

Intermediación Laboral y Empleo Precario en México



Banco Interamericano de Desarrollo

Consuelo Ricart

7 noviembre 2006

I. Servicios de Intermediación laboral



- Mejoran la rapidez y la calidad de la inserción de los trabajadores en el mercado laboral



Funciones Principales:

- ☐ Información sobre el mercado de trabajo
- ☐ Búsqueda de trabajo
- ☐ Colocación/Intermediación
- ☐ Capacitación
- ☐ Servicios especializados a empleadores
- ☐ Prestación de servicios sociales

Beneficios Directos:

- ☐ Mejora la transparencia en los mercados de trabajo
- ☐ Incrementa y mejora la información sobre el mercado laboral
- ☐ Reduce el periodo de la transición laboral
- ☐ Reduce la discriminación

Beneficios Indirectos:

- ☐ Aumenta la productividad
- ☐ Reducen la rotación de trabajadores



Modelos Institucionales

Modelo A:

Monopolio del Servicio Público de Empleo

Modelo B:

Servicio Público operando en competencia con proveedores privados de empleo

Modelo C:

Alianzas estratégicas entre proveedores públicos y privados de servicios de intermediación
(México y Perú)

Modelo D:

Servicio autónomo tripartita (OCDE)

Modelo E:

Red nacional basada en competencia con fondos públicos (Panamá)

Modelo F:

Servicio nacional manejado por el sector privado (El Salvador)

II. Desafíos para México

Poca creación de empleos, y el empleo creado es precario.



- **Empleo precario:** empleo sin prestaciones sociales, y con un sueldo por debajo de US\$20 por día.
- **Sueldo promedio** del sector formal 1996 (US\$ 13 día) a 2005 (US\$ 16 día).
- En el 2000 **12,606,753**, en el 2005 **12,926,637**; **es decir**, prácticamente no se creó empleo asalariado en los últimos años.
 - Fuente: IMSS
- **Incremento del tamaño de la fuerza laboral:** en el 2000, la Población Económicamente Activa (PEA) significó 40,2 millones; en el 2005, 43,9 millones; para el año 2010 será cerca de 50,0 millones (CONAPO)

Causas del empleo precario

1. Tasas bajas de crecimiento económico.
1. Falta de inversión privada y extranjera.
 - Decreciente formación bruta de capital fijo.
2. Insuficiente gasto público y privado en innovación tecnológica.
3. Alto costo para crear un negocio (altas tasas de crédito).
4. Alto costo de operar una empresa (energía, telecomunicaciones, distribución de productos).
5. Nivel de la educación de la fuerza laboral (8 años de escolaridad).
6. Sobre regulación (costos de iniciar una empresa), lo que supone un *ambiente empresarial desincentivador de inversiones productivas*.

Factores que derivan en una Baja productividad laboral.

- La productividad de México es alrededor de un tercio del nivel promedio de los OCDE.
- La brecha aumentó desde 1990 ya que la productividad de México no creció como la de países desarrollados como Estados Unidos, Japón, Reino Unido o Canadá.



Implicaciones para una estrategia de empleo integral

- Mantener la estabilidad macroeconómica, promover la expansión de mercados y reducir la incertidumbre jurídica.
- Promover un crecimiento no menor de 5% para generar empleos formales.
- Reducir tendencias a monopolios para estimular competencia del mercado de productos, y contribuir a una economía más dinámica e innovadora.
- Alimentar un ambiente empresarial, eliminando los impedimentos a la creación y expansión de empresas
- Establecer esquemas de seguridad social.



Implicaciones para una estrategia de empleo integral

(Cont.)

- Fortalecer el énfasis en políticas activas en el mercado de trabajo y reforzar su efectividad (PAE, PAC). (*)
- Mejorar las competencias laborales por medio de profundos cambios en los sistemas de educación y capacitación (reforma de la educación académica y técnica). (*)
- Elevar el nivel de competitividad del aparato productivo nacional, mediante la promoción mayores niveles de productividad, calidad e innovación. (*)

Retos hacia el futuro para la STPS

- Aumentar el alcance del programa de empleo apoyándose mas en el sector privado.
 - Sistemas de información
 - Incentivos económicos (600 mil becas en 2007, 800 mil en 2008 y 1.2 millones en 2009)
- Focalizar los subsidios a la inserción laboral, a la identificación de mejores empleos.
 - Establecer estrategias regionales
 - Incrementar promoción hacia empresas que ofrecen mejor calidad de empleo.
- Mejor aprovechamiento de recursos humanos:
 - Mejorar la vinculación
 - Integrar una bolsa de trabajo más completa y de mejor calidad
 - Articular la oferta laboral con los requerimientos del mercado.
 - PAC: cofinanciamiento de asesoramiento técnico y capacitación para mejorar la competitividad de las empresas y trabajadores activos (PAC: 100 mil empresas).
- Mejorar las estrategias de focalización a grupos vulnerables.



Retos (cont.)

EMPLEO PARA TODOS

UN GUANTE NO LE SIRVE A TODOS.

- Medir los resultados del programa por grupos específicos para informar mejor las decisiones de política
- Sensibilizar a los buscadores de empleo: trabajos mejor remunerados y certificaciones más demandadas.
- Sensibilizar a los empleadores, demostrando los beneficios que puede representar la contratación de ciertos grupos. (Mujeres, tercera edad y discapacitados.) Ej. EUA Trabajadores de tercera edad en turismo



Retos (cont.)

¿Cómo trabajar con grupos vulnerables con bajo las condiciones actuales del mercado de trabajo ?