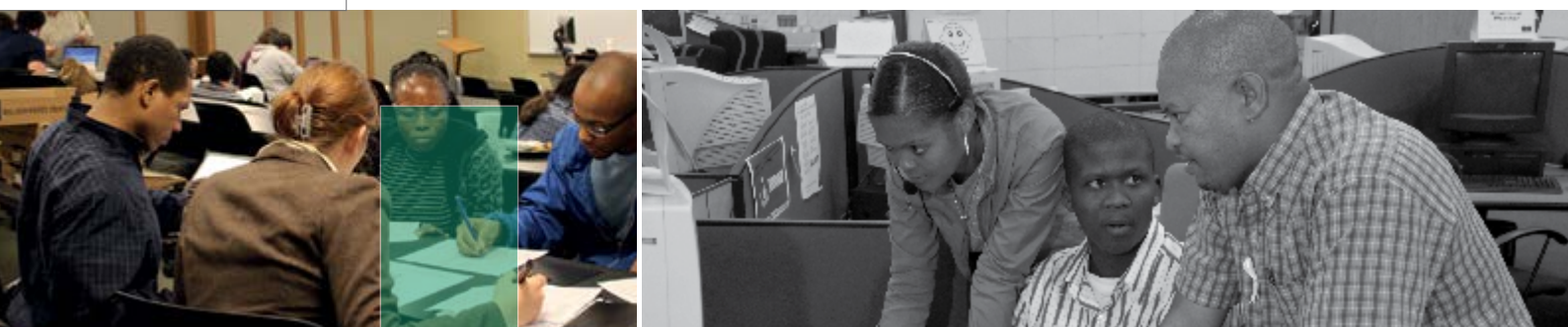
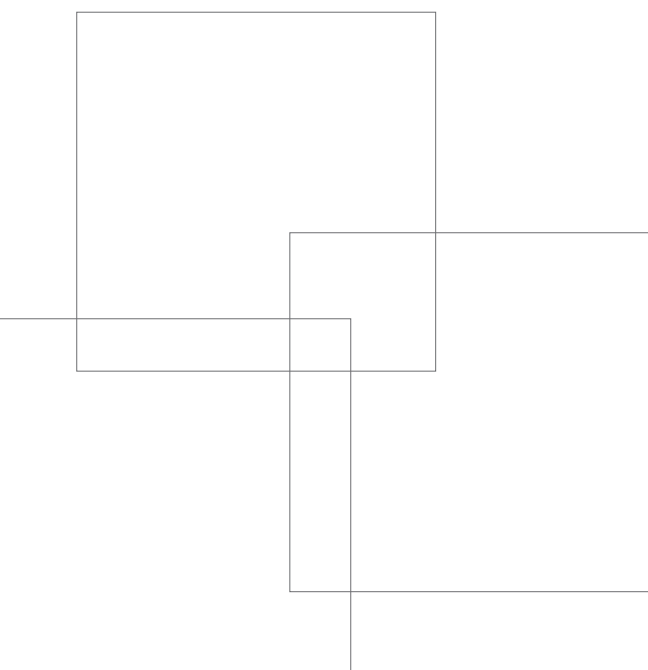




Oficina
internacional
del Trabajo
Ginebra

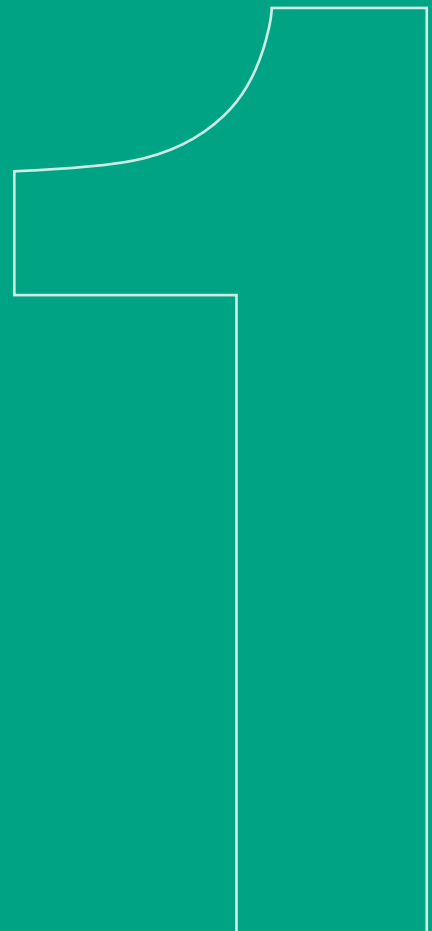


1

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

¿Qué es una política nacional
de empleo?

Políticas nacionales de empleo: ¿En qué consisten? ¿Por qué las necesitamos? ¿Por qué deberían involucrarse los sindicatos?



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

Una **política nacional de empleo** constituye un enfoque y un plan amplio y práctico para lograr los objetivos de empleo de un país. Es necesaria para los países porque los desafíos del empleo son cada vez más complejos:

- Las tendencias demográficas ejercen una enorme presión sobre los mercados laborales.
- En muchos países el cambio estructural representa no solo una formidable oportunidad sino también un desafío enorme, dada la gran cantidad de personas que abandonan el sector agrícola y se dirigen hacia los sectores industriales o de servicio en las ciudades.
- El crecimiento económico no se traduce automáticamente en una mayor cantidad de trabajos decentes ni en beneficios para los pobres.
- En el mundo en desarrollo aún prevalece el empleo informal, es decir, trabajo que carece de protecciones sociales y legales y de los beneficios del empleo.
- Se incrementa la desigualdad laboral en el mundo, mientras los trabajadores obtienen menos beneficios del crecimiento económico.
- Un número cada vez mayor de los que trabajan se consideran incluidos entre los trabajadores pobres.
- El empleo fijo de tiempo completo y con beneficios ya no constituye la norma en el mundo desarrollado.
- La mayor cantidad de mano de obra está constituida por mujeres, pero la calidad de su empleo, que comprende salarios, condiciones de trabajo y prestigio, todavía está por debajo de la de los hombres.
- Los altos índices de desempleo juvenil hacen que muchos jóvenes se sientan descorazonados y abandonen el mercado laboral.

La necesidad de amplias políticas nacionales de empleo se incrementó exponencialmente en la agenda global, en especial a raíz de la crisis financiera de 2008. En esta parte de la guía, les explicaremos qué es lo que está sucediendo, en especial en los países en desarrollo.

Es preciso que los sindicatos se involucren en sus países para establecer metas de políticas que favorezcan el empleo. Nadie defiende mejor a los trabajadores que sus sindicatos. Pero este nuevo rol va mucho más allá de las áreas tradicionales de intereses y modos de acción de los sindicatos. Tendrán ellos que expandir su agenda para así solucionar los temas del empleo en un contexto económico más amplio.

Los sindicatos van a necesitar mayor capacitación para intervenir de manera activa en los complejos debates de política nacional, con argumentos adecuadamente documentados y representación creíble de todos los sectores laborales. En sus respectivos países podrían tener que construir coaliciones al interior del movimiento sindical organizado para obtener una participación a nivel nacional, además de lograr acuerdos con otras organizaciones de ideas afines pero que están fuera del movimiento sindical.

Contents

Breve resumen	v
1.1. ¿Qué es una política nacional de empleo?	
1.2. Tendencias globales que hacen que las políticas nacionales de empleo sean más importantes que nunca	
Desafíos demográficos: envejecimiento de mano de obra en algunas partes del mundo y, en otras, aumento de la población joven.	1
Un cambio estructural se está produciendo rápidamente en algunos países	3
El cambio estructural a menudo implica poblaciones en movimiento	3
El crecimiento no se traduce automáticamente en más empleos decentes y mayores beneficios.	4
En el mundo en desarrollo todavía prevalece el empleo informal	4
La escala del empleo vulnerable es muchísimo mayor que la del desempleo.	4
Una porción más pequeña de la torta: la desigualdad salarial aumenta en el mundo.	5
Los empleos no constituyen un refugio automático para la pobreza	6
El empleo a tiempo completo ya no constituye la norma en el mundo desarrollado	6
Cada vez más mujeres ingresan a la fuerza laboral, pero la calidad de su empleo es menor que la de los hombres	6
No hay suficientes empleos, especialmente para los jóvenes	8
El subempleo y los bajos salarios impiden el crecimiento de la economía.	8
1.3. De qué manera las políticas nacionales de empleo alcanzaron máxima prioridad en la agenda mundial	
1.4. ¿Qué hacen los países en vías de desarrollo respecto a las políticas de empleo?	
Políticas nacionales de empleo en el mundo	13
Fortalecimiento de la dimensión del empleo en los planes nacionales de desarrollo.	14
1.5. El enfoque de la OIT respecto a las políticas nacionales de empleo.	
El marco de políticas	16
Los detalles	17
El marco de políticas	18
Referencias	20
Recursos e instrumentos	22

1.1. ¿Qué es una política nacional de empleo?

Una **política nacional de empleo** es un enfoque y un plan práctico para alcanzar los objetivos de empleo de un país. En la elaboración de dicho plan, el gobierno tiene que entender claramente los desafíos y oportunidades de ese país. Debe hacer amplias consultas para lograr acuerdos comunes entre las partes interesadas en la economía, entre las que se encuentran las organizaciones sindicales y empresariales.

Una política nacional de empleo no es solo un programa de creación de puestos de trabajo. Debe tener en cuenta toda una diversidad de cuestiones sociales y económicas. Afecta a muchas áreas del gobierno – no solo las que se ocupan del trabajo y el empleo – y a todos los sectores de la economía. Abarca variadas medidas, programas e instituciones que influyen sobre la demanda y la oferta de mano de obra y sobre el funcionamiento de los mercados laborales. Una política nacional de empleo debería promover el **trabajo decente**, en el cual las normas laborales internacionales, la **protección social** y los derechos fundamentales de los trabajadores van de la mano con la creación de puestos de trabajo.

Cada país debe forjar su propia política nacional de empleo según su contexto y estado de desarrollo específico. No es únicamente una declaración inspiradora de lo que esperamos. Es un plan real que indica cómo llegar. Deben participar en su diseño el mayor número de grupos de interés, y los resultados debe ser logrado colectivamente.

1.2. Tendencias globales que hacen que las políticas nacionales de empleo sean más importantes que nunca

Si los desafíos del empleo fueran sencillos, muchos ya estarían resueltos. Pero la realidad es que en nuestro mundo globalizado estos desafíos se están tornando cada vez más complejos. El rango de problemas es enorme. Lean este resumen de tendencias y desafíos. Confirman si están de acuerdo en que, para solucionarlos, es imprescindible ubicar el empleo en el centro de las políticas económicas y sociales de todos los países.

Desafíos demográficos: envejecimiento de mano de obra en algunas partes del mundo y, en otras, aumento de la población joven

El envejecimiento resulta particularmente preocupante para las economías desarrolladas del norte y para países como China. Es allí donde la mano de obra tiene una participación más amplia de trabajadores mayores, y una menor de jóvenes. Los costos cada vez más elevados de los seguros sociales y de salud recaen sobre una **población en edad de trabajar** cada vez más reducida.

Otras regiones exhiben un rápido crecimiento de la población y un aumento de la población joven. Una fuerza laboral joven y numerosa solo puede producir riqueza si la economía crece con los ingredientes apropiados, pues puede constituirse en un peso enorme si la economía no crece o no crea empleos decentes para esos jóvenes.

Las figuras 1a y 1b muestran que para el año 2050 habrá más personas mayores y menos jóvenes en todas las regiones.

Figura 1a. Distribución etárea de población en las regiones "más desarrolladas", 2000 - 2050

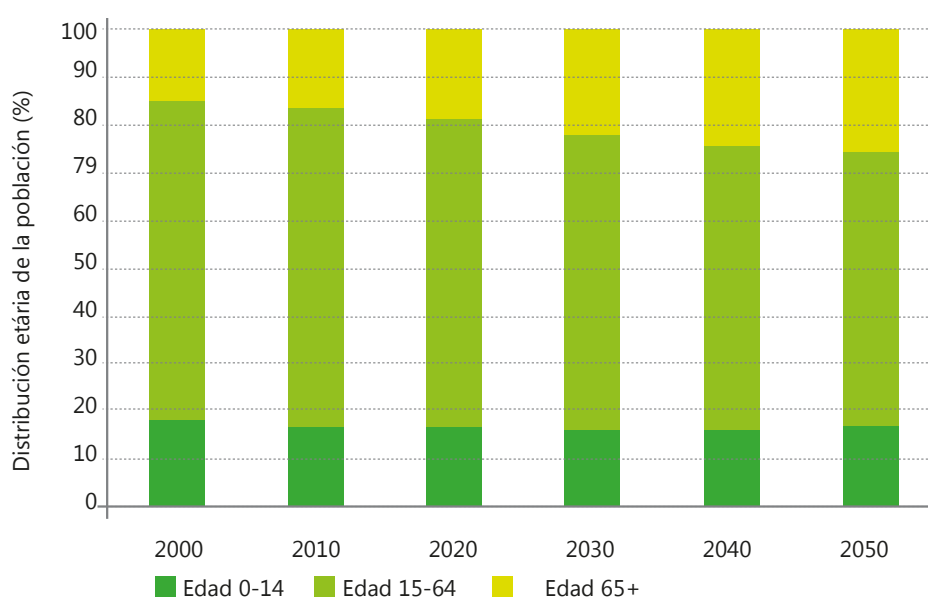
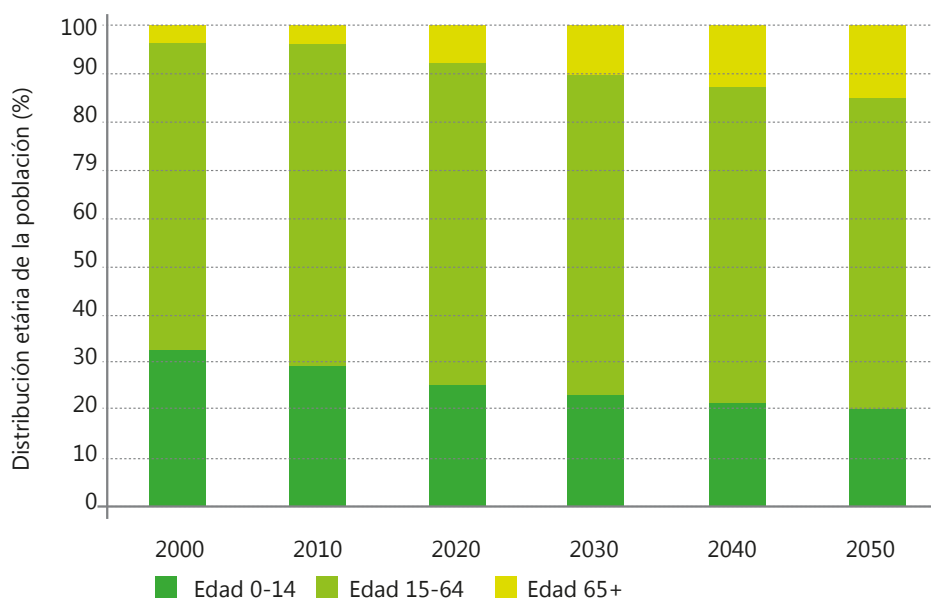


Figura 1b. Distribución etárea de la población en las regiones "menos desarrolladas", 2000 - 2050



Fuente: ONU, 2011

Un cambio estructural se está produciendo rápidamente en algunos países

Un **cambio estructural** es condición clave para la creación de empleo **decente y productivo**. Se produce cuando grandes cantidades de trabajadores abandonan el sector agrícola para ingresar a puestos laborales en los sectores industriales y de servicios. El cambio estructural puede provocar mejoras significativas en la productividad. Algunos países en vías de desarrollo (fundamentalmente en Asia) redujeron rápidamente la brecha de productividad con los países industriales. En el pasado, el proceso de cambio estructural se prolongaba por décadas, pero en la actualidad en muchos países en desarrollo ese proceso está transformando vidas en el término de una generación. En 2003, y por primera vez en la historia, la proporción del empleo en el sector de servicios superó a la del sector agrícola. Este rápido cambio estructural se ha reducido un tanto desde la crisis financiera global que comenzó en 2008.

Aunque en algunos países el cambio estructural resultó ventajoso, todavía se deben solucionar algunos temas:

- En aquellos países donde se produce un rápido cambio estructural, los sistemas de educación y formación profesional a menudo no logran acompañar las exigencias cambiantes en materia de capacitación.
- El cambio de un sector a otro no siempre es garantía de empleo decente. Muchos puestos en el sector de servicios son de baja calidad, con bajos salarios. No se puede presuponer que el crecimiento del sector de servicios en los países pobres aumenta el ingreso de los pobres; es posible que solo se estén trasladando de la pobreza rural a la urbana.
- Para cerciorarse de que el cambio estructural se traduzca en mejores empleos, las políticas de empleo de un país deben promover la inversión en sectores con mayor valor agregado. Se precisan inversiones de capital en infraestructura, pero también inversiones sociales en aspectos tales como educación, salud y seguridad laboral.

El cambio estructural a menudo implica poblaciones en movimiento

El cambio estructural está muy relacionado con la migración interna – gente que se traslada desde las áreas rurales hacia la ciudad. Para 2050, más de dos tercios de la población mundial vivirán en zonas urbanas. Esta migración es consecuencia de que el trabajo cambia rápidamente de la granja a la fábrica o al **empleo informal** – trabajo que carece de protecciones sociales y legales y de beneficios laborales – en el sector de servicios. Es un cambio total de los estilos de vida globales en el transcurso de un siglo. En 1950, solo el 30% de la población mundial vivía en áreas urbanas (OIM – Organización Internacional para las Migraciones, 2010).

El crecimiento no se traduce automáticamente en más empleos decentes y mayores beneficios.

La economía mundial se expandió de modo sustancial entre 2002 y 2007. Casi en todas las regiones del mundo se produjo un crecimiento del empleo bastante vigoroso. Pero dicho crecimiento es solo una parte de la historia. El incremento durante este período no provocó una creación sostenida de empleos decentes. Aún persisten el desempleo, el empleo informal y la pobreza funcional.

En el mundo en desarrollo todavía prevalece el empleo informal

Dentro del empleo informal se puede incluir a la agricultura de subsistencia a pequeña escala o en pequeñísimas empresas familiares. Constituyen una de las características claves del mercado laboral en muchos países en desarrollo. El desempleo siempre es elevado en el sector agrícola de los países en desarrollo. Pero incluso si se excluye este sector, el empleo informal alcanza más del 40% en dos tercios de los países sobre los que contamos con información, y parece estar creciendo (OIT, 2012 a).

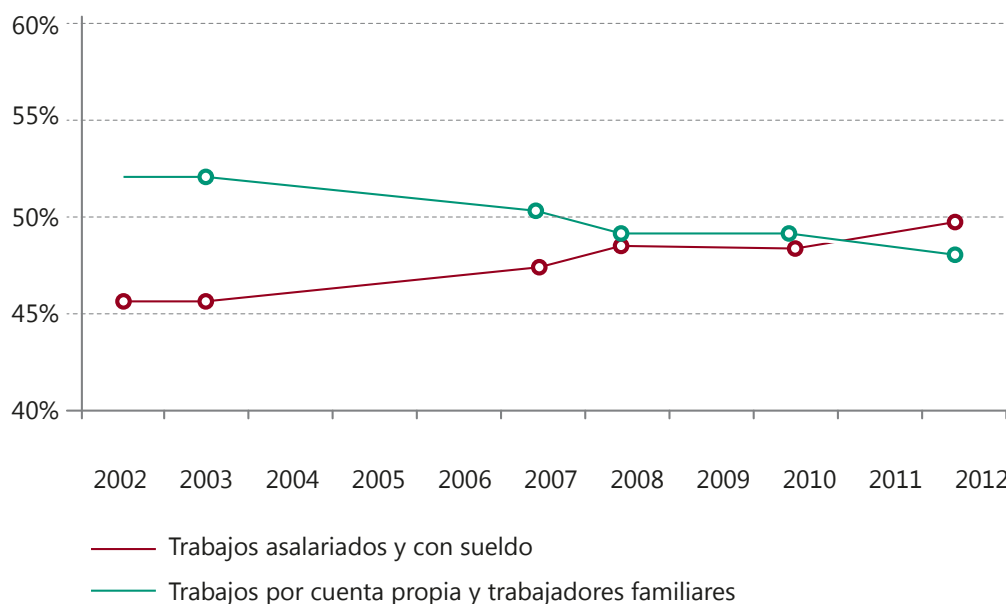
Los trabajadores informales poseen a menudo bajos niveles educativos. Esto podría implicar que dichos trabajadores no tienen otra opción que la de trabajar informalmente. Los empleos informales son por lo general de baja calidad, mal pagos e inseguros, y carecen de la protección de las normas laborales básicas o de representación laboral.

La escala del empleo vulnerable es muchísimo mayor que la del desempleo

Cuando un trabajador es exclusivamente autónomo, no tiene ningún acuerdo laboral formal ni empleados a excepción de parientes que colaboran sin recibir salario, lo denominamos trabajador por **cuenta propia**. Es poco probable que dicho trabajador goce de acuerdos laborales formales, salario adecuado y seguridad social. Mientras los asalariados pueden no siempre contar con todos los elementos de un empleo decente, es menos probable que sean más pobres que los trabajadores por cuenta propia

Se puede afirmar que los trabajadores por cuenta propia y los **trabajadores familiares** en los países en desarrollo se encuentran en situación de **empleo vulnerable**. La proporción de empleo vulnerable es mucho mayor que la de desempleo. Por ejemplo, hay 14 veces más trabajadores vulnerables que desempleados en el sur y el este de Asia (OIT, 2010 a). En 2007, cinco de cada diez personas que trabajaban eran trabajadores familiares o trabajadores por cuenta propia. La situación mejoró considerablemente entre 1997 y 2007, pero partiendo de niveles relativamente altos. La crisis financiera global de 2008 revirtió en alguna medida este progreso. La Figura 2 muestra el lento cambio global del trabajo doméstico de subsistencia al trabajo asalariado.

Figura 2. Participación de trabajadores asalariados, por cuenta propia y trabajadores familiares en el empleo total, Mundial, 2002-2012



Fuente: OIT, 2013a

Una porción más pequeña de la torta: la desigualdad salarial aumenta en el mundo

Tanto en los países desarrollados como en los que están en vías de desarrollo se observa desde la mitad de la década de 1990 una tendencia hacia el aumento de la desigualdad salarial. Entre 1995 y 2007, los incrementos en la productividad no se tradujeron en salarios más altos (OIT, 2010c), lo que implica que los trabajadores se benefician en menor grado del crecimiento económico. En la mayoría de los países hubo un aumento en el **empleo de bajos salarios** en los últimos 15 años. Los trabajadores con bajos salarios son mayormente mujeres y también es más probable que pertenezcan a grupos desfavorecidos.

Mientras que los empleos con bajos salarios pueden constituirse en un peldaño hacia un empleo mejor pago, especialmente para los trabajadores jóvenes, también pueden convertirse en una trampa cuando no se dan oportunidades para el desarrollo de competencias laborales

La crisis financiera de 2008 es otro factor que explica el empleo mal pago a nivel mundial ya que causó masivas reducciones salariales en muchos países. Dicha crisis también debilitó las negociaciones colectivas, y es probable que lleve a una nueva espiral descendiente de salarios.

Los empleos no constituyen un refugio automático para la pobreza

Un creciente número de los que trabajan también son pobres. El concepto de **pobreza entre los trabajadores** abarca a personas que están empleadas pero no pueden salir de la pobreza ni sacar de esa situación a sus dependientes. Puede atribuirse a que son escasos los beneficios que reciben por su trabajo, o a que no pueden conseguir suficiente trabajo, o a ambos.

En los años de crecimiento excepcional entre 1997 y 2007, se redujo la proporción de trabajadores pobres en el mundo, pero este hecho no tuvo un impacto sustancial en las regiones pobres. Desde la crisis financiera global de 2008, la cantidad de trabajadores pobres siguió disminuyendo en los países que atravesaban un cambio estructural, aunque a un ritmo más lento que antes. Como los países con altas tasas de trabajadores pobres tienen economías que evolucionan más rápidamente que el promedio mundial, se espera que se mantenga la disminución de la pobreza de los trabajadores. No obstante, como estos países también crecen más rápidamente en términos de población, es probable que se incremente el número actual de trabajadores pobres (OIT, 2012b).

El empleo a tiempo completo ya no constituye la norma en el mundo desarrollado

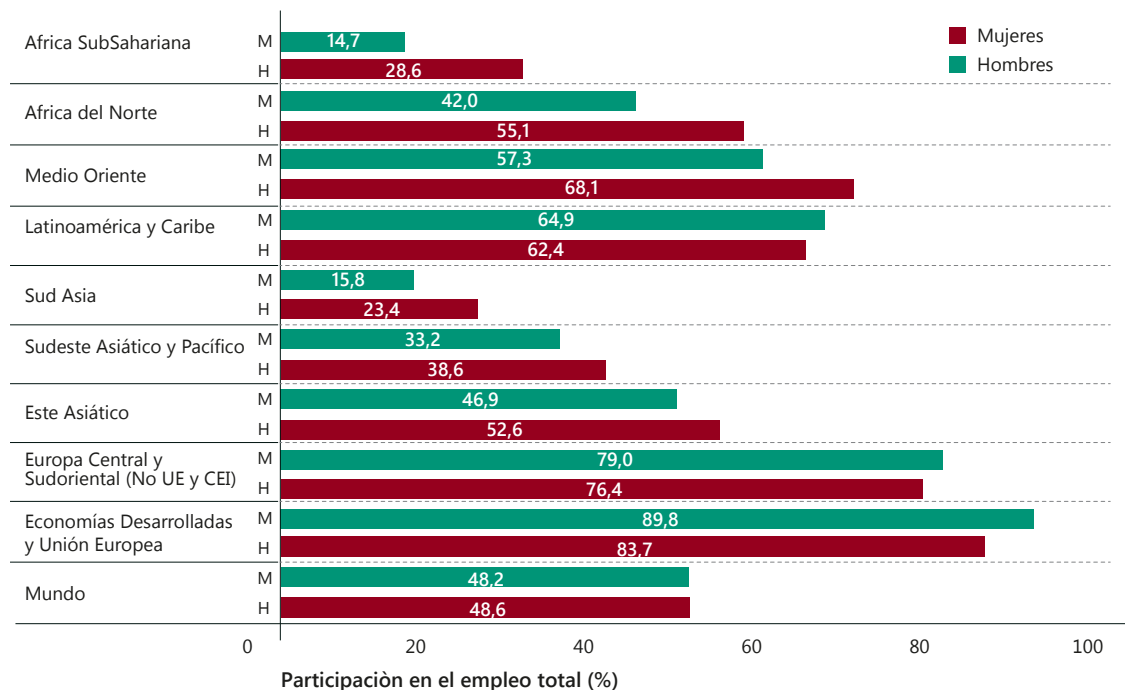
En las últimas dos décadas cada vez más personas que desean trabajar a tiempo completo tuvieron que aceptar trabajo a tiempo parcial. Este tipo de trabajo involuntario a tiempo parcial, sumado al empleo temporal o por tiempo determinado, desperdicia la capacidad productiva de una persona. Cuando alguien se encuentra ocasionalmente desempleado o padece prolongados períodos de desempleo e inestabilidad, las habilidades suelen perderse. El empleo precario también implica menores aumentos de productividad a futuro, así como más escasas posibilidades de prosperar y mejorar profesionalmente. Además, los salarios son más exiguos. Por ejemplo, a los trabajadores temporales se les paga aproximadamente 40% menos que a los trabajadores permanentes (OIT, 2013 a).

Cada vez más mujeres ingresan a la fuerza laboral, pero la calidad de su empleo es menor que la de los hombres

A nivel global, la mano de obra asalariada incluye actualmente una mayor proporción de mujeres: 40%. En el mundo del trabajo se han producido en los últimos 20 años algunos avances respecto a la igualdad de géneros. En los países en desarrollo, las mujeres fueron absorbidas en el mercado laboral a través de variados canales, entre los que pueden mencionarse las zonas francas industriales o zonas económicas especiales. Las mujeres también trabajan en la agricultura orientada a las exportaciones, y cada vez más como trabajadoras migrantes independientes (OIT, 2012c).

Sin embargo, gran parte del trabajo de las mujeres recibe menor salario que el de los hombres y tiene menor reconocimiento. Por otra parte, las mujeres ocupan empleos vulnerables con más frecuencia que los hombres, y esta brecha de género se amplió en las últimas dos décadas. Incluso es más probable que las mujeres sean trabajadoras familiares sin salario en sus propios establecimientos familiares, sin ningún tipo de ingreso.

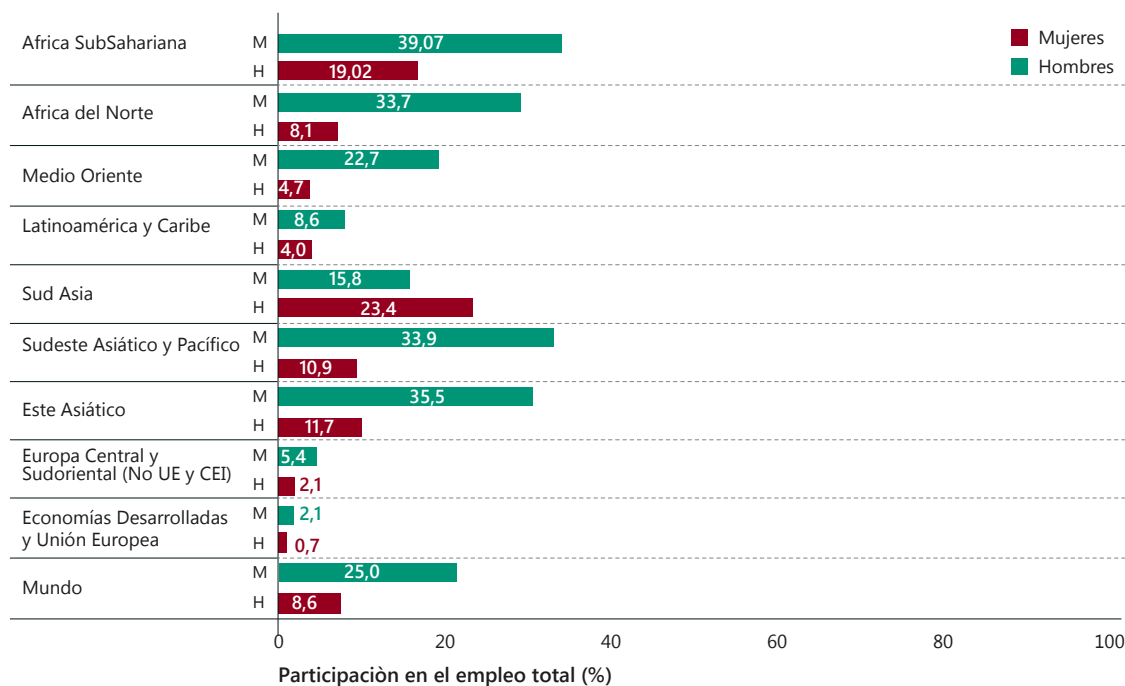
Figura 3a. Proporción de trabajadores con sueldo por jornada y con sueldo fijo en el empleo total, por región y sexo, 2012.



Fuente: OIT, 2013b

Nota: 2012 consta de proyecciones (Actualizado en Octubre 2013)

Figura 3b. Proporción de trabajadores familiares en el empleo total por región y sexo, 2012



Fuente: OIT, 2013B

Nota: Proyecciones preliminares (Actualización Octubre 2013).

No hay suficientes empleos, especialmente para los jóvenes

Después de la crisis financiera de 2008, se incrementó la cantidad de desempleados en el mundo, particularmente en las economías de ingresos altos y medios. Las tasas de desempleo joven aumentaron en aproximadamente cuatro de cada cinco economías avanzadas y en dos tercios en las economías en desarrollo (OIT, 2013). Es muy preocupante que cada vez más jóvenes padezcan el **desempleo de larga duración**. Casi 35% de jóvenes desempleados en las economías avanzadas no tuvieron empleo durante seis o más meses. Este factor hace que cada vez más jóvenes se desalienten y abandonen el mercado laboral.

A los **trabajadores desalentados** no se los considera desempleados, pero aun así sufren de la falta de oportunidades de empleo. Este problema puede tener secuelas duraderas en los jóvenes: erosiona la capacitación profesional y social e impide que esos jóvenes adquieran habilidades y experiencias en el trabajo. El desempleo en etapas tempranas de la vida puede provocar “cicatrices laborales” que hacen perder el impulso de búsqueda de empleo y las perspectivas de ingreso durante varias décadas.

El subempleo y los bajos salarios impiden el crecimiento de la economía

Los trabajadores son consumidores, pero las altas tasas de desempleo, el **subempleo** y los bajos salarios hacen que dispongan de menores ingresos. Cuando se reduce la demanda de bienes y servicios, se erosiona la confianza de las empresas. El consumo y la inversión son los dos grandes motores del crecimiento económico. Si las empresas además dudan en invertir y contratar personal, la “espiral de reacciones adversas” disminuye la recuperación económica.



1.3. De qué manera las políticas nacionales de empleo alcanzaron máxima prioridad en la agenda mundial

Esta línea de tiempo muestra de qué forma el problema del desempleo ganó terreno desde mediados del siglo pasado.



1944

La *Declaración de Filadelfia* de la OIT denomina a los programas de apoyo para lograr el pleno empleo y elevar los estándares de vida como “la solemne obligación” de esa organización.



1948

Las Naciones Unidas aprueban la *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, que establece que “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.



1964

La Conferencia Internacional del Trabajo adopta el *Convenio sobre la política del empleo* (Convenio 122). Reconoce que el trabajo pertenece al campo de los derechos humanos. Dicho Convenio sirve de marco a los países miembros que deseen tomar decisiones respecto a políticas nacionales de empleo.



1966

Las Naciones Unidas aprueba el *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, que establece que “el derecho al trabajo... incluye el derecho a la oportunidad de todos para ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y [los Estados] deberían tomar las medidas adecuadas para salvaguardar este derecho”.



1995

La *Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social* reconoce la relación existente entre el empleo y el desarrollo.



1997

Los Estados miembros de la Unión Europea establecen un conjunto de objetivos comunes para crear más y mejores empleos mediante la Estrategia Europea de Empleo. Acuerdan procedimientos anuales de monitoreo, además de **indicadores** (medidas, propósitos y referencias cuantificables) para poder monitorear y evaluar los progresos logrados.



2000

La Asamblea General de las Naciones Unidas subraya la importancia del empleo pleno, productivo y libremente elegido para el progreso económico y social.



2004

En África, una Cumbre Extraordinaria sobre la creación de empleo y reducción de la pobreza que se reunió en Uagadugú acuerda una *Declaración sobre el Empleo y la Mitigación de la Pobreza en la Unión Africana, un Plan de Acción para la Promoción del Empleo y la Mitigación de la pobreza, y un Mecanismo de Seguimiento y Evaluación.*



2005

Los jefes de Estado en la Cumbre Mundial “resuelven que los objetivos de empleo pleno y productivo y de **trabajo decente** para todos, incluidos mujeres y jóvenes, sean una meta primordial de [sus] políticas nacionales e internacionales relevantes, como así también de [sus] estrategias nacionales de desarrollo, que abarcan estrategias de reducción de la pobreza como parte de sus esfuerzos para alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio”.



2008

Las Naciones Unidas amplían los Objetivos de Desarrollo del Milenio para así incluir un nuevo eje para el empleo, además de admitir que el trabajo decente y productivo para todos es esencial para combatir la pobreza. Cuatro nuevos indicadores de empleo urgen a todos los países a informar sobre el progreso mediante datos desglosados por sexo y diferencias urbanas/rurales.



2010

El G20, reunido en Seúl, acuerda 25 compromisos colectivos, orientados al futuro, denominado *Consenso para el Desarrollo de Seúl*. Este ofrece un nuevo enfoque para el diseño de marcos para la elaboración de políticas económicas que conduzcan hacia metas globales de desarrollo tales como reducción de la pobreza y generación de empleo.



Entretanto, en un histórico congreso celebrado en Oslo, el Fondo Monetario Internacional y otros líderes internacionales exigen una respuesta orientada hacia las políticas de empleo para resolver la crisis económica global.



2011

En el *Congreso de Oslo sobre Políticas Macroeconómicas y de Crecimiento* a causa de la crisis se arribó a un amplio consenso acerca de que, como resultado de la crisis financiera internacional de 2008, se ha ingresado en un mundo muy diferente en lo que respecta al diseño de políticas. En la eterna discusión acerca de los roles relativos del mercado y el Estado, el péndulo se inclinó hacia el Estado.



2012

Como respuesta al alto nivel de desempleo en Europa, la Comisión Europea lanza un “paquete de medidas para el empleo” para:

apoyar la creación de empleos con reducción de impuestos y subsidios a las contrataciones y explotación del potencial de sectores tales como la economía verde, la tecnología de la información y la atención médica

ayudar a los trabajadores a progresar y ascender en el mercado laboral mediante la inversión en una capacitación basada en una mejor previsión de sus necesidades y la promoción del libre movimiento de trabajadores

fortalecer el monitoreo de las políticas de empleo en los países de la UE de manera tal que el empleo y el desasosiego social no queden relegados detrás las inquietudes económicas.



2013

El Banco Mundial dedica su Informe sobre el Desarrollo Mundial al tema del empleo. Afirmar que “El empleo es un factor determinante para lograr el desarrollo económico y social. El verdadero desarrollo se produce gracias al empleo.”

En ese mismo año, la *Declaración de Medellín* (Organización de los Estados Americanos, 2013a) reafirma que el trabajo decente, el empleo productivo y la inclusión social deberían constituirse en objetivos que atraviesen las políticas económicas y sociales y compromete a sus ministros de trabajo a un plan de acción (Organización de los Estados Americanos. 2013b)

1.4. ¿Qué hacen los países en vías de desarrollo respecto a las políticas de empleo?

La creciente preocupación acerca del empleo hizo que muchos países en vías de desarrollo formulen políticas nacionales de empleo y fortalezcan la dimensión del empleo dentro de sus planes nacionales de desarrollo. Un plan nacional de desarrollo es un plan integral que determina las prioridades de desarrollo durante un período determinado. En general, el empleo está cada vez más presente en los **planes nacionales de desarrollo**. En algunos países, eso se visibiliza por los nombres que reciben, por ejemplo, Estrategia de Crecimiento y Empleo en Camerún, y Estrategia para el Crecimiento Acelerado y la Promoción del Empleo en Togo.

La EmPol Gateway (...) es una base de datos de la OIT con información sobre los planes nacionales de desarrollo y las políticas nacionales de empleo en 63 países. De estos, 27 ya adoptaron una política nacional de empleo, fundamentalmente a partir de la crisis financiera global de 2008. Dieciocho se encuentran en proceso de desarrollar alguna de estas políticas. Cinco países las están revisando para responder mejor a los nuevos desafíos del empleo. Se ha comprobado que los países ya no intentan resolver los problemas del empleo solo mediante el uso de **políticas activas del mercado laboral**, tales como subsidios a la creación de empleo y a la contratación. Por el contrario, se inclinan hacia el desarrollo y adopción de amplias políticas nacionales de empleo, que conjugan diversas medidas, programas e instituciones que ejercen influencia sobre la oferta y demanda de mano de obra y sobre el funcionamiento de los mercados laborales.

Políticas nacionales de empleo en el mundo

En **Asia**, las actuales o anteriores economías de planificación central (China, Nepal, India y Vietnam) adoptaron un enfoque legislativo. Esto es menos evidente en los países asiáticos con economías de mercado. En el Este y el Sudeste asiático (Singapur, Indonesia, Filipinas, Camboya), las políticas se orientan hacia la integración global como elemento central del crecimiento y la promoción del empleo (OIT, 2010d). La integración global constituye parte de sus planes nacionales de desarrollo o en documentos específicos sobre políticas de empleo.

En **África** se hizo hincapié en **estrategias amigables de reducción de la pobreza**, como así también en los planes nacionales de empleo. Después de la Cumbre sobre Empleo de Uagadú a fines de 2004, los temas relativos al empleo adquirieron más importancia dentro de las estrategias de reducción de la pobreza, y hay un reconocimiento mayor de que el empleo productivo es esencial tanto para el crecimiento como para una reducción sostenible de la pobreza. La Unión Africana y las comisiones económicas regionales contribuyeron a la aceptación del carácter fundamental del empleo.

Después de la primavera árabe de 2011, algunos **países árabes** tales como Túnez y Marruecos han comenzado el proceso de desarrollo de amplias políticas

nacionales de empleo. En estos países se han reemplazado las políticas activas del mercado laboral, limitadas a los graduados universitarios jóvenes, por políticas más abarcadoras que aborden muchos otros desafíos del empleo que enfrenta la región.

En **Europa Central y Oriental** muchos países apoyaron las políticas nacionales de empleo, que se centran fundamentalmente en:

- políticas activas de mercado laboral (en especial para los jóvenes). Estas políticas enfatizan el estímulo al empleo con medidas tales como subvenciones directas a la creación de trabajo y a la contratación de personas.
- perfeccionamiento de los servicios de empleo.
- fortalecimiento de la protección social de los desempleados.
- promoción de la capacitación laboral y otras formas de desarrollo del capital humano.
- estímulo al envejecimiento activo.

El desarrollo de una política de empleo constituye una exigencia para que los países puedan ingresar a la Unión Europea. Sus políticas deben ajustarse al modelo social europeo y a la Estrategia Europea de Empleo. El modelo social europeo promueve el crecimiento económico sostenible y altos estándares de vida y de condiciones de trabajo. El objetivo primordial será el de crear una sociedad más igualitaria: poner fin a la pobreza y a los salarios de pobreza, garantizar los derechos humanos fundamentales, los servicios esenciales y un ingreso que permita que todos los individuos puedan vivir con dignidad. El modelo incluye un compromiso para lograr el empleo pleno, protección social para todos los ciudadanos, inclusión social y democracia.

En **América Latina**, se tiende a enfatizar planes específicos para solucionar el empleo joven, como así también las transferencias condicionales de efectivo. Estas tienen la modalidad de subsidios en efectivo a las familias pobres que se otorgan a cambio de inscribir a los niños en las escuelas y de darles atención sanitaria preventiva. Algunos países de la región (como Argentina y Brasil) también poseen enfoques muy desarrollados con respecto a la economía informal. Las economías informales son actividades económicas que carecen de leyes regulatorias, tales como leyes laborales, y tampoco tienen prácticas estructuradas como el pago de salarios formales.

Fortalecimiento de la dimensión del empleo en los planes nacionales de desarrollo

El banco de datos **EmPol Gateway** de la Organización Internacional del Trabajo muestra 24 países con planes nacionales de desarrollo. De estos,

- 16 incluyen al empleo como elemento clave de sus objetivos estratégicos.
- 13 tienen una sección dedicada al empleo.
- 11% se refieren a las políticas nacionales de empleo como un documento que debería formularse o ponerse en práctica.

- 14 tienen metas de empleo específicas, además de las metas de crecimiento y de reducción de la pobreza. Dichas metas reflejan las prioridades nacionales (por ejemplo: crear 80.000 puestos de trabajo en el período 2010-2014 en Honduras; reducir la tasa de desempleo de 7,6% a 5-6% en Indonesia; elevar el porcentaje de mujeres económicamente activas del 10 al 15% en Jordania).
- Casi la mitad utiliza el “desempleo” como un objetivo del más alto nivel, aunque el término tiene una utilidad limitada en aquellos países donde hay muchos que trabajan en la economía informal.

Los países que cuentan con planes nacionales de desarrollo profundizan el tratamiento del empleo como factor que atraviesa otras áreas políticas. Por ejemplo, la mayoría reconoce ahora que los jóvenes y las mujeres se enfrentan a obstáculos y padecen vulnerabilidades y necesidades especiales en el mercado laboral. También la mayoría reconoce la urgencia de estimular a aquellos sectores de la economía que generan trabajos decentes.

En los países en vías de desarrollo, todos los planes nacionales de desarrollo incluyen algunos elementos de una estrategia de empleo, pero lo que parece faltar aún es una estrategia para el crecimiento del empleo como objetivo de las estrategias de crecimiento, en lugar verlo solo como un resultado. Gran parte de la atención se centra en las intervenciones basadas “en la oferta y la demanda” (de esta forma, y con la esperanza de que crearán más trabajo, les simplifican las operaciones a las empresas). Mientras todas las estrategias nacionales de desarrollo enumeran explícitamente la creación de empleos como un reto, es poco frecuente que se aclare cómo van a lograr dicho crecimiento. Igualmente, es necesario poner atención del lado de la demanda mediante el diseño de objetivos de empleo dentro de las estrategias nacionales de crecimiento.

A los agentes sociales (organizaciones empresariales y sindicatos) no se los menciona con frecuencia como interesados directos en los planes nacionales de desarrollo. Pero sabemos que su participación en las políticas de empleo agrega un saber diferente a la experiencia tradicional de gobierno. Parece haber alguna conexión entre esta participación y un discurso diferente sobre el empleo que, en muchos países, le está prestando más atención a los principios del trabajo decente. (D'Achon, 2011).

Todavía persisten otros desafíos. Los países deben modificar su retórica política para formular objetivos de empleo acompañados de acciones concretas. Se requiere un mejor enlace entre las políticas de empleo y el presupuesto nacional. Y también se debe fortalecer la capacidad del sistema del mercado laboral para la elaboración e informe de políticas.

1.5. El enfoque de la OIT respecto a las políticas nacionales de empleo

La Organización Internacional del Trabajo desarrolló un enfoque o marco general para el desarrollo de políticas nacionales de empleo. Los documentos que se enumeran a continuación proporcionaron una guía para dicho marco:

- *El Convenio sobre la Política del Empleo, 1964 (Nº 122)*
- *El Programa Global del Empleo del 2003. Puesta en práctica del Programa Global del Empleo: Estrategias de empleo en apoyo al trabajo decente, 2006.*
- *Declaración del 2008 de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa.*
- *El Pacto Mundial para el Empleo del 2009.*
- *La Resolución sobre el empleo del 2010.*

El marco de políticas

El marco de políticas consiste de normas internacionales de trabajo que los países firmantes se comprometieron a poner en vigencia;

El Convenio sobre la Política de Empleo, 1964 (Nº 122)

El Convenio sobre la Política de Empleo proporciona principios generales para los Estados Miembros que trabajan sobre una política de empleo. El documento fue firmado por 108 países en diciembre de 2013. El Convenio 122 es una de las cuatro normas más importantes desde el punto de vista de la gobernanza. Estas cuatro normas son los instrumentos "prioritarios" y se estimula activamente a los Estados Miembros de la OIT a ratificarlos debido a su trascendencia para el funcionamiento del sistema de normas laborales internacionales.

Se resumen a continuación los seis principios claves del Convenio 122:

1. Una política de empleo debería asegurar puestos de trabajo en cantidad y calidad (empleo pleno, productivo y escogido libremente).
2. Los Estados Miembros deberían comprometerse de manera explícita con el empleo, lo que habrá de reflejarse en la legislación nacional o en declaraciones claves de intenciones.
3. Las políticas de empleo deberían considerar el nivel de desarrollo económico y actuar en consonancia con prácticas nacionales.
4. Deben asegurar que las políticas económicas y sociales tengan en cuenta el objetivo del empleo y que todas habrán de brindarse mutuo apoyo.
5. Los gobiernos tienen que implementar procedimientos o mecanismos a través de los cuales puedan decidirse y revisarse las medidas relacionadas al empleo.
6. Es preciso que las consultas con interlocutores sociales y actores claves se hagan tanto durante las primeras etapas de la formulación de políticas como durante el proceso de su puesta en práctica. (OIT, 1964)

Los detalles

1. El artículo 1, párrafo 2, del Convenio define las metas y objetivos de la política de empleo. La política indicada deberá tender a garantizar: "(a) que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo; (b) que dicho trabajo será tan productivo como sea posible; (c) que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social".
2. Es importante destacar que pleno empleo no significa que no debería existir el desempleo. Es inevitable algún grado de desempleo. En algún momento, es probable que un pequeño porcentaje (2-3% de la fuerza laboral) esté desempleado.
3. El Convenio 122 crea la obligación básica de los Estados que lo ratifican de pronunciarse explícita y formalmente sobre su política de empleo. Esta declaración puede adoptar distintas formas. Por ejemplo, algunos países incluyen una mención general en sus constituciones y en su legislación básica. Otros se pronuncian más específicamente sobre los detalles de sus políticas de empleo a través de legislación secundaria e instrumentos de políticas. En otros casos, el jefe de gobierno enuncia políticas en sus discursos, o se refiere a la política de empleo en sus estrategias de reducción de la pobreza o en sus planes nacionales de desarrollo (OIT, 2010d).
4. El Convenio exige que las políticas nacionales de empleo se posicionen en el centro de la agenda nacional. Requiere que se persiga una activa política de empleo como objetivo primordial de las políticas económicas y sociales. En otras palabras, el logro del empleo pleno y productivo no debería ser una reflexión tardía sino que tendría que considerarse durante toda la formulación de otras políticas económicas y sociales.
5. El Artículo 1 del Convenio no les exige a los Estados que logren tales metas en un período de tiempo determinado. Admite que dichas políticas deberán tener en cuenta el nivel y la etapa de desarrollo económico y serán aplicadas mediante métodos que se adecuen a las condiciones y prácticas nacionales.
6. Los gobiernos habrán de tomar medidas para implementar y evaluar la efectividad de sus políticas de empleo. Deberían determinar y revisar regularmente las decisiones que adopten. El Artículo 2 del Convenio exige que los gobiernos "decidan y puedan revisar, dentro del marco de una política económica y social coordinada, las políticas a adoptar para el logro de los objetivos".
7. En el Artículo 3 del Convenio se estipula que los gobiernos deberán consultar a los representantes de las personas que se verán afectadas por las medidas que se adopten. En especial se requerirá la opinión de agentes sociales tales como representantes de los empleadores y de los trabajadores, de manera que se tengan plenamente en cuenta sus experiencias y opiniones. Esas consultas no deberían limitarse a las decisiones que se deriven de políticas de empleo en un sentido acotado, sino que deberían aplicarse a todos los aspectos de la política

económica que afectan el empleo. En consecuencia, los agentes sociales deberían expresarse tanto en cuestiones relativas al mercado laboral como a los programas de capacitación laboral, y en el diseño de políticas económicas más generales que ejerzan su influencia en la promoción del empleo. Las deliberaciones habrán de incluir las opiniones de otros sectores de la población económicamente activa, como los que trabajan en el sector rural y en la economía informal. La participación de estos sectores no habrá de limitarse a la tarea de formular la citada política, sino que también debería extenderse a su aplicación.

El Convenio N° 122 se complementa con la Recomendación sobre la política de empleo, 1964 (N° 122) y la Recomendación sobre la política de empleo (disposiciones complementarias), 1984 (N° 169). Dichas recomendaciones describen las políticas de manera pormenorizada los enfoques de políticas. La OIT adoptó otros 20 instrumentos para guiar la defensa y el trabajo técnico en campos tales como el desarrollo de aptitudes y de iniciativa empresarial, servicios de empleo, empleo de personas con discapacidades y otros grupos vulnerables, relaciones de empleo y empresas multinacionales.

El marco de políticas

El marco normativo brinda recomendaciones en materia de políticas que los distintos países pueden tomar como contenido o como guía de sus procesos políticos.

El Programa Global de Empleo de 2003

El Programa Global de Empleo establece el marco para la elaboración de la política nacional de empleo. Este programa considera al empleo un elemento fundamental de las políticas económicas y sociales. Se propone incrementar el empleo productivo pero subraya que no basta solo con el empleo: lo que debería promoverse es el empleo decente en el que las normas internacionales de trabajo, la protección social y los derechos esenciales de los trabajadores vayan de la mano con la creación de puestos de trabajo. Reclama una amplia gama de intervenciones de políticas integradas y muy bien diseñadas, que atraviesen las dimensiones macro y microeconómicas y que abarquen tanto la demanda como la oferta de trabajo.

Estrategia de Ejecución del Programa Global de Empleo (2006)

La Ejecución del Programa Global de Empleo: Estrategias de empleo para apoyar el empleo decente organizó el programa alrededor de seis áreas fundamentales de políticas:

- Expansión del empleo
- Capacitación, tecnología y empleabilidad
- Desarrollo de empresas
- Instituciones y políticas del mercado laboral
- Gobernanza, representación y defensa de derechos
- Protección social

La Declaración sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa del 2008

Esta declaración reafirmó el compromiso de “considerar al empleo como elemento fundamental de las políticas económicas y sociales”. Subraya la importancia del trabajo decente y promueve un enfoque integrado para lograr los objetivos del trabajo decente, porque dichos objetivos son “inseparables, interrelacionados y complementarios entre sí” (OIT, 2008, p. 2).

Como resultado de esta declaración, la Resolución sobre empleo de 2010, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo, identificó algunas áreas que aún requieren más acciones a realizar por gobiernos y agentes sociales (OIT, 2010 a):

Obsérvese el rol que pueden jugar las políticas **macroeconómicas** (nacionales, regionales y globales) para promover el crecimiento y el empleo:

- Maximizar el impacto de políticas de empleo en distintos sectores económicos.
- Reforzar la no discriminación y la igualdad de géneros en el empleo.
- Promover estrategias para la economía rural e informal.
- Reforzar la participación de sindicatos y organizaciones empresariales en la formulación de políticas de empleo con el gobierno.
- Prestar más atención a la calidad y condiciones de trabajo, política salarial, libertad sindical y **convenios colectivos**.

La Resolución de 2010 enfatiza los siguientes puntos:

- El pleno potencial de crecimiento económico y social de una sociedad solo puede lograrse si la gente recibe los beneficios de un mínimo de protección social.
- Los planes de seguridad social solo pueden financiarse con una sólida economía basada en el empleo.
- El empleo libremente escogido exige el respeto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- El diálogo social es esencial, para una distribución justa de los beneficios de la productividad y de la carga de los ajustes en épocas de crisis económicas.
- Los beneficios de la productividad y el crecimiento del empleo requieren un entorno favorable para empresas sostenibles.

En 2014, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una segunda Resolución sobre el empleo (OIT, 2014). Esta reafirma que el empleo pleno y decente habrá de ser la meta más importante de las políticas públicas. También ratifica la importancia del diálogo social como herramienta para lograr este objetivo.



Referencias

- . 2008. *Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa* (Ginebra).
- . 2009. *Guía para los nuevos Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) referidos a los indicadores de empleo* (Ginebra). Disponible en el sitio web http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/WCMS_110511/lang--en/index.htm.
- . 2010a. *Políticas de empleo para la justicia social y una globalización equitativa*, informe recurrente sobre el empleo, Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, 99º Sesión. (Ginebra) Disponible en el sitio web http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_126682.pdf.
- . 2010b. *Conclusión relativa a la discusión recurrente sobre el empleo. En Resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 99º Sesión*.p.5- 16- Disponible en el sitio web http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_143164.pdf.
- . 2010c. *Informe de 2010 sobre el trabajo en el mundo ¿De una crisis a la siguiente?* (Ginebra). Disponible en el sitio web: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_145259.pdf.
- . 2010d. *Informe general referido a los instrumentos de empleo a la luz de la Declaración sobre la Justicia Social por una Globalización Equitativa* de 2008, informe del Comité de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe III (Parte 1B). Conferencia Internacional del Trabajo, 99º Sesión, Ginebra, 2010 (Ginebra). Disponible en el sitio web http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_123390.pdf.
- . 2011. *Tendencias Mundiales del Empleo 2011: El desafío de la recuperación del empleo* (Ginebra). Disponible en el sitio web: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_150440.pdf.
- . 2012a. *Informe del mundo del trabajo 2012: Mejores trabajos para una economía mejor* (Ginebra). Disponible en el sitio web http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_179453.pdf.
- . 2012b. *Tendencias globales del empleo 2012: Cómo evitar una crisis laboral más profunda*(Ginebra). Disponible en el sitio web: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_171571.pdf.
- . 2013a. *Informe del Mundo del Trabajo 2013: Cómo reparar la trama económica y social* (Ginebra). Disponible en el sitio web http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_214476.pdf.

—. 2013b. *Estimaciones y proyecciones de la población económicamente activa*. 6ª edición. (Actualización Octubre 2013), Ginebra.

—.2014. *Conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre el empleo*. Conferencia Internacional del Trabajo, 103ª sesión (Ginebra). Disponible en el sitio web http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_246169.pdf (p. 54-61).

Banco Mundial. 2013. *Empleos: Informe sobre el desarrollo mundial* (Washington D.C.)

D'Achon, E. 2011. *Social partners and their engagement in national development plans. Lessons learnt from a decade of implementation of poverty reduction strategies* (Ginebra, OIT).

Naciones Unidas (ONU). 2011. *Perspectivas demográficas mundiales: Revisión de 2010*. (Nueva York, Popular Division, Department of Economic and Social Affairs). Disponible en el sitio web <http://www.un.org/popin/data.html>.

Organización de los Estados Americanos. 2013a. *Declaración De Medellín De 2013: 50 Años De Diálogo Interamericano Para La Promoción De La Justicia Social Y El Trabajo Decente: Avances Y Desafíos Hacia El Desarrollo Sostenible*, XVIII Conferencia Interamericana De Ministros De Trabajo, 11 al 12 de noviembre de 2013 (Medellín, Colombia).

Organización de los Estados Americanos. 2013b. *Plan De Acción De Medellín 2013: 50 Años De Diálogo Interamericano Para La Promoción De La Justicia Social Y El Trabajo Decente: Avances Y Desafíos Hacia El Desarrollo Sostenible*, XVIII Conferencia Interamericana De Ministros De Trabajo, 11 al 12 de noviembre de 2013, (Medellín, Colombia).

Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1964. *Convenio sobre la política de empleo (Nº 122)* (Ginebra).

Organización Internacional para las Migraciones (OIM). 2010. *Informe sobre la migración mundial 2010. El futuro de la migración: Creación de capacidades para el cambio* (Ginebra). Disponible en el sitio web http://publications.iom.int/bookstore/free/WMR_2010_ENGLISH.pdf.



Recursos e instrumentos

Programa Global de Empleo

<http://www.ilo.org/employment/areas/global-employment-agenda/lang--en/index.htm>

Aplicación del Programa Global de Empleo: Estrategias de empleo que apoyan el trabajo decente, (Documento "Visión")

http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/WCMS_103335/lang--en/index.htm

Guía para la formulación de Políticas Nacionales de Empleo

http://www.ilo.org/emppolicy/pubs/WCMS_188048/lang--en/index.html

Convenio sobre la Política del Empleo, 1964 (Nº 122)

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C122

Recomendaciones sobre la Política de Empleo (Disposiciones Complementarias), 1984 (Nº 169)

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R169

Convenio sobre la Libertad de Asociación y Protección del Derecho de Sindicación, 1948 (Nº 87) -

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (Nº 98) –

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098

Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales de trabajo), 1976 (Nº 144)

–

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C144

Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960 (Nº 113) -

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R113



**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