

¿Por qué hay tantos **empleos de mala calidad** en América Latina y el Caribe?

¿Por qué los **cambios de trabajo** son más frecuentes en la región que en los países más desarrollados?

¿Es la **informalidad** un mal sin solución?

Ante el cambio de contexto económico y las bajas previsiones de crecimiento, ¿**peligran los empleos** y los **progresos sociales** alcanzados en las dos últimas décadas en la región?

EMPLEOS para crecer ofrece nueva evidencia acerca del funcionamiento del mercado laboral de la región y propone un paquete de medidas orientadas a fomentar tanto el crecimiento de las personas, a través de trayectorias laborales de éxito, como el de las economías de los países, mediante el logro de más empleos de calidad y mayor productividad.

EMPLEOS PARA CRECER



“Un libro con ideas provocadoras, con una visión integral y una riqueza de información sobre los mercados de trabajo de la región que alimentará el debate de política laboral”.

Hugo Hopenhayn,
Universidad de California, Los Ángeles (UCLA).

“Los autores plantean la superación de una supuesta dicotomía entre el bienestar de los trabajadores y la productividad de la economía”.

Guillermo Cruces, CEDLAS
Universidad Nacional de La Plata.

EMPLEOS para crecer



Verónica Alaimo
Mariano Bosch
David S. Kaplan
Carmen Pagés
Laura Ripani



Descargue gratis la publicación en:
www.empleosparacrecer.org



@BID_Trabajo
blogs.iadb.org/trabajo
www.empleosparacrecer.org

En **3**
minutos

El mercado laboral de América Latina y el Caribe

Una región atrapada en empleos precarios

A pesar de los avances económicos y sociales de la última década, en América Latina y el Caribe los empleos siguen siendo de mala calidad:

- **Informalidad.** El 55% de los empleos de la región son informales.
- **Elevada inestabilidad.** El 24.4% de los trabajadores lleva menos de un año en su puesto de trabajo, comparado con el 15% en la OCDE.
- **Alta rotación hacia trabajos poco productivos.** En Brasil, Argentina o México la mayoría de transiciones laborales suponen una pérdida de salario o beneficios.
- **Escasa inversión en capital humano.** Menos del 8% de los trabajadores de Chile, Colombia o Guatemala han recibido algún tipo de capacitación en los últimos años, comparado con más del 50% en la OCDE.

Las cifras de desempleo en la región son bajas, pero esconden una elevada rotación y muchas transiciones laborales. Por ello, más de la mitad de los trabajadores están preocupados o muy preocupados por perder su empleo.

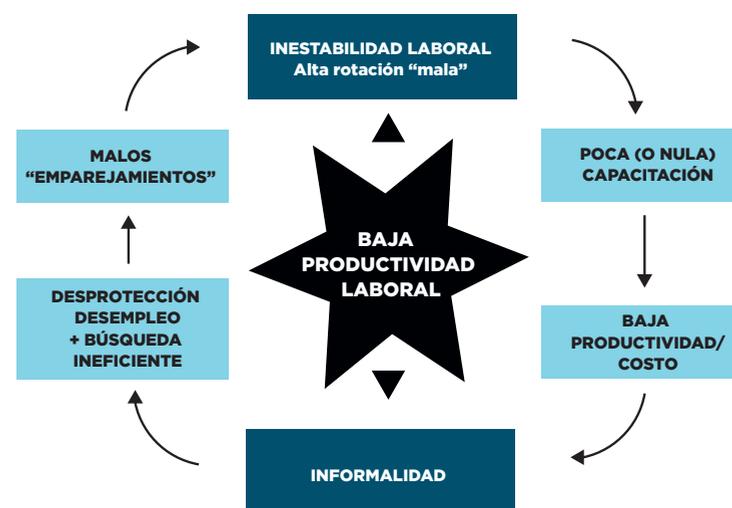
La productividad laboral sigue siendo baja

Comparada con la OCDE, la productividad promedio es baja, y ha crecido muy modestamente (sólo un 26.6% desde 1990) respecto a Asia (85.2%), Norteamérica (37%) o Europa Occidental (31.2%). Si no se impulsan cambios significativos, las tasas de crecimiento del PIB para los próximos años serán insuficientes para mantener avances en materia de pobreza y equidad.

Un círculo vicioso

En la región, factores como la inestabilidad laboral, la baja inversión en el capital humano, la informalidad y la baja productividad parecen retroalimentarse, de manera que millones de trabajadores acaban atrapados en una situación de pobreza, inequidad, falta de oportunidades y bajo crecimiento económico. Este círculo vicioso tiene tres manifestaciones principales:

- **La formalidad es costosa respecto a la productividad.** Los costos de contratar formalmente a un trabajador representan, en promedio, más del 39% de lo que este producirá. Sólo el salario mínimo y los costes no salariales son un 50% más altos que en la OCDE.
- **Las relaciones laborales frágiles desalientan la capacitación.** Para las empresas es poco rentable mantener a trabajadores poco productivos o invertir en su formación si pueden abandonar la empresa fácilmente.
- **La informalidad incide en la búsqueda de un empleo mejor.** Los trabajadores informales no cuentan con un sustento mínimo mientras buscan un nuevo trabajo. Rara vez pueden recurrir a servicios de intermediación laboral o de formación y fácilmente acaban colocándose “en cualquier empleo”, aunque no se adecue a sus competencias.



Crece como trabajadores, crece como países

Las políticas laborales no son el único instrumento para corregir esta situación, pero pueden incidir en aspectos clave para romper el círculo vicioso de los empleos de mala calidad. Sin descuidar la búsqueda de la redistribución, la política laboral de la región debe ahora buscar también una mayor productividad del trabajador y promover el bienestar de los trabajadores a través de trayectorias laborales de éxito, de manera que mejoren su situación y su capacidad de generar valor para su país y para sí mismos.

Las políticas laborales a favor de la productividad que propone **EMPLEOS** para **crecer** se basan en dos pilares:

Promover más empleos formales

El primer paso hacia una trayectoria de éxito es la inserción laboral efectiva a un empleo formal. En este sentido se proponen cuatro líneas de acción:

- **Políticas de intermediación laboral efectivas.**
- **Más oportunidades laborales.**
- **Protección frente al desempleo.**
- **Incentivar la contratación formal.**

Fomentar la estabilidad laboral productiva

Las trayectorias de éxito se consolidan con relaciones laborales más duraderas, que incluyan mecanismos para favorecer que los puestos de trabajo sean cada vez más productivos. En este sentido se proponen dos líneas de acción:

- **Inversión en formación para el trabajo.**
- **Regulación sobre despidos clara y que no genere incertidumbres ni litigios.**