



**RIFA - Réseau Interrégional pour l'Adaptation de la Formation
Technique et Professionnelle aux Besoins de l'Artisanat**

Estudio Interregional

Educación Vocacional y Capacitación (VET) dentro del Sector Informal

**Costa de Marfil, Benín, Brasil, Marruecos, Honduras,
Guatemala,**

**por
Fabienne A. Baumann y Jens Kayser**

**Bfz gGmbH
Sección International
2012**



This project is funded by
The European Union



A project implemented by
sequa gGmbH

Contenido

Introducción	3
1. En breve: el trasfondo socioeconómico de los países RIFA participantes	4
2. El Sector Informal.....	5
2.1 Características más importantes – la dificultad de la definición	5
2.2 El sector informal en África occidental - Características generales.....	7
2.2.1 Benín	8
2.2.2 Costa de Marfil.....	9
2.2.3 Marruecos	10
2.3 El sector informal en América Latina – Características Generales.....	11
2.4 El sector informal en los países RIFA seleccionados y en los países asociados – Resultados de la encuesta	13
2.5 Formalizando el sector informal – el caso de Brasil	17
3. Educación Vocacional y Capacitación en el Sector Informal	18
3.1 Habilidades: Cómo se transmiten y porqué son importantes.....	18
3.2 Resultados de la encuesta	20
3.3. Opiniones y recomendaciones.....	22
3.4 Posibilidades para transferencia de conocimientos: Acercamientos al VET dentro del sector informal, ejemplificados	23
3.4.1 Benín – el acercamiento institucional	23
3.4.2 Costa de Marfil.....	24
3.4.3 Marruecos	24
Referencias.....	28

Introducción

RIFA es el acrónimo francés para Red Inter-regional para la Adaptación de la Educación técnica y la Capacitación a las necesidades del sector de los oficios (Reseau Inter-Regional pour l'adaptation de la formation professionnelle et technique aux besoins de l'Artisanat). El proyecto financiado por la UE aspira crear una red para el mejoramiento de la educación vocacional dentro del sector de los oficios en los países meta, la cual ayudará principalmente a adaptar los contenidos y la estructura de la educación vocacional a las necesidades de las empresas. En el proceso, se tomarán en cuenta las condiciones locales. Los países meta son tres países de habla francesa en África occidental: Marruecos, Benín y Costa de Marfil.

Estos países muestran estructuras muy diferentes en cuanto a la educación vocacional y la capacitación (VET, por sus siglas en inglés). Mientras que se han dado los primeros pasos en dirección a un “sistema dual”¹ en Marruecos y Benín, son los centros de capacitación los proveedores predominantes de VET en Costa de Marfil. En los tres países, la inmensa mayoría de los trabajadores en oficios y en lo comercial, trabajan dentro del sector informal. Adicionalmente a los tres países meta, hay socios del proyecto en América Latina. Estas instituciones asociadas incluyen entidades de entrenamiento profesional o asociaciones de negocios de Brasil, (CACB), Honduras (IPC), Guatemala (INTECAP) y El Salvador (CCIES).

Siguiendo la idea de una cooperación Sur-Sur, los asociados compartirán sus experiencias y concomitamientos con respecto a la impartición de educación vocacional y capacitación con sus contrapartes de los países africanos. Durante el transcurso del proyecto RIFA, estas actividades se desarrollarán en cuatro conferencias y talleres de trabajo en Abidján, Costa de Marfil (Marzo 2010), Curitiba, Brasil (Diciembre 2010), Fez, Marruecos (Septiembre 2011), Francfort/Meno, Alemania (2012) y Benín (2013).

Los talleres de trabajo no sólo facilitarán la transferencia de conocimiento, sino que también crearán sinergias para ambas partes ya que representantes de todos los países participantes tienen la oportunidad de captar cuál es la situación de la educación vocacional y la capacitación, basados en seis temas. Estos temas fueron conjuntamente identificados durante el primer taller de trabajo en Abidján (Costa de Marfil).

Dentro del trabajo marco del proyecto, estos seis temas prioritarios serán transformados en estudios analíticos: un estudio nacional por cada país africano participante y un estudio interregional y comparativo de acuerdo a cada tema. Los estudios se basan en tres fuentes de información. Primero, cuestionarios con preguntas idénticas son enviados a los participantes dentro de cada uno de los países en cuestión, para así obtener información específica de cada país. Debido a que las preguntas son idénticas para cada país, las respuestas pueden ser comparables fácilmente unas con otras. Los talleres de trabajo locales, en los que los participantes de todos los países involucrados analizan las fortalezas y debilidades de sus sistemas de educación profesional en relación a los temas respectivos, representan la segunda fuente. En tercer lugar, se recopila información adicional de investigaciones existentes y de otras fuentes. Sin embargo, los resultados de los cuestionarios y los talleres de trabajo, en los cuales los expertos de los países participantes comparten de manera directa sus experiencias, siguen siendo los primordiales.

El presente documento incluye el estudio “Educación Vocacional y Capacitación en el Sector Informal”. Primero, se da una referencia muy breve del trasfondo socioeconómico de las respectivas regiones de los países RIFA. Después de una introducción al “sector informal” sigue entonces una caracterización del sector informal en África y América Latina en general, así como los países meta RIFA que son Benín, Costa de Marfil y Marruecos. La encuesta RIFA con respecto al VET y el sector informal, revelaron una situación distintiva en Brasil, a la cual se hará referencia al final del capítulo tres. Entre los países del proyecto RIFA, Brasil muchas veces funge como modelo a seguir, y esto nuevamente es cierto en relación al acercamiento brasileño para mejorar la situación de sus trabajadores informales mediante un programa incluyente para la eliminación del sector informal como un todo. El tercer capítulo trata de la educación dentro del sector informal, incluye los resultados de la encuesta RIFA y una breve presentación de algunos acercamientos específicos en los países RIFA en cuestión. Además, también en el tercer capítulo, uno puede encontrar las ideas y las recomendaciones recolectadas por el estudio.

¹ “Sistema Dual” se refiere a la aplicación del VET en dos locaciones de estudio: un negocio o empresa y una escuela de capacitación.

1. En breve: el trasfondo socioeconómico de los países RIFA participantes

El siguiente capítulo proporciona una breve referencia sobre el desarrollo socioeconómico en la región africana y en América Latina con indicadores que se asocian comúnmente con el sector informal. En la parte de abajo se encuentra un indicativo de las posiciones más recientes en relación al Índice de Desarrollo Humano (HDI², por sus siglas en inglés) y cuál es la proporción del sector informal dentro del Producto Interno Bruto (PIB) en los respectivos países.

HDI	% del sector informal del PIB
Benín 0.4 (Posición 167)	Benín 45.2%
Brasil 0.7 (Posición 84)	Costa de Marfil 39.9%
Costa de Marfil 0.4 (170)	Brasil 39.8%
Guatemala 0.5 (Posición 131)	Guatemala 51.5%
El Salvador 0.6 (Posición 105)	El Salvador – no hay datos disponibles
Honduras 0.6 (Posición 121)	Honduras 49.6%
Marruecos 0.6 (130)	Marruecos 36.4%
(UNDP, 2011)	(Banco Mundial, 2002)
(UNDP, Programa de desarrollo de las Naciones Unidas, por sus siglas en inglés)	

De acuerdo a las últimas perspectivas para África, la región ha comenzado su recuperación de la desaceleración global causada por la recesión. El promedio de crecimiento en África estaba en 4.9 por ciento en el 2010 y se predecía que estaría en 3.7 por ciento en el 2011 y en un 5.8 por ciento en el 2012.³ A pesar de que la recuperación económica muy probablemente reduzca el desempleo temporal, se espera que el desempleo estructural siga siendo alto en los países africanos.

Sin embargo, el progreso en la disminución de la pobreza ha sido lento en comparación a otras regiones en desarrollo. Esto también se debe al hecho de que en muchos países, el crecimiento se originó en sectores que están sólo muy débilmente vinculados al resto de la economía. Por lo tanto aquellos sectores en los que trabaja y vive la población mas pobre muchas veces han quedado fuera y el crecimiento sólo beneficia a una pequeña parte de la población en general y tiene por ende poco impacto en la creación de empleos y en la reducción de la pobreza. Uno de los resultados en una alta desigualdad social persistente en los países africanos, un factor que es una característica común en los países en desarrollo.

Más aun, los niveles africanos referentes al HDI están entre los mas bajos si se comparan con otras regiones, aun cuando casi todos los países se las han arreglado para mejorar sus niveles durante la última década (2000 – 2010). El incremento en el ingreso “per cápita” y el progreso en el aumento del acceso al conocimiento y al cuidado de la salud, han contribuido de manera significativa a las mejoras, pero esto también es atribuible a estándares iniciales más bien bajos. Una excepción es Costa de Marfil, ya que experimentó una considerable intranquilidad política en el 2011 justo después de las elecciones presidenciales así como la violenta competencia entre los dos candidatos. La intranquilidad y la incertidumbre dieron como resultado un alentamiento de las actividades económicas con un paro virtualmente completo de los viajes internacionales, la cooperación internacional y los mercados financieros en el país.

² Human Development Index (índice de desarrollo humano) (HDI): Creado por el Programa de Desarrollo de las Naciones Unidas (UNDP) en 1990, el HDI es una medición que conjunta logros en tres dimensiones o índices distintos del desarrollo humano: salud, conocimiento y estándar de vida. Estos tres indicadores luego son puestos en una escala de manera estadística para proveerles un valor del 0 al 1, siendo el 1 la mayor escala posible. El HDI entonces es calculado como un simple promedio de los tres índices.

³ Perspectivas económicas para África, 2012. El estatus de desarrollo humano en África como se mide en el índice de desarrollo humano , en: <http://www.africaneconomicoutlook.org/en/outlook/human-development/the-status-of-human-development-in-africa-as-measured-by-the-human-development-index/>

A pesar de que hay diferencias entre las regiones, el desempeño económico de América Latina ha sido sólido desde el 2003. Mientras América del Sur ha superado a América Central, México y el Caribe, la constante gran demanda externa de otras economías emergentes tales como la de China y la sólida demanda interna han contribuido a un cuota de crecimiento del 5 por ciento anual desde el 2003.⁴ Naturalmente la última crisis económica global también afectó a las economías Latinoamericanas, sin embargo aun así varios países se siguen desempeñando considerablemente bien si los comparamos con el resto del mundo. Entre otros, la demanda China en cuanto a productos de consumo, la mejora en la administración macroeconómica y políticas fiscales sólidas, son razones para tener predicciones económicas optimistas para América Latina. Brasil, considerando el tamaño de su mercado doméstico, sus recursos naturales y su balance social así como su buen gobierno de los últimos años, juega un papel acentuado.

A pesar de los desarrollos económicos prometedores, la inequidad social sigue siendo un problema ya que “uno de cada tres latinoamericanos (180 millones de personas) aún sigue viviendo por debajo de la línea de la pobreza y 10 economías de América Latina están entre las 15 economías más desiguales del mundo”.⁵ Otro de los problemas es la baja productividad en América Latina lo cual parcialmente está causado por los límites de la economía con respecto a la diversificación y debido a una falta de inversión en la investigación, el desarrollo y la innovación. Debe destacarse en este contexto, que aun cuando el gasto en el sistema educacional de la región se ha incrementado de manera constante en las últimas décadas, la calidad de la educación que se provee permanece baja y el acceso a la educación es desigual.⁶ Esto es especialmente cierto en cuanto al acceso a la educación vocacional y a los programas de capacitación.

2. El Sector Informal

2.1 Características más importantes – la dificultad de la definición

En conexión con su “Programa Mundial del Empleo” la Organización Internacional del Trabajo (ILO, por sus siglas en inglés) ha introducido el concepto de “sector informal” a principios de los años 70 en el marco de “la misión del empleo” en Kenia. Desde entonces el concepto ha sido objeto de diversas interpretaciones, y se debe de hacer notar que no existe una definición única de “sector informal”.

Consecuentemente, se han desarrollado varias teorías a través del tiempo tanto en relación al origen como en cuanto a las características del sector informal y en cuanto a la “informalidad” en sí⁷, esto dependiendo en gran parte de la disciplina desde la cual se analiza el tema, por ejemplo, economía, sociología, estadística, leyes, etc. Muchas veces la caracterización del sector informal se basa en las actividades desarrolladas, las relaciones de trabajo, los tipos de empleo.

Generalmente, puede decirse que el “sector informal” se refiere a la actividad económica fuera de las regulaciones gubernamentales. En casi todos los países en desarrollo el sector informal comprende un gran segmento del mercado laboral caracterizado por bajos niveles de capital, bajas capacidades, la dificultad para acceder mercados organizados y tecnología, ingresos bajos y no sostenibles así como condiciones de trabajo pobres e impredecibles. Además, el sector informal debe de ser claramente diferenciado de las actividades económicas ilegales tales como el comercio de drogas, el crimen organizado o los mercados negros. Todas estas actividades le proveen un ingreso a las personas y a veces incluso son una gran contribución a la generación de riquezas dentro de los países RIFA meta, sin embargo no son vistas como parte del sector informal, tal y como este se identifica dentro en una discusión científica.

Con respecto a lo que se ve como el “sector informal”, hay diferencias considerables dentro de los diferentes países, regiones y dentro de muchas áreas comerciales y los lazos entre los negocios del sector informal y el formal, y las actividades no siempre están definidas de manera clara. Más aun, el sector informal no está limitado sólo a áreas urbanas, ya que también existe en el ámbito rural.

⁴ Perspectivas económicas de América Latina 2012, publicado por la OECD y las Naciones Unidas, en:

<http://www.oecd.org/dataoecd/38/35/48965859.pdf>

⁵ Ibid., p.9

⁶ Ibid., p.15

⁷ Como se resumió por ejemplo en Cortés, 1997, en Henley, Arabsheibani y Carneiro, 2008, y Chaudhuri y Mukhopahyay, 2010

A pesar de las diferencias, hay varias características recurrentes que han sido identificadas para el sector informal:⁸

- Falta de protección legal para los trabajadores en cuanto al trabajo y los servicios sociales
- Acceso limitado a mercados formales / regularizados y subsidios
- Altas tasas de interés en los préstamos lo cual lleva a altos costos de capital
- La propiedad personal y la de los negocios usualmente no se separan
- La organización está basada en relaciones familiares, étnicas y / ó religiosas
- Los contratos no son por escrito
- Alto número de trabajadoras mujeres
- Trabajo infantil
- Las ganancias muchas veces se consumen de manera inmediata, por ello rara vez se reinvierten

El sector informal, la producción de subsistencia y la parte formal o regularizada de la economía de un país, usualmente están interrelacionadas. El sector informal no es tan informal como se pudiera llegar a pensar ya que hay códigos de conducta común entre los trabajadores, los empresarios, los clientes y proveedores, y muchas veces es difícil distinguir entre las actividades formales y las informales. Por ello un fenómeno relativamente nuevo debido al incremento en la integración global y la competencia, es que en muchas ocasiones los negocios recurren a “acuerdos laborales de tipo mixto” en los cuales el trabajo regularizado coexiste con los tipos de trabajo informal, muchas veces a través de las subcontrataciones. Esto también contradice la noción de que las actividades dentro del sector informal son necesariamente extralegales o ilegales. Más aun esto hace posible que los trabajadores se encuentren involucrados en actividades formales e informales al mismo tiempo.

Hay evidencias de que el sector informal no es un fenómeno temporal en el cual los trabajadores esperan para entrar al sector formal de la economía y que en un momento dado pudiera ser absorbido por la economía formal una vez que crezca lo suficiente como para ofrecer oportunidades significativas. La relación entre el crecimiento económico y el sector informal ha probado ser ambivalente: En los países en desarrollo y los países en transición, el progreso económico puede llevar a un incremento de las actividades informales, mientras que lo mismo puede aplicar en tiempos de crisis económica.

¿Quién trabaja en el sector informal?

Las personas que trabajan en el segmento informal de una economía generalmente están en desventaja social y pertenecen a grupos sociales que están excluidos de la participación en los procesos políticos. Las relaciones de negocios dentro del sector informal son muy personalizadas y usualmente se basan en estructuras familiares. Las mujeres frecuentemente son muchas veces dos terceras partes o mas de la fuerza laboral dentro del sector informal.⁹⁹ El acceso a la educación y la posterior capacitación, en muchos países está restringido para las mujeres, entre otras razones debido al hecho de que muchas veces se espera de ellas que desempeñen roles tradicionales. Consecuentemente las mujeres se ven orilladas al sector informal al ser excluidas de trabajos mas sofisticados. En los negocios familiares, los niños muchas veces tienen que colaborar, demasiadas veces muy jóvenes, lo cual los limita en cuanto a la obtención de estudios que vayan más allá de los niveles básicos de educación. Incluso si llegan a tener la oportunidad de obtener conocimientos relevantes, habilidades y capacidades, a los jóvenes les cuesta mucho trabajo la adquisición de un empleo adecuado y el acceso a un mejor trabajo, por ello simplemente permanecen en los trabajos del sector informal.

Se han realizado varios esfuerzos para crear un perfil de los trabajadores dentro del sector informal. La ILO por ejemplo ha establecido las tres categorías que se enumeran abajo:

- “Dueños - empleadores” se refiere a los dueños de micro empresas. Generalmente emplean a un número muy pequeño de trabajadores que reciben paga y algunas veces tienen aprendices.
- “Trabajadores – auto empleados” son aquellos que son dueños y trabajan en un negocio de una sola persona, trabajando solos o recibiendo ayuda de miembros de la familia, trabajadores que no reciben paga o aprendices.
- “Trabajadores dependientes” son aquellos trabajadores ya sea que reciban paga o no, incluyendo familiares, aprendices, trabajadores desde casa, trabajadores asalariados o trabajadores contratados y trabajadores domésticos.

⁸ ILO (OIT), citado en Overwien, 2007, p.9

⁹ Overwien, 2007, p. 9

El investigador alemán Bernd Overwien, el cual ha encabezado muchas investigaciones en cuanto a la relación entre la educación profesional y el sector informal, enlista las siguientes formas de empleo dentro del sector informal: dueños de pequeñas empresas que trabajan por su cuenta; comerciantes en solitario; ambulantes, oficios ambulantes, empleados, asalariados, ayudantes, aprendices, trabajadores familiares, trabajadores eventuales así como limosneros y niños de la calle.¹⁰

Los trabajadores dentro del sector informal regularmente se ven sometidos a modos de vida o ambientes de trabajo precarios. Sus vidas están caracterizadas por la pobreza la cual muchas veces se expresa mediante la lucha diaria por los bienes de consumo básicos debido a sus ingresos inciertos, la falta de atención médica y un acceso limitado o nulo a la educación y la capacitación. Hay una serie de características que definen de manera típica el trabajo y la vida dentro del sector informal.¹¹

- Una gran inversión de tiempo a cambio de una remuneración baja.
- Dependencia de la fluctuación del mercado.
- Falta de acceso a préstamos y prácticamente ninguna oportunidad de ahorrar.
- Acceso limitado a la educación y a la información.
- Estatus legal incierto y poca certidumbre
- Los beneficios sociales usualmente sólo los provee la familia.
- Están desconectados de los eventos que estén fuera de su entorno inmediato.
- Hay un alto grado de solidaridad (social) dentro de la familia y grupos sociales asociados.

Sin embargo, trabajar dentro del sector informal también puede ser algo voluntario. El decidir esto, muchas veces en una opción más prometedora para aquellos que disponen de un capital humano de bajo nivel, incluyendo habilidades, conocimiento y capacidades y en dónde la productividad del sector formal es limitada. En algunos casos excepcionales, el trabajo en el sector informal, sin embargo, puede llegar a dejar ganancias relativamente altas, aun cuando el trabajo no requiera de habilidades y tecnología. Por ejemplo, una posición estratégica con alta frecuencia de clientes en las esquinas de las calles puede proveer a los vendedores callejeros con un ingreso muy alto. En casos como ese, el trabajo informal representa la decisión racional de empresarios y de aquellos que quieren encontrar un modo de esquivar las reglamentaciones gubernamentales.

2.2 El sector informal en África occidental - Características generales

Es ampliamente sabido que “La industria del tejido de los países del occidente de África está formada esencialmente por un gran número de industrias de micro, pequeño y mediano tamaño, que operan en el sector informal”.¹² Como en la mayoría del continente y en otras regiones en desarrollo, el sector informal en la parte occidental de África es visto comúnmente como una parte importante de la economía de los respectivos países. Esto es sobre todo debido al tamaño: se estima que el sector informal absorbe el 61 por ciento de la fuerza laboral industrial urbana en África, haciéndolo un factor muy importante en la economía nacional, ya que provee de ingresos y trabajo así como de cierta estabilidad social.¹³ Es por esto que el gobierno así como las asociaciones mercantiles tiene que incluir los negocios informales mucho más dentro de sus agendas.

No hay estadísticas precisas que lleven un seguimiento de los innumerables negocios pequeños, talleres, y tiendas, etc., que constituyen al sector informal en la región. Sin embargo, generalmente se les atribuye la función de incubadoras para el desarrollo de empresas y la creación de empleos. Se estima que el sector informal en África es responsable del 93 por ciento de los empleos creados en los años 90s.¹⁴

El sector informal en África, como en otras partes del mundo en desarrollo, ha sido considerado como algo de alguna manera accidental, un resultado temporal de la transición hacia una economía moderna. La carga tan pesada de la colonización, el deficiente desempeño económico durante la condición de estado post colonial y políticas

¹⁰ Ibid, p. 15

¹¹ Ibid., p 10

¹² Comunidad Europea – Documento estratégico de África Occidental y programa regional interactivo 2008 – 2013 en: www.delnga.ec.europa.eu/projects/EC-West%20Africa%20Regional%20Strategy%20Paper.pdf, p. 16

¹³ Maldonado,1999, citado en Kanté, 2002, p.1

¹⁴ Ibid.

inconsistentes, así como también constantemente cambiantes con respecto a los “ajustes estructurales”¹⁵ causaron la marginalización y el empobrecimiento de un número considerable de personas, las cuales recurrieron a posibilidades alternas para producir ingresos y sustentos seguros. Esto se intensifica aún más por el “legado colonial de la exclusión”¹⁶. Muchas veces los márgenes de regulación en los países africanos también ponen barreras a apoyos relevantes por parte del estado para aquellos que trabajan en el sector informal.

Al contrario de lo que se cree comúnmente, la informalización de la economía en África de hecho está creciendo. Hay un cierto número de diferentes razones para ello. Durante los años 90s las economías africanas enfrentaron una baja general, la cual llevó al aumento de la pobreza. La carga de altos niveles de deuda exterior – la cual se había triplicado entre 1980 y 1996¹⁷ – dio como resultado que se consumiera aprox. un 25 por ciento del PIB para la amortización de dicha deuda. Esto a su vez limita los recursos disponibles para aliviar de manera significativa la pobreza y para inversiones a largo plazo que soporten el crecimiento económico. El lento crecimiento del PIB ha sido uno de los mayores factores contribuyendo al aumento en las tasas de desempleo y con ello al crecimiento del sector informal. Entre 1973 y 1993 el sector informal “absorbió” grandes partes del superávit de labor, mientras que al mismo tiempo el sector formal se encontró con sus capacidades disminuidas. Esta es una de las principales razones por la cual el sector informal pudo crecer a su tamaño actual.

Otra razón para el crecimiento del sector informal en los países africanos es la urbanización. La urbanización sobre todas las cosas, es producto de la migración, ya sea desde áreas rurales o bien de otros países a ciudades más grandes y sus áreas conurbanas, para así encontrar trabajo y mejores condiciones de vida. La urbanización es también un producto de una crisis estructural en los sectores agrícolas en África. A pesar de que el sector informal está creciendo, el número de trabajos disponibles no. Esto es así porque el “crecimiento del sector informal” en África usualmente significa que en lugar de oportunidades de empleo el número de unidades económicas, la mayoría de las veces empresarios individuales, aumenta. Por ello, como los trabajadores del sector informal en los países africanos comúnmente trabajan de manera independiente, si lo hacen, rara vez emplean a más de un par de trabajadores y muchas veces la actividades económicas están relacionadas a negocios familiares.

El grupo más grande dentro de la economía informal en los países africanos es el sector de los oficios que se compone de las siguientes ramas: alimenticia, construcción, madera y muebles, metal y construcciones metálicas, ropa y textiles, higiene y artículos de tocador, así como servicios tales como barberos y mecánicos automotrices.

Más aun, muchas personas se involucran en actividades en las que hay intercambio entre el sector formal y el informal. Los vendedores callejeros por ejemplo, se ganan la vida vendiendo diferentes bienes, alimentos o industrializados por orden de grandes fabricantes, empresarios, etc. Estos vendedores callejeros muchas veces compiten con el sector de los negocios formales. Al subcontratar o realizar el “outsourcing” de tareas hacia trabajadores del sector informal, los negocios más grandes aumentan de informalización de la producción y el trabajo. A causa de que los salarios muchas veces nos son suficientes para tener una vida digna, los empleados del sector público, por ejemplo los del área de la salud o la educación, también recurren al sector informal en el cual realizan actividades similares a su profesión para así tener un ingreso adicional.

2.2.1 Benín

A causa de que Benín no monitorea su sector informal de manera estadística, es difícil delinear el estatus actual del sector tanto en áreas rurales como urbanas. Sin embargo, basados en los datos recopilados por la Agence Française de Développement (AFD) en el 2006, es posible dar una idea sobre las características del sector informal en Benín. Básicamente, el sector es parte de una economía que crece de manera constante pero que depende del mercado mundial del algodón y del comercio de Nigeria así como de políticas aduanales, y del resultado de pobreza persistente.¹⁸

¹⁵ Los ajustes estructurales generalmente son programas iniciados en los 90s por instituciones de dominio occidental tales como el Fondo Monetario Internacional (IMF) o el Banco Mundial. Generalmente incluyen privatización, remover barreras al comercio, bajar impuestos a empresas, recortar programas de asistencia social, etc. Los resultados de estas llamadas “reformas” se discuten como muy controversiales y sus impactos en los países en desarrollo han sido ampliamente criticados.

¹⁶ Xaba, Horn and Motala, 2002, p.24

¹⁷ Toussaint, 1999, citado en Kanté, 2002, p.5

¹⁸ AFD, La formation professionnelle en secteur informel, Rapport sur l’enquête terrain au Bénin, 2006, p.7, en:

<http://www.afd.fr/webdav/site/afd/shared/PUBLICATIONS/RECHERCHE/Scientifiques/Documents-de-travail/019-document-travail.pdf>

La estructura económica de Benín descansa sobre un número limitado de pilares: el sector primario comprende principalmente algodón como una cosecha para efectivo (38 por ciento del PIB). El Puerto "Port of Cotonou" es un importante centro para la exportación, re importación y el comercio de tránsito. Un poco de manufactura e instalaciones de producción obsoletas, representan al sector secundario. De acuerdo a la SEO (2011), el sector informal en Benín absorbe casi un 95 por ciento de la fuerza laboral y por ello juega el papel más importante en la generación de ingresos. Estos datos no son inusuales y reflejan la gran importancia del sector informal en la creación de empleos y en la estabilidad social.

El sector informal de Benín representa una tendencia de informalización del mercado laboral. Varios indicadores apoyan este argumento: entre 1992 y el 2002 la cantidad de personas con el estatus de "auto empleados" aumentó del 60.5 por ciento al 70.2 por ciento.¹⁹ El empleo en el sector informal ha permanecido de manera constante por arriba del 90 por ciento mientras que el empleo dentro de las compañías del sector formal disminuye y era del 0.2 por ciento de la población trabajadora en el 2007. El empleo en el sector público, empleos en empresas públicas y dentro de organizaciones sin fines de lucro han estado en un 2.9 por ciento, el 1 por ciento y el 0.7 por ciento respectivamente en el 2007 (AEO 2011). Concordantemente, las características principales de las fuerzas laborales de Benín son que es primariamente informal y del campo. Esto es, entre otros, un resultado de las políticas respecto a ajustes estructurales de los 90s. Estas resultaron en la privatización y recortes en el servicio civil. Los despidos forzaron a muchos a recurrir al sector informal mientras que el sector formal o moderno falla en cuanto a la generación de empleos.

Los bajos niveles de educación de los trabajadores en los sectores del comercio o la agricultura contribuyen a la baja productividad en estas áreas. Durante las últimas décadas el sistema educacional de Benín ha sufrido de una falta de apoyo financiero, el decaimiento de infraestructura y el recorte de personal técnico calificado. Aun cuando a la fecha, la inscripción a la escuela elemental es de alrededor del 100 por ciento, la calidad de la educación ha sufrido a causa del aumento en la cantidad: la relación entre alumnos con respecto a los maestros, así como las cuotas de deserción permanecen altas. La mejora en la escuela elemental abriría nuevas posibilidades para la educación profesional y la capacitación y con ello aumentaría la productividad y la economía en dirección a la disminución de la pobreza a largo plazo.

2.2.2 Costa de Marfil

Dada la reciente crisis política, Costa de Marfil es diferente en términos de situación económica. Ya que el conflicto comenzó en el 2002, la economía marfileña se ha recuperado pero permanece frágil. El sector de la agricultura es el principal empleador del país absorbiendo el 60 por ciento de la fuerza laboral (AEO, 2008). Las consecuencias del más reciente conflicto político ha pegado con mayor fuerza en la empresas de pequeño y mediano tamaño, poniendo a un más en peligro tanto el empleo formal como el informal.

De cualquier modo, como era común en toda África, el mercado laboral de Costa de Marfil ha enfrentado dificultades desde los 80s. Debido al encogimiento del sector formal, el trabajo formal se ha visto disminuido en casi todos los sectores económicos, sobre todo en el de la construcción y los servicios públicos. Muchos han encontrado empleo en el sector informal el cual mostró cuotas de crecimiento anual del 7 al 5.7 por ciento entre 1975 y 1990.²⁰

La más reciente investigación del sector informal en Costa de Marfil está basada en una encuesta de 1988 a los trabajadores del sector de la construcción y de la confección en la ciudad de Abidján.²¹ Esta encuesta revela algunos aspectos del trabajo informal en el país. Encontró que sólo los hombres trabajan en el sector de la construcción y que las mujeres que trabajaban en el sector de la industria textil o no se les pagaba o eran aprendices que tenían que pagar una cuota. Los obreros pagados tenían contratos con una validez máxima de tres meses. La remuneración en ambos sectores había sido estructurada de acuerdo a las habilidades requeridas para la tarea a ser realizada. Mayormente, los trabajadores no recibían ningún beneficio adicional en su lugar de trabajo, tales como apoyo en caso de enfermedad o en caso de accidentes. Aquellos dentro del esquema de aprendices pagando cuotas no recibían ningún tipo de pago por su trabajo si no que en vez de eso tenían que pagar a sus empleadores por proveerles de entrenamiento técnico. La duración de las capacitaciones a aprendices, se encontró que duraba tres años en promedio. En general la encuesta reveló que el acceso al trabajo en la construcción informal o en el sector

¹⁹ Ibid., p.11

²⁰ Gaufryau y Maldonado, 1997, citado en Guichaoua, 2006, p.6).

²¹ Guichaoua, 2006, p.7

textil se basa en lazos sociales, los cuales se inician a través de los lazos familiares, el barrio de residencia donde la gente vivía, etc.

La encuesta también dejó ver que, uno de los grandes obstáculos para el registro formal de negocios de servicios y de manufactura en Costa de Marfil era el tiempo que se necesitaba para llevar a cabo dichos registros. Los negocios informales, mencionaron el acceso a apoyos financieros como el beneficio más importante de un registro formal.

2.2.3 Marruecos

En Marruecos, el crecimiento económico actual no parece ser suficiente para hacerle frente al crecimiento demográfico y al crecimiento de la fuerza laboral respectivamente. El principal reto del país es crear suficientes oportunidades de empleo para el significativo número de personas que entran al mercado laboral cada año.²² El constante aumento de mujeres entrando al mercado laboral, hace que el crecimiento de la fuerza laboral sea aún más grande que el crecimiento demográfico.²³

A pesar de que fueron creados 380,000 empleos del 2003 al 2004, casi un tercio de ellos eran sin paga. Se estima que desde el 2002, aprox. un 15 por ciento de aquellos que entran al mercado laboral no encuentran empleo y tienen que aceptar trabajos sin paga o realizar actividades informales. Inusualmente, el desempleo es más alto para personas mejor calificadas que para aquellos con pocas o ninguna capacidad, ya que el mercado laboral favorece “[...] la baja capacitación por encima de la sobre-capacitación, esto notablemente debido a la necesidad de mantener los costos laborales los más bajo posibles para así mejorar la competitividad.”²⁴

Otro problema apremiante es la pobreza, la cual está especialmente dispersa entre aquellos viviendo en áreas rurales. Aún, 15 por ciento del total de la población de Marruecos, se estimó que vivía por debajo de la línea nacional de la pobreza en el 2007.²⁵

La estructura del mercado laboral de Marruecos se caracteriza por un incremento en el número de personas auto-empleadas y una disminución de la proporción de empleos formales tanto en áreas urbanas como rurales. El 42 por ciento de la población marroquí vive en áreas rurales en las cuales, en el 2004, más de la mitad de la población trabajadora se desempeñaba en asistencias familiares o en trabajos de aprendices, según el reporte de la AFD. Esta tendencia apoya el cambio del país hacia el sector informal.

Sin embargo, la existencia de un sector informal no es nueva en Marruecos: se han realizado varios estudios para capturar el fenómeno desde 1984, mostrando que el país se ha dado cuenta de la importancia de este segmento económico, bastante pronto. La primera encuesta respecto al sector de la construcción y el de la ingeniería civil mostró que en este segmento en particular el 52 por ciento de su fuerza laboral, estaban empleados de manera informal. Sólo un número muy pequeño de negocios cumplían con impuestos y las obligaciones de seguridad social. Es bastante probable que esta proporción haya permanecido más o menos igual hasta el día de hoy debido a las medidas poco eficientes de registro para negocios en la industria.

En la industria, los sectores del comercio y los servicios que han sido objeto de encuestas en 1988 y 1997, revelaron que más de un 25 por ciento del empleo es informal y que estas actividades informales son llevadas a cabo principalmente por personas auto empleadas, empleadores o asociados (54 por ciento), mientras que los empleados sólo suman el 30 por ciento. Esto subraya la actividad comúnmente autónoma de las actividades de índole informal. Más aun, una encuesta posterior en las mismas muestras de sector revela que las unidades informales y el empleo en el sector informal en los tres sectores, han aumentado anualmente desde 1997.²⁶

La última encuesta y la más completa, incluye el sector informal que no es de agricultura. Tan sólo este sector en particular se encontró que contribuía en 17 por ciento a los ingresos en Marruecos. Aquí las entidades de comercio y reparaciones constituyen la parte más importante del mismo en la creación del bienestar.

²² De acuerdo al reporte AFD, entre 1999 y 2004 la fuerza laboral de Marruecos creció de 10.3 millones a más de 11 millones.

²³ AFD, 2006 : La formation professionnelle en secteur informel, Rapport sur l'enquête terrain au MAROC, p. 8, en : <http://www.afd.fr/webdav/site/afd/shared/PUBLICATIONS/RECHERCHE/Scientifiques/Documents-de-travail/016-document-travail.pdf>

²⁴ Ibid., p. 10

²⁵ Véase CIA World Factbook, 2012

²⁶ AFD 2006, p. 13

2.3 El sector informal en América Latina – Características Generales

Los síntomas del sector informal en América Latina, tales como la pobreza urbana, trabajos con sueldos bajos, auto empleo y las condiciones pobres de vida sólo han sido reconocidos como problemas sociales de los 60s.²⁷

La investigación señala dos razones principales del porque el sector informal persiste en la región:

- Conformidad con o falta de reglas y regulación: las actividades de la economía informal son o bien el resultado de regulaciones demasiado exigentes o de ineficiencia en obligar a su cumplimiento. En el primer caso, los trabajadores o empresarios no logran sobrellevar las barreras administrativas para ser parte de la economía formal. En el segundo caso, la negligencia en la exigencia del cumplimiento de las reglas y regulaciones, incentivan la actividad informal.²⁸
- El desempeño macro económico: un limitado crecimiento económico resulta en falta de empleos adecuados dentro del sector formal. La expansión de los mercados urbanos conllevó a una migración de las áreas rurales hacia las áreas urbanas resultando en un superávit de la fuerza laboral urbana. La industrialización y la integración económica global también dieron como resultado la reestructuración del mercado laboral, desplazando así a los trabajadores con poca capacitación hacia el sector informal.²⁹

A pesar de que los datos para el sector informal en la región no son aceptados de manera generalizada en cuanto a su definición y consistencia, la ILO (OIT) provee una definición útil sobre los trabajadores informales los cuales en América Latina incluyen a los trabajadores auto empleados, trabajadores familiares que no reciben paga, servidores domésticos así como empleadores y empleados de empresas pequeñas (5 a 10 trabajadores).

Basados en esto, los datos proporcionados por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) revela algunas características generales del sector informal en América Latina:

- El grupo más grande de trabajadores del sector informal es aquel de las personas auto empleadas, seguido por trabajadores asalariados en empresas pequeñas y trabajadores domésticos.
- Las mujeres son las que tienen la mayor proporción dentro del servicio doméstico (y en algunos países como trabajadoras auto empleadas) y una proporción menor como trabajadoras asalariadas.
- Las mujeres trabajan más frecuentemente en el sector informal que los hombres. Esto puede ser explicado por factores culturales y el hecho de que, los trabajos en el sector informal muchas veces ofrecen la flexibilidad necesaria para madres trabajadoras. Adicionalmente, la disponibilidad del trabajo femenino aumentó en las décadas pasadas debido a la mayor asistencia escolar y un aumento en el nivel educacional de la mujer. En tiempos de dificultad económica muchos hogares también se apoyan en un ingreso adicional.
- Los salarios en el sector informal han disminuido en todos los países, menos en Chile.
- Los salarios en el sector informal son más bajos que los del sector formal.
- En el sector informal a las mujeres se les paga menos que a los hombres. Incluso si las mujeres tienen un mayor nivel de educación, ganan menos que sus contrapartes masculinas porque usualmente tienen menos experiencia laboral.
- También se encontró que la composición de los hogares, la migración y la raza son factores de influencia en la posibilidad de trabajar en el sector informal.
- En América Latina las actividades informales están concentradas en el sector de servicios y se refieren a bienes no comerciables.

²⁷ Bifani, 1987, pp.74-75, citado en Cortés, 1997, p.71

²⁸ Freije, n.d., p.1

²⁹ Lora y Oliviera, 1998, citadi en Freije, n.d., pp. 22-23

Regulaciones, reglas y el sector informal

Como se ha mencionado, las reglas y regulaciones o bien la ausencia de ellas pueden tener impactos sobre el tamaño y la dimensión del sector informal en América Latina. La investigación encontró que la aplicación ineficiente o la falta de regulaciones claves del mercado laboral, posibilitan que se persigan actividades informales. Por otro lado, las regulaciones exigentes usualmente imponen costos adicionales a las actividades económicas, lo cual muchas personas no pueden pagar. Muchas veces estas son cuotas administrativas y/o costos de papelería o costos operacionales. Los gastos esperados así como los obstáculos de la burocracia son vistos por muchos de los participantes del proyecto RIFA como un factor clave por el cual los negocios informales no se someten a un proceso de formalización. Aquí se espera de los gobiernos que proporcionen mayor información, guía y un proceso más simplificado de registro para negocios formales. Este es el camino que sigue el programa de “*Emprendedor Individual*” en Brasil.

Más aun, el sector informal en América Latina muestra dos tipos principales de interacción con el sector formal. Hay evidencia de que el sector informal es usado por participantes del sector formal, por ejemplo, empresas y negocios, como una oportunidad para evitar ciertos impuestos o desembolsos al explotar su trabajo económico. También, el sector informal cierra los huecos que surgen de las posibilidades de mercado que el sector formal deja a un lado. Esto se hace principalmente mediante la distribución de bienes o servicios a áreas que el sector formal no podría alcanzar.

Pobreza y protección social

Aun cuando la pobreza y el trabajar en el sector informal no están ligados de manera automática – a algunos empresarios dentro del sector informal les va sorprendentemente bien – la pobreza o bien puede ser un resultado de o razón para las actividades informales. Esto es debido a los salarios mas bajos comparados con los empleos formales y muchas personas que trabajan en el sector informal lo hacen porque no tienen los medios, financieros o en cuanto a la educación, de entrar al mercado laboral formal. Los trabajadores del sector informal de manera común también sufren de una falta de protección social ya que en actividades económicas informales, las contribuciones a la seguridad social o los impuestos normalmente se evitan. Por ello, es crucial para los gobiernos incluir al sector informal dentro de sus políticas sociales, ya que este sector sigue siendo una herramienta para excluir a una gran parte de la población trabajadora de cualquier forma de protección social.

2.4 El sector informal en los países RIFA seleccionados y en los países asociaos – Resultados de la encuesta

La matriz inferior proporciona información sobre cómo los respectivos países respondieron a la primera parte del cuestionario con respecto a la información general sobre el sector informal.

	Benín	Costa de Marfil	Marruecos	Guatemala	Honduras
<i>Participación/tamaño del sector informal; diferencias entre escenarios rurales y urbanos</i>	El sector informal es un recordatorio de los sectores tradicionales de oficios y comercio, empleando aprox. un 80 por ciento de la fuerza laboral.	Después del sector de la agricultura, el sector informal es el segundo más grande de empleos, contando con un 39 por ciento del PIB y un 32 por ciento de la fuerza laboral.	El sector informal no perteneciente a la agricultura comprende un 37.7 por ciento de la economía contando con un 14.3 por ciento del PIB. El 70 por ciento de todos los negocios informales operan en áreas urbanas. El sector de la agricultura es casi por completo informal.	El sector informal cuenta con un 30 a 35 por ciento del PIB. En escenarios rurales hasta un 90 por ciento de la fuerza laboral realiza actividades informales, mientras que la proporción del sector en áreas urbanas es del 70 por ciento. La remuneración de los trabajadores en áreas rurales es considerablemente mas baja que en el contexto urbano.	El sector informal comprende el 29.9 por ciento de la economía. Las discrepancias entre las áreas rurales y urbanas son un resultado de diferencias en el acceso a la educación y el cuidado de la salud, en oportunidades de empleo y en el costo de la vida.
<i>Características del sector informal y la naturaleza del trabajo en este</i>	El sector de los oficios generalmente se atribuye al sector informal porque muchos negocios no cumplen con regulaciones fiscales. El empleo es proporcionado sobre todo también por actividades de la agricultura, la crianza de ganado, la pesca y el comercio.	El sector consiste de pequeñas unidades de producción que no están registradas, operando en segmentos de la economía no pertenecientes a la agricultura. El nivel de organización de los trabajadores es bajo, hay un grado limitado de separación del negocio y los bienes personales. Las relaciones de negocios se caracterizan por estrechos lazos familiares y/o sociales.	El sector informal es un 57 por ciento del comercio, el 20 por ciento de los servicios y un 17 por ciento de la industria así como un 5.4 por ciento del sector de la construcción de caminos. El 49 por ciento de las actividades no se llevan a cabo en instalaciones fijas.	La fuerza laboral en el sector informal comprende: Trabajadores domésticos, trabajadores sin capacitación, auto empleo, trabajadores asalariados, empleados que son pagados por empresas privadas o trabajo en pequeños negocios (menos de 6 empleados).	El trabajo es realizado predominantemente en negocios pequeños y familiares, por vendedores callejeros, a través de la venta al detalle de servicios y alimentos.

<p><i>¿Por qué tantas personas trabajan en el sector informal?</i></p>	<p>Debido al desempleo y al sub empleo, las personas recurren al sector informal. La economía es debilitada por cuestiones estructurales con el vecino Nigeria: los productos nigerianos inundan al Mercado de Benín, haciendo daño al sector de los oficios y forzando a la economía a enfocarse en la importación en lugar de exportar sus propios productos.</p>	<p>El sector informal provee ingresos para aquellos que han dejado las áreas rurales con la finalidad de trabajar en ciudades mas grandes. Mas aun, el trabajo informal es una manera de escapar del amplio desempleo. Muchos con bajo nivel educacional no encuentran trabajo en el sector formal pero, en su lugar, si lo encuentran en el sector informal.</p>	<p>Hay diferentes razones de acuerdo a la profesión, edad, experiencia laboral, tamaño del negocio, etc. La ignorancia en cuanto a la burocracia, los impuestos y las regulaciones para los negocios, son una barrera para el registro formal de las actividades informales. Adicionalmente, el limitado acceso a préstamos, las altas contribuciones al sistema de bienestar social, y los bajos ingresos hacen que el registro formal, sea impagable para muchos.</p>	<p>El sector de la producción no genera suficientes trabajos formales. Los altos costos y las barreras administrativas para la formalización de negocios informales. Poca fortaleza a la hora de imponer las regulaciones laborales, son incentivos para la informalización.</p>	<p>Las razones son diversas, principalmente, no hay alternativas al trabajo informal.</p>
<p><i>Condiciones de vida para trabajadores del sector informal</i></p>	<p>Las mujeres y las personas jóvenes son los que cuentan principalmente con la fuerza laboral informal.</p>	<p>El ingreso en el sector informal está al nivel de la subsistencia, por ello bastante bajo. Muchos ex soldados o discapacitados por la guerra y cada vez más alumnos de instituciones de estudios superiores, que no encuentran trabajo en otro lado, recurren al sector informal.</p>	<p>El trabajo muchas veces se caracteriza por los bajos ingresos y condiciones poco sanitarias. Se necesita mejorar el acceso a los micro créditos para mejorar el equipamiento y el capital para los negocios. Mayor educación y la implementación de zonas específicas de protección a los oficios mejorarían la productividad y las condiciones de trabajo.</p>	<p>La incertidumbre de ingresos y de lugar de trabajo, la falta de seguridad social, los bajos niveles de educación. Mediante un aumento en el financiamiento de la educación y VET, y cubriendo el sector informal con beneficios sociales, el estado podría mejorar las condiciones.</p>	<p>La vida en el sector informal está a nivel de subsistencia, las remuneraciones diarias solo satisfacen las necesidades básicas. Las oportunidades de entrar al mercado laboral formal son solo mínimas.</p>

<p><i>Entrando al sector formal: Incentivos y posibilidades</i></p>	<p>Prácticamente hablando, el cambio del sector informal al sector formal es poco probable ya que los recursos financieros y administrativos son muy limitados. Aun cuando muchos negocios preferirían formalizar, no reciben la cooperación suficiente por parte del gobierno.</p>	<p>Aquellos que operan en el sector informal en la mayoría de los casos no tienen el nivel educacional suficiente para ser elegibles para el empleo formal.</p>	<p>No hay incentivos para la formalización por parte del gobierno debido a una serie de faltas de comunicación y malos entendidos: Los obreros no tienen suficiente información sobre estrategias y medidas gubernamentales. O bien las reformas respectivas no se basan en las necesidades de los empresarios informales.</p>	<p>Barreras para la formalización son: Administración compleja y cuotas, así como la carga de los impuestos. La integración al sistema de beneficencia social y la posibilidad de expandir el negocio hacia las instituciones oficiales y a empresas formales, han sido percibidas como incentivos.</p>	<p>Las barreras principales para la formalización son la falta de oportunidades de apoyo financiero y el limitado acceso a la tecnología.</p>
<p><i>¿Está siendo aceptado el sector informal? ¿Está siendo integrado o se lucha contra el?</i></p>	<p>El sector informal ha sido reconocido como un compañero social, asimismo como su papel importante para el sector de los oficios. El sector informal también es integrado dentro del enfoque institucional de las entregas de VET.</p>	<p>El sector informal recibe atención de varios ministerios. Es reconocido como una parte importante de la economía debido a su potencial para crear empleos e ingresos y con ello aliviar la pobreza. El sector también es buscado para mejorar la imagen de productos locales.</p>	<p>Mientras que los segmentos informales de la agricultura y la pesca son reconocidos, el sector de los oficios no lo es. De acuerdo a los trabajadores artesanos, el sector informal no es reconocido lo suficiente por su contribución a la industria del turismo y por la creación de oportunidades de empleo. Los artesanos generalmente se sienten excluidos y sin apoyo.</p>	<p>En Guatemala, el sector informal no es visto como un pilar del desarrollo económico, mas bien se percibe como una amenaza a la economía formal, en la cual se generan empleos y se pagan impuestos. La suposición general es que dentro del sector informal, el VET no existe. En algunas partes del país el sector es reconocido (por ejemplo en Ciudad de Guatemala) a través de programas que apuntan a mejorar las condiciones de trabajo de los vendedores ambulantes.</p>	<p>El gobierno de Honduras tiene un secretario de estado para el sector informal. Las investigaciones respecto a VET dentro del sector informal aún tienen que realizarse. El gobierno va por un acercamiento de integración del sector informal y trata de beneficiarse de su existencia.</p>

2.5 Formalizando el sector informal – el caso de Brasil

No se ha mencionado mucho sobre cómo manejan los países la existencia del sector informal. Este capítulo dará una pequeña idea sobre un programa político que representa una estrategia de manejo.³⁰ Mientras se entrevistaba a los participantes RIFA, se hizo evidente que Brasil está implementando un programa que intenta eliminar al sector informal en su forma actual. La transformación apunta a la formalización de las unidades de negocios de las cuales consiste la economía informal Brasileña.

Sin importar cómo se defina el estatus de informal en Brasil, todos los trabajadores informales tienen en común que poseen contratos de trabajo informales y por lo tanto ilegales. El resultado es que para estos empleados y asalariados los beneficios, vacaciones, etc. son sujetos a negociaciones y los trabajadores no registrados no pueden aplicar al apoyo de desempleo, incapacidades por maternidad y otras medidas de protección social. Considerando los hechos arriba citados, la pregunta central de por qué formalizar el trabajo ya está parcialmente contestada: al incluir los negocios que eran informales y sus trabajadores en el sector formal, estos también quedan incluidos en la existente seguridad social, así como el esquema educacional y de impuestos. Sin embargo, para el gobierno Brasileño la formalización también parece atractiva desde el punto de vista económico.

Limitantes para el crecimiento económico y el papel del sector informal

Mientras, que después de una desaceleración económica global, la mayoría de los países de América Latina se recuperaron desde los 90s, el crecimiento económico de Brasil se mantiene en niveles modestos.³¹ Se discute que una de las limitantes más importantes de un crecimiento económico sustancial, es el tamaño tan considerable del “mercado gris” el cual cuenta con un 40 por ciento del PIB de Brasil (Producto Interno Bruto como es medido por el Banco Mundial). En once sectores diferentes, mas de la mitad de la fuerza laboral es informal. La gran proporción de actividades informales en la economía de Brasil, dan como resultado distorsiones mayores ya que las compañías, los pequeños negocios y los individuos que por ejemplo evitan los impuestos e ignoran los estándares de seguridad y calidad, obtienen ventajas sobre sus contrapartes los cuales sí respetan los requerimientos legales. Entre otros, el superávit que tiene Brasil en cuanto a mano de obra no calificada es un gran incentivo para la informalidad. Es interesante notar que el superávit en mano de obra no calificada es visto como una razón de peso para el crecimiento del sector informal, ya que esto deja de manifiesto la importancia de la educación profesional y de la capacitación para mejorar la inclusión del sector informal en los sistemas sociales y tributarios.

Los desarrolladores de políticas así como los académicos discuten que al disminuir la informalidad, la productividad y la inversión podrían aumentar, reducirse los costos laborales y de capital y evitarse las distorsiones del mercado. Si es que esto es o no, lo que tenía en mente el gobierno Brasileño cuando lanzó el programa “*Empreendedor Individual*”³² en julio del 2009, tendrá que ser objeto de investigaciones posteriores. El programa de Empresarios Individuales es parte del ‘Leis Complementar No. 128’ el cual el Ministro de Desarrollo Industria y Comercio Exterior de Brasil (MDIC) así como el Ministro de Finanzas (MF) aprobaron en Diciembre del 2008. A través de “El Programa”, se han creado condiciones especiales para formalizar los negocios más pequeños operando en el “sector informal” en Brasil. Para fines del 2010 la iniciativa de gobierno ya había llegado a 850,000 personas a lo largo y ancho de todo el país.

Así es como funciona El Programa: Cualquiera que esté interesado en la formalización y sea elegible tiene que registrarse en un sistema especial de impuestos, el “*Simples Nacional*”. La elegibilidad está dada si la persona es considerada un empresario individual, ya sea trabajando sólo o máximo con un empleado. El sistema de Simples Nacional se basa en un esquema de impuestos simplificado y reducido. Los empresarios individuales registrados no tienen que pagar otros impuestos federales si no un impuesto reducido (51 – 55 R\$ mensuales) de bienestar social e impuestos a servicios municipales. Varios otros beneficios sociales son otorgados a los empresarios. Es obvio que la integración a la red de seguridad social de Brasil es muy beneficiosa para las familias en cuestión.

El servicio Brasileño de apoyo a la micro y pequeña empresa (SEBRAE) es la principal organización además del Ministerio de Desarrollo, Industria y Comercio Exterior (MDIC) implementando el programa. Desde la introducción de El Programa SEBRAE organiza una “*Semana do Empreendedor Individual*” (Semana del Emprendedor Individual) en

³⁰ Debido a El program y la percepción de la “de facto” no existencia del sector informal, Brasil decidió no contestar el cuestionario RIF sobre VET dentro del sector informal. Sin embargo, los socios brasileños del proyecto proporcionaron información amplia sobre El Program.

³¹ Véase Bezerra y Cavalcanti, 2007, pp.3-4

³² <http://www.portaldoempreendedor.gov.br/modulos/inicio/index.htm>

todo el país en la cual las personas interesadas no sólo se pueden registrar para la formalización, sino que también pueden participar en diversos cursos de capacitación.

3. Educación Vocacional y Capacitación en el Sector Informal

3.1 Habilidades: Cómo se transmiten y porqué son importantes

En el pasado, el desarrollo económico en los países en desarrollo se ha visto obstaculizado por múltiples factores tales como guerras y revueltas civiles, inestabilidad política, el clima y las consecuencias del cambio climático, acceso limitado a la tecnología e inversiones débiles, bajos niveles educativos, un sistema débil de cuidado de la salud, migración, “fuga de cerebros” y la exclusión de los mercados mundiales debido al estado actual de globalización. Debido a estos impedimentos considerables, sobre todo muchos países africanos, muchas veces bajo la presión de organizaciones financieras internacionales tales como IMF (Fondo Monetario Internacional, por sus siglas en inglés) y el Banco Mundial; han implementado ajustes estructurales. Estos ajustes comprenden más o menos las mismas estrategias: Privatización y liberalización de los mercados, de mercados de capital y de trabajo para así mejorar la competitividad. Lo que se supone es que estas medidas de ajustes lleven a un cambio en la demanda de las habilidades (capacidades) en la medida en la que se desarrollen nuevos mercados, se usen nuevas tecnologías y la producción de trabajo, se re-organicen.

Sin embargo, las medidas de ajuste y la exposición a las consecuencias de la integración global más bien han resultado en un encogimiento de los mercados laborales formales, creciendo la informalización y disminuyendo los recursos para la entrega de capacitaciones en aquellos lugares en los que los recortes de presupuesto de gastos son parte del “paquete de ajustes”.

En lo que se refiere a la capacitación en relación al sector informal, se argumenta que hay dos acercamientos principales (i): Capacitación *para* el sector informal, aquí la capacitación es proporcionada por instituciones formales las cuales por ejemplo son administradas por el gobierno respectivo, organizaciones no gubernamentales, proveedores privados o mediante la cooperación técnica internacional;
(ii) La capacitación *dentro* del sector informal, en este caso la capacitación es parte del escenario del sector.

El proporcionamiento de VET formal u organizado en países en desarrollo básicamente se resume en las siguientes ofertas: Sistemas de capacitación institucionalizados de manejo público o realizados por ONGs, capacitaciones en el trabajo proporcionadas por empresas o particulares. Sólo muy pocas personas que trabajan en el sector informal han obtenido capacitaciones formales, porque usualmente las instituciones formales de capacitación están localizadas solamente en áreas urbanas y los requisitos de aceptación referentes al nivel de educación, muchas veces no se cumplen. Más aun, al entrenamiento formal se le considera insuficientemente responsivo para las necesidades del sector informal.

Además de la entrega de capacitación formal está el proporcionar capacitación *en* el sector informal en donde los esquemas tradicionales de entrenamiento son el corazón para la obtención de habilidades. “El entrenamiento tradicional de aprendices es muchas veces el medio mas importante de entrenamiento en el sector informal, sobre todo en África del oeste. El entrenamiento tradicional de aprendices es autofinanciable, se auto regula y es efectivo en costos, pero perpetúa las tecnologías tradicionales y tiene carencias en el aseguramiento de la calidad.”³³

La fortaleza en la capacitación no formal, que no es realizada por el gobierno o de manera pública, es que es llevada a cabo por una multitud de proveedores que pueden ofrecer entrenamiento a grupos específicos, de manera eficiente en cuanto a la accesibilidad y el costo, y que es flexible y por ello es mas fácil que se adapte a las necesidades de negocio del sector informal. El entrenamiento del sector informal muchas veces se caracteriza por tecnologías obsoletas, una entrega desorganizada, poca productividad, condiciones de trabajo inaceptables, y aún más importante, dependiente de las habilidades de los patrones correspondientes. La parte teórica de la capacitación usualmente es débil y el rango de habilidades adquiridas tiende a ser limitado. Las oportunidades para las mujeres dentro del esquema de entrenamiento tradicional de aprendices son limitadas debido a la división del trabajo basada en los conceptos tradicionales de género.

³³ Johanson (2004), p. 22

Ejemplo de entrenamiento tradicional con el método de aprendices en la industria de la confección en Abidján, Costa de Marfil³⁴

El tiempo de entrenamiento para los aprendices usualmente es de aprox. tres años y los aprendices pagan una suma considerable a sus amos trabajando largas horas en los talleres: En promedio nueve horas, seis días a la semana. "El método de enseñanza a aprendices no sigue ningún plan explícito pre existente. Principalmente consiste en la repetición de operaciones prácticas que son mostradas por el empleador. A pesar de la formalidad que se introduce por el pago de las cuotas, la necesidades de producción siempre van por encima de las obligaciones del entrenamiento. Entre los sastres, el ensamble de piezas de tela (por eje. mangas a una camisa) o el dar toques finales a la ropa (por eje. coser botones) se enseñan en etapas tempranas del aprendizaje pero puede ser que pasen meses hasta que se les inicie en el corte (la parte mas importante del proceso de producción) o hasta que se les permita realizar las actividades comerciales que conlleva el trato directo con los clientes. Estas operaciones son celosamente monopolizadas por el empleador o los sastres mas experimentados en el taller. El subir de nivel en el proceso de aprendizaje parece ser algo que sucede a un paso lento y errático. Una oportunidad importante se le ofrece al aprendiz cuando su predecesor inmediato en el taller renuncia a su trabajo o el o ella son subidos de puesto. El aprendiz entonces hereda las tareas que previamente ejecutaba su predecesor. Aquel que es recién llegado sólo lleva a cabo las tareas que desprecian otros (barrer, limpiar las máquina, planchar, etc.) El sistema de aprendices, lejos de obedecer un calendario estricto de aprendizaje, está mas bien organizado como una serie de labores haciendo cola.

Sintomáticamente es el término de "liberación" el que es usado por los jóvenes trabajadores para calificar la finalización de su enseñanza, un evento para el cual los tiempos son enteramente decididos por el jefe. Pruebas técnicas objetivas, son rara vez las que dan fortaleza a esta decisión, lo cual entonces permite la manipulación instrumental por parte del empleador. Finalmente el "certificado" entregado generalmente no es reconocido como un diploma válido por las autoridades formales y consecuentemente, tiene un valor restringido al área en la cual el empleador ha sido capaz de ganarse una cierta reputación.

Para los empleadores, este formato de enseñanza de aprendices es visto meramente como una posibilidad de mano de obra barata, por ello parece necesario para los gobiernos y para las asociaciones comerciales, que usen sus influencias para provocar cambios. Mientras que las formas tradicionales de la enseñanza a aprendices tienen sus ventajas, su enfoque tiene que alejarse de la explotación de los trabajadores jóvenes y baratos.

A pesar de que la capacitación en el sector informal puede tener sus fallas, el sector informal tiene una proporción fundamental en el desarrollo de habilidades debido a su papel central en la economía: Para los países en desarrollo y emergentes de hecho es un lugar de empleo y por lo tanto sirve para proporcionar protección al sustento y los ingresos.

Una multitud de argumentos pueden ser encontrados sobre porqué la capacitación en conexión con el sector informal es importante. El desarrollo de habilidades y conocimientos es un instrumento clave para mejorar la productividad, las condiciones de trabajo, y para promover el trabajo digno dentro del sector informal. "Tecnologías mejores, que hagan menos intenso y más seguro el trabajo, pueden incrementar la productividad y los ingresos, disminuir lo pesado del trabajo y los riesgos ocupacionales a la salud y la seguridad así como mejorar los productos. Las nuevas habilidades y conocimientos pueden abrir puertas a trabajos con mayor remuneración económica y social [...]. Resumiendo, los empresarios con mejor educación generalmente también responden mejor a las medidas políticas, lo cual es importante para el desarrollo del sector. Mayores niveles de educación significan empresas que generan los ingresos estables en el sector informal como un todo."³⁵

¿Qué tipo de capacitación se necesita y cómo debería de proporcionarse?

Las necesidades de capacitación en el sector informal se perciben de manera muy distinta. Un hecho recurrente es que los trabajadores en el sector muchas veces o están inseguros sobre qué habilidades podrían necesitar o se rehúsan a participar en los esquemas de capacitación. Cuando se entra al sector informal al principio sólo se necesitan muy pocas habilidades y estas usualmente se obtienen mediante el entrenamiento en el trabajo.

Tan diversa como la naturaleza de la economía informal, son los contextos de capacitación y necesidades de capacitación. Obviamente no puede haber un concepto estándar para la educación y la capacitación en conexión con el trabajo informal. Más aun, aparte de habilidades meramente sociales los trabajadores del sector informal deben de desarrollar capacidades organizacionales y personales. Por ello los programas de capacitación deberían de incorporar medidas que desarrollen estas capacidades.

³⁴ Guichaoua, 2006, p.9

³⁵ Véase Liimatainen, n.d., p.4

Un serio problema es el bajo nivel de educación básica que es común en muchos trabajadores del sector informal. Una falta de habilidades básicas es una de las principales barreras para la participación en capacitaciones y otras medidas de educación, así como más tarde para la vida laboral. Las niñas y los hijos de familias de agricultores en áreas rurales son los que más frecuentemente están imposibilitados para progresar en la educación básica y la educación posterior, esto es particularmente cierto para el contexto africano.

Otras sugerencias de esta investigación son:

- La capacitación y la **inclusión del sector informal en el sistema de la capacitación profesional** parece ser vital.
- Entre los trabajadores informales y los dueños de empresas se tiene que aumentar la **conciencia sobre los beneficios de la capacitación profesional y la educación**, para que así participen en esfuerzos para mejorar sus condiciones de vida y de producción a través de esta.
- Como la **formalización de las entidades del sector informal** a largo plazo, debe de tener la prioridad principal. Como lo muestra el caso Brasileño, esto puede ser una herramienta efectiva para extender el poder de regulación de los gobiernos a esta parte sustancial de la economía e incluir un gran número de trabajadores en la protección social y el sistema de capacitación profesional.

Sin importar lo diferente que sea la naturaleza del sector informal y de su gente, algunos principios generales para llevar a cabo el diseño de la educación y la capacitación, pueden ser identificados:³⁶

- Se deben de considerar los valores y las normas sociales.
- Los acercamientos del entrenamiento deberían basarse en las estructuras ya existentes en cuanto a las comunidades, pueblos, vecindarios, étnicas, grupos religiosos, etc.
- La realización de las capacitaciones debería de ser construida en base a las estructuras tradicionales e informales de aprendizaje y deberían de integrarse en el sistema total y ser vinculadas al sector formal de educación y capacitación. Por ello las barreras de la realización formal, deberían de ser removidas.
- La capacitación debería de ser de fácil acceso, no consumir demasiado tiempo y centrarse en los alumnos respectivos.
- Antes de desarrollar esquemas de entrenamiento, las necesidades locales deberán de ser evaluadas.
- Se deberá de hacer una referencia especial a la entrega de educación y capacitación a mujeres.

3.2 Resultados de la encuesta

Este capítulo revela la información sobre la educación vocacional y la capacitación dentro del sector informal que ha sido proporcionada por los participantes RIFA al contestar el cuestionario sobre el tema.³⁷

En lo que se refiere a las iniciativas de entrenamientos por parte del gobierno dentro del sector informal, el gobierno de Honduras está representado en todas las áreas del sector. El involucramiento gubernamental está basado en una estrategia para apoyar a los trabajadores en el sector informal. Los entrenamientos se proporcionan a través de cursos centralizados. En Guatemala, hay primeras iniciativas a través de líneas telefónicas de consulta para obtener información con respecto a capacitación y entrenamiento; sin embargo no se han implementado medidas de manera activa aun para dar apoyo a la entrega de educación y entrenamiento profesional dentro del sector informal.

Marruecos opera varios programas con respecto al entrenamiento en el sector de los oficios para así aumentar las habilidades. Estos programas están enfocados principalmente en gente joven en diferentes comercios y combinan un componente teórico dentro de centros de enseñanza con entrenamiento práctico en talleres. Los cursos son bastante exitosos en proporcionar oportunidades de empleo a los participantes, a pesar de que el entrenamiento no es formal. A través del '*Fond de Developpement de la Formation professionnelle*' (FDFP), el entrenamiento vocacional es apoyado en el sector informal de Costa de Marfil. A la fecha unos 2400 contratos de aprendices han sido concluidos en este país, 16 personas están encargadas de reclutar empresas para dar apoyo al sistema de enseñanza. Después de tres años, los aprendices reciben un certificado informal. No se cobran cuotas por la participación en este esquema.

³⁶ Overwien (2007)

³⁷ Para razones de conveniencia, los nombres de países son usados como sinónimo para los socios en el proyecto RIFA.

Con respecto a entrenar niveles de habilidades dentro del sector informal, en Honduras muchos trabajadores no recibieron ningún entrenamiento y no hay programas disponibles dentro del sector. En Guatemala, algunas medidas esporádicas son ofrecidas por el estado o por organizaciones no gubernamentales. Sin embargo, el financiamiento de estas medidas muchas veces es difícil. Esto es por lo que INTECAP, la organización hermana de RIFA en Guatemala provee apoyo financiero a grupos en desventaja para que asistan a entrenamientos.

Los trabajadores del sector informal en Marruecos comúnmente reciben un entrenamiento parcial en el lugar de trabajo, en talleres o a través de prácticas profesionales.

¿Cómo se manifiestan las estructuras tradicionales de entrenamiento dentro del sector informal?

Mientras que en Honduras las estructuras de entrenamiento existen, pero no se reconocen de manera oficial y varios proyectos son llevados por encargados locales o donadores internacionales, en Guatemala algunos negocios entrenan a los trabajadores en el trabajo mismo. Durante este tiempo, estos trabajadores no son sujetos de paga. El entrenamiento tradicional en Marruecos se basa en tres pasos consecutivos con un ingreso progresivo: El primer paso provee el estatus de aprendiz el cual recibe un pequeño sueldo. El segundo paso calificaría al aprendiz a ser un practicante interno con un pago limitado. El paso tres lleva al estatus de trabajador calificado, ganando un salario "real" y siendo entonces elegible para tener su propio negocio. Este puede ser otro modelo de esquema de entrenamiento vocacional que está al menos parcialmente orientado hacia las necesidades de los trabajadores informales.

En Costa de Marfil las enseñanzas tradicionales por aprendices sin contrato son la forma de entrenamiento más común en el sector informal. Lo mismo aplica para Benín, en donde el entrenamiento es dependiente de las respectivas profesiones.

En conexión con la educación vocacional y la capacitación dentro del sector informal, participantes no gubernamentales están involucrados en todos los países encuestados, aun cuando su número es bastante limitado en algunos como Guatemala. En Honduras, organizaciones católicas no gubernamentales muchas veces se involucran en entrenamientos. Marruecos también nombra ONGs, mientras que otras instituciones como las cámaras, OFPPT³⁸ o la '*Organisation Entraide Nationale*³⁹ están más o menos vinculadas al estado. Participantes locales tales como maestros artesanos, asociaciones y unidades de gobiernos municipales han sido nombrados en Benín. En Costa de Marfil la Cooperación Internacional Alemana (GIZ, por sus siglas en alemán), apoyada por préstamos del Banco Mundial, ha implementado un proyecto de 13 años de duración para construir estructuras de entrenamiento para mecánicos automotrices y asistencia administrativa para otros oficios a seguir posteriormente.

Otra cuestión es si el entrenamiento adquirido dentro del sector informal es reconocido o no de manera formal. En Honduras los entrenamientos obtenidos de manera informal no son aceptados, o al menos no se les compara con los entrenamientos formales. La INTECAP en Guatemala ofrece la certificación de entrenamientos informales sin importar dónde y cómo se obtuvo el entrenamiento. No se emiten diplomas dentro del sector informal en Marruecos, pero los entrenamientos una vez completos o los aprendices muchas veces son reconocidos por los obreros o artesanos del sector. A pesar de que las organizaciones asociadas a las asociaciones de obreros tales como instituciones de micro créditos o bancos, si aceptan las capacitaciones obtenidas informalmente, a los obreros o artesanos les gustaría ver una entidad por separado que esté a cargo de la regulación del reconocimiento de los entrenamientos informales. Aquellos aprendices que hayan concluido su capacitación de un modo dual, tienen la posibilidad de recibir un diploma formal.

El acercamiento de Benín, considera el reconocimiento del entrenamiento desde el sector informal a través de calificaciones y exámenes institucionalizados basados en la idea del reconocimiento del aprendizaje adquirido con anterioridad (RPL)⁴⁰. Este acercamiento es muy interesante como un modelo para los países africanos ya que toma

³⁸ Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail, <http://www.ofppt.ma/>

³⁹ <http://www.entraide.ma/article/menuview/77>

⁴⁰ RPL comúnmente también se refiere no solo al aprendizaje previo sin o también al aprendizaje informal o no formal: El aprendizaje informal puede verse como aquel que ocurre fuera de institucionalizaciones o apoyos formales. Se realiza en el ambiente de actividades de interés de individuos o grupos, en interacción con amigos, familia y en el trabajo. Se refiere a actividades de aprendizaje que nos se basan en un curso o no tienen. Se refiere a actividades de aprendizaje que no se basan en cursos o es enseñanza estructurada y que se proporciona de un modo informal, flexible como en la comunidad. El aprendizaje informal conlleva aprender en un ambiente en el que no hay un marco formal o planeado de aprendizaje, no hay resultados o enseñanzas específicas.

en cuenta la situación específica de las entidades informales e incorpora las habilidades pre existentes así como los diferentes tipos de aprendizaje.

¿Está el sector informal representado en el diálogo social?

El involucramiento de representantes del sector informal en Honduras está limitado a políticas concernientes a la educación vocacional y la capacitación dentro del sector informal. Diversas asociaciones, sobre todo religiosas discuten para obtener una mayor representación. En Guatemala, representantes del sector informal se involucran de manera esporádica, pero no pueden ejercer suficiente presión para contribuir de manera seria a las decisiones gubernamentales o las de las empresas formales.

El diálogo social en Marruecos se lleva a cabo sin representación del sector informal, mientras que las uniones de comercio y los negocios formales sí están involucrados a pesar del resentimiento del sector informal de los oficios. Más aun, varias profesiones no tienen ninguna forma organizada de sistema de calificación, por ello los negocios informales exigen una representación decente de sus intereses, por ejemplo a través de cámaras de oficios. La situación en Benín se juzga de manera positiva ya que los representantes del sector informal están involucrados en el diálogo social.

3.3. Opiniones y recomendaciones

¿Cómo podrían la educación vocacional y la capacitación mejorar la situación en el sector informal?

En relación a lo que el estudio ha encontrado, queda claro que la integración de la educación vocacional y la capacitación en el sector informal son muy importantes. De acuerdo con los socios hondureños del proyecto, VET ofrece instrumentos para mejorar la productividad de actividades informales, con ello ayudando a generar ingresos. Más allá, a través de la educación y la capacitación, se pueden generar conocimientos lo cual podría llevar al desarrollo de nuevos métodos de producción y mercadeo. En Guatemala, el estado debería de desarrollar el proporcionar VET, contestando especialmente a las necesidades del sector informal y su gente, mientras que esas medidas deberían de ser sin costo. Por parte de los marroquíes se demanda más apoyo a la capacitación de las personas jóvenes por parte de las instancias administrativas. Importante sería por ejemplo la expansión del sistema dual. En Benín, en donde el sector informal es grande, los niveles de capacitación de los trabajadores del sector informal son vistos como algo vital para así hacer más dinámico al sector obrero.

En cuanto a cómo podría ser adaptada la realización de VET al escenario del sector informal, Honduras argumenta a favor de un sistema temprano de reconocimiento de las necesidades del sector. Los problemas deberían de ser definidos y atacados de manera precisa y la resolución de estos debería de ser llevada a cabo en coordinación con el gobierno. Guatemala sugiere determinar la situación de VET dentro del sector informal a través de encuestas las cuales entonces proporcionen un vistazo interno sobre cómo VET podría ser adaptado a las necesidades del sector. INTECAP (Guatemala) ya ha alterado algunos programas con la finalidad de hacerlos más responsivos al sector informal, por ejemplo los sectores de cosméticos, nutrición, auto mecánicos y agricultura.

Marruecos argumenta que todos los sectores, incluyendo el informal, deberían de ser representados a través de las cámaras correspondientes porque actualmente muchos programas de entrenamiento no satisfacen las necesidades del mercado.

Por ahora, las membresías en las cámaras responden a las proporciones geográficas, en lugar de a las representaciones de sector. Benín, por el otro lado, se esfuerza por una estrategia que proporcione educación vocacional y capacitación a nivel nacional, la cual se supone que llevaría al sector informal a ser incluido dentro de los programas de entrenamiento y llevaría a la alteración de dichos programas de acuerdo a las necesidades de las empresas y negocios.

¿Hay facilitadores (capacitadores) dentro del sector informal?

Mientras que en Honduras no los hay, INTECAP en Guatemala emplea a facilitadores que trabajan con grupos en desventaja o vulnerables y que tienen acceso a educación posterior. En Marruecos, los facilitadores formales (por OFPPT) juegan un papel importante cuando se trata del sector informal ya que se dice que son los únicos que consideran las necesidades de los obreros, sin importar si trabajan de manera formal o informal.

No sólo Guatemala argumenta que los conocimientos de manera informal deberían de ser integrados en el currículo de capacitación. Honduras mencionó que la integración es necesaria y que la integración de nuevas habilidades es algo que demandan también las empresas. En Marruecos, las habilidades de administración en el sector informal son cuestionadas pero las habilidades técnicas, adquiridas en entrenamiento informal, son ampliamente reconocidas.

Para mejorar las capacidades de administración al interior de sector informal, ciertos cursos de entrenamiento bajo la guía de las cámaras han sido vistos como útiles, sobre todo en lo que se refiere a marketing y contabilidad.

¿Cómo podrían ser alcanzados los trabajadores del sector informal por medidas (formalizadas) de VET?

Cursos ambulantes de entrenamiento, basados en la evaluación de las demandas del mercado, es por lo que ha abogado Honduras. De acuerdo a Guatemala, deberían de desarrollarse programas especiales de educación y entrenamientos para los trabajadores del sector informal, mientras que al unísono deberían de promocionarse las ventajas de las capacitaciones posteriores. Los escenarios posibles para la organización de dichos entrenamientos podrían ser aprendizaje a distancia y un entrenamiento que siga el método dual. En Marruecos, el sistema más efectivo, se recuerda que es el sistema dual con un énfasis en las prácticas profesionales y/o entrenamientos prácticos el cual es conducido por las cámaras de oficios. La razón por la cual el sistema dual es tan eficiente, es porque se tiene la posibilidad de alinear el entrenamiento con las demandas del lugar de trabajo.

El sector informal en Benín ha sido una parte de la estrategia nacional de VET desde 1995 con la finalidad de integrar a gente joven dentro del mercado laboral. El enfoque está en la formalización de los negocios informales, esto en sintonía con el acercamiento Brasileño.

¿Debería VET generalmente ser apoyado en el sector informal y en caso de que sí, cómo?

De acuerdo a Honduras, la educación vocacional y la capacitación pueden facilitar el establecimiento de micro empresas dentro del sector informal y llevar a una mejora de sustentos a través de la creación de trabajos y aumentando la posibilidad de empleos. En Guatemala el apoyo a las realizaciones de VET dentro del sector informal puede ser parte de una política incluyente de mercado y aumentaría la iniciativa empresarial en el país. En Marruecos, los negocios informales en el sector de los oficios deberían de recibir un apoyo generalizado, tal como un mejor acceso a la economía y las finanzas formales. Aquí la formalización de la labor informal debería de ser facilitada. A través de la participación en conferencias y ferias comerciales, este acercamiento podría recibir promoción en todo el país.

Benín ya da apoyo al VET en el sector informal a través de su integración en las estrategias nacionales de educación y entrenamiento. La creación de un Ministerio para la educación vocacional y la capacitación y el establecimiento de una 'Direction technique de la Formation et de la Qualification professionnelle' (DFQP) son favorables.

3.4 Posibilidades para transferencia de conocimientos: Acercamientos al VET dentro del sector informal, ejemplificados

3.4.1 Benín – el acercamiento institucional

Benín es de alguna manera un ejemplo único de acercamiento de la capacitación al sector informal. Esto es sobre todo debido al involucramiento de tres instituciones de envergadura: empleados y uniones de comerciantes, así como las autoridades públicas del país. Las tres instancias son responsables de la promoción, fundación y desarrollo así como de evaluar las capacitaciones que se dan a través de los entrenamientos en el sector informal. Este "acercamiento institucional"⁴¹ refleja el involucramiento coordinado de los participantes desde trasfondos políticos, económicos profesional y sociales. El hecho de que el sector informal cuenta con más de un 40 por ciento del PIB hace que la capacitación en el sector sea algo prioritario, desde la perspectiva social y también económica.

¿Cómo se organiza el entrenamiento en el sector informal basado sobre un acercamiento institucional?

Con la ayuda de varios donadores internacionales y agencias de cooperación técnica⁴², Benín comenzó un proceso de reforma fundamental hacia un sistema de educación vocacional y capacitación integrado en el 2001, el cual también incluye al sector informal. En el centro de este sistema está el sistema de aprendices, cubriendo sobre todo las diferentes ocupaciones en el sector de los oficios. El sistema de los aprendices sobre todo se enfoca a desertores escolares o personas jóvenes que enfrentan barreras para poder entrar a medidas formales de capacitación. En el sector informal es el sistema de aprendices el que comúnmente ofrece la única oportunidad para muchos de obtener un empleo relativamente seguro y con ello la integración a la población económicamente activa, mientras que se mantiene a la par con las tendencias del mercado y los desarrollos tecnológicos.

⁴¹ Naturalmente hay otros esquemas de capacitación fuera de este acercamiento, sin embargo debido a su potencial de convertirse en un modelo de Buena práctica, en este momento solo se presentará el acercamiento institucional.

⁴² Para mayor referencia acuda a AFD, 2006, p.21

Como parte de las reformas que empezaron en el 2001, dos certificados han sido introducidos apuntando a la innovación y la organización formal de los esquemas tradicionales del sistema de aprendices. El certificado nacional de capacidades vocacionales (*Certificat de qualification professionnelle* CQP) fue introducido en el 2005. El CQP sirve como un documento que da fe del nivel de capacidades de los trabajadores. Su grupo meta son jóvenes de 14 años de edad o más, que ya hayan adquirido algún tipo de capacidades vocacionales equivalentes a la último año de educación primaria en Benín. El CQP es otorgado después de 600 horas de entrenamiento o tres años, los cuales se dividen entre la enseñanza en el salón de clases y un centro de entrenamiento una vez a la semana y 4 o 5 días que se pasan con el facilitador respectivo en entrenamiento práctico. A través del CQP el sistema VET es moldeado gradualmente hasta ser un modelo dual. La meta anunciada es de 3000 aprendices obteniendo el CQP cada año.

Adicionalmente al CQP, se introdujo un certificado ocupacional de habilidades (*Certificat de qualification au métier*) CQM. El CQM es válido para medidas de capacitación continua, mientras que el CQP se enfoca a medidas iniciales de capacitación. El CQM está diseñado para ser una medida que introduzca un mínimo de estándares de calidad para habilidades clave y es un instrumento para validar las habilidades previamente adquiridas a través del sistema tradicional de aprendices.

Este acercamiento es un intento prometedor de reorganizar el entrenamiento mediante la inclusión del sector informal debido a diversas razones: Construye sobre las estructuras ya existentes del sistema de aprendices dentro del sector informal para luego introducir gradualmente el entrenamiento teórico y la certificación (formal), con ello la consideración de las necesidades del sector se ponen en práctica. Más aun, el acoplamiento de un marco legislativo y de regulación con consulta y participantes pareciera ser una elección muy razonable, de tal modo que posiblemente lleve a los participantes a apoyar de manera voluntaria este proceso de reforma.

3.4.2 Costa de Marfil

El corazón del sistema de educación vocacional y de capacitación de los marfileños es el *Fonds de développement de la formation professionnelle* (FDFP). El fondo fue establecido en 1991 como parte de los recursos del programa de desarrollo humano del país. Es el principal instrumento para coordinar e implementar políticas concernientes al sistema de aprendices y continuación de la capacitación. Además, monitorea, evalúa y claro financia planes de capacitación y proyectos.

El fondo también cubre capacitación para el sector informal. Administra el impuesto de los aprendices e impuestos para posteriores entrenamientos vocacionales los cuales son cobrados mediante contribuciones obligatorias. En cooperación con socios también ofrece entrenamientos en “el lugar de trabajo”. Una de las fortalezas del entrenamiento que se proporciona a través del fondo es que, a diferencia de la mayoría de los acuerdos tradicionales, los aprendices no tienen que pagar cuotas. Por ello, el entrenamiento a través del fondo es particularmente interesante para la gente joven dentro el sector informal.

El Ministerio de Agricultura marfileño introdujo la figura de la creación de comités locales de entrenamiento.⁴³ Estos comités están a cargo del desarrollo de esquemas de entrenamiento para gente joven y trabajadores en el sector de la agricultura, un sector en el cual la informalidad es particularmente alta. Los cursos están adaptados a las necesidades de la economía local con la finalidad de que los graduados encuentren trabajo. La inclusión de los jefes locales a la hora del proceso de toma de decisiones revela la importancia que se pone en la inclusión del contexto local dentro del desarrollo de los esquemas de entrenamiento. Este acercamiento es sustentable ya que se enfoca en la adquisición de habilidades relativas a la agricultura de subsistencia la cual hace posible que los productores aseguren su sustento sin forzarlos a que dejen sus hogares.

3.4.3 Marruecos

De acuerdo a la investigación realizada por la AFD, Marruecos se enfrenta a un conflicto especial: el sistema de capacitación apunta a calificar gente joven para que entre al mercado laboral, mientras que el mercado laboral recluta predominantemente a gente no calificada. Las encuestas del AFD revelan que entre un 4 y 5 por ciento de los trabajadores del sector informal han participado en entrenamientos formales, mientras que más de un 80 por ciento fueron solo meramente entrenados en el trabajo. La relevancia de los métodos tradicionales de entrenamiento se

⁴³ Walthers, 2011, p.8

enfatisa aún más por lo que encontró la AFD en sus investigaciones en cuanto a que el sistema tradicional de aprendices aun es algo que es altamente practicado en todas las ocupaciones manuales.⁴⁴

Esto y el hecho de que las cuotas de deserción escolares son altas en el país (alrededor de 60,000 estudiantes anualmente) hacen que las iniciativas de educación vocacional y capacitación para el sector informal de Marruecos sean una “segunda oportunidad” o una medida de perspectiva. Adicionalmente, los requisitos de aceptación así como los obstáculos financieros para acceder al sistema formal de VET son generalmente demasiados para los desertores y para aquellos que jamás han asistido a la escuela, dejando a estos grupos sin ninguna otra posibilidad más que el involucrarse en las actividades informales.

Por ello, el mayor reto es diseñar iniciativas de capacitación basadas en las muy heterogéneas necesidades de los individuos que trabajan en el sector informal y en las necesidades de los negocios del sector informal. Sin embargo, a las autoridades públicas se les dice que se distancien del desarrollo de especialidades de capacitación específicas para el sector informal.⁴⁵ Pero a través de la creación de una dirección para la educación no formal en 1998, varias iniciativas gubernamentales han sido lanzadas para enfocarse a los problemas de pobreza y analfabetismo e introducir programas de iniciación en el trabajo: Alrededor de 40 clases en todo el país dirigidas a jóvenes de entre los 12 y 15 años, que les proporcionen habilidades básicas con las cuales ya sea que puedan entrar a capacitaciones vocacionales o encontrar un trabajo, o bien pueden poner al día sus conocimientos para así progresar y entrar al sistema VET. Todos los programas se conducen en cooperación con los ministerios y los participantes locales así como ONGs y los representantes del sector privado.

Además la dirección para educación no formal la *Entraide* agencia nacional de solidaridad, opera diversos programas enfocados principalmente al desarrollo social, la inclusión social y el alivio a la pobreza.⁴⁶ Uno de los acercamientos para alcanzar estas metas es la educación y la capacitación. *Entraide se encarga de 86* ‘Centres de Formation par Apprentissage’ (CFA), los cuales ofrecen residencias para aprendices con un 80 por ciento del tiempo en entrenamiento práctico en empresas. En el 2009/2010, más de 6,000 personas se han beneficiado del esquema de aprendices, según indica la organización.

Adicionalmente al esfuerzo del sector público hay diversas iniciativas por parte de otros participantes que se enfocan a la capacitación y la educación para trabajadores informales, tales como

- *Organizaciones de micro créditos: Al Amana*

Uno de los proveedores marroquíes de micro créditos más grande, Al Amana también ofrece capacitaciones, por ejemplo “capacitación para actividades generadoras de ingresos”. Por una cuota que es más bien simbólica, los participantes pueden visitar módulos relacionados al mercadeo, técnicas de ventas, manejo de recursos humanos o manejo de existencias. Los cursos siguen un acercamiento didáctico especial con la finalidad de dar cabida al nivel educacional de los participantes el cual muchas veces es más bien bajo. A pesar de que muchos empresarios informales dudan e incluso se resisten en participar en capacitaciones porque no ven un impacto inmediato, muchos ya han participado en los módulos de entrenamiento. Se dieron cuenta que una vez que habían obtenido un micro crédito, había otros retos por el lado operacional que tenían que enfrentar, en los cuales esas capacitaciones ayudaban.⁴⁷

- *Actividades vecinales: El enfoque de la unidades móviles*

Ya que el concepto fue desarrollado por la OFPPT y la ayuda de desarrollo Belga, este esquema particular de capacitación ha sido puesto en práctica en áreas rurales remotas y en escenarios urbanos. Está enfocado a jóvenes sin educación, graduados desempleados, trabajadores formales e informales por igual. En casas rodantes equipadas con un taller según la ocupación de la que se trate, los sujetos a entrenar adquieren capacidades basadas en situaciones reales de trabajo, sin tener que dejar sus ambientes inmediatos respectivos. Debido a esta conveniencia, los participantes son motivados a regresar de manera regular a los cursos los cuales duran de dos semanas hasta cuatro meses.

- *Maisons familiales rurales (MFR) – Centros familiares rurales*

⁴⁴ Agence Francais de Développement 2006, p.18

⁴⁵ Ibid., p 20

⁴⁶ Véase <http://www.entraide.ma/article/menuview/28>

⁴⁷ AFD, 2006, p.22 / 23

Esta institución francesa ha sido recibida con mucho entusiasmo desde su establecimiento en 1937. Desde los años 70s, MFR también tiene una división internacional (Association Internationale des Mouvements Familiaux de Formation Rurale AIMFR). Los centros familiares rurales llegaron a Marruecos en 1995. La meta es apoyar el desarrollo social y ocupacional a través de capacitaciones en y fuera del trabajo. Los grupos de meta marroquíes son desertores escolares de entre 15 y 24 años de edad a los que se les proveen cursos de capacitación de tres años. Usando una metodología pedagógica especial y mezclando la educación general con la capacitación, los cursos son adoptados generalmente a las circunstancias locales. Los programas educacionales impartidos a través de las MFRs son un producto de la cercana cooperación de empresas y las respectivas familias. Desde el 2002 todos los MFRs marroquíes son agrupados por la Asociación Nacional de Centros Familiares Rurales (Union nationale des maisons familiales rurales).

4. Comentarios de conclusión

Los ejemplos mencionados arriba han sido seleccionados debido a las posibles áreas de interés para los participantes del proyecto RIFA. En todos los casos el sistema de educación vocacional y de capacitación no está respondiendo del todo a las necesidades del sector informal, de ahí que se han identificado diferentes maneras de optimizar es desarrollo de habilidades dentro del sector informal.

Benín ha puesto el involucramiento de y la cooperación entre las partes sociales, como el corazón de su reforma del sistema VET, un acercamiento que incluye al sector informal. La adquisición de capacitación en forma de un CQP (*Certificat de qualification professionnelle*) y de un CQM (*Certificat de qualification au métier*) son el centro de la estrategia. Es obvio que todas las medidas apuntan al reconocimiento de las habilidades ya obtenidas en el lugar de trabajo informal. Por ello, son un instrumento para el reconocimiento del aprendizaje anterior (RPL, por sus siglas en inglés) así como un instrumento para formalizar la capacitación obtenida en el sector informal. A través de estos esfuerzos de formalización el desarrollo y la mejora de los estándares ocupacionales es incentivado y su alcance de sectores económicos es ampliamente extendido.

La formalización también es la meta del programa *Emprendedor Individual* en Brasil. Si de verdad esta política llevará a la desaparición del sector informal en Brasil es algo que aún no está claro y si la respuesta fuera si; ¿qué consecuencias tendría esta desaparición? A pesar de que sus efectos sobre la capacitación en conexión con el sector informal, aun no son obvios, el programa podría probar ser una opción interesante para otros países.

Al contrario del acercamiento gubernamental de Benín y de Costa de Marfil, los proyectos esbozados en Marruecos son implementados por otros participantes y abren alternativas interesantes a las acciones gubernamentales. Aun cuando a la fecha comúnmente sólo llegan a un número limitado de personas: particularmente el Maisons familiales rurales (MFR) podría ser una manera prometedora de llevar la capacitación a las áreas rurales. La mayoría de la población en casi todos los países RIFA vive en áreas rurales, lo cual los hace aún más difíciles de alcanzar a comparación de los trabajadores del sector informal en ambientes urbanos. El proyecto MFR ya está presente en todos los países meta RIFA a excepción de Costa de Marfil y por ello podría ser sujeto de una iniciativa conjunta para expandir y optimizar la entrega de educación profesional dentro del sector informal.

Especialmente en los escenarios urbanos, la unidades marroquíes móviles representan otra iniciativa favorable para la situación del sector informal, porque no sólo “va a la gente” integrando el ambiente inmediato de los trabajadores, si no que provee capacitaciones de poca duración.

Los cuestionarios muestran que la situación en el sector informal en los países del proyecto RIFA es diferente en cuanto a (i) condiciones de vida, (ii) gente, (iii) iniciativas de capacitación, (iv) entrega de capacitación existente, y (v) estatus general del sector, guardando al mismo tiempo similitudes sorprendentes. Empero son estas diferencias el combustible para el debate, el intercambio de información y la transferencia de conocimiento, así como la identificación de ejemplos de buena de práctica, que pudieran ser transferidos al contexto de otros países. De hecho se puede hacer mención de una serie de buenas prácticas que se realizan en los países participantes:

1. Unidades de capacitación móviles en Marruecos que hacen posible alcanzar áreas rurales en las cuales la mayoría de las personas trabajan en negocios informales.

2. Un acercamiento institucionalizado en Benín el cual incluye a patronos (y sus asociaciones), uniones de comerciantes y autoridades gubernamentales, para unir esfuerzos en el combate a los aspectos negativos del sector informal.
3. Comités locales de capacitación en Costa de Marfil que contribuyen a la capacitación de trabajadores informales en áreas rurales.
4. El programa incluyente de formalización del gobierno Brasileño que apunta a eliminar por completo al sector informal y con ello ofrece un modo de inclusión de los trabajadores informales dentro del sistema formal de VET.

Como sea, tiene que considerarse que todas las iniciativas VET dentro y para el sector informal siempre deberían de ser consideradas en referencia a su ambiente específico. Todas las medidas de capacitación tienen que ser posicionadas en las respectivas realidades sociales y económicas y en referencia a lo que se supone que deban de lograr. Es vital determinar objetivos claros de intervención en la capacitación para así tener la capacidad de poder evaluar lo idóneo que esta sea al igual que su éxito.

Más aun, la capacitación sólo es relevante si es vista como una manera de mejorar la situación que hay en el sector informal: La educación vocacional y la capacitación, aun siendo sólo una parte de la finalidad, juegan un papel crucial y deben de ser parte de un programa mucho más extenso para iniciar el proceso de mejora de la situación de ese gran número de personas empleadas dentro del sector informal.

Referencias

- AFD, La formation professionnelle en secteur informel, Rapport sur l'enquête terrain au Bénin, 2006, at: <http://www.afd.fr/webdav/site/afd/shared/PUBLICATIONS/RECHERCHE/Scientifiques/Documents-de-travail/019-document-travail.pdf>
- African Development Bank (AfDB), Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), 2008. Economic Outlook Benin, at: <http://www.oecd.org/dataoecd/14/37/40573945.pdf>
- African Development Bank (AfDB), Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), 2008. Economic Outlook Côte d'Ivoire, at: <http://www.oecd.org/dataoecd/13/38/40577266.pdf>
- African Development Bank (AfDB), Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), 2008. Economic Outlook Morocco, at: <http://www.oecd.org/dataoecd/13/8/40578273.pdf>
- African Economic Outlook, 2012. The status of human development in Africa as measured by the Human Development Index, at: <http://www.africaneconomicoutlook.org/en/outlook/human-development/the-status-of-human-development-in-africa-as-measured-by-the-human-development-index/>
- Amin, M., 2010. How Do Manufacturing and Service Firms Differ within the Informal Sector? [PDF] Enterprise Note No. 14: Enterprise Note Series, World Bank, Washington D.C, at: <http://enterprisesurveys.org/~media/FPDKM/EnterpriseSurveys/Documents/Enterprise%20Notes/Informality-14.pdf>
- Bezerra, J., Cavalcanti, T.V.de V., 2007. Brazil's lack of growth. In: University of Chicago, Conference on the Impact of President Lula's First Administration. Chicago, USA, 20-21 April. Chicago: University of Chicago, at: <http://www.econ.cam.ac.uk/faculty/cavalcanti/growthbrazil2.pdf>
- Capp, J., Elstrodt, H.-P., Jones, W.B., 2005. Reigning in Brazil's informal economy. The McKinsey Quarterly, January 2005, at: <http://zonecours.hec.ca/documents/H2008-P5-1549351.BrazilEconomy.pdf>
- Central Intelligence Agency, 2012. World Factbook Morocco, at: <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/mo.html>
- Chaudhuri, S., Mukhopadhyay, U., 2010. Revisiting the Informal Sector [e-book]. New York, Springer, pp.1-15.
- Cortés, F., 1997. Metamorphosis of the Marginal: The debate over the informal sector in Latin America. Current Sociology 45 (71), pp.71-90. Available through: Otto-von-Guericke-University library database.
- Economic Community of West African States (ECOWAS), European Commission, West African Economic and Monetary Union (WAEMU), 2008.
- European Community - West Africa Regional Strategy Paper and Regional Indicative Programme 2008 – 2013, at: <http://www.delnga.ec.europa.eu/projects/EC-West%20Africa%20Regional%20Strategy%20Paper.pdf>
- Entraide Nationale, 2010. Formation par apprentissage, at: <http://www.entraide.ma/article/menuview/21>
- Freije, S., n.d. Informal Employment in Latin America and the Caribbean: Causes, Consequences and Policy Recommendations. Labor Markets Policy Briefs Series. Washington D.C.: Inter-American Development Bank Sustainable Development Department ed, at: <http://www.iadb.org/publications/search.cfm?query=&context=&docType=&topic=LABO&country=&searchLang=&lang=en&page=8>
- Guichaoua, Y., 2006. Non-protected Labour in one West African Capital: Characteristics of Jobs and Occupational Mobility in Abidjan, Côte d'Ivoire [PDF]. Working Paper Number 132, QEH Working Paper Series: Centre for Research on Inequality, Human Security and Ethnicity, Queen Elizabeth House, University of Oxford, at: http://hal.archives-ouvertes.fr/docs/00/34/66/51/PDF/Guichaoua_-_Non-protected_Labour_in_one_West_African_Capital.PDF

- Henley, A.G., Arabsheibani, R., Carneiro, F.G., 2008. On Defining and Measuring the Informal Sector: Evidence from Brazil. *World Development*, 37 (5), pp. 992–1003, at: http://intranet.ukzn.ac.za/geog/ugrad/level3/hc_sust_cities/readings/4_THE%20URBAN%20ECONOMY/Informal%20sector%20Brazil.pdf
- International Labour Organization, 2002. Report VI: Decent work and the informal economy. In: International Labour Organization, International Labour Conference 90th Session. Geneva, Switzerland
- International Labour Organization Department of Statistics, 2011. Statistical Update on Employment in the informal sector. International Labour Organization, Geneva, at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--stat/documents/presentation/wcms_157467.pdf
- Johanson, R.K., Adams, A.V., 2004. Skills Development in Sub-Saharan Africa. Regional and Sectoral Studies, World Bank, Washington DC, at: <http://info.worldbank.org/etools/docs/library/235731/Skills%20Development%20in%20Sub%20Saharan%20Africa.pdf>
- Kanté, S., 2002. Le secteur informel en Afrique subsaharienne francophone: vers la promotion d'un travail décent. Document de travail sur l'économie informelle. International Labour Organization, Geneva, at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_122219.pdf
- Liimatainen, M.-R., n.d. Training and Skills Acquisition in the Informal Sector: A Literature Review. InFocus Programme on Skills, Knowledge and Employability, Informal Economy Series. International Labour Organization, Geneva, at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/publication/wcms_104010.pdf
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), 2010. Latin American Economic Outlook 2011: How middle-class is Latin America?, at: http://www.latameconomy.org/fileadmin/uploads/laeo/Documents/E-book_LEo2011-EN_entier.pdf
- Overwien, B. 1997. Employment-oriented non-formal training for young people in the informal sector in Latin America. *Education*. 55/56. Tübingen: Institute for Scientific Cooperation ed.
- Overwien, B., 2007. The Training and Qualification of Target Groups in the Informal Sector. Conceptual Outlines and Examples. Bonn, Mannheim: Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH (InWEnt) ed. Beiträge aus der Praxis der beruflichen Bildung Nr. 20, at: http://star-www.inwent.org/starweb/inwent/docs/Lehrbrief_20_engl.pdf
- Schneider, F., 2002. Size and Measurement of the informal economy in 110 countries around the world, at: http://www.amnet.co.il/attachments/informal_economy110.pdf
- Soares, F.V., 2004. Some Stylized Facts of the Informal Sector in Brazil in the Last Two Decades. In: ANPEC (Associação Nacional dos Centros de Pósgraduação em Economia), Proceedings of the 32th Brazilian Economics Meeting. Salvador, Brazil 8-10 December 2010. Ingá Niterói: ANPEC, at: <http://www.anpec.org.br/encontro2004/artigos/A04A142.pdf>
- Thomas, J., 2002. Decent Work in the Informal Sector: Latin America. Working Paper on the Informal Economy, International Labour Organization, Geneva, at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_122207.pdf
- United Nations Development Programme, n.d. Country Profiles and International Human Development Indicators, at: <http://hdr.undp.org/en/data/profiles/>
- Walther, R., 2011. Building Skills in the Informal Sector. Background paper prepared for the Education for All Global Monitoring Report 2012, at: <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/ED/pdf/gmr2012-ED-EFA-MRT-PI-08.pdf>
- Walther, R. 2006. Vocational Training in the Informal Sector. Report on the BENÍN Field Survey [PDF]. Agence Française de Développement (AFD), Paris, at: <http://www.afd.fr/webdav/site/afd/shared/PUBLICATIONS/RECHERCHE/Scientifiques/Documents-de-travail/019-document-travail-VA.pdf>

Walther, R. 2006. Vocational Training in the Informal Sector. Report on the MOROCCO Field Survey. Agence Française de Développement (AFD), Paris, at:
<http://www.afd.fr/webdav/site/afd/shared/PUBLICATIONS/RECHERCHE/Scientifiques/Documents-de-travail/017-document-travail-VA.pdf>

Walther, R., n.d. Vocational Training in the Informal Sector or How to stimulate the economies of developing countries? Conclusions of a field survey in seven African countries. Agence Française de Développement (AFD), Paris, at:
http://www.eib.org/attachments/general/events/luxembourg_18112008_formation_professionnelle_en.pdf

Xaba, J., Horn, P., Motala, S., 2002. The Informal Sector in sub-Saharan Africa. Working Paper on the Informal Economy. International Labour Organization, Geneva, at:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_122204.pdf