

La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos

Richard ANKER*, Igor CHERNYSHEV**, Philippe EGGER***, Farhad MEHRAN** y Joseph A. RITTER****

Promover el trabajo decente ha constituido el objetivo fundamental y el marco vertebrador de la OIT desde que, en 1999, se planteó por vez primera el concepto en tanto que «oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana» (OIT, 1999, pág. 4). En realidad, la OIT considera que el trabajo decente, aparte de constituir una aportación considerable al objetivo del desarrollo duradero, es una finalidad importante por derecho propio. Como el trabajo es una parte primordial de la vida, por el tiempo que nos ocupa y porque es un pilar de la integración social y la autoestima de la persona, no cabe la menor duda de que al hablar del trabajo decente nos referimos a una faceta esencial de la calidad de vida. El trabajo productivo es también la fuente principal de ingresos de la inmensa mayoría de la población.

Todas las personas que trabajan o buscan trabajo, cualesquiera que sean su país, ocupación y nivel profesional, tienen una idea de qué quiere decir que un trabajo es o no «decente». Ahora bien, ¿de qué se trata exactamente? ¿Cómo medirlo para poder valorar y comparar hasta qué punto son «decentes» los distintos puestos de trabajo, empresas y países?

En este artículo abordaremos la difícil cuestión del empleo de indicadores estadísticos para hacer una medición objetiva del trabajo decente. Nuestros objetivos principales consistirán en: *a)* traducir el concepto general de trabajo decente en características del trabajo fáciles de comprender, *b)* hallar indicadores estadísticos para comenzar a

*Ex funcionario de la OIT. **Unidad de Desarrollo y Análisis Estadístico del Departamento de Integración de Políticas de la OIT. ***Oficina de Programa y Gestión de la OIT. ****Instituto Hubert H. Humphrey de la Universidad de Minnesota. El presente artículo se basa en un documento de trabajo más extenso de la OIT redactado por los mismos autores (véase Anker y otros, 2002).

medir de inmediato estas características con un grado aceptable de coherencia, exactitud y comparabilidad internacional, y *c)* proponer otras actividades y otros indicadores estadísticos destinados a mejorar la medición del trabajo decente en el futuro. La finalidad última será establecer las bases necesarias para elaborar un conjunto básico de indicadores de la OIT relativos al trabajo decente que fomenten los esfuerzos destinados a promoverlo y medirlo en todo el mundo, así como documentar empíricamente las relaciones existentes entre las diferentes facetas del trabajo decente, y entre éste, la pobreza y los resultados económicos.

En la primera parte del artículo estudiaremos algunos asuntos importantes de carácter político que podrán abordarse mejor gracias a los indicadores estadísticos del trabajo decente. En la segunda analizaremos el concepto de trabajo decente y cómo influye en la construcción de los indicadores estadísticos. La tercera parte comienza traduciendo el concepto de trabajo decente en unas características del trabajo generales y de fácil comprensión y expone los indicadores estadísticos de cada una de ellas; después se pormenorizan los indicadores que nos servirán para empezar a efectuar estimaciones y se esboza la labor conceptual que será probablemente necesaria con el fin de mejorar las mediciones más adelante. En la última parte extraeremos varias conclusiones y formularemos recomendaciones acerca de lo que es menester hacer para calcular los indicadores del trabajo decente propuestos con datos de un número considerable de países de todas las regiones del planeta.

Téngase bien presente que en este artículo no aportaremos un conjunto definitivo de indicadores de la OIT relativos al trabajo decente, aun cuando los que proponemos sean el resultado de una labor prolongada de reflexión y debate llevada a cabo en el seno de la OIT. Para llegar a un conjunto básico y definitivo de indicadores del trabajo decente habrá que tomar en cuenta los resultados de más mediciones y pruebas. Sea como fuere, es importante no olvidar que, incluso después de haber establecido un conjunto básico de indicadores de la OIT relativos al trabajo decente, éste no será definitivo ni completo, al menos desde dos puntos de vista de suma importancia: en primer lugar, la mejora de las mediciones con el transcurso del tiempo permitirá elaborar más adelante un conjunto básico de indicadores más amplio; en segundo lugar, los países, las regiones y los programas técnicos necesitarán otros indicadores complementarios para atender sus necesidades concretas.

Los indicadores del trabajo decente y la política

El acopio de datos y estadísticas del trabajo se ha centrado tradicionalmente en el empleo y el desempleo, habiéndose dado la mayor resonancia al segundo de éstos. Ahora bien, está claro que no basta con ello, pues el volumen de empleo que genera una economía en un

momento dado apenas nos sirve para conocer sus características, es decir, hasta qué punto los puestos de trabajo garantizan la calidad de vida o, dicho de otro modo, potencian las capacidades de las personas ¹.

A continuación expondremos brevemente algunos de los asuntos que pueden esclarecerse considerablemente con unos datos y unos indicadores exhaustivos acerca del trabajo decente.

La reducción de la pobreza

La Asamblea del Milenio de las Naciones Unidas adoptó la ambiciosa meta de disminuir a la mitad para el año 2015 (a partir de su nivel de 1990) el número de personas que viven en condiciones de pobreza extrema. Nuestros conocimientos actuales nos dicen que el crecimiento económico es condición previa indispensable de la reducción sostenida de la pobreza, pero que no basta, sino que son las diferentes combinaciones posibles de políticas económicas, de empleo, sociales y de lucha contra la pobreza las que interesan especialmente a los países empeñados en resolver este problema. De hecho, los datos agregados sobre el porcentaje de la población que vive en una pobreza extrema no revelan si los distintos casos de pobreza se deben a que no hay empleos suficientes, a los salarios bajos, a la incapacidad de trabajar por un accidente laboral no indemnizado, a la discriminación, a la falta de protección social, a la inexistencia de una pensión de jubilación mínima o a cualquiera de los otros muchos factores del mercado laboral. Una medición más ajustada del trabajo decente — sobre todo, del alcance de la protección social y de la importancia de las remuneraciones bajas y las jornadas excesivas — nos facilitará nuevas ideas acerca de las distintas maneras de luchar contra la pobreza. Así pues, comprender el trabajo decente dentro de su entorno y esclarecer sus relaciones con la pobreza habrá de ser un arma esencial del combate para disminuir la pobreza extrema.

Las dimensiones sociales de la mundialización y el desarrollo duradero

Podemos citar varios países que han disminuido radicalmente la pobreza. Más difícil resulta demostrar mediante análisis cuantitativos

¹ Podemos hacer un parangón esclarecedor con el crecimiento económico y con el bienestar de los seres humanos. El instrumento de medida del desarrollo económico más común es la renta agregada por habitante, pero la labor de vanguardia del PNUD en materia de indicadores del desarrollo humano ha demostrado que la renta por habitante es sólo un componente del desarrollo y que los aumentos de la renta agregada no se traducen a la perfección en niveles más elevados de bienestar humano, por ejemplo, en una vida más larga o en mejores condiciones de enseñanza, sanidad y vivienda.

que el trabajo decente promueve un crecimiento económico y un desarrollo social rápidos y firmes. A juicio de la OIT, los países se encuentran en mejores condiciones para beneficiarse de la mundialización si establecen el oportuno equilibrio entre el desarrollo económico y el social, lo que, a su vez, potencia el trabajo decente. Hacen falta nuevos datos sobre el trabajo decente y análisis empíricos para fundamentar esta opinión, del mismo modo que hacen falta análisis empíricos que ayuden a los gobernantes y especialistas a averiguar dónde radica, en cada país, el equilibrio necesario entre el desarrollo económico y el social para alcanzar un crecimiento económico sostenido.

Mejores puestos de trabajo y mejores vidas

Una medición fidedigna y exhaustiva del trabajo decente permitirá comprender con más claridad los mecanismos gracias a los cuales el crecimiento económico se traduce en mejores niveles de bienestar humano y cómo éstos, a su vez, sientan las bases de un desarrollo económico y social más rápido². Como el trabajo decente posee muchas facetas, cobran especial interés las combinaciones y pautas que prevalecen en los distintos colectivos y estamentos demográficos y socioeconómicos. Unos datos exhaustivos acerca del trabajo decente serán también muy provechosos a los analistas, observadores y políticos y legisladores para estudiar las relaciones entre otros muchos asuntos.

Cómo contar los puestos y centros de trabajo decentes

¿Cuántos puestos y centros de trabajo decentes hay en un país? ¿Qué porcentajes de los trabajadores y centros de trabajo de un país tienen empleos decentes? Se trata de preguntas importantes a las que sólo podremos responder a partir de datos referentes a puestos de trabajo y empresas concretos. Para ello tendremos que determinar hasta qué punto son decentes cada puesto y cada centro de trabajo, para lo cual necesitaremos información sobre todos los aspectos del trabajo decente de cada persona o centro (o una muestra de ellos), aunque antes aún será preciso definir lo que constituye un «puesto de trabajo decente» y un «centro de trabajo decente». Por ejemplo, ¿es decente un puesto de trabajo si tiene algunas características buenas, como una remuneración elevada y el derecho a sindicarse, pero otras que no lo son, como una protección social muy escasa? ¿Y si tiene un salario bueno, derecho a sindicarse y protección social, pero un número exce-

² Por ejemplo, la inestabilidad del empleo y los contratos de plazo breve guardan relación con las tasas de accidentes laborales, mientras que unas condiciones de trabajo malas aumentan la rotación laboral (Bohle, Quinlan y Mayhew, 2001). Unas tasas altas de sindicación aparecen asociadas a una productividad alta de la mano de obra (Freeman y Medoff, 1984). Una mayor participación en la adopción de decisiones en el centro de trabajo va unida a una mayor satisfacción con el puesto ocupado (Hamermesh, 1999a).

sivo de horas de trabajo? Ya que es posible establecer los criterios precisos para determinar que un trabajo o una empresa son «decentes», podemos responder a esas dos preguntas si tenemos los datos microeconómicos idóneos, como ha hecho la Unión Europea. Valiéndose de datos microeconómicos relativos a tres facetas de la calidad de los puestos de trabajo (seguridad del trabajo, posibilidades de formación y de avance profesional y remuneración por hora), los investigadores de la UE los han clasificado de la manera siguiente: sin perspectivas, de baja remuneración y baja productividad, razonables y buenos; a estas categorías pertenecen, respectivamente, el 8 por ciento, el 17 por ciento, el 37 por ciento y el 38 por ciento de los puestos de trabajo de la Unión Europea (Comisión Europea, 2001). Siempre que se pueda convendrá responder a las preguntas mencionadas utilizando datos microeconómicos y criterios transparentes.

Evaluar los resultados de los países con el índice de trabajo decente

¿Abunda más el trabajo decente en el país A o en el B? ¿Ha progresado en el país A y en el B o en uno de los dos? Los medios de comunicación, los ciudadanos y los dirigentes locales y nacionales hacen a menudo estas preguntas, a las que se suele responder empleando los valores nacionales medios de una serie de indicadores con los que se calcula un índice. En este sentido, el índice de trabajo decente de la OIT — análogo al índice de desarrollo humano del PNUD — podrá ser muy valioso, pues ayudará a ampliar la perspectiva estrecha de las cuestiones laborales que reina hoy en día y que se limita a dar una importancia desmesurada a los datos de empleo y desempleo. Ahora bien, los índices compuestos plantean problemas técnicos difíciles: el juicio subjetivo necesario para ponderar la importancia de los diferentes indicadores, la falta de datos nacionales referentes a determinado indicador, y la necesidad de mantener la sencillez y la transparencia sin dejar de abarcar todos los aspectos del trabajo decente. Si no se resuelven estos problemas, el índice perderá credibilidad. Por esta razón, la OIT estudia la posibilidad de elaborar un índice de trabajo decente sopesando, por un lado, su gran valor en potencia y, por otro, los problemas técnicos y prácticos considerables que supone su construcción y su aplicación³.

³ Esta valoración se basará en la labor exploratoria que ya han efectuado el Programa InFocus sobre Seguridad Socioeconómica, el Instituto Internacional de Estudios Laborales y la Oficina Regional para América Latina de la OIT (véanse, respectivamente, Standing, 2002 y el artículo del autor en el presente número; Ghai, 2002, y el artículo del autor en el presente número, así como *Panorama Laboral* (Lima) en www.oit.org.pe/spanish/260ameri/publ/panorama/2002/te2_nuevos_indicadores.pdf).

El concepto de trabajo decente

Las seis facetas del trabajo decente

La definición del trabajo decente como «oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana» abarca expresamente seis facetas:

En primer lugar, las *oportunidades de trabajo* se refieren a la necesidad de que todas las personas que deseen trabajar encuentren empleo, ya que, evidentemente, no puede haber trabajo decente si no se tiene trabajo. Esta noción de trabajo en que se basa nuestra definición es de carácter general y abarca todas las formas de la actividad económica, comprendidos el trabajo por cuenta propia, el trabajo no remunerado en la familia y el empleo asalariado, ya sea en la economía regular o en la informal.

Segundo, la idea de *trabajo en condiciones de libertad* subraya el principio de que se debe escoger libremente el trabajo — esto es, que no debe ser impuesto a las personas — y que en el siglo XXI no son aceptables determinados regímenes de trabajo, lo cual significa concretamente que se deben erradicar, de conformidad con los convenios internacionales pertinentes, el trabajo en servidumbre, el trabajo en esclavitud y las formas peores de trabajo infantil. Significa, asimismo, que los trabajadores deben tener libertad para afiliarse a las organizaciones sindicales y que no deben sufrir discriminación.

Tercero, el *trabajo productivo* es esencial para que los trabajadores tengan medios de subsistencia aceptables para sí mismos y para sus familias, así como para que las empresas y los países alcancen el desarrollo duradero y sean competitivos.

En cuarto lugar, con la noción de *equidad en el trabajo* se enuncia la necesidad que tienen los trabajadores de gozar de un trato justo y equitativo y de oportunidades profesionales del mismo signo. Lleva consigo la ausencia de discriminación en la contratación y en el trabajo y la posibilidad de conciliar de modo equilibrado la actividad laboral con la vida familiar.

Quinto, la *seguridad laboral* nos recuerda la necesidad de salvaguardar la salud, las pensiones y los medios de vida y de proporcionar la adecuada protección financiera y de otra índole en caso de enfermedad u otras eventualidades. Reconoce, además, la necesidad que los trabajadores tienen de que se pongan límites a la inseguridad que conlleva la posibilidad de perder el trabajo y los medios de subsistencia.

En sexto lugar, por último, la *dignidad laboral* exige que en el trabajo se trate con respeto a los trabajadores y que puedan expresar sus preocupaciones y participar en la adopción de las decisiones referentes a las condiciones en que desempeñan sus tareas. Un aspecto esencial de

ello es la libertad de los trabajadores para defender colectivamente sus intereses.

Las dos primeras facetas del trabajo decente — las oportunidades de trabajar y la libertad de escoger empleo — se refieren al objetivo de que haya empleos suficientes y de que éstos reúnan unas condiciones mínimas aceptables. Las otras cuatro — trabajo productivo, equidad, seguridad y dignidad — indican hasta qué punto el trabajo existente es «decente» y ha sido aceptado libremente. En muchos aspectos, estas características coinciden con las que, según la Unión Europea, constituyen la «calidad del empleo» (véase, por ejemplo, Merlié y Paoli, 2000, y Comisión Europea, 2001, capítulo 4). Además de estas seis facetas del trabajo decente, también tiene importancia el entorno socioeconómico, ya que determina en parte lo que una sociedad determinada considera «decente» y hasta qué punto el logro del trabajo decente mejora los resultados económicos, sociales y del mercado laboral de un país.

Las consecuencias del concepto de trabajo decente en los indicadores estadísticos

Desde un comienzo, importa poner de relieve las principales consecuencias que el concepto de trabajo decente tiene en la determinación de los indicadores estadísticos.

En primer lugar, la idea de trabajo decente, y por consiguiente sus indicadores, debe regir para todo el mundo por igual: hombres y mujeres, habitantes de países de renta alta y de renta baja y trabajo desempeñado en los sectores tradicional y moderno de la economía.

Segundo, algunos aspectos del trabajo decente son absolutos, en el sentido de que se debe aplicar la misma norma a todos y en todos los países (por ejemplo, los derechos laborales fundamentales), y otros son relativos, pues cada país y cada sociedad elabora y aplica normas propias a propósito de qué es decente. Por ejemplo, no son iguales el nivel de la remuneración ni las condiciones de trabajo que en los diferentes países se consideran decentes (aunque se acepta universalmente el principio de que el mayor número posible de personas debe disfrutar de una remuneración y unas condiciones laborales decentes).

Tercero, el trabajo decente concierne especialmente a los más pobres y vulnerables, como connota la misma palabra «decente», por referirse a la necesidad de que los trabajadores gocen de un trabajo y unas condiciones laborales «admisibles» o «adecuados», lo cual significa, a su vez, que los indicadores del trabajo decente deberán tener muy en cuenta las distribuciones estadísticas y que habrá que procurar valorar la situación de quienes peor se encuentran, sin limitarse a calcular los promedios de todos los trabajadores.

En cuarto lugar, el concepto de trabajo decente es de carácter práctico, porque atiende a la situación en que realmente se encuentran

las personas, motivo por el cual los indicadores del mismo deberían medir por lo general los resultados y las condiciones reales. Al considerar la situación jurídica de un país o las normas internacionales, los indicadores habrán de medir, siempre que sea posible, la eficacia de las reglas y la cobertura de las medidas. Además, como el concepto de trabajo decente lleva implícito el objetivo de mejorar la situación de las personas, es importante medir los cambios a lo largo del tiempo para averiguar qué progreso ha habido (o no) en cuanto al logro del propio objetivo.

Quinto, como el trabajo decente es un propósito que engloba todos sus componentes, es importante que los indicadores del mismo reflejen su índole global, integral. También será importante averiguar en qué medida las diferentes facetas del trabajo decente se conjugan o repiten en los trabajadores, las empresas y los países y cómo las combinaciones de diferentes aspectos del trabajo decente guardan correlación con la pobreza y el crecimiento económico.

Por último, como los datos existentes y la importancia relativa de las diferentes facetas del trabajo decente varían mucho según los países y las regiones, todo conjunto aceptable internacionalmente de indicadores de la OIT sobre este asunto tendrá que ser un conjunto mínimo. Ello no obsta para que determinados países, regiones y programas técnicos quieran fijar y emplear otros indicadores del trabajo decente, cosa que puede ocurrir por muchas razones.

La medición del trabajo decente

De las seis facetas a las once categorías de medición

Los indicadores estadísticos del trabajo decente expuestos en este artículo corresponden a diez categorías de medición que emanan de las características generales del trabajo que, según la opinión de personas de todo el mundo, son elementos necesarios del trabajo decente. Complementa los diez grupos de indicadores resultantes un grupo undécimo que resume los aspectos esenciales del contexto económico y social del trabajo decente. Este otro grupo de indicadores tiene por finalidad mejorar el conocimiento de los niveles, las pautas y la sostenibilidad del trabajo decente. Los indicadores propuestos corresponden, pues, a las categorías siguientes:

1. Oportunidades de empleo
2. Trabajo inadmisibile
3. Remuneración suficiente y trabajo productivo
4. Jornada laboral decente
5. Estabilidad y seguridad del empleo

6. Conciliación del trabajo con la vida familiar
7. Trato justo en el trabajo
8. Seguridad en el trabajo (trabajo seguro)
9. Protección social
10. Diálogo social y relaciones laborales
11. Entorno socioeconómico del trabajo decente

La decisión de utilizar estos descriptores sencillos de las categorías de medición seleccionadas está guiada por la idea de que los indicadores de la OIT relativos al trabajo decente deben ser fáciles de entender para las personas normales y corrientes. Con todo, las diez características generales del trabajo aprehenden las seis facetas del trabajo decente antes expuestas: «oportunidades de empleo» da la idea de *oportunidades de trabajo*; «trabajo inadmisibile» da la idea de *trabajo en condiciones de libertad*; «remuneración suficiente y trabajo productivo» da la idea de *trabajo productivo*; «trato justo en el trabajo», «conciliación del trabajo con la vida familiar» y «diálogo social y relaciones laborales» dan la idea de *equidad y dignidad en el trabajo*; «seguridad en el trabajo», junto con «protección social» y «estabilidad y seguridad del empleo» dan la idea de *seguridad laboral*.

De las once categorías de medición a treinta indicadores del trabajo decente⁴

Antes de que nos pongamos a presentar indicadores concretos, deberemos dejar bien sentado que el conjunto básico propuesto de indicadores del trabajo decente es inevitablemente imperfecto. La lista de indicadores que proponemos es evidentemente selectiva y la hemos restringido de manera deliberada a ciertos límites razonables para que la OIT y los países, con los reducidos recursos de que disponen, puedan hacer estimaciones acerca de un abanico bastante amplio de factores referentes al trabajo decente. Con todo, algunos lectores tal vez piensen que no proporciona una imagen completa del trabajo decente; otros, en cambio, que incluye demasiados indicadores. A algunos no les satisfarán los indicadores que hemos elegido para determinados aspectos del trabajo decente; a otros, las diez características generales del trabajo decente que hemos seleccionado o la colocación de determinados indicadores en este marco.

Es, empero, importante y necesario disponer de un conjunto convenido de indicadores del trabajo decente a partir del cual poder trabajar, y la finalidad de nuestro artículo consiste en proporcionar un punto de partida a los debates sobre esta cuestión. Analizaremos las

⁴ Véase un análisis detallado, con datos ilustrativos, en Anker y otros (2002).

diferencias sociosexuales fundamentalmente mediante la observación de las diferencias entre hombres y mujeres en los indicadores allí donde el sexo sea un factor pertinente. Como todos los aspectos del trabajo decente tienen importancia lo mismo para los hombres que para las mujeres, las diferencias entre unos y otras constituyen indicadores adecuados en materia de género en casi todos los casos.

Los once apartados que vienen a continuación se ajustan a los once grupos de indicadores del trabajo decente que hemos enumerado más arriba. En cada caso, los indicadores propuestos son únicamente aquellos sobre los que creemos que existen datos de suficientes países, o sobre los que esperamos que los haya en un futuro relativamente cercano. Al final de cada apartado mencionamos otros posibles indicadores y tipos de medición, que necesitarán más tiempo de planificación o una mayor elaboración. En el apéndice resumiremos en forma de cuadro los once grupos de indicadores.

Oportunidades de empleo

La noción de trabajo decente supone la existencia de oportunidades de empleo para todos quienes pueden trabajar y buscan trabajo. Así pues, un elemento esencial del trabajo decente es el porcentaje de la población de un país que está ocupada. Podemos estimar las posibilidades de empleo positivamente si calculamos los porcentajes de personas activas y ocupadas dentro de toda la población o de una parte de ella. También cabe medir las oportunidades de empleo en sentido negativo, es decir, atendiendo al desempleo y al subempleo y a la falta de puestos de trabajo.

Indicadores propuestos

- *Tasa de actividad*
- *Tasa de empleo (relación empleo-población)*
- *Tasa de desempleo*
- *Tasa de desempleo juvenil*
- *Tasa de subempleo por insuficiencia de horas de trabajo (véase el apartado «Jornada laboral decente»)*
- *Porcentaje de empleo asalariado dentro del empleo no agrícola*

Proponemos seis indicadores sobre los cuales tenemos datos en abundancia. Dos de ellos miden directamente las oportunidades de trabajo (la tasa de actividad y la de empleo) y tres la falta de ellas (el desempleo, el desempleo juvenil y el subempleo). El sexto es la proporción de empleo asalariado dentro del empleo no agrícola, que da indicios considerables acerca de las posibilidades de empleo que hay en el país; además, muchas facetas del trabajo decente se expresan de maneras acusadamente diferentes según se trate de trabajadores asalariados o

autónomos (independientes). Por otra parte, el porcentaje femenino del empleo asalariado no agrícola, que mide las oportunidades de trabajo específicas de las mujeres, es uno de los indicadores de los Objetivos de Desarrollo del Milenio fijados por las Naciones Unidas ⁵.

Elaboración ulterior

- *Tasa de desempleo de los trabajadores asalariados*
- *Relación entre desempleo juvenil y población total*

Sólo proponemos dos posibles indicadores más en este ámbito y ambos constituyen variantes de los indicadores que les preceden, porque ya tenemos una cantidad considerable de datos para medir las oportunidades de empleo. En cambio, propondremos varios indicadores para elaboración ulterior respecto de casi todas las demás características generales del trabajo decente. La tarea primordial que tenemos por delante para cuantificar las oportunidades de empleo consiste en mejorar la calidad y la comparabilidad entre países de los datos existentes.

Trabajo inadmisibile

El trabajo decente debe ser un trabajo que resulte aceptable a la sociedad. Tenemos, pues, que conocer la amplitud del trabajo inadmisibile, es decir, los tipos de empleo condenados universalmente, para excluirlo de los indicadores de oportunidades de empleo y para medir el avance hacia su erradicación. La Declaración de 1998 de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, que ha logrado un amplio respaldo en todo el mundo, recoge dos formas de trabajo inaceptable: el trabajo forzoso u obligatorio y el trabajo infantil (especialmente las actividades peligrosas y otras formas extremas de trabajo infantil).

Indicadores propuestos

- *Niños sin escolarizar, según su situación en el empleo (porcentajes por edad)*
- *Tasa de actividad infantil en el trabajo asalariado y por cuenta propia (porcentajes por edad)*

Es importante que los indicadores del trabajo infantil se centren en las formas peores de trabajo infantil y no en las demás. Estos dos posibles indicadores servirían de indicadores indirectos (sustitutos) del trabajo inadmisibile efectuado por niños, ya que, por el momento, muchos países no tienen mediciones válidas y directas de las actividades peligrosas y otras formas extremas de trabajo infantil.

⁵ Véase www.un.org/millenniumgoals/index.html.

Elaboración ulterior

- *Niños sometidos a trabajo peligroso* (porcentajes por edad)
- *Niños sometidos a las peores formas de trabajo infantil* (porcentajes por edad)
- *Trabajo forzoso* (alcance desglosado por tipo)

Debido a los enormes problemas conceptuales y de medición que todavía quedan por resolver, dejamos para una elaboración ulterior los indicadores del trabajo forzoso y otros indicadores que midan directamente el trabajo infantil peligroso y otras formas extremas de éste. No sólo estas formas de trabajo están ocultas y, por consiguiente, es difícil medirlas, sino que el Convenio de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), deja a la discreción de los países la definición de trabajo peligroso. Desde luego, en el futuro podría haber otros indicadores, ya que la OIT está desplegando grandes esfuerzos para acopiar datos sobre el trabajo infantil, en el marco de su Programa de Información Estadística y de Seguimiento en materia de Trabajo Infantil, y sobre el trabajo forzoso, dentro del Programa InFocus sobre la Promoción de la Declaración de la OIT antes mencionada.

Remuneración suficiente y trabajo productivo

Para muchas personas, la característica más importante del trabajo es la remuneración, y en el Preámbulo de la Constitución de la OIT se enuncia el principio de un «salario vital adecuado». Casi todos quienes trabajan o buscan trabajo lo hacen para percibir ingresos y asegurar el bienestar económico propio y el de sus hogares.

Podemos medir directamente la suficiencia de la remuneración mediante un indicador de la escala de salarios. También podemos hacerlo indirectamente valiéndonos de indicadores de la jornada de trabajo que pongan de manifiesto qué personas trabajan muchas horas porque la remuneración de las mismas es insuficiente o cuáles trabajan un número tan escaso de horas que sus ingresos son exiguos. Obsérvese que estos indicadores se basan principalmente en datos de distribuciones estadísticas para determinar los porcentajes de trabajadores que perciben una remuneración insuficiente o sólo tienen la posibilidad de trabajar un número de horas insuficiente o realizan jornadas laborales excesivas. Lo que queremos es averiguar el número de trabajadores que no perciben una remuneración decente o cuyas jornadas laborales son excesivas. Además de proveer unos ingresos suficientes en el sentido estático de la expresión, el trabajo decente debe englobar los aspectos dinámicos, es decir, que dichos ingresos se mantengan con el paso del tiempo; uno de ellos es si las personas tienen la posibilidad de acrecentar su formación profesional y ampliar sus estudios con el fin de mantener o mejorar su trabajo y sus ingresos. La participación en actividades

de formación profesional relacionadas con el puesto de trabajo que se ocupa y organizadas o subvencionadas por el empleador constituye un indicador de las posibilidades futuras de mantener y mejorar los ingresos.

Indicadores propuestos

- *Remuneración insuficiente* (porcentaje de ocupados cuyos ingresos del trabajo son inferiores a la mitad de la mediana o a un mínimo absoluto — la cifra mayor —, desglosado según la situación en el empleo)
- *Ingresos medios de determinadas profesiones*⁶
- *Jornada laboral excesiva* (véase el apartado «Jornada laboral decente»)
- *Tasa de subempleo por insuficiencia de horas de trabajo* (véase el apartado «Jornada laboral decente»)
- *Trabajadores asalariados que han recibido recientemente formación profesional* (porcentaje de asalariados que han adquirido formación profesional facilitada o subvencionada por su empleador o por los poderes públicos durante los doce meses precedentes)

Proponemos dos indicadores para valorar directamente la remuneración, dos indicadores de una remuneración insuficiente con respecto a la jornada de trabajo y un indicador que mide la formación profesional para estimar indirectamente las perspectivas de remuneración. Las encuestas nacionales sobre la población activa suelen recoger datos al respecto, por lo que podremos calcular los indicadores propuestos a partir de las tabulaciones publicadas o elaborando los datos brutos que se recopilan en numerosos países. Ahora bien, los datos de países en desarrollo para el indicador de la formación profesional propuesto son actualmente muy escasos.

Jornada laboral decente

El tema de la jornada laboral es una preocupación tradicional de la OIT. Se menciona en el Preámbulo de su Constitución y fue tratado en la primera norma de la OIT, adoptada en 1919: el Convenio sobre las horas de trabajo (industria) (núm. 1). Podemos relacionar la jornada laboral por lo menos con cuatro facetas del trabajo decente. Las jornadas excesivas y atípicas son frecuentemente perjudiciales para la salud física y mental e impiden conciliar el trabajo y la vida familiar.

⁶ Este indicador es muy valioso para apreciar las tendencias y los diferenciales de los salarios entre distintos sectores de trabajadores, por ejemplo, hombres y mujeres o trabajadores calificados y no calificados.

Una jornada excesiva es a menudo señal de que la remuneración por hora es insuficiente, mientras que una jornada muy breve indica muchas veces que no hay bastantes empleos.

Indicadores propuestos

- *Jornada laboral excesiva* (porcentaje de ocupados que trabajan más horas que las admitidas, según su situación en el empleo)
- *Tasa de subempleo por insuficiencia de horas de trabajo* (porcentaje de ocupados que trabajan menos horas que el umbral fijado, pero que pueden y desean trabajar más horas)

Proponemos dos indicadores para medir la jornada de trabajo. Aunque en prácticamente todas las encuestas de población activa figuran cifras de las horas de trabajo, hay varios motivos por los que la comparabilidad internacional constituye un arduo problema: los datos de unos países recogen las *horas realmente* trabajadas y los de otros las *horas normalmente* trabajadas, unas veces las horas dedicadas a todos los puestos de trabajo y otras las pasadas en el empleo principal del individuo. Además, son pocos relativamente los países que acopian datos sobre los motivos que tiene la gente para trabajar pocas horas, o acerca de su disponibilidad y deseo de trabajar más tiempo (dos criterios que permiten definir el subempleo causado por trabajar un número de horas insuficiente); tampoco ha compilado hasta ahora nadie los datos comparables internacionalmente que existen sobre las jornadas laborales excesivas (aunque el artículo escrito en el presente número por Bescond, Châtaignier y Mehran es una aportación valiosa al respecto).

Elaboración ulterior

- *Horario laboral atípico o extemporáneo*

El porcentaje de personas con un horario laboral atípico, que impide llevar una vida social regular, sería un indicador complementario útil, pero la mayoría de los datos de este tipo sólo se recogen en la actualidad en los países industrializados. El horario laboral puede afectar al equilibrio entre el trabajo y la vida familiar y a la salud física y mental (véase, por ejemplo, Hamermesh, 1999b). Para elaborar el indicador, habrá que tener presentes varios aspectos: las horas trabajadas de día y, sobre todo, de noche; el trabajo en fin de semana y la frecuencia de los cambios de horario. Asimismo, se debe prestar atención a las diferencias entre las normas sociales de los distintos países, pues determinan qué tipos de horario laboral se consideran atípicos o extemporáneos, así como a las preferencias personales, ya que algunas personas tal vez quieran trabajar con un horario atípico para atender sus responsabilidades familiares.

Estabilidad y seguridad del empleo

Es muy grave quedarse sin trabajo, y no cabe duda de que la estabilidad laboral es un factor importante del trabajo decente para la mayoría de la población. La pérdida del trabajo lleva consigo unos costos económicos mayores que la pérdida de la remuneración, aunque se encuentre rápidamente otro trabajo. Cambiar de empleo perturba el proceso de acumulación de capital humano y, a veces, deja inservibles los conocimientos teóricos y prácticos que aplicaba el trabajador en el puesto perdido. Además, muchas veces va en detrimento de algunas prestaciones, en particular la pensión de jubilación. También afecta a otras facetas de la vida personal si, por ejemplo, toda la familia se ve obligada a mudarse de domicilio porque el nuevo puesto de trabajo así lo exige. A todo ello se suma el que la pérdida del trabajo provoca estrés. Ello no obstante, la estabilidad del empleo como elemento del trabajo decente debe entenderse en un contexto en el que es inevitable cierto grado de inseguridad a causa de la reducción o desaparición de ocupaciones, empresas y ramas industriales (y del crecimiento y la aparición de otras)⁷. Tampoco debemos olvidar que a veces los trabajadores cambian voluntariamente de empresa.

Para un asalariado, se puede definir la estabilidad del empleo como la probabilidad de que no se dé por concluida su relación laboral a iniciativa del empleador dentro de cierto período (un año, por ejemplo). Para un trabajador por cuenta propia, podemos definir la estabilidad del empleo (seguridad profesional) como la probabilidad de que no se vea obligado a poner fin a su trabajo durante cierto período por motivos económicos como la pérdida de clientes o la interrupción de sus suministros (es decir, no por motivos personales). La definición conlleva una probabilidad en lugar de un hecho, por lo que deberemos medir indirectamente la estabilidad del empleo.

También es tarea compleja interpretar los indicadores de esta categoría. Varios factores pueden agravar o moderar las consecuencias de la pérdida del trabajo, de algunos de los cuales se ocupan otros indicadores del trabajo decente. Por ejemplo, una tasa de desempleo elevada acarrea la posibilidad de que se prolongue el período que pasa el trabajador sin ingresos, si bien el seguro de desempleo y las indemnizaciones por despido pueden sustituir en parte los ingresos perdidos. La existencia de posibilidades de formación profesional mejora las perspectivas de hallar otra colocación, y las disposiciones en materia de

⁷ Las políticas de fomento del trabajo decente que tienen por objeto mejorar la estabilidad del empleo deberían ocuparse de proteger a los trabajadores para que no recaiga sobre ellos una proporción desmesurada del riesgo inherente a la actividad económica y de ayudarles en la transición a un nuevo puesto de trabajo. Ahora bien, si la mejora de la estabilidad laboral entrase en conflicto con el crecimiento económico, la sociedad podría considerar conveniente que, una vez sopesados ambos factores, se llegase a un compromiso.

preaviso de despido dan tiempo al trabajador a buscar otro empleo antes de que pierda sus ingresos habituales. Además, los indicadores basados en la antigüedad laboral son a menudo sensibles a la composición por edades de la población activa, ya que los trabajadores más jóvenes tienen una antigüedad relativamente menor, y estos indicadores no son forzosamente útiles para medir las variaciones de la estabilidad del empleo a lo largo del ciclo económico: como los trabajadores con poca antigüedad suelen ser los primeros despedidos, la antigüedad media aumenta cuando la economía está en recesión.

Indicadores propuestos

- *Antigüedad inferior a un año* (porcentaje de ocupados que desempeñan su empleo o trabajo principal desde menos de un año, desglosado por edad y por situación en el empleo)
- *Trabajo temporal* (porcentaje de trabajadores asalariados que consideran que su trabajo es temporal)

En general, respecto de los países de la OCDE podemos extraer los datos necesarios de las encuestas de población activa, pero en los países en desarrollo escasean los datos indispensables para calcular los dos indicadores de la estabilidad del empleo. Además, la manera en que están redactadas las preguntas referentes a los puestos de trabajo «temporales» o «permanentes» varía mucho según el país de que se trate y muchas veces no explica a los encuestados cómo deben interpretar la palabra «temporal».

Elaboración ulterior

- *Las percepciones de la estabilidad del empleo futura*
- *Mediciones de la discontinuidad del empleo*

Merecería la pena investigar más a fondo otros dos planteamientos y los indicadores respectivos. En primer lugar, un indicador que midiese las percepciones de la estabilidad del empleo futura ofrecería la ventaja de darnos a conocer cómo ven los trabajadores su situación. Podría basarse en una pregunta de la encuesta redactada más o menos del modo siguiente: «Si piensa usted en los doce meses próximos, ¿qué probabilidad cree que tiene de conservar su trabajo principal si desea hacerlo?»⁸. En segundo lugar, es preciso investigar más para comprender la índole de las relaciones existentes entre la estabilidad del empleo real y la que se percibe. Dado que la regularidad general del empleo es

⁸ Ya se ha aplicado este enfoque en varias encuestas, entre ellas las encuestas sobre la seguridad de las personas de la OIT (véase el Número Monográfico sobre la Seguridad Socioeconómica, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 121 (2002), núm. 4), los módulos de orientación para la labor del Programa de Encuestas Sociales Internacionales, la Encuesta Social General de los Estados Unidos y la Encuesta sobre Relaciones Laborales en el Trabajo de Gran Bretaña.

un aspecto muy importante del trabajo, sobre todo para las personas pobres, sería provechoso un indicador que midiese la situación laboral del trabajador individual (especialmente si hay o no discontinuidad) durante un período superior a una semana de referencia. La discontinuidad es un componente de lo que generalmente se denomina «empleo irregular».

Conciliar de modo equilibrado el trabajo y la vida familiar

Conjugar armoniosamente el trabajo con la vida familiar se ha convertido en un grave problema de política pública en muchos países. Siempre ha sido una cuestión de equidad entre hombres y mujeres, ya que en todo el mundo las mujeres asumen la responsabilidad principal de las tareas del hogar y del cuidado de los hijos y, si viene al caso, de otros familiares a cargo.

El Convenio de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), dispone que las políticas nacionales deben procurar «permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación. [...] La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo». Posteriormente, en el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), se especificó la necesidad de prestaciones por maternidad y de proteger el puesto de trabajo de la mujer en caso de maternidad.

Hablando en términos generales, hay tres categorías de políticas de empleo favorables a la familia: 1) la protección del empleo si un trabajador debe ausentarse del trabajo durante un período prolongado por circunstancias perentorias relacionadas con su familia, por ejemplo, la maternidad o el cuidado de la prole; 2) prestaciones monetarias en caso de circunstancias familiares perentorias; y 3) la satisfacción cotidiana de la necesidad del trabajador de conciliar el trabajo con la vida familiar arbitrando, por ejemplo, horarios flexibles y servicios de guardería.

Indicadores propuestos

- *Tasa de empleo de las mujeres con hijos de edad inferior a la de la escolarización obligatoria* (relación con la tasa de empleo de todas las mujeres de 20 a 49 años de edad)
- *Jornada laboral excesiva* (se analiza en el apartado «Jornada laboral decente»)

Salvo en los países de la OCDE, escasean los datos indispensables para medir las tres facetas antes mencionadas del equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, aunque el indicador de la tasa de empleo que proponemos puede extraerse de cualquier encuesta de la población

activa que recoja información acerca de la estructura de los hogares. Así pues, únicamente propondremos dos indicadores. Además, debe observarse que el posible indicador de la tasa de empleo plantea problemas de interpretación, pues adolece del grave defecto de que el hecho de que la proporción sea alta no significa necesariamente que exista un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. Ello puede deberse a que las circunstancias económicas obliguen a las mujeres a trabajar aunque no haya guarderías de calidad aceptable, lo cual no merece el calificativo de trabajo decente. Una cuestión estrechamente relacionada con la anterior es que muchas mujeres con hijos de corta edad sólo pueden volver a trabajar como autónomas o a tiempo parcial. Al elaborar o mejorar indicadores sobre este asunto habrá que tener presentes estos problemas.

Elaboración ulterior

- *Alcance y duración reales de la protección del empleo de madres y padres, sea por imperativo legal o concedida por la empresa*
- *Difusión, duración y cuantía media de las prestaciones monetarias por maternidad y paternidad, sean por imperativo legal o concedidas por la empresa*
- *Flexibilidad del trabajo y atención de las necesidades familiares (por ejemplo, horarios laborales, licencia por enfermedad de los hijos, poder llevar a éstos al centro de trabajo, posibilidad de usar el teléfono para llamadas personales)*
- *Calidad, disponibilidad y precios asequibles de las disposiciones oficiales de apoyo a las guarderías y al cuidado de los niños, incluidas las subvenciones públicas y las normas tributarias*
- *Actitud en el mundo del trabajo frente al envejecimiento de la población*

Habida cuenta de la falta de solidez de los dos indicadores mencionados anteriormente, es evidente que la medición del equilibrio entre el trabajo y la familia es un terreno al que será necesario dedicar grandes esfuerzos, sobre todo en los países en desarrollo, ya que con los datos existentes en la actualidad puede hacerse una lista mucho más completa de indicadores relativos a los países industrializados. Ampliar esos indicadores a más países será una empresa de larga duración, que exigirá por lo general recopilar información legislativa y datos de encuestas especiales y añadir nuevos módulos o preguntas a las encuestas sobre la población activa. Entre los indicadores que habría que elaborar están los cinco complementarios que proponemos ⁹.

⁹ La mayoría de estos indicadores interesan ante todo a los trabajadores por cuenta ajena. Conciliar el trabajo y la vida familiar es a menudo una tarea diferente en el caso de los trabajadores por cuenta propia. En la elaboración y la mejora futuras de los indicadores sobre la cuestión habrá de procurarse aprehender estas diferencias.

Trato justo en el trabajo

Ser tratado justamente en el trabajo es una aspiración propia de todos los seres humanos, que se ha plasmado en el derecho internacional por medio de los principios de igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación e igual remuneración a trabajo de igual valor. El Convenio de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), define la discriminación como «cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación», lista a la que podríamos añadir la edad, la discapacidad y la enfermedad. El Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), trata de la discriminación en el terreno salarial y de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Además de la ausencia de discriminación en la contratación laboral y en el trabajo, el trato justo significa poder trabajar sin ser objeto de acoso ni estar expuesto a violencias, con cierto grado de autonomía y con un sistema justo de resolución de las quejas y los conflictos. Esto último guarda estrecha relación con la existencia o inexistencia de mecanismos de diálogo social en la empresa.

Indicadores propuestos

- *Segregación profesional por sexo* (porcentaje de empleo no agrícola en las ocupaciones en que predominan los hombres o las mujeres e índice de disimilitud)
- *Porcentaje de mujeres en puestos superiores de dirección y administración* (proporción con respecto al porcentaje femenino del empleo no agrícola)
- *Porcentaje femenino del empleo asalariado no agrícola* (véase el apartado «Oportunidades de empleo»)
- *Relación entre los ingresos de hombres y mujeres de determinadas profesiones* (véase el apartado «Remuneración suficiente»)
- *Porcentajes o diferencias entre hombres y mujeres en los demás indicadores propuestos* (véanse otros apartados)

Por ahora, los indicadores del trato justo propuestos se centran en las diferencias de trato entre hombres y mujeres. Los dos primeros miden la igualdad de oportunidades en el trabajo; los dos siguientes valoran en qué medida las mujeres y los hombres reciben una remuneración igual. Las diferencias sociosexuales (de género) quedan de manifiesto también en la mayoría de los demás indicadores del trabajo decente (véase la columna 2 del apéndice).

Elaboración ulterior

- *Otros tipos de discriminación basados en la religión, la pertenencia étnica, la inmigración, la ascendencia nacional, etcétera*
- *Acoso*
- *Autonomía*

Evidentemente, la segregación y la discriminación no se fundan únicamente en el sexo; otros muchos motivos son pretexto para aplicar un trato diferente y discriminar en el mercado laboral, entre ellos la raza, la pertenencia étnica, la religión y el origen social. En esta época de mundialización incesante, la ascendencia nacional y la condición de inmigrante son factores que fomentan cada vez más la aplicación de un trato diferente. También debemos prestar atención a otros atropellos del principio de trato justo que no se ejercen sólo contra un sexo, confeccionando indicadores relativos a, por ejemplo, la violencia, la autonomía y el acoso, comprendido el acoso sexual. Así pues, más adelante habrá que elaborar los oportunos indicadores.

Seguridad en el trabajo (trabajo seguro)

Según cálculos de la OIT, todos los años mueren en el mundo más de dos millones de trabajadores por accidentes y enfermedades laborales (Takala, 2002), cuyo costo se estima que oscila entre el 1 por ciento y el 6 por ciento del PIB. Aunque el precio se reparte entre la sociedad, las empresas y los trabajadores, estos últimos son, con creces, los más perjudicados (Dorman, 2000).

Cuando hablemos de seguridad y salud en el trabajo solemos aludir a las condiciones que preservan y fomentan la integridad física y psicológica de los trabajadores. En el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), se insta a aplicar una política nacional que tenga por objeto «prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo». El Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121), sienta el principio de la responsabilidad del empleador de asegurar a los trabajadores contra los accidentes laborales. La inspección del trabajo — según dispone el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) — es un medio importante de aplicación de los principios fijados en la legislación y la reglamentación nacionales.

Indicadores propuestos

- *Tasa de accidentes de trabajo mortales (por cada 100.000 asalariados)*

- *Inspección del trabajo* (inspectores por cada 100.000 asalariados y por cada 100.000 asalariados asegurados)
- *Cobertura del seguro de accidentes de trabajo* (porcentaje de asalariados amparados por el seguro)
- *Jornada laboral excesiva* (véase el apartado «Jornada laboral decente»)

Estos indicadores que proponemos miden directa o indirectamente: *a)* el nivel de seguridad del centro de trabajo atendiendo a los resultados prácticos; *b)* las disposiciones de los poderes públicos para garantizar unas condiciones de trabajo seguras; *c)* la cobertura del seguro en caso de accidente laboral; y *d)* las jornadas laborales largas, que agravan notablemente el riesgo de accidentes y enfermedades. Los tres primeros exigirán esfuerzos considerables para recopilar conjuntos de datos que sean comparables razonablemente entre países y abarquen un número de naciones significativo.

Elaboración ulterior

- *Cobertura del seguro de salud* (véase en «Protección social»)
- *Tasas de accidentes de trabajo y de estrés laboral*

Por motivos prácticos, y habida cuenta de los datos que tenemos, en esta lista de indicadores que proponemos no se toman en cuenta muchos aspectos del trabajo seguro, principalmente asuntos tan importantes como: el derecho a licencia por enfermedad, el número de accidentes laborales, los múltiples problemas físicos y mentales debidos al trabajo (por ejemplo, el estrés), el derecho a pausas, la existencia de aseos dignos y la exposición a diversos riesgos. No obstante, sí que hay datos acerca de los accidentes de trabajo, aunque son de calidad dudosa. Una tarea prioritaria será valorar cuidadosamente, y acaso mejorar, el cómputo de los accidentes y las enfermedades laborales, así como el del tiempo de trabajo perdido a consecuencia de ellos. Los datos comunicados por muchos países actualmente son insatisfactorios. Aunque no conocemos con exactitud hasta qué punto se infravalora el número de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se cree que las cifras de muchos países están muy subestimadas.

Protección social

Una protección social suficiente es un rasgo definitorio del trabajo decente en todo el mundo. Aunque la exposición a riesgos y el tipo y el nivel de protección difieren enormemente según la sociedad de que se trate, en todos los países las personas sienten necesidad de estar amparadas frente a los azares de la vida. La mayoría de los países han establecido dispositivos de protección social contra algunas eventualidades como la enfermedad, la vejez, el desempleo y la incapacidad de

trabajar, y contra la pobreza. Pues bien, la OIT calcula que apenas el 20 por ciento de los trabajadores del mundo tienen una protección social suficiente (OIT, 2001).

La Constitución de la OIT reconoce la necesidad de la protección social. Actualizando este reconocimiento, la Resolución sobre la seguridad social adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2001 define la seguridad social como un derecho humano fundamental y un medio de fomentar la cohesión social, la dignidad humana y la justicia social. El Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), fija nueve clases de prestaciones: asistencia médica, de enfermedad, de desempleo, de vejez, en caso de accidente del trabajo y de enfermedad profesional, familiar, de maternidad, de invalidez y de sobrevivientes. Una cuestión de capital importancia es en qué medida se aplican a los pobres éstas y otras formas de amparo.

Los regímenes de seguridad están organizados conforme a muy distintas estructuras institucionales en todo el mundo: son públicos, privados o mixtos; de afiliación obligatoria o voluntaria; universales o destinados a sectores determinados de la población. Muchos de ellos dependen de que la persona ejerza un empleo. Al medir la protección social deberemos tratar de aprehender las tres facetas principales de cada caso abarcado, es decir, qué población ampara (su acceso, derechos o cotizaciones), los niveles de las prestaciones (en términos relativos) y los gastos.

Indicadores propuestos

- *Gasto público en seguridad social* (en porcentaje del PIB, desglosado en gasto total, en los servicios sanitarios y en pensiones de vejez)
- *Gasto público en ayudas monetarias a las personas necesitadas* (en porcentaje del PIB)
- *Beneficiarios de ayudas monetarias* (en porcentaje de las personas pobres)
- *Porcentaje de la población mayor de 65 años que percibe una pensión*
- *Porcentaje de la población económicamente activa que cotiza a un fondo de pensiones*
- *Pensión mensual media* (en porcentaje de los ingresos medianos y mínimos)
- *Cobertura del seguro de accidentes de trabajo* (véase el apartado «Seguridad en el trabajo»).

Los indicadores de la seguridad social que proponemos ponen el acento en la cobertura real y en los niveles reales de prestaciones que

perciben los trabajadores y la población en general. El único de ellos a propósito del cual existen y se actualizan datos de un número sustancial de países es el total del gasto público en seguridad social, aunque dentro de la OIT — en parte en colaboración con la Asociación Internacional de la Seguridad Social — se están llevando a cabo debates y actividades preliminares para subsanar este problema, al menos respecto de las principales eventualidades de la atención médica, la enfermedad, la vejez y el desempleo.

Elaboración ulterior

- *Cobertura del seguro de salud*

El acceso a los sistemas sanitarios, o la cobertura de éstos, es otro aspecto importante de la protección social difícil de medir. Un indicador posible pudiera ser el porcentaje de la población (o de la población ocupada, o de los asalariados) que cotiza a un régimen de seguro de salud (ya sea obligatorio o voluntario, público o privado). Habría que tratar de manera distinta a los países en los que la atención sanitaria sea una prestación universal.

Diálogo social y relaciones laborales

Una faceta importante del trabajo decente es la medida en que los trabajadores pueden expresar su opinión acerca de los asuntos profesionales e intervenir en la fijación de sus condiciones de trabajo, ya sea por conducto de representantes elegidos colectivamente, ya sea en una interacción directa entre el trabajador y el empleador. La capacidad de los trabajadores para organizarse libremente a fin de defender colectivamente sus intereses en negociaciones con su empresa es un elemento esencial de la democracia en el ámbito laboral y de un diálogo social eficaz. En un sentido más general, el «diálogo social» es cualquier tipo de negociación, consulta o intercambio de información entre los representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores sobre las cuestiones de interés común relacionadas directamente con el trabajo y con las políticas económicas y sociales que repercuten en el mismo.

Varios convenios de la OIT se refieren a las condiciones necesarias para ejercer el diálogo social, en particular el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). El Convenio núm. 87 sienta el derecho de los empleadores y trabajadores y de sus organizaciones respectivas, sin ninguna distinción y sin autorización previa, a «constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones». Este derecho consta de dos elementos: primero, si las condiciones, sobre todo las del ordenamiento jurídico, autorizan su

ejercicio, y, segundo, la amplitud con que se ejerce el derecho en la práctica. Según los convenios de la OIT, éste y otros derechos afines deben ejercerse voluntariamente, por lo cual no tienen por qué coincidir su reconocimiento jurídico y su ejercicio.

Indicadores propuestos

- *Índice de afiliación sindical*
- *Índice de cobertura de la negociación colectiva salarial*
- *Huelgas y cierres patronales (por cada 1.000 asalariados)*

Basándonos en buena medida en su viabilidad y en la existencia de datos, proponemos tres indicadores del diálogo social. Para los dos primeros, la OIT habrá de dotarse de nuevos sistemas de acopio de datos (tarea que ya se ha iniciado); respecto del tercero, ésta lleva muchos años recogiendo los datos precisos. Ahora bien, será necesario desplegar más esfuerzos para ir más allá de los tres indicadores propuestos, que en lo fundamental se refieren a entidades y disposiciones institucionales y al vigor de las mismas.

Elaboración ulterior

- *Relaciones laborales en la empresa y procedimientos de resolución de quejas*
- *Participación en la adopción de decisiones en la empresa*
- *Porcentaje de mujeres entre los afiliados y dirigentes de sindicatos*
- *Participación de los afiliados a sindicatos en las elecciones sindicales y las decisiones de éstos*
- *Participación de los sindicatos en la elaboración de la política pública*
- *Fichas informativas (y tal vez indicadores) sobre las restricciones a la libertad sindical y al derecho a negociar colectivamente*

Proponemos que se elaboren posteriormente estos otros indicadores del diálogo social, aunque habría que desplegar esfuerzos considerables para definir los métodos de medición, establecer las prioridades y recoger datos nacionales antes de poderlos incorporar a los indicadores básicos de la OIT sobre el trabajo decente.

También habría que estudiar la conveniencia de hacer mediciones de las cortapisas impuestas a la libertad sindical y al derecho a negociar colectivamente (véase Kucera, 2001), que podríamos expresar en forma de indicador «cuantitativo» con valores teóricos tan sencillos como, por ejemplo: 1) ninguna restricción o prácticamente ninguna; 2) algunas restricciones; y 3) graves restricciones. Otra posibilidad sería elaborar fichas informativas sobre cada país sin llegar a establecer un indicador estadístico cuantitativo. El sistema podría basarse en información acerca de la puesta en práctica de los convenios de la OIT al respecto

extraída, por ejemplo, de los informes de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, de la labor del Comité de Libertad Sindical de la OIT y de las memorias recabadas a tenor de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. También podrían solicitarse o usarse informaciones y documentos sobre dichas restricciones elaborados por las partes constituyentes de la OIT, los medios de comunicación y otras fuentes.

Entorno socioeconómico del trabajo decente

En las páginas precedentes nos hemos ocupado de la medición del trabajo decente. Pues bien, es importante considerar, asimismo, su contexto económico y social. Para ello tendremos en cuenta tres aspectos conceptuales: *a)* el entorno socioeconómico, que condiciona la sostenibilidad del trabajo decente; *b)* los resultados socioeconómicos, en los que podría repercutir el logro del trabajo decente; y *c)* los aspectos de la composición del empleo que es preciso tener en cuenta para confeccionar algunos indicadores del trabajo decente.

Indicadores propuestos

- *Producción por persona ocupada* (medida en paridad de capacidad adquisitiva)
- *Aumento de la producción por persona ocupada* (total e industria manufacturera)
- *Inflación* (precios al consumo)
- *Instrucción de la población adulta* (índice de alfabetización de adultos e índice de titulación de adultos en la enseñanza secundaria)
- *Composición del empleo por sector económico* (agricultura, industria y servicios)
- *Desigualdad de ingresos* (relación de ingresos o consumo entre los deciles superior e inferior de la escala social)
- *Pobreza* (porcentajes de la población que subsisten con menos de 1 y 2 dólares estadounidenses al día)
- *Trabajo en la economía informal* (porcentaje del empleo no agrícola o del empleo urbano)

Salvo el indicador referente a la economía informal sobre la cual la OIT ha comenzado la labor de elaborar estimaciones y comparaciones entre países con un grado razonable de rigor, únicamente proponemos indicadores que ya existen en las bases de datos internacionales y que abarcan grupos grandes de países.

Observaciones y recomendaciones finales

Es palmaria la necesidad que tenemos de indicadores del trabajo decente, ya que, a falta de ellos, los gobiernos, los trabajadores, los sindicatos, los empleadores y los ciudadanos en general no pueden comparar lo que hacen con los resultados de sus homólogos de otros países, ni conocer el avance de su propio país en la reducción del déficit de trabajo decente. La falta de indicadores del trabajo decente coarta igualmente en buena medida la capacidad de la OIT de transmitir sus ideas e influir en los debates públicos en torno a los problemas laborales y sociales.

Iniciamos el presente artículo examinando el concepto general de trabajo decente y sus consecuencias en la elaboración de indicadores, y dejamos sentados varios principios fundamentales. Primero, que la palabra «decente» lleva implícito el propósito de ocuparse ante todo de las personas más vulnerables, a fin de que sus condiciones sean «suficientes», lo cual implica que antepongamos las distribuciones a los promedios. Segundo, que los indicadores parten de la premisa de que, salvo por lo que toca a los derechos fundamentales, habrá que interpretar «decente» atendiendo a las normas vigentes en cada sociedad; más concretamente, queremos decir que tanto los países pobres como los ricos tendrán déficit de trabajo decente. Tercero, que el trabajo decente se refiere a la situación real de las personas, de manera que los indicadores deben dar cuenta de los resultados, de los avances. Cuarto, que el trabajo decente es un concepto integral, por lo que debemos poseer indicadores sobre todas y cada una de sus facetas y averiguar en qué medida estas facetas se repiten con las mismas características en los trabajadores, empresas y países.

A continuación, hemos plasmado el concepto de trabajo decente en diez características generales del trabajo que la gente de la calle pueda comprender y poner en relación con sus propios puestos de trabajo. Luego hemos expuesto los posibles indicadores para medir esas características, que deben atenderse a cuatro criterios principales: *a*) pertinencia conceptual, *b*) facilidad de comprensión y comunicación, *c*) existencia de datos de un conjunto de países (industrializados, en desarrollo y en transición), y *d*) un grado razonable de comparabilidad internacional. A nuestro juicio, el realismo y la viabilidad son tan importantes como la pertinencia conceptual, y rechazar posibles indicadores lo es tanto como proponer otros.

La lista de los indicadores sobre el trabajo decente de la OIT propuestos en este artículo constituye un punto de partida para fijar y calcular un conjunto básico de indicadores en la materia. Es evidente que los indicadores presentados no son perfectos y que no es probable que satisfagan punto por punto las necesidades de determinados programas técnicos, países o regiones. Hemos procurado que fuesen un conjunto

mínimo y viable de indicadores válidos en todo el mundo y que reflejasen la índole global del concepto de trabajo decente¹⁰. En realidad, sería imposible sintetizar en una lista razonablemente corta de indicadores todos los aspectos y componentes del trabajo decente.

Por todo lo dicho, de nuestro análisis se desprenden cuatro recomendaciones de carácter general. La primera — relativa al establecimiento de indicadores y a la realización de mediciones con ellos — es la que más se trata en nuestro artículo. La segunda y la tercera se refieren a cómo encaja esta tarea en el esfuerzo más general de conseguir que el trabajo decente sea el principio rector de los gobiernos nacionales y de la OIT. La cuarta considera cómo lograr que en el futuro se midan todas las facetas del trabajo decente.

Recomendación 1. Establecer y recopilar indicadores básicos de la OIT sobre el trabajo decente

Sobre la base de los comentarios y debates constructivos acerca del estudio efectuado previamente por los firmantes (Anker y otros, 2002), presentamos en este artículo un conjunto básico de indicadores de la OIT relativos al trabajo decente que permiten efectuar mediciones inmediatas (véase el apéndice). Ahora bien, la viabilidad y la validez de los indicadores habrá que sopesarlas más a fondo a lo largo de un año o dos recogiendo datos del mayor número posible de países. Para afrontar y resolver los problemas que probablemente aparecerán, habrá que incluir a países de todas las regiones y niveles de desarrollo y esforzarse en mejorar la comparabilidad internacional de los datos. Sintetizando estas experiencias y resultados, la OIT ajustará luego según proceda los indicadores propuestos en este artículo y procurará fijar un conjunto básico más permanente de indicadores. De hecho, esta labor ya se ha puesto en marcha en toda la OIT, incluidas todas las oficinas regionales y nacionales, a impulso de la

¹⁰ Una cuestión importante que apenas hemos tratado en este artículo es la de los ordenamientos jurídicos y reglamentarios nacionales e internacionales. Merecería la pena elaborar, gracias al acopio y el cotejo sistemáticos (y posiblemente la codificación) de informes y comunicaciones, un conjunto complementario e integrado de indicadores sobre las leyes y reglamentos relativos a los principales aspectos del trabajo decente como, por ejemplo, el seguro de desempleo, la protección frente al despido, los convenios fundamentales de la OIT, las limitaciones al derecho de huelga, las restricciones del derecho de sindicación, el salario mínimo oficial, etcétera. Lo ideal sería que se recogiera y publicara información práctica sobre la cobertura y el ámbito de aplicación reales de las leyes y reglamentos, a fin de conocer la situación verdadera de los trabajadores. La OIT acaba de empezar esta labor.

Unidad de Desarrollo y Análisis Estadístico del Departamento de Integración de Políticas¹¹.

Recomendación 2. Alentar a las regiones y los países a que hagan mediciones del trabajo decente

La OIT debe alentar y respaldar los esfuerzos de las regiones y los países por mejorar y ampliar los indicadores cuando la existencia de datos y los intereses regionales o nacionales concretos lo hagan posible y conveniente. Ahora bien, a fin de conseguir a largo plazo un conjunto mundial de indicadores del trabajo decente, la tarea debería consistir en ampliar, en lugar de sustituir, los indicadores básicos propuestos en el presente artículo. Es de desear que, dentro de la OIT, los esfuerzos se lleven a cabo en el marco común que proponemos y manteniendo el diálogo en todos los ámbitos de la organización. En regiones como América Latina, donde hay una larga tradición de medición de varios aspectos del trabajo decente (véase *Panorama Laboral*, nota 3) sería tal vez conveniente adaptar y ampliar los indicadores propuestos en el presente artículo.

Recomendación 3. Integrar los indicadores en la política nacional y en la labor regular de la OIT

Carece de sentido elaborar indicadores del trabajo decente si luego no sirven para la actividad de diseño de los programas y de asesoramiento político, así como tampoco es probable que la lista de la OIT se asiente y se perfeccione si los indicadores no se usan con este propósito. Es decir, debemos ir más allá de la mera descripción del concepto y profundizar nuestra comprensión de en qué consiste el trabajo decente y cómo se interrelacionan sus diferentes facetas, cómo influye en él el desarrollo y cómo el trabajo decente repercute en la pobreza y en el crecimiento económico. Habrá que elaborar estrategias para utilizar los indicadores de la OIT relativos al trabajo decente en las labores de investigación, análisis de políticas, asesoramiento político, así como en la comunicación con los mandantes y el público en general. Este planteamiento es muy provechoso, sobre todo, para establecer prioridades y metas realistas. Una tarea de este género está ya en marcha: un

¹¹ Véase, por ejemplo, Bescond, Châtaignier y Mehran en el presente número. Citaremos también, entre otros, las tareas que realiza el Programa InFocus sobre el Diálogo Social para medir los índices de afiliación sindical y de cobertura de los convenios colectivos; la labor que hace el Programa InFocus sobre la Seguridad Socioeconómica y su Departamento de Seguridad Social con el fin de medir varias facetas de la protección social; el empeño del Departamento de Condiciones de Trabajo (y del equipo encargado de los Indicadores Clave del Mercado de Trabajo) por calcular los niveles salariales; y la labor que lleva a cabo la Oficina de Estadística para medir la magnitud del empleo en la economía informal.

análisis de los datos individuales comparables de todos los países de la Unión Europea recogidos en el estudio del año 2000 de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.

Recomendación 4. Elaborar una estrategia acerca de las facetas del trabajo decente que todavía no se pueden medir con exactitud

Tenemos que reconocer que, con independencia de los esfuerzos a breve plazo de la OIT, careceremos de datos para medir debidamente algunas facetas primordiales del trabajo decente, sobre todo en los países en desarrollo: la seguridad en el trabajo, el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, la estabilidad y la seguridad del empleo, el trato justo (exceptuadas algunas diferencias entre hombres y mujeres), varios riesgos que debe amparar la protección social, el trabajo inadmisibles y algunos aspectos del diálogo social. Para salvar estos escollos hará falta mejorar el acopio de datos y conseguir otros nuevos, lo cual llevará tiempo y necesitará más recursos. Habrá que efectuar inversiones en la elaboración de instrumentos que permitan efectuar encuestas personales y de empresas para poder valorar mejor el trabajo decente en su sentido más lato. Debemos fijarnos por meta arbitrar los instrumentos necesarios — sobre todo en los países en desarrollo — para que la medición del trabajo decente forme parte de los programas nacionales de estadística y, más en concreto, de sus encuestas periódicas sobre la población activa. La OIT ya ha acometido, en colaboración con varias oficinas nacionales de estadística, el empeño de elaborar un pequeño grupo de módulos y preguntas relativas al trabajo decente y ensayarlos en las encuestas de población activa con el fin de que éstas vayan haciéndose más amplias y lleguen a convertirse en «encuestas de trabajo decente». De este modo, las cuatro recomendaciones que hemos formulado convergirían en una meta única: la medición fiel del trabajo decente en todo el mundo.

Aunque no será fácil, se puede avanzar por este camino hasta que la OIT fije unos indicadores básicos del trabajo decente y disponga de los datos indispensables para calcularlos. Para conseguirlo, toda la OIT habrá de colaborar con sus mandantes y con los organismos nacionales de estadística. Se trata de un empeño importante, porque de su éxito dependen en buena medida la credibilidad y la legitimidad del objetivo del trabajo decente.

Bibliografía citada

Anker, Richard; Chernyshev, Igor; Egger, Philippe; Mehran, Farhad, y Ritter, Joseph A. 2002. *Measuring decent work with statistical indicators*. Unidad de Desarrollo y Análisis Estadístico del Departamento de Integración de Políticas de la OIT. Documento de trabajo núm. 2. Ginebra, OIT [disponible por línea en www.ilo.org/public/english/bureau/integration/departme/statist/working.htm].

- Bohle, P.; Quinlan, M., y Mayhew, C. 2001. «The health and safety effects of job insecurity: An evaluation of the evidence», *Economic and Labour Relations Review* (Sydney), vol. 12, núm. 1 (junio).
- Comisión Europea. 2001. *Employment in Europe 2001: Recent trends and prospects*. Luxemburgo, Oficina de Publicaciones Oficiales de la Unión Europea.
- Dorman, Peter. 2000. *The economics of safety, health, and well-being at work: An overview*. Ginebra, OIT.
- Freeman, Richard B., y Medoff, James L. 1984. *What do unions do?* Nueva York, Basic Books.
- Ghai, Dharam. 2002. *Decent work: Concepts, models and indicators*. Documento DP/139/2002 del Instituto Internacional de Estudios Laborales. Ginebra, OIT e Instituto Internacional de Estudios Laborales.
- Hamermesh, Daniel S. 1999a. *The changing distribution of job satisfaction*. NBER Working Paper núm. 7332. Washington, National Bureau of Economic Research. Septiembre.
- . 1999b. «Changing inequality in work injuries and work time», *Monthly Labor Review* (Washington), vol. 122, núm. 10 (octubre), págs. 22-30.
- Kucera, David. 2001. *The effect of core workers' rights on labour costs and foreign direct investment: Evaluating the «conventional wisdom»*. Documento DP/130/2001 del Instituto Internacional de Estudios Laborales. Ginebra, OIT e Instituto Internacional de Estudios Laborales.
- Merlié, Damien, y Paoli, Pascal. 2000. *Third European Survey on Working Conditions 2000*. Luxemburgo, Oficina de Publicaciones Oficiales de la Unión Europea.
- OIT. 2001. *Reducir el déficit de trabajo decente: un desafío global*. Memoria del Director General a la 89.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra.
- . 1999. *Trabajo decente*. Memoria del Director General a la 87.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra.
- Standing, Guy. 2002. «De las Encuestas sobre la Seguridad de las Personas al índice de trabajo decente», *Revista Internacional del Trabajo* (Ginebra), vol. 121, núm. 4, págs. 487-501.
- Takala, Jukka. 2002. *Decent Work – Safe Work*. Informe introductorio al XVI Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, Viena, 26-31 de mayo [disponible por línea en www.ilo.org/public/english/protection/safework/wdcongrs/ilo_rep.pdf].

Apéndice

Resumen de los indicadores del trabajo decente propuestos
(Los indicadores escritos en cursiva se exponen en otro apartado)

Indicadores	¿Por sexo?	Problemas de aplicación	Defectos, omisiones, posibilidades*
Oportunidades de empleo			
1. Tasa de actividad	Sí	Mejorar la comparabilidad.	Habría que incorporar los resultados de las actividades en curso para mejorar la comparabilidad internacional de los indicadores a medida que se logren avances.
2. Tasa de empleo	Sí	Mejorar la comparabilidad.	
3. Tasa de desempleo	Sí	Mejorar la comparabilidad.	
4. Tasa de desempleo juvenil	Sí	Mejorar la comparabilidad.	
<i>Tasa de subempleo por insuficiencia de horas de trabajo</i>			
5. Porcentaje de empleo asalariado dentro del empleo no agrícola	Sí	Mejorar la comparabilidad.	
Trabajo inadmisibles			
6. Niños sin escolarizar, según su situación en el empleo (porcentajes por edad)	Sí	Hay que averiguar si hay razones de la inasistencia a clase ajenas al trabajo, como la falta de escuela o la mala calidad de la escuela del lugar.	Indicadores indirectos del trabajo infantil intolerable. Aspectos insuficientemente tratados en los que habrá que profundizar: el trabajo forzoso, el trabajo peligroso y otras formas peores de trabajo infantil. Puede interesar conocer el tiempo total que trabajan los niños, comprendidas las faenas del hogar. También es importante saber si asisten con regularidad a la escuela y si avanzan en los estudios.
7. Tasa de actividad infantil en el trabajo asalariado y por cuenta propia (porcentajes por edad)	Sí	Los datos son escasos**.	
Remuneración suficiente y trabajo productivo			
8. Remuneración insuficiente (porcentaje de ocupados cuyos ingresos del trabajo por hora son inferiores a la mitad de la mediana o a un mínimo absoluto – la cifra mayor – desglosado según la situación en el empleo)	Sí	Se necesita conocer la distribución de los ingresos, no sus promedios. Mejorar la comparabilidad de los datos sobre ingresos. Habrá que estudiar y afinar más la elección de los umbrales relativos y absolutos.	Muchas veces se estiman mal los ingresos de los trabajadores autónomos, por lo que conviene desglosar las cifras según la situación en el empleo. Aspecto clave insuficientemente tratado: la irregularidad del empleo o de los ingresos. Descripción superficial de la formación.

Indicadores	¿Por sexo? Problemas de aplicación	Defectos, omisiones, posibilidades*
<p>9. Ingresos medios de determinadas profesiones</p> <p><i>Jornada de trabajo excesiva</i> <i>Tasa de subempleo por insuficiencia de horas de trabajo</i></p>	<p>¿Por sexo? Problemas de aplicación</p> <p>Sí Efectuar una selección adecuada de profesiones con los datos de la Encuesta de octubre de la OIT. Mejorar la comparabilidad, la cobertura de los países y la coherencia de los datos de la Encuesta de octubre. <i>Véase «Jornada laboral decente»</i> <i>Véase «Jornada laboral decente»</i></p>	<p>Defectos, omisiones, posibilidades*</p> <p>Igual que los del indicador 8.</p>
<p>10. Trabajadores asalariados que han recibido recientemente formación profesional (porcentaje de asalariados que han recibido formación profesional facilitada o subvencionada por su empleador o por los poderes públicos durante los doce meses precedentes)</p> <p>Jornada laboral decente</p>	<p>Sí Los datos son escasos**.</p>	
<p>11. Jornada laboral excesiva (porcentaje de las personas ocupadas, por situación en el empleo)</p>	<p>Sí Diferencias entre horas normales y horas de referencia, entre la jornada del trabajo principal y las horas consagradas a todos los trabajos. Los datos son escasos**. Mejorar la comparabilidad.</p>	<p>Aspectos insuficientemente tratados: horarios atípicos o extemporáneos, motivos de la jornada excesiva, tiempo de ida y vuelta al lugar de trabajo.</p>
<p>12. Tasa de subempleo por insuficiencia de horas de trabajo (porcentaje de ocupados que trabajan menos horas que el umbral fijado, pero que pueden y desean trabajar más horas)</p> <p>Estabilidad y seguridad del empleo</p>	<p>Sí Los datos son escasos**.</p>	
<p>13. Antigüedad inferior a un año (porcentaje de ocupados que desempeñan su empleo o trabajo principal desde menos de un año, por edades)</p> <p>14. Trabajo temporal (porcentaje de asalariados que consideran temporal su trabajo)</p>	<p>Sí Los datos son escasos**. La palabra «temporal» de las encuestas plantea problemas de comparabilidad.</p>	<p>Estos indicadores están orientados fundamentalmente al pasado y pasan por alto las percepciones sobre la estabilidad futura. Aspecto clave insuficientemente tratado: la irregularidad (discontinuidad) del empleo.</p>

Indicadores	¿Por sexo?	Problemas de aplicación	Defectos, omisiones, posibilidades*
Conciliación del trabajo con la vida familiar			
15. Tasa de empleo de las mujeres con hijos de edad inferior a la de escolarización obligatoria (relación con la tasa de empleo de todas las mujeres de 20 a 49 años de edad) <i>Jornada laboral excesiva</i>	Sí	Habrà que efectuar tabulaciones especiales a partir de las encuestas de población activa en la mayoría de los países. Véase « <i>Jornada laboral decente</i> »	Aspectos insuficientemente tratados: la protección del puesto de trabajo y las prestaciones monetarias por maternidad y paternidad, los horarios flexibles, los horarios atipicos, el cuidado de la prole, la licencia para atender a familiares enfermos o accidentados.
Trato justo en el trabajo			
16. Segregación profesional por sexo (porcentaje de empleo no agrícola en las ocupaciones en que predominan los hombres o las mujeres e índice de disimilitud)	Sí	El nivel de pormenorización de la clasificación de ocupaciones plantea problemas de comparabilidad.	No se consideran otros motivos de discriminación (étnicos, religiosos, condición de inmigrante, etc.).
17. Porcentaje de mujeres en puestos superiores de dirección y administración (proporción con respecto al porcentaje femenino del empleo no agrícola)	Sí	Las diferencias entre las clasificaciones CIUO-68 y CIUO-88 plantean problemas de comparabilidad.	Aspectos insuficientemente tratados: acoso sexual, malos tratos y violencia en la empresa, las relaciones obrero-patronales (solución de quejas, etc.), la autonomía.
<i>Porcentaje femenino del empleo asalariado no agrícola</i>	<i>Sí</i>	Véase « <i>Oportunidades de empleo</i> »	
<i>Relación entre los ingresos de hombres y mujeres de determinadas profesiones</i>	<i>Sí</i>	Véase « <i>Remuneración suficiente</i> »	
<i>Porcentajes o diferencias entre hombres y mujeres en los demás indicadores propuestos</i>	<i>Sí</i>	Véanse otros apartados	
Seguridad en el trabajo (trabajo seguro)			
18. Tasa de accidentes de trabajo mortales (por cada 100.000 asalariados)	Sí	Necesidad de mejorar la comparabilidad.	Los accidentes no mortales no están abarcados por problemas insuperables de comparabilidad, cobertura y notificación.
19. Inspección del trabajo (inspectores por cada 100.000 asalariados y por cada 100.000 asalariados asegurados)		Hay que establecer el sistema de acopio de datos. Puede ser difícil estimar el empleo oculto.	La tasa de accidentes mortales y la inspección del trabajo abarcan únicamente la economía regular. Muchas veces, los datos sobre accidentes mortales son de mala calidad. Aspectos insuficientemente tratados: derecho a licencia por enfermedad; enfermedades físicas y mentales; derecho a pausas; aseos, etcétera.

Indicadores	¿Por sexo?	Problemas de aplicación	Defectos, omisiones, posibilidades*
20. Cobertura del seguro de accidentes de trabajo (porcentaje de asalariados amparados por el seguro)	Sí	Necesidad de establecer el sistema de acopio de datos.	Sólo se incluye el riesgo de la jornada excesiva, pero sería difícilísimo medir con exactitud un conjunto de riesgos exhaustivo. La eficacia de la inspección del trabajo varía enormemente.
Protección social			
21. Gasto público en seguridad social (en porcentaje del PIB, desglosado en gasto total, en servicios sanitarios y en pensiones de vejez).		Los datos de algunos países no llegan puntualmente.	Aspectos insuficientemente tratados: porcentaje de la población amparado por el sistema sanitario y el seguro de enfermedad; gastos y cobertura del sector privado; efectos distributivos de los sistemas de pensiones y de seguro médico; protección de la maternidad y la paternidad, etc.
22. Gasto público en ayudas monetarias a las personas necesitadas (en porcentaje del PIB)		Es preciso afinar los criterios para mejorar la coherencia. Necesidad de establecer el sistema de acopio de datos.	Tal vez no haya datos suficientes sobre las diferencias entre las pensiones de hombres y de mujeres.
23. Beneficiarios de ayudas monetarias (en porcentaje de las personas pobres)			
24. Porcentaje de la población mayor de 65 años que percibe una pensión	Sí		
25. Porcentaje de la población económicamente activa que cotiza a un fondo de pensiones	Sí	Necesidad de establecer el sistema de acopio de datos.	
26. Pensión media mensual (en porcentaje de los ingresos medianos y mínimos)	Sí		
<i>Cobertura del seguro de accidentes de trabajo (porcentaje de asalariados amparados por el seguro)</i>			
Diálogo social y relaciones laborales			
27. Índice de afiliación sindical		Véase «Seguridad en el trabajo»	Deberán elaborarse otros indicadores estadísticos sobre temas como la negociación colectiva y el ejercicio efectivo del derecho de sindicación.
28. Índice de cobertura de la negociación colectiva salarial		Necesidad de establecer el sistema de acopio de datos.	

Indicadores	¿Por sexo?	Problemas de aplicación	Defectos, omisiones, posibilidades*
29. Huelgas y cierres patronales (por cada 1,000 asalariados)		Mejorar la comparabilidad.	Aspectos insuficientemente tratados: la democracia sindical, la calidad del diálogo social, la participación en las decisiones en la empresa, la calidad de las relaciones obrero-patronales, la diferencia de sindicación entre hombres y mujeres, etc.
Entorno socioeconómico			
Producción por persona ocupada (medida en paridad de capacidad adquisitiva)			
Aumento de la producción por persona ocupada			
Inflación (precios al consumo, si se conocen)			
Instrucción de la población adulta (índice de alfabetización de adultos e índice de titulación de adultos en la enseñanza secundaria)	Sí	Tenemos datos de la mayoría de los países para todos los indicadores (recogidos por la OIT y por otras organizaciones internacionales) salvo acerca del empleo en la economía informal.	
Composición del empleo por sector económico (agricultura, industria y servicios)	Sí		
30. Trabajo en la economía informal (porcentaje del empleo no agrícola o del empleo urbano)	Sí		
Desigualdad de ingresos (relación de ingresos o consumo entre los deciles superior e inferior de la escala social)			
Pobreza (porcentajes de la población que subsisten con menos de 1 y 2 dólares estadounidenses al día)			

*Algunos «aspectos insuficientemente tratados» se podrían medir con la metodología existente, pero hasta ahora no tenemos datos de un abanico suficientemente amplio de países.

**No disponemos de los datos necesarios de un número sustancial de países, sobre todo del mundo en desarrollo.

