

# Guía sobre los nuevos Indicadores de empleo de los Objetivos de Desarrollo del Milenio



Oficina  
Internacional  
del Trabajo

incluido el conjunto completo de Indicadores de Trabajo Decente

## Empleo vulnerable

## Agenda de Trabajo Decente

## Productividad laboral

## Trabajadores pobres

**Guía sobre los nuevos**  
**Indicadores de empleo de**  
**los Objetivos de Desarrollo del Milenio**

incluido el conjunto completo de Indicadores de Trabajo Decente

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2009

Primera edición 2009

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, a 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](mailto:pubdroit@ilo.org), solicitudes que serán bien acogidas.

Reservados todos los derechos. Queda prohibida la transferencia o reproducción del disco o de cualquier parte del material que contiene, en ninguna forma y por ningún medio, ya sea mediante venta, arrendamiento o alquiler, préstamo o donación, sin el consentimiento previo de la OIT.

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](http://www.ifrro.org) puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

---

Datos de catalogación de la OIT

*Guía sobre los nuevos Indicadores de Empleo de los Objetivos de Desarrollo del Milenio: incluido el conjunto completo de Indicadores de Trabajo Decente* / Oficina Internacional del Trabajo. – Ginebra: OIT 2009  
48 p.

ISBN: 978-92-2-322304-5 (publicación); 978-92-2-322305-2 (web pdf); 978-92-2-322306-9 (CD ROM)

Oficina Internacional del Trabajo

Guía / empleo / trabajo decente / tasa de actividad de mano de obra / situación ocupacional / igualdad de oportunidades en el empleo / trabajadora / bajos ingresos / productividad del trabajo / lucha contra la pobreza / medición / definición

Publicado también en inglés: *Guide to the new Millennium Development Goals Employment Indicators: including the full set of Decent Work Indicators* (ISBN: 978-92-2-122304-7; 978-92-2-122305-4), Geneva, 2009, en francés: *Guide sur les nouveaux Indicateurs d'Emploi des Objectifs du Millénaire pour le Développement: y compris l'ensemble complet des Indicateurs du Travail Décent* (ISBN 978-92-2-222304-6), Geneva, 2009, y en portugués, *Guia sobre os novos Indicadores de Emprego dos Objectivos de Desenvolvimento do Milénio: inclui o conjunto completo dos Indicadores de Trabalho Decente* (ISBN 978-92-2-822304-0), Geneva, 2009.

*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.

El usuario acepta que las partes han puesto este material a su disposición sin garantía de ningún tipo. Las partes no aceptan responsabilidad alguna por las consecuencias que pueda tener la utilización de esos datos o del material que contiene el CD-ROM. Ni los autores ni la OIT o las instituciones que colaboraron con ellos pueden ser responsabilizados por los daños u otras reclamaciones y demandas que puedan plantearse a raíz del uso de dichos datos.

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](mailto:pubvente@ilo.org)

Vea nuestro sitio en la red: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns)

# Prefacio

El objetivo principal de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es contribuir, junto con los estados miembros, a promover oportunidades de trabajo decente y productivo para todos, incluyendo para las mujeres y los jóvenes, un objetivo integrado en la Declaración de la OIT de 2008 sobre la *justicia social para una globalización equitativa*<sup>1</sup>, el cual ya ha sido ampliamente adoptado por la comunidad internacional.

Para ayudar a los estados miembros así como a los interlocutores sociales a alcanzar este objetivo, la OIT sigue una Agenda de Trabajo Decente (ATD) que comprende cuatro áreas interrelacionadas: respeto a los derechos fundamentales en el trabajo y las normas laborales internacionales, oportunidades de empleo, protección y seguridad social y diálogo social. Las explicaciones sobre este método integrado y los retos relacionados a él, se encuentran en varios documentos y guías importantes que definen el concepto de trabajo decente y su incorporación<sup>2</sup>, así como en el Convenio sobre la Política del Empleo de 1964, (No.122), y en el Programa Global de Empleo.

La adopción del Programa Global de Empleo en 2003 constituye el marco político esencial a través del cual la OIT persigue el objetivo de situar el empleo en el centro de las políticas económicas y sociales<sup>3</sup>. Al ser la agencia de las Naciones Unidas encargada de promover oportunidades de trabajo y el empleo decente, la OIT tiene una importante responsabilidad en garantizar que los nuevos indicadores de empleo de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) sean entendidos y usados correctamente por los países. Esta Guía ayuda a cumplir esta responsabilidad.

La presente *Guía sobre los Nuevos Indicadores de Empleo de los Objetivos de Desarrollo del Milenio* ha sido elaborada como herramienta para el uso de los países. Provee definiciones, conceptos y cálculos para cada nuevo indicador de empleo, y es parte del apoyo de la OIT en mejorar la información sobre los mercados de trabajo a nivel nacional y su análisis para orientar diseños de políticas. Sus opiniones sobre su utilidad y su aplicabilidad serán más que bienvenidas.

JOSÉ MANUEL SALAZAR-XIRINACHS  
*Director Ejecutivo*  
*Sector del Empleo*  
*OIT Ginebra*

## Notas

1. Ver [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--cabinet/documents/publication/wcms\\_099768.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--cabinet/documents/publication/wcms_099768.pdf)
2. Ver las sucesivas declaraciones del Director General en la Conferencia Internacional del Trabajo: *Trabajo decente* (1999); *Reducir el déficit de trabajo: un desafío global* (2001); *Superar la pobreza mediante el trabajo* (2003). Véase también *Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente, Aplicación a nivel de país*, United Nations System Chief Executives Board for Coordination, OIT, 2008. [http://www.ilo.org/public/english/bureau/pardev/download/toolkit\\_country\\_es.pdf](http://www.ilo.org/public/english/bureau/pardev/download/toolkit_country_es.pdf)
3. Ver <http://www.ilo.org/public/spanish/employment/empframe/practice/index.htm>. En particular: *Estrategias de empleo para los programas de trabajo decente por país: Conceptos, enfoque y herramientas para la aplicación del Programa Global de Empleo, Documento destinado a proporcionar una «visión» general*, OIT, 2006.



# Agradecimientos

Esta *Guía* resulta de los esfuerzos colaborativos realizados dentro de la Organización Internacional del Trabajo, y en particular entre los departamentos del Sector del Empleo. En particular, recibió ayuda técnica por parte del Departamento de Política de Empleo, bajo la dirección de Alana Albee y el Departamento Trends bajo la dirección de Lawrence Jeff Johnson. La publicación no hubiera sido posible sin la considerable contribución de Theo Sparreboom, Sara Elder, Dorothea Schmidt and Eléonore D'Achon.

La *Guía* también fue considerablemente perfeccionada gracias a los comentarios y sugerencias por parte de Laura Brewer del Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad. Información adicional fue proporcionada por el Departamento de Integración de Políticas y Estadísticas de la OIT, incluyendo un conjunto de Indicadores de Trabajo Decente e información técnica sobre la «proporción de mujeres entre los empleados remunerados en el sector no agrícola».

Por último, queremos agradecer aquellos que ayudaron a la redacción, y a la difusión, de esta *Guía* en cuatro idiomas. Incluye a Miranda Kwong, Roland Müller, Julia Lee, Francisco Dos Santos Guerreiro, Joel Cathenod, Maria Rodrigo Stinus y Stéphanie Garde.



# Indice

<b>Prefacio</b> .....	3
Agradecimientos .....	5
Lista de abreviaturas .....	9
<b>Parte A</b>	
1. Contexto .....	11
2. Indicadores y meta 1B de los ODM .....	12
3. Fortalecimiento de la supervisión de los mercados de trabajo ...	13
4. Origen de las hojas informativas para los indicadores .....	14
<b>Parte B</b>	
1. Hojas informativas para los indicadores de empleo .....	16
2. Análisis por país, ejemplo: Pakistán .....	37
3. Indicadores de Trabajo Decente (propuesta de conjunto completo) .....	43
4. Contactos útiles .....	48



# Lista de abreviaturas

ATD	Agenda de Trabajo Decente
CIET	Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo
CIU	Clasificación Industrial Internacional Uniforme
CISE	Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo
GGDC	Groningen Growth and Development Centre
IAEG	Grupo Interinstitucional y de Expertos
ICMT	Indicadores Clave del Mercado del Trabajo
ITD	Indicadores de Trabajo Decente
NU	Naciones Unidas
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
ODM	Objetivos de Desarrollo del Milenio
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PIB	Producto Interior Bruto
PPA	Paridad del Poder Adquisitivo
PPME	Países Pobres Muy Endeudados
TCB	The Conference Board
VIH/SIDA	Virus de Inmunodeficiencia Humana / Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida



En 2000, la mayor asamblea de líderes mundiales que se haya celebrado nunca inauguró el nuevo milenio con la adopción de la Declaración del Milenio, que fue refrendada por 189 países. Posteriormente, esta Declaración se tradujo en una hoja de ruta en la que se establecieron los objetivos que debían alcanzarse antes de 2015.

Los ocho Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM, véase el recuadro 1) se inspiran de los acuerdos alcanzados en los años noventa por todos los países miembros de las Naciones Unidas con miras a luchar contra la pobreza y el hambre y paliar la mala salud, la desigualdad de género, la falta de educación, la falta de acceso al agua potable y la degradación medioambiental.

Los ODM constituyen un pacto en el que se reconocen los esfuerzos que han de emprender los países en desarrollo, la contribución que los países desarrollados pueden efectuar, así como la importancia de que todos los países trabajen al unísono para el bien de todos, y en particular de los más vulnerables.

En febrero del 2007, el Secretario General de las Naciones Unidas realizó con gran devoción un esfuerzo de dos años, en la Comisión para el Desarrollo Social, para llevar a cabo actividades que «promulguen el pleno empleo y el trabajo decente para todos»<sup>1</sup>. Las resoluciones adoptadas guiaron el trabajo del Grupo Interinstitucional y de Expertos (IAEG) cuyo fin es desarrollar los ODM e incluir una meta para el empleo nueva así

como cuatro nuevos indicadores de empleo. Los indicadores (detallados en esta Guía) requieren de los países que informen sobre los progresos realizados y que proporcionen datos desagregados por sexo y en lo posible en función de la zona de residencia urbana o rural.

El propósito de esta Guía es informar a las partes interesadas del ámbito nacional e internacional sobre las definiciones, conceptos, cálculos y fuentes de datos correspondientes a cada uno de los nuevos indicadores de empleo introducidos en 2008 en el marco de los ODM (véase más adelante). También sirve para reforzar el indicador sobre igualdad de género en el mercado de trabajo contenido en el Objetivo 3. Tiene por objeto ayudar a los países a supervisar e informar con eficacia sobre la situación del empleo en el ámbito nacional.

No obstante, se ha de reconocer que, junto con la propuesta de un conjunto más completo de Indicadores de Trabajo Decente, los cuatro nuevos indicadores de empleo son una contribución importante para la supervisión de la Agenda de Trabajo Decente, como recomendado en la Declaración de la OIT de 2008 sobre la *justicia social para una globalización equitativa*<sup>2</sup>. Estos indicadores deben considerarse dentro del conjunto de Indicadores de Trabajo Decente (ITD) más completo, que abarca los cuatro objetivos estratégicos de la Agenda de Trabajo Decente, a saber: empleo, protección social, diálogo social y tripartismo; y los principios y derechos fundamentales en el trabajo (véase parte B. 3)

Esta Guía es complementaria a la publicación de 2003 titulada *Indicadores de seguimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio: definiciones, justificación, conceptos y fuentes*, donde se explica la información básica necesaria para supervisar los progresos relativos a cada indicador. Para consultar la base de datos completa sobre los ODM, entre en <http://mdgs.un.org>.

#### Notas

1. Véase [www.un.org/esa/socdev](http://www.un.org/esa/socdev)
2. Véase párrafo II.B de la Declaración 2008 de la OIT sobre justicia social para una globalización equitativa, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_099768.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_099768.pdf)

### Objetivos de Desarrollo del Milenio

1. Erradicar la pobreza extrema y el hambre
2. Lograr la enseñanza primaria universal
3. Promover la igualdad de género y la autonomía de la mujer
4. Reducir la mortalidad infantil
5. Mejorar la salud materna
6. Combatir el VIH/SIDA, la malaria y otras enfermedades
7. Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente
8. Fomentar una asociación mundial para el desarrollo

# Parte A 2. Indicadores y meta 1B de los ODM

## 12

Reconociendo que el trabajo decente y productivo para todos es fundamental para atajar la pobreza y el hambre, el ODM 1 incluye una nueva meta y nuevos indicadores (pactados en 2008):

### **Nueva meta ODM 1B**

**Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, incluidos las mujeres y los jóvenes**

Esta meta consta de cuatro indicadores relacionados directa y específicamente con el empleo. La presente Guía se centra en los cuatro nuevos indicadores de empleo:

#### **Nuevos Indicadores de Empleo:**

- **Tasa de crecimiento de la productividad laboral (PIB por persona empleada)**
- **Relación empleo-población**
- **Proporción de la población ocupada que vive por debajo del umbral de pobreza**
- **Proporción de la población que trabaja por cuenta propia o en una empresa familiar con respecto al empleo total (tasa de empleo vulnerable)**

Estos indicadores de empleo están diseñados para:

- proporcionar mediciones pertinentes y fiables del progreso relativo al logro de las nuevas metas de los Objetivos de Desarrollo del Milenio
- ser claros y de fácil interpretación, y sentar las bases para una comparación internacional
- ser pertinentes y estar relacionados con los sistemas nacionales de seguimiento
- estar basados en las normas, recomendaciones y prácticas óptimas internacionales de la OIT en materia de estadísticas, información y análisis en el ámbito laboral
- estar elaborados a partir de fuentes de datos comprobadas, de manera que puedan realizarse mediciones coherentes a lo largo del tiempo

# Parte A 3. Fortalecimiento de la supervisión de los mercados de trabajo

13

La necesidad de efectuar un seguimiento de las tendencias de empleo a escala nacional e internacional no es nueva, pero se ha tornado más acuciante a raíz del impacto de las crisis económicas que empezaron a finales del 2008. La ralentización del crecimiento económico en países desarrollados y en desarrollo puede recortar los ingresos públicos y menoscabar sus capacidades para invertir en infraestructuras, salud y educación. Con la ralentización de las economías, las pérdidas de empleo y el empleo vulnerable aumentan y la productividad disminuye. Las previsiones de la OIT apuntan a un fuerte incremento del desempleo, la pobreza de los trabajadores y el empleo vulnerable<sup>1</sup>.

Por consiguiente, es urgente recabar datos pormenorizados y precisos elaborados con frecuencia e información sobre el empleo, en particular entre los segmentos más pobres de la población. Se requieren estadísticas, información y análisis fiables para elaborar y supervisar políticas. Esto no sólo afecta a las oficinas

nacionales de estadística con más recursos, sino que también exige que se establezca una colaboración entre los institutos de estadística, los ministerios y los interlocutores sociales.

La crisis económica es solo uno de los motivos que justifica la necesidad de consolidar la información sobre el mercado de trabajo. En la mayoría de los países, es necesario consolidar la información relativa al empleo que pueda resultar útil para las prioridades y planes nacionales de desarrollo. A través del establecimiento de un conjunto de indicadores sobre el mercado de trabajo y de su seguimiento periódico, se puede fortalecer la toma de decisiones sobre políticas de base empírica.

#### Nota

1. *Tendencias mundiales del empleo* (Ginebra, OIT, enero de 2009, [www.ilo.org/trends](http://www.ilo.org/trends)).

# Parte A 4. Origen de las hojas informativas para los indicadores

## 14

Las hojas informativas en la parte B.1 (véase más adelante) proporcionan orientaciones prácticas sobre la recopilación y el análisis de datos para cada uno de los cuatro indicadores de empleo en el marco del ODM 1. Además, se incluye una hoja informativa sobre el indicador de empleo en el marco del ODM 3 (igualdad de género). Para cada indicador se proporciona la siguiente información:

- vínculo entre el indicador y el objetivo y meta de los ODM
- descripción y método de cálculo
- definiciones
- fuentes y recopilación de datos
- razón por la que se usa el indicador
- comentarios y limitaciones
- vínculos con el seguimiento a escala mundial y regional

En la parte B.2 figura un ejemplo práctico del tipo de análisis nacional que se puede elaborar a partir de los cuatro indicadores de la meta 1B.

Los indicadores de los ODM deben tomarse como un subconjunto del conjunto más completo de Indicadores de Trabajo Decente propuesto por la OIT contenido en la parte B.3. El conjunto completo de indicadores resulta de utilidad para países que están sopeando la posibilidad de establecer un sistema de análisis e información del mercado de trabajo.

Por último, en la parte B.4 se facilitan los contactos que pueden resultar útiles para ampliar información.



# Parte B 1. Hojas informativas para los indicadores de empleo

## 16 Indicador 1.4 Tasa de crecimiento de la productividad laboral (PIB por persona empleada)

### Objetivo y meta a la que hace referencia

Objetivo ODM 1: Erradicar la pobreza extrema y el hambre  
Meta ODM 1B: Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, incluidos las mujeres y los jóvenes

### Indicador: descripción y método de cálculo

La tasa de crecimiento de la productividad laboral se calcula en base a la variación anual del PIB por persona empleada.

Productividad laboral = PIB (calculado a precios de mercado constantes en moneda nacional) ÷ empleo total

Tasa de crecimiento de la productividad laboral = 
$$\frac{[(\text{productividad laboral}_{\text{año } N} - \text{productividad laboral}_{\text{año } N-1}) \div \text{productividad laboral}_{\text{año } N-1}]}{\times 100}$$

### Definiciones

La *productividad laboral* representa la cantidad de producto obtenido por unidad de factor trabajo. En este caso, el producto se calcula a partir del *producto interior bruto* o PIB, un parámetro que figura en las cuentas nacionales de un país y que representa el valor total de la producción nacional menos el valor de los insumos intermedios como las materias primas, los productos semiacabados, los servicios adquiridos y los insumos energéticos. El PIB para la economía agregada se suele expresar en precios de mercado, que reflejan el valor de mercado del producto producido.

El factor trabajo se calcula sobre la base del número de personas empleadas, o empleo total. *El empleo* hace referencia a las personas que tienen más de cierta edad especificada y que estaban trabajando o tenían empleo durante un período de referencia concreto (según se define en la Resolución sobre estadísticas de la población económicamente activa, del empleo, del desempleo y del subempleo, adoptada por la decimotercera Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo (CEIT), octubre de 1982). Se incluye a aquellas personas que hayan realizado algún trabajo por un sueldo o salario en metálico o en especie, las personas ausentes de su trabajo temporalmente por causa de enfermedad, licencia de maternidad o paternidad, vacaciones, licencia de formación o conflicto laboral,

y los trabajadores familiares no remunerados que trabajan por lo menos una hora. Esta medición pretende abarcar a las personas que trabajan en el sector tanto formal como informal.

### Fuentes y recopilación de datos

Los datos proceden de las cuentas nacionales y representan, en la medida de lo posible, el PIB a precios de mercado de la economía agregada. Las orientaciones para la medición del PIB se describen en el Sistema de Cuentas Nacionales de las Naciones Unidas (1993) (véase el sitio web: <http://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/default.htm>).

Los datos relativos al empleo se pueden obtener de los censos de población, encuestas sobre población activa y otras encuestas por hogares, encuestas de establecimientos, registros administrativos y estimaciones oficiales basadas en los resultados de varias de las fuentes citadas. Las encuestas sobre población activa pueden estar diseñadas para cubrir al conjunto de la población de un país, todas las ramas de la actividad económica, todos los sectores de la economía y todas las categorías de trabajadores, incluidos los trabajadores por cuenta propia, los trabajadores familiares no remunerados y las personas que realizan trabajos ocasionales o actividades económicas marginales. Por este motivo, las encuestas sobre población activa por hogares ofrecen la ventaja de poder obtener información sobre el mercado de trabajo de un país y su estructura. [Para más información, véase la sección sobre relación empleo-población, indicador 1.5.]

**Desagregación.** A efectos de este indicador, no es necesario disponer de datos desagregados (por ejemplo, de sectores económicos específicos).

### Justificación

La productividad laboral puede servir para evaluar la probabilidad de que el entorno económico de un país genere y mantenga oportunidades de empleo decente con una remuneración justa y equitativa. El crecimiento de la productividad laboral puede darse de varias maneras. Puede ser fruto de una mayor eficacia en el uso de la mano de obra, sin que sea necesario aumentar ninguno de los demás insumos. También puede obedecer a una intensificación del uso de otros insumos, como el capital físico o humano o los insumos intermedios. Una tercera posibilidad de crecimiento en la economía total puede producirse a raíz de un cambio en la combinación de actividades en la economía. Por ejemplo, una industria puede haber pasado de desempeñar actividades con bajos niveles de productividad a actividades con mayores niveles de productividad, incluso si ninguna de las actividades ha ganado en productividad.

Hay datos empíricos que demuestran que el vínculo entre el crecimiento de la productividad y la reducción de la pobreza es mayor cuando el crecimiento de la productividad va acompañado de un crecimiento del empleo. Por consiguiente, es necesario medir tanto el crecimiento en el empleo (véase relación empleo-población, indicador 1.5) como la productividad para determinar si el proceso de desarrollo sigue el rumbo correcto. Además, los aumentos de la productividad suelen influir positivamente en el entorno social y económico, y propician a su vez la

Comentarios y limitaciones

reducción de la pobreza a través de la inversión, los cambios sectoriales, el comercio, el progreso tecnológico y el aumento de la protección social.

El incremento de la productividad no garantiza mejoras en esos ámbitos, pero no cabe duda de que sin crecimiento de la productividad será menos probable que se consigan mejoras en las condiciones de trabajo. Si el aumento de la productividad es limitado, la subida salarial será moderada y no habrá margen para la creación de nuevos empleos. Es importante que el aumento de la productividad esté ligado a la mejora de los sistemas de educación y formación, de modo que la futura fuerza de trabajo esté mejor preparada para desempeñar los oficios demandados.

En los países en desarrollo tal vez no esté disponible el dato relativo al valor añadido de los precios básicos, que es un concepto relativamente nuevo que se introdujo en la última revisión del Sistema de Cuentas Nacionales de las Naciones Unidas (1993). En su lugar, se puede utilizar una valoración alternativa que expresa el valor añadido al costo de los factores. El concepto de costo de los factores representa los ingresos brutos globales de las actividades operativas. Esas diferencias en los conceptos de valoración no afectan a la congruencia de los niveles de producción en moneda nacional a efectos de la comparación entre países. El concepto de valoración tiene escaso impacto en las comparaciones de las tasas de crecimiento de la productividad, habida cuenta de que las diferencias porcentuales entre la producción en los diversos conceptos de valoración no varían mucho con el tiempo.

A pesar de los principios comunes basados en el Sistema de Cuentas Nacionales de las Naciones Unidas, persisten importantes problemas de coherencia internacional de las estimaciones de las cuentas nacionales, en particular en las economías ajenas a la OCDE. Un ejemplo de incoherencia procede de las diferencias en el grado de cobertura de las actividades económicas informales en las economías en desarrollo y de la economía sumergida en las economías desarrolladas en las cuentas nacionales. Algunas economías utilizan datos de encuestas especiales para «actividades sin registrar», o estimaciones indirectas procedentes de los censos de población u otras fuentes para estimar esas actividades, por lo que persisten grandes diferencias en la cobertura dada a este concepto por las diversas economías. Además de esas incoherencias, existen grandes diferencias en el alcance y la calidad de las estadísticas nacionales primarias y en los recursos de personal disponibles para la preparación de las estimaciones nacionales pertinentes.

Para más información sobre las limitaciones de la comparabilidad, véase el capítulo 7 de la publicación de la OIT *Indicadores Clave del Mercado de Trabajo*, 5.ª edición (Ginebra, 2007); [www.ilo.org/kilm](http://www.ilo.org/kilm).

Datos para el seguimiento a escala mundial y regional

La Unidad de Tendencias del Empleo de la Organización Internacional del Trabajo sita en Ginebra (Suiza) proporciona los datos para el seguimiento mundial y regional de este indicador.

En lugar de recopilar estimaciones nacionales sobre productividad de la mano de obra, la OIT utiliza una fuente secundaria para esas estimaciones. Las estimaciones para la economía agregada se derivan de la base de datos *Total Economy Database* elaborada por The Conference Board (TCB) y Groningen Growth and Development Centre (GGDC) (Universidad de Groningen, Países Bajos). TCB y GGDC están avalados por largos años de experiencia en el desarrollo y análisis de datos sobre desempeño de la productividad.

En el sitio web de The Conference Board: [www.conference-board.org/economics/database.cfm](http://www.conference-board.org/economics/database.cfm) se puede descargar documentación completa de las fuentes y métodos por país, así como otros documentos de soporte sobre el uso de la PPA, etc.

**Fuentes de discrepancia entre los indicadores de los ODM y los indicadores nacionales.** TCB y GGDC aplican una metodología compleja y una combinación de fuentes de datos para producir las estimaciones a escala nacional que las Naciones Unidas utilizan en el marco de los indicadores de los ODM. A fin de comparar los niveles de productividad laboral en las distintas economías, es necesario convertir el valor añadido bruto a dólares de los Estados Unidos sobre la base de la paridad del poder adquisitivo (PPA) ajustada. La PPA representa la cantidad de moneda nacional necesaria para comprar un conjunto de bienes y servicios estándar por valor de un dólar de los Estados Unidos. Las estimaciones del valor añadido bruto en la economía total se expresan en dólares de los Estados Unidos de 1990, ya que la PPA de 1990 posibilitó la comparación del mayor conjunto de países.

## Indicador 1.5 Relación empleo-población

Objetivo y meta a la que hace referencia

Objetivo ODM 1: Erradicar la pobreza extrema y el hambre  
Meta ODM 1B: Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, incluidos las mujeres y los jóvenes

Indicador: descripción y método de cálculo

La relación empleo-población se define como la proporción de la población de un país en edad de trabajar que está empleada. El indicador se calcula dividiendo el número total de personas empleadas por encima de una edad determinada (por lo general, 15 años o más) por la población del mismo grupo de edad.

$$\text{Relación empleo-población} = (\text{empleo total} \div \text{población en edad de trabajar}) \times 100$$

El indicador suele situarse entre el 50 y el 75 por ciento; cuanto más alto sea el porcentaje mayor será la proporción de la población en edad activa

Definiciones

que está trabajando. Sin embargo, si la relación es baja significa que una gran parte de la población no participa directamente en actividades relacionadas con el mercado. En muchos países, la relación suele ser inferior para las mujeres que para los hombres.

*El empleo* hace referencia a las personas que tienen más de cierta edad especificada y que estaban trabajando o tenían empleo durante un período de referencia concreto (según se define en la Resolución sobre estadísticas de la población económicamente activa, del empleo, del desempleo y del subempleo, adoptada por la decimotercera Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo (CEIT), octubre de 1982). Se incluye a aquellas personas que hayan realizado algún trabajo por un sueldo o salario en metálico o en especie, las personas ausentes de su trabajo temporalmente por causa de enfermedad, licencia de maternidad o paternidad, vacaciones, licencia de formación o conflicto laboral, y los trabajadores familiares no remunerados que trabajan por lo menos una hora. *Esta medición pretende abarcar a las personas que trabajan en el sector tanto formal como informal.*

Para la mayoría de países, la *población en edad de trabajar* se define como las personas a partir de 15 años, aunque puede variar ligeramente de un país a otro.

Fuentes y recopilación de datos

Los datos se pueden obtener de los censos de población, encuestas sobre población activa y otras encuestas por hogares, encuestas de establecimientos, registros administrativos y estimaciones oficiales basadas en los resultados de varias de las fuentes citadas. *Ambos componentes (empleo y población) deben proceder de la misma fuente.*

Las encuestas sobre población activa pueden estar diseñadas para cubrir al conjunto de la población de un país, todas las ramas de la actividad económica, todos los sectores de la economía y todas las categorías de trabajadores, incluidos los trabajadores por cuenta propia, los trabajadores familiares no remunerados y las personas que realizan trabajos ocasionales o actividades económicas marginales. Por este motivo, las encuestas sobre población activa por hogares ofrecen la ventaja de poder obtener información sobre el mercado de trabajo de un país y su estructura.

Otras fuentes como los censos de población, los registros administrativos etc. difieren en alcance, cobertura, unidades de medición y métodos de recopilación de datos. Es posible que las encuestas sobre población activa y las encuestas por hogares ofrezcan una cobertura geográfica y demográfica limitada. Cada fuente presenta ventajas y limitaciones en cuanto al costo, la calidad y el tipo de información obtenida. La cobertura geográfica ideal es el conjunto del país (sin exclusiones geográficas) y el conjunto de la población (sin excluir a grupos de población).

El límite de edad inferior estándar para la OIT es de 15 años. Para muchos países, esta edad corresponde directamente a la indicada en las normas de la sociedad en materia de educación y admisión al trabajo. Algunos países imponen un límite máximo para la edad activa, por lo

general 65 o 70 años, si bien en la medida de lo posible se deberán incluir todos los grupos de edad.

**Desagregación.** Idealmente, los datos deberán estar desagregados por sexo y grupo de edad. Tal vez los países consideren oportuno desagregar en función de la zona de residencia urbana o rural.

### Justificación

El indicador ofrece información sobre la capacidad de una economía para proporcionar empleo. La relación, tanto por su nivel como por su variación en el tiempo, se puede interpretar junto con el crecimiento económico con el fin de determinar en qué medida el crecimiento económico es propicio al empleo, así como su impacto en la pobreza.

El examen del indicador por sexo (hombres con respecto a mujeres) y edad (jóvenes con respecto a la población total) también ilustra el grado de igualdad de oportunidades de empleo en los diversos grupos de población.

### Comentarios y limitaciones

El indicador de la relación empleo-población es únicamente cuantitativo. No refleja la calidad del empleo, lo que plantea un dilema a la hora de prescribir una evolución positiva de las tendencias del indicador a lo largo del tiempo. Un incremento en el indicador significa que una mayor proporción de la población del país ha conseguido empleo, y por tanto tendrá repercusiones positivas en la lucha contra la pobreza, pero únicamente si los nuevos empleos están bien remunerados y son productivos y seguros, en otras palabras, si los empleos generados son empleos decentes. El examen de este indicador a la luz de otros indicadores de la meta ODM 1B ofrecerá un panorama más amplio sobre el rumbo y la calidad del crecimiento en el empleo.

No existe una relación empleo-población óptima. Las economías desarrolladas tienden a tener relaciones más bajas que las economías en desarrollo, habida cuenta de que su mayor productividad y sus mayores ingresos significan que hacen falta menos trabajadores para satisfacer las necesidades de toda la población. Por el contrario, las relaciones muy elevadas indican que la mayoría de las personas pobres trabajan por necesidad, a fin de garantizar su subsistencia, independientemente de la calidad del trabajo.

A continuación se resume una serie de normas generales relativas a las tendencias del indicador:

- las relaciones serán inferiores para los jóvenes que para la población global (15 años o más) ya que una mayor proporción de jóvenes (en porcentaje de su grupo de edad) participa en la educación en comparación con los adultos. A menos que la persona joven trabaje como actividad principal mientras estudia, éstas se contabilizarán al margen de la fuerza de trabajo (lo que significa que no se incluirán en el numerador – jóvenes empleados – sino que permanecerán en el denominador – población joven).
- para las mujeres, la relación puede ser inferior a la de los hombres porque hay mujeres que permanecen en el hogar por voluntad propia y

Datos para el seguimiento a escala mundial y regional

no participan en los mercados de trabajo. No obstante, si la diferencia es fruto de una participación involuntariamente baja de las mujeres en la fuerza de trabajo, se deberán desplegar esfuerzos para aumentar la relación empleo-población de las mujeres en el tiempo a través del fomento de las oportunidades de empleo femenino.

- las relaciones empleo-población no deben ser ni demasiado bajas ni demasiado altas. Las relaciones superiores al 80 por ciento, por ejemplo, suelen darse en países muy pobres y suelen reflejar la existencia de un gran número de empleos de baja calidad.
- el incremento de la relación empleo-población ha de ser moderado, ya que un aumento drástico podría acarrear un descenso de la productividad.

La Unidad de Tendencias del Empleo de la Organización Internacional del Trabajo sita en Ginebra (Suiza) proporciona los datos para el seguimiento mundial y regional de este indicador.

La mayor parte de los datos de la OIT relativos a la relación empleo-población es el reflejo de los datos proporcionados por los países y recopilados por la Oficina de Estadística de la OIT y otras organizaciones internacionales como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). El conjunto de datos completo de las relaciones empleo-población disponibles a escala nacional figura en el cuadro 2b de los Indicadores Clave del Mercado de Trabajo; [www.ilo.org/kilm](http://www.ilo.org/kilm).

Sin embargo, habida cuenta de que no todos los países suministran datos todos los años y, de hecho, algunos países se abstienen de proporcionar información, la OIT ha elaborado un modelo econométrico para estimar los valores no disponibles y generar estimaciones mundiales y regionales. Las estimaciones nacionales basadas en modelos (cuadro 2a de los ICMT) son las que se suministran a las Naciones Unidas para su publicación en el marco del indicador 1.5.

**Fuentes de discrepancia entre los indicadores de los ODM y los indicadores nacionales.** Dado que las estimaciones nacionales publicadas por las Naciones Unidas en relación con los indicadores de los ODM son estimaciones de modelos, elaboradas con objeto de proporcionar datos armonizados para cada país y cada año, es posible que el indicador producido a partir de fuentes nacionales difiera ligeramente. Las razones de las discrepancias se explican por la técnica utilizada en el modelo, según se describe a continuación.

El Modelo de Tendencias Mundiales del Empleo de la OIT utiliza técnicas de regresión multivariante para imputar los valores no disponibles en el plano nacional. En cada modelo, el primer paso consiste en reunir toda la información real disponible (por ejemplo, todos los puntos de datos reales) para cada indicador. Cabe destacar que sólo se utilizarán los datos de cobertura nacional y comparables entre países y en el tiempo. Este es un importante criterio de selección al ejecutar los modelos, porque están diseñados para utilizar la relación entre los diversos indicadores del mercado de trabajo y sus correlaciones macroeconómicas (como el PIB

per cápita, las tasas de crecimiento del PIB, las tendencias demográficas, la pertenencia del país a la Iniciativa para la reducción de la deuda de los países pobres muy endeudados (PPME), los indicadores geográficos y las variables ficticias de país y tiempo) con miras a producir estimaciones de los indicadores del mercado de trabajo cuando no se dispone de datos. Por consiguiente, la comparabilidad de los datos del mercado de trabajo que se utilizan como insumos en los modelos de imputación es fundamental para garantizar que los modelos plasmen con exactitud las relaciones entre los indicadores del mercado de trabajo y las variables macroeconómicas.

Para más información sobre los modelos econométricos regionales y mundiales, los lectores pueden consultar los documentos de información técnica disponibles en: [www.ilo.org/public/english/employment/strat/wrest.htm](http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/wrest.htm).

## Indicador 1.6 Proporción de la población ocupada que vive por debajo del umbral de pobreza (índice de pobreza de los trabajadores)

### Objetivo y meta a la que hace referencia

Objetivo ODM 1: Erradicar la pobreza extrema y el hambre  
Meta ODM 1B: Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, incluidos las mujeres y los jóvenes

### Indicador: descripción y método de cálculo

Los *trabajadores pobres* se definen como las personas con empleo que viven en un hogar cuyos miembros están por debajo del *umbral de pobreza* definido a escala nacional.

El número de trabajadores pobres se puede calcular con la ecuación:  $\text{trabajadores pobres} = \text{índice de pobreza} \times \text{fuerza de trabajo}_{15}$ , donde  $\text{fuerza de trabajo}_{15}$  es la población activa de 15 años o más<sup>1</sup>. El supuesto determinante para el uso de la fuerza de trabajo en lugar de las cifras relativas al empleo es que todos o casi todos los pobres pertenecientes a la población activa tengan empleo. Se parte de ese supuesto porque, en los países donde no existen redes de protección social, las personas pobres están obligadas a trabajar para mantener el nivel de subsistencia. Cabe observar que la población en edad de trabajar se define por lo general como las personas de 15 años o más. Algunos países, sin embargo, aplican otros límites de edad. En ese caso se deberá utilizar la población en edad de trabajar definida a escala nacional.

El *índice de pobreza de los trabajadores* es la proporción de trabajadores pobres con respecto al empleo total.

1. El mejor método para calcular el número de trabajadores pobres son las tabulaciones cruzadas a partir de conjuntos de datos de microencuestas que incluyan variables tanto sobre la situación de pobreza como sobre las características de la fuerza de trabajo. Si no se dispone de datos de esa índole, como suele ser el caso, se puede utilizar el método descrito en el cuerpo de la publicación.

Definiciones

Índice de pobreza de los trabajadores =  
 (número de personas empleadas que viven en un hogar donde los ingresos son inferiores al umbral de pobreza ÷ empleo total) × 100.

Véanse las definiciones de *pobres trabajadores* e *índice de pobreza de los trabajadores* en la sección anterior.

La *fuerza de trabajo* es la suma del número de personas con empleo y el número de personas desempleadas (según se define en la Resolución sobre estadísticas de la población económicamente activa, del empleo, del desempleo y del subempleo, adoptada por la decimotercera Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo (CIET), octubre de 1982).

Para la mayoría de países, la *población en edad de trabajar* se define como las personas a partir de 15 años, aunque puede variar ligeramente de un país a otro.

El *empleo* hace referencia a las personas que tienen más de cierta edad especificada y que estaban trabajando o tenían empleo durante un período de referencia concreto (según se define en la Resolución sobre estadísticas de la población económicamente activa, del empleo, del desempleo y del subempleo, adoptada por la decimotercera Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo (CEIT), octubre de 1982). Se incluye a aquellas personas que hayan realizado algún trabajo por un sueldo o salario en metálico o en especie, las personas ausentes de su trabajo temporalmente por causa de enfermedad, licencia de maternidad o paternidad, vacaciones, licencia de formación o conflicto laboral, y los trabajadores familiares no remunerados que trabajan por lo menos una hora. Esta medición pretende abarcar a las personas que trabajan en el sector tanto formal como informal.

El *umbral de pobreza* es el nivel de ingresos mínimo que se considera necesario para tener una calidad de vida adecuada en un país determinado.

Fuentes y recopilación de datos

Para estimar el número y la proporción de trabajadores pobres, primero se ha de establecer el umbral de pobreza. Los diversos países aplican distintos métodos para este fin. En muchos países la información se obtiene a partir de encuestas sobre el gasto de consumo personal o, en algunos casos, los ingresos personales. Suele ser preferible disponer de datos relativos al consumo personal, ya que tienden a ser más fiables, así como a reflejar mejor el nivel de vida real de los hogares. Posteriormente, se fija un nivel de gasto de consumo personal (o ingresos) por debajo del cual se considera que una persona u hogar está en situación de pobreza. Este umbral se establece en la cuantía de ingresos netos (y por tanto de gasto) necesarios para adquirir una cantidad concreta de bienes de uso doméstico.

Los datos relativos al empleo (fuerza de trabajo, población en edad de trabajar y empleo total) se pueden obtener de los censos de población, encuestas sobre población activa y otras encuestas por hogares, encuestas de establecimientos, registros administrativos y estimaciones oficiales basadas en los resultados de varias de las fuentes citadas. Las encuestas sobre población activa pueden estar diseñadas para cubrir al conjunto

de la población de un país, todas las ramas de la actividad económica, todos los sectores de la economía y todas las categorías de trabajadores, incluidos los trabajadores por cuenta propia, los trabajadores familiares no remunerados y las personas que realizan trabajos ocasionales o actividades económicas marginales. Por este motivo, las encuestas sobre población activa por hogares ofrecen la ventaja de poder obtener información sobre el mercado de trabajo de un país y su estructura. [Para más información, véase la sección sobre relación empleo-población, indicador 1.5.]

**Desagregación.** A efectos de este indicador, no se recomienda desagregar los datos (por ejemplo, por sexo), principalmente debido a las dificultades que plantea la producción de información desagregada relativa al índice de pobreza. Sin embargo, si las estimaciones se derivan de conjuntos de datos de microencuestas, es viable proceder a la desagregación de los datos (véase la nota 1).

#### Justificación

La pobreza de los trabajadores es sintomática de la falta de trabajo decente: si el empleo no proporciona ingresos suficientes para sacar al trabajador y a su familia de la pobreza, entonces no cabe duda de que ese empleo no satisface el componente de ingresos del trabajo decente y con toda probabilidad tampoco respeta otros criterios. En el marco del proceso de desarrollo, la proporción de trabajadores pobres tendería a disminuir y a su vez impulsaría el proceso de desarrollo.

La definición de trabajadores pobres aplica los datos de pobreza a las características específicas del mercado de trabajo del país, tales como el tamaño de la población en edad de trabajar y la tasa de actividad. Al combinar esos factores del mercado de trabajo con los datos relativos a la pobreza, las estimaciones de la pobreza de los trabajadores ilustran con mayor precisión la relación entre pobreza y empleo que si se utilizan únicamente los datos estándar relativos a la pobreza.

#### Comentarios y limitaciones

Las estimaciones de la pobreza de los trabajadores que se basan en la ecuación  $\text{trabajadores pobres} = \text{índice de pobreza} \times \text{fuerza de trabajo}$  resultan limitadas, ya que no constituyen mediciones directas, sino que son estimaciones derivadas de datos nacionales y están basadas en diversos supuestos simplificadores que pueden variar. Esas estimaciones deben interpretarse con cautela.

Cuando la metodología utilizada en las encuestas sobre pobreza en un país concreto cambia con el tiempo, resulta sumamente difícil efectuar comparaciones útiles a lo largo del tiempo. Ahora bien, si se utiliza el mismo umbral de pobreza para distintos períodos y se ha utilizado la misma metodología en las encuestas para recopilar los datos relativos a los ingresos y gastos, debería ser posible establecer comparaciones válidas a lo largo del tiempo.

Incluso si se cumplen esas condiciones, los índices de pobreza pueden variar considerablemente de año en año debido a las condiciones económicas o climatológicas. Los desastres naturales (como el maremoto de

Datos para el seguimiento a escala mundial y regional

Asia) o las crisis financieras (como el crac financiero de 1997 en el Sureste asiático) pueden tener un impacto de peso en los índices de pobreza, por lo menos a corto plazo.

Otro problema de envergadura es el modo de evaluación de la producción y el consumo ajenos al mercado. En algunos países éstos pueden representar una parte importante de los ingresos y el consumo, y las decisiones que se adopten acerca del valor que puede otorgarse a esos elementos tendrán un fuerte impacto en los índices de pobreza.

La Unidad de Tendencias del Empleo de la Organización Internacional del Trabajo sita en Ginebra (Suiza) proporciona los datos para el seguimiento mundial y regional de este indicador.

La OIT produce sus propias estimaciones relativas a la pobreza de los trabajadores por país a través de la utilización de datos del mercado de trabajo (población en edad de trabajar, fuerza de trabajo y empleo) a partir de modelos econométricos que utilizan los datos disponibles a nivel nacional y aplican técnicas de regresión multivariante para imputar los valores no disponibles en el plano nacional. En cada modelo, el primer paso consiste en reunir toda la información real disponible (por ejemplo, todos los puntos de datos reales) para cada indicador. Cabe destacar que sólo se utilizarán los datos de cobertura nacional y comparables entre países y en el tiempo. Este es un importante criterio de selección al ejecutar los modelos, porque están diseñados para utilizar la relación entre los diversos indicadores del mercado de trabajo y sus correlaciones macroeconómicas (como el PIB per cápita, las tasas de crecimiento del PIB, las tendencias demográficas, la pertenencia del país a la Iniciativa para la reducción de la deuda de los países pobres muy endeudados (PPME), los indicadores geográficos y las variables ficticias de país y tiempo) con miras a producir estimaciones de los indicadores del mercado de trabajo cuando no se dispone de datos. Por consiguiente, la comparabilidad de los datos del mercado de trabajo que se utilizan como insumos en los modelos de imputación es fundamental para garantizar que los modelos plasmen con exactitud las relaciones entre los indicadores del mercado de trabajo y las variables macroeconómicas.

A efectos del cálculo relativo a los trabajadores pobres, la OIT recurre a datos del Banco Mundial, en particular el umbral internacional de pobreza de 1,25 dólares de los Estados Unidos al día (reflejado en el marco del indicador 1.1 de los ODM). Por consiguiente, la medición resultante hace referencia a las personas con empleo que viven con sus familias por debajo del umbral de pobreza de 1,25 dólares al día.

**Fuentes de discrepancia entre los indicadores de los ODM y los indicadores nacionales.** Dado que las estimaciones nacionales publicadas por las Naciones Unidas en relación con los indicadores de los ODM son estimaciones de modelos, elaboradas con objeto de proporcionar datos armonizados para cada país y cada año, es posible que el indicador producido a partir de fuentes nacionales difiera ligeramente.

## Indicador 1.7 Proporción de la población que trabaja por cuenta propia o en una empresa familiar con respecto al empleo total (tasa de empleo vulnerable)

### Objetivo y meta a la que hace referencia

Objetivo ODM 1: Erradicar la pobreza extrema y el hambre  
Meta ODM 1B: Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, incluidos las mujeres y los jóvenes

### Indicador: descripción y método de cálculo

Este indicador es una medición de lo que se considera que son las categorías de empleo más vulnerables, en concreto los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores familiares auxiliares.

La tasa de empleo vulnerable equivale a la suma de los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores familiares auxiliares en proporción al empleo total.

$$\text{Tasa de empleo vulnerable} = \frac{[(\text{número de trabajadores por cuenta propia} + \text{número de trabajadores familiares auxiliares}) \div \text{empleo total}] \times 100}{1}$$

### Definiciones

El indicador se basa en la medición de la situación en el empleo, según se define en la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE), aprobada por la Comisión Estadística de las Naciones Unidas en 1958 y revisada por la decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) en enero de 1993. La CISE define seis categorías fundamentalmente basadas en el tipo de riesgo económico asociado al puesto de trabajo, uno de cuyos elementos es la solidez del vínculo entre la persona y el empleo, y el tipo de autoridad que tienen o tendrán los titulares sobre los establecimientos y sobre otros trabajadores.

La CISE de 1993 se compone de los siguientes grupos: 1) asalariados, también conocidos como empleados; 2) trabajadores por cuenta propia con empleados, también conocidos como empleadores; 3) trabajadores por cuenta propia (sin empleados); 4) miembros de cooperativas de productores; 5) trabajadores familiares auxiliares, también conocidos como trabajadores familiares no remunerados; y 6) trabajadores que no pueden clasificarse según la situación en el empleo. Para consultar las definiciones completas de todos los grupos, véase la Resolución sobre la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo, adoptada por la decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (Ginebra, 1993), en la siguiente dirección: [www.ilo.org/global/What\\_we\\_do/Statistics/standards/resolutions/lang--en/docName--WCMS\\_087562/index.htm](http://www.ilo.org/global/What_we_do/Statistics/standards/resolutions/lang--en/docName--WCMS_087562/index.htm).

La CISE de 1993 define a los *trabajadores por cuenta propia* como: aquellos trabajadores que, trabajando por su cuenta o con uno o más socios, tienen el tipo de empleo definido como «empleo independiente» (esto es, empleos en que la remuneración depende directamente de los beneficios derivados de los bienes o servicios producidos) y no han contratado a ningún asalariado de manera continua para que trabaje para ellos.

La CISE de 1993 define a los *trabajadores familiares auxiliares* como: aquellos trabajadores que tienen un «empleo independiente» como trabajadores por cuenta propia en un establecimiento con orientación de mercado dirigido por una persona de su familia que vive en el mismo hogar.

*El empleo* hace referencia a las personas que tienen más de cierta edad especificada y que estaban trabajando o tenían empleo durante un período de referencia concreto (según se define en la Resolución sobre estadísticas de la población económicamente activa, del empleo, del desempleo y del subempleo, adoptada por la decimotercera Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo (CEIT), octubre de 1982). Se incluye a aquellas personas que hayan realizado algún trabajo por un sueldo o salario en metálico o en especie, las personas ausentes de su trabajo temporalmente por causa de enfermedad, licencia de maternidad o paternidad, vacaciones, licencia de formación o conflicto laboral, y los trabajadores familiares no remunerados que trabajan por lo menos una hora. Esta medición pretende abarcar a las personas que trabajan en el sector tanto formal como informal.

Fuentes y recopilación de datos

Los datos se pueden obtener de los censos de población, encuestas sobre población activa y otras encuestas por hogares, encuestas de establecimientos, registros administrativos y estimaciones oficiales basadas en los resultados de varias de las fuentes citadas. Las encuestas sobre población activa pueden estar diseñadas para cubrir al conjunto de la población de un país, todas las ramas de la actividad económica, todos los sectores de la economía y todas las categorías de trabajadores, incluidos los trabajadores por cuenta propia, los trabajadores familiares no remunerados y las personas que realizan trabajos ocasionales o actividades económicas marginales. Por este motivo, las encuestas sobre población activa por hogares ofrecen la ventaja de poder obtener información sobre el mercado de trabajo de un país y su estructura. [Para más información, véase la sección sobre relación empleo-población, indicador 1.5.]

**Desagregación.** Idealmente, los datos deberán estar desagregados por sexo y grupo de edad. Tal vez los países consideren oportuno desagregar en función de la zona de residencia urbana o rural.

Justificación

El empleo vulnerable es una medición recientemente definida que atañe a las personas con empleo que se encuentran en circunstancias relativamente precarias en función de la situación en el empleo. Estas situaciones se clasifican como vulnerables porque es menos probable que los trabajadores familiares auxiliares y los trabajadores por cuenta propia tengan una relación contractual formal y puedan acceder a las prestaciones o a los programas de protección social, y porque corren un mayor riesgo de exposición a los ciclos económicos.

Este indicador es muy sensible al género ya que, históricamente, el trabajo familiar auxiliar es una situación en la que predominan las mujeres. También existe un vínculo entre el empleo vulnerable y la pobreza:

si la proporción de trabajadores en situación vulnerable es alta, puede ser síntoma de pobreza generalizada. Este vínculo se plantea a raíz de que los trabajadores en situación vulnerable carecen de protección social y de redes de seguridad para protegerse frente al descenso de la demanda económica y a menudo son incapaces de generar suficiente ahorro para mantenerse a sí mismos y a sus familias en épocas de crisis.

#### Comentarios y limitaciones

Este indicador tiene sus limitaciones, ya que ciertos trabajadores asalariados también pueden estar a la merced de un alto riesgo económico y ciertos trabajadores por cuenta propia pueden hallarse en una situación acomodada y no ser en absoluto vulnerables. Sin embargo, a pesar de esas limitaciones, el empleo vulnerable afecta especialmente a las economías y regiones menos desarrolladas, y el establecimiento de una estrecha correlación entre los altos índices de pobreza y los altos porcentajes de empleo vulnerable refuerza la importancia del nuevo indicador para medir los progresos en favor del objetivo del trabajo decente para todos.

Al utilizar el indicador sobre la situación en el empleo para evaluar el empleo vulnerable hay que tener en cuenta que las definiciones suelen diferir, al igual que la cobertura, en función de los países y los años, a raíz de las variaciones en las fuentes de información y las metodologías, lo que dificulta la labor de comparación. Se puede pasar por alto algunos cambios en las definiciones o diferencias de cobertura, por ejemplo, la diferencia de los límites de edad para la medición del empleo. Cabe destacar, sin embargo, que la información procedente de las encuestas sobre población activa no siempre es coherente en cuanto al contenido del empleo. Por ejemplo, la información suministrada por algunos países puede atañer al empleo civil, dando lugar a una infravaloración de los «empleados» y «trabajadores que no pueden clasificarse según la situación en el empleo», en particular en países con una nutrida representación de personal en las fuerzas armadas. Las otras dos categorías, trabajadores por cuenta propia y trabajadores familiares auxiliares, no se verían afectadas, pero sí lo harían sus porcentajes relativos.

#### Datos para el seguimiento a escala mundial y regional

La Unidad de Tendencias del Empleo de la Organización Internacional del Trabajo sita en Ginebra (Suiza) proporciona los datos para el seguimiento mundial y regional de este indicador.

La mayor parte de los datos de la OIT relativos a la relación empleo-población es el reflejo de los datos proporcionados por los países y recopilados por la Oficina de Estadística de la OIT y otras organizaciones internacionales como la OCDE. El conjunto de datos completo sobre el empleo disponible a escala nacional figura en el cuadro 3 de los Indicadores Clave del Mercado de Trabajo; [www.ilo.org/kilm](http://www.ilo.org/kilm).

**Fuentes de discrepancia entre los indicadores de los ODM y los indicadores nacionales.** Para este indicador, la OIT sólo proporciona la información disponible a escala nacional. Por consiguiente, no es probable que se produzcan discrepancias.

## Indicador 3.2 Proporción de mujeres entre los empleados remunerados en el sector no agrícola

### Objetivo y meta a la que hace referencia

Objetivo ODM 3: Promover la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer

Meta ODM 3A: Eliminar las desigualdades entre los sexos en la enseñanza primaria y secundaria, preferiblemente para el año 2005, y en todos los niveles de la enseñanza para el año 2015

### Indicador: descripción y método de cálculo

El indicador corresponde a la proporción de mujeres trabajadoras con empleo remunerado en el sector no agrícola, expresado en porcentaje del empleo remunerado total en el sector no agrícola.

Proporción de mujeres trabajadoras con empleo remunerado en el sector no agrícola =  $(\text{Número de mujeres con empleo remunerado en el sector no agrícola} \div \text{Número total de personas con empleo remunerado en el sector no agrícola}) \times 100$

### Definiciones

*El empleo* hace referencia a las personas que tienen más de cierta edad especificada (generalmente 15 años) y que estaban trabajando o tenían empleo durante un período de referencia concreto (según se define en la Resolución sobre estadísticas de la población económicamente activa, del empleo, del desempleo y del subempleo, adoptada por la decimotercera Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo, octubre de 1982).

*El empleo remunerado* se refiere a los que perciben un sueldo y a los empleados asalariados, o «personas con empleos asalariados». Las personas con empleos asalariados se remuneran típicamente con sueldos y salarios, pero también pueden remunerarse por medio de comisiones de ventas, pagos a destajo, primas o pagos en especie tales como comida, habitación o formación. Estas personas tienen un empleo remunerado, a diferencia de los trabajadores independientes (empleadores, trabajadores por cuenta propia, miembros de cooperativas de productores y trabajadores familiares auxiliares)<sup>2</sup>.

El *sector no agrícola* incluye a la industria y los servicios. La industria incluye la explotación de minas y canteras (incluida la producción de petróleo), las industrias manufactureras, la construcción y el suministro de electricidad, gas y agua, correspondiente a las divisiones 2-5 de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de Todas las Actividades Económicas (CIU-Rev. 2, sólo en inglés)<sup>3</sup>, y a las categorías C-F de la CIU-Rev. 3<sup>4</sup>,

2. Las diversas situaciones en el empleo se definen en la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE), aprobada por la Comisión Estadística de las Naciones Unidas en 1958 y revisada por la decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (enero de 1993), disponible en: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/res/icse.pdf>.

3. <http://unstats.un.org/unsd/cr/registry/regcst.asp?Cl=8&Lg=1>

4. <http://unstats.un.org/unsd/cr/registry/regcst.asp?Cl=2&Lg=3>

### Fuentes y recopilación de datos

y por último a las categorías B-F de la CIIU-Rev. 4 (sólo en inglés)<sup>5</sup>. Los servicios incluyen el comercio al por mayor y al por menor, los hoteles y restaurantes, el transporte, almacenamiento y comunicaciones, la intermediación financiera, los seguros, las actividades inmobiliarias y empresariales, y los servicios comunitarios, sociales y personales, correspondientes a las divisiones 6-9 de la CIIU-Rev.2 (sólo en inglés), a las categorías G-Q de la CIIU-Rev.3 y por último a las categorías G-U de la CIIU-Rev. 4 (sólo en inglés).

Si bien las encuestas sobre población activa constituyen la principal fuente de información, también se pueden obtener datos de otras fuentes, como los censos de población, las encuestas y censos de establecimientos, otras encuestas por hogares, los registros administrativos y las estimaciones oficiales basadas en los resultados de varias de las fuentes citadas. Las fuentes difieren por su cobertura, alcance, unidades de medición y métodos de recopilación de datos. Cada fuente presenta ventajas y limitaciones en cuanto al costo, la calidad y el tipo de información obtenida. Los resultados de las diversas fuentes se pueden combinar, siempre que los conceptos, definiciones, cobertura, período de referencia, clasificación, etc. sean coherentes.

Las *encuestas sobre población activa* permiten llevar a cabo una medición conjunta de los empleados, desempleados y económicamente inactivos. Pueden estar diseñadas para abarcar al conjunto de la población de un país, todas las ramas de la actividad económica, todos los sectores de la economía y todas las categorías de trabajadores. Por consiguiente, este tipo de encuestas por hogares ofrece la ventaja de proporcionar información sobre el conjunto de la población activa y su estructura.

Los *censos de población*, que suelen efectuarse cada diez años, identifican por lo general a la población económicamente activa (la «fuerza de trabajo», que incluye a los empleados y a los desempleados), la rama de actividad económica y la situación en el empleo. Estos datos aportan un punto de referencia indispensable para el análisis de la población activa, si bien sería necesario que las encuestas por hogares fueran más frecuentes para poder medir las tendencias y niveles actuales.

También se puede tener en cuenta la información relativa al empleo procedente de *otros tipos de encuestas por hogares*, como las encuestas de ingresos y consumo, las encuestas demográficas y de salud, la medición del nivel de vida y las Encuestas de Indicadores Múltiples Conglomerados.

Las *encuestas y censos de establecimientos* son útiles para obtener datos sobre el empleo para grupos específicos de trabajadores e industrias. También permiten obtener datos sobre el empleo que puedan asociarse con más precisión a los datos sobre ingresos, competencias profesionales, ocupación y sector. Resultan más exactos y más baratos, pero su cobertura y contenido pueden ser más limitados.

Otras posibles fuentes de datos son las *encuestas de empresas y los registros de la seguridad social*. Estos datos pueden ser útiles a la hora de examinar diversos sectores del mercado de trabajo, pero sólo brindan un panorama muy limitado de la situación de la fuerza de trabajo en su conjunto.

5. <http://unstats.un.org/unsd/cr/registry/regcst.asp?Cl=27>

**Comparabilidad de los datos procedentes de diversas fuentes.** Es posible que estén disponibles diversas fuentes de datos para diversos períodos o para períodos idénticos (censos de población, encuestas sobre población activa y otras encuestas por hogares, encuestas de establecimientos, registros administrativos y estimaciones oficiales basadas en los resultados de varias de las fuentes citadas). Sin embargo, esas fuentes tan dispares rara vez resultan totalmente comparables en cuanto a sus métodos de muestreo, cobertura y definiciones, y los resultados han de tomarse con la debida cautela si se desea comparar tendencias a lo largo del tiempo. Existen diversas razones por las cuales los datos obtenidos de las diversas fuentes no resultan fáciles de combinar:

- *Población y cobertura geográfica* – cada fuente tiene sus propias características y proporciona determinados tipos de datos. Los censos de población, las encuestas sobre población activa y las estimaciones oficiales pueden abarcar al conjunto de la población de interés. Los resultados de las encuestas de establecimientos y los registros administrativos probablemente limitarán su ámbito a los principales empleadores del sector público y privado, en particular en los países en desarrollo. Dependiendo de la fuente, la medición y la cobertura pueden diferir en el tiempo.

Las encuestas sobre población activa y las encuestas por hogares pueden tener un ámbito geográfico limitado (por ejemplo, las grandes ciudades o las zonas urbanas). Otras limitaciones geográficas pueden incluir determinadas zonas remotas y zonas de conflicto. Entre la población excluida pueden encontrarse los grupos de edades más jóvenes o más mayores, donde sin embargo el empleo resulta significativo, los miembros de las fuerzas armadas, los trabajadores migrantes temporales y las poblaciones indígenas.

- *Variación conceptual* – a pesar de que las normas internacionales son claras al respecto, los países pueden utilizar definiciones distintas para la situación en el empleo, en particular en lo que atañe a los trabajadores a tiempo parcial, los estudiantes, los miembros de las fuerzas armadas y los trabajadores domésticos o trabajadores familiares auxiliares en las diversas encuestas. Las oficinas nacionales de estadística, incluso cuando aplican las directrices conceptuales de la OIT, no siempre utilizan las mismas definiciones o clasificaciones.

**Desagregación.** El análisis del indicador se puede llevar a cabo con las desagregaciones siguientes: geográfica, urbana/rural, grupos de edad, ingresos y grupos étnicos.

Las posibilidades de desagregación variarán en función del diseño de la muestra. Con fines de análisis, los países también pueden clasificar los datos por ramas industriales, horas trabajadas, presencia de niños pequeños y organización del tiempo de trabajo.

La desagregación de los datos tiene por objeto ayudar a los órganos decisorios a supervisar los progresos alcanzados, a través de la creación de un entorno propicio para promover el trabajo decente y productivo para las mujeres, así como de la aplicación de políticas y programas especialmente diseñados para tal fin.

**Justificación**

El indicador mide el grado de igualdad de acceso de las mujeres al empleo remunerado, que condiciona su integración en la economía monetaria. La aparición de sectores industriales y de servicios monetarizados y sólidos brinda a las mujeres y a los hombres considerables oportunidades para hallar un empleo que les proporcione ingresos monetarios regulares.

También indica el grado de apertura a las mujeres de los mercados de trabajo en los sectores industrial y de servicios, que no sólo condiciona la igualdad de oportunidades de empleo para las mujeres, sino también la eficiencia económica a través de la flexibilidad del mercado de trabajo y la capacidad de la economía para adaptarse a los cambios a lo largo del tiempo.

La presencia de un alto porcentaje de mujeres con empleo asalariado también genera una mayor autonomía e independencia tanto en el hogar como en su desarrollo personal y en su capacidad para tomar decisiones.

Los resultados pueden variar de 0 a 100 por cien (por ejemplo, si todos los empleos remunerados en los sectores no agrícolas corresponden a las mujeres). Un número igual de mujeres y hombres en los sectores no agrícolas tendría como resultado un indicador del 50 por ciento.

Cabe destacar que no existe una proporción óptima de mujeres en el empleo remunerado, y se debería llevar a cabo una evaluación más completa del nivel y del desarrollo del indicador en combinación con otros indicadores del mercado de trabajo. Al interpretar este indicador, se debe tener en cuenta la proporción de mujeres en el empleo total, el desempleo y la población económicamente activa con el fin de evaluar si las mujeres están sobrerrepresentadas o infrarrepresentadas en el empleo asalariado no agrícola. También es importante analizar la información relativa al empleo en función de la situación en el empleo, porque no cabe duda de que las mujeres tienen más probabilidades de ser trabajadoras familiares auxiliares.

Asimismo, se han de analizar los cambios en la proporción de mujeres en el empleo asalariado a lo largo del tiempo. Un incremento en el indicador significa que más mujeres han conseguido un empleo remunerado, y con frecuencia tiene una influencia positiva en la reducción de la pobreza. La creación de trabajo decente y productivo para las mujeres es una estrategia fundamental para el empoderamiento económico de las mujeres y sus familias.

Una proporción baja o en descenso de mujeres con empleo remunerado exige que se adopten políticas destinadas a aumentar las oportunidades de empleo para las mujeres, tanto en cuanto al acceso como a la calidad de los puestos de trabajo. Es necesario analizar información adicional sobre el mercado de trabajo y de otra índole para formular políticas del mercado de trabajo más específicas. Las políticas de empleo deben estar orientadas hacia la eliminación de las diferencias de remuneración generadas por la discriminación de género que aún persisten, a través de enfoques que aborden las causas subyacentes, incluida la segregación sectorial y profesional, la educación y la formación, la clasificación del empleo y los sistemas de pagos.

Comentarios y limitaciones

La principal limitación de que adolece este indicador es que no refleja plenamente la calidad, en particular los beneficios económicos que ofrece el empleo de las mujeres. En muchos países en desarrollo, el empleo asalariado no agrícola representa una mínima parte del empleo total, por lo que este indicador tiene un valor limitado a efectos del examen de la situación de la mujer. Para vencer esta limitación, al interpretar este indicador se debe tener en cuenta otra información relativa a la proporción de mujeres en el empleo total con el fin de evaluar si las mujeres están sobre-representadas o infrarrepresentadas en el empleo asalariado no agrícola. En los países en desarrollo, donde la mayor parte del empleo es agrícola o no remunerado, se precisan indicadores adicionales para evaluar la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, como su nivel de educación, su nivel de remuneración y las diferencias salariales, y el grado en que las mujeres y los hombres se benefician de la legislación laboral y los programas sociales.

Además, el indicador no pone de manifiesto ninguna diferencia en la calidad de los diversos tipos de empleo asalariado no agrícola en cuanto al salario, las condiciones de trabajo o la prestación de protección jurídica o social.

**Cuestiones de género.** En los países en desarrollo y fuera del sector agrícola, el empleo asalariado es un fenómeno de clase media de ámbito fundamentalmente urbano. Al margen de las áreas urbanas, en la medida en que exista empleo remunerado no agrícola, éste suele estar reservado a los hombres. Con frecuencia, los hombres tienen empleos permanentes y mejor remunerados, mientras que las mujeres suelen desempeñar empleos periféricos, inseguros y menos valorados, como trabajadoras a domicilio, trabajadoras ocasionales o a tiempo parcial o trabajadoras temporeras.

A medida que las economías avanzan, la proporción de mujeres en empleos asalariados no agrícolas cobra importancia. Si la proporción de mujeres con empleo remunerado es mayor, su seguridad económica y su bienestar mejorarán. Sin embargo, esta transición no se produce de forma automática ni tiene en cuenta las diferencias en las condiciones de trabajo entre los hombres y las mujeres.

Datos para el seguimiento a escala mundial y regional

La Organización Internacional del Trabajo proporciona los datos para el seguimiento mundial y regional de este indicador.

Cada año se recopilan estadísticas completas sobre el empleo total y remunerado desagregado por sexo, sector de actividad económica, profesión y situación en el empleo mediante un cuestionario especializado que se envía directamente a las autoridades nacionales en materia de estadística. Las estadísticas también proceden de las publicaciones y sitios web nacionales sobre estadística.

La OIT publica esas estadísticas en el *Anuario de Estadísticas del Trabajo*, el *Boletín de Estadísticas del Trabajo* y en la web LABORSTA (<http://laborsta.ilo.org/>).

La Oficina también recopila y divulga la información metodológica pertinente respecto de las prácticas nacionales (OIT, «Fuentes y métodos», <http://laborsta.ilo.org/>).

**Estimaciones regionales y mundiales.** Las estimaciones regionales y mundiales se calculan a partir del promedio ponderado del indicador de nivel de país, donde la ponderación corresponde a la proporción de cada país en la población total económicamente activa en el sector no agrícola en la región y en el mundo para el año de referencia 1990<sup>6</sup>. La población total económicamente activa en el sector no agrícola en la región y en el mundo se estima a partir del mismo concepto en los países para los cuales el indicador (observado o imputado) está disponible. Habida cuenta de que las estimaciones de la población económicamente activa en el sector no agrícola no están disponibles en cerca de 20 países y territorios (principalmente islas de pequeño tamaño con una población inferior a los 30.000 habitantes), las ponderaciones se estiman sobre la base del supuesto de que cerca de un tercio de la población total está activa en sectores no agrícolas.

La fórmula que se utiliza para estimar el indicador de nivel regional y mundial es la siguiente:

$$I_w = \frac{\sum_{i=1}^N w_i I_i}{\sum_{i=1}^N w_i}$$

Donde  $I_i$  es el indicador del país  $i$  y  $w_i$  es la proporción del país  $i$  en la población total económicamente activa en el sector no agrícola en el mundo.

**Tratamiento de los valores no disponibles y agregación.** Cuando no se dispone de datos nacionales y no existe una variable auxiliar que puede utilizarse como indicador supletorio, los valores se imputan. Esos valores imputados se utilizan únicamente a efectos de producir estimaciones regionales y mundiales. No resultaría muy acertado utilizarlos para el seguimiento a escala nacional.

**Discrepancias entre los datos nacionales y mundiales.** Aunque los datos nacionales no sufran ninguna alteración, se pueden producir discrepancias debido al uso de:

- fuentes diferentes
- series diferentes para la misma fuente
- cambios en las definiciones y clasificaciones a lo largo del tiempo (dentro de una misma fuente)
- estimaciones cuando no se dispone de datos nacionales para un año en concreto
- imputaciones

La falta de datos sobre el país es fuente de grandes discrepancias entre los datos nacionales y mundiales.

Cuando no existen datos sobre el empleo remunerado o éstos no están disponibles, se han utilizado series auxiliares (empleo remunerado total o empleo total en el sector no agrícola, en lugar de empleo remunerado en el sector no agrícola). Se parte del supuesto de que la proporción de mujeres en el empleo remunerado total no difiere de forma significativa

6. *Economically Active Population: Estimates and projections, 1950-2010* (4.ª edición), OIT, Ginebra, 1996.

de la proporción de mujeres en el empleo remunerado en el sector no agrícola. El análisis de sensibilidad efectuado en un número seleccionado de países pone de manifiesto que existe una estrecha correlación entre el indicador y la variable auxiliar.

Si un país dispone de valores del indicador para determinados años pero no para otros, se parte del supuesto de que el valor del indicador para los años no disponibles es conforme a la tendencia general. Los valores de los años no disponibles se estiman sobre la base de los cambios en las series correlacionadas de otra fuente o serie.

Si se dispone de datos de fuentes múltiples o de series múltiples pertenecientes a una misma fuente, la elección del más adecuado depende de diversos criterios, como la congruencia de los conceptos, definiciones y clasificaciones con las normas internacionales, la calidad de los datos, la disponibilidad de información metodológica, la disponibilidad de los datos o la fuente a lo largo del tiempo, etc.

# Parte B 2. Análisis por país, ejemplo: Pakistán

## Introducción

Se ha adoptado un conjunto de indicadores como base para evaluar el logro del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos en el contexto de los ODM. Este conjunto de indicadores incluye: 1) la relación empleo-población; 2) la proporción de empleo vulnerable con respecto al empleo total; 3) la proporción de trabajadores pobres con respecto al empleo total, y 4) la tasa de crecimiento de la productividad laboral. En esta sección se presenta un ejemplo de un breve análisis de esos indicadores en el caso de Pakistán. A continuación se ofrece una evaluación global de los mercados de trabajo de ese país y los vínculos con la formulación de políticas de empleo decente<sup>1</sup>.

El Gobierno de Pakistán ha venido introduciendo desde el año 2000 un variado programa de reformas económicas. En los últimos años las políticas de reforma, apoyadas por las transferencias públicas y privadas, han favorecido unas tasas de crecimiento económico relativamente altas (6-8 por ciento anual), que superan el promedio de crecimiento de la década de los noventa (4,6 por ciento)<sup>2</sup>. Esta coyuntura económica favorable ha propiciado mejoras en los mercados de trabajo a lo largo de este período, si bien persisten diversos problemas estructurales, según confirman los cuatro indicadores.

## Relación empleo-población

La relación empleo-población, que expresa el número de personas con empleo en porcentaje de la población correspondiente a ese grupo de edad (15 años o más o jóvenes de 15 a 24 años) y sexo, indica la capacidad de la economía para generar empleo. En la mayor parte de las economías, la relación empleo-población se sitúa en el rango del 55 al 75 por ciento, pero según se ilustra en el cuadro 1, la región del Asia Meridional se sitúa en el extremo inferior de ese rango. En Pakistán, la relación empleo-población es muy baja y alcanza sólo el 49,8 por ciento de la población adulta (15 años o más). Este bajo porcentaje se debe principalmente a la baja relación empleo-población de las mujeres, que con sólo el 19,4 por ciento es cuatro veces inferior a la de los hombres (véase el gráfico 1). La relación empleo-población masculina no resulta excepcional en el contexto del Asia Meridional. La relación empleo-población de las mujeres ha mejorado notablemente, con un aumento de seis puntos porcentuales desde el principio de la década, y se ha reducido la brecha entre las mujeres y los hombres. Ahora bien, esa brecha sigue siendo considerable, incluso desde un punto de vista regional.

En lo que atañe a los jóvenes, la relación empleo-población aumentó en cerca de seis puntos porcentuales entre 1999/2000 y 2006/2007, y ha llegado a converger con el promedio del Asia Meridional (cuadro 2 y gráfico 2). Además, esa convergencia se ha visto impulsada por el cambio en la situación de las mujeres en el mercado de trabajo. La relación empleo-población para las mujeres jóvenes pasó de un ínfimo 7,2 por ciento en 1999/2000 al 16,8 por ciento en 2006/2007. Al igual que en la población adulta, sigue existiendo una brecha considerable entre las relaciones empleo-población masculina y femenina de los jóvenes.

Cabe destacar que no existe una única relación empleo-población óptima para los adultos o para los jóvenes, y se debería llevar a cabo una evaluación más completa del nivel y del desarrollo de esas relaciones en combinación con otros indicadores del mercado de trabajo. En el caso de los jóvenes, es importante tener en cuenta la información sobre la inactividad del mercado de trabajo, el desempleo y la participación en programas educativos.

**Cuadro 1. Relación empleo-población (%)**

15+	1999/ 2000	2001/ 2002	2003/ 2004	2005/ 2006	2006/ 2007	Variación de 1999/2000 a 2006/2007 (puntos porcentuales)
Ambos sexos	46,8	46,5	47,0	49,7	49,8	+3,0
Hombres	78,6	77,6	77,6	79,6	79,6	+1,0
Mujeres	13,7	13,6	15,6	19,0	19,4	+5,7
<b>Asia Meridional</b>	<b>2000</b>	<b>2002</b>	<b>2004</b>	<b>2006</b>		
Ambos sexos	57,6	57,3	56,7	56,7		
Hombres	79,6	78,8	78,4	78,2		
Mujeres	34,2	34,4	33,8	34,0		

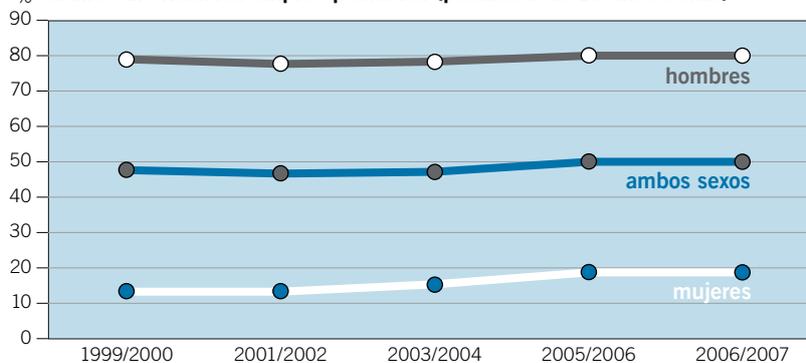
Fuente: FBS, *Pakistan Labour Force Survey* (Islamabad, diversos años), y OIT, *Modelos Económicos de Tendencias* (Ginebra, abril de 2008)

**Cuadro 2. Relación empleo-población en los jóvenes (%)**

15-24	1999/ 2000	2001/ 2002	2003/ 2004	2005/ 2006	2006/ 2007	Variación de 1999/2000 a 2006/2007 (puntos porcentuales)
Ambos sexos	35,1	37,6	38,5	42,0	40,9	+5,8
Hombres	61,6	61,8	62,7	66,1	64,2	+2,6
Mujeres	7,2	11,8	13,7	16,8	16,8	+9,6
<b>Asia Meridional</b>	<b>2000</b>	<b>2002</b>	<b>2004</b>	<b>2006</b>		
Ambos sexos	43,3	43,1	42,5	42,6		
Hombres	59,3	58,5	57,8	57,6		
Mujeres	26,1	26,4	26,0	26,3		

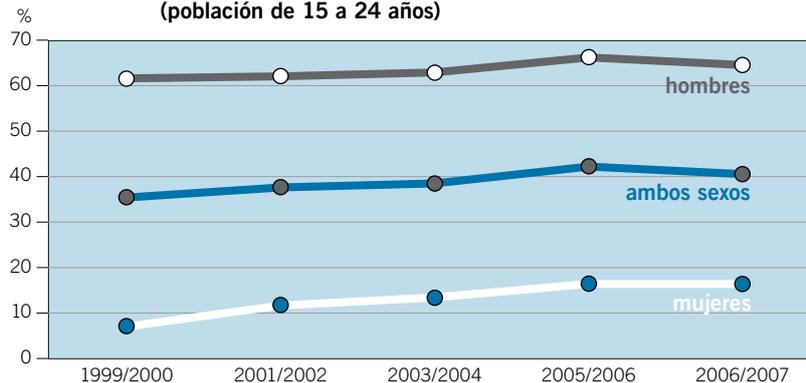
Fuente: FBS, *Pakistan Labour Force Survey* (Islamabad, diversos años), y OIT, *Modelos Económicos de Tendencias* (Ginebra, abril de 2008)

**Gráfico 1. Relación empleo-población (población de 15 años o más)**



Fuente: FBS, *Pakistan Labour Force Survey* (Islamabad, diversos años)

**Gráfico 2. Relación empleo-población entre los jóvenes (población de 15 a 24 años)**



Fuente: FBS, *Pakistan Labour Force Survey* (Islamabad, diversos años)

## Empleo vulnerable

El empleo vulnerable, un concepto relativamente nuevo que se introdujo recientemente, se basa en la situación en el empleo y se calcula como la suma de los trabajadores familiares auxiliares y los trabajadores por cuenta propia en porcentaje del empleo total del grupo relevante (ambos sexos, hombres o mujeres)<sup>3</sup>. Este indicador refleja la proporción de trabajadores que tienen menos probabilidades de estar vinculados por una relación laboral formal, y por consiguiente es más probable que carezcan de los elementos asociados al trabajo decente. El vínculo con la pobreza se plantea a raíz de la mayor probabilidad de que los trabajadores en situación vulnerable carezcan de protección social y de redes de seguridad para protegerse frente al descenso de la demanda

económica, y a menudo sean incapaces de generar suficiente ahorro para mantenerse a sí mismos y a sus familias en épocas de crisis.

Los dos grupos que constituyen el empleo vulnerable en Pakistán presentan patrones muy diferentes en el mercado de trabajo. El trabajo familiar auxiliar en proporción al empleo total aumentó en 5,2 puntos porcentuales entre 1999/2000 y 2006/2007, mientras que el trabajo por cuenta propia experimentó un descenso de 7,6 puntos porcentuales (cuadro 3 y gráfico 3). En general, esto dio lugar a una disminución del empleo vulnerable de 2,4 puntos porcentuales. Este descenso obedece principalmente al incremento en el grupo de los trabajadores asalariados, habida cuenta de

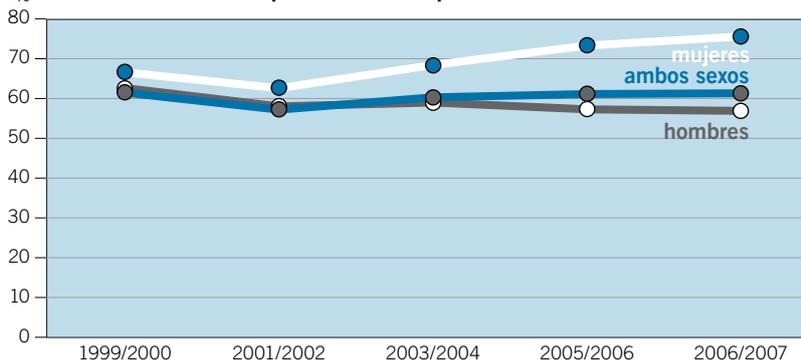
39

**Cuadro 3. Situación en el empleo (%)**

15+	1999/ 2000	2001/ 2002	2003/ 2004	2005/ 2006	2006/ 2007	Variación de 1999/2000 a 2006/2007 (puntos porcentuales)
<b>Empleados</b>						
Ambos sexos	35,9	40,4	38,5	38,4	38,3	+2,4
Hombres	36,4	40,9	39,8	41,2	41,5	+5,1
Mujeres	33,1	37,1	31,5	26,6	25,1	-8,0
<b>Empleadores</b>						
Ambos sexos	0,8	0,9	0,9	0,9	0,9	+0,1
Hombres	0,9	0,9	1,1	1,1	1,0	+0,1
Mujeres	0,1	0,3	0,1	0,1	0,1	0,0
<b>Trabajadores por cuenta propia</b>						
Ambos sexos	43,7	39,9	38,6	36,8	36,1	-7,6
Hombres	48,2	43,8	42,9	41,5	41,3	-6,9
Mujeres	16,8	16,5	17,0	16,2	14,4	-2,4
<b>Trabajadores familiares auxiliares</b>						
Ambos sexos	19,5	18,8	22,0	23,9	24,7	+5,2
Hombres	14,5	14,3	16,2	16,2	16,2	+1,7
Mujeres	49,9	46,1	51,4	57,0	60,4	+10,5

Fuente: FBS, *Pakistan Labour Force Survey* (Islamabad, diversos años)

**Gráfico 3. Tasa de empleo vulnerable (población de 15 años o más)**



Fuente: FBS, *Pakistan Labour Force Survey* (Islamabad, diversos años)

que la proporción de empleadores apenas ha cambiado en los últimos años.

Como hemos visto, los hombres y las mujeres presentan distintas tendencias en el mercado de trabajo. En los hombres, el empleo vulnerable se redujo drásticamente, con un pequeño aumento en el trabajo familiar auxiliar. En las mujeres, por el contrario, se registró un enorme incremento del trabajo familiar auxiliar, y un descenso relativo en el grupo de las trabajadoras asalariadas de un tercio del total de mujeres con empleo en 1999/2000 a cerca de un cuarto en 2006/2007. Habida cuenta del aumento en la relación empleo-población

para las mujeres, queda patente que gran parte de las mujeres que se han incorporado al mercado de trabajo en los últimos años han sido absorbidas por el empleo vulnerable.

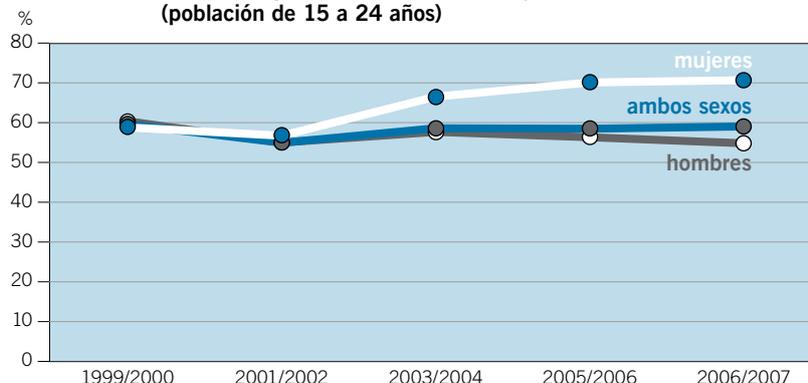
La evolución de los mercados de trabajo de los jóvenes no difiere en gran medida de la del mercado de trabajo global. El empleo vulnerable se redujo en 1,9 puntos porcentuales, pero esto obedece a un fuerte descenso en los hombres y a un incremento aún más acusado en las mujeres (cuadro 4 y gráfico 4). El resultado positivo global (reducción del empleo vulnerable) es fruto del predominio masculino en el mercado laboral.

**Cuadro 4. Situación en el empleo para los jóvenes (%)**

15-24	1999/ 2000	2001/ 2002	2003/ 2004	2005/ 2006	2006/ 2007	Variación de 1999/2000 a 2006/2007 (puntos porcentuales)
<b>Empleados</b>						
Ambos sexos	39,6	44,0	40,6	40,3	41,6	+1,9
Hombres	39,5	44,3	42,0	43,0	44,8	+5,3
Mujeres	40,8	42,4	33,8	29,3	28,7	-12,1
<b>Empleadores</b>						
Ambos sexos	0,1	0,1	0,3	0,2	0,2	+0,1
Hombres	0,1	0,1	0,3	0,2	0,2	+0,1
Mujeres	0,0	0,4	0,0	0,1	0,2	+0,2
<b>Trabajadores por cuenta propia</b>						
Ambos sexos	20,5	19,1	18,6	18,0	16,5	-4,0
Hombres	21,3	20,7	20,2	19,7	18,4	-2,9
Mujeres	13,6	10,4	11,7	11,4	9,1	-4,5
<b>Trabajadores familiares auxiliares</b>						
Ambos sexos	39,5	36,7	40,4	41,1	41,7	+2,2
Hombres	38,9	34,8	37,4	36,7	36,5	-2,3
Mujeres	45,5	46,8	54,6	59,0	61,9	+16,4

Fuente: FBS, *Pakistan Labour Force Survey* (Islamabad, diversos años)

**Gráfico 4. Tasa de empleo vulnerable entre los jóvenes (población de 15 a 24 años)**



Fuente: FBS, *Pakistan Labour Force Survey* (Islamabad, diversos años)

## Proporción de trabajadores pobres en el empleo total y tasas de crecimiento de la productividad laboral

Los trabajadores pobres se definen como las personas con empleo que viven en un hogar en el que se considera que todos sus miembros están por debajo del umbral de pobreza. La pobreza de los trabajadores es sintomática de la falta de trabajo decente: si el empleo no proporciona ingresos suficientes para sacar al trabajador y a su familia de la pobreza, entonces no cabe duda de que ese empleo no satisface el componente de ingresos del trabajo decente y, con toda probabilidad, tampoco respeta otros criterios.

El empleo vulnerable, la pobreza de los trabajadores y la productividad laboral están estrechamente relacionados. La productividad laboral se utiliza para evaluar la probabilidad de que un entorno económico genere y mantenga oportunidades de empleo decente con una remuneración justa y equitativa. El aumento de la productividad, si es fruto de la inversión, el comercio, el progreso tecnológico o los cambios en la organización del trabajo, puede dar lugar a un fortalecimiento de la protección social y de la lucha contra la pobreza y, por consiguiente, brinda la posibilidad de reducir el

empleo vulnerable y la pobreza de los trabajadores. El aumento de la productividad no garantiza mejoras en esos ámbitos, pero sin crecimiento de la productividad y, por ende, sin el crecimiento económico inducido, es muy improbable que se logren mejoras.

Si se aplica el umbral internacional de pobreza de 1 dólar al día, se puede comprobar que, en Pakistán, la proporción de trabajadores pobres aumentó en seis puntos porcentuales entre 1999 y 2002, para alcanzar casi un cuarto de las personas con empleo. Posteriormente, esta proporción disminuyó con rapidez, y en 2005 se consideraba que uno de cada ocho trabajadores estaba en situación de pobreza (cuadro 5 y gráfico 5). Las tasas de crecimiento de la productividad no siguen un patrón definido, y durante la segunda mitad de los noventa se registraron tasas negativas durante varios años (véase el cuadro 6 y el gráfico 6, en dólares de los Estados Unidos constantes PPA). En años más recientes, el crecimiento de la productividad parece repuntar, pero sigue siendo volátil.

41

**Cuadro 5. Proporción de la población ocupada que vive por debajo del umbral de pobreza (1 dólar al día)**

Año	Proporción (%)
1999	18,7
2002	24,7
2005	12,7

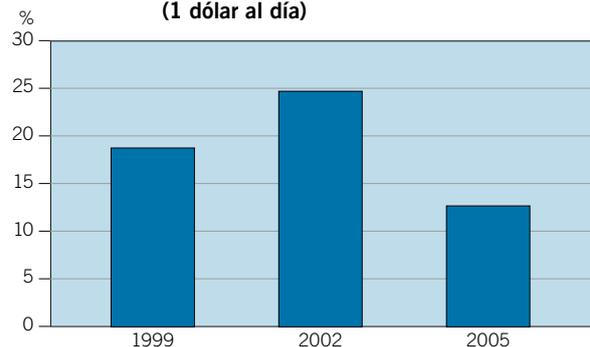
Fuente: OIT, *Indicadores Clave del Mercado de Trabajo* (Ginebra, 5.ª edición, 2007).

**Cuadro 6. Tasa de crecimiento de la productividad laboral, basada en dólares constantes de 1990 en PPA (%)**

Año	Tasa de crecimiento (%)
1995	4,7
1996	4,1
1997	-4,2
1998	-1,5
1999	1,9
2000	5,5
2001	0,1
2002	-0,7
2003	2,6
2004	2,0
2005	6,9

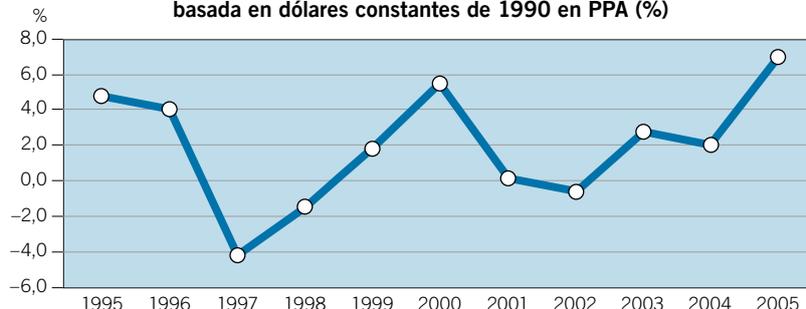
Fuente: OIT, *Indicadores Clave del Mercado de Trabajo* (Ginebra, 5.ª edición, 2007).

**Gráfico 5. Proporción de la población ocupada que vive por debajo del umbral de pobreza (1 dólar al día)**



Fuente: OIT, *Indicadores Clave del Mercado de Trabajo* (Ginebra, 5.ª edición, 2007).

**Gráfico 6. Tasa de crecimiento de la productividad laboral, basada en dólares constantes de 1990 en PPA (%)**



Fuente: OIT, *Indicadores Clave del Mercado de Trabajo* (Ginebra, 5.ª edición, 2007).

## Evaluación global y vínculos con las políticas

Una tasa de crecimiento saludable sienta las bases para el logro del trabajo decente y la reducción de la pobreza de los trabajadores. En Pakistán, los últimos avances deben interpretarse en el contexto de las reformas de las políticas económicas y sociales, así como del aumento de la tasa de crecimiento económico, que marcan la pauta para que el país alcance el ODM 1.

Los cuatro indicadores dan señales esperanzadoras para Pakistán, pero también ponen de manifiesto la existencia de importantes retos. La gran mayoría de las personas con empleo, tanto jóvenes como adultas, se hallan en situación de empleo vulnerable, y uno de cada ocho empleados pertenece al grupo de los trabajadores pobres. La situación exige que se adopten políticas destinadas a crear empleo decente y a traducir el crecimiento económico en mejores resultados para el mercado de trabajo. La productividad es el factor determinante, y será necesario invertir para mantener una tasa de crecimiento de la productividad saludable. Es necesario analizar información adicional sobre el mercado de trabajo y de otra índole para formular políticas del mercado de trabajo más específicas<sup>4</sup>.

No cabe duda de que Pakistán se enfrenta a un desafío de envergadura en lo relativo al género. El análisis, en particular las brechas de género, apunta a la necesidad de que se adopten políticas permanentes con miras a mejorar la situación de las mujeres en el mercado laboral, tanto en lo relativo al acceso como a la calidad de los puestos de trabajo.

### Notas

1. Véase *Pakistan Employment Trends No. 4* (Islamabad, Ministerio de Trabajo, diciembre de 2008), para consultar un análisis más pormenorizado de los cuatro indicadores ([www.molm.gov.pk](http://www.molm.gov.pk)).
2. *Economic Survey 2007/08* (Islamabad, Gobierno de Pakistán, Ministerio de Finanzas, 2008).
3. Véase *Indicadores Clave del Mercado de Trabajo*, 5.ª edición, capítulo 1 (Ginebra, OIT, 2007).
4. Véase *Pakistan Employment Trends* para consultar un análisis más pormenorizado de la información relativa al mercado de trabajo en Pakistán (Islamabad, Ministerio de Trabajo, [www.molm.gov.pk](http://www.molm.gov.pk)).

# Parte B 3. Indicadores de Trabajo Decente (propuesta de conjunto completo)

**Nota.** Este conjunto de Indicadores de Trabajo Decente fue elaborado según las orientaciones recibidas en la reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente, celebrada en Ginebra entre el 8 y el 10 de septiembre del 2008. El conjunto sigue siendo mejorado y será modificado más adelante, tras la finalización de los perfiles de trabajo decente por país establecidos para cinco países pilotos. Véase <http://www.ilo.org/integration/themes/mdw/lang--en/index.htm>.

Elemento fundamental del Programa de Trabajo Decente	Indicadores estadísticos	Información sobre los derechos en el trabajo y el marco jurídico para el trabajo decente
<p>Los números entre paréntesis se refieren a los objetivos estratégicos de la OIT:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo;</li> <li>2. Empleo</li> <li>3. Protección social</li> <li>4. Diálogo social</li> </ol>	<p>Selección de los indicadores estadísticos pertinentes que permiten evaluar los progresos realizados en relación con los elementos fundamentales</p> <p>M – Principales indicadores de trabajo decente</p> <p>A – Indicadores adicionales de trabajo decente</p> <p>F – Podría incluirse en el futuro / la Oficina ha de seguir desarrollando su labor al respecto</p> <p>C – Contexto económico y social del trabajo decente</p> <p>(S) significa que ese indicador debería presentarse por separado para las mujeres y los hombres además del valor total</p> <p>Véase en el anexo cuadro 2 del documento de debate una presentación detallada de los indicadores estadísticos (números de referencia entre paréntesis; n.d., cuando no hay número de referencia disponible)</p>	<p>Descripción de la legislación nacional pertinente en relación con los elementos fundamentales del Programa de Trabajo Decente; cuando proceda, información sobre las prestaciones otorgadas; pruebas de la aplicación efectiva y de la cobertura de los trabajadores por la legislación y la práctica; quejas y reclamaciones recibidas por la OIT; observaciones formuladas por el sistema de control de la OIT y casos de progreso; información sobre la ratificación de los convenios de la OIT pertinentes (1, 2, 3 + 4)</p> <p>L – Tema abarcado por la información sobre los derechos en el trabajo y el marco jurídico para el trabajo decente</p> <p>Véase en el anexo cuadro 4 del documento de debate una presentación detallada de la información sobre los derechos en el trabajo y el marco jurídico para el trabajo decente</p>
<p><b>Oportunidades de empleo (1 + 2)</b></p>	<p>M – Relación empleo-población, edades comprendidas entre 15 y 64 años (S)</p> <p>M – Tasa de desempleo (S)</p> <p>M – Jóvenes que no están estudiando ni trabajando, edades comprendidas entre 15 y 24 años (S)</p> <p>M – Empleo informal (S)</p> <p>A – Tasa de actividad, edades comprendidas entre 15 y 64 años (1) [se utilizará especialmente en los casos en que no se disponga de estadísticas sobre la relación empleo-población y/o la tasa de desempleo (total)]</p> <p>A – Tasa de desempleo juvenil, edades comprendidas entre 15 y 24 años (S)</p> <p>A – Desempleo según el nivel de educación (S)</p> <p>A – Empleo según la situación en el empleo (S)</p> <p>A – Proporción de trabajadores por cuenta propia y de trabajadores familiares auxiliares en el empleo total (S) [se utilizará especialmente en los casos en que no se disponga de estadísticas sobre el empleo informal]</p> <p>A – Proporción de empleo asalariado en el empleo no agrícola (S)</p>	<p><b>L – Compromiso del gobierno con el pleno empleo</b></p> <p><b>L – Seguro de desempleo</b></p>

Elemento fundamental del Programa de Trabajo Decente	Indicadores estadísticos	Información sobre los derechos en el trabajo y el marco jurídico para el trabajo decente
<p><b>Oportunidades de empleo (1 + 2)</b></p>	<p>F – Subutilización de la mano de obra (S)  <i>Recordatorio:</i> La tasa de subempleo por insuficiencia de horas (S) figura como A bajo el subtítulo «Horas de trabajo decentes»</p>	
<p><b>Ingresos adecuados y trabajo productivo (1 + 3)</b></p>	<p><b>M – Trabajadores pobres (S)</b>  <b>M – Tasa de remuneración baja (inferior a los 2/3 tercios de la mediana de los ingresos por hora) (S)</b>                      A – Ganancias medias por hora en determinadas ocupaciones (S)                      A – Salarios reales medios (S)                      A – Salario mínimo como porcentaje del salario mediano                      A – Índice salarial de las industrias manufactureras                      A – Asalariados a los que se les haya impartido formación profesional recientemente (el año pasado / durante las últimas 4 semanas) (S)</p>	<p>L – Salario mínimo legal</p>
<p><b>Horas de trabajo decentes (1 + 3)</b></p>	<p><b>M – Horas de trabajo excesivas (más de 48 horas por semana; horas 'habituales') (S)</b>                      A – Horas habitualmente trabajadas (franja horaria normalizadas) (S)                      A – Horas anuales trabajadas por persona ocupada (S)                      A – Tasa de subempleo por insuficiencia de horas (S)                      F – Vacaciones anuales pagadas (la Oficina ha de seguir desarrollando su labor al respecto; indicador adicional)</p>	<p>L – Máximo de horas de trabajo                      L – Vacaciones anuales pagadas</p>
<p><b>Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal (1 + 3)</b></p>	<p>F – Horas socialmente desfavorables / no habituales (la Oficina ha de seguir desarrollando su labor al respecto)                      F – Protección de la maternidad (la Oficina ha de seguir desarrollando su labor al respecto; indicador principal)</p>	<p>L – Licencia de maternidad (incluidas las semanas de licencia, la tasa de sustitución y la cobertura)                      L (adicional) – Licencia de paternidad y licencia parental</p>
<p><b>Trabajo que debería abolirse (1 + 3)</b></p>	<p><b>M – Trabajo infantil [según la definición que figura en el proyecto de resolución de la CIET] (S)</b>                      A – Trabajo infantil peligroso (S)                      F – Otras peores formas de trabajo infantil (S)                      F – Trabajo forzoso (S)</p>	<p>L – Trabajo infantil (incluidas las políticas públicas para luchar contra el mismo)                      L – Trabajo forzoso (incluidas las políticas públicas para luchar contra el mismo)</p>

Elemento fundamental del Programa de Trabajo Decente	Indicadores estadísticos	Información sobre los derechos en el trabajo y el marco jurídico para el trabajo decente
Estabilidad y seguridad del trabajo (1, 2 + 3)	<p><b>M – Estabilidad y seguridad del trabajo (la Oficina ha de seguir desarrollando su labor al respecto)</b></p> <p>A – Número de trabajadores ocasionales/jornaleros y salarios correspondientes (S)</p> <p><i>Recordatorio:</i> El empleo informal figura bajo el subtitulo de oportunidades de empleo</p>	<p>L – <b>Legislación sobre la protección del empleo (incluido el preaviso de terminación de la relación de trabajo, en semanas)</b></p> <p><i>Recordatorio:</i> El seguro de desempleo figura bajo el subtitulo de oportunidades de empleo; debe interpretarse en conjunción con la «flexiseguridad»</p>
Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo (1, 2 + 3)	<p><b>M – Segregación ocupacional por sexo</b></p> <p><b>M – Proporción de mujeres en el empleo correspondiente a los grupos 11 y 12 de la CIUO-88</b></p> <p>A – Disparidad salarial entre hombres y mujeres</p> <p>A – Indicador para los principios y derechos fundamentales en el trabajo (eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación), que ha de ser desarrollado por la Oficina</p> <p>A – Medida de la discriminación por motivo de raza/origen étnico/discriminación de pueblos indígenas/de trabajadores migrantes (reciente)/de trabajadores rurales cuando sea pertinente y se disponga de datos a nivel nacional</p> <p>F – Medida de la dispersión de la distribución por sector/distribución por ocupación de trabajadores migrantes (reciente)</p> <p>F – Medida del empleo de personas con discapacidades</p> <p><i>Recordatorio:</i> Los indicadores que figuran bajo otros elementos fundamentales señalados con (S) deberían presentarse por separado para hombres y mujeres además de indicarse el valor total</p>	<p>L – <b>Ley contra la discriminación basada en el sexo del trabajador</b></p> <p>L – <b>Ley contra la discriminación basada en la raza, el origen étnico, la religión o el origen nacional</b></p>
Entorno de trabajo seguro (1 + 3)	<p><b>M – Tasa de lesiones profesionales mortales</b></p> <p>A – Tasa de lesiones profesionales no mortales</p> <p>A – Tiempo perdido a causa de lesiones profesionales</p> <p>A – Inspección del trabajo (inspectores por cada 10.000 personas ocupadas)</p>	<p>L – <b>Seguro de lesiones profesionales</b></p> <p>L – <b>Inspección del trabajo</b></p>
Seguridad social (1 + 3)	<p><b>M – Proporción de la población de 65 años o más que percibe una pensión</b></p> <p><b>M – Gasto público en seguridad social (porcentaje del PIB)</b></p> <p>A – Gastos en atención de salud no sufragados por los hogares privados</p> <p>A – Proporción de la población cubierta por la atención de salud (básica) (S)</p>	<p>L – <b>Pensión (pública/privada)</b></p> <p>L – <b>Incapacidad para trabajar a causa de enfermedad/licencia por enfermedad</b></p> <p>L – <b>Incapacidad para trabajar debido a invalidez</b></p>

Elemento fundamental del Programa de Trabajo Decente	Indicadores estadísticos	Información sobre los derechos en el trabajo y el marco jurídico para el trabajo decente
<p><b>Seguridad social (1 + 3)</b></p>	<p>F – Proporción de la población económicamente activa que cotiza a un fondo de pensiones (S)</p> <p>F – Gasto público en programas de transferencias que proveen prestaciones en efectivo basadas en las necesidades (porcentaje del PIB)</p> <p>F – Beneficiarios de programas de transferencias que proveen prestaciones en efectivo (porcentaje de los pobres)</p> <p>F – Licencia por enfermedad (la Oficina ha de seguir desarrollando su labor al respecto; indicador adicional)</p>	<p><i>Recordatorio:</i> El seguro de desempleo figura bajo el subtitulo de oportunidades de empleo</p>
<p><b>Diálogo social y representación de trabajadores y de empleadores (1 + 4)</b></p>	<p>M – Tasa de sindicación (S)</p> <p>M – Empresas afiliadas a organizaciones de empleadores [tasa]</p> <p>M – Tasa de cobertura de la negociación colectiva (S)</p> <p>M – Indicador para los principios y derechos fundamentales en el trabajo (libertad sindical y de asociación y negociación colectiva), que ha de ser desarrollado por la Oficina</p> <p>A – Huegas y cierres patronales/tasa de días no trabajados [cuestiones de interpretación]</p>	<p><b>L – Libertad sindical y de asociación y derecho de sindicación</b></p> <p><b>L – Derecho a la negociación colectiva</b></p> <p><b>L – Consultas tripartitas</b></p>
<p><b>Contexto económico y social del trabajo decente</b></p>	<p>C – Niños no escolarizados (porcentaje por edad) (S)</p> <p>C – Estimación del porcentaje de la población en edad de trabajar infectada por el VIH</p> <p>C – Productividad laboral (PIB por persona ocupada, nivel y tasa de crecimiento)</p> <p>C – Desigualdad de ingresos (cocientes de percentiles 90/10, ingresos o consumo)</p> <p>C – Tasa de inflación (IPC)</p> <p>C – Empleo por rama de actividad económica</p> <p>C – Educación de la población adulta (tasa de alfabetización de la población adulta y tasa de egresados de enseñanza secundaria entre la población adulta) (S)</p> <p>C – Parte del PIB que corresponde al trabajo</p> <p>C (adicional) – PIB real per cápita en dólares PPA (nivel y tasa de crecimiento)</p> <p>C (adicional) – Proporción de mujeres en el empleo por industria (categoría de tabulación de la CIU)</p> <p>C (adicional) – Desigualdad salarial / de ingresos (cocientes de los percentiles 90/10)</p>	<p>La Oficina ha de seguir desarrollando su labor al respecto a fin de tener en cuenta el entorno de las empresas sostenibles, con inclusión de indicadores para i) la educación, la formación y el aprendizaje permanente, ii) la cultura empresarial, iii) el marco jurídico y reglamentario propicio, iv) la competencia leal, y v) el estado de derecho y la seguridad de los derechos de propiedad</p> <p>La Oficina ha de seguir desarrollando su labor al respecto a fin de tener en cuenta otros aspectos institucionales, tales como el alcance de la legislación laboral y el ámbito de actuación del ministerio de trabajo y otros ministerios competentes</p>

# Parte B 4. Contactos útiles

48

## Indicadores del Milenio

Gestionado por el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas, este sitio web presenta los datos por país y por indicador, las definiciones de los indicadores, las fuentes de los indicadores, los perfiles de los países y explicaciones de cada objetivo.

<http://mdgs.un.org/unsd/mdg/Default.aspx>

## MDG Net

Se trata de una lista de distribución para el personal de las Naciones Unidas, las oficinas nacionales y la sociedad civil y proporciona un flujo continuo de información sobre los ODM. (Suscríbese en el sitio web o envíe un mensaje a [sarah.renner@undp.org](mailto:sarah.renner@undp.org))

[www.undg.org](http://www.undg.org)

## Proyecto del Milenio

Esta web proporciona toda la información relativa a la iniciativa de investigación de los ODM.

[www.unmillenniumproject.org](http://www.unmillenniumproject.org)

## Sitio web oficial de las Naciones Unidas

Proporciona información general sobre las actividades relacionadas con los ODM, incluidos los comunicados de prensa e informes del Secretario General, el webcast de reuniones de las Naciones Unidas relacionados con los ODM, las hojas informativas sobre los ODM y la función de las Naciones Unidas, los informes y datos por país y las estadísticas relativas al logro de los ODM.

<http://www.un.org/millenniumgoals/>

## Supervisión y evaluación del Progreso del Trabajo Decente

Se puede encontrar más información sobre la supervisión y la evaluación del progreso del trabajo decente en la página web de la OIT: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/---stat/documents/meetingdocument/wcms\\_100337.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/---stat/documents/meetingdocument/wcms_100337.pdf)



Umbral de pobreza

Relación Empleo-Población

Índice de pobreza

Situación en el empleo

Población en edad de trabajar

Para más información visite nuestro sitio web:  
<http://www.ilo.org/employment>

Oficina Internacional del Trabajo  
Sector del Empleo  
4, route des Morillons  
CH-1211 Ginebra 22

ISBN 978-92-2-322304-5



9 789223 223045