

“MY FIRST EMPLOYEE” FORMACION E INSERCIÓN LABORAL DE JOVENES
SOCIALMENTE VULNERABLES EN UN ESTUDIO DE CASO

Augusto Ricardi
Facultad de Ciencias Sociales
Universidad de la República
ricardau@hotmail.com
Eje *Conocimientos y Saberes*

Resumen

Problematizamos la realidad preguntándonos ¿Contribuye, y de que manera, la capacitación del programa Projovent a la superación de la exclusión social de los jóvenes que han recibido y culminado la misma?

Consecuentemente hipotetizamos “La capacitación es vista como un aporte positivo a la superación de la exclusión social por medio de la inclusión del joven al mercado laboral y por las condiciones del acceso al trabajo. Sin embargo, es necesario reparar en la existencia de “situaciones” de exclusión/inclusión, y en su calidad de ser “situaciones mixtas”, todo lo cual posibilita una aproximación de mayor integralidad al conocimiento de los aportes de la formación a la superación de la exclusión social”.

El objetivo central fue generar un producto cognitivo-descriptivo sobre los aportes realizados por el programa Projovent respecto de la superación de la exclusión social por la que transitan los jóvenes.

El universo de trabajo estuvo constituido por 2000 casos. El estudio se realizó a partir de una muestra de 888 casos confeccionada por muestreo aleatorio simple.

La recolección de datos se realizó por medio de encuesta estandarizada y se elaboró un vector operacional de variables “proxies”.

Como resultado de la investigación aceptamos parcialmente la hipótesis.

Palabras claves: Exclusión social / Formación / Empleo

I. INTRODUCCION

Por exclusión social ha de entenderse, en un sentido restringido, a aquella situación por la que atraviesa un individuo o grupo social que les coloca al margen del sistema social. Una clara y emblemática expresión de este fenómeno en nuestro país y en la región es la gran cantidad de jóvenes pobres que involuntariamente ven cercenados los canales de acceso al mercado laboral, y por lo tanto, engrosando las filas de desempleados.

Ante panoramas como este, se vuelve menester observar cual ha sido el efecto de las experiencias implementadas, a partir de políticas sociales enfocadas a la formación y el empleo, para solventar – o al menos encausar por un mejor camino- la situación de desamparo y exclusión por la que atraviesan nuestras juventudes. Existe entonces una necesidad de indagar en torno a si las acciones programáticas alcanzan el cometido de la integración de los jóvenes al mercado de trabajo, prestando especial atención no solamente al acceso sino también a las condiciones. Esto no ha sido sino lo que propone la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) cuando sugiere la necesidad de brindar a los jóvenes un “trabajo digno”.

Si bien existen en la región, y desde comienzos de los noventas, experiencias de políticas sociales focalizadas centradas en la capacitación laboral de jóvenes pobres con una finalidad de conseguir su integración social, en este trabajo en particular pondremos la mirada sobre el programa de capacitación PROJOVEN – Uruguay, aplicándonos a un ejercicio de indagación en torno a sus aportes para la superación de la exclusión social de los jóvenes que han pasado por el mismo en calidad de beneficiarios. Se trata de lograr una aproximación por medio de la reelaboración de carácter teórico-empírica de la información que se posee sobre la experiencia de capacitación del mencionado programa y para un período de tiempo determinado. Se tiene la convicción de que este ejercicio reflexivo servirá para acciones futura si se considera su potencial de retroalimentación (feedbacking).

II. CONCEPTUALIZACIÓN DE LA NOCION DE EXCLUSION SOCIAL

Dimensiones del concepto

Respecto al concepto de exclusión social puede decirse que existe una pluralidad de formas de entenderlo y, por lo tanto, dimensionarlo. Lo que en suma aparece como un aspecto

común a los diferentes enfoques es el carácter multidimensional del concepto y el carácter interdependiente entre sí de las dimensiones que lo definen.

Una posible forma de dimensionar el concepto, quizás la más convencional y aceptada, la brinda Del Campo Alepuz¹ la que comparte con la manejada por Pérez de Armiño y Eizagirre². Según estos, las dimensiones de la exclusión social se expresarían en términos de privaciones y serían: a) privación económica, vista como la insuficiencia de ingresos en relación con el contexto, empleo inseguro, falta de titularidades de accesos a los recursos (titularidades al alimento y titularidades medioambientales); b) privación social, vista como la ruptura de los lazos sociales o familiares que son fuentes de capital social y de mecanismos de solidaridad comunitaria, alteración de los comportamientos sociales e incapacidad de participar en las actividades sociales, deterioro de la salud; c) privación política, vista como la carencia de poder, incapacidad para participar en las decisiones que afectan a sus propias vidas o la misma participación política.

Estos tres modos de privaciones que hacen a una particular forma entre otras existentes para pensar el concepto de exclusión social, según los autores, hacen referencia a “tres áreas principales de incidencia que son; los *recursos* (materiales y no, pues se incluye el capital humano, como la formación, y el capital social), las *relaciones sociales* y los *derechos legales*.” Cabe decir que en cada una de esas áreas, la exclusión social puede plasmarse en diferentes elementos. Otra opción de dimensionar el concepto de exclusión social es la aportada por García Roca³ quien destaca tres dimensiones de la exclusión social incluyendo en las mismas, a diferencia de la postura anterior, los factores de índole subjetivo. Para este autor existe: a) una dimensión estructural (o económica) relacionada a la carencia de recursos materiales que aqueja a la subsistencia de la persona, derivada de la exclusión del mercado laboral; b) una dimensión contextual (o social) definida por la disociación de los vínculos sociales, la desafiliación y la fragilización del entramado relacional, en otras palabras, la falta de integración en la vida familiar y en la comunidad a la que se pertenece; c) una dimensión subjetiva (o personal) caracterizada por la ruptura de la comunicación, la debilidad de la significación y la erosión de los dinamismos vitales (confianza, identidad, reciprocidad, etc.).

¹ Del Campo Alepuz, G. “Exclusión social y Salud. Definición, pobreza y exclusión social, grupos de riesgo”, s/a. http://perso.wanadoo.es/aniorte_nic/apunt_sociolog_salud_4.htm

² Pérez de Armiño, K; Eizagirre, M. “Exclusión social”, 2000. <http://dicc.hegoa.efaber.net/listar/mostrar/96>

³ García Roca, J. “Exclusión social y contracultura de la solidaridad. Prácticas, discursos y narraciones”, 1998. Citado por Pérez de Armiño, K., et al., op. cit.

Baráibar⁴, por ejemplo, identifica cuatro dimensiones fundamentales, señalando la simbólica como una dimensión en sí y tan fundamental como la económica, la social o la política.

Otros han apostado a una lógica de alternación de dimensiones considerando una tipología que incluya a la vez dimensiones institucionales como individuales: Gacitúa y Davis⁵, por ejemplo.

Otra variante interesante de dimensionamiento del concepto dentro de una lógica de aproximación al fenómeno de la exclusión social es la manejada por Ruiz – Tagle⁶. Este autor identifica tres dimensiones principales del concepto de exclusión social las cuales aparecen muy próximas a las más convencionales (económica, social, y política) pero con la peculiaridad que las entiende a partir de su aplicabilidad específica a la observación del fenómeno de la exclusión/inclusión social en el mercado de trabajo.

Es entonces que para este autor las dimensiones fundamentales de la exclusión social son; a) económica, “que refiere sobre todo a la satisfacción de necesidades, especialmente a través del empleo y los salarios”⁷; b) institucional, “que concierne a las instituciones, formales e informales, que regulan la vida social, y en nuestro caso el mercado de trabajo”⁸; c) cultural, “que se refiere sobre todo a los valores y pautas de conducta que guían a los miembros de la sociedad”⁹.

Por otro lado, señalará el autor, se sugiere la posibilidad de que ocurra una “incongruencia” de la exclusión social, es decir, “que los excluidos por un determinado proceso o institución no necesariamente sean excluidos en todas las dimensiones del quehacer laboral”¹⁰. Vale decir entonces, desde la otra cara de la misma moneda, que los incluidos por un determinado proceso o institución no serán necesariamente incluidos en todas las dimensiones del quehacer laboral. Por lo tanto, lo que sucederá con cierta asiduidad es que **“existan situaciones mixtas de inclusión y de exclusión; o bien, dicho en otros términos, formas precarias de inclusión social.”**¹¹

⁴ Baráibar, X. “Algunos aportes para la discusión sobre la exclusión social”, 2000, p. 7.

⁵ Gacitúa, E; Davis, S. “Introducción: Pobreza y exclusión social en América Latina y el Caribe en América Latina”. 2002. Citado por Klein, F. “Procesos de Inclusión y Exclusión Social en la ciudad de Montevideo – Uruguay”, 2006, p. 4.

⁶ Ruiz – Tagle, J. “La exclusión social en el mercado de trabajo. El caso Mercosur y Chile”, 2001.

⁷ Ibid., p. 342.

⁸ Ibid.

⁹ Ibid.

¹⁰ Ibid.

¹¹ Ibid.

Lo opuesto de la exclusión social será la inclusión o integración social. Para éste autor, esto último significa el proceso a través del cual “los miembros de una sociedad van siendo considerados como miembros de derecho pleno en términos económicos, institucionales y culturales”¹². La integración social entendida de esta manera – en relación al mundo de trabajo - significa, entre otras cosas, “acceso al empleo, a un salario digno, acceso a instituciones de seguridad social, y de capacitación, acceso a ocupaciones socialmente valoradas.”¹³

Una mirada alternativa; ámbitos de exclusión social

Algunos autores¹⁴ han preferido hablar de “ámbitos” de exclusión social más que de dimensiones, sin quebrantar con ello el carácter multidimensional del concepto ni la cualidad de interdependencia de sus elementos. En cierta medida lo que se hace es ampliar el concepto incorporando “dimensiones” (ámbitos) otrora no reconocida su importancia en tanto espacios de exclusión/inclusión. En ocasiones la ampliación se logra por la sustracción de elementos, que en la concepción convencional o más clásica, se hallan como parte integral de la triología dimensional. Es el caso de “la exclusión/inclusión en la esfera laboral”, aspecto éste que en una óptica de convencional se entendería como parte de la dimensión económica mientras que desde éste enfoque conforma una dimensión en si misma, un ámbito, a saber; el ámbito laboral. Dentro de este último es posible reconocer dos subespacios; el del acceso al mercado laboral y el de las condiciones del trabajo al que se accede.

Otros ámbitos identificados en la lógica propuesta son; el ámbito económico, el formativo, el socio-sanitario, el relacional, el político, el espacial, el de vivienda.

Exclusión social y mercado de trabajo

En relación con los trabajos que pretenden aproximarse al conocimiento y estudio de los procesos de exclusión relacionados con el mercado laboral, como es nuestro caso, conviene tener en consideración una diferenciación oportunamente efectuada por Jiménez¹⁵ entre dos zonas o espacios de exclusión; a) la exclusión en el acceso al mercado de trabajo y b) la exclusión social derivada de las condiciones de trabajo. Esta última “constituye una

¹² Ibid.

¹³ Ibid.

¹⁴ Jiménez, L., et al. “Perfiles y alcance de la exclusión social”, 2003.

¹⁵ Ibid., p. 11

dimensión a menudo olvidada pero de una gran importancia, especialmente en un contexto de creciente precarización del trabajo asalariado”.¹⁶

De similar modo, Buxedas¹⁷ ha entendido que el abordaje del mercado de trabajo desde la perspectiva de la exclusión social tendría que atender la contemplación de los procesos por los cuales diferentes grupos de población se integran o no al mercado de trabajo, es decir, obtienen o no empleo pero también a las condiciones bajo las que acceden al mismo. Esto es; conocer si se trata de un empleo de calidad o no, en el sentido de “en qué medida logran acceder a las instituciones y a los programas de intermediación en el mercado de trabajo, la seguridad social, la administración de salarios, los contratos de trabajo, la regulación y supervisión del empleo y, en todos los casos, si la exclusión está vinculada con el género”.¹⁸

Para este autor no solamente persisten niveles altos de desempleo sino que se observan niveles importantes de deterioro de la calidad del empleo. Asimismo, sugiere la posibilidad de visualizar la pérdida de calidad del empleo a través de dos indicadores sintéticos por los cuales se manifiesta: “Primero en el empleo en el sector informal (cuenta propia y microempresas); y, segundo, en la proporción de personas en empleos con restricciones (precarios y/o subempleados)”¹⁹

En este sentido, el trabajo de mala calidad (léase trabajo precario, de baja remuneración, informal) forma parte de una inhabilitación para la superación de la exclusión social. El retrato de la sociedad occidental moderna de Castel ha dado cuenta de esta incidencia. “La precarización del empleo y el aumento del desempleo constituyen sin duda la manifestación de un déficit de lugares ocupables en la estructura social, si entendemos por lugar una posición con utilidad social y reconocimiento público. Trabajadores que envejecen, jóvenes en búsqueda del primer empleo, desempleados durante lapsos prolongados (...). Ellos ocupan la posición de supernumerarios, flotan en una especie de tierra de nadie social, no integrados y sin duda inintegrables, por lo menos en el sentido en el que Durkheim habla de la integración como pertenencia a una sociedad formada por un todo de elementos interdependientes”.²⁰

¹⁶ Ibid.

¹⁷ Buxedas, M., op. cit. p. 4.

¹⁸ Ibid. p. 4

¹⁹ Buxedas, M. “¿Qué pasará con el empleo y la exclusión social? El caso Uruguayo”, 2000, p. 113.

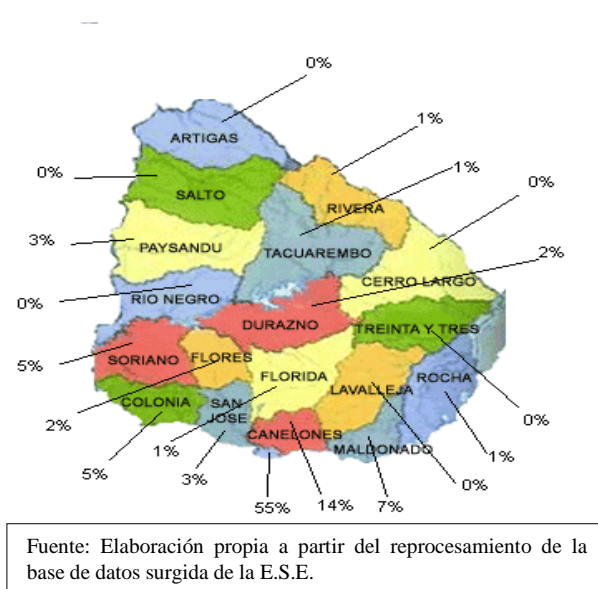
²⁰ Castel, R. “La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del asalariado”, 1999, p. 416.

III. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DE LOS EGRESADOS

Este perfil se elaboró a partir de la información que se posee producto de la realización de la encuesta de seguimiento a egresados de la capacitación para el ejercicio 2005.

La variable sexo para los jóvenes egresados se distribuye proporcionalmente de manera bastante equilibrada siendo 57% mujeres y un 43% hombres.

En cuanto a la edad tenemos un rango que va desde los 18 hasta los 31 años, con una media de 22 años. Se trata de una población joven. Si dividimos a la población de jóvenes en intervalos de clase tenemos que ; el 91% de los sujetos se agrupan en el intervalo de 18 a 25 años [tan solo el intervalo de 20 a 23 años reúne más de la mitad de los casos (54%)] mientras que el intervalo de edad que va desde los 26 a los 31 años de edad es mucho menos representativo (9%). El estado civil de los jóvenes es el de soltero para las tres cuartas partes de ellos siguiéndole el de unión libre (17%) y el de casado (8%).



Con relación a si los jóvenes egresados se encontraban estudiando al finalizar la capacitación, tenemos que un 68% de éstos no lo hacían.

Respecto a la tenencia de hijos, se observa que al comenzar la capacitación (más precisamente a la hora de su inscripción) los jóvenes que luego egresan, no eran en su mayoría aún padres o madres (85%). Tan solo un 15% lo son, donde el 12% tiene un solo hijo/a, un 2% tiene dos, y un 1% tiene tres.

En cuanto a la distribución geográfica de los egresados el 55% es residente en el departamento de Montevideo, siguiéndole en proporción decreciente el departamento de Canelones (14%), Maldonado (7%) y Colonia a la par con Soriano (5%). Es visible una marcada diferencia entre los valores de nuestra capital departamental y el resto de los departamentos. Los departamentos que representan menos residentes egresados son Rocha, Rivera, Tacuarembó, y Florida. Todos alrededor del orden del uno por ciento.

IV. VALORACIÓN DE DIMENSIONES SINGULARES RELEVANTES

Inserción laboral

Al culminar la capacitación podemos hablar que del total de jóvenes beneficiados y que la han finalizado hay un 86% que accede a un primer empleo, valor que a nuestro entender habla de un buen nivel de inserción laboral.

Apenas el 14% de los jóvenes que se han beneficiado de la capacitación y han culminado la misma no logran insertarse laboralmente, sobre este punto vale reparar en los motivos que hacen a su no-empleo.

Dentro de este 14% de jóvenes no insertados existe un 2% que no accedió a un puesto laboral por la razón de que ya lo poseía antes del o durante el curso, y siguió allí al finalizar el mismo. Por lo tanto, las no-inserciones laborales propiamente dichas al culminar el curso son de un 12%.

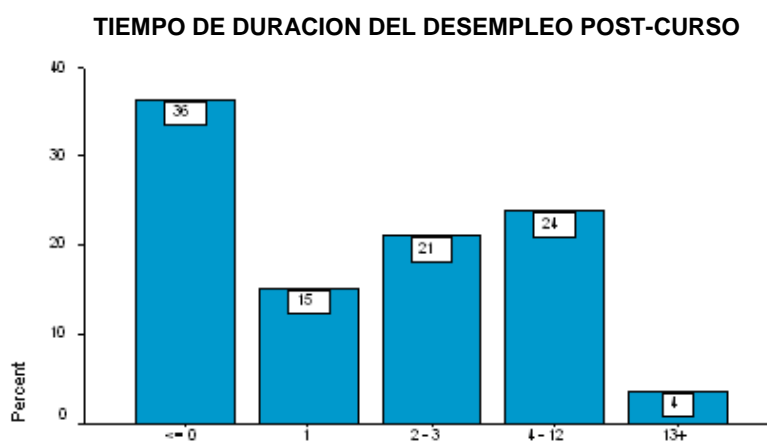
Asimismo, existe otro 2% que no ha conseguido trabajo porque no lo ha buscado – no se lo autogestiona- lo cual lleva a que la no-inserción laboral en términos de “haber buscado pero no conseguido trabajo” sea aún más baja, en el orden de un 10%.

No es menor reparar, aunque aledañamente, en el rol jugado por las Entidades de Capacitación (ECAS) a la hora de lograr acceder a un trabajo. Estas muestran tener una fuerte incidencia al respecto como medio que sirve de apoyo al joven para insertarse en el mercado de trabajo pero principalmente como la consecutora de los puestos de trabajo. En gran medida éstos últimos corresponden a puestos en las empresas en las cuales los jóvenes realizaron su pasantía de aprendizaje (APE) antes de culminar el curso. En términos globales las inserciones laborales concretadas a partir de la intervención de las ECAS hacen a un 39%. Es interesante también el hecho de que las inserciones laborales autogestionadas por los mismos jóvenes constituyen un porcentaje elevado (46%), diferenciándose al interior de las mismas aquellas autogestionadas a partir de un capital social adquirido (contactos con conocidos) y aquellas otras alcanzadas por el joven a partir de su propia iniciativa de búsqueda (a través, por ejemplo, de medios de pesquisa como los avisos clasificados del diario dominical). En este sentido, las primeras hacen al 26% y las segundas al 20% de las inserciones respectivamente.

Otro aspecto relevante es el de la temporalidad de la inserción laboral. Por esto entendemos, el tiempo que pone el joven en conseguir trabajo. Puede leerse también como la duración del desempleo post-curso. Recuérdese que siempre hablamos de jóvenes que han

finalizado la capacitación en calidad de egresados. Lo que se observa al respecto es que la mayoría de éstos tiene una inserción bastante inmediata, en el corto plazo.

Durante el transcurso del primer mes a partir de la finalización de los cursos, un 36% de los jóvenes egresados consigue trabajo, pasado este primer mes y antes de iniciarse el segundo es un 15% de éstos los que logran conseguirlo, entre el segundo y tercer mes el valor es de un 21%, y un 23% lo hace entre el cuarto mes y el año. Un porcentaje mucho menor (3,6%) es el de aquellos que se insertan pasado el año. En suma, algo más que la mitad de los jóvenes (52%) logra insertarse antes de cumplidos los dos meses desde su egreso del curso mientras que un valor óptimo surge de la observación de lo que ocurre antes de los tres meses cumplidos y al año cumplido, a saber; un 73% y un 96% de insertos respectivamente. Nuestra valoración ha de ser positiva respecto a esta dimensión singular.



Fuente: Elaboración propia a partir del reprocesamiento de la base de datos surgida de la E.S.E.

Salario

Otro aspecto que hemos considerado de relevancia en esta suerte de reflexión que toma algunas dimensiones singularmente, es decir, que las trata a cada una de ellas por separado, es el del salario que perciben los jóvenes que acceden a su primer empleo post-curso.

Se ha entendido que la fijación de un salario mínimo en Uruguay constituye una manera de salvaguardar a los trabajadores de bajos ingresos en la medida que garantiza el que éstos reciban por su labor un salario “apropiado”.

Para nuestro caso se observa que el grueso de éstos (85%) accede a empleos en los cuales el salario que perciben supera el Salario Mínimo Nacional (SMN) que para entonces es de 2500 pesos uruguayos. Estamos hablando de un salario “en líquido” – no nominal -. Es de resaltar el porcentaje de jóvenes que perciben salarios igual o mayor a 5001 pesos uruguayos

(22%). Un 18% entre los 4001 y 5000 pesos uruguayos. En suma, resulta un porcentaje bastante bajo el de aquellos jóvenes que perciben salarios menores al SMN (15%) a la vez que se aprecia como positivo el hecho de que se dé una suerte de distribución uniforme en cada uno de los intervalos, oscilando esta entre el 15 y 20% para cada intervalo lo que habla de la inexistencia de valores extremos, interpretable esta distribución como de igualdad remunerativa.

Informalidad según tamaño de la empresa

Se pueden identificar tres enfoques²¹ emblemáticos sobre informalidad. El enfoque institucionalista, representado por los trabajos de Piore y Sabel (1984) y los de Saint Paul (1996) - algunos han ubicado también dentro de este enfoque los trabajos de mirada neo-marxista de Portes (Portes et. al. 1989; Portes 1995) -. Desde este enfoque, y en términos sinópticos, “se supone que el comportamiento maximizador de los empresarios los conduce a buscar estrategias reductoras de costos, que éstas se traducen en nuevas formas contractuales que dan origen a empleos de mala calidad, que a su vez suelen asociarse con el concepto de empleos informales”²²

El enfoque estructuralista, correspondiente a la corriente estructuralista del pensamiento económico latinoamericano representado por los trabajos de Pinto (1965), OIT (1972), y Tokman (1978). Según el mismo, las características más comunes del trabajo informal suelen referir a emprendimientos de tamaño pequeño, con exigua dotación de capital físico y que manejan tecnologías simples.

Por último, el enfoque legalista, representado en América Latina por los trabajos de De Soto (1987), desde esta perspectiva “las causas de la informalidad se atribuyen a un marco legal que impone reglas que exceden el marco normativo socialmente aceptable (...) Su origen, por tanto, deriva de la excesiva regulación en el mercado de trabajo, que impone rigideces en la contratación y en el nivel de remuneraciones, des-estimulando el crecimiento de la actividad y de la demanda de trabajo, y dando lugar a la proliferación de empresas con producción intensiva en capital, así como a la propensión a evadir los controles y normas del mercado laboral”²³.

²¹ No es nuestro cometido aquí exponer los enfoques detalladamente. Para lograr una aproximación más honda se puede consultar: Amarante, V; Espino, Alma. “Informalidad y Protección Social en el Uruguay. Elementos para una discusión conceptual y metodológica”, 2007. Véase también: Aguirre, R. et. al. “Informalidad y Seguridad Social en el Uruguay”, 2000.

²² Amarante, V; Espino, A. “Informalidad y Protección Social en el Uruguay. Elementos para una discusión conceptual y metodológica”, 2007, p. 4.

²³ Ibid., p. 5.

En nuestro caso tomamos aquel punto de vista que, teniendo en cuenta la realidad social de nuestro medio y las posibilidades de *data* que poseemos, nos permitiría generar una mirada aproximativa a la cuestión de la informalidad respecto a los trabajos que acceden los jóvenes egresados.

Adherimos entonces al enfoque estructuralista. Vale decir que el Programa de Empleo para América Latina (PREALC) también es un representante de dicho enfoque, y que por los años sesenta empezaba a reflexionar sobre “la existencia de un excedente de mano de obra que mostraba que el proceso de industrialización no lograba un incremento de las oportunidades de empleo”²⁴. Óptica que Aguirre²⁵ y otros identifican en Tokman²⁶ para quien ese excedente laboral se ubica fuera del sector moderno. Tokman habla de *subordinación heterogénea* para hacer referencia al hecho de que la propagación del sector informal depende de nichos económicos no ocupados por el sector moderno.

Para Aguirre y otros la pauta de diferenciación del sector formal respecto al informal es bajo este enfoque “la relación capital/trabajo operacionalizada en la variable proxy, tamaño del establecimiento según el número de personas ocupadas”²⁷.

En suma, entenderemos aquí “informalidad” como “sector informal” tomando el criterio de las unidades productivas - y no el de la actividad- para definirlo.

Por lo dicho, la informalidad comprenderá los casos de empleadores y trabajadores de empresas de menos de cinco personas. En efecto, Espino²⁸, toma dicho criterio para su estudio, agregándole categorías tales como la de “familiar no remunerado”²⁹ y “trabajadores por cuenta propia”³⁰ excluyendo de éstos últimos a los profesionales, técnicos, gerentes y administradores y otros con cargos de categoría directiva.

Respecto a la población objeto de estudio y en relación al criterio que adoptamos para referirnos a la informalidad queremos precisar que; los trabajadores que se desempeñan como cuenta propia quedan comprendidos bajo el mencionado criterio – aunque no se les pueda desagregar como subcategoría -, mientras que respecto a la categoría de “trabajador familiar

²⁴ Aguirre, R., et al. “Informalidad y Seguridad Social en el Uruguay”, 2000, p. 31

²⁵ Ibid.

²⁶ Tokman, V. “Una exploración de la naturaleza de las interrelaciones entre los sectores informal y formal”, 1978. Citado por Amarante, V; Espino, A., op. cit. p. 5.

²⁷ Aguirre, R., et al., op. cit.

²⁸ Espino, A. “El desempleo en el Uruguay 1991-2002”, 2003, p. 12 (nota al pie).

²⁹ Es la persona que trabaja en una empresa o negocio de cuyo propietario es pariente y no recibe remuneración alguna.

³⁰ Trabajador por cuenta propia (o patrón sin personal a su cargo) es la persona que sin depender de un patrón, explota su propia empresa económica sin ocupar a ningún trabajador remunerado.

no remunerado”, se observó la inexistencia de casos en tal situación en la población de jóvenes de Projovent.

Es entonces que para el cometido que nos ocupa podemos observar que es del orden del 26% la cifra de aquellos que se encuentran ocupados en establecimientos cuya dimensión - tomando como referencia el número de ocupados- es menor a cinco trabajadores. Es un número relativamente modesto en vista de que solamente hace a la cuarta parte de los casos en consideración.

Precariedad como inseguridad social

Poseer seguridad social en un trabajo significa aportar al sistema de protección social. Esto se realiza mediante un impuesto sobre los salarios conocido como contribuciones, las que son un porcentaje fijo del salario bruto el cual se destina a cubrir riesgos de invalidez, sobrevivencia y/o vejez.

Cuando hablamos de precariedad del empleo hablamos aquí de la falta de cobertura en seguridad social que afecta al trabajador. La precariedad³¹ constituye un problema de empleo que aqueja a los trabajadores empleados privados. Se habla de éstos como trabajadores en empleos con restricciones o “faltos de cobertura”.

Resulta interesante reparar sobre este aspecto en parte por que en nuestro país, y con mayor vehemencia en los años noventa, aunque se lo ha venido observando desde los años cincuenta, “se han aplicado exoneraciones que fueron justificadas en el interés general de la población, en incentivar la contratación de ciertos grupos poblacionales o en mitigar el efecto de coyunturas macroeconómicas adversas. Así, desde empresas o instituciones específicas hasta sectores de actividad completos se ven exentos total o parcialmente del pago de los aportes patronales”³².

No obstante, e inversamente a lo dicho, se observa en la práctica un porcentaje elevado de jóvenes que acceden a un trabajo con seguridad social - entendida esta para este caso como aporte al sistema de seguridad social del Banco de Previsión Social (BPS), y lo que comúnmente se conoce en nuestro medio como “estar en caja” – siendo éste de un 71%.

Posiblemente la cobertura social muestra un buen porcentaje dado que si bien el programa de capacitación que tratamos en este trabajo se enmarca dentro de lo que Marshall

³¹ Para profundizar en el tema de la precariedad como carencia de seguridad social puede consultarse: Aguirre, R., et al. op. cit. Véase también: Buxedas, M. “¿Qué pasará con el empleo y la exclusión social? El caso Uruguayo”, 2000.

³² Bucheli, M; Vigna, A. “Presentación de la política de exoneraciones de aportes a la seguridad social en el Uruguay”, 2006, (Prologo).

reconoció como “el grupo de programas activos latinoamericanos que han adherido a una lógica de subsidios al salario y el empleo”³³ (este tipo de programas brindan subsidios directos a las empresas y al trabajador) tratándose de una lógica que “comprende diversos diseños, siendo la exoneración de contribuciones a la seguridad social una de las herramientas posibles”³⁴, el caso particular del programa “Projoven – Uruguay” implementa los subsidios como “un componente más de un programa mayor”. No consisten éstos por lo tanto en ser el núcleo del programa como si sucede en el caso de “Bonificación al Empleo” en Chile por ejemplo sino, más bien, en ser “un incentivo financiero a las empresas contratantes de participantes del programa”³⁵.

Subempleo por insuficiencia de ingresos

Decimos que la persona esta subempleada cuando no utiliza toda su capacidad productiva o que no gana por su trabajo lo suficiente para satisfacer sus necesidades mínimas. Es ejemplo de ello “un individuo que trabaja a tiempo parcial y desea trabajar más o una persona que trabaja a tiempo completo pero percibe una remuneración inferior a un salario mínimo nacional”³⁶.

Nosotros adoptamos el concepto de “subempleo por insuficiencia de ingreso” y en base a este observamos que un alto porcentaje de egresados acceden a un trabajo libre de la condición de subempleo por insuficiencia de ingresos.

Subempleo

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	No	672	75,7	91,4
	Si	63	7,1	8,6
	Total	735	82,8	100,0
Missing	System	153	17,2	
Total		888	100,0	

Fuente: Elaboración propia a partir del reprocesamiento de la base de datos surgida de la E.S.E.

V. APORTES DEL PROGRAMA A LA SUPERACIÓN DE LA EXCLUSIÓN SOCIAL; SITUACIONES MIXTAS DE INCLUSIÓN SOCIAL

Lectura de tabla cruzada y tipología emergente

³³ Marshall, A. “Labour market policies and regulations in Argentina, Brazil and Mexico: Programmes and impacts”, 2004. Citado por Bucheli, M; Vigna, A., op. cit. p. 4.

³⁴ Bucheli, M; Vigna, A., op. cit. p. 3.

³⁵ Ibid., p. 4.

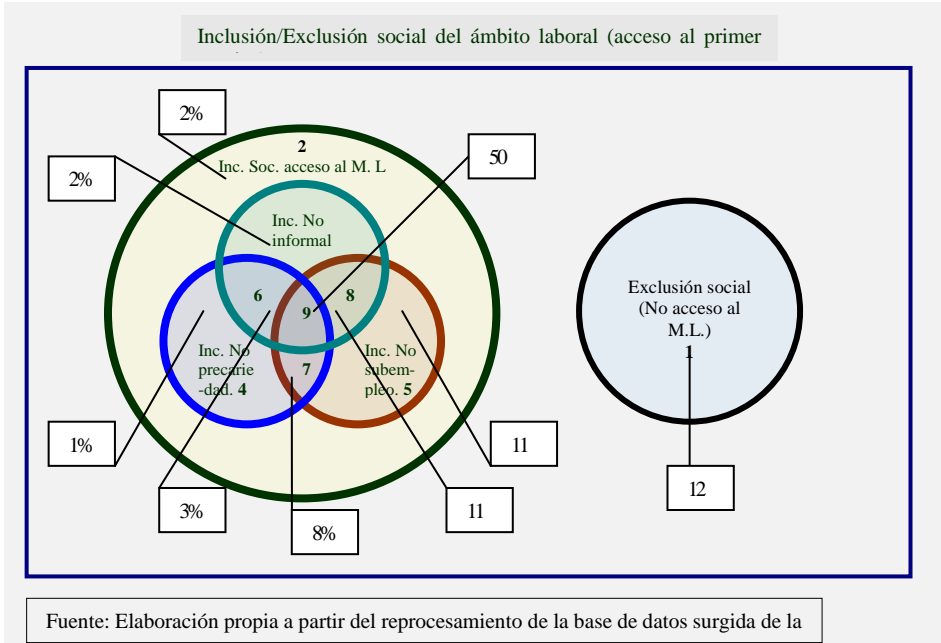
³⁶ Severi, J. P. “Mercado de trabajo en Uruguay”, s/a, p. 2.

Asimismo, hemos establecido la siguiente tipología de situaciones en que se hallan los jóvenes tras su pasaje por el curso: **1)** jóvenes que no han logrado la inclusión mínima consistente en el acceso al mercado laboral **2)** jóvenes que se encuentran incluidos en el mercado laboral pero su inclusión se realiza en el sector informal, en trabajos precarios y se encuentran subempleados; **3)** jóvenes que han accedido al mercado laboral en el sector formal pero se mantienen en una situación de precariedad y subempleo; **4)** jóvenes que acceden al mercado laboral en condiciones de no-precariedad aunque si de subempleo y en el sector informal; **5)** jóvenes que acceden al mercado laboral no haciéndolo en el marco del subempleo pero si en condiciones de precariedad e informalidad.

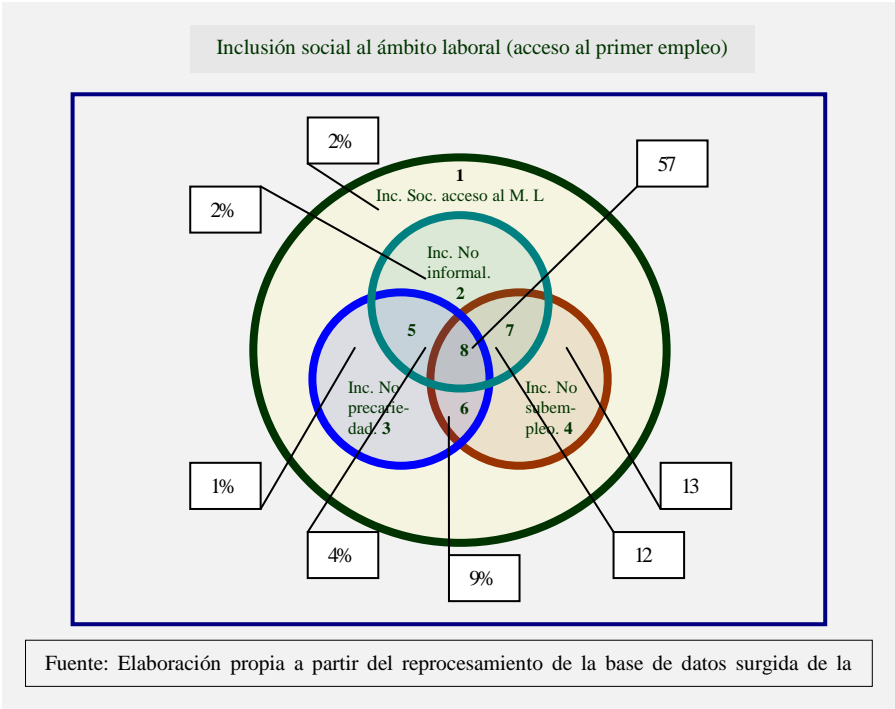
Encontramos jóvenes también en situaciones de mayor inclusión respecto a las mencionadas recientemente: **6)** jóvenes que logran la inclusión al mercado laboral, en el sector formal y bajo condiciones de no-precariedad aunque padeciendo el subempleo; **7)** jóvenes que acceden al mercado en condiciones de no-precariedad y no-subempleo pero en el sector informal; **8)** jóvenes que se insertan en el mercado de trabajo, no padecen el subempleo y lo hacen en el sector formal pero en condiciones de precariedad.

Finalmente: **9)** jóvenes que acceden a un puesto en el mercado de trabajo, en el sector formal, no precario, y no subempleado.

En esta gama de distintas combinaciones posibles de las condiciones de acceso al mercado laboral reside el abanico de posibles “situaciones precarias” de inclusión. En los extremos de este abanico, es posible reconocer la situación **más óptima**, la que hemos numerado como (9), y la situación **más funesta**, a la que correspondería numerar como (1) y refiere esta última a aquellos que no han logrado la inclusión mínima consistente en el acceso al mercado laboral. Es entre una y otra de éstas que se visualiza la gama de situaciones o casos singulares que son capaces de ser agrupados según un criterio que tome en cuenta el grado de inclusión/exclusión. La figura que presentamos a continuación consistente en un diagrama de Venn-Euler³⁷ y nos permite presentar la tipología elaborada. Con los respectivos valores en términos de cifras relativas para cada tipo de situación el diagrama sería el siguiente;



Otra lectura posible: los que acceden al empleo



VI. REFLEXIÓN FINAL Y CONCLUSIONES

Hemos aceptado la hipótesis según la cual la capacitación del programa en cuestión es visualizada como de incidencia positiva. No obstante, aceptamos también la existencia de

“situaciones mixtas de exclusión/inclusión social” del mercado de trabajo, idea cuya aplicabilidad y fertilidad hemos puesto de manifiesto.

De manera no excluyente creemos haber ido más allá de lo conjeturado desde el momento en que, a partir de la mencionada idea, obtuvimos una aproximación de mayor integralidad al objeto de estudio y por la cual determináramos a posteriori que los aportes de la capacitación son positivos – así como lo sostuvimos desde un principio – aunque en ciertos aspectos limitados.

Relacionado con lo dicho una primera apreciación, teniendo en cuenta las confinaciones que toda aproximación de carácter univariado presenta, gira en torno al fenómeno de la inclusión/exclusión de los jóvenes egresados a partir de los resultados surgidos de las dimensiones singulares que hemos examinado.

En términos de las mismas, podríamos decir que los efectos de la capacitación sobre los jóvenes que la culminan muestran ser de una incidencia positiva, y esto es en términos de; inserción laboral (cantidad de jóvenes insertos y tiempo que tardan en alcanzar la inserción), salario, seguridad social, informalidad y subempleo (entendidos estos conceptos con las acepciones que le diéramos ut supra).

Inclusive, cabe decir que los efectos observados en las dimensiones singulares que se consideraron superan los efectos esperados a nivel institucional³⁸.

Ahora bien, si realizamos una valoración de la forma en como las dimensiones observadas – o al menos algunas de ellas como lo hicimos en este trabajo – se entrecruzan, se mezclan, se combinan, para conformar los diferentes enclaves de inclusión/exclusión del mercado laboral en los que se encontrarían los jóvenes al egresar de la capacitación, veremos acaso resultados que, producto de las mediciones, son en ocasiones estimulantes como desalentadores.

Para lograrlo, retomamos la idea que proponíamos de pensar la exclusión, así como su inverso la inclusión, a partir de la imagen teórica de “situaciones de exclusión”. Este recurso proporciona una aproximación algo más cabal que la que se podría uno formar a partir de la aproximación unidimensional al fenómeno. Para nuestro caso, considerando los jóvenes que lograron la inserción laboral, encontramos que la situación de inclusión más óptima - no subempleo, no informalidad, no precariedad - y que tipológicamente podemos denominar “de superación satisfactoria tricondicional”, es representativa de una notable proporción, efecto

³⁸ A nivel institucional se considera que la capacitación a tenido un efecto óptimo si la misma ha favorecido como mínimo al 60% de los jóvenes; 60% o más, de jóvenes insertos laboralmente; 60% o más, de jóvenes con seguridad social; 60%, o más con un salario digno, etc. (Información obtenida por medio de entrevista a informante calificado).

éste que se visualiza como muy positivo y digno de ser reproducido en venideras instancias de capacitación.

Por su parte, la situación de inclusión menos satisfactoria - subempleo, informalidad, precariedad – y que podríamos denominar “de superación mínima” representa a la inversa que la situación anterior, un valor minúsculo, lo cual es también positivo. Sin embargo, entre estas dos situaciones polares de porcentajes tan favorables encontramos una gama de situaciones en las que es necesario reparar. Por ejemplo, aquellas que denominaremos “de superación satisfactoria bicondicional” – es decir, que reúnen dos condiciones satisfactorias y una desfavorable - y que en su conjunto representa al 25% de los jóvenes laboralmente insertos. Dentro de este tipo de situaciones destacamos la de los jóvenes que habiéndose insertado laboralmente en puestos no informales ni subempleados enfrentan, sin embargo, la condición de precarios constituyéndose en un 12% del total de los que logran insertarse.

También es de destacar aquella otra situación donde los jóvenes acceden al mercado laboral bajo condiciones de no-subempleo y no-precariedad aunque comprendidos dentro de lo que es el sector informal, siendo estos del orden del 9% entre los que acceden a un empleo.

Estos dos tipos de calidad del puesto laboral al que se accede y que denominamos situaciones de “superación satisfactoria bicondicional” han de ser tenidas en cuenta, en función de su proximidad *cualitativa* respecto a la situación más óptima. Respecto a las situaciones que denominamos “de superación satisfactoria condicional” – es decir, comprenden una condición satisfactoria y dos desfavorables - representan al 16% de los laboralmente insertos. Dentro de estas corresponde señalar - dado el acentuado porcentaje de jóvenes que abarca y por el hecho de que delata su carácter no tan positivo y de necesidad de reversión - la de un acceso a un puesto laboral que no afectado por la condición de subempleo si lo está simultáneamente por la de informalidad y precariedad (equivalente al 13% entre los laboralmente insertos).

En suma, al tomar el punto de vista que se nutre de la idea de “situaciones mixtas” de inclusión/exclusión y según los resultados observables en el apartado dedicado a al examen de los aportes del programa se podrá decir qué, existen efectos desalentadores puntuales aunque emergiendo la capacitación que realizan los jóvenes a través de Projoven como una inversión en capital cultural y humano redituable, en términos de oportunidades y condiciones de trabajo medianamente dignas. No obstante lo dicho, y abriendo el camino a aquellos ánimos que pretendan ulteriores indagaciones, no es desacertado preguntarse respecto al contingente de jóvenes que permanecen al margen del núcleo mejor integrado al mercado laboral ¿Qué

papel juega su *origen social* desventajoso en el acceso (o no-acceso) al mercado y en las condiciones de éste? Tal como invitan a preguntar los teóricos de la Correspondencia.

Una última valoración que quisiéramos realizar es en torno a la necesidad de poder comenzar a generar información - en lo que refiere a la primer experiencia laboral que tienen los jóvenes luego de la capacitación - mediante el instrumento metodológico de la Encuesta de Seguimiento de Egresados (ESE) y que hasta el momento no se ha recabado. En este sentido, por ejemplo, información que nos permita tener una idea más completa en torno al subempleo, es decir, que nos permita ir más allá de su consideración como subempleo por *insuficiencia de ingresos*, y esto es; actualizar el instrumento de la encuesta para poder construir indicadores de subempleo en tanto *insuficiencia de horas trabajadas* e *insuficiencia de volumen de trabajo*. Pensando en ello se nos ocurre que para relevar información sobre la modalidad de subempleo por insuficiencia de horas trabajadas puede ser de efecto satisfactorio si a la pregunta “¿Cuántas horas trabajas por semana en ese trabajo?” se la acompaña - para los casos que declaren trabajar menos de 30 o 40 horas (según convención utilizada) - de la pregunta “¿Desea trabajar más horas?” y en caso de obtener una respuesta afirmativa preguntar “¿Esta disponible en este momento para trabajar más horas?”. Creemos que esto podría retratar con mayor fidelidad la situación de subempleo por insuficiencia de horas trabajadas.

En cuanto a la segunda modalidad, subempleo por insuficiencia de volumen trabajado - refiriéndose ésta exclusivamente a aquellos que forman parte de la fuerza de trabajo no remunerada (en ocasiones a la fuerza de trabajo independiente también, según convención utilizada) - podría pensarse en preguntas tales como “¿Busca o aceptaría una actividad suplementaria a la que actualmente realiza?”.

Algunas apreciaciones también podrán hacerse con referencia a la conveniencia de enriquecer la información respecto a la “estabilidad” de los empleos a los que acceden los jóvenes egresados, en términos de generar información respecto a la falta de cobertura de seguridad social que trascienda la recabada referida a si existe o no aporte patronal al BPS – “caja de jubilación”- integrando la necesidad de conocer si hay “protección de la salud” y “seguro de desempleo”. En este mismo sentido, para una cabal aprehensión de la realidad de la estabilidad del empleo al que acceden los jóvenes, no sería menor contar con información a partir de la ESE sobre situaciones y/o condiciones contractuales de los jóvenes que se encuentran trabajando en su primer empleo al término de la capacitación.

Bibliografía

- ◉ Aguirre, Rosario; Arím, Rodrigo; Bruni, Jorge; Espino, Alma; Grzetich, Antonio; Lagomasrsino, Gabriel; Murro, Ernesto; Perazo, Ivonne; Pugliese, Leticia; Tricánico, Rosina; Amarante, Verónica; Buxedas, Martín (2000) *Informalidad y Seguridad Social en el Uruguay*, PIT-CNT - FRIEDRICH EBERT STIFTUNG – FESUR, Montevideo.
- ◉ Baráibar, Ximena (2000) “Algunos aportes para la discusión sobre la exclusión social”, Informe INAME – DS.
- ◉ Bucheli, Marisa; Vigna, Andrés (2006) *Presentación de la política de exoneraciones de aportes a la seguridad social en el Uruguay*, Documento de Trabajo N° 12/06 DECON - FCS - UDELAR, Montevideo.
- ◉ Buxedas, Martín (2002) “Exclusión social y mercado de trabajo”, *Serie Seminarios y Talleres N° 126 ANONG – CIEDUR*, Montevideo.
- ◉ Buxedas, Martín (2000) “¿Qué pasará con el empleo y la exclusión social? El caso Uruguayo”, *Revista Nueva Sociedad* N° 169, Bs. As.-
- ◉ Castel, Robert (1999) *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del asalariado*. Paidós, Bs. As.-
- ◉ Del Campo Alepuz, Gabriel (s/a) “Exclusión social y Salud. Definición, pobreza y exclusión social, grupos de riesgo”, *Apuntes ‘Sociología de la Salud’*.
- ◉ Espino, Alma (2003) *El desempleo en el Uruguay 1991-2002*, Instituto de Economía - Serie Avances de Investigación AI 01/04, Montevideo.
- ◉ Gacitúa, Estanislao; Davis, Sherton (2002) “Introducción: pobreza y exclusión social en América Latina y el Caribe”, *Exclusión social y reducción de la pobreza en América Latina y el Caribe*, Gacitúa, Estanislao; Sojo Carlos; Davis, Sherton (editores), FLACSO – BM.
- ◉ García Roca, Joaquín (1998) *Exclusión social y contracultura de la solidaridad. Prácticas, discursos y narraciones*. HOAC, Madrid.
- ◉ Jiménez, Laura; Brugué, Quim; Gomá, Ricard; Jaumandreu, Gemma; Martí, Marc; Obradors, Anna; Subirats, Joan (2003) *Perfiles y alcance de la exclusión social*, VIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Panamá.
- ◉ Marshall, Adriana (2004) *Labour market policies and regulations in Argentina, Brazil and Mexico: programmes and impacts*, Employment Strategy Papers, Bs. As.-

- ◉ Pérez de Armiño, Karlos; Eizagirre, Marlen (2000) *Exclusión social*. Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo - ICARIA - HEGOA, .
- ◉ Ruiz-Tagle, Jaime (1999) “La exclusión social en el mercado de trabajo: el caso Mercosur y Chile”, *Los rostros del MERCOSUR. El difícil camino de lo comercial a lo societal*, De Sierra, Gerónimo (comp.), CLACSO, Bs. As.
- ◉ Severi, Juan Pablo (s/a) *Mercado de trabajo en Uruguay*. La Galera - Apuntes Básicos de Capacitación N° 14 - CLAEH – UCA, Montevideo.
- ◉ Tokman, Víctor (1978) *Una exploración de la naturaleza de las interrelaciones entre los sectores informal y formal*, Serie Monografía No. 2, PRELAC, Santiago – Chile.