

Resumen

En este trabajo discutimos los efectos de los programas modernizadores en los procesos de estructuración social y en la vida cotidiana de las personas en un área que definimos como de baja conectividad, en la provincia de Jujuy.

En este sentido, centramos nuestro análisis en la creación de lo que denominamos mercados laborales virtuales, haciendo referencia a las formas transitorias de empleo promovidas por los programas nacionales e internacionales de asistencialismo focalizado, con los cuales se pretende mitigar el riesgo social que implica la desocupación, como una de las características estructurales de mayor visibilidad que son consecuencia directa del ajuste económico realizado bajo un modelo económico que da prioridad a la concentración de capitales y la tecnología como sustento de los procesos productivos.

En el análisis del caso Pampichuela se muestra la trama entre los programas nacionales de mitigación y la construcción de representatividad y legitimidad política a nivel local.

Abstract

In this paper we discuss the effects of modernization programs of processes of social structuration and everyday life of people living in a low connectivity area in the Jujuy province.

The analysis is centered in the creation of "virtual labour markets", referred to transitory forms of unemployment promoted by national and international assistance programs. Said programs are designed to reduce social risks caused by unemployment, one of the most visible structural consequences of economic adjustment promoting capital and technology concentration as a support of the productive process.

The study of the Pampichuela case shows the interaction between national help programs and the construction of political representativity and legitimacy at a local level.

Edgard Luiz Gutierrez Alves

Fábio Veras Soares

Ocupación y nivel de educación: tendencias recientes en el Gran San Pablo

1. Introducción

El desempleo se viene considerado como el mayor problema que deberán enfrentar los países en los próximos años. En el Forum Económico de Davos, realizado en el mes de febrero de 1996, en Suiza, se calculó que 600 millones de personas están desempleadas en todo el mundo.

Gran parte del problema se atribuye a dos procesos económicos simultáneos y relacionados: el de la modernización productiva y el de la globalización. Entre tanto, existe una gran controversia acerca de los efectos de la modernización tecnológica sobre el empleo. Economistas, sociólogos, hombres públicos y periodistas se ocupan de estos temas con frecuencia. En medio de divergencias, hay una conclusión que parece ser común a todos: la oferta de trabajo sufrió un cambio de calidad. Al menos en los sectores más modernos y dinámicos, ahora se exige que el trabajador tenga determinadas habilidades que solamente la educación de carácter general es capaz de proveer.

El proceso de modernización productiva se da tanto por las inno-

Edgard Luiz Gutierrez Alves es Economista de IPEA. Coordinadora de Empleo y Relaciones Laborales DPS/IPEA.

Fábio Veras Soares es becario de ANPEC/PNPE en Coordinación de Empleo y Relaciones Laborales DPS/IPEA.

Los autores agradecen a la fundación SEADE, especialmente a Ernani César Silva Cabral por los trabajos de revisión y por su ayuda.

vaciones tecnológicas, lideradas por el área de información y microelectrónica, cuanto por los nuevos procesos organizativos y gerenciales. El ritmo de expansión horizontal de las innovaciones tecnológicas de estos sectores hacia otras ramas industriales y de servicios ha sido intensa. La perspectiva es que cada vez más empresas adoptarán procesos modernos de producción y, por lo tanto, la calificación profesional del trabajador podrá constituirse en un nudo crítico para la expansión de esos procesos (Alves y Vieira, 1995).

Con las innovaciones tecnológicas y organizacionales, se amplió el consenso alrededor de la idea de que niveles educativos más elevados se tornaron prerrequisitos para que los trabajadores estén capacitados para lidiar con esos nuevos procesos. Las empresas innovadoras están estimulando la participación del trabajador en el proceso productivo y de toma de decisiones. Pero para esa nueva tarea, es necesario que los mismos tengan un mayor conocimiento y capacitación. De esta manera, los trabajadores con mayor nivel de educación y los mejor calificados se constituyen en la principal fuente dinámica y permanente de incremento de productividad y en la condición necesaria para la democratización de las relaciones de trabajo en el interior de la empresa. Esta visión estructural del papel de la educación de los trabajadores para el aumento de la competitividad internacional contrasta con la óptica parcial de solucionar el problema de los bajos niveles de productividad del trabajo por la simple reducción de los derechos de los trabajadores, cuyo efecto es temporario e inconsistente a lo largo del tiempo.

Si no fuese por argumentos puramente económicos sería imprescindible recordar que en los países donde el proceso de modernización productivo fue madurando, el mismo vino acompañado de una modernización en las relaciones de trabajo a través de la amplia negociación entre las partes involucradas, permitiendo relaciones capital-trabajo más democráticas.

Las grandes corporaciones americanas, por ejemplo, ya incorporaron como preocupación central el cambio en el ambiente de trabajo, el programa de educación continuada para sus empleados y alteraciones en las relaciones laborales, con el objeto de involucrar cada vez más al trabajador en los procesos de toma de decisión de la empresa. Los programas de educación se ejecutan en conjunto con los sindicatos de los trabajadores en régimen de administración bipartita.

Los gobiernos de los países desarrollados hicieron posible una serie de políticas con el objeto de disminuir la tasa de desempleo. Dichas políticas tienen básicamente las siguientes vertientes: implementación de políticas públicas de empleo, alteraciones en la legislación de los trabajadores, introducción de contratos colectivos de trabajo, apoyo a los servicios públicos del empleo, implementación de programas de educación con cambios curri-

culares, incentivo a la permanencia del alumno por más tiempo en el colegio y programas de capacitación y recapitación de trabajadores, entre otros.

En Brasil, el comportamiento histórico del mercado de trabajo y del sector servicios, ha postergado en los últimos tiempos discusiones más profundas sobre esta temática. De manera general, solamente ahora los actores sociales tomaron conciencia de la gravedad de ese problema. Entre tanto, las iniciativas de políticas de creación de empleos, y de educación y capacitación del trabajador, aún son tímidas y dependen del comportamiento de los agregados macroeconómicos.

Cabe resaltar también que los procesos de tercerización y terciarización, que tuvieron lugar a lo largo del primer lustro de esta década en Brasil, dan lugar a interpretaciones pesimistas en cuanto a la posibilidad de que la economía genere en el corto plazo puestos de trabajo de buena calidad, aquéllos que, además de una buena remuneración, garanticen al trabajador cierto grado de estabilidad para posibilitar la acumulación de experiencia en el puesto de trabajo y le permitan participar en cursos de educación general y profesional que tengan como objetivo su permanente actualización.

Cuanto antes el gobierno tome medidas, los efectos perversos del desempleo podrán ser minimizados. Además se espera del gobierno un importante papel en la conducción de esa temática, en el sentido de orientarla hacia la búsqueda del desarrollo económico sostenido; esto tiende a ampliar la comprensión de los actores desplazando la discusión de intereses cortoplacistas o específicos de determinadas categorías de trabajadores y/o empresarios.

El conocimiento acumulado sobre la gran profundidad de las transformaciones que la llamada reestructuración productiva ha provocado sobre el mercado de trabajo brasileño aún es insuficiente. Este estudio pretende rescatar el nivel de la discusión sobre la cuestión de la calificación de la mano de obra y la del papel de la enseñanza fundamental como palancas para el desarrollo económico del país y como condición necesaria para incrementos continuos de productividad.

Este trabajo se compone, además de esta introducción, de la sección 2, donde se discute el papel de la educación y de la calificación profesional en los salarios diferenciales a partir de distintas matrices teóricas. En la sección 3 se analizan los efectos del proceso de globalización sobre el mercado de trabajo y luego, en la sección 4, se resume la discusión de la literatura brasileña acerca de la importancia de la educación y de la calificación profesional en el mercado de traba-

¿El proceso de tercerización, a pesar de relacionarse con el proceso de terciarización, o sea, con el aumento de la participación del sector terciario en la economía, no debe confundirse con éste, en la medida en que ambos poseen esferas propias donde un proceso no implica a otro.

jo brasileño y los impactos de la modernización productiva sobre los mismos. En la sección 5, al analizar las alteraciones ocurridas en el mercado de trabajo de la Región Metropolitana de la Gran San Pablo en el período 1988-1995, se trata de presentar una muestra representativa de las relaciones entre el nivel de educación del trabajador, para ello se utilizan datos de la Investigación de Empleo y Desempleo realizada por el Sistema Estadual de Análisis de Datos (SEADE) y por el Departamento Intersindical de Estudios Socio Económicos (DIEESE). Este análisis se concentra en las relaciones entre el nivel de escolaridad del trabajador y el sector de actividad, edad y remuneración.

2. Educación y calificación profesional en la teoría económica

2.1. El capital humano

La teoría del capital humano trata de explicar, en el marco neoclásico convencional, la existencia de diferenciaciones salariales. La idea básica es que así como es posible invertir en las acciones de una empresa o realizar un emprendimiento productivo con el fin de lograr rentas futuras mayores, sería razonable, dentro de determinadas condiciones, que el individuo (la unidad familiar) y/o la empresa donde trabaja decidiesen invertir en su formación, a través de la educación formal y/o cursos de capacitación, para obtener mayores rendimientos en el futuro.

En el ámbito de la educación formal es importante observar que la decisión de invertir o no en capital humano recae, básicamente, sobre el individuo o la unidad familiar a la cual pertenece, ya que esta decisión, por lo general, es tomada antes de que el individuo ingrese al mercado de trabajo o, en términos menos restrictivos, cuando todavía es joven y, por lo tanto, aún depende del financiamiento familiar o de la provisión de bienes públicos. En el caso de la acumulación de capital humano a través de entrenamiento en el interior de la empresa, la discusión se centra, básicamente, en la manera en la que el mismo será financiado. Tal proceso puede llevar al establecimiento de acuerdos implícitos o explícitos entre la empresa y el empleado en la división de los costos y beneficios del entrenamiento a partir de las características básicas del mismo: si es específico o general. (Becker, 1962).

La decisión de invertir en educación formal es tomada por el individuo (o por la unidad familiar) a través de la evaluación subjetiva de los costos en

los cuales incurrirá al no trabajar hoy y financiar sus estudios, y los beneficios que le otorgará en el futuro, gracias a la acumulación de capital humano durante su período de estudio. De esta manera, el individuo decidirá invertir en educación si el valor presente de los beneficios es por lo menos igual a los costos.

Los costos de la inversión en educación formal pueden dividirse en dos conjuntos: 1) los referentes a los gastos directos en educación, compra de libros, etc.; 2) los rendimientos alternativos, o sea, cuánto recibiría el individuo si estuviese trabajando. Los beneficios consisten básicamente en la expectativa de ganancias futuras que la inversión en capital humano puedan generar.

En la teoría del capital humano, la falta de motivación para que las personas más pobres inviertan en capital humano se explicaría por las restricciones impuestas por el funcionamiento imperfecto del mercado de capitales. La dificultad en conseguir fondos de préstamo para financiar inversiones en capital humano vía reducción formal llevaría a los individuos a buscar financiamiento interno, lo que significaría que las familias más ricas —que pueden reducir más fácilmente su nivel de consumo— tenderían a invertir más en capital humano que las familias más pobres.

En este sentido, la acción del Estado se justificaría, en este marco teórico, por tres motivos: 1) el valor de la inversión en capital humano para la sociedad puede exceder el valor que el mismo tiene para las unidades familiares, 2) para que prevalezca la igualdad de oportunidades el desarrollo educacional de los niños debe ser independiente de los recursos de su familia (Mendonça, 1994), de lo contrario se genera un círculo vicioso de pobreza, 3) para que el mayor incentivo para que los jóvenes inviertan en capital humano no provoque subinversión en capital humano en la población trabajadora adulta.

En el caso de la calificación profesional, el problema de la financiación presenta aspectos más delicados, pues ni los trabajadores ni los empleadores están seguros de poder apropiarse integralmente de los retornos de la inversión realizada. Si la inversión se hace en forma general, una empresa puede generar externalidades hacia otras que se apropian sin costos de la inversión realizada por la primera. Si se hiciera en forma específica es el empleado el que queda en una situación delicada, puesto que, si es despedido, el conocimiento adquirido le será de poca utilidad en la búsqueda de un nuevo trabajo.

De esta manera, dada la dinámica de las relaciones de trabajo y la estructura del mercado donde se encuentra la empresa, los costos relacionados con la acumulación de capital humano pueden generar desde una actitud de poco compromiso con la formación profesional de sus empleados por parte

de la empresa, hasta el surgimiento de acuerdos y prácticas que tienen como objetivo la división de los costos de entrenamiento entre trabajadores y empleadores. El tema de la rotación de la mano de obra adquiere aquí un papel destacado: en general, los sectores que presentan gran rotación son exactamente aquéllos en los que las empresas y los trabajadores tienden a subinvertir en capital humano.²

A pesar de este cuadro extremadamente negativo la acción gubernamental en el mercado de calificación profesional solamente se justificaría, en este marco teórico, si hubiese imperfecciones de mercado como información incompleta y fallas en el mercado del crédito, o incluso, si el gobierno tuviese objetivos que no fueran únicamente los de lograr la eficiencia económica, como por ejemplo, la posibilidad de disturbios sociales debido a los elevados índices de desempleo. Esta posición, que encuentra respaldo en los informes del Banco Mundial³ implica la centralización de la acción gubernamental en la educación básica, de manera tal que se privilegie la adecuación del perfil de la oferta potencial futura de trabajo, y no toma en cuenta la posibilidad de desarrollo de políticas públicas que tengan como objetivo al trabajador ya inserto en el proceso productivo.

30 2.2 Teorías de la segmentación

La existencia de Mercados Internos de Trabajo intenta explicar las diferencias salariales para individuos con el mismo nivel de calificación pero insertos en unidades administrativas con diferentes patrones de comportamiento: sea por reglas administrativas provenientes de prácticas consuetudinarias por la existencia e interferencia de instituciones como sindicatos y gobierno, o incluso, por la racionalidad maximizadora de lucro dentro de ciertas restricciones tecnológicas, o por particularidades en la función de producción de la firma.

En este sentido, la desigualdad de rendimientos del trabajo sería causada, en última instancia, por la posibilidad de división del mercado de trabajo en primario y secundario, donde el primero está integrado por los «buenos trabajos», entendidos como aquellos que presentan estabilidad y buenas posibilidades de ascender profesionalmente, y que permiten, por parte de la unidad administrativa y del empleado, inversiones en capital humano; y el último integrado por los llamados «malos trabajos», sin estabilidad,

sin perspectivas de ascensos y con un bajo interés en inversión en capital humano por parte de la unidad administrativa y de los empleados.

²Véase Amadeo et al. (1993)

³World Bank (1995)

En el contexto de una economía competitiva, la formación de mercados internos sería causada por tres factores, además de la hipótesis de minimización de costos salariales: 1) el valor que los trabajadores atribuyen a los beneficios generados por los MIT (e.g. estabilidad) 2) el costo de *turnover* para el empleador, una vez que la alta rotación incrementa los costos casifijos, y 3) costos relacionados con la selección adversa (Freitas, 1992). Algunas de estas características, también presentes en los modelos de salario-eficiencia, darían racionalidad tanto a la firma cuanto a los trabajadores en el sentido de que cooperasen para la formación de los MIT, puesto que el papel fundamental en la determinación del grado de movilidad y de la diferenciación salarial estaría dada por la demanda, en contraposición a la teoría del capital humano, que destaca el papel de la oferta en la determinación de los diferenciales salariales.

Cabe observar además, que la inclusión de la inversión en capital humano en este referencial teórico tiende a generar diferenciaciones salariales aun mayores, en la medida en que trabajadores que inicialmente tenían el mismo nivel de calificación en el momento en que se insertaron en el mercado de trabajo, tienden a invertir de manera distinta en capital humano.

Para insertar esa discusión en los marcos del crecimiento económico a mediano y largo plazos, es necesario considerar que la simple creación de nuevos puestos de trabajo, a una tasa superior a la de crecimiento de la PEA, no tendría como consecuencia directa la minimización de la desigualdad en la distribución de los rendimientos. Si esta desigualdad fuera consecuencia de la existencia de mercados internos y de la segmentación de los mercados de trabajo en primario y secundario, debe tomarse en cuenta no solamente el ritmo de crecimiento, sino su patrón: qué sectores impulsan este proceso y en qué segmento del mercado de trabajo —buenos o malos empleos— ellos se insertan, o sea, qué cambios en el patrón de crecimiento imponen (o no) a la demanda y a la oferta de trabajo, y cómo las mismas responden a aquellos señalamientos. También las políticas públicas ejercen influencia tanto sobre la oferta como sobre la demanda de trabajo en el sentido de disminuir posibles desequilibrios estructurales. En este sentido, es fundamental comprender las recientes transformaciones que el proceso de globalización generó en el mundo del trabajo.

3. Globalización, reestructuración productiva, flexibilización del trabajo y las políticas públicas

La principal relación que puede establecerse entre el proceso de globalización de las economías nacionales y el mundo del trabajo se refiere a los efectos que la base tecnológica, que posibilitó aquel fenómeno, tiene sobre el mercado de trabajo. La incorporación de la microelectrónica a los procesos productivos y gerenciales permitió, por una parte, retomar antiguos niveles de ganancia, y por el otro, una verdadera revolución en las formas organizacionales de las empresas y de los aparatos estatales. Cabe destacar que estos dos efectos presentan un fuerte componente retroalimentador cuya principal consecuencia es la flexibilización del trabajo y del proceso de decisión, y se traduce en una gigantesca economía de tiempo y ampliación de espacios⁴ implicando de esta manera una sensible reducción de costos.

En este contexto se pueden destacar dos fenómenos básicos que se diferencian por su forma de manifestarse pero que están intrínsecamente relacionados: 1) el crecimiento sin el aumento proporcional del empleo desde el punto de vista cuantitativo, y 2) la polarización de los puestos de trabajo en buenos y malos empleos desde el punto de vista cualitativo.

El primer aspecto se presenta como consecuencia de las innovaciones del proceso que actuaron en el sentido de racionalizar la inversión y surge como respuesta al agotamiento del modelo de acumulación y a la regulación taylorista/fordista y del círculo eficaz de crecimiento institucionalmente regulado. En aquel modelo, el aumento de la productividad del trabajo y el incremento de los salarios se ajustaban con el objeto de no permitir el surgimiento de crisis de subconsumo, puesto que la producción en masa exige,

como contrapartida, consumo masivo, generando, así, una creciente demanda por nuevos productos y servicios que promovía nuevas oportunidades de empleo e inversión, a fin de eliminar el probable aumento del desempleo provocado por los incrementos de productividad.⁵ En este sentido, los cambios estructurales en el modelo de acumulación tuvieron como efecto la desvinculación del crecimiento con la genera-

ción de empleo, como muestra la sensible reducción en la elasticidad producto del empleo en la mayoría de los países de la OCDE.⁶

El segundo aspecto se refleja en un proceso dual donde la reestructuración de las bases organizacionales de las empresas termina por requerir, por una lado, una calificación técnica cada vez mayor de los funcionarios situados en el tope de la cadena organizacional, y, por el otro, destruye puestos de trabajo intermedios, que perdieron su razón de ser en función de los avances tecnológicos (intensivos en capital) y de los procesos de terciarización y desverticalización (racionalización del proceso productivo gerencial).

Bajo este enfoque, los principales perdedores son aquellos trabajadores con mucho capital humano específico y poco capital humano general, que sufren con el deterioro de la calidad y del rendimiento del trabajo causada por la depreciación acelerada, y en algunos casos irreversible, de su capital humano, dificultando la probabilidad y/o la calidad de reinserción del trabajador en el mercado de trabajo. En este sentido, se observa un deterioro de las condiciones del mercado de trabajo que puede manifestarse de tres modos: 1) aumento del empleo en el sector servicios no acompañado por un incremento de la productividad, lo que reduce el rendimiento del trabajo, 2) incremento del número de cuentapropistas, que también puede reducir el nivel medio de rendimiento si no es acompañado por un aumento de actividad económica, y 3) incremento de la tasa de desempleo abierto que puede caracterizarse como desempleo estructural (Cacciamali, 1991).

La dualidad reflejada por el proceso de destrucción y generación de puestos de trabajo, en este contexto, es tratada de diversas maneras en la literatura: por un lado existe una corriente que trata de demostrar los efectos positivos que las innovaciones tecno-productivas inducidas por la difusión de la microelectrónica en todos los sectores de la actividad económica tienen sobre el trabajo humano. En este enfoque, se intenta destacar la tendencia a generar empleos más interesantes desde el punto de vista del trabajador, donde éste asumiría funciones más abstractas e intelectuales.⁷

Por otro lado, existe otra corriente que trata de destacar la creciente terciarización de la economía combinada con la «informalización del trabajo», o sea, un incremento expresivo del sector de prestación de servicios en relación con el primer aspecto, y del retroceso del empleo de tiempo integral concomitantemente con el surgimiento de formas de empleo atípicas en lo que se refiere al segundo aspecto. Cabe destacar que tal proceso no se verifica solamente

⁶Cacciamali (1991) presenta las tablas correspondientes a las tasas medias de crecimiento del trabajo, del producto y las elasticidades producto-empleo en los siete principales países de la OCDE entre 1970 y 1987, mostrando que sólo Japón presentó un incremento de la elasticidad producto-empleo.

⁷Véase Ianni (1994).

⁴La constitución de sistemas de comunicación integrados permite que las unidades de producción y administrativas se ubiquen en espacios distintos buscando maximizar las ventajas originarias de una determinada ubicación espacial (Cacciamali, 1991).

⁵Altwater (1993) argumenta que el cambio en el modelo de acumulación fue posible cuando las innovaciones en el producto cedieron lugar a las innovaciones en los procesos como válvulas de escape a la crisis.

en los trabajadores poco calificados, sino también en los trabajadores con gran acumulación de capital humano —los analistas simbólicos de la terminología REICH— que se encajonaban en los trabajos creativos cuya producción y remuneración no están asociadas con el tiempo de trabajo.⁸ Aun en este caso los mismos trabajadores se flexibilizarán siempre que no presenten dificultades para adaptarse a distintos tipos de trabajo, lo que reduce el impacto de aquellas transformaciones sobre el flujo y nivel de su rendimiento.

De esta manera, se puede concluir, siguiendo a Reich (1991), que el proceso de globalización tiende a llevar a una separación cada vez mayor entre los individuos con distintos niveles de capital humano, incrementando la concentración de la renta del trabajo, cuando las transformaciones tienen un impacto diferenciado sobre los trabajadores con tipos y cantidades distintas de capital humano.

Una de las principales consecuencias de este proceso de flexibilización del trabajo sobre las relaciones del trabajo se refiere a la creciente desindustrialización de los trabajadores. Nuevamente debe considerarse el papel que la introducción de la microelectrónica, tanto en la fábrica como en la oficina, tienen sobre la posibilidad de fragmentación y dispersión espacial de las empresas y de las unidades de una misma empresa, favoreciendo el surgimiento de pequeñas unidades productivas y llevando a una mayor heterogeneidad de los trabajadores, así como al debilitamiento de los lazos de solidaridad entre ellos. Este proceso puede ser visto por dos lados: uno estrictamente económico, que revela la reducción de poder de negociación de los trabajadores y la posible reducción de su participación relativa en la renta; y el otro de carácter sociopolítico, que demuestra el agotamiento del pacto político instaurado en la posguerra y que viabilizó el modelo fordista. La reducción del número de trabajadores sindicalizados trae a la palestra la discusión sobre los nuevos actores sociales y/o colectivos que tendrían que viabilizar el nuevo arreglo social e institucional que se constituirá sobre las transformaciones provocadas por el nuevo paradigma tecnológico.

4. Modernización productiva y la calificación del trabajador

En el contexto de la discusión acerca del proceso de modernización productiva en el que la economía brasileña se vio lanzada a partir de la apertura comercial iniciada en los primeros años de la década de 1990 y su relación con la calificación del trabajador, se destacan algunos puntos polémicos: 1) las consecuencias

⁸La disociación entre la remuneración y el tiempo de trabajo es otra característica típica de la introducción de la microelectrónica y del papel desarrollado por los analistas simbólicos dentro de la nueva generación del trabajo. (Reich, 1991)

de la dicotomía entre la enseñanza general y la enseñanza técnica frente a los nuevos conocimientos demandados; 2) el papel de la políticas públicas en el sentido de conectar los programas de entrenamiento y formación profesional, con los programas de seguro-desempleo, de ubicación, de generación de empleo y de renta, o sea, en la articulación de un Sistema Público de Empleo.

Bajo el primer aspecto, se destacan las posiciones que ponen énfasis en la importancia fundamental de la enseñanza básica para la consecución y consolidación de las aptitudes necesarias para las nuevas exigencias tecnológicas y organizacionales, como por ejemplo: la capacidad de expresión verbal —sea oral o escrita—, la capacidad de abstracción y asociación, el razonamiento lógico, la iniciativa para la resolución de problemas, la habilidad y capacidad de aprender nuevas cualificaciones.⁹ Dichas características asumen un papel determinante en el nuevo perfil de la demanda, que privilegia a un trabajador polivalente capaz de operar nuevas técnicas de automatización y de adaptarse a nuevas técnicas organizacionales, en contraposición a la enseñanza técnica, que apenas adiestraría al trabajador para la realización de una tarea específica. Además, cabe destacar que el incremento en la demanda por mano de obra con un mayor nivel de escolaridad formal puede relacionarse con el aumento de la oferta de individuos más educados, de modo que las empresas puedan valorar aquel atributo como un criterio de selección, y no necesariamente como una exigencia del proceso de modernización productiva.¹⁰

De cualquier manera, la separación entre educación general y técnica está generando profundas distorsiones en el contenido y en el acceso a la formación y calificación profesional para el trabajador brasileño. Esta dicotomía fue viabilizada por la base técnica empleada en el proceso de industrialización en el Brasil, basada en la automatización rígida, en donde el aumento de la competitividad implicaba la reducción de costos a través de crecientes economías de escala con el uso intensivo de máquinas especializadas. Para operar dichas máquinas se exigía operarios con bajos requisitos de calificación, que luego se adaptaban al régimen taylorista de producción. El trabajo calificado se restringía a una minoría de trabajadores con conocimientos y habilidades más complejas, adquiridas en entrenamientos específicos o con una larga experiencia profesional, y a los trabajadores situados fuera del proceso productivo propiamente dicho, ligados básicamente a tareas de gestión. En este sentido, podemos afirmar que el perfil educativo no se presentaba como obstáculo al desarrollo, puesto que se mostraba adecuado a las necesidades de la estructura productiva (Fogaca y Silva, 1993).

La principal consecuencia de este proceso para el contenido peda-

⁹Véase Salm y Fogaca (1995).

¹⁰Cacciamali y Pires (1995).

gógico fue la dicotomía entre educación para el trabajo y educación para la ciudadanía. Mientras, el surgimiento de un nuevo patrón tecnológico basado en una automatización flexible exige la consolidación del concepto de productividad sistémica, donde el trabajador, el productor y el consumidor pasan a tener un rol fundamental, que exige una sólida base educativa, de modo que el proceso de aprendizaje dentro del trabajo se transforme en un proceso continuo. Esta transformación es fundamental a fin de lograr que el capital humano general y específico del trabajador sea preservado de la acelerada tasa de depreciación que caracteriza a la transformaciones posibilitadas por la microelectrónica, discutidas en el apartado anterior.

La inversión en el sistema de educación general, principalmente en el nivel de la enseñanza básica regular, tendiente a mejorar la calidad de dicha enseñanza y posibilitar la reducción de los niveles de deserción escolar o de repitencia de grado, así como la participación de las empresas en el sentido de ampliar las oportunidades de reciclaje, actualización y complementación de escolaridad de los trabajadores jóvenes y adultos que abandonaron precozmente sus estudios, son iniciativas fundamentales a fin de evitar la agudización de los efectos negativos que la nueva base técnica puede tener sobre el mercado de trabajo. Principalmente en lo que se refiere a sus efectos sobre la distribución de la renta y la relación entre ésta y el incentivo familiar a invertir en capital humano,¹¹ ya destacados en el primer apartado de este trabajo.

La provisión de la enseñanza técnica en Brasil se encuentra dividida entre las esferas gubernamentales, el sector privado y las entidades de clase, llevando a una dispersión gerencial con serios impactos cualitativos y de ubicación sobre las distintas áreas atendidas en los tres sectores de la actividad económica. En el sector primario predominan las escuelas técnicas federales y, más recientemente, el SENAR; en el secundario se destaca el sistema SENAI administrado por los empresarios industriales, y en el sector terciario el sistema SENAC, también con administración empresarial.

Entre los problemas generados por la dispersión de los programas de enseñanza técnica se destaca la desvinculación de la enseñanza técnica de la enseñanza formal, y el predominio de cursos de formación específica de

corta duración en detrimento de los cursos de formación general y aprendizaje, así como la ausencia de programas dirigidos a la recalificación de los empleados.

Estas dificultades sólo podrán subsanarse mediante la reestructura-

36

¹¹En este sentido las propuestas de vinculación de la participación en un Programa de Renta Mínima a la permanencia de los hijos en el colegio podría romper el círculo vicioso que se establece debido a la incapacidad de las familias de bajos ingresos para mantener a sus hijos dentro del sistema educativo, dada la importancia que los rendimientos obtenidos tienen para los ingresos totales de la familia. Véase Ramos C.A. (1994).

ción del sistema de enseñanza técnica de forma coordinada con la creación de un Sistema Público de Empleo que integre y coordine las actividades del seguro de desempleo, de reinserción del desempleado en el mercado de trabajo, de la calificación y recalificación del trabajador, de la generación de empleo de renta asociada, y también de la capacitación gerencial de los pequeños empresarios y autónomos relacionados con dichos programas. Esta sola tarea puede realizarse en un contexto de amplia negociación que involucre al gobierno, empresarios y trabajadores, con el objeto de evitar la consolidación de privilegios y el traspaso de recursos públicos para la actividad privada.

5. La dinámica de la fuerza de trabajo ocupada en el Gran San Pablo en el período 1988/1995¹²

El análisis del perfil educacional de la fuerza de trabajo ocupada en el Gran San Pablo requiere el cruce de informaciones referidas al grado de escolaridad (nivel de enseñanza) de la población por sector de actividad, con su distribución etaria y su ingreso medio real. Este conjunto de informaciones, junto con otras evidencias disponibles en la literatura, permite inferir algunas tendencias en el mercado de trabajo del Gran San Pablo en el período 1988/1995, principalmente en lo que se refiere a la importancia que el atributo escolaridad viene asumiendo en el período más reciente.

Los diversos atributos analizados fueron agrupados de modo de garantizar algún grado de homogeneidad, con el objeto de extraer de los datos el mayor conjunto posible de informaciones. De esta manera, se dividió a los trabajadores ocupados en seis grupos según la edad: trabajadores infantiles (10 a 14 años), trabajadores adolescentes (15 a 17 años), jóvenes trabajadores (18 a 24 años), trabajadores adultos (25 a 39 años), trabajadores adultos maduros (40 a 59 años), y trabajadores ancianos (60 años y más).

En lo que se refiere al nivel de enseñanza la clasificación realizada fue la siguiente: trabajadores alfabetos, trabajadores con nivel primario (hasta 4° grado), trabajadores con primer año incompleto y com-

¹² El lector interesado puede encontrar información adicional sobre los cuadros contactando a los autores en la dirección: fabio@ipea.gov.br.

37

pleto, trabajadores con segundo año completo e incompleto y trabajadores con tercer año completo e incompleto.¹³

Los sectores de actividad, a su vez, fueron clasificados en: industria, subdividida en moderna y tradicional; comercio de mercaderías; servicios, subdividido en servicios productivos y servicios sociales, gobierno y servicios personales, y otros. La subdivisión de los sectores industriales y de servicios permite observar las heterogeneidades intrasectoriales, fenómeno determinante en el caso del sector servicios, donde se observará un diferencial en la calidad de los empleos generados, polarizados entre servicios productivos, que en general están integrados por empleos de alta calidad, con contrato firmado¹⁴ e ingresos por encima de la media, y servicios personales, caracterizados básicamente por empleos de baja calidad.

A partir de ese análisis de las informaciones antes enunciadas, trataremos de entender parte de la dinámica del mercado de trabajo del Gran San Pablo y los desafíos que el nuevo perfil de demanda y oferta de mano de obra, que se conforma de a poco, impone a las políticas públicas en el sentido de reducir el costo del ajuste, sea éste coyuntural y/o estructural, impuesto a las empresas y a los trabajadores, de manera tal que se haga del aumento de productividad una meta consistente con la elevación del nivel medio de bienestar de la población.

38

5.1 Características generales del mercado de trabajo y de los ocupados en el Gran San Pablo

5.1.1. El empleo en el Gran San Pablo

El número de ocupados en el Gran San Pablo creció 13,45% en el período comprendido entre 1988/ 1995, como muestran los datos del Cuadro 1. De todos modos, ese crecimiento fue insuficiente para absorber la oferta anual de trabajadores ingresantes al mercado de trabajo y para compensar la reducción

de puestos de trabajo causada por el proceso de modernización tecnológica y organizacional, que se intensificó en los últimos años en virtud de la apertura comercial y, en estos últimos dos años, por la valorización cambiaria.

¹³El sistema educativo brasilero se divide en: *Primer nivel*: 8 años en total. Se subdivide en primario (de 1° a 4° grado) y gimnasio (de 5° a 8° grado). *Segundo nivel*: 3 años en total. Correspondiente a nuestra secundaria. *Tercer nivel*: correspondiente a nuestro nivel terciario

¹⁴ Serían los trabajadores "en blanco".

La tasa de empleo, que en los últimos años de la década de 1980 estaba, en general, por debajo de 10%, pasa a ubicarse durante la década de 1990 continuamente por encima de aquel nivel, revelando la incapacidad de la economía de generar el número de empleos necesarios en el Gran San Pablo.

Cuadro 1

Número de ocupados y tasa de desempleo en el Gran San Pablo		
Año	Ocupados (mil)	Tasa de Desempleo (en %)
1988	6.271	9,5
1990	6.424	10,3
1994	6.849	14,2
1995	7.115	13,3

Fuente: SEP, Convenio SEADE-DIEESE.

5.1.2. Edad promedio del trabajador

En general la edad promedio de los trabajadores se incrementó para el período en cuestión. Entre tanto, el detalle de esa información por nivel etario revela cambios cualitativos importantes en el mercado de trabajo metropolitano. Se puede observar en el Cuadro 2 que la proporción de ocupados hasta 24 años, o sea de una faja etaria que aún está en edad escolar, cayó de aproximadamente 30% en 1988 a 26% en 1995. Los trabajadores de 25 a 39 años mantienen su participación en alrededor del 42,5%, por otra parte, la tasa de participación de los trabajadores entre 40 y 59 años, que en 1988 representaba 23,7%, en 1995 alcanzó 27,6%. Este movimiento también se verifica, pero con menor intensidad, entre los trabajadores de más de 60 años, cuya participación aumenta de 3,24% al 3,64% en el mismo período.

39

Cuadro 2

Distribución de los ocupados por edades (en %)

	Edad					
	10 a 14	15 a 17	18 a 24	25 a 39	40 a 59	60 y más
1988	2,03	6,06	22,47	42,53	23,67	3,24
1990	1,82	5,64	21,58	42,74	24,63	3,58
1994	1,44	4,57	20,00	43,71	27,02	3,80
1995	1,48	5,08	19,57	42,61	27,61	3,64

Fuente: SEP. Convenio SEADE-DIEESE.

5.1.3. Nivel de escolaridad

En cuanto al nivel de escolaridad de los ocupados en el Gran San Pablo se observa, por un lado, una fuerte reducción de los que poseen hasta el primer año incompleto, y, por el otro, una acentuada elevación del porcentaje de ocupados que poseen por lo menos el segundo año completo, como muestra el Cuadro 3.

Estos datos son consistentes con el incremento de la edad promedio observada, ya que la probabilidad de poseer un nivel de enseñanza más elevado aumenta con la edad del individuo.

Los movimientos más destacados ocurrieron con los trabajadores que poseen el segundo año completo, cuya participación saltó de 11,7% para 16,3%, y aquellos con tercer año completo 8,6% al 12,3%. En el otro extremo de la distribución el comportamiento fue opuesto: el porcentaje de analfabetos se redujo en un punto porcentual, y aquellos con nivel de enseñanza hasta el 4° grado cayó 8 puntos porcentuales, pasando de 35,04% a 27,26% durante el período analizado.

Este fenómeno está íntimamente asociado con el nuevo perfil de la demanda de trabajadores determinado por el proceso de modernización de la producción. Seguramente, los números no son más elocuentes porque, como se verá más adelante, el sector servicios fue capaz de absorber gran parte de los puestos de trabajo eliminados, principalmente por el sector industrial.

Cuadro 3

Nivel de escolaridad de los ocupados (en %)

	Escolaridad							
	analfabeto	hasta 4º grado	1er año incompleto	1er año completo	2º año incompleto	2º año completo	3º año incompleto	3º año completo
1988	6,10	35,04	18,04	11,41	5,37	11,77	3,68	8,56
1990	4,99	32,68	17,84	11,79	6,06	13,03	3,99	9,61
1994	4,64	28,72	15,67	12,36	6,64	15,55	4,28	12,14
1995	5,03	27,26	15,87	12,20	6,81	16,29	4,28	12,27

Fuente: SEP. Convenio SEADE-DIEESE.

Cuando se analizan las informaciones que se refieren al nivel de escolaridad y la respectiva edad de la población ocupada se observa que el incremento del nivel educativo en el período se produjo de forma homogénea entre las fajas etarias. Para los ocupados con más de 18 años —edad que potencialmente permite concluir el 2° año— hubo un aumento en la proporción de los que poseen segundo y tercer año.

Entre los trabajadores de 25 a 39 años —trabajadores adultos— este cuadro es más elocuente: la proporción de analfabetos se redujo de 4,8% a 4,2% y para los trabajadores que poseen hasta el 4° grado la reducción fue aun mayor, de 32,82% a 22,9% en el período. Por otra parte, la proporción de ocupados con el segundo y tercer año incompletos o completos sufrió un incremento significativo: mientras en 1988 apenas 13,82% de los ocupados entre 25 y 39 años poseían el segundo año completo, en 1995 este porcentaje llegó a 18,82%. En cuanto al tercer año el porcentaje de ocupados subió de 12,69% a 15,87% para el período analizado, conforme se verifica en el Cuadro 4.

Cuadro 4

Evolución del nivel de escolaridad de los ocupados entre 25 y 39 años (en %)

	Escolaridad							
	analfabeto	hasta 4º grado	1er año incompleto	1er año completo	2º año incompleto	2º año completo	3º año incompleto	3º año completo
1988	4,80	32,82	15,71	11,50	4,02	13,82	4,64	12,69
1990	3,46	28,83	15,92	12,11	4,66	16,00	5,19	13,84
1994	3,53	23,83	15,13	12,79	5,31	18,27	5,00	16,12
1995	4,20	22,09	15,83	12,82	5,34	18,82	5,04	15,58

Fuente: SEP. Convenio SEADE-DIEESE.

42 Queda por saber si tal alteración se debió a un cambio en el perfil de la oferta o de la demanda de mano de obra. El hecho de que el cambio sea más visible en las niveles de edad más elevados —entre 25 y 39 años y 40 y 59 años—, cuando la mayoría absoluta de los ocupados ya dio por terminados sus estudios y en un corto período de tiempo, de 1988 a 1995, sugiere que fue el aumento de la demanda de trabajadores mejor calificados lo que determinó el cambio en el perfil educativo de los ocupados.

Esta hipótesis es corroborada por un estudio reciente de la Fundación SEADE, que compara el nivel de enseñanza de la población en edad activa (PIA) con la población económicamente activa (PEA). De esta manera es posible verificar, aunque parcialmente, si el incremento en el nivel de enseñanza verificada en la PEA refleja un cambio en la composición de la demanda de la fuerza de trabajo, privilegiando a trabajadores con un nivel de educación mayor, o simplemente revela una alteración en el nivel de estudios de la población potencialmente ingresante al mercado de trabajo. El análisis de la distribución de enseñanza de los dos conjuntos «posibilita la percepción de que, a pesar de la tendencia hacia la ampliación del nivel de educación de la población en edad de trabajar, existen señales importantes de reducción productiva en los segmentos cuyo nivel de estudios alcanzado es inferior»¹⁵

¹⁵Ferreira S.P. y Costa O.V. (1995). "Escolaridade e trabalho na Grande São Paulo. Tendências Recentes", Fundação SEADE, trabajo mimeografiado.

¹⁶Datos: para 1988, a partir de febrero, y para 1995, hasta octubre.

En síntesis, estos datos indican una tendencia del mercado de trabajo en el sentido de privilegiar a los atributos experiencia —en la

medida en que se eleva la edad promedio de los ocupados— y escolaridad, movimiento que se relaciona con los distintos niveles del proceso de reestructuración tecnológica organizacional, en los diversos sectores estratificados.

5.1.4. Ocupados por sector de actividad

El mercado de trabajo de la región metropolitana de San Pablo presentó, en el período estudiado, grandes alteraciones en la distribución de los ocupados por sector de actividad económica.

Las informaciones de la Fundación SEADE muestran que en el Gran San Pablo el número de ocupados en la industria cayó en cerca de 259 mil entre 1988 y 1995, mientras que en el sector servicios se incrementó en 752 mil en el mismo período.¹⁶ El Cuadro 5 muestra que el sector industrial era el responsable, en 1988, de casi un tercio (32,1%) del total de trabajadores. Esa proporción cae a 1/4 (24,9%) en 1995. En compensación, el sector servicios amplía su participación de 44,41% a 50,18% de los ocupados, y también el comercio, de 14,16% del total de ocupados en 1988 a 16,88% en 1995.

Cuadro 5

Sector de Actividad	Distribución de los ocupados por sector de actividad (%)			
	Año			
	1988	1990	1994	1995
<i>Industria</i>	32,10	31,25	25,34	24,93
Moderna	18,53	18,13	13,39	13,56
Tradicional	13,57	13,11	11,95	11,36
<i>Construcción Civil</i>	5,81	5,05	5,12	4,97
<i>Comercio de Mercaderías</i>	14,16	15,99	16,93	16,88
<i>Servicios</i>	44,41	44,43	49,55	50,18
Productivos	14,46	15,31	15,88	15,70
Gobierno	3,55	3,54	3,39	3,02
Personales	19,48	17,93	21,56	22,60
Sociales	7,22	7,64	8,72	8,85
Otros	3,53	3,29	3,07	30,5

Fuente: SEP. Convenio SEADE-DIEESE.

La pérdida de puestos de trabajo en la industria fue más sentida en el sector industrial moderno, cuya participación cayó de 18,5% a 13,6% en el período estudiado; por otro lado, en la rama tradicional, la proporción pasó de 13,6% a 11,4%.

El sector servicios, por su parte, posee una gran heterogeneidad; el principal componente responsable por el aumento de su participación fue el sector de servicios personales —integrado por puestos de trabajo de baja calidad, como se verá más adelante— cuya participación aumentó de 19,5% a 22,5% entre 1988 y 1995; y el sector servicios productivos y sociales, cuyas participaciones presentaron una pequeña elevación: de 14,2% a 15,7% y de 7,22% a 8,85% respectivamente, en el mismo período. El subsector gobierno, por otra parte, presentó una reducción de su participación de 3,55% a 3,02%.

Se observa que el movimiento del mercado de trabajo, por hipótesis, fue causada, principalmente, por el sector industrial; éste se viene tornando cada vez más selectivo, puesto que para ganar competitividad tuvo que adoptar procesos productivos y organizacionales que redujeron los puestos de trabajo. Es de esperar, por lo tanto, que ese sector privilegie cada vez más el nivel de enseñanza alcanzado y la calificación profesional del trabajador.

El sector servicios, por otra parte, viene cumpliendo el rol de crear oportunidades para buena parte de los trabajadores desempleados, y también, para los jóvenes trabajadores. Entre tanto, los empleos creados en ese sector, como se verá más adelante, difieren de calidad entre los diversos subsectores analizados. El subsector gobierno no alteró en forma significativa, ni en calidad ni en cantidad, su mano de obra; el subsector servicios sociales presenta el mismo comportamiento. De esta manera, fueron principalmente los subsectores de servicios productivos y personales los que presentaron un incremento en la participación del total de ocupados, pues, como se verá, aquellos subsectores absorbieron una mano de obra diferenciada en cuanto al nivel de escolaridad.

5.2. Distribución de ocupados por edad y sector de actividad

A pesar de ser poco significativa y venir reduciéndose a lo largo del tiempo, la participación del trabajo infantil (ocupados entre 10 y 14 años) llega a representar el 1,5% del total de la fuerza de trabajo en el Gran San Pablo en 1995.

En términos absolutos —dentro del conjunto de los niños— el trabajo infantil se concentra en los servicios personales y en el comercio de mercaderías: 31,67% y 38,91% en 1995, respectivamente. Por otra parte, en térmi-

nos relativos —la participación del trabajo infantil en el conjunto de los ocupados en el sector— las posiciones son invertidas, 3,42% de los ocupados en el comercio de mercaderías son niños, mientras en los servicios 1,16%, en el año 1995.

A pesar de que la reducción de la participación del trabajo infantil se produce de manera homogénea en todos los sectores de actividad. Este dato llama la atención de la sociedad y del gobierno por la necesidad de intensificar e implantar políticas en el sentido de incentivar la permanencia del niño en el colegio y, de esta manera, reducir la explotación de la mano de obra infantil.

La participación de los trabajadores adolescentes en el total de los ocupados también sufrió una reducción entre 1988 y 1995 en todos los sectores de actividad analizados: la mayor participación relativa de estos trabajadores se produce en el sector servicios y en el comercio de mercaderías: 4,63% y 8,05% respectivamente para el año 1995.

Entre los trabajadores jóvenes —18 y 24 años— la caída en la participación no ocurrió de manera homogénea. Este movimiento se hizo sentir con mayor intensidad en la industria y en la construcción civil, permaneciendo estable en el sector servicios y aumentando en el comercio de mercaderías.

La mayor participación relativa de los trabajadores jóvenes ocurre en la industria y en el subsector comercio de mercaderías, mientras que, en el sector industrial, el peso de ese grupo etario viene cayendo a lo largo del tiempo. En 1988 cerca de 25% de los trabajadores de la industria pertenecían a ese grupo de edad; ya en 1995 este total cayó al 21,62%. Esta reducción también puede observarse en términos absolutos en 1988, 35,72% de los jóvenes ocupados trabajaban en la industria; en 1995 este número cae al 27,54%.

El nivel de ocupación de los trabajadores adultos (entre 25 y 39 años) permanece estable entre 1988 y 1995. Se observa un cambio en la composición del empleo de los mismos: si en 1988, 14,62% de los ocupados de ese grupo etario se situaba en la industria, este total se redujo al 11,28% en 1995. Por otro lado, aumenta su participación en el sector servicios y en el comercio de mercaderías de 18,83% a 21,67% y de 5,33% a 6,45% respectivamente, hecho que compensa la reducción verificada en la industria de la construcción civil. En todo caso, cumple observar que la participación relativa de la industria para ese grupo etario se mantuvo prácticamente constante para el período analizado (45,54% en 1988 y 45,25% en 1995) mientras en términos absolutos se observa una reducción de 34,37% en 1988 a 26,47% en 1995. Estos números indican que a pesar de la pérdida de puestos de trabajo en la industria, los trabajadores de este grupo etario perdieron relativamente menos que los trabajadores más jóvenes.

En cuanto a los trabajadores adultos maduros —de 40 a 59 años— se observa un aumento en su participación en el total de ocupados en los sectores servicios y en el comercio de mercaderías: de 11,33% a 14,54% y de 3,11% a 4,06% respectivamente para 1988 y 1995. En la industria y en la construcción civil la participación permaneció estable en aquel período, alrededor del 6,5% y del 1,5% respectivamente.

En términos relativos, dentro de cada sector de actividad, los sectores que cuentan con mayor participación de ocupados en ese grupo etario son de la construcción civil: 30,73% en 1988 y 32,73% en 1995, y el sector servicios con 25,50% de los trabajadores en este grupo en 1988 y 28,97% en 1995.

Entre los ocupados con más de 60 años se percibe un aumento de su participación en el total de la población ocupada entre 1988 y 1995. Este pequeño crecimiento se concentra básicamente en el sector servicios y en el comercio de mercaderías, permaneciendo constante su participación en la construcción civil y cayendo en la industria.

Se observa por lo tanto que el ajuste realizado en la industria implicó la pérdida de puestos de trabajo, principalmente para los trabajadores de entre 15 y 24 años, ya que tanto su participación relativa como su participación absoluta sufrió una fuerte reducción entre 1988 y 1995. Cabe registrar aún que esta reducción se dio tanto en la industria moderna como en la tradicional, siendo más sentida en la primera. En la industria moderna, los trabajadores entre 18 y 24 años correspondían al 24,9% del total en 1988, mientras que en 1995 esa proporción se redujo a 20,42%. En la industria tradicional, el porcentaje pasó de 25,72% en 1988 a 23,05% en 1995. Por otro lado, se observa en el conjunto de la industria un aumento relativo de la participación de los grupos etarios más altos: en el grupo de 40 a 59 años el porcentaje aumentó de 20% a 26% y en el grupo de mayores de 60 años el incremento fue de 1,8% a 2,0%.

La fuerte participación relativa de los trabajadores jóvenes en el mercado de trabajo puede relacionarse con un retardamiento en su entrada al mercado de trabajo o en el término de sus estudios, lo que sería una hipótesis optimista, o a algún tipo de limitación de los puestos de trabajo para aquel grupo etario. El hecho de que este proceso se verifique en la industria, donde hubo tanto una reducción relativa como absoluta de su participación, puede estar indicando una preferencia de la demanda por la mano de obra más experimentada. En este sentido, parece más correcto aceptar la hipótesis de que las empresas industriales han tratado de minimizar la pérdida de capital humano específico, principalmente el que se relaciona con el atributo experiencia, cuando se ven inducidas a realizar ajustes en el nivel de empleo.

5.3. Distribución de los ocupados por nivel de escolaridad y sector de actividad económica

Con la finalidad de analizar la distribución de los ocupados por nivel de escolaridad se utilizaron datos de los ocupados con 25 años y más; este corte permite que el conjunto de los ocupados con 25 años y más sea tratado como un *proxy* del “stock” de los ocupados según el nivel de escolaridad. Este procedimiento es necesario porque cerca del 40% de los ocupados con menos de 25 años estudia —proporción que viene aumentando a lo largo del tiempo: 32% en 1988 contra 40% en 1995— lo que indica un flujo de ocupados cuya escolaridad puede sufrir alteraciones a lo largo del tiempo. De esta manera, se centra la atención del análisis en el nivel de enseñanza alcanzado de los ocupados con 25 años y más.

El incremento generalizado del nivel de enseñanza de los ocupados con 25 años y más no ocurrió de manera intensiva sólo en la construcción civil, donde la participación relativa de los analfabetos se mantuvo estable en el período, alrededor del 17%.

El sector servicios, en términos absolutos, emplea el mayor contingente de ocupados con todos los niveles de escolaridad. Esta situación ya se verificaba en 1988, cuando el sector aún no era el responsable de la mayoría absoluta de puestos de trabajo, y se consolidó a lo largo del período analizado. Pero este comportamiento no es homogéneo a lo largo de sus subsectores. Los servicios personales, por ejemplo, emplean 37,26% del total de analfabetos, y sólo el 5,73% del total de ocupados con nivel superior; en cuanto a los servicios productivos, emplean 7,02% de los analfabetos y 27,61% de los ocupados con nivel superior, según los datos de 1995.

En términos relativos, el sector servicios responde por la mayor participación de los ocupados con nivel superior: 15,67% en 1988 y 20,85% en 1995; este comportamiento es explicado por los servicios sociales, servicios productivos y gobierno, que en 1995 emplearon 42,35%, 27,35% y 34,83% respectivamente de personas con nivel superior, mientras que en los servicios personales aquella categoría poseía sólo 4,13% del total de ocupados.

A pesar de su pequeña participación en el total de ocupados, en el período en cuestión, los trabajadores con nivel superior del sector servicios personales tuvieron un incremento intenso en lo que se refiere a sus participaciones: relativa, 112,4%, y absoluta, 72,1%. Esa alteración puede estar relacionada con el proceso de terciarización de actividades extremadamente especializadas a través de la contratación de consultores externos, principalmente si tomamos en cuenta que hubo una reducción en términos absolutos

(- 26,13%) de los puestos de trabajo industriales destinados a los trabajadores con aquel nivel de enseñanza, a pesar del aumento de su participación relativa de cerca de 28,70%.

En la industria, la participación relativa de los ocupados que sólo alcanzaron el 4º grado de primaria cayó de 43,54% en 1988 a 34,45% en 1995; la caída fue más acentuada en la industria moderna que en la industria tradicional. Por otro lado, hubo un incremento de la participación de ocupados en la industria que poseían entre primer año de gimnasio incompleto a segundo año incompleto, aumento que se dio de manera uniforme en la industria moderna y en la tradicional. Los ocupados en la industria con desde segundo año completo hasta tercer año completo también aumentaron su participación en el total de los ocupados en aquel sector entre 1988 (24,47%) y 1995 (32,14%); aquí el aumento fue más acentuado en la industria moderna que en la tradicional.

La participación relativa de los trabajadores con nivel superior se está incrementando en la industria: 9,44% en 1988 y 12,15% en 1995; ese movimiento ocurre tanto en la industria moderna como en la tradicional, pero es más profundo en la primera. Es importante observar que este incremento no se verifica en términos absolutos, o sea que no hay un aumento en la proporción de ocupados con nivel superior en la industria. Por el contrario, hay una reducción en el porcentaje de trabajadores con nivel superior en la industria y un aumento de la participación de los mismos en el sector servicios, especialmente en los servicios productivos sociales y gobierno.

Como ya observamos en el primer apartado de este ítem, parte considerable del aumento de la escolaridad de los ocupados es consecuencia de una alteración del perfil de la demanda por trabajo, que termina privilegiando de algún modo el atributo escolaridad. Sólo en la construcción civil no se observa este movimiento, ya sea porque el proceso de modernización de tecnología es incipiente o porque las habilidades que se requieren del trabajador —trabajo manual y repetitivo— no necesitan de un mayor nivel de escolaridad. En los demás sectores, y en particular en la industria, se observa una reducción significativa de los ocupados con nivel de escolaridad superior inferior al primer año incompleto y un incremento de la participación de los ocupados con por lo menos dicho nivel de escolaridad. Estos datos pueden estar indicando un aumento del requerimiento de escolaridad por parte de las firmas en la ocupación de los puestos de trabajo.

48

5.4. Salario medio real de los ocupados por nivel de escolaridad y de sector de actividad económica

Al relacionarse el salario medio y el nivel de escolaridad se trata de extraer conclusiones sobre la valoración del atributo educación en el mercado de trabajo del Gran San Pablo. Además, cabe recordar que la estratificación utilizada sólo brinda una aproximación de dicha relación, pues el grado de homogeneidad de los ocupados no fue rigurosamente controlado por sus atributos. Con el objetivo de minimizar el sesgo entre salario y escolaridad, se considerarán los salarios de los ocupados con más de 25 años, sector en el que, por hipótesis, el nivel de escolaridad ya debe estar consolidado para la mayoría de los trabajadores.

5.4.1. Evolución del salario medio real de los ocupados y de los diferenciales de salario por nivel de escolaridad

El Cuadro 6 resume las informaciones sobre el salario medio y la escolaridad medio para los ocupados del Gran San Pablo. En primer lugar se observa que, utilizando como deflactor el índice del costo de vida del DIEES, el salario medio real viene presentado, sistemáticamente, una caída: R\$ 1.210,00 en 1988, R\$ 1.130, 00 en 1990, R\$ 906,00 en 1994 y R\$ 890,00 en 1995.

49

Cuadro 6

Evolución del salario medio real de los ocupados con 25 años y más (en Reales R\$) (en %)

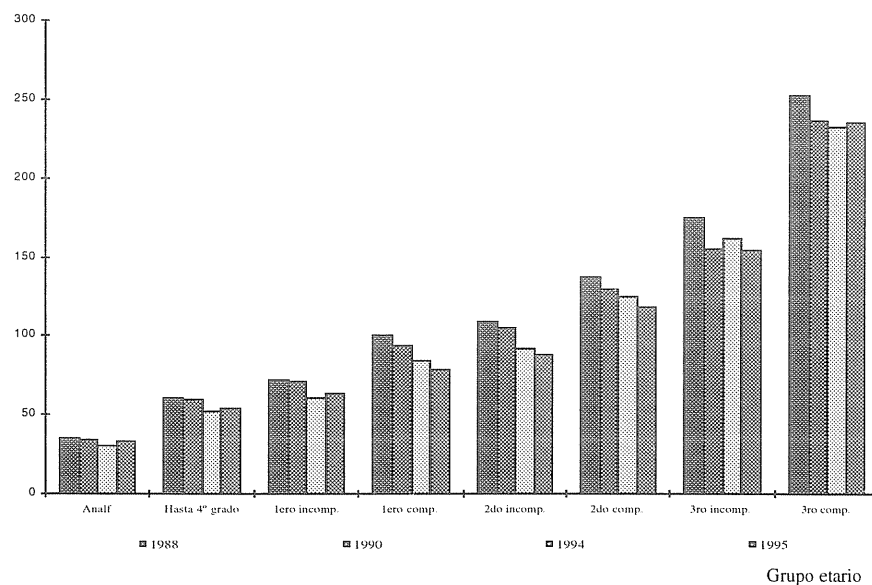
	Escolaridad							
	analfabeto	hasta 4º grado	1er año incompleto	1er año completo	2º año incompleto	2º año completo	3º año incompleto	3º año completo
1988	1.210.00	427.00	742.00	872.00	1.204.00	1.658.00	2.122.00	3.064.00
1990	1.130.00	382.00	681.00	797.00	1.064.00	1.464.00	1.756.00	2.675.00
1994	906.00	273.00	474.00	553.00	760.00	1.135.00	1.470.00	2.104.00
1995	890.00	290.00	485.00	558.00	706.00	1.051.00	1.375.00	2.097.00

Fuente: SEP. Convenio SEADE-DIEESE

Se observa también que la relación entre salario medio y nivel de escolaridad también sufre cambios: en 1988, para recibir el equivalente al salario medio era necesario que el trabajador tuviese el primer año completo. En 1990, la equivalencia ya se verificó para los trabajadores con el segundo año incompleto. Actualmente, el salario medio sólo es obtenido por los trabajadores que están próximos al segundo año completo, como puede observarse en el Gráfico 1.

Gráfico 1

Índice del salario medio real de los ocupados de 25 años y más, por sector



50

La reducción del salario medio real de los ocupados podría haber sido mucho más intensa si, paralelamente a la pérdida de poder adquisitivo, no hubiese tenido lugar la elevación del perfil de nivel de escolaridad de los ocupados. Por otra parte, cabe observar que el hecho de tener un mayor nivel de escolaridad no garantiza una pérdida menor en el salario medio durante el período: los analfabetos, por ejemplo, tuvieron una pérdida de 26% mientras que los ocupados con nivel superior tuvieron una pérdida de 31% en su salario medio real en el período observado.

El diferencial del salario para cada nivel de escolaridad expresado en el Cuadro 7 indica hasta qué punto el mercado valora los grados adicionales de nivel de escolaridad. Existen otros factores que influyen sobre ese diferencial: la experiencia, el cargo ocupado, las características específicas del mercado de trabajo, etc. No obstante, la hipótesis asumida es que estos factores influyen más sobre la distribución dentro del nivel de escolaridad que entre los niveles de escolaridad.

De manera general, en el período de tiempo considerado, se observa que los saltos de salarios son más acentuados para los trabajadores que terminaron sus estudios. Se puede observar también, que hubo un cambio en el patrón diferencial de salario entre los períodos 1988/1990 y 1994/1995. En el primer período el trabajador recibiría R\$ 300,00 más, en el caso de haber terminado el primero o el segundo año y R\$ 900,00 en el caso de haber terminado el tercer año. En el período más reciente —1994/1995— los diferenciales caen para todos los niveles de escolaridad. Evidentemente, las reducciones de salario son diferenciadas para los distintos niveles de escolaridad: los que figuran entre analfabetos y el 4º grado, por ejemplo, sufrieron una reducción en su básico hasta llegar a los R\$ 200,00, lo que representa una caída de 38% del diferencial. Desde el 4º grado hasta el 1º año incompleto la reducción fue del orden del 43%, del 1er año incompleto al 1º año completo, de 55%, y del 1º año completo al 2º año incompleto, de 36%. Del 2º año incompleto al 2º año completo se observa la menor reducción: 20%, del 2º año incompleto al 3º año incompleto la reducción es del 30%, y del 3º año incompleto hasta el completo es de 23,35%.

Es interesante observar que la reducción fue más intensa en los diferenciales de salarios relativos a los trabajadores con menores niveles de enseñanza. De cualquier manera, se puede decir que, en general, el estímulo salarial se constituye en un fuerte incentivo para convencer a los trabajadores de que participen en los programas de educación y calificación profesional puesto que, en promedio, el salario de los trabajadores con 3º año completo es siete veces superior al salario de los trabajadores analfabetos: aproximadamente cuatro veces el salario de los que poseen el 1º año completo y 2,5 veces los del 2º año completo.

51

Cuadro 7

Escolaridad	Años			
	1988	1990	1994	1995
de analfabeto hasta el 4º grado	315	299	201	195
de 4º grado a 1er año incompleto	130	116	79	73
de 1er año incomp. hasta 1er año completo	332	267	207	148
de 1er año completo hasta 2do año incompleto	119	118	76	76
de 2do año incomp. hasta 2do año completo	335	287	299	267
de 2do año comp. hasta 3er año incompleto	4645	387	335	324
de 3er año incomp. hasta 3er año completo	942	919	634	722

Fuente: SEP. Convenio SEADE-DIEESE.

52

5.4.2. Salario medio real por nivel de escolaridad y sector de actividad

Analizando el nivel del salario medio real de los ocupados con 25 años y más por sectores y subsectores de actividad económica se observa, por los datos del Cuadro 8, que los servicios productivos, la industria moderna y el gobierno, en orden decreciente, son los subsectores donde el salario medio de sus trabajadores se ubica por encima del salario medio del total de los ocupados. A pesar de que este orden se mantiene constante a lo largo del período analizado, se observa una fuerte reducción del salario medio real de los ocupados en la industria moderna *vis à vis* el salario medio real del total de los ocupados, mientras el salario medio real de los ocupados en los servicios productivos y en el gobierno experimentan un incremento en relación con la media total de los ocupados.

En los sectores de actividad cuyos ocupados reciben, en promedio, menos que el salario medio real de los ocupados, sólo en la industria tradicional y en los servicios sociales no hubo una mejora relativa en relación con la media. En todos los demás sectores hubo una mejoría de su posición relativa. La industria, por lo tanto, fue el sector donde los ocupados tuvieron la mayor pérdida relativa de salario en relación con el promedio de remuneración total de los ocupados en el período considerado, como puede observarse en el Cuadro 8.

Cuadro 8

Salario medio real de los ocupados con más de 25 años por sector de actividad (promedio = 100)

Sector de Actividad	Año	
	1988	1995
TOTAL	100	100
<i>Industria</i>	121	110
Moderna	139	127
Tradicional	94	87
<i>Construcción Civil</i>	80	81
<i>Comercio de Mercaderías</i>	91	100
<i>Servicios</i>	93	99
Productivos	143	151
Gobierno	122	127
Personales	49	61
Sociales	95	91
<i>Otros</i>	67	64

Fuente: SEP. Convenio SEADE-DIEESE.

Analizando la retribución promedio real de los ocupados y su nivel de escolaridad por sector de actividad económica se observa que, en 1995, la industria moderna fue el subsector de actividad de mayor diferencial de salario en relación con el promedio para ocupados con nivel superior completo (232%) por encima del salario promedio total de los ocupados; por otro lado, el sector servicios es el que ofrece las peores remuneraciones en términos relativos (115%). La construcción civil, a su vez, es el sector que mejor remunera a los analfabetos (405 del rendimiento medio del sector), mientras que el comercio de mercaderías y el subsector servicios personales son los sectores que peor remuneran a los trabajadores con dicho nivel de enseñanza (sólo 27% del valor promedio).

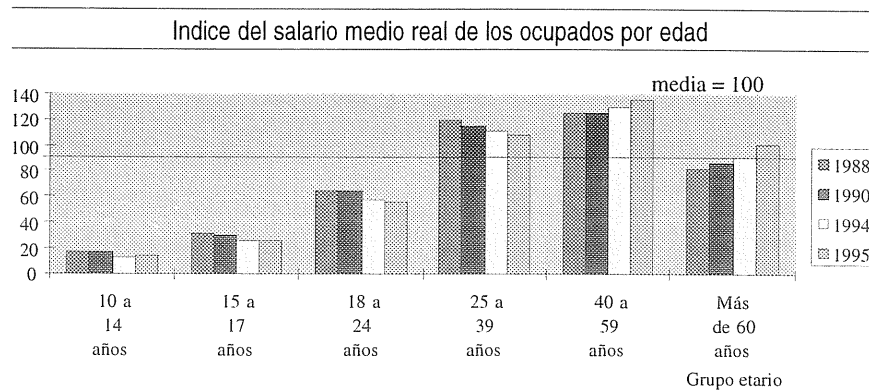
53

5.4.3. Evolución del salario medio real de los ocupados por grupo etario

La relación entre el salario recibido por el trabajador y su edad refleja la importancia que el mercado de trabajo confiere a la experiencia acumulada.

En el período considerado —1988 a 1995— se observa, de manera general, una reducción del salario medio real de los ocupados con menos de 40 años y un aumento para aquellos trabajadores de más de 40 años, como puede observarse en el Gráfico 2.

Gráfico 2



54

Fuente: SEP. Convenio SEADE-DIEESE.

El grupo etario de 40 a 59 años presenta el mayor salario medio real a lo largo del período para todos los sectores de actividad, ubicándose en un nivel de salario medio real del total de los ocupados.

Estos datos corroboran la hipótesis de que la experiencia es un atributo importante en la determinación del salario, toda vez que éste muestra una creciente correspondencia con la edad del trabajador.

6. Conclusión

Este estudio demostró la influencia de las educación sobre la demanda de trabajo en el Gran San Pablo en el período en cuestión, las diferencias sectoriales en la demanda, la calidad del empleo generado y la importancia de la experiencia profesional. Los datos analizados permiten afirmar que ca-

da vez más la educación es condición necesaria para lograr emplearse, principalmente en aquellos sectores donde la tecnología moderna ya es representativa.

No se trata de transformar la educación en un mito, la educación por sí misma no crea empleos, pero ayuda al trabajador a mantenerlo y, además, lo ayuda a adaptarse a las nuevas ocupaciones y funciones. Tampoco debe magnificarse la importancia de la educación en la determinación de los sueldos: el mercado de trabajo se regula rápidamente frente a cambios en la oferta de la mano de obra. No obstante, es evidente que la educación posee cada vez más un papel estratégico para la conquista duradera de una posición destacable en el ámbito internacional. De esta manera sólo existe una salida para la creación de empleos: el mantenimiento de altas tasas de crecimiento económico sumadas a una política comercial e industrial que, por un lado, estimule las exportaciones brasileñas y, por el otro, fortalezca las ventajas comparativas, ya sean naturales o construidas.

Si el país desea conquistar un lugar destacado en el competitivo comercio internacional y, a partir de esto, generar empleos internos de calidad y garantizar las tasas de crecimiento económico capaces de generar una distribución de la renta que disemine en el mercado interno nuevas oportunidades de trabajo y renta para la población, entonces no se puede descuidar el aspecto educacional.

55

Tampoco debe magnificarse la llamada globalización económica como el modelo que regirá las relaciones entre los países. No debemos ilusionarnos, cualquier modelo incapaz de generar empleo y renta capaces de mantener tasas de crecimiento económico y distribución de renta para la población no tendrá aire por mucho tiempo. En otros términos, si el modelo es excluyente no podrá sustentarse su expansión.

La discusión sobre el efecto líquido del proceso de modernización tecnológica y administrativa de las empresas viene generando polémicas: algunos estudiosos argumentan que habría poco impacto desde el punto de vista de la calidad y de la cantidad de empleo, ya que los puestos de trabajo eliminados son reemplazados por otros de características distintas o idénticas (tercerización); sin embargo, es necesario subrayar que esto solamente se verificará para aquellos trabajadores con un nivel de enseñanza suficiente que les permita adaptarse a las nuevas características del puesto de trabajo y ganar en productividad para garantizar su competitividad y sustentar la manutención de la tercerización, sin temer a la competencia. En este último caso es necesario, además del conocimiento específico de la función, proveer al trabajador de conocimientos gerenciales y administrativos propios de microempresarios.

Bajo otra perspectiva la cuestión de la educación profesional ocupa un papel importante en la discusión sobre la modernización de las relaciones de trabajo donde el capital y el trabajo ganen cada vez más espacio de gobernabilidad sobre las discusiones de empleo, renta, legislación obrera, etcétera.

El perfil educacional del trabajador del Gran San Pablo no es muy distinto al nacional: varios trabajos vienen mostrando la gran deficiencia en enseñanza de los trabajadores brasileños. Este hecho puede comprometer los resultados obtenidos con la apertura comercial, esa vulnerabilidad puede significar pérdida de mercado y, consecuentemente, de puestos de trabajo.

A través de los resultados de este trabajo es posible afirmar la necesidad de una discusión más profunda sobre la relación óptima entre la enseñanza pública brasileña y la enseñanza profesionalizante ofrecida por las instituciones de aprendizaje industrial y comercial (SENAI y SENAC). A pesar de los voluminosos recursos que disponen aquellas instituciones, los resultados obtenidos son decepcionantes, en la medida en que los recursos son dirigidos exactamente a aquellos sectores con mayor capacidad de generar internamente los recursos necesarios para la calificación profesional, sin mostrar un efecto multiplicador, a través del incremento de los cursos de aprendizaje y de programas para los desempleados que justifique dicha aplicación. La situación, sugiere la necesidad de invertir en metodología y nuevas tecnologías de aprendizaje, principalmente el mejoramiento de las suplencias (cargos interinos). Paralelamente se hace necesario rediscutir las bases de la currícula de la enseñanza fundamental para que las futuras generaciones de trabajadores no tengan necesidades adicionales de actualización o refuerzos curriculares en el momento de ingresar al mercado de trabajo.

Desde el punto de vista de las políticas públicas, el gobierno podría responsabilizarse, por lo menos, por la enseñanza elemental pública y gratuita, mientras las empresas se responsabilizarían por el entrenamiento y la calificación profesional específica. Más aún, debe corresponder al gobierno la difícil tarea de la educación y calificación profesional de los desempleados: en este sentido es necesario reformar la política de atención al desempleado, hoy llevada a cabo por el Sistema Nacional del Empleo (SINE) en todas las provincias del país. En su mayoría, la actuación del SINE es pasiva y está limitada a encaminar al trabajador hacia el seguro de desempleo, cuando es el caso y, en la mayoría de las veces, sirve de intermediario entre los puestos de trabajo para los cuales la educación no ejerce un papel fundamental. En prácticamente ninguno de los SINE existe un sector organizado, con profesionales especializados, para tratar la problemática educacional y la calificación profesional, capaz de orientar al trabajador e identificar metodologías adecuadas a su formación en el corto período de tiempo en el cual puede actuar. El SINE, por lo tanto, tiende a transformarse en una agencia

moderna de empleos a ser utilizada por todos los trabajadores y no sólo por los trabajadores menos educados y calificados.

Las recientes transformaciones en el mercado de trabajo del Gran San Pablo requieren que el SINE pase a actuar como un Sistema Público de Empleos, con visión estratégica, respaldado en análisis económicos y del mercado de trabajo.

A título de subsidio para la orientación de las políticas públicas el estudio sugiere una política diferenciada por sector y actividad, y moldeada a partir de la vocación de los órganos que generen o estimulen la inversión en educación de suplentes y formación profesional.

En este sentido, el gobierno deberá incrementar las líneas de financiación ya existentes, tanto específicas para la educación y formación profesionales para los trabajadores —como el Programa de Educación para la Competitividad (PROEDUC) ejecutado por la FINEP—, como para inversiones en la modernización productiva, ejecutados por el Banco Nacional de Desarrollo Económico y Social (BNDES), y también por la FINEP. Para los agentes gubernamentales que administran recursos para las inversiones privadas es saludable que se condicionen los préstamos para la modernización productiva y administrativa, y procesos educativos y de entrenamiento de los trabajadores.

Para los SINE esta investigación muestra la necesidad de estimular la investigación y la producción de metodologías innovadoras que no contemplen solamente la educación formal ni tampoco el adiestramiento de la mano de obra. En esto, el gobierno puede tener un rol importante estimulando y garantizando los recursos para proyectos con esas características.

Para recursos de corto plazo como los destinados al Programa de Generación de Empleos y Renta (PROGER) y aun para las líneas de crédito para pequeñas y medianas empresas, el camino deberá consistir en condicionar los recursos al proceso educativo, incluyendo la formación profesional de microempresarios, en este sentido el SEBRAE sólo posee metodologías para quien posee por lo menos el segundo año: para aquellos trabajadores que no consiguen empleo en el sector formal, y por eso se dirigen al comercio y al sector servicios, ese nivel es muy elevado.

Bibliografía

ABRAMO, LAÍS (1995) "Las Transformaciones en el Mundo del Trabajo: Escolaridad y Calificación en un Contexto de Cambio Tecnológico", en *Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional*, N° 130, enero-marzo.

ALTVATER, E (1993). "Sociedade e Trabalho: conceito em questão, sujeitos históricos - mito e realidade", en Seminario Internacional "Liberalismo e Socialismo: Velhos e Novos Paradigmas", UNESP, trabajo mimeografiado.

ALVES, E.L.G. (1995) "Qualificação Profissional e Relações de Trabalho: Um Relato da Experiência Americana", DPS/IPEA, trabajo mimeografiado.

ALVES, E.L.G Y VIEIRA, C. (1995), "Modernización Productiva y Calificación Profesional: Un desafío para Brasil" en *Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional*, N° 130, enero-marzo.

AMADEO, E.J. ET AL (1993), "Ajuste Estrutural e Flexibilidade do Mercado de Trabalho no Brasil", Anais do XXI Encontro Nacional de Economia.

AMADEO, E.J. ET AL. (1994), "A Natureza e o Funcionamento do Mercado de Trabalho Brasileiro desde 1980", Texto para Discussão 353, IPEA, octubre.

58 AMADEO, E.J. (1992), "Desenvolvimento Econômico, Investimento, mercado de Trabalho e Distribuição de Renda", Seminário BNDES, octubre.

BARROS, R.P Y MENDONÇA, R.S.P (1995), "Uma Avaliação da Qualidade do Emprego no Brasil", Texto para Discussão, N° 381, IPEA, septiembre.

BAUMANN, R. (1996), *O Brasil e a Economia Global*, Ed. Campus.

BECKER, G. S. (1962) "Investment in Human Capital: Theoretical Analysis", en *Journal of Political Economy*, Vol.70, N° 5.

CACCIAMALI, M.C (1991), "Mudanças recentes no produto e no emprego: uma comparação entre os países industrializados e em desenvolvimento", en *Revista Brasileira de Economia*, Vol. 45, N° 2.

CACCIAMALI, M. C. y FREITAS, P. S., (1992) "Do capital humano ao Salário-Eficiência: Uma aplicação para Analisar os Diferencias de Salários em Cinco Ramos Manufatureiros da Grande São Paulo", en *Pesquisa e Planejamento Econômico*, Rio de Janeiro, Vol. 22 N° 2.

CACCIAMALI, M.C. y PIRES, J.M. (1995), "Instituições do Mercado de Trabalho Brasileiro e Desempenho Econômico", FIPE/USP, trabajo mimeografiado.

EHRENBERG, R. G. y SMITH, R. S. (1991), *Modern Labor Economics*, New York, Haper Collins.

FOGAÇA, A. y SILVA, L.C.E. (1993) "Educação Básica e Reestruturação Produtiva" en VELLOSO, J.P.R. y ALBUQUERQUE, R.C. (comp.), *As Bases do Desenvolvimento Moderno: Fórum Nacional*, Editora Nobel.

FREITAS, P.S. (1992), "Oferta e Demanda de Mão-de-obra na Determinação de Diferencial de Salários: Uma Análise para 5 Gêneros Manufatureiros na Grande São Paulo", tesis de maestría, trabajo mimeografiado.

IANNI, O. (1994), "O mundo do Trabalho", en *São Paulo em Perspectiva*, Vol.8, N° 1.

LOPES, J.R.B. (1994), "Novos Parâmetros para a Reorganização da Política Social Brasileira", Texto para Discussão, N° 358.

MALCOMSON, J. M., (1981), "Unemployment and the Efficiency Wage Hypothesis", en *The Economic Journal*, 91, pp. 848-866.

MENDONÇA, R. (1994) "Qualidade do Ensino Básico e Igualdade de Oportunidade" en MENDONÇA, R. y URANI, A. (Comp.), *Estudos Sociais e do Trabalho*, IPEA.

OI, W., (1962) "Labor as Quasi Fixed Factor of Production", en *Journal of Political Economy*, Vol 46, N° 4.

RAMOS, C.A. (1994) "O Programa de Renda Mínima", Texto para Discussão N° 357, IPEA, noviembre.

RAMOS, L. (1995), "Interindustry Wage Differentials", Texto para Discussão, N° 374. IPEA, mayo.

REICH, R.B. (1991) *O Trabalho das Nações - Preparando-nos para o Capitalismo do Século XXI*.

RODRIGUES, L.M.(1992) "A Crise do Sindicalismo no Primeiro Mundo", en *Folha de São Paulo*.

RODRIGUES, M.C.P (1995), "A Qualificação do Emprego Formal na Década de 90" en *Conjuntura Econômica*, mayo.

SALM, C. y FOGAÇA, A. (1995), "Questões Críticas de Qualidade na Educação Brasileira" en *Consolidação de Propostas no Contexto do PBQP/PAC-TI*, Edição Preliminar.

WORLD BANK.(1995) *World Development Report 1995 - Workers in an Integrating World*.

Apéndice

Clasificación de los Sectores y Subsectores de Actividad

A) Industria

a.1) Industria Moderna; Metalúrgica, Mecánica; Material Eléctrico-Electrónico, Material de transporte, Química, Farmacéutica, Plásticos, Artefactos de Goma, Papel, Papel Cartón, y Corcho. (201.0, 202.1, 207.0, 208.2)

a.2) Industria Tradicional: Vestuario, Calzados, Artefactos de Tela, Alimentación, Muebles, Productos de Madera, Gráficas, Vidrios, Cristales, Espejos, Cerámicas, Materiales para Construcción, Artesanía, Otras Industrias de transformación.

B) Construcción Civil: Construcción de Edificaciones y Obras de Infraestructura, Remodelaciones y Reparaciones de Edificaciones.

D) Comercio de Mercaderías

E) Servicios:

e.1) Servicios Productivos: Transporte y Almacenamiento, Servicios de Utilidad Pública, Servicios Especializados, Servicios Crediticios y Financieros, Servicios de Comunicaciones, Diversiones, Radiodifusión y Teledifusión, Comercio, Administración de Valores Inmobiliarios y de Inmuebles.

e.2) Gobierno: Servicios de Administración Pública, Fuerzas Armadas y Policía.

e.3) Servicios Personales: Servicios Personales, Servicios Domiciliarios, Servicios de Alimentación, Oficinas de Reparación Mecánica, Otros Servicios de Reparaciones y Limpieza, otros servicios, servicios auxiliares.

e.4) Servicios Sociales: Servicios Comunitarios, Educación y Salud.

F) Otros: Embajadas, Consulados, Representaciones Oficiales y políticas, actividades no clasificadas.

Resumen

Este estudio analiza los principales cambios en el perfil del nivel educacional de los ocupados en el Gran San Pablo, en el período 1988-1995. La discusión tiene como fondo las recientes transformaciones en la economía mundial y las explicaciones teóricas para las diferenciaciones salariales. De esta manera se trata de identificar los elementos que deben subsidiar las estrategias de políticas públicas en el sentido de disminuir los impactos de la reestructuración productiva sobre el empleo del trabajador brasileño.

Abstract

The study analyzes changes in the educational features of the employed population of the area of Gran San Pablo between 1988 and 1995. The discussion of the emerging picture is located against the background of the recent transformations of the world economy and of the theoretical explanations of the phenomenon of wage differentiation. An attempt is made to identify the main elements that ought to be promoted in public policy strategies committed to soften the impact of productive restructuring on the employability of Brazilian workers.



Número 1. Primer semestre de 1991

Políticas de empleo para la adaptación productiva en América Latina. *V. Tokman.*

Estrategias económicas, intervención social del Estado y regulación de la fuerza de trabajo. Argentina 1890-1990. *R. Cortés y A. Marshall.*

Oportunidades ocupacionales diferenciales por sexo en Argentina 1970-1980. *R. Sautú. M. Novick.*

Entre los muelles y los estibadores de Buenos Aires. *J. Villarruel.*

Número 2. Segundo semestre 1991

Reestructuración económica y mercado de trabajo en América Latina. *N. García.*

Heterogeneidad de la migración y participación laboral femenina en una ciudad intermedia. *Z. R. de Lattes y S. M. Mychaszula.*

Tendencias de la sindicalización en Argentina. *S. Feldman.*

Trabajo de jóvenes universitarios. ¿Búsqueda de experiencia o empleo precario? (un análisis para la ciudad de Buenos Aires). *G. Riquelme.*

Una revisión de las medidas sobre la tasa de sindicalización en Argentina. *A. Lamadrid y A. Orsatti.*

Número 3. Primer semestre de 1992

Ajuste estructural y políticas laborales: ¿hacia el ajuste social? *G. Standing.*

Reestructuración, empleos y salarios en la Argentina. *L. Beccaria.*

La "generización" del debate sobre procesos de trabajo y reestructuración industrial en los 90. ¿Hacia una nueva representación androcéntrica de las modalidades de acumulación contemporáneas? *M. Roldán.*

Transformaciones en el mercado de trabajo: la mediería en la horticultura bonaerense. *R. Benencia.*

Número 4. Segundo semestre 1992

El sistema previsional argentino: crisis, reforma y transición. *O.D. Cetrángolo y J. L. Machinea.*

Reestructuración productiva y

organización del proceso de trabajo en ramas tradicionales: el caso de la construcción. *M. Panaia.*

Aproximaciones a la medición del status socioeconómico de las ocupaciones en Argentina. *J. R. Jorral y L. R. Acosta*

Comunicaciones

Pequeños y medianos empresarios frente al cambio tecnológico. *A. Quintar.*

El desarrollo y la crisis final de las asignaciones familiares en el marco de las políticas del ajuste. *V. P. Chébez.*

Número 5. Primer Semestre 1993

Experiencias de apoyo al sector informal urbano. *Jaime Mezzera.*

La incidencia del "contexto organizacional" en el análisis de los procesos de incorporación de las nuevas tecnologías informatizadas. *Julio César Testa.*

Transformaciones del proceso de trabajo y de la relación salarial en el marco de un nuevo paradigma productivo. *Julio César Neffa.*

Comunicaciones

El nuevo "Clasificador Nacional de Ocupaciones" del INDEC: una fractura irreparable en el sistema estadístico nacional. *Susana Torrado.*

La información estadística de las ocupaciones: Una línea de investigación en la construcción de datos primarios. *Elizalde y otros.*

Número 6. Segundo Semestre 1993

Costo laboral y competitividad internacional. *Allredo Monza*

La reforma del sistema previsional argentino: el Mercado de trabajo y la distribución del ingreso. *Rubén M. Lo Vuolo y Alberto C. Barbeito*

Estrategias para prevenir el estrés laboral. El caso de la Escuela Media. *Ana María Mendes Diz*