

20 DE JULIO – DIÁLOGO NACIONAL POR EL EMPLEO

PRESENTACIÓN DE ALMA ESPINO INSTITUTO DE ECONOMÍA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS DE LA UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA.

Mi intención es retomar y recalcar algunos aspectos que se han tratado en la mañana de hoy con relación a la adecuación entre las necesidades de calificación de la oferta y la demanda laboral. Comentar algunos resultados muy preliminares de extensión que tienen que ver con esta temática y hemos estado trabajando en el Instituto de Economía como parte de un convenio con el Banco Central del Uruguay la idea de estudios eran por un lado hacer un seguimiento a lo largo de 10 años de la demanda de puestos de trabajo que aparece en la prensa escrita en Uruguay para tener una idea de cómo evolucionaban los tipos de ocupación, requerimientos específicos, por sexo, etc. Esto nos dio alguna visión de muchas de las cosas que ustedes señalaban hoy acá, y por otro lado tratando de establecer ajustes o desajustes observados o sea los que se dan en la fuerza de trabajo con relación a las necesidades a través de diferentes metodologías que por cierto cuentan con varios déficits para considerarlas diagnósticos útiles para el diseño de políticas públicas, de cualquier manera brindan algunos indicios.

Señalo algunas coincidencias marco que se han dado aquí en la reunión y que me parecen bien relevantes. Por un lado la necesidad de recomponer la cohesión social y que tiene mucho que ver con esto que desde el lado empresarial se dice que hay una pérdida de aptitudes, que desde distintos lugares se señala y se diagnostica como pérdida de aptitudes, de destrezas, de habilidades, o de formas de plantarse en la sociedad frente al empleo, al trabajo remunerado.

Por otro lado la necesidad de la calidad y la equidad como condiciones sin equanum, la situación no es sólo para trabajar, pero la educación orientada al trabajo remunerado es muy importante, la idea de que se trata de procesos complejos y con diferentes plazos; es decir cuando uno piensa en capacitación, piensa en corto, mediano y largo plazo, enmarcado en un orden Internacional, hoy aquí se dijo, me parece importante el hecho de que las empresas se pueden ir, porque las fronteras están abiertas para el capital, los que se quedan son los trabajadores. Las empresas vienen y se van. La condición entre esta adecuación, entre calificaciones con la fuerza de trabajo me parece relevante cuando se pretenden políticas de atracción a la inversión extranjera o a la inversión Nacional.

La necesidad de coordinación y articulación Institucional, entre las instituciones orientadas a la formación pero también entre los distintos actores que juegan en estos asuntos. Como se ha señalado la noción de calificación refiere al vínculo entre educación y trabajo, pero la educación sobre todo la formal es sólo uno de los factores, que permite desarrollar y acumular competencias profesionales que forman parte de la calificación de los trabajadores y las trabajadoras. Hay un tema de competencias, de tipo de competencias, de áreas del conocimiento donde estas competencias se generan.

Cada puesto de trabajo puede requerir distintos grados y tipos de calificación aún dentro de un mismo tipo de ocupación, esto lo resalto porque muchos de los diagnósticos que estamos en condiciones de realizar refieren a una clasificación o una apertura por tipos de ocupación que suele ser demasiado amplia y que nos dice poco a la hora de enfrentar algunos problemas particulares como señalaban quienes realizaron las ponencias de OIT sobre sectores muy específicos.

También son heterogéneos los trabajadores y las trabajadoras esto se refleja en su distinto stock de capital humano, en aspectos como las condiciones naturales, el tipo y calidad de educación, incluso la educación formal y no formal que se recibe desde los primeros años, que tiene que ver con la

socialización de las personas. Las preferencias que le llevan a buscar oportunidades de empleos. Qué buscan los individuos hoy cuando consiguen el empleo, buscan ascensos o buscan el éxito profesional o como trabajadores y trabajadoras, es decir cómo se enfrentan al mundo del trabajo, de la misma manera que antes? Acá se señalaban diferentes cambios.

También la experiencia en el puesto de trabajo, las restricciones de tiempo que se enfrentan, los factores de discriminación presentes en los mercados laborales, que tienen que ver con la edad, el sexo, la raza, la etnia, entre otros. La discriminación de géneros en el Uruguay puede contribuir a algunos de estos desfasajes mencionados.

Las personas pueden estar adecuadamente calificadas, sobrecalificadas o subcalificadas, para ocupar un puesto de trabajo, pero cualquiera de estas situaciones puede modificarse en la medida que están estrechamente relacionadas con las características particulares de los puestos que se ocupan. No podemos decir que la fuerza de trabajo está, mal, bien, desajustada, sino en relación a los puestos de trabajo en los que se está pensando.

Hay un conjunto de factores que contribuyen a que el diagnóstico sobre desajustes sea de un tipo o de otro y sea, ese desajuste, mayor o menor. Si bien la educación formal promedio desde la fuerza de trabajo es importante, la diversidad en la calidad de las profesiones y oficios adquiridos mediante la educación y el entrenamiento, es decir son factores que pueden condicionar la magnitud de incidencia de estos desajustes, hay por otro lado que las características de los modelos de crecimiento, hoy aquí se dijo nos estamos beneficiando de las mejoras de los precios de los commodities efectivamente, por otro lado se decía país productivo, país de servicio, me parece que acá no había muchos acuerdos pero me parece que es muy relevante a la hora de pensar cuales son los ajustes o desajustes que se producen.

El desarrollo relativo de ciertas ramas de actividad y los procesos de innovación también actúan condicionando los requerimientos que se espera que cumpla la fuerza de trabajo. En este sentido me parece muy importante considerar que por un lado se producen cambios en los perfiles que se necesitan debido a muchos de estos factores, pero también que en particular nuestra economía pasó por un proceso largo de destrucción de algunos tipos de puestos de trabajo, de desindustrialización que llevaron a una cierta pérdida de destrezas y habilidades para algún segmento de la fuerza de trabajo que hace un par de años se siente mayormente. De manera que modelos de crecimiento, es decir, oferta y demanda requieren adecuación de los sistemas formales, no formales, y de entrenamiento en la empresa o a través del trabajo y la experiencia.

Nosotros hemos trabajado o tratado de diagnosticar estos desajustes usando diferentes nociones de subcalificación o sobrecalificación, aquí también desde OIT se nos presentaron distintas definiciones pero en todo caso cualquiera de estas definiciones incide o puede incidir entre los cuellos de botella de oferta y demanda en términos de productividad, de desempleo, así como en las remuneraciones o en el grado de satisfacción de los individuos con su trabajo.

Los diagnósticos para políticas, me parece relevante la exposición sobre los perfiles ocupacionales y que el país cuente con eso para este estudio al que me refería al principio, estoy segura que es un diagnóstico que tiene muchas carencias en términos de la posibilidad de sustentar políticas públicas. Es la falta de actualización de los perfiles de calificaciones que requieren los distintos tipos de ocupación, es decir, no contamos con eso, contamos con alguna clasificación internacional no actualizada, aparentemente en proceso de actualización en el INE. Esto hace que los resultados que obtenemos sean, muy frágiles no? No contamos con información de análisis de los llamados objetivos, en base a evaluaciones externas específicas y actualizadas, sobre los requerimientos específicos de capacitación para cada puesto, o análisis subjetivos basados en la experiencia de los trabajadores y de las firmas. Me parece que esto es un debe, es decir, se requiere que los distintos

actores den su punto de vista pero desde el lugar concreto de quien sabe como se hace y lo está haciendo efectivamente. Este tipo de análisis podrían brindar una visión más realista, más detallada de los desajustes para puestos particulares.

Tampoco se dispone en el presente en el Uruguay, de ninguna fuente de información, de por ejemplo la antigüedad que tienen los trabajadores en el empleo, el entrenamiento específico que han recibido, por tanto casi todos nuestros trabajos, cuando hablamos de calificaciones hablamos de enseñanza formal o años de escolaridad. De todas maneras, simplemente decirles que nuestro seguimiento a través de la prensa y de los avisos clasificados, verificamos cosas que nos parecen interesantes:

Lo primero es que por encima del aumento de la fuerza de trabajo en Uruguay entre el año 2000 y 2009, entre los tipos de ocupación que más han aumentado son la de profesionales científicos e intelectuales, para dar una idea no? se aumentó en esos años 22 por ciento la cantidad de trabajadores. Profesionales, científicos e intelectuales, aumentaron 34 por ciento. Pero técnicos y profesionales de nivel medio, fíjense que aumentó 41,5 por ciento el empleo de estos técnicos y profesionales de nivel medio.

Hablamos de la gente que tiene hasta la mitad de la Universidad, o estudios en otras Instituciones más o menos con esa duración. Y también trabajadores no calificados que aumentaron 32,3 por ciento. Es un aumento muy importante por lo tanto si bien la prensa puede ser que este cesgada creo que igual nos da un buen diagnóstico.

Después los miramos en términos de los niveles de competencia, en base a la clasificación internacional que nos habla de 4 niveles, y ahí nos da que las personas con enseñanza primaria completa aumentaron en el mismo período 29 por ciento, y las personas con 1 a 3 años con enseñanza terciaria aprobada, supongamos estudios que les permiten en el sistema formal más o menos esta cantidad de años, 41,4 por ciento.

Lo que nos permitió en estas comparaciones, si se revisa el promedio de calificación basado en años de educación formal, para cada uno de los 10 grandes grupos de ocupación, se observa que en las ocupaciones que demandan calificaciones del nivel 1, o sea primaria, no existe un déficit marcado. Lo que se verifica entre los trabajadores no calificados.

En las que demandan calificaciones del nivel 2 en cambio, secundaria, que abarcan la mayoría de los ocupados, aparecen los empleados de oficinas bien posicionados, pero los siguientes grupos de ocupación, comercio, industria, y sector primario, están por debajo de los 9 años de enseñanza formal, que tendrían que ser los que según la clasificación internacional, deberían poseer la fuerza de trabajo.

De nuevo entre los técnicos y profesionales de nivel medio, es el único grupo de ocupaciones asociado a este tercer nivel de competencias, es decir con 15 años más o menos de educación, aparece también un déficit de calificación formal. Es decir nos parece interesante pensar que ahí hay un problema.

En el último nivel de competencias y esto me parece bien interesante y(las Cámaras Empresariales a lo mejor tienen alguna perspectiva al respecto) se observan dos casos bien distintos, por un lado los que tienen Universidad terminada o una cantidad de años de estudios como si tuvieran Universidad terminada. Por un lado no habría problemas de calificaciones, entre los intelectuales, científicos, profesionales; pero sí llama la atención la brecha entre las calificaciones, supuestamente requeridas, y las existentes en el grupo de ocupaciones de la dirección del sector público y privado.

Cuando hablamos del sector privado en este caso estamos hablando de los empresarios micro, pequeños, medianos, y grandes empresarios, pero ahí encontramos un déficit de calificación llamativo e importante.

Me parece que si bien con todas las limitaciones que he señalado que este estudio presenta y que trataremos en algún caso de solucionar, me parece que en estos lugares donde hemos encontrado segmentos problema, sería interesante profundizar.

Para terminar simplemente recordar algunas de las cuestiones que salieron de la reunión de hoy, la necesidad de cambios Institucionales, la identificación de necesidades y demandas en los territorios, la necesidad de contar con catálogos de perfiles de calificaciones, una cosa que no se mencionó pero me parece importante, cuando se valoran proyectos de inversión muchas veces se pone el ojo en la cantidad de puestos de trabajo, pero me parecería muy importante para tener una idea de las necesidades potenciales esos proyectos de inversión, qué tipo de mano de obra van a requerir? Con qué tipo de calificaciones?

Desarrollar la Institucionalidad interrelacionada con la intermediación y orientación laboral. Se pueden dar pistas sobre las propuestas educativas que las personas pueden adoptar, y también en el caso del desempleo que todavía queda, por las características de los desempleados con gran debilidad de redes sociales, requieren una ayuda en la intermediación y en el acercamiento en las posibilidades de empleo a sus situaciones.

Me parece que todas las actividades en torno a la detección temprana de la demanda que se han mencionado aquí son fundamentales, creo que quizá por una experiencia de poco crecimiento, estancamiento o crisis a lo largo de muchos años, no se tiene un horizonte de que estamos creciendo y podríamos seguir creciendo dependiendo del contexto Internacional pero también de las políticas y estrategias Nacionales, de tener la posibilidad de ver la demanda potencial.

Finalmente dos cuestiones: una la segregación laboral femenina, es decir las mujeres en Uruguay tienen niveles de calificación en promedio más alto que los varones, la demanda de puestos de trabajo a través de la prensa escrita pide más varones que mujeres. Por otro lado cuando hemos hecho algunos ejercicios de ver quienes tienen mayor probabilidad de caer en la situación de sobrecalificación o subcalificación, las mujeres tienen posibilidad de caer en la sobrecalificación. Al mismo tiempo son las que están más penalizadas en términos de salarios, me parece que ahí se debe mirar pues no se están aprovechando las inversiones que el país ha realizado en materia de educación femenina.

La última cosa, aquí se planteó del lado de las empresas una cosa interesante que es la capacitación en la empresa y que esto requeriría algunas formas de flexibilidad. Me parece que sí hay que buscar puntos de encuentro para que las empresas se hagan cargo de una parte de la capacitación que se necesita. En términos de la forma de flexibilidad que se propusieron, por ejemplo los horarios, creo que tenemos que pasar a tener una cabeza donde los hijos son de las mujeres y los hombres, entonces los hombres y las mujeres necesitamos tiempo para atender a los hijos, entonces me parece que está muy bien encontrar formas de flexibilización que hagan compatible la vida familiar y laboral, pero esto debemos mirarlo con una perspectiva más amplia orientada a que tanto las mujeres como los hombres se puedan ver satisfechos en su vida laboral y familiar.