

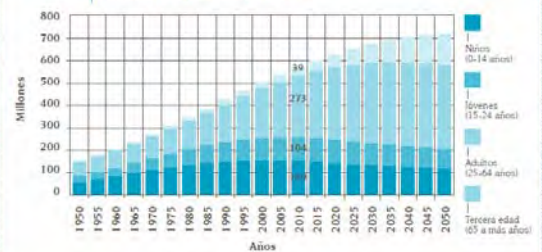
Políticas de empleo de jóvenes en América Latina

Juan Chacaltana
OIT
Montevideo 10 de mayo del 2011

América Latina: 104 Millones de Jóvenes entre 15 y 24 años.



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

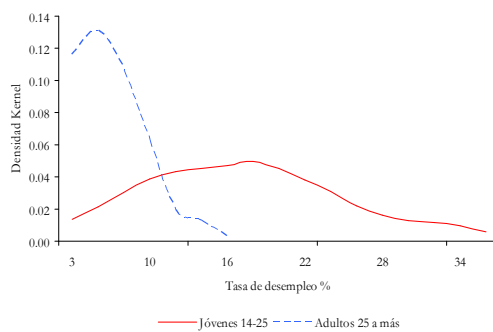


Fuente: Celade

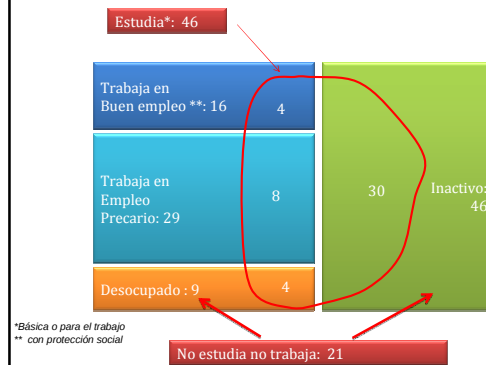
Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe

2

Desempleo joven y adulto (A.L.)



Magnitud y heterogeneidad: "Mapa" laboral juvenil (2007) (América Latina : % jóvenes 15 a 24)

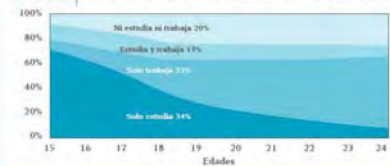


*Básica o para el trabajo
** con protección social

Los jóvenes, educación y el trabajo, 2010



Gráfico 12 América Latina, 18 países, Círculo 2008. Estudio y trabajo en la juventud



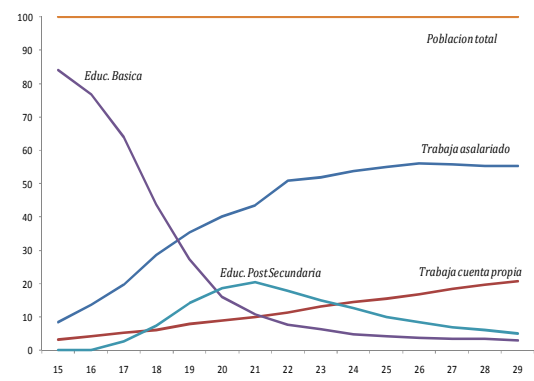
Fuente: OIT en base a procesamiento especial de encuestas de hogares.

Distribución entre formación y empleo en los jóvenes de América Latina por edad

	Jóvenes que solamente se dedican a estudiar	Jóvenes que solamente se dedican a trabajar	Jóvenes que estudian y trabajan	Jóvenes que no estudian ni trabajan
Total	34%	37%	13%	20%
Jóvenes 18 + 24 años	22%	64%	12%	24%
Jóvenes 15 + 17 años	62%	12%	14%	12%

Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe

Transiciones y trayectorias juveniles (AL, 2010)

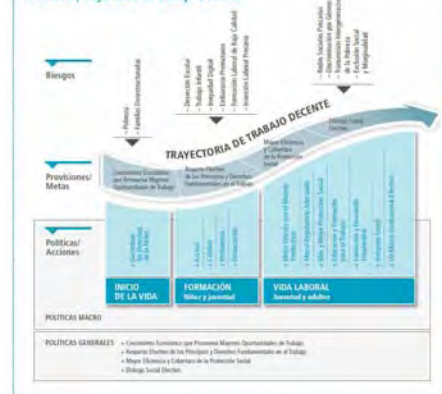


OIT 2010

Características de la inserción laboral juvenil

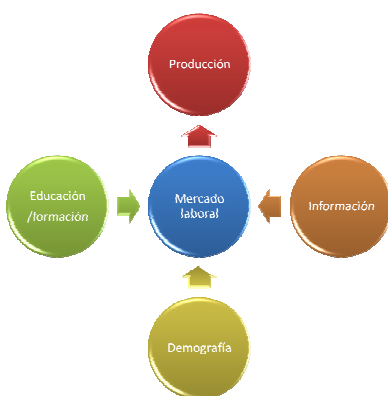
	Jóvenes	Adultos
Categoría ocupacional	100.0	100.0
Asalariados públicos	5.1	12.7
Asalariado empresa privada	58.9	38.9
Hasta 5 trabajadores	21.0	10.3
Más de 5 trabajadores	37.9	28.6
Independientes	14.2	31.6
Patrón	1.8	6.9
TFNR	13.5	4.1
Trab.Doméstico	6.5	5.8
Condiciones de trabajo		
% cotizante a seguro 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

Gráfico 2 | Trayectoria de Trabajo Decente



Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe

Un esquema simplificado de políticas de empleo juvenil



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 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 - 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 - Políticas de empleo en el país de origen - 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) Transición a la migración - Políticas de gestión de la migración (para incrementar las potencialidades y reducir los riesgos de la migración)

1. Inserción. Leyes de primer empleo (subsidios)

País	Año de aprobación	Límites a contratación de jóvenes	Tipo de contratación	Observaciones
Brasil	2003	Si, además debe tratarse de empleo adicional a la nómina existente (2)	Tiempo indeterminado. Tiempo determinado por un mínimo de 12 meses a partir de 2004	Meta inicial de 450 mil jóvenes en el primer año. Logró insertar 352 mil entre 2003 y 2006. Fue reformado en 2004 y discontinuado en 2007
Chile	2009	NO	Trabajadores dependientes e independientes	Los costos de transacción para participar son bajos
México	2007	Debe tratarse de empleo adicional a la nómina existente	Tiempo indefinido, durante un lapso de al menos 4 a 15 meses continuos	Tenía como meta a 400 mil beneficiarios al año. El programa fue reformado en enero de 2008
Panamá	2002	SI	Tiempo determinado de 3 a 12 meses	La Ley tenía vigencia hasta 2007
Paraguay	2002	SI, para pequeñas y medianas empresas	Tiempo determinado de 3 a 12 meses	Problemas constitucionales
Colombia		Debe tratarse de empleo adicional a la nómina existente	Tiempo determinado e indeterminado	La Ley tiene vigencia hasta 2014

Farne (2010)

País	México
Nombre Programa	Programa de Primer Empleo (2008)
Organismo Ejecutor	Instituto Mexicano de la Seguridad Social
Población Objetivo	Registrados por primera vez ante el IMSS (jóvenes principalmente). Se verifica que sean nuevas plazas
Como funciona?	- Subsidia el pago que hace el empleador al IMSS por la contratación de nuevos empleados que se inscriben por primera vez en el IMSS como trabajadores permanentes. - El subsidio depende de lo que gana el beneficiario - Hasta 10 SMV: 100% - De 10 a 14 SMV: 60% - De 15 a 19 SMV: 20% - Más de 20 SMV: 10% - 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)
Requisitos	- La empresa debe mantener el aseguramiento entre 4 a 15 meses continuos - Estar al corriente en el pago de sus obligaciones fiscales y de sus cuotas ante el IMSS.
Algunos Resultados	En el primer año se registraron 3000 jóvenes, y se habían previsto unos 300 mil.

País	Chile
Programa	Subsidio a la contratación de Jóvenes (mayo 2009)
Org. Ejecutor	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence) dependiente del Mintra
Población Objetivo	Jóvenes entre 17 y 25 años
Como funciona?	- 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 - El proceso: - Se reciben las solicitudes de trabajadores y empresarios a través de un portal web o en oficinas. El trámite es inmediato y no es necesaria la firma o verificación de ninguno de los postulantes. - Se pide información de cotizaciones previsionales de salud y pensiones a las AFP, ISAPRES, FONASA, Mutuales y a la Administradora de Fondos de Cesantía, para verificar. Proceso realizado por el IPS mediante el cruce de archivos de las instituciones mencionadas y las solicitudes de los trabajadores. El IPS obtiene datos de sueldos para cálculo del beneficio y genera la información de montos de pago. - Verificada la información, el SENCE concede el beneficio. Se verifica si hay incompatibilidad con otros programas de empleo; - El SENCE emite y notifica a los trabajadores y empresarios, vía email y carta certificada, las resoluciones de pago o rechazo (en este caso señalando la causal) - Se transfieren los montos para el pago del beneficio desde el SENCE al IPS, este último los transfiere finalmente a los bancos u oficinas de pago presenciales.
Requisitos	- Los postulantes deben cumplir con requisitos de vulnerabilidad y remuneraciones. - Aquellos que pertenecen al 40% de la población vulnerable - Aquellos cuyas remuneraciones brutas sean inferiores a \$360.000 mensuales. - Los trabajadores independientes también tienen acceso al beneficio, previa acreditación de sus cotizaciones de seguridad social (salud y previsión). - Todos (trabajadores y empresarios) deben acreditar cotizaciones de seguridad social
Algunos Resultados	- Un total de 189.950 trabajadores presentaron solicitud durante los nueve primeros meses. El 81% de las solicitudes ha sido presentada a través de la página web. - Un total de 5.980 empresas ha postulado durante los seis primeros meses.

2. Información

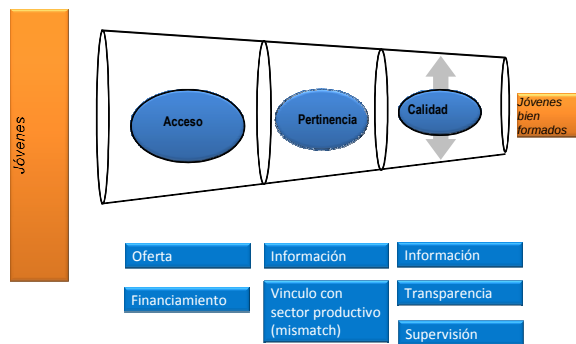
- Servicios de empleo
 - Última década: Modernización
 - Información, intermediación, derivación
 - Descentralización
 - Automatización
 - Desafíos en relación a los y las jóvenes
- Agenda joven 1:
 - "quiero estudiar algo para lo que haya trabajo"
 - Vínculo Servicios de Empleo – Centros de formación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

CERTIJOVEN (Perú)

Certificados mas demandados a jóvenes



3. Formación y empleabilidad



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

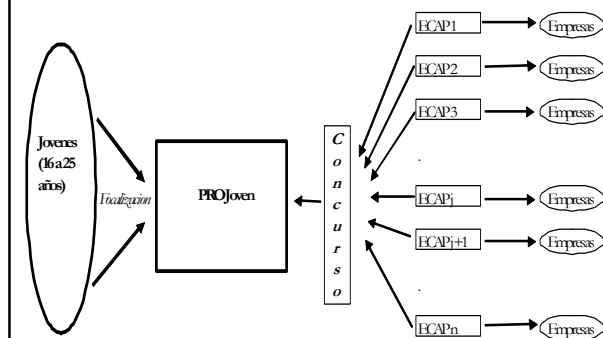
Modalidades formativas

Experiencia	Características	Algunos Resultados
Contratos de aprendizaje en Colombia Edades: Mayores de 14 años, sin edad máxima.	Las empresas privadas (no incluye empresas de construcción) que ocupen a un número de trabajadores no menor de 15, están obligados a contratar aprendices; un aprendiz por cada 20 trabajadores y una adicional por fracción de diez o superior. Las empresas que tengan entre 15 y 20 trabajadores tendrán también un aprendiz. En la etapa lectiva, el aprendiz recibirá un sostenimiento mensual no menor al 50% del salario mínimo y en la etapa práctica el aprendiz recibirá un sostenimiento mensual no menor al 75% del salario mínimo legal vigente. En ambos casos, deberá estar cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud sobre la base de un salario mínimo legal y deberá ser afiliado al Sistema de Riesgos Profesionales por de Riesgos Profesionales. Si la empresa no quiere contratar aprendices, podrá monetizar total o parcialmente la cuota de aprendices al SENA. El contrato de aprendizaje tiene una duración de dos años.	Durante el año 2005, 75494 alumnos del SENA pudieron hacer sus prácticas a través del contrato de aprendizaje.
Modalidades formativas en Perú Edades: depende del tipo de contrato.	Existen cinco modalidades formativas, con costos laborales menores. a) convenio de formación laboral juvenil para jóvenes de 25 años que no hayan terminado estudios escolares, por un plazo máximo de 36 meses, 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).	En el periodo 2007-2009 se registraron 172 mil convenios de modalidades formativas ante el Mintra. (60 mil en 2009) Predomina el aprendizaje vía practica pre profesional. Según datos de encuestas de hogares, menos del 10% de los jóvenes en formación laboral juvenil declararon estar formándose.
Programa de aprendices en Chile. Edades: entre 15 y 25 años.	Empresas que contratan aprendices pueden obtener una bonificación mensual del 50% de un ingreso mínimo mensual por cada aprendiz contratado, hasta los primeros 12 meses de vigencia del contrato. Además, puede recibir una bonificación de una sola vez para financiar la enseñanza. Duración máxima de 2 años y el porcentaje de aprendices no podrá exceder del 10% del total de trabajadores ocupados a jornada completa.	En el 2004, el número de aprendices fue de 1.033. En el 2005 se amplió la edad y el 2006 se registraron 4,100 aprendices.

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. - Vínculo con sector empresarial a través de ECAPs Evolucion a las soft skills	- Modelos "Joven" evolucionados (Ej. 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.	- Transferencia condicionada a logros educativos (terminar secundaria y/o formación para el trabajo) - Ejemplo: "Jóvenes con Oportunidades" (México) - Énfasis en sector rural.

Modelo joven, caso Peru



Impacto: retornos a la capacitación

Autor (es)	Convocatoria	Año	6 meses	12 meses	18 meses
Ingresos totales					
Galdo (1998)	2	1997	60		
Burga (2003)	2	1997-8		100	
Chacaltana y Sulmont (2004)	2	1997-8	45		40
	4	1999	38	54	51
Ñopo y Saavedra (2003)	6	2000	48	34	31
Pro Joven (2004)	8	2001	58	65	
Ingresos por hora					
Ñopo, Saavedra y Robles (2002)	6	2000	18		
Ñopo y Saavedra (2003)	6	2000	11	14	17
Chacaltana (2005)	6	2000	12		13
Pro Joven (2004)	8	2001	17	23	

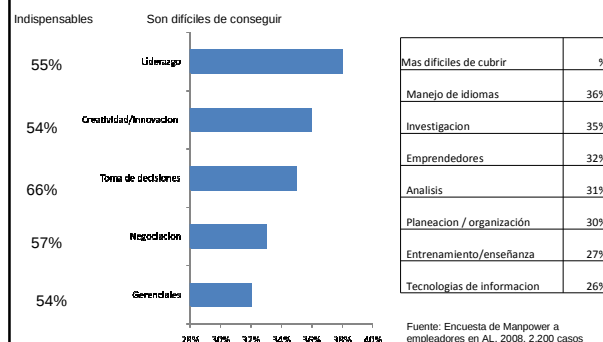
A nivel de AL.

- 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
 - No se debe esperar grandes resultados de pequeñas inversiones, "you get what you pay for".
- Evolución reciente:**
 - Importancia de las «soft skills»**

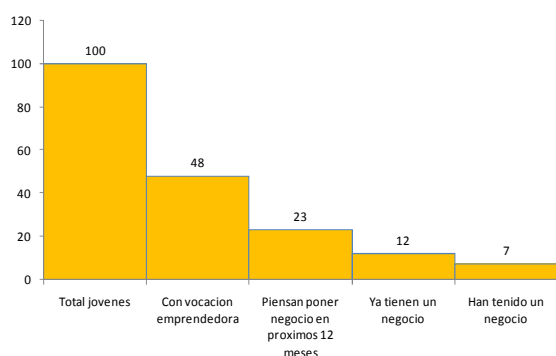
Algunos otros ejemplos

Programa	Descripción	Algunos resultados
Pro Joven – Brazil (15-29 años) Inicio: 2005	Pretende el desarrollo de los jóvenes para reducir las desigualdades mediante un proceso de educación, calificación y acción comunitaria. Tiene 4 modalidades: ProJovem Adolescente (reinserción y permanencia en el sistema educativo 15 y 17 años); ProJovem Urbano (nivel de escolaridad, la calificación profesional y participación ciudadana); ProJovem Campo (permanencia de jóvenes campesinos en sistema educativo, calificación profesional y ejercicio de ciudadanía); ProJovem Trabajador (formación en ocupaciones alternativas) Finalidades específicas: Reinserción en la educación escolar; Identificación de oportunidades de trabajo y capacitación; Participación Juvenil; Inclusión digital; acceso a la cultura	Pretende llegar a más de 4 millones de jóvenes en el 2010.
Jóvenes con mas y mejores empleos – Argentina (18 y 24 años)	Pretende generar oportunidades de inclusión social y laboral de los y las jóvenes a través de acciones integradas que sirva de apoyo a la construcción e implementación del proyecto formativo y ocupacional que cada joven decida. Joven participa en Talleres de Orientación e Inducción al Mundo del Trabajo, que lo ayudará a definir un proyecto formativo y ocupacional (incluye completar estudios primarios y / o secundarios, cursos de formación profesional, certificación de competencias laborales, generación de emprendimientos, prácticas calificantes en ambientes de trabajo, apoyo a la búsqueda de empleo, intermediación laboral, Apoyo a la inserción laboral). Una vez toma una decisión, se inician ayudas económicas durante determinados periodos. Incluye apoyo a emprendimientos.	Lego de dos años tuvo más de 130.000 jóvenes adheridos en 125 municipios de 17 provincias. Opera en oficinas de empleo municipal.

Competencias mas demandadas



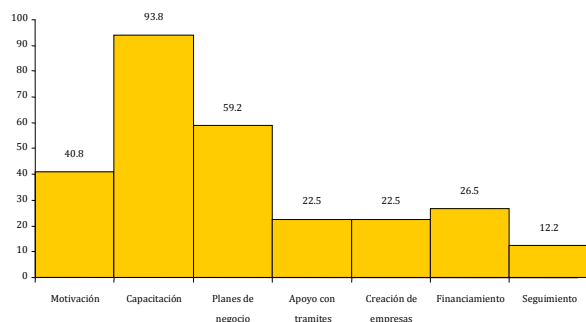
4. Emprendimiento juvenil



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.

Rosas, G., Rossignotti, G. (2005)