Evolución y desafíos del sector servicios globales en Uruguay: condiciones laborales, brechas de género y orientaciones de política

Comentarios elaborados a informe técnico elaborado por Vivian Couto y Alvaro Lalanne para OIT

Pg. Dip. Carolina da Silva

Directora Unidad de Estadística del MTSS

Contexto

- En un contexto de hiperglobalización y del cambio tecnológico como constante, Uruguay ha logrado un proceso de upgrading en su inserción en algunos segmentos de los servicios globales en la última década. Esto ha traducido en:
  a) cifra record de exportaciones en 2021 (usd 2700 millones si consideramos sólo servicios globales y usd5700 millones si sumamos tradings)
  b) upgrading social que supone un aumento en la participación del empleo (27mil ocupados) con alto nivel de remuneración.
- En este proceso Uruguay, aparte de los factores vinculados estrictamente a variables de mercado e infraestructura tecnológica, se ha posicionado con un valor agregado a:
  a) *recursos humanos calificados y multilingües*, con un potencial de crecimiento en servicios globales, lo que permite incorporar nuevos empleos de calidad.
  b) *recursos humanos muy competitivos* gracias a la conjunción de dos factores: alta calidad y salarios acordes en comparación con la región.
- Para el logro de este proceso, por tanto, el talento fue crítico y es ahora un cuello de botella. En efecto, si bien se trata de sectores que demostraban su dinamismo antes de la pandemia y salieron de la crisis como "ganadores", ya que se vieron menos afectados y llegaron ya a recuperar el empleo ya a mediados de 2020, para asegurar la sostenibilidad de su crecimiento y su derrame positivo en el empleo el estudio resalta algunos desafíos para:
  a) garantizar la generación de empleo decente
  b) minimizar su efecto en la polarización del empleo

Desafíos

- Desde la perspectiva de la Unidad de Estadística del Ministerio, me parece interesante resaltar al menos 3 desafíos que deja planteado el estudio.

1. Hacer foco en la medición de los efectos indirectos de las exportaciones de servicios y la política comercial en general en el empleo.

    - Dada la participación que tiene el sector servicios en la generación del empleo (73% de los ocupados), es relevante identificar con mayor precisión cuáles son los servicios que se están beneficiando del comercio exterior.

    - Esta mejora permitirá avanzar en la caracterización sectorial y la generación de información estadística de calidad que permita:

      a) identificar oportunidades de mejora del entorno de negocios y la normativa

      b) facilitar el escalamiento en valor agregado de las operaciones existentes o upgrading de producto.

      La única información disponible en cuanto a las características de los trabajadores del segmento de los servicios globales es la de los ocupados dentro de zonas francas.

- En este sentido, el año pasado firmamos un convenio de cooperación técnica con Uruguay XXI, que tiene mucho avanzado en esta línea, pero aún nos quedan cuestiones a trabajar como Estado para el mejor aprovechamiento de los RRAA con fines estadísticos.

2. Profundizar en el enfoque de competencias como un insumo que puede dar pistas para disminuir el miss-match que identifica el estudio entre la demanda de personal calificado de las empresas del sector y la oferta laboral disponible.
    - Acá tenemos un problema no sólo de cantidad sino también de calidad
    - Por tanto, un enfoque como el que estamos trabajando en el proyecto Onet UY (Sistema de información de ocupaciones) puede no sólo puede aportar información desde la generación de los índices de offshoring y automatización sino también desde la identificación de familias de ocupaciones entre las cuales es más fácil recalificar, así como también identificar los puntos de desfasaje entre la demanda laboral y la oferta educativa.
    - En este sentido, la nueva ola a lanzarse en marzo del año próximo incluirá ocupaciones de interés para los servicios globales como: Analistas financieros, Desarrollador Web y multimedia, Diseñador y administrador bases datos; Administrador sistemas y redes, Especialistas bases datos/red computadores y técnicos en telecomunicaciones, entre otras (se relevarán 44 ocupaciones).

3. Medir el impacto de los instrumentos de generación de habilidades digitales avanzadas como los finishing schools y el boothcamp, recientemente lanzado por INEFOP, pero también de herramientas de formación en habilidades digitales no avanzadas que apuntan a segmentos que requieren calificación media que son justamente los puestos que ayudan a minimizar la polarización.

    - También la Ley de Empleo Juvenil ha sido utilizada en forma intensiva por estos sectores, siendo el sector servicios en general junto con el comercio los mayores empleadores de jóvenes a nivel nacional. Más de 200 empresas de servicios fueron usuarias de la LEJ entre 2015 y 2019 y en los grupos focales a empresas realizados por Equipos para la evaluación cualitativa de la ley, las empresas resaltaron este instrumento como atractivo para su instalación en el país y los jóvenes resaltaron la experiencia como más positiva que la media de los beneficiarios.

- Finalmente, resaltar 4 fenómenos de suma importancia para la toma de decisión informada por parte del Ministerio que recoge el estudio y en los que no puedo profundizar por un tema de tiempos:
    - Consolidar una línea de trabajo vinculada al seguimiento del fenómeno del teletrabajo o trabajo remoto y, en este sentido, resaltar que la nueva reglamentación aprobada en agosto del año pasado no es aplicable a los trabajadores independientes y que, a la actualidad, no se han recibido ninguna denuncia vinculadas a la temática en IGTSS.
    - Nuevas formas de trabajo a distancia sin contratos laborales ni comerciales y vínculos laborales no dependientes con características de dependencia
    - Subcontratación de personal en países de la región con menores costos laborales dado el déficit de oferta en Uruguay. Este déficit, junto con la dificultad de retener el personal, en el segmento TI ha promovido también mejoras en los beneficios salariales y no salariales
    - Segregación horizontal y vertical de las mujeres en estos sectores que reproduce círculos de desigualdad.