

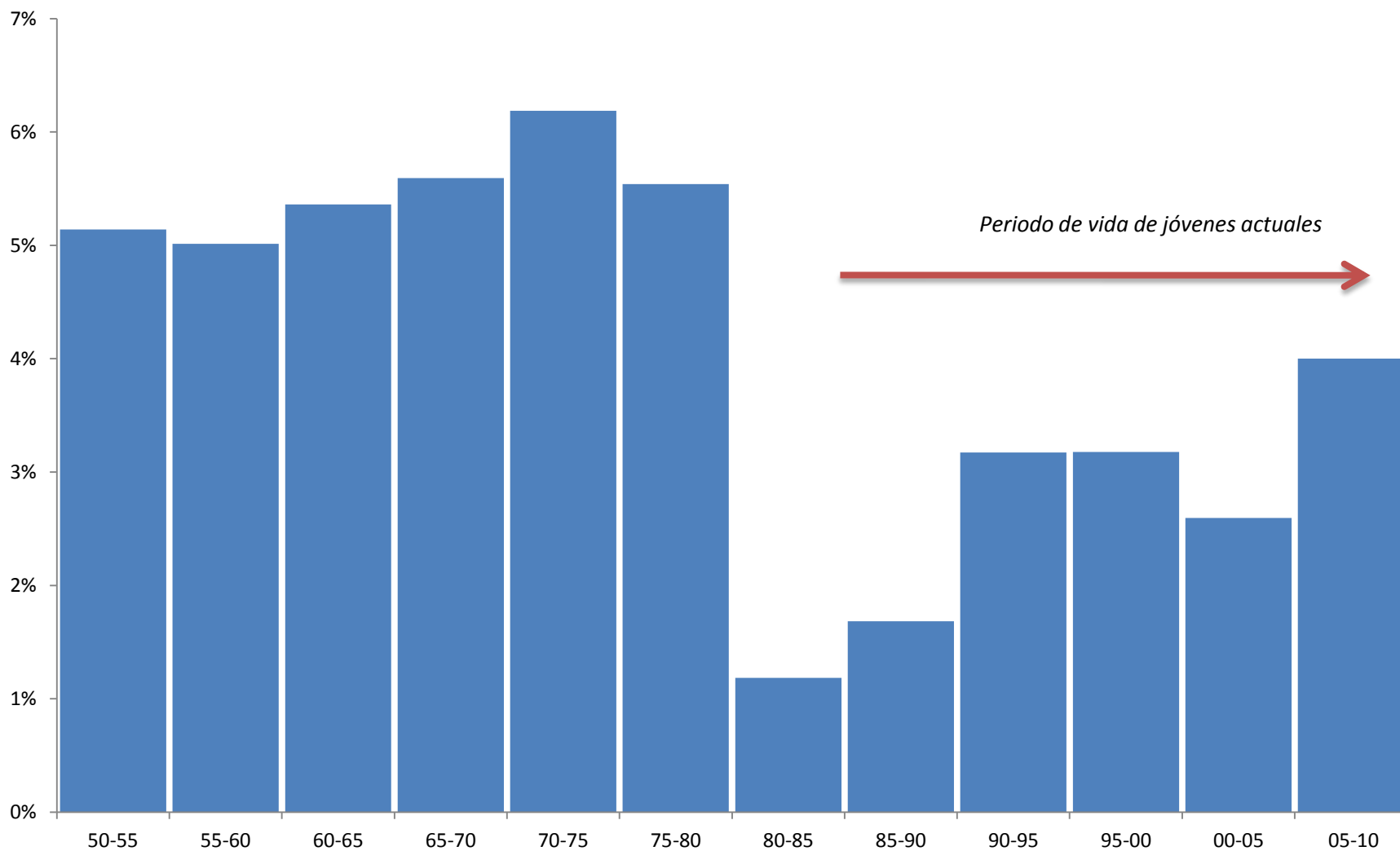


Políticas de empleo de jóvenes en América Latina

Juan Chacaltana
OIT

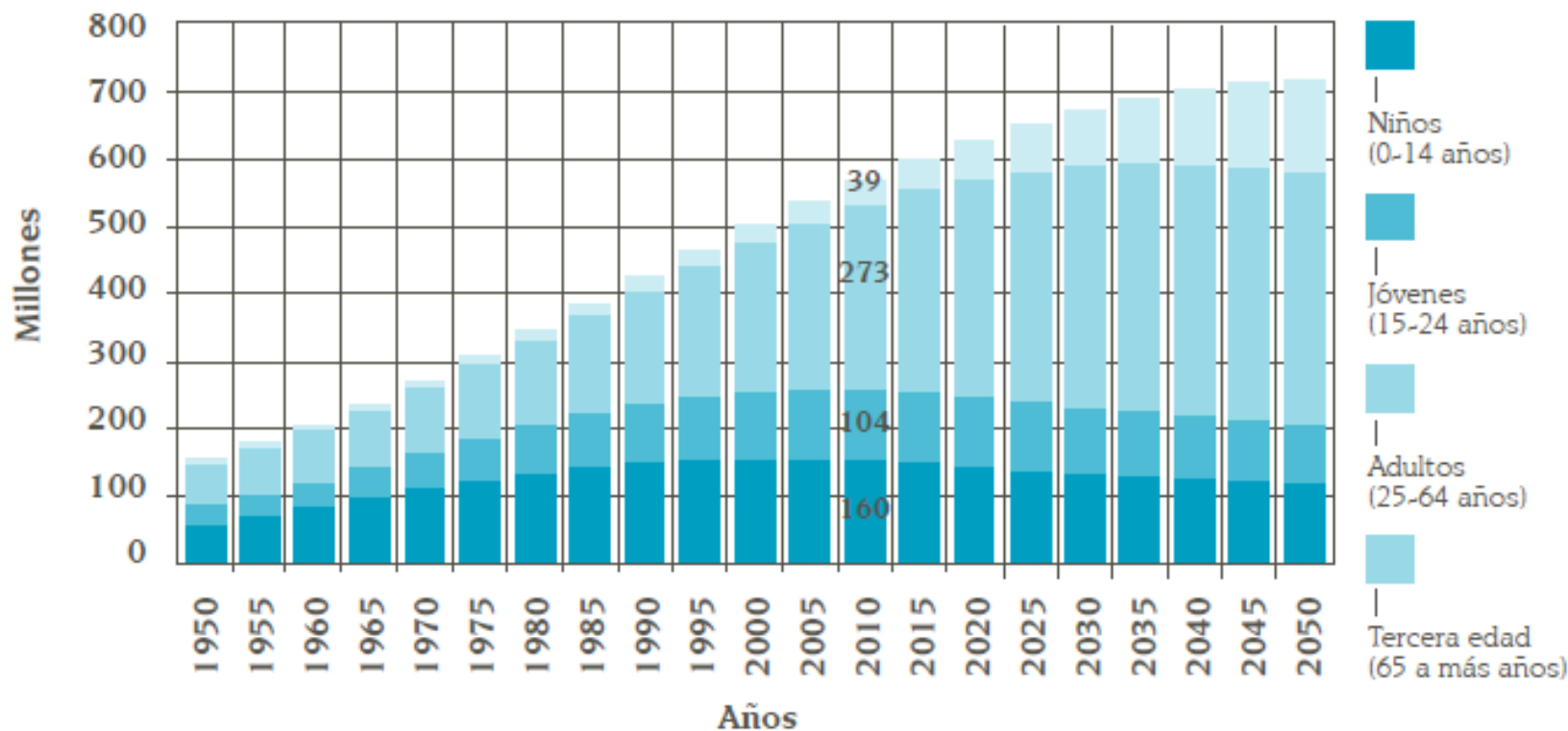
Montevideo 10 de mayo del 2011

Jóvenes y contexto económico (variación % PIB anual)



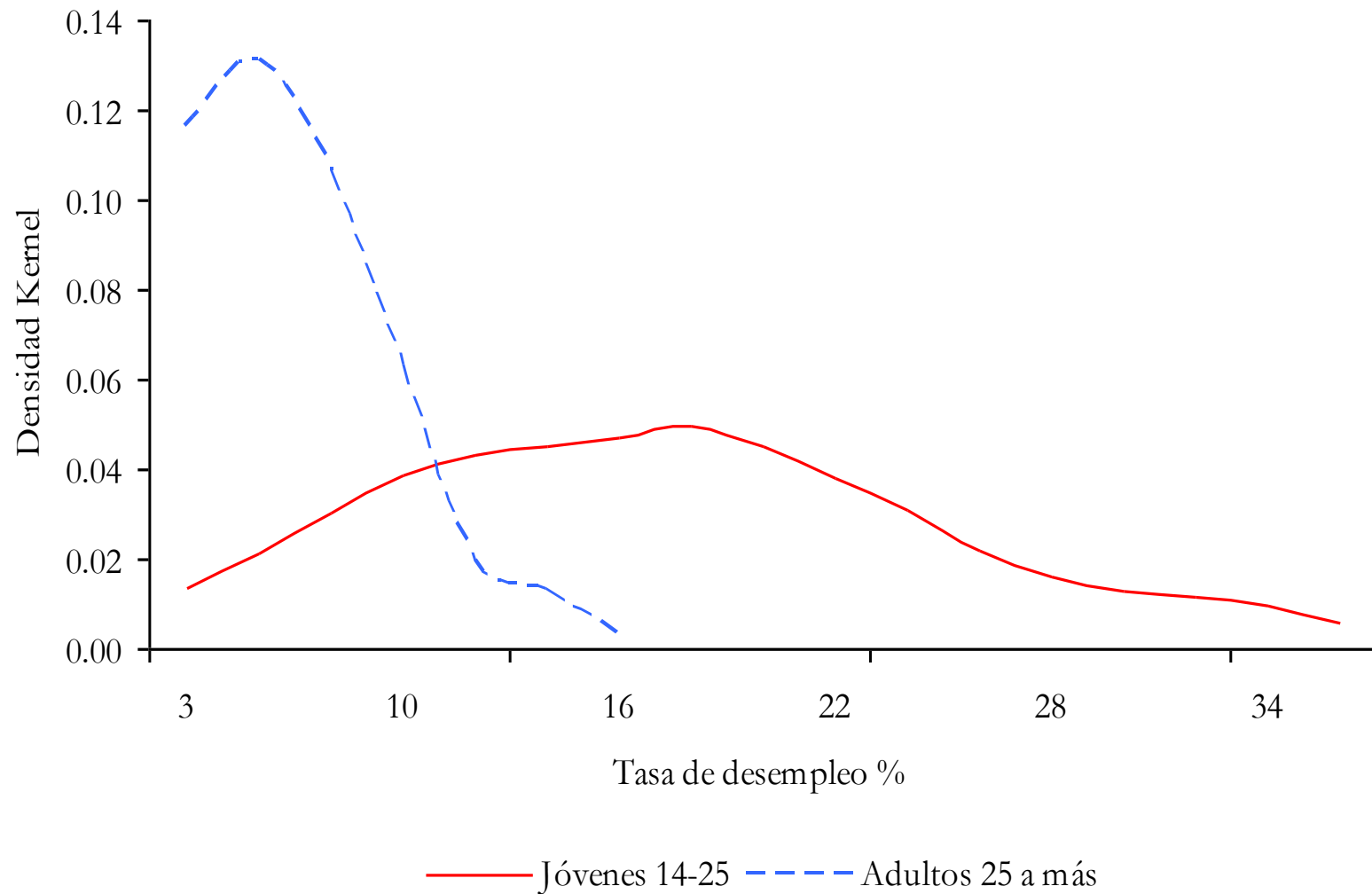
Cepal (2009) <http://www.eclac.cl/deype/cuaderno37/esp/index.htm> y Cepal (2011)

Gráfico 1 | América Latina (20 países. 1950-2050)
Evolución de la población por edades



Fuente: Celade.

Desempleo joven y adulto (A.L)



Transiciones y trayectorias juveniles (AL, 2010)

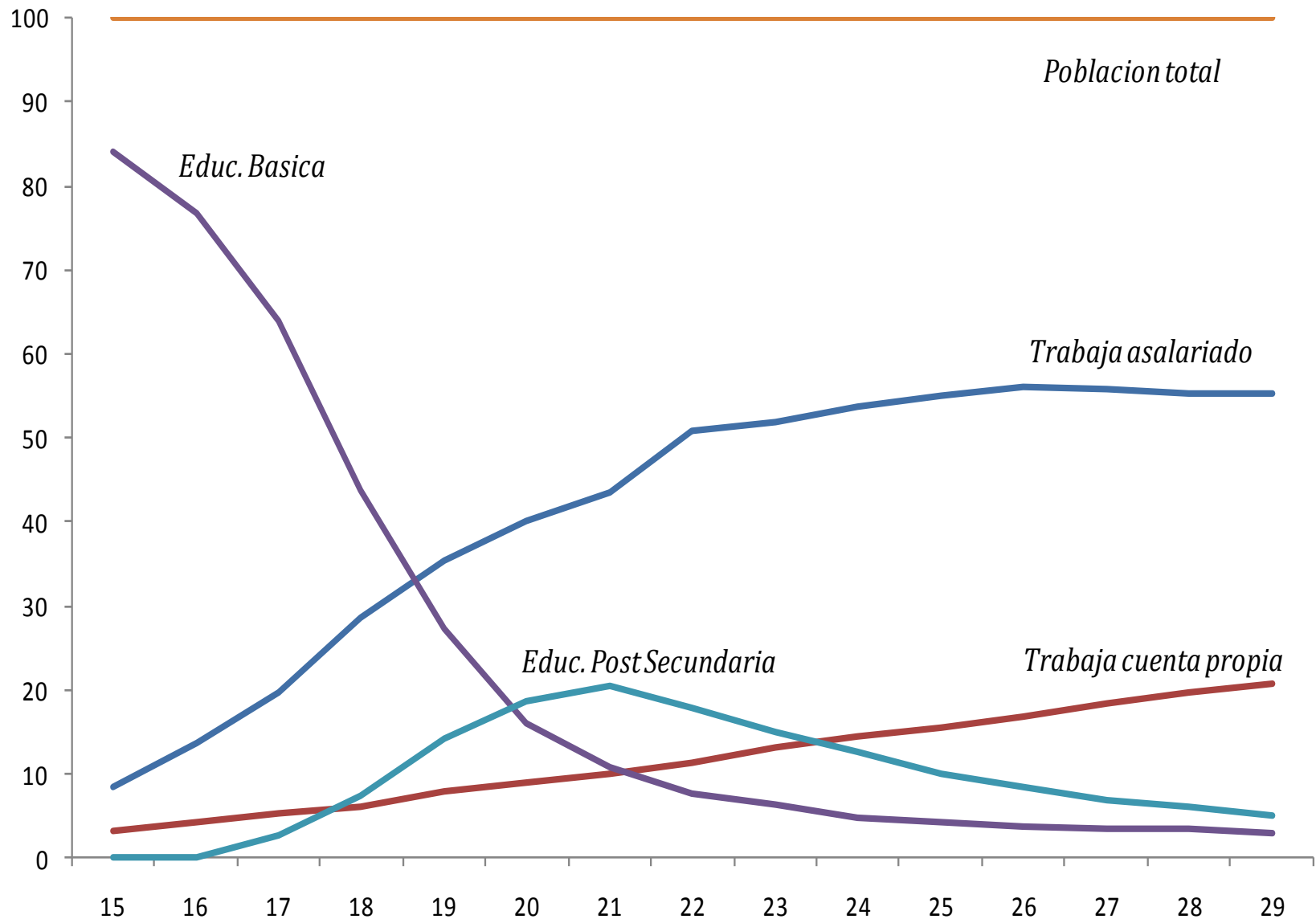
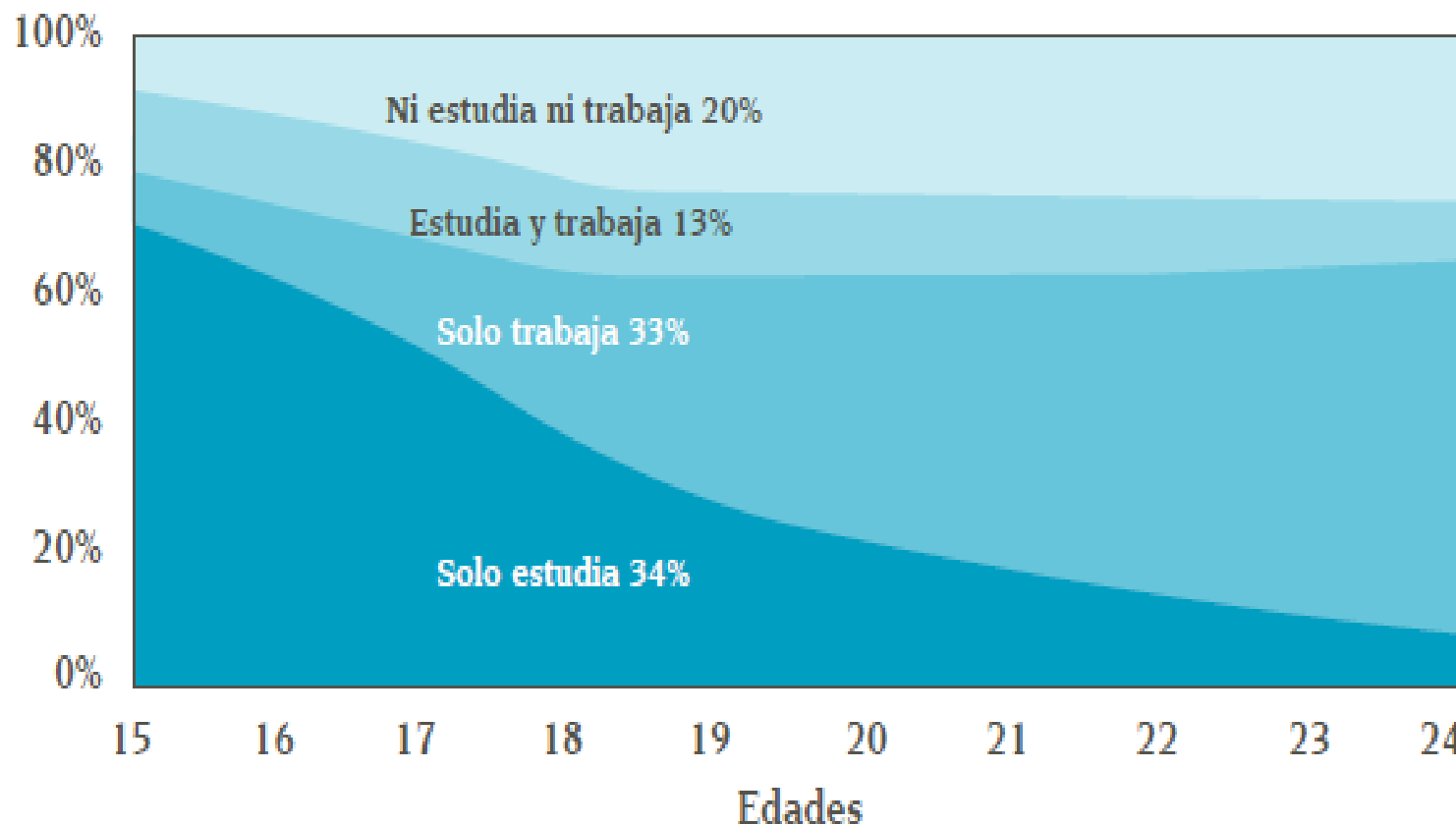


Gráfico 12 | América Latina. 18 países. Circa 2008. Estudio y trabajo en la juventud



Fuente: OIT en base a procesamiento especial de encuestas de hogares.

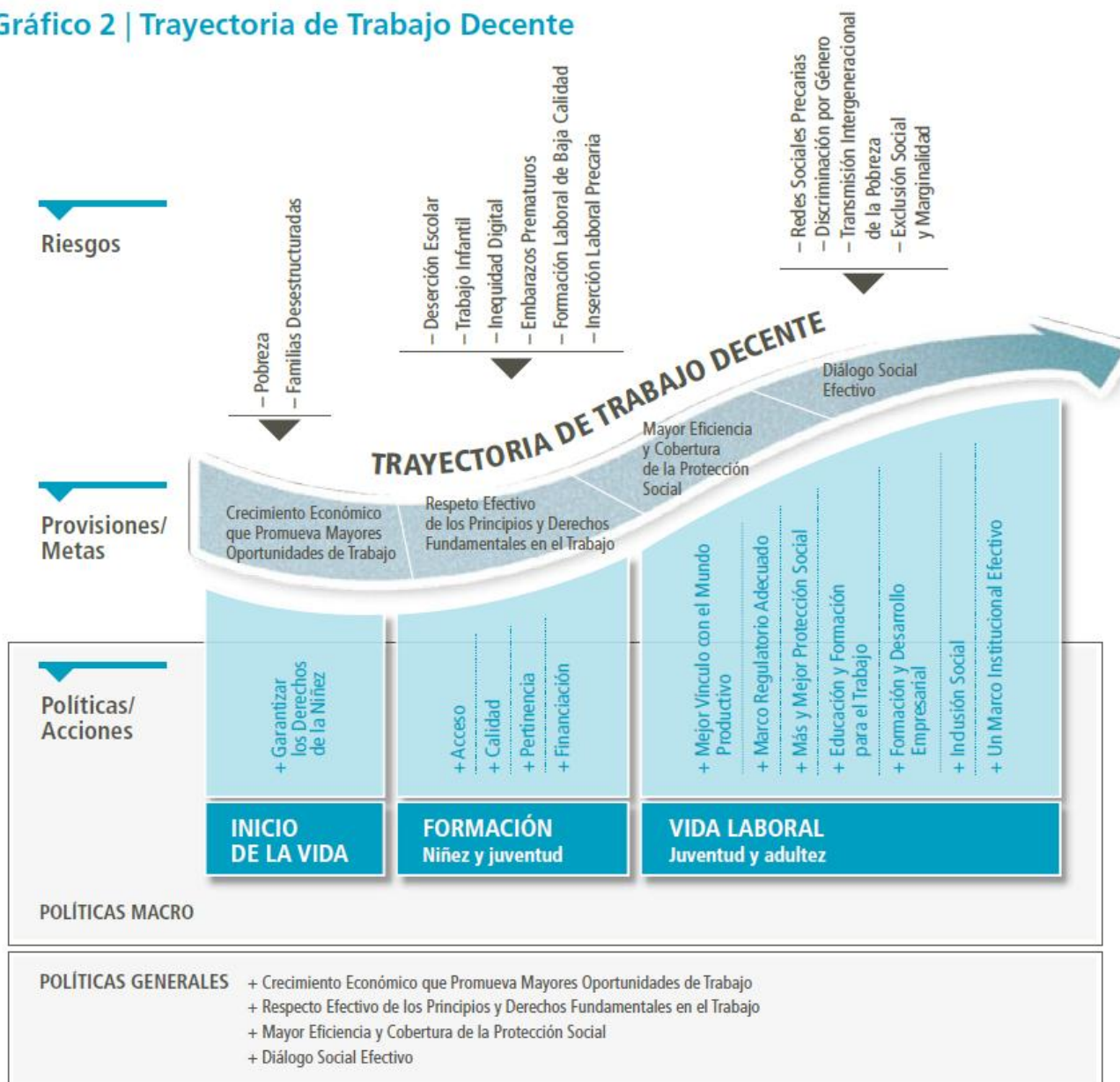
Características de la inserción laboral juvenil

	Jovenes	Adultos
Categoría ocupacional	100.0	100.0
Asalariados públicos	5.1	12.7
Asalariado empresa privada	58.9	38.9
<i>Hasta 5 trabajadores</i>	21.0	10.3
<i>Mas de 5 trabajadores</i>	37.9	28.6
Independientes	14.2	31.6
Patrono	1.8	6.9
TFNR	13.5	4.1
Trab.Doméstico	6.5	5.8
Condiciones de trabajo		
% cotizante a seguro salud	33	42
% cotizante a pensiones	28	32
% afiliados a un sindicato	7	17
Ingresos		
% Ingreso (Jóvenes/adulto)	56	100
Modalidad contractual (% asalariados empresas privadas)		
% Contrato permanente	24	42
% Contrato temporal	13	12
% Sin contrato	63	46

Un esquema simplificado de políticas de empleo juvenil



Gráfico 2 | Trayectoria de Trabajo Decente



Un esquema de políticas

Nivel	Políticas
Nivel agregado	• Crecimiento económico sostenido (reduciendo fluctuaciones) • Impulso a sectores demandantes de mano de obra juvenil • Políticas de capitalización del bono demográfico
Nivel específico	
• Transición hacia la paternidad/maternidad	• Políticas preventivas (salud sexual y reproductiva) • Políticas mitigatorias (asesoría apoyo para evitar abandono escolar y laboral) • Políticas compensatorias (economía del cuidado)
• Transición de la escuela a la educación post secundaria	• Políticas de fomento del acceso (incluye financiamiento) • Políticas de mejora de la pertinencia y reducción de la inadecuación • Políticas de mejora de la calidad (información sobre la calidad)
• Transición de la escuela al empleo decente	• Políticas de primer empleo • Políticas de capacitación + experiencia • Políticas de acceso al trabajo decente
• Transición al emprendimiento	• Políticas para remover restricciones en el medio ambiente propicio para generar negocios. • Políticas para remover restricciones al inicio de los negocios
• Transición a la migración	• Políticas de empleo / reducción de disparidades regionales • Políticas para evitar o compensar el riesgo de fuga de talentos. • Políticas de gestión de la migración (para incrementar las potencialidades y reducir los riesgos de la migración)

Tendencias en Programas empleo juvenil en AL.

Educación regular	Universalización	
	Ciclos intermedios con énfasis laboral	
Capacitación y formación para el trabajo	Sistemas nacionales de capacitación	
	Programas de desarrollo de competencias básicas con fines de inserción	
Intermediación	Oficinas de colocaciones nacionales, regionales y locales	
	Oficinas de colocaciones en el sistema de formación	
	Bolsas de trabajo privadas	
Contratación	Pública	Programas de empleo temporal
	Privada	Contratos de aprendizaje
		Contratos de prácticas Primer empleo
Emprendedurismo y apoyo al trabajo independiente	Financiamiento	Capital de trabajo
		Maquinaria y equipo
	Compras estatales	
	Asesoría	
	Asociatividad	
Salarios	Capacitación	
	Mínimo juvenil	
Incentivos	Reintegros fiscales a la contratación	
	Financiamiento temporal de la remuneración	
Transferencias a los jóvenes	Programas de transferencias en efectivo	
	Subsidios al desempleo	

Otros: Planes de empleo juvenil

1. Inserción. Leyes de primer empleo (subsidios)

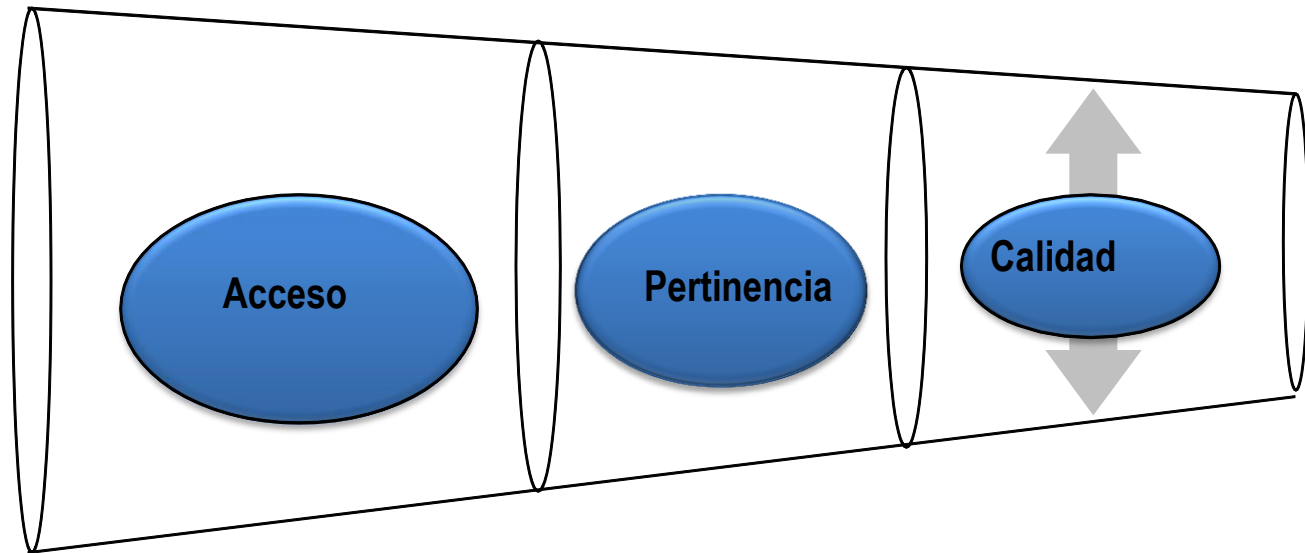
- Chile (2009).
 - Jóvenes entre 17 y 25 años
 - Es un subsidio de hasta un 30% para aquellos jóvenes que ingresen a trabajar o se desempeñen en una empresa. Del subsidio 20% va al salario del trabajador ; 10% va al empleador
 - Los postulantes deben cumplir con requisitos de vulnerabilidad y limite de remuneraciones
- México (2007).
 - Subsidia el pago que hace el empleador al IMSS por la contratación de nuevos empleados que se inscriben por primera vez como trabajadores permanentes.
 - El subsidio depende de lo que gana el beneficiario.
 - El subsidio repone los pagos realizados (en el cuarto mes, se repone el pago del primer mes, en el quinto el segundo, y así sucesivamente hasta por 12 meses)
- Colombia (2010)
 - Descuento en el Impuesto sobre la renta y complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina: SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar así como el aporte en salud a la subcuenta de solidaridad del FOSYGA y el aporte al Fondo de Garantía de Pensión Mínima
 - Nuevos empleados que al momento del inicio del contrato de trabajo sean menores de veintiocho(28) años
 - En ningún caso podrá exceder de dos (2) años por empleado.

2. Información

- Servicios de empleo
 - Última década: Modernización
 - Información, intermediación, derivación
 - Descentralización
 - Automatización
 - Desafíos en relación a los y las jóvenes
 - Agenda joven 1:
 - *“quiero estudiar algo para lo que haya trabajo”*
 - Vinculo Servicios de Empleo – Centros de formación
 - Agenda joven 2:
 - *“no me digan donde están los empleos, díganle a las empresas quien soy yo”*
 - Certi Joven - Perú

3. Formación y empleabilidad

Jóvenes



Oferta

Información

Información

Financiamiento

Vinculo con
sector productivo
(mismatch)

Transparencia

Supervisión

Formación y empleabilidad: respuestas

- Institutos de Formación Profesional (IFP)
- Formación basada en la empresa
 - Modalidades formativas
 - Contribución / deducción
- Modelos focalizados

Porque ya no estudia? (AL,2007)	Total	Hombre	Mujer
Por trabajo	25.2	35.2	14.8
Problema familiar/economico	29.4	26.5	32.4
No le interesa/ le fue mal	12.4	14.5	10.1
Está lejos	1.5	1.3	1.7
Edad	1.0	0.9	1.1
Enfermedad/discapacidad	1.8	2.1	1.6
Quehacer del hogar/embarazo	9.2	1.0	17.7
Terminó sus estudios	5.9	6.0	6.2
Vacaciones	6.5	6.3	6.5
Otro	7.0	6.0	7.9
Total no estudia	100.0	100.0	100.0

Modalidades formativas de contratacion

- Colombia: Mas de 14 años
 - Empresas privadas (no construcción) con mas de 15 trabajadores, están obligadas a contratar aprendices: un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez o superior. Si la empresa no quiere contratar aprendices, puede monetizar la cuota de aprendices al SENA.
 - En etapa lectiva: sostenimiento mensual no menor al 50% del salario mínimo y en etapa práctica no menor al 75% del salario mínimo legal vigente. En ambos casos, deberá estar cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud y ser afiliado al Sistema de Riesgos Profesionales.
 - El contrato de aprendizaje tiene una duración de dos años.
- Perú: *Edad variable*
 - 5 modalidades: a) *convenio de formación laboral juvenil* para jóvenes que no han terminado la escuela, b) *contrato de prácticas pre profesional* para estudiantes de nivel superior; c) *Contrato de practica profesional*, para egresados de la educación universitaria; d) *contrato de aprendizaje* para el sector industrial, a través del SENATI; e) *Pasantías en empresas*, para cualquier joven.
 - Existe tope de duración y un porcentaje máximo de jóvenes. Existen medidas de control ex ante (ej. presentar plan de capacitación en algunos casos).
- Chile: 15 a 25 años
 - Empresas que contratan aprendices pueden obtener una bonificación mensual del 50% de un ingreso mínimo mensual por cada aprendiz contratado, hasta 12 meses.
 - Duración máxima de 2 años y el porcentaje de aprendices no podrá exceder del 10% del total de trabajadores ocupados a jornada completa.

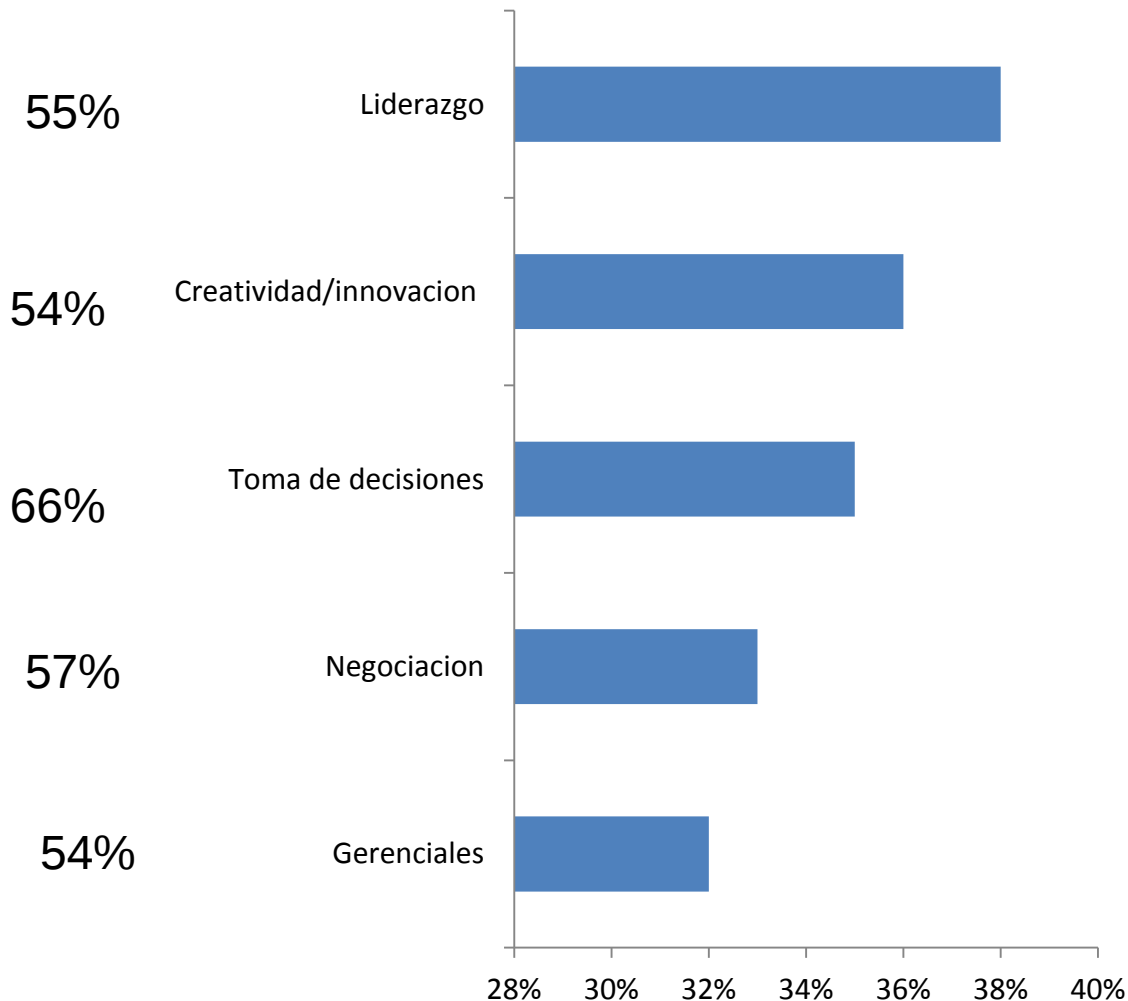
Modelos focalizados en América Latina

Alternativa 1: Programas “Joven” (90s-)	Alternativa 2: Modelos integrados (00s)	Alternativa 3: Transferencias condicionadas (00s)
• Modelos basados en la demanda (se presume baja demanda por formación). • Basados en concursos • Utiliza Entidades de Capacitación (ECAP) existentes. • Vinculo con sector empresarial a través de ECAPs	• Modelos “Joven” evolucionados (Ej. Pro Jovem – Brasil, Pro Joven-Brasil, Chile-Califica, Jóvenes con mas y mejor trabajo-Argentina) • Incorporan formación para el trabajo pero también para la vida • Acciones en varias dimensiones y con varios actores. • Importancia de las soft skills	• Transferencia condicionada a logros educativos (terminar secundaria y/o formación para el trabajo) • Ejemplo: • “Jóvenes con Oportunidades” (México) • Énfasis en sector rural.

Competencias mas demandadas

Indispensables

Son difíciles de conseguir



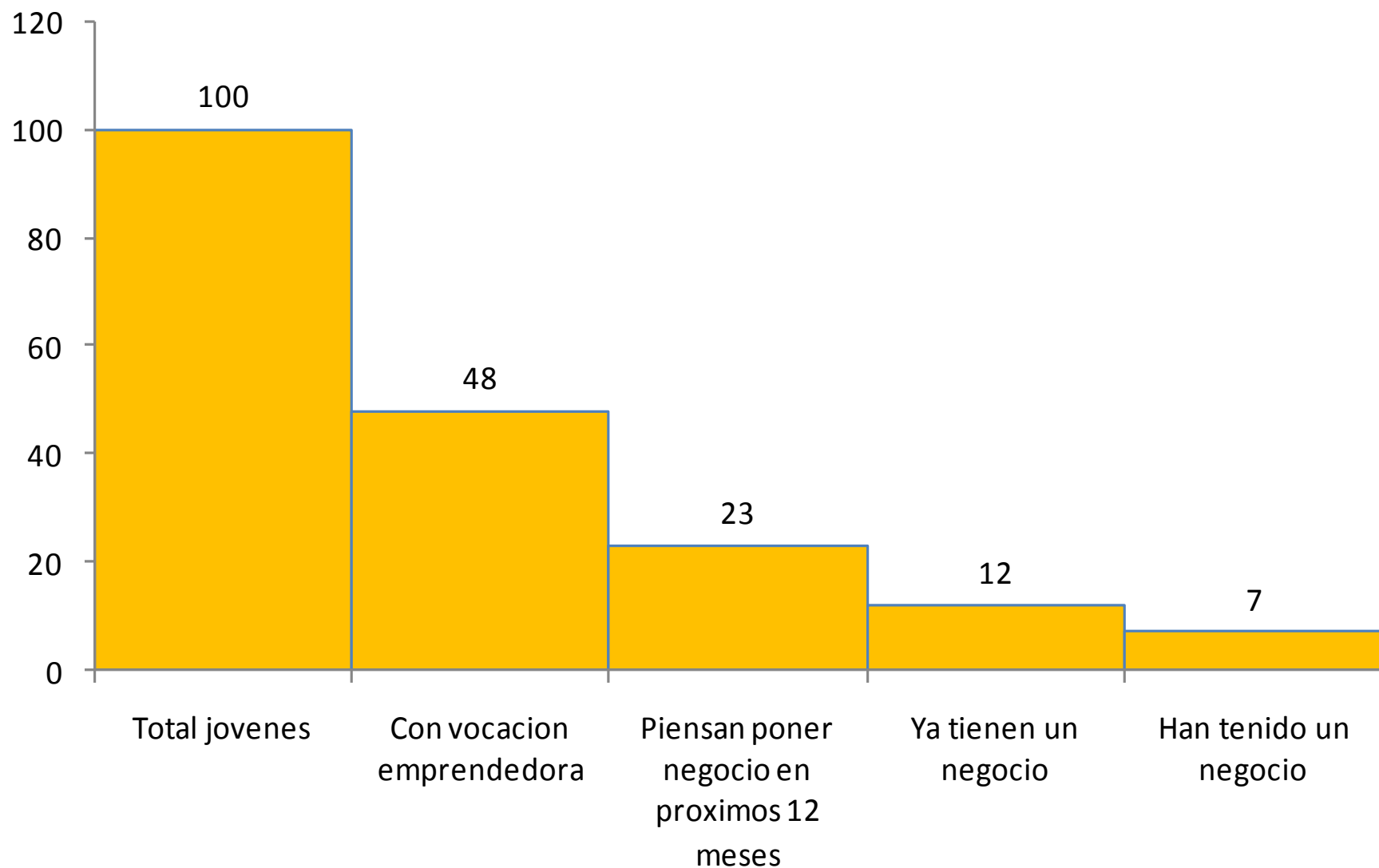
Mas dificiles de cubrir	%
Manejo de idiomas	36%
Investigacion	35%
Emprendedores	32%
Analisis	31%
Planeacion / organizaci3n	30%
Entrenamiento/enseñanza	27%
Tecnologias de informacion	26%

Fuente: Encuesta de Manpower a empleadores en AL, 2008. 2,200 casos

Resultados:

- A nivel de AL: (BID, 2009):
 - Se encuentran impactos positivos en terminos de calidad de los empleos
 - Se encuentran pequeños impactos positivos en terminos de ingresos
 - Estos programas no atacan las raices del desempleo y para su exito estos programas dependen fuertemente de un contexto macroeconomico positivo

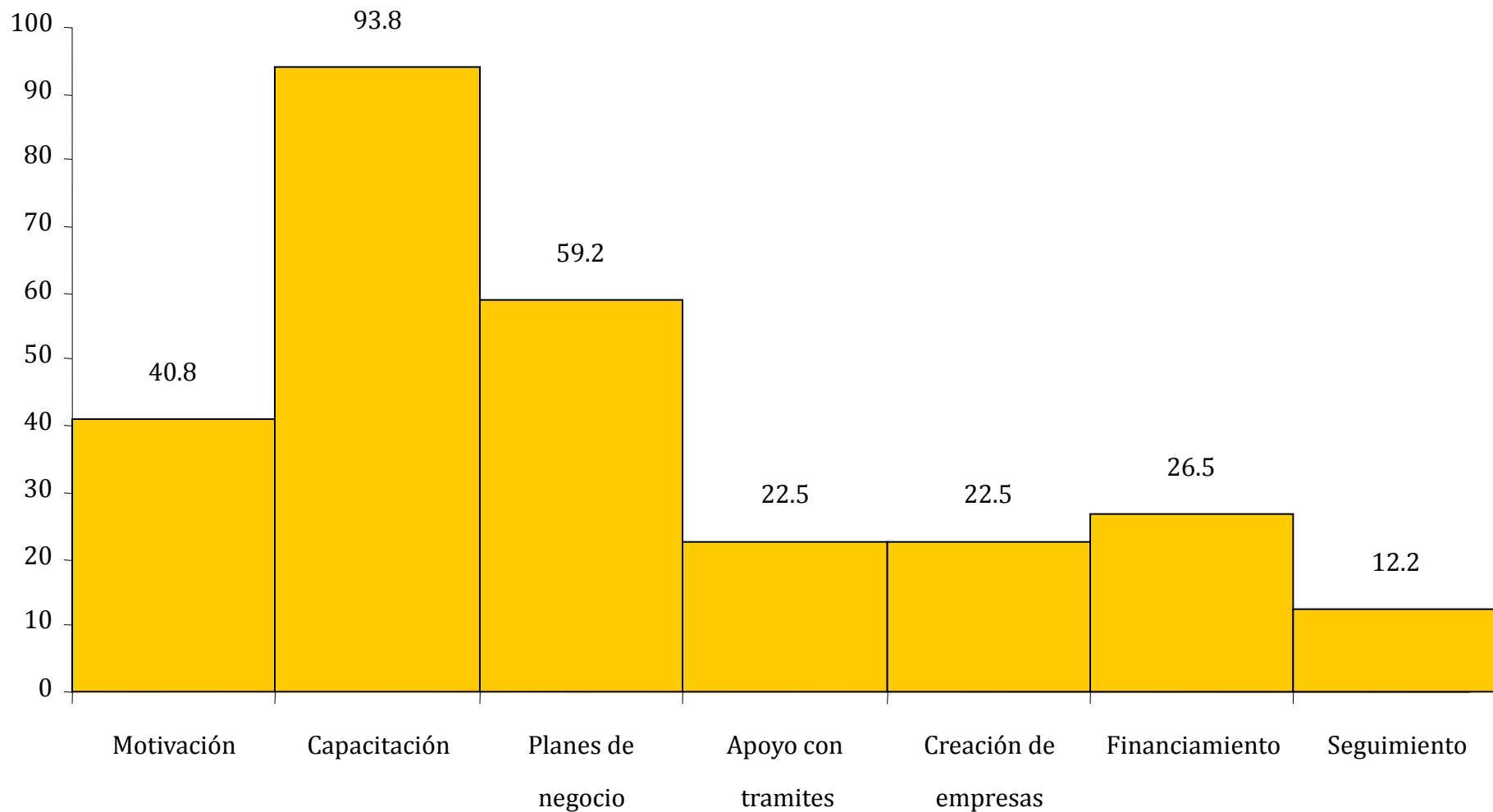
4. Emprendimiento juvenil



Opciones de política (White y Kenyon, 2002)

- Restricciones en decisión de ser emprendedor:
 - falta de vocación hacia el empleo independiente
 - aversión al riesgo
- restricciones en la constitución de un negocio:
 - restricciones a la creación de negocios y su funcionamiento (acceso al crédito, servicios de desarrollo empresarial, etc.).

¿Qué es mas frecuente?



5. Equidad: algunos casos

- Mujeres jóvenes
 - Hijos en primera infancia
 - Trabajo doméstico
 - Discriminación
- Jóvenes Rurales
 - Distancia
 - Especialización / diversificación (currícula)
 - Asalarimiento / emprendimiento (trabajo familiar)
 - Deserción (escuela/formación)
 - Acceso a activos (tierra, financiamiento, etc)

Tipo de programa	Ventajas	Desventajas
Capacitación laboral juvenil	Funciona mejor con habilidades más amplias técnicas y de empleabilidad, que tengan demanda e incluyan experiencia laboral así como otros servicios de empleo.	Puede producir soluciones temporales y no sostenibles, y si no están bien focalizados, pueden beneficiar a aquellos que ya tienen ventajas en el Mercado laboral. La capacitación, sin experiencia y otros servicios, puede no ser suficiente para incrementar las perspectivas de los jóvenes.
Servicios de empleo (orientación en las profesiones, asistencia a la búsqueda de empleo e información laboral)	Puede ayudar a los jóvenes a realizar elecciones realistas y empatar sus aspiraciones con oportunidades de empleo y capacitación; mejorar la información sobre prospectos de empleo así como también la eficiencia, efectividad y relevancia de las iniciativas. Puede también incrementar diseños focalizados/específicos y la implementación.	Puede crear expectativas no realistas, si no se vinculan con el Mercado de trabajo y usualmente solo cubren áreas urbanas y la economía formal.
Programas de obras intensivos en empleo y servicios comunitarios	Puede ayudar a los jóvenes a ganar vinculación con el Mercado de trabajo y, al mismo tiempo, mejorar infraestructura física y social, especialmente si se le combina con estrategias de desarrollo y sectoriales. Pueden incrementar la empleabilidad si se les combina con entrenamiento.	Baja capacidad para la integración al Mercado de trabajo; los jóvenes trabajadores pueden quedar atrapados en una espiral de programas de empleo temporales; usualmente tienen sesgo de género; desplazamiento de empresas del sector privado.
Subsidios al empleo	Pueden crear empleo, si se focaliza en necesidades específicas (ej. Compensar por menor productividad y capacitación inicial) y a grupos de jóvenes con desventaja.	Altas pérdidas de eficiencia social y efectos de sustitución (si no se focaliza adecuadamente); el empleo puede durar mientras dure el subsidio.
Promoción de emprendimientos	Puede tener alto potencial de empleo y puede empatar con las aspiraciones de los jóvenes (ej. Por la flexibilidad, independencia); mas efectivos si se combinan con servicios financieros y de desarrollo empresarial, incluyendo mentorías.	Puede crear efectos desplazamiento y puede tener altas tasas de fracaso, lo cual limita su capacidad para crear empleo sostenible. Son usualmente difíciles para jóvenes con desventajas, debido a su falta de capital social, experiencia, know-how y disponibilidad de colaterales para préstamos.