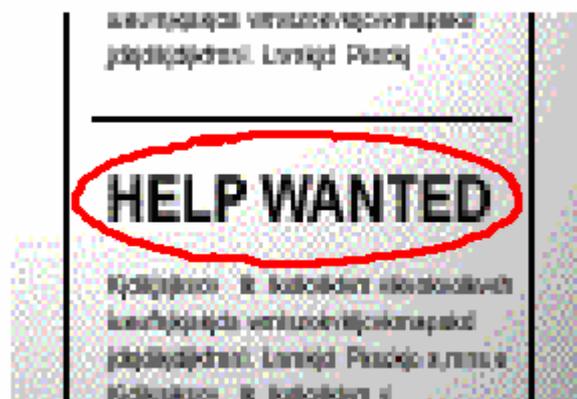


INDICE DE DEMANDA LABORAL



RESUMEN

El Índice de Demanda Laboral es elaborado por varias instituciones, hace poco más de 10 años. Este indicador mide la demanda de trabajo de una región teniendo en cuenta los “pedidos” de trabajo publicitados en los diarios. En este trabajo se pretende exponer no sólo la metodología de las distintas organizaciones sino también la composición del índice y las ventajas y limitaciones que éste tiene.

Introducción:

El objetivo de la construcción del Índice de Demanda Laboral (IDL) es tratar de medir la actividad del mercado de trabajo y las condiciones económicas en general.

La motivación para la elaboración de este índice fue la falta de un indicador mensual que reflejara la situación del mercado laboral. Dada la profunda crisis en que está inmerso el mercado laboral argentino en los últimos años resulta de vital importancia contar con un indicador que refleje la evolución del mismo. Dado que los pedidos de trabajo ocurren en general al comienzo de un ciclo económico, un índice que mida los cambios en la demanda de trabajo puede ser considerado como un indicador adelantado de las condiciones del mercado de trabajo y de la actividad económica en general. En otras palabras, como la publicación de un aviso de búsqueda de personal es uno de los primeros pasos en el proceso de contratación de trabajadores, el índice representa una variable importante a la hora de analizar las intenciones de las empresas en relación al volumen de bienes y servicios que van a producir en el futuro cercano.

Durante los períodos de expansión económica, aumenta la demanda de trabajo y las empresas colocan avisos de búsquedas laborales para atraer trabajadores. Asimismo, durante una recesión económica, la demanda de trabajo decae y se publican menos pedidos de trabajo en los diarios. Esto significa que un índice de demanda laboral es informativo de la tendencia del empleo y de los movimientos en el nivel de actividad económica a través de la relación existente entre empleo y producto. Como regla general, el IDL, tiende a crecer y a contraerse junto con el empleo, y tiende a moverse en forma opuesta a la tasa de desempleo.

Desarrollo:

El IDL es un indicador diseñado para monitorear la situación de mercado de trabajo, en particular, la evolución de la demanda de empleo. Sin embargo, la evolución de este índice, debe ser interpretada con cautela ya que se trata de un indicador de la demanda de empleo y no del nivel de empleo.

La demanda de empleo y el nivel de empleo no son conceptos equivalentes. En primer lugar, el empleo es una variable de stock en tanto que la demanda de empleo es una variable de flujo. En segundo lugar, la evolución del nivel de empleo es la diferencia entre las incorporaciones efectivas de personal y las reducciones del personal. Si bien existe una relación muy estrecha entre el comportamiento de la demanda de empleo y las incorporaciones efectivas de personal, el IDL no provee información directa sobre las reducciones de personal.

Es posible desagregar la información que presenta este índice por categorías ocupacionales, sexo, edad, etc.

Metodología:

El Centro de Investigación en Finanzas de la Universidad Torcuato Di Tella, para la elaboración del IDL realiza un relevamiento diario de “pedidos” de trabajo en la sección de Clasificados y Agrupados de los diarios Clarín y La Nación desde el año 2000. Con esta información se elabora un indicador mensual que compara el número de pedidos de trabajo en un mes dado, con el respectivo número de pedidos de trabajo promedio de un año considerado como base. El año base seleccionado para este índice es el año 2000 (IDL promedio 2000=100). Es decir,

$$IDL_{CIF,t} = \frac{N_t}{N_{2000}} \times 100$$

Donde $IDL_{cif,t}$ es el Índice de Demanda Laboral correspondiente al mes t , N_t es la cantidad de pedidos de trabajo en el mes t y N_{2000} es el promedio mensual de la cantidad de pedidos de trabajo en el año base 2000.

El índice construido debe ser ajustado por factores que tomen en cuenta el día de la semana en que se publica el aviso (si se trata de un día hábil o un sábado o domingo para cada mes en particular) y por factores de estacionalidad individuales que reflejan variaciones estacionales en la publicación de avisos y toma de personal. Los

coeficientes de estacionalidad se actualizarán semestralmente a partir del mes de lanzamiento del índice.

A partir de enero de 2002 el Observatorio Social de San Nicolás, provincia de Buenos Aires, elabora de manera similar un IDL, con la diferencia de que utiliza como año base el 2002.

En el año 2004 el Centro de Estudio de Realidad Económica y Social de Uruguay (CERES) realizó por primera vez un IDL. Para su construcción hizo un relevamiento de las solicitudes de trabajo publicadas en la sección de clasificados de la prensa uruguaya. Con esta información se elabora un indicador mensual que compara el número de pedidos de trabajo en un mes dado, con el respectivo número de pedidos de trabajo de un mes considerado como base. El mes seleccionado para este índice es agosto de 1998, cuando se registra el nivel máximo de empleo previo al comienzo del prolongado ciclo recesivo de la economía uruguaya que culminó en el último trimestre del 2002. El IDL está corregido por factores estacionales.

Por otra parte, la Federación Argentina de Empresas de Trabajo Temporario (FAETT) construye el Índice de Tendencia de Demanda Laboral Publicada (ITDLP), sobre la base de la medición mensual de los avisos publicados en las secciones de Clasificados y Agrupados de los diarios Clarín y La Nación. Las publicaciones en la sección de Clasificados se contabilizan por línea de aviso, independientemente de la cantidad de puestos a cubrir indicada en el aviso. Las publicaciones en la sección de Agrupados se contabilizan por la cantidad de puestos a cubrir indicada en cada aviso. Con el mismo criterio con el que se aplica para la medición global, el ITDLP mide la participación de las publicaciones generadas por las Empresas de Trabajo Temporario, y su incidencia sobre el total de la demanda de empleo publicada.

Además, el Gobierno de la Provincia de Jujuy, elabora un Índice de Demanda Laboral (IDLJuy) que mide las variaciones mensuales que experimentan los pedidos de trabajo en un mes dado con respecto al mes anterior de los dos diarios de mayor circulación en la provincia, Pregón y el Tribuno. La metodología de cálculo contempla varias etapas que se detallan a continuación:

1° Etapa:

En la misma se analizaron de los diarios Pregón y El Tribuno, los avisos clasificados teniendo en cuenta:

- 1) Existencia de avisos con constancia durante todo un mes.
- 2) Existencia de avisos que se repiten en ambos diarios
- 3) Existencia de avisos con poca o nula información capaces de identificar claramente la actividad demandante

- 4) Existencia de avisos que aparecen como oportunidades para participar en concursos.
- 5) Existencia de avisos de Pedidos para el empleo doméstico de características similares y tan cortos que, en algunos casos sólo se diferencian por el número de teléfono o por el domicilio.
- 6) Existencia de pocos avisos indicando la cantidad de empleados que necesitan.
- 7) Existencia de avisos solicitando personal para otras provincias.

De éstas observaciones arribamos a las siguientes conclusiones que deberán ser aplicados en todos los casos que encontremos con similares características:

De 1): Los avisos constantes serán computados como un solo pedido al mes.

De 2): Los avisos que se repiten serán relevados por diario, se realizará una suma por cada mes y se sacará un promedio. Éste será utilizado como cómputo.

De 3): Los avisos con poca o nula información se clasificará como "Varios".

De 4): Los avisos que aparecen como oportunidades para participar en concursos no se considerarán.

De 5): Los avisos de Pedidos para el empleo doméstico se analizarán por mes según la frecuencia y de ese mes se sacará un porcentual que será aplicable para todo un Trimestre.

De 6): Los avisos que no indiquen la cantidad de empleados se considerarán como si el pedido sólo fuera para cubrir un solo puesto

De 7): Los avisos solicitando personal para otras provincias no se considerarán porque forman parte de la Demanda Laboral de Otras Provincias

2° Etapa:

Realizado el relevamiento de los datos, se constató particularidades respecto de la publicación de los avisos. Así, a partir de la lectura comparativa entre los cuadros, que se adjuntan en el Anexo, se decidió relevar los únicamente días Martes y Domingo, por ser éstos los días en los que mayor frecuencia de pedidos de trabajo hubo durante los períodos analizados.

Además se modificó la estructura de las planillas decidiendo unificar algunos criterios de estratificación iniciales de la siguiente manera:

- ❖ Agroindustria: comprende las actividades Agropecuarias e Industriales
- ❖ Construcción: Ídem anterior
- ❖ Comercio: Ídem anterior
- ❖ Servicios: comprende 3 subdivisiones: los Servicios Gastronómicos; los Servicios Domésticos y los Otros Servicios (Restantes Servicios Personales que se solicitan que no se incluyen en los anteriores – aquí se unificó los servicios de salud, de educación y otros servicios de la anterior estratificación-)

- ❖ Sin Especificar: Es para aquellos pedidos en los cuales sólo dicen que se necesitan x cantidad de personas, presentarse en...y nada más.

Por último se convino en separar a estos cinco estratos en Pedidos según el grado de calificación de la siguiente manera:

- ❖ Calificados: Aquellos pedidos que requieren personal con un grado de estudios (Universitarios, Técnicos, De Oficios que requieran un período de estudio de por lo menos 2 años -Por ejemplo: Chef Profesional-)
- ❖ No Calificados: Los que no cumplan con el requisito anterior

3° Etapa:

Luego se procedió a ponderar cada una de las categorías mencionadas en función de la importancia economía del sector. Para ello se trabajó en base al Producto Bruto Geográfico de la Provincia de Jujuy (PGB), tomando como año base el año 2004.

El relevamiento de la información se realiza en los diarios de mayor circulación y de importancia de Jujuy, El Tribuno de Jujuy y Pregón. La circulación aproximada de los dos diarios es de 5.000 ejemplares en los días de semana y de 7.000 los días domingos. En los mismos se cuentan los avisos según la clasificación mencionada, dos veces por semana, incluyendo los domingos. Esto permite tener una buena cantidad de avisos registrados para el indicador y permite una mejor lectura del mismo. Por último se chequean los datos con empresas del medio para consistir el indicador.

Otra Provincia que elabora el índice es Neuquén. La encargada es La Dirección General de Estadística y Censos y lo elabora a partir del año 1996, sobre la base de las solicitudes de personal (número de puestos ofrecidos) que se publican diariamente en los periódicos que se editan en la región, cualquiera sea la sección del diario en que aparezcan. Cabe aclarar que no son tomadas en cuenta aquellas solicitudes que no especifican la cantidad de puestos ofrecidos.

Composición de IDL:

La Universidad Torcuato Di Tella, utiliza cinco categorías para presentar la información:

- ❖ Empleados administrativos
- ❖ Empleados comerciales
- ❖ Técnicos
- ❖ Profesionales
- ❖ Servicios

CERES realiza un informe trimestral en que monitorea la evolución de la demanda de empleo por categorías ocupacionales agrupando por grado de calificación. Las tres categorías sobre las que se informa son las siguientes:

- ❖ Oficios y ocupaciones varias¹
- ❖ Personal administrativo y comercial
- ❖ Profesionales, técnicos y docentes

Por otra parte la FAETT, para la medición que realiza en la sección Clasificados del diario, utiliza las cinco mismas categorías a la Universidad Torcuato Di Tella pero con las siguientes subcategorías:

- ❖ Administración
 - Empleados y cadetes
 - Secretarías, recepcionistas y telefonistas
- ❖ Comercial
 - Empleados, vendedores, ejecutivos de cuentas y viajantes
 - Promotores, telemarketers, medios y publicidad
 - Representantes y organizaciones comerciales, y marketing
- ❖ Técnico
 - Analistas y programadores
 - Electrónicos, comunicaciones, mecánicos, químicos y otros
 - Técnicos y personal especializado en tareas rurales
- ❖ Profesionales
 - Profesionales y ejecutivos
 - Estudiantes, pasantías y becas
- ❖ Servicios
 - Personal auxiliar
 - Enseñanza y capacitación
 - Choferes, personal de transporte y abastecimiento

Sin embargo, cuando lo que mide es la cantidad de puestos a cubrir publicadas en la sección Agrupados, la FAETT realiza otra clasificación:

- ❖ Administrativos (no profesionales)
- ❖ Técnicos
- ❖ Comerciales (no profesionales)
- ❖ Profesionales y mandos medios: Producción e Ingeniería
- ❖ Profesionales y mandos medios: Administración y Finanzas

¹ Cabe destacar que en esta categoría se incluyen entre otros los pedidos de empleo por servicio doméstico, acompañantes, choferes, cadetes, panaderos, maquinistas, torneros, carpinteros, peluqueros, etc.

- ❖ Profesionales y mandos medios: Comercial y Marketing
- ❖ Profesionales y mandos medios: RR.HH
- ❖ Profesionales y mandos medios: Comercio Exterior
- ❖ Profesionales y mandos medios: Informática y Tecnología
- ❖ Alta Dirección: Directores, Gerentes Generales, CEO's
- ❖ Jóvenes profesionales
- ❖ Pasantías

Conclusión:

El indicador está referido a ofrecimientos de empleo, por lo que sus variaciones no implican necesariamente modificaciones en la cantidad de puestos de trabajo. Puede ocurrir que la vacante a cubrir corresponda, por ejemplo, a alguien que se jubiló, falleció, emigró o quedó desocupado, en cuyo caso el empleo total no se altera, lo que tampoco sucede si la variación en el número de pedidos publicados responde a un cambio en los métodos de búsqueda de personal de la empresa. Por otra parte, un incremento en el indicador, podría no estar reflejando un aumento de las vacantes sino una mayor dificultad para cubrir las, que se expresa en una mayor cantidad de publicaciones. De todas maneras y con las restricciones señaladas, el indicador constituye una útil aproximación al comportamiento de la demanda de empleo, ya que al ser comparado con datos del Ministerio de Trabajo y del Estimador Mensual de la Actividad Económica (EMAC) y el Estimador Mensual de la Actividad Industrial (EMI) del INDEC, se comprobó que adelanta el comportamiento del nivel de empleo y de la actividad económica. Por lo tanto el seguimiento de la demanda laboral puede convertirse en un indicador sensible al comportamiento de estos dos factores de la realidad económica.

En segundo lugar, porque el otro tipo de abordaje posible del tema en estudio, una encuesta a los establecimientos, hubiera implicado costos considerablemente mayores por carecer de marcos muestrales apropiados para la ciudad. Además, por esta misma hemos comprobado que el IDLCIF adelanta al empleo y esto es así debido a que éste resulta de la contabilización del número de pedidos laborales y es sabido que existe un lapso de tiempo entre el pedido laboral y la contratación del trabajador. A su vez, desde el momento de contratación del personal, hasta que se efectiviza el aumento de producción hay un período de tiempo, es por esto que observando el IDLCIF podemos predecir la tendencia de la economía (Lamdany, V. Y Monteverde L., 2003, pág.15).

La mayor limitación al estudiar la demanda laboral a través de los avisos la encontramos en que estos cubren sólo una parte del total de la misma, ya que su publicación está lejos de agotar los movimientos totales de la demanda. Quedan fuera otros medios formales de convocatoria como por ejemplo, pedidos que reciben las agencias de empleo y servicios de colocaciones de personal, que éstas no publican porque ya tienen en cartera quien los cubra, los concursos para cubrir cargos en el sector público y la enseñanza y la investigación y los publicados en otros medios de comunicación como programas de radio o TV que pasan pedidos de personal.

Por otro lado, también existen mecanismos informales como recomendaciones, que son muy comunes aún para cubrir puestos de alta calificación. A pesar de estas

Bauzá, María Rosario
Zanenga, Heliana Paola

limitaciones se cree que la información obtenida resulta pertinente ya que una de las tareas de la Bolsa de Empleo es revisar y contestar las demandas publicadas en el diario.

La fuerte estacionalidad del indicador, cuando se comparan los “pedidos” de un mes con los del mes anterior, requiere la práctica recomendada para este tipo de indicadores como lo es la desestacionalización. Sin embargo para poder aplicar el software X12 ARIMA es necesario contar con una mayor cantidad de datos, cosa que hoy es imposible realizar por la falta de información.

Bibliografía:

- Índice de Demanda Laboral Julio de 2005, Observatorio Social de San Nicolás proyecto clubes de empleo 2005
- INDEC www.indec.gov.ar
- Ministerio de Trabajo de Argentina www.trabajo.gov.ar
- Centro de investigación de Finanzas (CIF). Universidad Torcuato Di Tella www.utdt.edu
- Federación Argentina de Empresas de Trabajo Temporario (FAETT) www.faett.org.ar
- MTEySS, Encuesta de Indicadores Laborales
- Ministerio de Trabajo de Entre Ríos www.entrerios.gov.ar/dec
- Municipalidad de Santa Fe. Secretaría de Producción. Subsecretaría de Industria.
- Revista nº 78 CEPAL www.eclac.org
- Organización Internacional de Trabajo (OIT) www.oit.org
- Consejo Profesional de Ciencias Económicas de Córdoba (CPCE) www.cpcecba.org.ar
- Índice de Demanda Laboral: Metodología y Estimación. Gobierno de la Provincia De Jujuy. Ministerio de la Producción y Medio Ambiente. Consejo Federal de Inversiones. Fundación Jujeña para el Desarrollo Sustentable. Enero de 2008.
- Dirección General de Estadísticas y Censos de la Provincia de Neuquén. www3.neuquen.gov.ar/dgecyd/
- Demanda laboral femenina en la ciudad de San Nicolás. Un estudio de las solicitudes de empleo publicadas en el diario local. Proyecto "Clubes De Empleo" - CEIM San Nicolás. Junio 2005.