

El papel del Estado y los actores sociales

Madhuri Supersad

El presente trabajo muestra la aplicación del concepto de trabajo decente a escala nacional, por el gobierno de Trinidad y Tobago, y con referencia a la formación profesional, como respuesta a múltiples desafíos. El trabajo decente es una herramienta esencial para el accionar de la formación profesional y el papel del Estado: actualizador de tecnologías, corrector de imperfecciones del mercado, de apoyo a grupos y personas desfavorecidas, y de fomento del diálogo social y regional, a la vez que coincide tanto con los objetivos del Plan Económico y Social firmado en el año 2000, como con la necesidad de unificar las certificaciones laborales caribeñas con vistas a la creación inminente de un mercado único en la región. Madhuri Supersad es Directora de Investigación y Planificación del Ministerio de Trabajo, Desarrollo de Mano de Obra y Relaciones Industriales de Trinidad y Tobago. molcdrp@tsst.net.tt

6 9

El objetivo de este artículo es demostrar que la formación profesional constituye una herramienta esencial para la promoción y realización del trabajo decente. Además evalúa los roles que pueden representar el Estado y los actores sociales en el proceso. Por último, brinda un perfil de la formación profesional en Trinidad y Tobago dentro del contexto de trabajo decente.

El concepto de trabajo decente

Para los actores sociales que operan dentro de la órbita de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y aun para los profesionales dentro de la misma OIT, les debe resultar fascinante observar la evolución del concepto de trabajo decente. El concepto fue formalmente presentado a los

Constituyentes de la OIT y al mundo por el Director General, Sr. Juan SOMAVÍA, en la 87ª Sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo (ILC o CIT) en 1999. Desde ese momento la comprobación de las dimensiones del trabajo decente ha sido una tarea constante. El último mojón en el camino ha sido el Informe del Director General a la 89ª Sesión de la CIT en junio de 2001, que enfocó el desafío global de “Reducir el Déficit de Trabajo Decente”.

Características definitorias

7 0

De acuerdo a la definición original de 1998, el concepto se refiere a *trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad. Lo cual significa que los trabajadores deberían poder realizar trabajo productivo en un entorno: en el cual se le respetan los derechos, donde genera un ingreso adecuado, el cual es seguro y sano, y cuenta con protección social adecuada, y por sobre todo, donde se respeta y cuida su dignidad humana*. El Sr. SOMAVÍA desarrolló este concepto aun más en el 2001. En la página 7 de su **Informe sobre Trabajo Decente a la 89ª CIT**, el Director General intentó expresar el objetivo de trabajo decente desde el punto de vista de la gente:

“Se trata de su puesto de trabajo y de sus perspectivas futuras; de sus condiciones de trabajo; del equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, de la posibilidad de enviar a sus hijos

a la escuela o de retirarlos del trabajo infantil. Se trata de la igualdad de género, de la igualdad de reconocimiento, y de la capacidad de las mujeres para que puedan tomar decisiones y asumir el control de su vida. *Se trata de las capacidades personales para competir en el mercado, de mantenerse al día con las nuevas calificaciones tecnológicas y de preservar la salud. Se trata de desarrollar las calificaciones empresariales y de recibir una parte equitativa de la riqueza que se ha ayudado a crear, y de no ser objetivo de discriminación; se trata de tener una voz en el lugar de trabajo y en la comunidad. En las situaciones más extremas se trata de pasar de la subsistencia a la existencia. Para muchos, es la vía fundamental para salir de la pobreza. Para muchos más, se trata de realizar las aspiraciones personales en la existencia diaria y de manifestar solidaridad para con los demás. Y en todas partes, y para todos, el trabajo decente es un medio para garantizar la dignidad humana”.*

Basándose en esta descripción, el trabajo decente no representa una misión nueva ni diferente para la Organización. La labor de la OIT desde su fundación ha sido siempre la de aliviar la pobreza y lograr un tratamiento decente para los trabajadores. Son testimoniales en este sentido las conocidas declaraciones visionarias de los fundadores de la Organización al afirmar que “la pobreza en cualquier parte constituye una amenaza a la prosperidad en todas partes” y que “el trabajo no es

una mercancía”. Lo evidencia también el conjunto de normas laborales internacionales que ha sido creado desde la fundación de la OIT. Una de las mayores ventajas del concepto de trabajo decente es que brinda a la OIT una herramienta para contemporizar su mandato y modernizar sus estrategias para lograr sus objetivos dentro del contexto globalizado.

Herramienta versátil

El concepto es atractivo por el hecho de que es a la vez simple y profundo. La simplicidad de la frase “trabajo decente” otorga un conocimiento inmediato e implícito de su significado. Su profundidad la evidencia el contenido de los estudios e informes que el concepto ha motivado hasta la fecha. Estos estudios han dado como resultado la cristalización creciente del concepto, a tal punto que ahora este abarca el mandato entero de la OIT. La Oficina hace más manejable el cumplimiento de este mandato mediante el desarrollo de cuatro objetivos estratégicos que unidos incorporan a todos los componentes de la agenda de trabajo decente:

- i. promoción de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo;
- ii. fomento del empleo;
- iii. fomento de la seguridad social; y
- iv. fomento del diálogo social.

El presupuesto y los programas de la OIT para el bienio en curso y el siguiente han sido elaborados en torno a estos cuatro objetivos estratégicos. Este enfoque facilitará una más lógica y modernizada presentación del programa y las actividades de la OIT, se logrará una mejor comprensión por parte de los constituyentes de las complejidades y prioridades asociadas con el presupuesto, y permitiría una mejor evaluación de las metas y resultados.

Al refinarse el concepto de Trabajo Decente, sin embargo, se ha logrado también un nuevo y versátil mecanismo de inserción de la agenda de trabajo dentro de las metas de desarrollo ya sea a nivel nacional como internacional. La versatilidad del mecanismo la refleja el hecho de que al trabajo decente se le puede presentar, alternativamente, como:

- i. una meta para la gente y los países;
- ii. un marco político;
- iii. un método para organizar programas y actividades; y
- iv. una plataforma de diálogo externo y participación.

Su versatilidad la destaca también el hecho de que es un concepto que puede tener relevancia universal y abarcar países con niveles de desarrollo diferentes. No obstante, el Director General advierte que la agenda de trabajo decente debe ser tomada más

7 1

bien como una guía indicadora, y no como un programa detallado de acción.

Trabajo decente mediante formación profesional

El trabajo como factor central esencial

7 2

Para lograr trabajo decente es fundamental que haya oportunidades de trabajo. El Informe 2001 del Director General hace referencia en las páginas 5-6 a que el significado de trabajo profundamente implantado dentro de todos y en todo el mundo es una conclusión ineludible. El trabajo es un aspecto definitorio de la existencia humana. El trabajo es un medio para sustentar la vida y satisfacer las necesidades básicas. Pero es también la actividad mediante la cual las personas afirman su propia identidad, tanto ante sí mismas como ante quienes les rodean. El trabajo es crucial para el ejercicio de opciones personales, para el bienestar de la familia y la estabilidad de la sociedad. La capacidad de trabajar de la persona debería depender de su empleabilidad, es decir, de si cuenta con las destrezas y atributos que exige el mercado de trabajo.

El contexto de mercado de trabajo

El Informe sobre Empleo Mundial (IEM) 1998-99 señala que la demanda de trabajo calificado ha aumentado en

forma significativa debido a la globalización y los cambios tecnológicos y de la organización del trabajo. La rápida difusión de las Tecnologías de Información y Comunicaciones (TIC) ha tenido un papel importante en la globalización del mercado que, por ende, ha intensificado la competitividad global. En su afán de ser incluidos como participantes activos de este mundo globalizado, los países, en particular los que se encuentran en vías de desarrollo, han comenzado a analizar cómo sus recursos humanos pueden contribuir a mejorar su competitividad global. En sus esfuerzos por mantener la competitividad y por maximizar el uso de las TIC a fin de mejorar la productividad, las empresas han apelado a la adopción de nuevas formas de organización laboral. El IEM también destaca que en ambos escenarios está emergiendo un consenso global en cuanto a que una de las claves de una economía productiva y competitiva en el próximo milenio será tener un potencial de mano de obra bien formada y adaptable.

La competitividad nacional está relacionada a la habilidad de un país de producir bienes y servicios de acuerdo a patrones internacionales comparables y al mismo tiempo facilitar una mejora continua en el estándar de vida de sus habitantes. Es un concepto ampliamente aceptado que una fuerza laboral educada y formada es el elemento clave para mejorar la productividad nacional. Es también un factor importante para atraer las inversiones direc-

tas extranjeras, las cuales a su vez mejoran aun más el capital de recursos humanos de un país y su nivel de vida mediante transferencias de tecnología. Es ahora ineludible competir en base no solo a precio, sino además a factores tales como calidad, confiabilidad, frecuencia y flexibilidad de entregas, innovación y creatividad, los cuales han obligado a las empresas a realizar reestructuras en sus procesos de producción y adoptar nuevas formas de organización laboral. Estos cambios han producido una alteración en los tipos de perfil laboral buscado ahora por las empresas. El ritmo de cambios tecnológicos requiere que los empleados aprendan y se adapten a estos cambios rápidamente y en forma continua y competente. Las bases del empleo en este nuevo escenario, como también la productividad, se verían fuertemente condicionadas por la calidad y capacitación recibida por los empleados.

La formación profesional como respuesta

Según explica el Director General en su Informe 2001 el trabajo decente también significa *la capacidad personal de competir en el mercado, de mantenerse actualizado con los nuevos conocimientos tecnológicos y desarrollar habilidades empresariales*; en otras palabras, lograr capacidad de empleo continua. Esta afirmación implica que la formación continua es un requisito esencial del trabajo decente. Además, infiere que las capacidades claves que el mercado labo-

ral global demanda son conocimientos, flexibilidad, adaptabilidad y creatividad. El Informe 2001 OIT-Cinterfor sobre trabajo decente y formación profesional destaca el hecho que la formación profesional es un factor crucial para la empleabilidad, y que, aunque en sí no genera empleos, facilita que se conserven los empleos, o que se obtengan en razón de la capacidad, conocimientos y actitudes demostradas.

La formación profesional es a la vez un instrumento de fomento de la empleabilidad de las personas mediante el perfeccionamiento del capital humano individual, y además una vía de mejoramiento de productividad y competitividad a nivel de empresa o de país, mediante la acumulación de capital humano y manifestaciones concomitantes. La Resolución del año 2000 de la OIT referente a formación y desarrollo de recursos humanos declara que *“la educación y la formación le otorgan poder a las personas, mejoran la calidad y organización del trabajo, aumentan la productividad ciudadana, incrementan los salarios de los empleados,*

El trabajo es un medio para sustentar la vida y satisfacer las necesidades básicas. Pero es también la actividad mediante la cual las personas afirman su propia identidad, tanto ante sí mismas como ante quienes les rodean

7 3

La competitividad nacional está relacionada a la habilidad de un país de producir bienes y servicios de acuerdo a patrones internacionales comparables y al mismo tiempo facilitar una mejora continua en el estándar de vida de sus habitantes

Un empleado formado, en su ámbito de trabajo tiene posibilidades de convertirse en una persona con poder. Es más probable que un empleado formado se asegure del cumplimiento de los términos y condiciones de su empleo, y es más probable que intervenga en negociaciones colectivas y diálogo social

mejoran la competitividad empresarial, y fomentan la seguridad del empleo y la igualdad de oportunidad. La educación y la formación son por lo tanto un pilar central del trabajo decente”. Partiendo de este concepto, se puede concluir que la formación profesional es también un pilar central del trabajo decente. Es a la vez un requisito indispensable y un componente del trabajo decente (Cinterfor: 2001) y juntos forman un círculo virtuoso.

7 4

Según definición del Director General, la Formación Profesional es un pasaporte para acceder y lograr trabajo decente. Cita como ejemplo que el derecho al trabajo depende fundamentalmente del nivel y calidad de formación personal. El trabajo es la vía de satisfacción personal y de lograr el bienestar propio, de la familia y de la sociedad entera. Un empleado formado, en su ámbito de trabajo tiene posibilidades de convertirse en una persona con poder. Es más probable que un empleado formado se asegure del cumplimiento de los términos y condiciones de su empleo, y es más probable que intervenga en negociaciones colectivas y diálogo social.

Papel del Estado

Su responsabilidad en la capacitación

Las teorías y metodologías sobre capital humano todas subrayan la importancia de la inversión del Estado en la educación y la formación a fin de que un país logre crecimiento y competitividad. Mientras que un empresario/dueño puede estar motivado principalmente por consideraciones de lucro, cuando el Estado interviene en la formación o capacitación profesional lo hace guiado por consideraciones a nivel macro, tales como la equidad, el combatir la pobreza, la productividad y la competitividad internacional. Es decir que al Estado lo guían cuatro propósitos principales:

1. *Beneficios externos.* Las empresas pueden no contar con la previsión o voluntad de “asegurar que a un número suficiente de personas se les imparta formación en capacitación transferible y esencial para la economía” (Banco Mundial: 1993) y para las necesidades a largo plazo nacionales. Además, la desregulación del mercado laboral por medio de la subcontratación, empresas unipersonales y el trabajo temporario debilitan la formación y producen una pérdida de capacitación. Es por lo tanto el Estado quien debe preocuparse por las implicancias a largo pla-

zo de tales actividades en el mercado laboral. Por ejemplo, la pérdida de capacitación afectaría negativamente la tendencia hacia la flexibilización de la fuerza laboral de un país, su capacidad para asimilar nueva tecnología, y finalmente, su competitividad internacional. En este aspecto la formación profesional dirigida por el estado puede contribuir a que haya disponibilidad de trabajadores con las habilidades esenciales para lograr el éxito de nuevas o crecientes industrias, y para que se alcancen las metas macroeconómicas del país.

2. *Imperfecciones del mercado.* Son necesarias las acciones reparadoras por parte del Gobierno cuando hay imperfecciones del mercado que afectan negativamente a las oportunidades de los trabajadores de obtener formación profesional. Es un deber del Estado, por ejemplo, el de evaluar la posibilidad de que sus ciudadanos paguen por la formación profesional.
3. *Capacidad de formación empresarial débil.* El nivel de capacitación agregado de un país y las industrias sanas y productivas son variables importantes a la hora de ubicarse competitivamente en el mercado global. La intervención del Estado en la capacitación será justificada en las situaciones en que las empresas sean incapaces

o no estén dispuestas a brindar las habilidades adecuadas a las necesidades de un sector específico. En particular las empresas pequeñas pueden ser incapaces de cumplir con las necesidades de sus sectores debido a su falta de competencia empresarial, previsión, manejo relevante de su capacidad laboral, y/o los altos costos de formación.

4. *Temas de igualdad.* A nivel político, el Estado debería preocuparse de asegurar que todos los trabajadores tengan iguales oportunidades de formación y que no sufran de disminución de la igualdad por causa de algún tipo de segmentación del mercado laboral. Es responsabilidad del Estado asegurar que las mujeres, los jóvenes, los trabajadores mayores, o las

7 5

Parámetros para la acción del estado

Se ha establecido que es de interés y responsabilidad del Estado la formación profesional de sus ciudadanos.

Una propuesta amplia de esta formación profesional debería incluir los siguientes componentes:

- i. Una política nacional de formación profesional integrada y vinculada a las metas y objetivos nacionales más amplios, que establezca, entre otras cosas, sus propias metas, grupos objetivos, estructuras y sistemas, y estrategias de elección de tiempo;
- ii. Un sistema amplio de formación profesional que especifique claramente un marco nacional de calificaciones, indicando:
 - áreas ocupacionales;
 - suministradores de formación;
 - temas de acreditación y certificación de calidad;
 - mecanismos de calificación y certificación; y
 - temas relacionados a la articulación y capacidad de transferencia; que además tenga incorporados la flexibilidad y el dinamismo necesarios para adaptarse a los cambios de formación necesarios, del país y la industria, dentro del contexto del mercado global;
- iii. Un plan de formación profesional que incorpore estrategias de capacitación para grupos con desventaja, para quienes el acceder al trabajo decente es un desafío considerable:
 - mujeres;
 - jóvenes;
 - discapacitados;

- trabajadores mayores;
 - sector informal;
- iv. Un amplio conjunto de sistemas y servicios auxiliares que promuevan resultados significativos de formación profesional, incluyendo:
 - una política de empleo;
 - un Sistema Informativo de Mercado Laboral (LMIS);
 - un servicio nacional de empleo;
 - normas laborales y un marco legislativo;
 - un marco tripartito;
 - servicios de desarrollo empresarial.

Trabajo decente para grupos con desventaja

Existen en todos los países del mundo -desarrollados y en vías de desarrollo- ciertos grupos de trabajadores cuya ubicación en el mercado laboral ejerce una influencia sobre el nivel y calidad de su capital humano, y para quienes el acceso a la formación profesional y el trabajo decente está impedido por barreras importantes. Puede haber semejanzas en los problemas que experimenta cada grupo, ya sea pobreza, desocupación o exclusión social, pero para aliviar estos problemas no existe una única fórmula. La capacitación dirigida a estos grupos puede llegar a ser la estrategia única más efectiva para darles poder y para impulsarlos hacia el empleo en los sectores más productivos de la economía.

Al implementar estos enfoques objetivos puede ser necesario pesar el valor de la competencia, contra el valor de los conocimientos, y el del aprendizaje informal. El siguiente sería un perfil de estos grupos:

Mujeres: en general, dentro del personal trabajador las mujeres experimentan un menor grado de participación y una más alta tasa de desocupación que los hombres. Ellas tienden a concentrarse en las tareas de menores ingresos y las áreas de empleo tradicionalmente “femeninas”, y cuentan con habilidades más tradicionales e inferiores. Ellas constituyen un porcentaje significativo de los trabajadores del sector informal.

Jóvenes: el nivel alto de desempleo entre los jóvenes es un problema universal. La falta de experiencia laboral debido a su corta edad dificulta su acceso al empleo y se torna un círculo vicioso. Es necesaria la capacitación para facilitar la transición la escuela al trabajo.

Sector informal: este sector puede estar compuesto por trabajadores unipersonales, con bajos ingresos y calificaciones inferiores, por mujeres quienes serán las que padezcan mayores desventajas debido a la segmentación. El desafío en este caso es doble: se debe impulsar el trabajo decente dentro del sector mediante capacitación y aplicación de normas laborales, y, por otro lado, se debe facilitar la tran-

sición hacia el sector formal de los candidatos adecuadamente capacitados.

Personas con discapacidades: generalmente las estrategias de capacitación casi ignoran las necesidades de este grupo. La integración de estas personas al mercado laboral y en condiciones de trabajo decente requiere prestar particular atención a las instalaciones de capacitación, y a la adopción y modificación de las tecnologías a fin de maximizar el aporte potencial que estas personas pueden realizar hacia su propio bienestar y hacia el desarrollo nacional.

Trabajadores mayores: a menudo estos trabajadores caen en un vacío tecnológico al no poderse adaptar y mantenerse al ritmo de los rápidos cambios tecnológicos que ocurren en el ámbito laboral. La reorganización de los procesos laborales resultante de la globalización hace que queden desplazados y sean incapaces volver a emplearse decentemente. El problema se les complica por el hecho de que, siendo trabajadores mayores tienden a tener una carga mayor de compromisos familiares y financieros. Las típicas estrategias de capacitación a menudo descuidan a este grupo.

Tareas conjuntas para el trabajo decente

La formación profesional tiene un impacto directo sobre la productividad en una empresa. Por lo tanto, no se

7 7

pueden diseñar programas de capacitación sin tomar en cuenta las necesidades reales, normas e intereses de los sectores industriales. Tal capacitación debe además tomar en consideración las necesidades de trabajo decente de los que la recibirán, en aspectos tales como la calidad, nivel y certificación, el efecto resultante de la capacitación sobre los salarios, la promoción y la asignación de tareas. Estos temas típicamente se plantean en el ámbito de negociación de los sindicatos. Por lo tanto, la planificación de la formación profesional debe realizarse en forma conjunta con los empleadores y los sindicatos.

Los empleadores, en particular, juegan un papel directo sobre la disposición de la formación profesional ya que son los principales beneficiarios. Su participación puede ser de financiamiento directo, de suministro de instalaciones, y de entrenadores. En los casos de necesidades de capacitación específica para la empresa, es la responsabilidad del empleador realizar la capacitación de su personal o financiarla. El grupo empleador puede a la vez inyectar una dosis mayor de dinamismo y flexibilidad en el curso de capacitación, ya que las empresas generalmente están organizadas en una forma menos burocrática que el sector Estatal, y por lo tanto pueden responder más rápidamente a los cambios que sea necesario realizar en los cursos, según lo indique el mercado. Los empleadores pueden aportar en

forma importante al trabajo decente mediante la creación de programas de aprendizaje, en especial para aliviar el desempleo de los jóvenes, ya sea promoviendo el trabajo empresarial entre los jóvenes, apoyando la investigación sobre la creación de tareas especiales para grupos vulnerables, compartiendo sus conocimientos con el Gobierno y aconsejándolo, y transmitiendo a otros empleadores los programas de capacitación del Gobierno.

El trabajo decente y la formación profesional en Trinidad y Tobago

El concepto de trabajo decente en marcha

El concepto de trabajo decente aún no es un término utilizado en el vocabulario corriente a nivel político de los grupos de Gobierno y de Empleadores, y en menor grado tampoco en las organizaciones de trabajo. No obstante, las características claves del concepto, en especial respecto a la formación profesional y la capacitación, ya se vislumbran en el “*Pacto Social y Económico*” celebrado por los socios en noviembre de 2000. En este documento los socios entre otras cosas han llegado a un acuerdo sobre los siguientes objetivos básicos:

- de promover activamente el desarrollo humano mediante inversiones mayores en la educación, la formación profesional y la vivienda;

- de desarrollar una estrategia a largo plazo para incrementar sustancialmente el nivel y la calidad del empleo; y
- de crear y poner en práctica estrategias que generen niveles más altos de empleo y una distribución más pareja del ingreso, y que fomenten la estabilidad social.

También hubo consenso para:

- fomentar el desarrollo de formas económicas y accesibles de adquirir y mantener las habilidades y conocimientos más relevantes a los efectos de garantizar la productividad, competitividad y eficiencia en el ámbito laboral; y
- brindar herramientas de formación para desarrollar las capacidades vendibles de todos los ciudadanos y, en particular, las de los jóvenes, las mujeres y los discapacitados; y enfocar los esfuerzos específicamente para que estos ciudadanos puedan acceder a las oportunidades laborales.

Los objetivos nacionales del gobierno incluyen también el logro de una mejor calidad de vida para los ciudadanos; más igualdad; paz; seguridad y ar-

El concepto de trabajo decente aún no es un término utilizado en el vocabulario corriente a nivel político de los grupos de Gobierno y de Empleadores, y en menor grado tampoco en las organizaciones de trabajo. No obstante, las características claves del concepto, en especial respecto a la formación profesional y la capacitación, ya se vislumbran en el “Pacto Social y Económico” celebrado por los socios en noviembre de 2000

monía en la sociedad; que la nación sea “inteligente”; y que haya más y mejores empleos. El Ministerio de Trabajo de Trinidad y Tobago ha intentado incorporar el concepto y término en su ejercicio estratégico de planificación, y ha procurado ubicar sus actividades políticas de mediano plazo dentro del marco de trabajo decente. Una serie de acuerdos colectivos ya contienen cláusulas referentes a la formación de trabajadores.

Perfil de Formación Profesional

Sistema de enseñanza secundaria

7 9

El sistema de educación formal en Trinidad y Tobago está compuesto de: educación primaria hasta los once años de edad, luego de la cual casi todos los estudiantes tienen la oportunidad de asistir durante cinco a siete años más a la educación secundaria. En las escuelas secundarias clásicas los cursos tienen un enfoque esencialmente académico. Se ofrece formación profesional en las escuelas más nuevas que brindan una combinación de cursos académicos y técnicos. En el nivel superior de estas escuelas combinadas, los estudiantes pueden elegir entre tres orientaciones: académica, pretécnica y técnica/vocacional.

Luego de la formación vocacional secundaria

Existe una gama de proveedores de formación profesional en el sector público que ofrecen distintos niveles de capacitación y una multiplicidad de calificaciones y certificación. También el sector privado ofrece una variedad de cursos técnicos y vocacionales. Al no existir un sistema racionalizado de calificaciones vocacionales, ha ocurrido la duplicación y superposición de programas y existe cierta confusión en cuanto a la validez de las calificaciones que se obtienen.

Un marco coherente

Con el objetivo de racionalizar el sistema, en 1999 el Gobierno creó la Agencia Nacional de Formación (NTA o ANF) para servir de organización madre responsable de coordinar y regular la educación y formación técnica y vocacional en Trinidad y Tobago. Los objetivos estratégicos de la ANF (1999-2002) son:

1. desarrollar la racionalidad de un plan nacional de formación, basado en el análisis de los sectores de la economía que ofrecen la mejor oportunidad de desarrollo económico sostenido;
2. crear las normas ocupacionales necesarias para cada uno de los sectores clave, y un marco coherente de calificaciones vocacionales basado en estas normas;

3. construir un sistema riguroso de control, basado en el enfoque de competencia en la educación y formación técnica y vocacional;
4. brindar asesoramiento de alta calidad y apoyo a los entrenadores y maestros, proveedores de formación y órganos calificadoros;
5. fomentar el concepto de estudio durante la vida entera y oportunidades para todos, utilizando una variedad de medios de divulgación (incluyendo el aprendizaje a distancia); y
6. fomentar el trabajo eficiente, efectivo y en sociedad con los demás.

Entre los logros de la ANF hasta la fecha, figura la preparación de un borrador de Política Nacional de Formación, la creación de seis Organizaciones de Formación para la Industria (ITO), el desarrollo de veintidós Normas Ocupacionales y cincuenta Calificaciones Vocacionales Nacionales, y la acreditación de cinco proveedores del sector público.

Coherencia regional

En 1990 los Ministros de Educación de la Comunidad del Caribe (CARICOM) adoptaron una Estrategia Regional de educación y formación técnica y vocacional que recomendaba establecer agencias de formación nacionales para lograr sistemas nacionales efectivos y bien administrados de formación. Con posterioridad, Jamai-

ca (1990) y Barbados (1993) establecieron agencias nacionales similares. Sin embargo, no se ha puesto mucho énfasis en la coordinación de estos sistemas a escala regional, a pesar de que la creación del mercado y economía únicos ya es inminente. En un esfuerzo por fomentar esta coherencia regional la ANF de Trinidad y Tobago patrocinó una conferencia regional con el objetivo de formar vínculos regionales de ANFs. La Asociación Caribeña de Agencias Nacionales de Formación (CANTA) fue uno de los resultados de esta reunión regional. Desde entonces varios de los países del Caribe se han estado comunicando con referencia al desarrollo de Calificaciones Vocacionales Caribeñas (CVQ).

Sistemas de Apoyo

El logro de trabajo decente mediante formación profesional depende de otros factores que son adicionales al sistema de capacitación. El Ministerio de Trabajo ha establecido al respecto un sistema de información del mercado laboral que incluye una base de datos de educación y formación que puede ser usada como guía de políticas de formación y para suministrar valiosa información a quien busca trabajo. El Ministerio también dispone de una unidad de colocación de empleos y asesoramiento. Hay una Unidad de Desarrollo de Pequeñas Empresas, para

asistir a las personas que desean comenzar una microempresa. También se puede obtener ayuda relacionada, suministrada por otros centros de formación. Y además se cuenta con un marco legislativo que abarca salario mínimo nacional, ley de protección maternal, y legislación sobre igualdad de oportunidades.

Desarrollo del trabajo decente

Entre los Mecanismos que podrían favorecer el desarrollo del trabajo decente están:

1. Mayor conciencia del concepto de trabajo decente
2. Incremento en la investigación y conocimiento sobre el concepto
3. Ratificación de las Convenciones fundamentales de la OIT
4. Institucionalización del diálogo social sobre formación profesional
5. Búsqueda de un enfoque integrado entre los departamentos del Estado y entre el Estado y la Industria.
6. Aspirar a lograr un enfoque regional
7. Asegurar el desarrollo de un entorno de apoyo completo
8. Prestar especial atención a las necesidades de trabajo decente de los grupos con desventajas. ♦

8 1

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. ANNAN, Kofi: "The Secretary General's Youth Employment Policy Network". Concept Paper, United Nations: *"We the Peoples: The Role of the United Nations in the 21st Century"*. (A/54/2000).
2. BENNAL, Paul: INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (ILO) – GENEVA: Employment and Training Papers 43: *"Learning To Change"* (1999).
3. Cinterfor / OIT: *"El Trabajo Decente y la Formación Profesional"* (Montevideo 2001).
4. Cinterfor / OIT: *"Modernización de la Educación y Formación Profesional en las regiones de América Latina y el Caribe"*. (Montevideo Marzo 2001).
5. INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (ILO) – GENEVA: *"Decent Work Issues and Policies"*. (Borrador de enero de 2001). Philippe Egger, Werner Sengenberger.
6. INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (ILO) – GENEVA: World Employment Report 1998-1999- *"Employability in the Global Economy – How Training Matters"* – (Setiembre 1998).
7. INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (ILO) – GENEVA: *"Meeting the youth employment challenge"*. (A guide for employers – Marzo 2001).
8. INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (ILO) – GENEVA: World employment Report 2001 – *"Life At Work in the Information Economy"*.
9. INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (ILO) – GENEVA: *"Reducing the Decent Work Deficit: A global Challenge"*. Report of the Director General. (89a. Asamblea 2001).
10. MINISTRY OF EDUCATION: Draft Report, National Task Force on Technical and Vocational Education and Training (Oct. 1995).
11. NATIONAL TRAINING AGENCY in Collaboration with HEART TRUST/NTA, Jamaica, the TVET Council, Barbados and the British Council, *"Skills 2000 and Beyond Regional Conference"* – (Feb. 16 a 18, 2000).
12. RAINFORD, Roderick: Secretary General, CARICOM Secretariat Regional Strategy: *"Technical and Vocational Education and Training"* (Mayo 1990).
13. SUPERSAD, Madhuri: *"Skill Development at Enterprise Level can never be left entirely to the Entrepreneur/Owner"* Trabajo a mimeógrafo, no publicado. Institute of Social Studies, La Haya, Holanda.
14. SOCIAL PARTNERS of (Business Sector, Labour Movement and the Government of Trinidad & Tobago). *"Compact 2000 and Beyond" – Declaration of the Social Partner to Address Economic and Social Issues* (Oct. 31, 2000).
15. UNITED NATIONS Development Programme: Human Development Report 1999.