

Juventud y empleo

Guía Sindical

Módulo 4

*Las estrategias de autoempleo
y de fomento al emprendimiento
económico de los jóvenes*

Oficina Internacional del Trabajo



ACTRAV

CINTERFOR

IFP/SKILLS

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

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

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

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

Las publicaciones 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. Sitio en la red: www.ilo.org/publns.

El Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (Cinterfor/OIT) es un servicio técnico de la OIT, establecido en 1964 con el fin de impulsar y coordinar los esfuerzos de las instituciones y organismos dedicados a la formación profesional en la región.

Las publicaciones del Centro pueden obtenerse en las oficinas locales de la OIT en muchos países o solicitándolas a Cinterfor/OIT, Casilla de correo 1761, E-mail: dirmvd@cinterfor.org.uy, Fax: 902 1305, Montevideo, Uruguay.

Sitio en la red: www.cinterfor.org.uy

4

Las estrategias de autoempleo y de fomento al emprendimiento económico entre los jóvenes

Objetivos:

Este cuarto módulo de trabajo tiene como objetivo, que los participantes:

- ◆ Comprendan y analicen las características de las modalidades de inserción laboral basadas en el autoempleo y los emprendimientos económicos.
- ◆ Realicen un balance crítico de las oportunidades, riesgos y desafíos que presentan este tipo de modalidades de inserción laboral, en el marco de las estrategias de promoción del empleo juvenil.
- ◆ Analicen y propongan líneas de acción sindical en este campo

Carga horaria del Módulo: 5 1/2 horas, distribuidas de la siguiente manera:

- ◆ Los jóvenes y las estrategias de autoempleo y emprendimiento económico: 1/2 hora
- ◆ Razones para incluir el autoempleo en las estrategias de generación de empleo juvenil: 2 horas
- ◆ Riesgos y oportunidades en la apuesta por estrategias de autoempleo juvenil: 1 1/2 hora
- ◆ Desafíos para los sindicatos: 1 1/2 hora

Dinámica Grupal: 2 horas

4.1. Los jóvenes y las estrategias de autoempleo y emprendimiento económico

La crisis actual de los mercados de trabajo, manifestada entre otros aspectos por el bajo ritmo de creación de empleo formal y asalariado, y la constatación de que este tipo de relación laboral pierde peso en el total del empleo, ha llevado a considerar la necesidad de considerar otras alternativas.

Entre ellas la fundamental consiste en la apuesta, mediante políticas y programas diversos, por el autoempleo, el trabajo independiente y, en general, los microemprendimientos.

El contexto actual de restricciones en materia de la cantidad de empleos disponibles y las ya anotadas dificultades que se presentan a los jóvenes para acceder a ellos, las nuevas políticas y estrategias de promoción de empleo juvenil han comenzado entonces a tomar en cuenta estas alternativas.

A continuación, veremos algunas de las principales razones que llevan a incluir este tipo de alternativas.

4.2. Razones para incluir el autoempleo en las estrategias de generación de empleo juvenil

La escasez de empleo formal y asalariado

La escasez de este tipo de empleo se deriva de factores tales como los problemas de competitividad de las empresas tradicionales nacionales en los nuevos contextos de apertura comercial, la retracción del empleo público y la inversión estatal, así como por resultado de la introducción de nuevas tecnologías de producción y enfoques de organización del trabajo. Esto hace que las oportunidades de acceso a este tipo de empleo por parte de los jóvenes sean sumamente restringidas.

Aun cuando los sectores más modernos puedan ocasionalmente generar nuevos empleos, no alcanzan a compensar los puestos de trabajo perdidos. Por el contrario, en el sector informal y especialmente en las microempresas es donde existe un mayor dinamismo en la creación de empleo.

Si bien muchas de estas microempresas, así como buena parte de los empleos por cuenta propia, adolecen de serios problemas en materia de competitividad, protección social y remuneraciones, resulta ineludible considerar el hecho de que ellos constituyen uno de los pocos espacios económicos donde la generación de empleo aún resulta posible.

De lo anterior se deriva un importante desafío: diseñar estrategias de fortalecimiento de los microemprendimientos y el autoempleo, a fin de que las oportunidades de trabajo y generación de ingreso que ellos conllevan, se vean acompañados de una mayor viabilidad económica, mayores niveles de productividad, mayor protección social de los trabajadores involucrados en este tipo de iniciativas y un mejor nivel de ingresos, convirtiéndolos simultáneamente en una pieza clave de las políticas de generación de empleo.

Las nuevas competencias demandadas en el mercado de trabajo

Más allá del tipo de relación contractual establecida, dichas competencias apuntan a una mayor dosis de autonomía del trabajador quien debe gerenciar su propia carrera profesional y laboral. Estas nuevas competencias resultan fundamentales para encarar con éxito las alternativas del autoempleo y los emprendimientos productivos, pero lo son también y cada vez más para cualquier trabajador en la situación actual del mercado de trabajo. Así, las estrategias destinadas a desarrollar una amplia gama de competencias que superen los conocimientos exclusivamente técnicos del trabajo y avancen hacia la capacidad de analizar, interpretar, comunicar, innovar y colaborar, entre otras, son aspectos cuyo dominio resulta imprescindible para todos los trabajadores.

Las oportunidades abiertas por las nuevas tecnologías de la información y la comunicación

Las formas alternativas de inserción laboral como el autoempleo y los microemprendimientos encuentran un espacio de manifestación interesante y promisorio, en especial para los jóvenes, a partir del uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Esto se debe, en buena medida, al carácter versátil de dichas tecnologías, que abren oportunidades de empleo también dentro de las formas de contratación tradicional asalariada. Ellas son un componente fundamental tanto de las estructuras internas de la producción y los servicios (en las propias empresas centrales), como en los servicios que se subcontratan a terceros. Esta es la causa de la verdadera “explosión” ocurrida en materia de creación de nuevas micro y pequeñas empresas, así como de servicios unipersonales, orientadas a la prestación de servicios de mantenimiento y soporte informático o de telecomunicaciones, muchas veces compuestas por jóvenes.

Es indudable, por otra parte, que los jóvenes poseen a priori, una serie de ventajas en comparación con los trabajadores de mayor edad para aprovechar y utilizar estas nuevas tecnologías. Sin embargo, no debe olvidarse que esta supuesta ventaja no se encuentra homogéneamente distribuida entre la población juvenil, en función principalmente de las desigualdades existentes en el acceso a las oportunidades de educación y formación profesional.

4.3. Riesgos y oportunidades en la apuesta por estrategias de autoempleo juvenil

El contraste entre el dinamismo demostrado en la generación de oportunidades de empleo del trabajo independiente y los microemprendimientos, y el estancamiento y aun la retracción en la generación de empleo entre las empresas más grandes y modernas es, como ya se dijo, un argumento a favor de apostar por los primeros dentro de las estrategias globales de lucha contra el desempleo.

Ello no debe hacer olvidar, empero, dos problemas fundamentales:

- ◆ Primero, que el trabajo independiente y los microemprendimientos resultan también sumamente sensibles a los ciclos económicos. En la medida que se trata de modalidades de empleo fuertemente asociadas a la informalidad, durante las fases de expansión ellas contribuyen a sostener el nivel de empleo, compensando la debilidad de la demanda de trabajo del sector formal. Sin embargo, también contribuyen a expandir el desempleo durante las fases de recesión.
- ◆ Segundo, que aunque en un cierto número de casos el trabajo independiente puede estar asociado a actividades de alta productividad y buenos niveles de ingresos (sobre todo los ya mencionados vinculados al sector de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación), por norma general se trata de actividades de baja productividad, que generan ingresos de subsistencia, sin cobertura de seguridad social y altamente inestables.

En resumidas cuentas, lo señalado implica que la sola confianza en la capacidad que el trabajo independiente tenga de generar empleo y hacerse cargo de su calidad, no alcanzará a contrarrestar los efectos regresivos de la apertura económica sobre el mercado de trabajo tanto en términos de disponibilidad de empleo como de su calidad.

Esto reafirma la necesidad de diseñar e implementar políticas de apoyo al trabajo independiente que contribuyan a mejorar su desempeño y sus perspectivas de viabilidad económica, a la vez que desarrolle su potencial integrador no sólo a través de la generación de oportunidades de generación de ingresos, sino también mediante un mejoramiento de su calidad.

El apoyo a las estrategias de promoción del autoempleo implica, para los sindicatos, respaldar formas de inserción laboral diferentes a las que tradicionalmente han sido las bases de sustentación de estas organizaciones.

4.4. Desafíos para los sindicatos

El apoyo a las estrategias de promoción del autoempleo implica, para los sindicatos, respaldar formas de inserción laboral diferentes a las que tradicionalmente han sido las bases de sustentación de estas organizaciones.

- ◆ Como ya fuera dicho, los sindicatos se han desarrollado organizando y representando a los trabajadores asalariados. En el caso de las alternativas que estamos analizando, la contraposición de intereses entre capital y trabajo se diluye, en la medida que los trabajadores independientes o por cuenta propia son sus propios empleadores. Sin embargo no se puede afirmar que ella desaparezca del todo, o al menos no en todos los casos.
- ◆ Las estrategias de terciarización y de subcontratación que llevan adelante muchas empresas se basan en recurrir a este tipo de trabajadores, con lo cual, además de ahorrarse costos en materia de leyes sociales, disminuyen las posibilidades de organización sindical. Encontrar formas de organizar a estos trabajadores y convertirlos en miembros o aliados del sindicato es un desafío de primer orden.

- ◆ Por otra parte, muchos de los trabajadores que han tenido que optar por un trabajo independiente han sido antes asalariados y, en el caso de los jóvenes, aún cuando no cuenten con experiencia previa como asalariados, provienen igualmente de entornos sociales donde los sindicatos han tenido históricamente buena parte de sus bases. Más allá del tipo de relación laboral que mantengan, existen elementos culturales que vienen de los propios procesos de socialización, que pueden hacerlos proclives a la organización en sindicatos, o al menos a establecer formas de organización afines.

La apuesta por el autoempleo como una alternativa válida de inserción laboral, implica para los sindicatos trabajar simultáneamente por una mejora de las condiciones de trabajo para los jóvenes que se insertan bajo esta modalidad.

- ◆ La visualización por parte de los jóvenes que buscan un empleo de que los sindicatos se preocupan por encontrar alternativas que vayan más allá de la sola defensa de los intereses de los trabajadores activos, constituye una base fundamental para cualquier intento de ampliar las bases de representación del sindicato o de desarrollar una estrategia de alianzas efectiva.
- ◆ Sin embargo, apostar a la alternativa del trabajo independiente tomando en consideración exclusivamente su potencial de generar fuentes de trabajo e ingreso implicaría dejar por fuera las cuestiones relativas a la calidad de tales empleos. La acción sindical orientada a la mejora de la calidad de trabajo y de vida de los trabajadores independientes tiene como primer impacto positivo el interponer un obstáculo a la terciarización y subcontratación como formas de precarización de las relaciones laborales, ya que ellos constituyen una opción atractiva para ciertas empresas en la medida que les permite disponer de trabajadores más baratos, no organizados y, por tanto, menos conflictivos.
- ◆ Ya sea que se encuentren las formas de incorporar a tales trabajadores a la organización sindical representando sus intereses y contemplando sus necesidades, o bien que se logren acordar agendas reivindicativas comunes con sus organizaciones, mejora sensiblemente las oportunidades de uno y otros de negociar eficazmente, sea frente al capital, sea frente al Estado.

Las formas más satisfactorias de autoempleo se encuentran fuertemente asociadas a las oportunidades que los jóvenes tengan de acceder a una educación y formación profesional de calidad.

Al igual que en las otras alternativas de inserción laboral, la educación y la formación profesional cumplen un importante papel en la posibilidad de generar un empleo y en su calidad.

En el caso del autoempleo y el trabajo independiente, los efectos de la educación y la formación profesional pueden reseñarse diciendo que, a mayor calificación, los jóvenes:

- Tendrán más capacidad para identificar una posible actividad para proveerse de trabajo e ingresos.
- Estarán en mejores condiciones de diseñar, planificar e implementar sus emprendimientos.
- Poseerán más instrumentos a efectos de encontrar y desarrollar vínculos comerciales (tanto en lo que refiere al acceso a insumos, como a la venta de su producción o servicios).
- Adquirirán más competencias para la gestión de su emprendimiento.

Si bien puede afirmarse que, independientemente del tipo de educación o formación adquirida, aquellos que accedan a mayores niveles de calificación tendrán más oportunidades de desarrollar un emprendimiento exitoso, la cuestión acerca de la calidad y la pertinencia de aquella educación y formación no puede estar ausente.

Las formas más satisfactorias de autoempleo se encuentran fuertemente asociadas a las oportunidades que los jóvenes tengan de acceder a una educación y formación profesional de calidad.

Las respuestas en materia de formación para este tipo de trabajadores, deben tomar en cuenta una serie de requerimientos y limitaciones tales como:

- ◆ La escasez de tiempo: dado la gran cantidad de tiempo que insume la gestión de sus emprendimientos, les resulta difícil y costoso (según el costo de oportunidades perdidas) asistir a actividades de capacitación que los alejan demasiado tiempo de sus actividades.
- ◆ Se trata, en general, de personas prácticas y pragmáticas, más acostumbrados a aprender en la acción, copiando, adaptando y resolviendo problemas, y no sentados pasivamente en un aula. Prefieren las herramientas y técnicas de aplicación inmediata.
- ◆ En el caso de las mujeres existen requerimientos y limitaciones especiales. En algunas culturas los sistemas de capacitación pueden ser inadecuados para ellas. Sus roles múltiples y variados como mujeres de negocios, madres y esposas crean complicaciones adicionales de tiempo y disponibilidad para la formación.
- ◆ Debido a sus limitados recursos financieros tanto comerciales como personales, muchos de estos trabajadores tienen una limitada capacidad para pagar programas de capacitación caros. También es poco probable que quieran pagar tarifas muy altas por algo que no promete beneficios ni retornos inmediatos.
- ◆ Finalmente, cuando no poseen niveles de calificación suficientes, no se encuentran en condiciones de aprovechar eficazmente los contenidos de este tipo de cursos.

Recordemos que:

- ◆ En un contexto de retracción del empleo formal y asalariado, crece la importancia de las formas de inserción como el autoempleo, el cuentapropismo, el trabajo independiente y los microemprendimientos.
- ◆ Al margen de que estas formas de inserción laboral aparecen asociadas generalmente a situaciones de empleo precarias, ellas revelan un potencial de generación de empleo que no existe en el sector moderno de la economía.
- ◆ Para los sindicatos, el apoyar de algún modo este tipo de inserción laboral, significa el acercarse a situaciones cualitativamente diferentes de las que tradicionalmente dieron sustento al movimiento obrero.
- ◆ Este apoyo ha de considerar no sólo el objetivo de generar oportunidades de trabajo, sino también, y simultáneamente, trabajar por una mejora en las condiciones de trabajo de estos jóvenes.
- ◆ Las estrategias dirigidas a estos jóvenes han de tomar en cuenta una serie de requerimientos y limitaciones, tales como la escasez de tiempo, la necesidad de soluciones prácticas e inmediatas, los limitados recursos financieros y las limitaciones especiales que en el caso de las mujeres jóvenes se plantean.
- ◆ Al igual que para otras formas de inserción laboral, también resulta aquí fundamental la posibilidad de acceder a una educación y *formación profesional de calidad*.

Dinámica grupal

Metodología de Trabajo

Tiempo: 2 horas 30 minutos

Materiales necesarios: papelógrafo, pizarra, marcadores.

1. Instancia individual: cada trabajador reflexiona acerca de las preguntas planteadas a continuación, de manera de arribar a una postura individual acerca de esta problemática (tiempo 30 minutos).
2. Posteriormente, se reúnen en equipos de trabajo y, mediante un análisis colectivo, el equipo llega a una posición en lo posible consensuada (tiempo 1 hora).
3. Presentación plenaria (tiempo 1 hora).
4. Elaboración del documento del módulo: a cargo de un grupo conformado por un representante de cada equipo de trabajo (actividad que se realiza fuera del horario de taller).

Algunas cuestiones para debatir

- Los jóvenes que constituyen microempresas, ¿son trabajadores o empresarios? Y en cualquiera de los casos, ¿debería el sindicato representarlos? ¿o deberían constituir sus propias organizaciones?
- ¿Qué estrategias puede desarrollar el sindicato hacia los jóvenes cuentapropistas y los microempresarios, ya sea para incorporarlos o para establecer alianzas con ellos?
- En el ámbito general y en términos políticos: ¿Deben los sindicatos apoyar las políticas y estrategias de fomento al trabajo independiente, el cuentapropismo y los microemprendimientos?

Lecturas recomendadas

- OIT. *Condiciones generales para fomentar la creación de empleos en la pequeña y mediana empresa, Informe V(2), Conferencia internacional del trabajo, 1997.* Ginebra, 1997.
- Organización Internacional del Trabajo, Programa de Actividades Sectoriales. *Informe final: Coloquio sobre las tecnologías de la información en las industrias de los medios de comunicación y del espectáculo: sus repercusiones en el empleo, las condiciones de trabajo y las relaciones laborales.* Ginebra, 28 de febrero - 3 de marzo de 2000. Ginebra: OIT, 2000.
- Patrone, Alessandro. *Metodología de formación flexible para pequeños empresarios latinoamericanos.* Papeles de la Oficina Técnica N° 3. Cinterfor/OIT. Montevideo, 1997.
- Tolentino, Arturo. *Formación y desarrollo de empresarios-gerentes de pequeñas empresas: sugerencias y lecciones aprendidas.* Papeles de la Oficina Técnica N°5. Cinterfor/OIT. Montevideo, 1998.
- Vega Ruiz, María Luz. *El trabajo a domicilio: un análisis comparativo de la legislación y la práctica.* Programa del Servicio de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Documento N° 10. Ginebra