Documento 8/2
Santiago de Chile

UNAS EXPERIENCIAS INTERNACIONALES EN MATERIA DE LA ORGANIZACION DEL MERCADO DEL EMPLEO

por William H. Mason

* Para uso exclusivo del Curso de Capacitación en Planificación de los Recursos Humanos 1968, organizado por la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) y el Instituto Latinoamericano de Planificación Econó-

CURSO DE CAPACITACION
EN PLANIFICACION DE
RECURSOS HUMANOS, 1968

ILPES/OIT
CIAT/RH/6

UNAS EXPERIENCIAS INTERNACIONALES EN MATERIA DE LA ORGANIZACION DEL MERCADO DEL EMPLEO

(William H. Mason)

A. Con el propósito de examinar los sistemas adoptados en varios paises para enfrentar los problemas actuales y previsibles de la mano de obra, especialmente en relación con la automación y el progreso tecnológico en general, la OIT ha realizado una serie de estudios especiales. Estos informes han sido preparados en conformidad con un esquema común para facilitar la comparación de los distintos programas nacionales. Se ha puesto énfasis en los problemas ocupacionales que los trabajadores tienen que enfrentar en esta época de rápidos cambios tecnológicos, (por ejemplo, las oportunidades de conseguir un nuevo empleo, las facilidades de formación profesional y la seguridad social durante el período de desempleo o de re-adaptación).

B. Cada uno de los estudios está enfocado sobre el sistema que existe en cada pais para tratar los aspectos que se mencionan a continuación:

1. (a) Situación económica en general del país; y

   (b) La política aplicada para mantener un nivel adecuado del empleo.

2. Programas para evitar la desocupación por cambios tecnológicos, tales como la automación, modernización, traslado o racionalización de la empresa.

3. Asistencia a los trabajadores desempleados.

   (a) Asistencia para mantener el nivel de ingresos;

   (b) Asistencia para encontrar otro empleo.

4. Programas para enfrentar los cambios en la estructura ocupacional:

   (a) Educación y formación de la juventud;

   (b) Programas de formación y reconversión para adultos.

C. Se da a continuación un resumen del estudio de la OIT sobre: Alemania (República Federal), Estados Unidos, Francia, Suecia y la Unión Soviética. Los números de los párrafos se refieren siempre a los programas indicados en B. arriba. Las funciones mencionadas y los organismos responsables deben compararse con el resumen que figura en el

I. ALEMANIA

(República Federal)

1. (a) Durante los primeros años de los 1950's la tasa anual de crecimiento económico era de 9.5%, la que disminuyó a 6% alrededor de 1960. En 1964 y 1965, la economía creció en 6.4% y 4.4% respectivamente. Anteriormente a 1961, se podía aprovechar la emigración masiva de mano de obra calificada de Alemania Oriental, pero actualmente hay una gran escasez de mano de obra, con una fuerte inmigración de Grecia, Turquía, España y otros países.

   (b) Se ha mantenido el nivel del empleo principalmente mediante los incentivos a la inversión privada, el fomento del comercio exterior y una política monetaria que ha logrado contener la inflación. En todos estos aspectos, la actitud moderada de los sindicatos ha sido una ayuda muy positiva. En los años recientes, la tasa de desocupación ha sido generalmente alrededor de 1% de la fuerza de trabajo y el número de vacantes siempre excede por mucho la cantidad de mano de obra disponible. La fuerza de trabajo (26.6 mns. en 1967) representa 45.6% de la población total.

2. El Consejo de la Empresa está compuesto de representantes de los trabajadores, elegidos por todos los que trabajan en la empresa. Una solicitud para el despido colectivo de trabajadores debe referirse con un mes de anticipación a la oficina local del Instituto Federal de Colocación Laboral (IFCL) y puede adjudicarse solamente después de tomar en cuenta la opinión del Consejo de la Empresa; estos Consejos son independientes de los sindicatos. Además la tercera parte de los miembros de la Junta Directiva de la empresa deben ser representantes de los trabajadores. En algunas empresas (p.e., minas de carbón), la empresa tiene que ofrecer otro puesto al trabajador redundante en el caso que ya no tenga derecho de jubilación. Un sistema muy común (p. ej., en los ferrocarriles, industrias químicas y de petróleo) consiste en proporcionar a los trabajadores de más de 55 años de edad una garantía de ingreso basado en los sueldos promedios de los últimos 10 años. En la administración pública y muchas otras empresas públicas con carácter autónomo, los trabajadores tienen contratos permanentes que pueden terminarse solamente por razones de falta grave contra las normas de conducta.

3. (a) La ayuda más importante para los desocupados es el sistema de compensación por desempleo; ésta cubre 95% de la fuerza de trabajo asalariado y 86% del total. Las contribuciones al sistema de

tuación financiera del IFCL. El promedio de esta compensación es de 56% del sueldo anterior para el soltero y 69% para el hombre casado con 2 hijos. El período de la compensación es variable, desde 13 semanas por una contribución mínima de seis meses durante los dos años anteriores, hasta 52 semanas para tres años o más de contribuciones. El recipiente debe inscribirse como buscador de empleo en una de las 700 oficinas locales del IFCL. Los acuerdos internacionales del MCE contienen provisiones para beneficios suplementarios a ciertos desocupados (p. ej., en las minas de carbón y la industria siderúrgica), que siguen cursos de re-adaptación vocacional. Algunas empresas y sindicatos pagan subsidios adicionales en el caso de desempleo o enfermedad, principalmente en los servicios públicos y los transportes. Hay mucho énfasis sobre los métodos de facilitar el despido de trabajadores de cierta edad; el sistema de pensiones por jubilación normalmente se aplica desde 65 años, pero los desocupados por más de un año pueden recibir esta jubilación al cumplir los 60 años.

(b) El método normal de conseguir otro empleo es por las oficinas del IFCL, que cuenta con 5,700 especialistas en colocación de la mano de obra y 2,000 consejeros vocacionales. Existen servicios especiales para jóvenes, mujeres e inválidos. Legalmente, el obrero industrial recibe un mínimo de dos semanas de aviso previo en caso de despido, y el empleado un mínimo de seis semanas; sin embargo, muchas empresas tienen la costumbre de extender estos períodos. Los cursos de re-adaptación o re-conversión organizados por el IFCL son muy extensivos, o sea en forma directa o por subsidios a las empresas que aceptan realizar tales cursos. Los trabajadores que asisten a los cursos reciben a menudo beneficios adicionales a la compensación por desempleo.

4. (a) En el sistema de formación profesional, se pone mucho énfasis sobre el tipo más amplio de formación, el que pueda facilitar los cambios ocupacionales. La educación general comprende 8 o 9 años

y después siguen tres años de asistencia obligatoria en la educación técnica (a tiempo parcial) para todos los aprendices. El IFCL cuenta con un sistema extensivo de orientación vocacional; p.ej., en el año 1963 más del 43% de los nuevos ingresantes a la fuerza de trabajo habían recibido una orientación individual, o sea en los colegios o en las oficinas del IFCL.

(b) La Oficina Central de Formación Profesional es responsable del reglamento del ingreso a las ocupaciones calificadas y de las normas de formación. Para la gran mayoría de las ocupaciones (483 en la industria, servicios y comercio), es obligatorio haber cumplido el período del aprendizaje para desempeñar la ocupación. Las empresas principales y los sindicatos tienen muchos programas de re-adaptación para adultos. Hay también muchos cursos profesionales organizados por las municipalidades y el Programa Federal de Formación; en éstos participaron más de 250,000 trabajadores entre los años 1962 y 1965.

II. FRANCIA

1. (a) La economía francesa ha crecido en un promedio anual superior al 5% desde el año 1954. A pesar de un alza considerable de los precios y un problema continuante de contener la inflación, se ha conseguido una balanza favorable del comercio exterior con una moneda estable. Se ha puesto mucho énfasis en el sistema nacional de planificación, que consiste en 40 comisiones "verticales" para distintos sectores económicos y varias comisiones "horizontales" para coordinar los objetivos y la política en lo que se refiere al financiamiento y la mano de obra. Los representantes de empleadores y sindicatos participan ampliamente en la preparación de planes. El objetivo general del Quinto Plan (1965/70) es de mantener el ritmo de crecimiento de no menos de 5% anual.

   (b) La fuerza de trabajo comprende 20 mns. de personas, lo que incluye 850,000 trabajadores extranjeros. El aumento anual de la fuerza de trabajo es solamente de 0.1%; la cantidad de desocupación ha sido muy reducida (0.3 a 0.7% de la fuerza de trabajo). La política fiscal es de favorecer la inversión (incluye, p.ej., la exoneración de impuestos sobre acciones distribuidas por una empresa a sus propios trabajadores). Un Comité de Mano de Obra del Comisariat du Plan tiene la responsabilidad de hacer proyecciones del nivel del empleo y de los cambios estructurales en la demanda de mano de obra durante el período del Plan.

2. La aprobación del Consejo de la Empresa es una obligación legal para cualquier despido colectivo de trabajadores. Sin embargo, con el pleno empleo y por la proporción relativamente alta de trabajadores de cierta edad, ha sido posible confiar más bien en un sistema de retiro voluntario; (p.ej., entre 1956 y 1963 un grupo de astilleros consiguieron reducir su fuerza de trabajo en 23%, sin necesidad de despidos). La planificación económica ha sido un factor muy importante para anticipar los cambios previsibles en la demanda de mano de obra. En ciertas industrias (textiles y automóviles) se ha adoptado reducciones en las horas de trabajo para evitar

redundancias.

3. (a) El Fondo Nacional de Desempleo no está incluído en el sistema general de seguridad social, sino que forma parte del presupuesto del Ministerio de Trabajo. Los beneficios dependen del salario anteriormente percibido (hasta el máximo de 2/3). Hay también varios sistemas de compensación en la industria privada, financiados en 80% por las empresas y 20% por los trabajadores. Las pensiones por jubilación pueden comenzar a la edad de 60 años (con 20% del sueldo anterior), aumentándose hasta la edad de 70 años (con 60% del sueldo).

(b) El trabajador con más de seis meses de servicio tiene derecho a un mes de aviso previo en caso de despido; la empresa debe informarle también al Ministerio de Trabajo. Existen los instrumentos para facilitar un control muy comprensivo del mercado del empleo, porque las empresas son obligadas a notificar todas sus vacantes a la Dirección General de Mano de Obra; igualmente el desocupado tiene que inscribirse en la oficina local del servicio del empleo para recibir la compensación. Sin embargo, la mayor parte de los movimientos en el mercado del empleo son de tipo voluntario, En los años 1962/63 el Servicio Nacional del Empleo realizó con mucho éxito un plan de reasentamiento de algunos 300,000 trabajadores de Algeria, la mayoría de los cuales consiguieron un empleo adecuado en un lapso de 18 meses. Sobre la base de esta experiencia, se ha reorganizado el Servicio del Empleo con 21 oficinas regionales que corresponden a las regiones fijadas en el Plan Nacional económico.

4. (a) Toda la educación técnica (pública o en la industria privada) está supervisada y parcialmente financiada por el Estado. Una ley del año 1925 impuso el impuesto de aprendizaje de 0.4% de las planillas. Existen algunos 900 centros de formación profesional (C.A.P.), en donde se encuentran más de la mitad del número total (370,000 anualmente) de aprendices. La duración normal del aprendizaje es de tres años. Al nivel de la educación técnica superior, las metas del Plan Nacional incluyen un aumento desde 6,000 en 1961 hasta 20,000 en 1967 en el número de técnicos formados. El 5º Plan contiene previsiones detalladas de las necesidades de mano de obra durante los 15 años hasta 1980.

(b) El instrumento más importante en la re-adaptación de adultos es la "promoción social" amparada por una ley de 1959. Hay dos niveles de promoción; para ingresar en una ocupación más calificada, o para que el trabajador calificado pueda convertirse en supervisor o técnico. Entre 1961 y 1964 el número de personas

cursos para ampliar las posibilidades de re-conversión de trabajadores adultos. En los ferrocarriles e industrias mecánicas existen programas especiales para la conversión a nuevas ocupaciones de trabajadores de más de 40 años de edad, estos programas ponen más énfasis sobre la instrucción práctica. El 5º Plan tiene provisiones para ampliar el sistema de promoción social, acelerándose el plan de 5 años para cumplirlo en 3 años (1967-69), y aumentado el impuesto de aprendizaje hasta 0.6%.

III. ESTADOS UNIDOS

1. (a) En los 20 años después de la Segunda Guerra Mundial la economía de los EE.UU. creció alrededor de 100%, con un promedio de 5.5% anual en el período 1960/66. La tasa de inflación ha sido muy reducida, especialmente en comparación con varios otros países industrializados. En los últimos años (es decir, después de la reducción notable de impuestos en 1964), la política económica ha sido enfocada sobre todo al problema de mantener el ritmo expansivo sin entrañar dificultades en la balanza de pagos externos.

   (b) Entre 1960 y 1965 la fuerza de trabajo creció en 1.4% anual, llegando al total de 75.6 mns. Las proyecciones indican que la fuerza de trabajo aumentará hasta 88.7 mns. en 1975, o sea en 26%; la demanda de trabajadores manuales aumentará en 17% y la de no-manuales en 38%. La desocupación ha seguido siendo relativamente alta (en comparación con la experiencia Europea) y la incidencia es muy variable en distintos grupos de la población; unas cifras que se refieren al año 1966 se dan a continuación:

Desempleo (tasa general)	3.7%
" (jóvenes de 14-19 años).....	12.5%
" (gente de color)	7.3%
" (calificados)	5%
" (no calificados)	12%

   Se han realizado muchas investigaciones, desde el año 1955, de los efectos sobre el empleo de la rápida expansión de la automación. La Oficina de Planificación, Evaluación e Investigación de Mano de Obra (O.M.P.E.R.) tiene la responsabilidad de hacer proyecciones en forma continua de la situación del empleo y darles una publicidad muy amplia. La política federal ha puesto mucho énfasis sobre las técnicas semi-automáticas de evitar fluctuaciones bruscas en la actividad económica ("built-in stabilizers").

2. El método principal para evitar la desocupación inesperada consiste en transferencias en la empresa, efectuadas por medio de las consultas previas, entre las empresas y los sindicatos que normalmente ocurren mucho antes de introducir una nueva tecnología; una gran proporción de los contratos colectivos contienen cláusulas en este sentido. El trabajador de más antiguedad casi siempre tiene la preferencia para retención en la empresa. Se pone mucho énfasis en la suspensión del reclutamiento como método de reducir el personal (este sistema ha sido un

la tendencia muy generalizada de facilitar una jubilación de pensiones a más temprana edad (75% de los sistemas actualmente permiten la jubilación antes de los 65 años, y en muchos casos entre 55 y 60 años). En los últimos años, por el alto nivel de ahorros personales, la costumbre del retiro voluntario antes de los 60 años se ha extendido mucho.

3. (a) Todos los Estados tienen sus sistemas de compensación para el desempleo (financiados por impuestos sobre las planillas). Estos cubren el 73% de los trabajadores; los beneficios son variables, normalmente entre $ 43.- y $ 75.- por semana, con un máximo del 50% del salario anterior, que puede aumentarse hasta 65% en el caso de desempleo causado por una reducción de los impuestos aduaneros ("Trade Expansion Act", 1962). Muchos sindicatos han negociado beneficios adicionales en caso de desempleo temporal (principalmente en las industrias mecánicas y de automóviles). Además, el 40% de los trabajadores cubiertos por los contratos colectivos tienen derecho al pago del subsidio por redundancia tecnológica, normalmente proporcional al período de servicio.

(b) No hay mínimo legal para el aviso previo del despido; sin embargo, muchos contratos colectivos especifican un lapso de dos semanas y algunos hasta 13 semanas. El Servicio del Empleo de EE.UU. (U.S.E.S.), agencia federal, tiene más de 4,000 oficinas locales de colocación y orientación vocacional. El U.S.E.S. realiza un programa detallado y continuo para analizar las tendencias de los mercados locales del empleo, publicándose informes regulares y especialmente estudios de la situación y perspectivas de empleo en una gran variedad de ocupaciones ("Occupational Outlook Handbooks"). Hay también agencias privadas y agencias de colocación en los colegios y escuelas. Se introdujo en 1962 un programa muy extensivo de re-adaptación (Acta para el Desarrollo y Formación de Mano de Obra); los participantes reciben subsidios ($ 10.- más que el subsidio por desempleo) hasta 104 semanas para aprender un oficio nuevo en donde se prevee una demanda satisfactoria. Existen programas especiales para la re-adaptación de grupos pobres, gente de color, inválidos, inmigrantes, analfabetos e indios. El Departamento del Trabajo tiene también cursos especializados para trabajadores de edad, en los cuales participaron en 1965, 10,000 personas de más de 45 años.

4. (a) Los cambios ocupacionales en EE.UU. deben considerarse en función de la extensión del sistema general de Educación; la matriculación primaria es de 99% del grupo de 6 a 13 años, la secundaria es de 93% del grupo de 14 a 17 años; actualmente el 70% de la juventud son graduados de la secundaria ("high school")y el 30% obtienen calificaciones al nivel universitario o equivalente. En el año 1956 (por primera vez en la histo-

bastante orientación vocacional, sobre la base de previsiones muy comprensivas de la demanda futura de mano de obra. En el año 1962 los colegios y universidades ya contaban con 15,700 especialistas en la orientación vocacional.

(b) En lo que se refiere a la formación técnica, el sistema más importante comprende las escuelas técnicas públicas; el 40% de la mano de obra calificada en 1962 había recibido la formación por este método. La importancia del aprendizaje en la empresa es relativamente menor (el 10% de 37 mns. de trabajadores encuestados en el año 1962). Hay muchos cursos que preparan a los adultos para nuevas ocupaciones en actividades tales como las de aeronáutica, electrónica y matemáticas; más de 250,000 personas participaron en cursos de este tipo en el año 1965. Además, se estimó en 1961 que más de 2.5 mns. de trabajadores asistían en la formación en las empresas. Hay muchas empresas que proporcionan cursos de re-conversión para sus trabajadores (a menudo en conformidad con contratos colectivos), cuando ellas introducen cambios tecnológicos.

IV. UNION SOVIETICA

1. (a) Durante los años 1953-65, el producto total de la U.R.S.S. creció en 6.2% anual, la producción material en 8.9% y la producción industrial en 11%. La evolución tecnológica (y especialmente la automación) es una parte integral de la política económica Soviética. Una directiva general del Partido Comunista en 1961 decía que "--- la tarea principal, de constituir la base material del comunismo, requiere una mecanización comprensiva y un grado más elevado de automación". La fuerza de trabajo en 1963 era de 70.5 mns., con un crecimiento de 4.7% anual (esta cifra se hizo posible por la incorporación progresiva de grupos anteriormente no-activos). Se da a continuación algunas de las proyecciones para el año 1980:

		1965	1980
		(%)	
(i)	Trabajadores en sectores de producción material	77.4	64.3
	(Agricultura)	(35.5)	(16.5)
(ii)	Otros trabajadores	22.6	35.7
	(Educación, salud, "cultura")	(13.3)	(23.1)

(b) La política del pleno empleo forma parte de la planificación general de la economía. Funciona en forma continua un sistema de "balanzas" para productos de consumo y de inversión, finanzas y mano de obra (por ocupaciones y regiones) que representa una compatibilización de los recursos disponibles con los objetivos de producción. En la primera etapa, la Comisión Estatal de Planificación (Gosplan), en consulta con los ministerios federales y los ministerios de lasrepúblicas, propone las metas y las líneas generales de la evolución económica, para la aprobación del Consejo de Ministros. Una vez comunicadas estas metas a todos los niveles, cada empresa prepara su plan de producción en consulta con el comité de producción de la empresa o (en la agricultura), el colectivo de trabajadores. Estos planes se integran al nivel del Gosplan de cada república y después al nivel federal; una vez aprobado por el Consejo de Ministros y el Supremo Soviético, el plan tiene la fuerza de ley, obligatorio para cada empresa. El plan de la empresa contiene metas específicas para el empleo de trabajadores profesionales, técnicos calificados y aprendices. Sin embargo, los directores de la empresa tienen cierta libertad de acción para cambiar estas proporciones, dentro de los límites del "fondo de sueldos y salarios" asignado a la empresa por el Plan.

2. Un comité del sindicato en cada empresa comparte con la dirección la responsabilidad de asegurar la plena utilización

la decisión del comité debe tomarse (por una mayoría de 2/3) en presencia del trabajador o trabajadores interesados. El esfuerzo principal de re-adaptación consiste en transferencias dentro de la empresa, tomando en cuenta la capacidad ocupacional del trabajador. Por el rápido crecimiento de la producción, estas transferencias son frecuentemente factibles; el rechazo por el trabajador de una transferencia interna es motivo legal para terminar su contrato. La segunda manera de re-adaptación consiste en una transferencia a otra empresa, por la iniciativa de la dirección y sin interrupción del empleo. El rechazo de una transferencia externa (aprobada por el comité sindical) es igualmente motivo de despido.

3. (a) Se considera oficialmente que la Constitución de la U.R.S.S. "garantiza" el derecho del empleo a todos los trabajadores disponibles. Por consiguiente, no existe un sistema de compensación por desempleo. Sin embargo, se pagan todos los gastos de transferencia a otras regiones (viaje, traslado de efectos personales, subsidio para gastos esenciales, y 6 días del nuevo sueldo). Hay también un sistema muy comprensivo de subsidios y "vacaciones" pagadas para los que emprendan cursos de re-conversión profesional.

(b) La terminación del contrato del empleo requiere dos semanas de aviso previo (o el pago correspondiente). La colocación de los buscadores de trabajo es la responsabilidad de un Comité de Mano de Obra en cada República, que tiene sus oficinas regionales y locales. Estos Comités asumieron en 1967 las funciones ejercidas anteriormente por las "Juntas de Migración y Reclutamiento Organizado"; preparan trimestralmente (45 días antes de comenzar el trimestre) proyecciones de la demanda y oferta de mano de obra y proponen las transferencias y reclutamiento necesarios para conseguir un equilibrio. El "equilibrio" puede tomar en cuenta la necesidad de transferencias a otras regiones. Los excedentes de mano de obra ocurren principalmente en algunas áreas ya industrializadas, (muchas veces por el aumento de productividad); por otro lado, existe gran escasez de mano de obra en nuevas áreas seleccionadas para el desarrollo económico (Urals, Siberia, Kazakhstan, Asia Central). El incentivo principal para motivar tales transferencias consiste en el sistema de los sueldos más elevados ofrecidos en las regiones seleccionadas. Se aplican los coeficientes siguientes para sueldos y salarios:

U.R.S.S. Europea 1.0
(regiones central, sur, oeste)

Además, se paga una sobretasa de 15% para el trabajo desempeñado en relación con el programa de "Tierras Vírgenes". Para este programa, la Liga Comunista de Jóvenes (Komsomol) tiene un papel importante en el reclutamiento.

4. (a) Desde el año 1958 (cuando se introdujeron unas modificaciones en el sistema educacional), la duración de la educación general es de 8 años. En el 5º hasta el 8º año, se pone mucho énfasis en la preparación matemática y científica, el uso elemental de máquinas sencillas (perforadores, tornos, aparatos eléctricos) y las visitas a fábricas modernas. En la educación secundaria, uno de los objetivos es de "dar una comprensión general de todo el sistema productivo y una experiencia en un trabajo de utilidad social". La secundaria puede comprender, (a) dos años por tiempo completo (tres años para el título de "técnico intermedio") en un colegio general o politécnico, que incluye (en ambos casos), una proporción determinada de horas de trabajo en los talleres del colegio o en una empresa de la localidad; los politécnicos pueden dar también una formación profesional completa para una ocupación seleccionada por el estudiante; o (b) tres años por tiempo parcial (trabajo y estudio por turnos) para los alumnos que habían comenzado un trabajo al terminar su educación primaria. Un certificado de haber cumplido una de estas dos formas de secundaria es obligatorio para ingresar a la educación superior. En lo que se refiere a la formación técnica hay también un sistema de centros vocacionales y de cursos en las empresas. Entre las 8,000 ocupaciones que se han analizado y clasificado oficialmente la preparación para 4,500 corresponde a las empresas, a los colegios generales y politécnicos para 2,000 y los centros vocacionales para 1,500. Cada centro vocacional está vinculado con una empresa o grupo de empresas que debe reclutar su mano de obra calificada desde el centro.

(b) Los sistemas principales de re-adaptación de adultos son los "cursos técnicos de producción" y los "cursos de métodos avanzados del trabajo" (automación). Este tipo de formación puede servir ya sea para transferencias internas o externas a otras ocupaciones o para promoción en la empresa. Cada trabajador adquiere además, desde la fecha de comenzar su primera ocupación, sus derechos de asistencia para educación o formación. Estos derechos comprenden, (a) horas de trabajo reducidas sin pérdida del salario durante 10 meses antes de un examen oficialmente reconocido, y (b) "vacaciones pagadas", que son variables desde 10 días laborables para los primeros exámenes hasta 120 días para presentar una tesis universitaria. Durante los años 1950 hasta 1965, la población total de la U.R.S.S. aumentó en 28.5%, mientras que la matriculación en la educación secundaria, técnica, vocacional y superior

V. SUECIA

1. (a) El comercio exterior ha sido un factor determinante en la evolución de la economía de Suecia en los últimos años. Las exportaciones y las importaciones han crecido casi paralelamente en una tasa de 8% anual - dos veces más que el P.N.B., que crecía en 3.4% anual entre 1950-1960 y 4.9% en 1960-1965. La tasa bruta de inversión aumentó desde 25% del P.N.B. en 1946 hasta 33% en 1965.

(b) La Dirección Nacional del Empleo, (National Labour Market Board), integrada por representantes patronales, sindicales, oficiales e independientes, constituye la autoridad central responsable para la política del empleo y de mano de obra. El aumento anual del empleo ha sido alrededor de 30,000 personas (1% de la fuerza de trabajo. Sin embargo, se estima que este aumento no continuará después del año 1970, debido a la prolongación de la educación y los cambios en la estructura por edades de la población. El Gobierno central utiliza plenamente el presupuesto, y especialmente las inversiones en obras públicas, para mantener un alto nivel del empleo. Las empresas privadas y los bancos pueden declarar hasta 40% de sus ingresos (antes de pagar impuestos) como reservas para inversiones futuras, las cuales quedan congeladas en el Banco Central. El efecto del sistema es de ofrecer una rebaja de impuestos que se calcula en 10% de la inversión eventual para máquinas y 20-25% para edificios industriales. Una decisión de permitir el uso de estas reservas se toma por el Gobierno en consulta con la D.N.E., y puede aplicarse a regiones o actividades específicas o en forma global. Además, por la alta proporción de las inversiones públicas dedicadas a carreteras, escuelas y viviendas, el Gobierno puede ejercer un control efectivo sobre 60% de la actividad del sector de construcción. La D.N.E. tiene amplios poderes para impulsar programas de creación del empleo y para facilitar las transferencias de mano de obra calificada. El efecto general ha sido de nivelar las fluctuaciones económicas, manteniéndose la tasa del desempleo siempre debajo del 1.5% de la fuerza de trabajo.

No existe una Comisión de Planificación; sin embargo, hay un Consejo Económico que tiene su secretariado en el Ministerio de Hacienda. Integrado por representantes de la administración pública, empresas privadas, sindicatos y el Instituto de Investigaciones Económicas, este secretariado prepara estimaciones de los efectos en un futuro inmediato (actualmente 1966-70) de las inversiones y otras medidas que se aplican en los sectores públicos y privados.

2. Una notificación del despido colectivo (10 trabajadores o más) [illegible] con dos meses de anticipación a la oficina pro-

nales, en cada provincia, con una red de 240 oficinas locales. En el caso del despido individual, el período de aviso es de dos semanas; el sindicato de la empresa debe informarse previamente de los nombres de los trabajadores que se propone despedir; se toma en cuenta especialmente la necesidad de la empresa de retener el personal más calificado o más eficiente. Frecuentemente, se puede ofrecer transferencias a otras empresas en la localidad. Para ayudar en estos esfuerzos, la D.N.E. cuenta con tres secciones especializadas:

(a) Oficina General de Servicios del Empleo que se ocupa de cuestiones generales del mercado del empleo, medidas contra el desempleo, de la formación y re-adaptación profesional;

(b) Oficina de Orientación Profesional, responsable de la orientación y colocación de los jóvenes, y que realiza investigaciones para prever la evolución de diferentes sectores económicos y grupos ocupacionales;

(c) Oficina de Localización e Investigación, que se ocupa de los planes para establecer nuevos lugares de trabajo y los problemas de localización de la actividad económica.

3. (a) El sistema de compensación por el desempleo es voluntario pero se incluye a casi todos los miembros de los sindicatos; cubre aproximadamente 52% de la fuerza de trabajo, los demás trabajadores están en su mayor parte en ocupaciones no expuestas al riesgo de desempleo. La compensación promedio es alrededor del 55% del sueldo normal en el caso del soltero y 60% en el caso de una familia de 4 personas. Para recibirla, el trabajador debe inscribirse en la oficina local de la D.N.E. El trabajador de más de 50 años de edad y 10 años de servicio puede recibir también una indemnización adicional (variable, entre 2,510 kröner y 11,000 kröner).

(b) Se da mucha importancia al sistema de información sobre puestos vacantes, y la D.N.E. publica un boletín semanal que normalmente menciona hasta 10,000 vacantes disponibles en distintas ocupaciones. Hay un sistema de contactos, muy amplios y frecuentes, entre las oficinas de la D.N.E. y las empresas para obtener información sobre las necesidades de mano de obra. Al trabajador que no puede conseguir otro empleo rapidamente, se le ofrecen las facilidades de formación y re-adaptación que organiza la D.N.E. en colaboración con el Ministerio de Educación, las empresas y los sindicatos. Estos programas normalmente son dirigidos a las nuevas ocupaciones calificadas que se presentan en función de los cambios tecnológicos.

4. (a) La Junta Nacional de Educación es responsable del funcionamiento del sistema de educación pública. Hay también un Consejo de Planificación Educacional, inte-

Trabajo y Educación), organismos patronales y sindicales, y especialistas académicos en las investigaciones y previsiones de mano de obra. Un sistema de subsidios y préstamos (reembolsables hasta un plazo de 20 años), facilita la prolongación de la educación general y vocacional. En el año 1960 la proporción de trabajadores con un certificado de educación superior era de 6%; se espera que esta cifra alcanzará a 15% en 1980. El número de trabajadores con solamente siete años de educación era de 84% en 1960 y se espera una disminución a 53% en 1980. El período obligatorio de educación de 9 años se extiende actualmente a las areas rurales, para generalizarse en todo el pais antes de 1971. Aproximadamente el 80% de la juventud entre 16 a 18 años se encuentran en institutos educacionales, en los cuales las escuelas vocacionales tienen un papel importante. La organización y el curriculum de cada escuela vocacional están supervisados por comités de empresarios y representantes sindicales. La Sección de Orientación Vocacional de la D.N.E. es responsable de la difusión en todos los colegios de información sobre las perspectivas de trabajo y las calificaciones necesarias en varias ocupaciones. En el 8º año de la educación, cada alumno tiene la oportunidad de pasar tres semanas trabajando (sin pago) en un puesto industrial, comercial o en otra forma que se pueda escoger.

(b) La D.N.E. tiene un sistema flexible y comprensivo de cursos de re-adaptación de adultos, los cuales se ajustan siempre a la situación del mercado del empleo. Muchos cursos incluyen etapas definidas (por ejemplo, en las ocupaciones metálicas hay cursos de 12, 24, 36 y 48 semanas de formación; el trabajador puede egresar en cada etapa con una calificación específica o puede continuar para adquirir la próxima calificación). La planificación de los cursos se hace conjuntamente por la D.N.E., la Junta de Educación, empresas y sindicatos. Los cursos se realizan en centros especiales o en empresas y la matrícula es de más de 40,000 personas anualmente (1.25% de la fuerza de trabajo). Hay cursos especiales para inválidos y trabajadores de edad más avanzada.