

Estudio sobre Políticas Activas de Empleo en la Unión Europea y principales países desarrollados



*Edición*_CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPRESA

*Coordinación Técnica*_Dirección General de Economía Social y Emprendedores

*Elaboración*_PriceWaterhouseCoopers

*Diseño de cubierta, maquetación e impresión*_Imagénesis

*Depósito Legal*_SE-4933-04

*ISBN*_84-688-9202-5

Octubre 2004

Estudio sobre Políticas Activas de
Empleo en la Unión Europea y
principales países desarrollados



Índice

Presentación	7
1_ Resumen ejecutivo	9
2_ Objetivos del estudio	13
3_ Países e instituciones objeto de análisis.	17
4_ Perfiles de los grupos desfavorecidos	21
4.1. Discapacitados	23
4.2. Inmigrantes	24
4.3. Jóvenes	24
4.4 Minorías étnicas.	24
4.5. Mujeres.	25
4.6. Desempleados de larga duración.	25
4.7. Reclusos.	26
4.8. Toxicómanos.	26
5_ Políticas Activas de Empleo.	27
5.1. Enfoque de los países de la Unión Europea	29
5.1.1. Introducción	29
5.1.2. Análisis de países.	31
1. AUSTRIA	31
2. FINLANDIA	35
3. DINAMARCA	37
4. HOLANDA	41
5. PORTUGAL	44
6. SUECIA	47
7. GRECIA	49
8. FRANCIA	54
9. LUXEMBURGO	58
10. ITALIA	62



11. ALEMANIA	67
12. BELGICA	72
13. IRLANDA	75
14. ESPAÑA	77
15. REINO UNIDO	84
5.2. Enfoque en los principales países desarrollados	87
5.2.1. Introducción	87
5.2.2. Análisis de países	87
16. ESTADOS UNIDOS	87
17. JAPON	89
18. CANADÁ	91
19. AUSTRALIA	92
6._Políticas de Fomento del Autoempleo y la Economía Social	95
7._Indicadores	103
PRINCIPALES INDICADORES EN POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO	105
DESEMPLEADOS DE LARGA DURACIÓN	106
JÓVENES	107
MUJERES:	108
INMIGRANTES	109
AUTOEMPLEO HOMBRES Y MUJERES	110
8._Conclusiones del estudio	111



Presentación

El objetivo de PIONEROS 106 es el desarrollo de nuevos métodos, sistemas y procesos que conduzcan a la creación de empresas de Economía Social integradas por personas que sufren un trato discriminatorio y/o desigual a la hora de acceder al mercado laboral.

Para conseguir este objetivo, PIONEROS 106 articula una serie de medidas, entre las que se encuentra la investigación de situaciones similares que puedan facilitar la integración de los grupos desfavorecidos en el mercado laboral.

Dentro de este grupo de medidas de investigación, se enmarca el presente trabajo, que en líneas básicas, trata de identificar y definir cuales son las principales Políticas Activas de Empleo que están siendo desarrolladas en la actualidad y con resultados de gran éxito en países de la Unión Europea y los principales países desarrollados y, entre ellas, seleccionar aquellas “buenas prácticas” que, tras un análisis y valoración sistemática, sobre la base de un conjunto de criterios puedan implantarse en la comunidad andaluza o puedan ser desarrolladas por quien tenga las competencias.



Resumen ejecutivo

1. **Resumen ejecutivo**

El desarrollo del presente informe se ha centrado en la búsqueda, identificación y estudio de las distintas políticas activas de empleo para los grupos con especial dificultad de acceso al mercado laboral, llevadas a cabo en los países de la Unión Europea y en otros países desarrollados fuera del ámbito europeo, con el fin de identificar los principales enfoques que marcan la tendencia actual en este ámbito, extrayendo aquellas pautas comunes existentes entre las diferentes iniciativas y proyectos vigentes, así como las prácticas en materia de economía social más relevantes y destacables por su carácter innovador y el nivel de éxito que han alcanzado.

Esquemáticamente las principales etapas desarrolladas han sido las siguientes:

- ❖ Búsqueda e identificación de información, utilizando para ello el mayor número de fuentes posible (Oficinas PwC en Europa, bases de datos internas, publicaciones, información en la web, etc.), priorizando información relativa a legislación y marco jurídico, Planes Nacionales de Empleo, Documentos de la Unión Europea, Programas e Iniciativas de Entidades No Gubernamentales con funciones en materia de empleo, Estudios de Asociaciones, Fundaciones y otras Entidades, etc.
- ❖ Establecimiento de definiciones comunes para los conceptos básicos a utilizar de forma reiterada a lo largo del informe (políticas activas, organismos responsables, grupos desfavorecidos, economía social, etc.. Sin esta conceptualización de partida, gracias a la cual se delimita el alcance, significado, etc. de los distintos conceptos, no habría sido posible realizar una comparativa fiable.
- ❖ Identificación de las políticas más relevantes desarrolladas por cada país, incluyendo aquellas que realmente se han definido como de interés para el estudio y cuyo nivel de descripción es elevado, más allá de las generalidades comunes a la mayoría de los países. En otras palabras, no aporta valor añadido al estudio, el incluir información para todos los grupos desfavorecidos y para cada país; por el contrario, le dotará de una reiteración y extensión que dificultarán su lectura y comprensión.
- ❖ Señalar que, las iniciativas desarrolladas en relación con economía social se han analizado con especial interés, siendo presentadas en un capítulo independiente.
- ❖ Por último, se ha recopilado información estadística como complemento a la descripción teórica de las distintas prácticas identificadas, aunque si bien en un principio se trataba de buscar indicadores relativos a la eficacia de las mismas, la práctica inexistencia de información al respecto, ha llevado a la presentación de datos fiables y homogéneos disponibles para todos los países analizados.

La aplicación de esta secuencia metodológica ha dado como resultado el presente informe, cuya estructura se plasma en los siguientes capítulos.

- Definición de los países objeto de análisis.
- Definición de los perfiles de los grupos desfavorecidos.
- Aproximación de la tendencia a nivel europeo sobre las políticas activas de empleo que se están desarrollando en relación a los grupos definidos anteriormente.
- Análisis de cada uno de los países seleccionados, tomando como base los Planes Nacionales de Empleo de cada uno de ellos.
- Tendencias actuales en relación a Economía Social en la Unión Europea.
- Relación de indicadores, realizando un análisis de los mismos, con el objetivo de conocer la situación de los grupos desfavorecidos en relación al empleo.
- Conclusiones obtenidas.

Señalar que, debido a la gran heterogeneidad existente en la información analizada, se ha querido primar la utilización de información fiable, de calidad y que permitiera realizar un análisis comparativo que aportara valor añadido al estudio. Como consecuencia, se ha incluido en el presente informe, aquella información que tras un pormenorizado análisis se ha considerado que suponía una diferencia a destacar respecto a la tónica general llevada a cabo por los países.

Por otra parte, el desarrollo del proyecto se ha visto afectado por las siguientes limitaciones al alcance:

1. Se han analizado los países que han formado parte de la Unión Europea de forma previa a la reciente ampliación, no considerándose en este momento los países de nueva incorporación.
2. A la hora de analizar la información de otros países desarrollados no pertenecientes a la Unión Europea, se han incluido en el estudio, los que por sus características, se han considerado de mayor interés, de tal manera que se ha primado el análisis de aquellos cuyas iniciativas podrían ser implantadas dentro del proyecto PIONEROS 106, por ser las más adecuadas.
3. Por último, hay que tener en cuenta que los países analizados no ofrecen la misma importancia a cada uno de los distintos grupos de interés que se analizan en el estudio (por la propia caracterización de la situación en cada país). Por este motivo hay determinados países en el estudio que no dispone de iniciativas para alguno de los grupos desfavorecidos objeto de estudio.

■ ■ 2

Objetivos del estudio

2. _Objetivos del estudio

Entre las actuaciones comprendidas en PIONEROS 106 se encuentra la investigación y análisis de las experiencias realizadas por otros países en el ámbito de las Políticas Activas de Empleo y, especialmente, en el fomento del autoempleo y de la Economía Social.

En este contexto, el objetivo que se persigue con la realización de este proyecto, es la investigación y análisis comparativo de las Políticas Activas de Fomento al Empleo que se están llevando a cabo en los países de la Unión Europea y principales países desarrollados, dirigidas a grupos que, por sus circunstancias específicas, se encuentran con mayores dificultades para acceder al mercado laboral.

Este objetivo principal será el punto de partida para la identificación de aquellas iniciativas o prácticas concretas que, pueden ser identificadas y difundidas a raíz del proyecto PIONEROS 106, por ser las más adecuadas a las características de los grupos desfavorecidos que engloba, así como a los instrumentos, mecanismos y sistemas de gestión y coordinación en materia de empleo existentes en España y en la Comunidad Autónoma Andaluza.

■ ■ 3

Países e
instituciones
objeto de análisis

3. Países e instituciones objeto de análisis.

Los países que han sido objeto de análisis son los siguientes:

Países de la Unión Europea		
1 Austria	2 Alemania	3 Holanda
4 Bélgica	5 Grecia	6 Portugal
7 Dinamarca	8 Irlanda	9 España
10 Finlandia	11 Italia	12 Suecia
13 Francia	14 Luxemburgo	15 Reino Unido

Principales desarrollados	
Estados Unidos	Canadá
Japón	Australia

Para cada país, se ha realizado una importante búsqueda de información, tomando como principal referencia las instituciones (gubernamentales o no gubernamentales, públicas y privadas) que tienen competencia en materia de empleo y en servicios sociales, tanto en el ámbito principal, como regional y local.



Perfiles de los grupos desfavorecidos

4. **Perfiles de los grupos desfavorecidos**

Los grupos o perfiles de desempleados analizados en los distintos países, son los que comprenden el proyecto PIONEROS 106, estos son:

- ❖ Discapacitados.
- ❖ Inmigrantes.
- ❖ Jóvenes.
- ❖ Minorías étnicas.
- ❖ Mujeres.
- ❖ Desempleados de larga duración.
- ❖ Reclusos.
- ❖ Toxicómanos.

Para facilitar el análisis comparativo entre los distintos países, así como la adecuación de las mismas a los distintos grupos de potenciales destinatarios, se define a priori, el perfil de cada uno de los grupos.

4.1. **DISCAPACITADOS**

Discapacitados psíquicos:

La edad media gira en torno a los 20-30 años, suele ser personas solteras. La mayoría desconocen el mercado laboral y son demandantes de primer empleo.

Discapacitados físicos:

La edad media gira en torno a los 30-40 años de edad. Suelen tener conocimiento sobre un determinado sector, disponiendo de experiencia laboral previa.

Respecto a las habilidades, a destacar la capacidad de comunicación, habilidad para resolver problemas y capacidad de reacción, actitud positiva para el trabajo y capacidad de trabajar en equipo. Suelen tener poca disponibilidad para viajar.

En el ámbito europeo:

- ❖ Lo conforman en su mayoría personas mayores (el 63% son mayores a 45 años), sobre todo en países mediterráneos como España, Italia, Alemania y Grecia.
- ❖ El sexo varía dependiendo de los países, mientras que en Dinamarca y Holanda hay más mujeres, en Francia, Grecia y España, la mayoría son hombres.
- ❖ El nivel educacional es bajo, sobre todo en Francia, Italia, España y Reino Unido.

- ❑ Hay un alto porcentaje que trabajan a tiempo parcial.

Los países con mayores ratios de desempleo en este grupo son Italia y España

4.2._**INMIGRANTES**

La mayoría de las personas incluidas en este grupo está en disposición de trabajar por cuenta ajena. Su edad oscila entre los 35 y los 45 años, mientras los hombres suelen ser solteros, las mujeres suelen tener grandes cargas familiares. Respecto al nivel educativo, la mayor parte tienen estudios secundarios.

Respecto a las habilidades, suelen tener una gran disposición hacia el trabajo (en la mayoría de los casos necesitan el contrato de trabajo para normalizar su situación legal), capacidad de desarrollo profesional, de reciclaje, de trabajo en equipo, iniciativa personal, capacidad de comunicación y reacción. Suele ser un problema el conocimiento del idioma.

4.3._**JÓVENES**

Dentro de este grupo, hay más hombres que mujeres, trabajando tanto por cuenta ajena como por cuenta propia. La edad de este grupo oscila entre los 20-25 años para aquellos que trabajan por cuenta ajena, aumentándose a mayores de 25 para aquellos que se inclinan por la opción de trabajar por cuenta propia.

Respecto al nivel educativo, a aquellos que trabajan por cuenta ajena, se les exige un mayor nivel de formación del realmente requerido para desempeñar el puesto de trabajo. Si hablamos de formación complementaria, para los que desarrollan su labor profesional por cuenta propia, suelen tener conocimientos en gestión empresarial, y para los que trabajan por cuenta ajena, se les requiere formación complementaria, aunque en el caso de jóvenes con o sin estudios básicos, no suelen tenerla.

Habilidades: aquellos que trabajan por cuenta ajena, suelen tener iniciativa, rapidez en el aprendizaje, motivación y responsabilidad, por otra parte, en aquellos que su opción es trabajar por cuenta propia, se destaca, su cultura emprendedora, motivación, capacidad de trabajo, capacidad de innovación, de asumir riesgos y responsabilidades, y capacidad para captar recursos.

4.4._**MINORÍAS ÉTNICAS.**

Dentro de este grupo destacan las familias nómadas y especialmente la Comunidad Gitana, ya que son éstas las que suelen encontrar mayores dificultades para acceder al mercado laboral.

Suelen preferir el trabajo por cuenta ajena antes que por cuenta propia, pero la cantidad de formalidades administrativas que existen en la actualidad, y las dificultades que encuentran para acceder a las ayudas o subvenciones, suponen una barrera.

Suelen tener un nivel educativo bajo aunque cuentan con experiencia en resolver situaciones complejas y en aprovechar las oportunidades. Cuando conocen el trabajo que desarrollan, suelen tomar decisiones e iniciativas, son habilidosos en la negociación, y por último, el sentimiento de grupo dentro de las minorías se traduce en una facilidad a la hora de intercambiar información en la búsqueda del empleo.

4.5_MUJERES.

El nivel educativo es más alto en aquellas que optan por el autoempleo (exceptuando las mujeres universitarias). Respecto a las habilidades de este grupo, cabe destacar la actitud positiva hacia el trabajo, la capacidad de desarrollo profesional por objetivos, de reciclaje, de trabajo en equipo, así como de comunicación y de reacción.

Cuando optan por trabajar por cuenta propia, asumen riesgos, gozan de habilidades negociadoras, así como de gestión y motivación de los recursos humanos, visión organizativa. Tienen disponibilidad para viajar y flexibilidad de horarios, así como capacidad financiera y capacidad para captar recursos.

4.6._DESEMPLEADOS DE LARGA DURACIÓN.

La mayoría de las personas que forman este grupo, no están en disposición de trabajar por cuenta propia. El 40% son hombres, debido a las reconversiones que se están produciendo en muchos sectores, y el 60% mujeres, aunque estas suelen pasar a inactivas cuando llevan cierto tiempo en el paro.

Respecto a la edad, los hombres son ligeramente más mayores que las mujeres (más de 40 años), mientras que las mujeres, suelen estar en un intervalo entre los 30 y los 45 años. Aquellos que optan por trabajar por cuenta ajena, suelen tener cargas familiares, mientras que las personas que se interesan por el autoempleo no tienen responsabilidades familiares, y si las tienen, las necesidades básicas están cubiertas.

Su nivel educativo, es adecuado a la profesión que desempeñaban anteriormente, y tienen un buen conocimiento del sector. Tienen capacidad para desenvolverse, para desarrollar un trabajo con profesionalidad, motivación para aprender y experiencia profesional.

No suelen mostrar interés por el trabajo en equipo, y suelen tener la sensación de estar fuera del mercado.

4.7. **RECLUSOS.**

En el presente estudio se han considerado las personas que están en alguna de las siguientes situaciones:

- ⚡ personas en régimen de libertad condicional,
- ⚡ personas en régimen abierto,
- ⚡ personas en régimen de segundo grado y
- ⚡ personas en régimen de libertad definitiva.

El porcentaje de personas reclusas que se encuentra en disposición de emprender una acción de autoempleo es muy bajo. En general la proporción de hombres es mayor que la de mujeres, el nivel educativo es muy bajo y suelen tener escasa experiencia laboral.

Podríamos destacar como capacidades potenciales, la detección de oportunidades de negocio, la capacidad de asumir riesgos, y habilidad negociadora. Existe una latente discriminación por parte del empresariado hacia la contratación de este segmento poblacional.

4.8. **TOXICÓMANOS.**

En este grupo, la edad media oscila sobre los 31 años y el 80% son hombres. Respecto a la formación, se encuentra un amplio abanico con dos extremos, siendo necesario distinguir, entre las persona que tienen escaso nivel de formación y aquellas que gozan de un alto nivel cultural y académico¹.

Habilidades: responsabilidad, capacidad de comunicación, sentido de la familia, honestidad, amistad, así como todos los valores, y habilidades, especificados por los expertos de empleo, como requeridos por los empresarios o para los empresarios.

[1]_Lo mismo ocurre con la experiencia laboral ya que las personas en situación de marginalidad, no suelen disponer de ninguna experiencia laboral, mientras que aquellas con un alto nivel social y cultural, pueden incluso ostentar cargos importantes

■ ■ 5

Políticas Activas de Empleo

5. **Políticas Activas de Empleo.**

5.1. **ENFOQUE DE LOS PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA**

5.1.1. **Introducción**

Antes de comenzar a describir las líneas generales de actuación en materia de políticas activas de empleo de los países seleccionados, es necesario señalar la evidente homogeneización que existe en los enfoques de los distintos países de la Unión Europea.

Esta situación es consecuencia de la existencia de una iniciativa común, la **Estrategia Europea de Empleo** en la que se enmarca las prioridades e intereses comunes en materia de empleo para el conjunto de la Unión Europea. Para entender mejor el contexto, los hitos más significativos en la evolución de dicha Estrategia han sido los siguientes:

- ❖ 1993: Libro Blanco de la **Comisión Delors** sobre crecimiento, competitividad y empleo que planteó el debate sobre el empleo en la Unión Europea.
- ❖ 1994: **Estrategia de Essen**, los líderes europeos aprueban el primer plan de acción sobre empleo.
- ❖ 1995-1996: Consejo Europeo de Madrid y de Dublín, respectivamente, se evalúan los progresos hechos en la "Estrategia de Essen".
- ❖ Junio de 1997: **Tratado de Ámsterdam**: una nueva estrategia de empleo para Europa. Se dio un fuerte impulso a la estrategia adoptada en Essen, reconociendo que el empleo es un "asunto de interés común" para Europa. (Aparecen por primera vez los 4 pilares de la estrategia actual.
- ❖ Noviembre de 1997, La **Cumbre de Empleo de Luxemburgo** propuso traducir en realidades la idea del empleo como "asunto de interés europeo común". Los dirigentes europeos decidieron poner en marcha el proceso de Luxemburgo, en el que se aprobaron 19 Directrices de empleo, basado en las 4 ideas o pilares básicos, y que debían cumplirse en un plazo de 5 años.
- ❖ Diciembre de 1998, los líderes europeos se reúnen en **Viena**, y aumentan el número de directrices a 22.

Los **4 pilares** en los que se basa la Estrategia Europea de Empleo y sobre los que se desarrollan las directrices, son los siguientes:

1. **Empleabilidad**, asegurarse que las personas adquieren las cualificaciones precisas para ocupar los puestos de trabajo en un entorno en constante movimiento.

2. **Espíritu de empresa**, facilitar la creación de empresas y empleo.
3. **Adaptabilidad**, concebir nuevos métodos de trabajo más flexibles que concilien la seguridad y la flexibilidad laboral.
4. **Igualdad de oportunidades**, igualdad en el acceso al trabajo para hombre y mujeres, así como igualdad en el trato.

Para el desarrollo de las acciones previstas en cada directriz, el instrumento financiero principal de la Estrategia Europea de Empleo es el **Fondo Social Europeo** que, a través, de diferentes iniciativas, se integran las acciones en función de sus objetivos principales, agrupadas por grupos destinatarios.

Es conveniente hacer un breve repaso de las principales iniciativas comunitarias que se han llevado a cabo o que se están realizando en este momento:

Iniciativas EMPLEO o ADAPT:

Engloban una serie de acciones con el objeto de facilitar el acceso al empleo de determinados grupos desfavorecidos. En el marco de la iniciativa europea **EMPLEO**, hay que destacar las siguientes:

- ▣ NOW: promoviendo oportunidades para las mujeres.
- ▣ HORIZON: promoviendo oportunidades para los discapacitados.
- ▣ YOUTHSTART: favorecer la integración en el mercado de trabajo de los jóvenes, en especial de aquellos que carecen de las cualificaciones básicas o de formación
- ▣ INTEGRA: promoviendo oportunidades para determinados grupos marginales.

El objetivo de la iniciativa **Empleo-YOUTHSTART** es favorecer la integración en el mercado laboral de los jóvenes, en especial de aquellos que carecen de cualificaciones básicas o de formación. La idea es que se llegue a garantizar a todos los jóvenes menores de 20 años el acceso a un trabajo completo o a una forma reconocida de formación o educación que combine el trabajo y la formación. El programa irá especialmente dirigido a los que abandonen la escuela sin haber obtenido un diploma o una cualificación básica.

La iniciativa **Empleo-NOW** está encaminada a fomentar la igualdad de oportunidades de empleo para las mujeres, especialmente mediante medidas de formación y acceso a empleos con futuro y a puestos de dirección.

El objetivo de la iniciativa **Empleo-INTEGRA** es promover medidas que mejoren el acceso al mercado de trabajo y las posibilidades de empleo de los grupos vulnerables excluidos de él o en peligro de estarlo.

El objetivo de la iniciativa **Empleo-HORIZON** es fomentar las medidas que mejoren el acceso al mercado de trabajo de aquellas personas que están excluidas del mismo o que corren el riesgo de estarlo. Se dirige a aquellas personas que no sólo están desempleadas sino que además se enfrentan a graves obstáculos de integración debido a un alto grado de marginación.

El período de vigencia de estas iniciativas fue desde enero de 1996 hasta diciembre de 1999.

La finalidad última de los proyectos es la generalización y transferencia de las buenas prácticas resultantes de su desarrollo a las políticas del mercado de trabajo, mediante la creación de redes de cooperación entre agentes dirigidas a difundir experiencias y resultados, así como la sensibilización social acerca de las problemáticas de discriminación y desigualdad existentes en el mundo laboral. Bajo esta gestión coordinada y homogénea de métodos de trabajo y financiación en el ámbito europeo, a continuación se describen los principales enfoques e iniciativas llevados a la práctica por cada país.

Para facilitar el seguimiento del informe se ha mantenido la misma estructura en cada país: en primer lugar, la presentación de las instituciones públicas o privadas, con competencia en materia de empleo; en segundo lugar, el enfoque general; y por último iniciativas destacables por cada grupo.

5.1.2. **Análisis de países.**

1. **AUSTRIA**

ENFOQUE GENERAL

La política relacionada con el mercado laboral se realiza en su mayor parte por el Servicio Público de Empleo (AMS). Actualmente, este Servicio Público de Empleo está separado de la jurisdicción directa del Gobierno dentro del Ministerio de Trabajo, Salud y Cuestiones Sociales, aunque existe una estrecha colaboración entre las instituciones gubernamentales y no gubernamentales.

En el año 2001 mejoraron los resultados del mercado austriaco de trabajo, con una tasa global de empleo del 68,3% (59,4% para el empleo femenino) cercana a los objetivos establecidos en la Cumbre de Lisboa y muy por encima de la media comunitaria. El desempleo global experimentó una reducción, pasando a ser del 3,7% en el año 2000, con lo que, junto con la tasa de desempleo juvenil y de desempleo de larga duración, sigue encontrándose entre los más bajos de la Comunidad Europea. Persisten algunos problemas estructurales

- ▣ para garantizar una oferta adecuada de mano de obra y hacer frente a las carencias de mano de obra en el mercado de trabajo, aún es posible incrementar la participación de los trabajadores de más edad y de los trabajadores con remuneraciones bajas, así como de las minorías étnicas y los trabajadores inmigrantes,
- ▣ siguen existiendo importantes diferencias de empleo entre hombres y mujeres, así como una de las mayores diferencias salariales de la Comunidad, que requieren medidas adicionales para conciliar la vida laboral y la familiar. Debe mejorarse la oferta de guarderías, una de las más bajas de la Comunidad.
- ▣ se están desplegando esfuerzos para definir una estrategia global y coherente de aprendizaje permanente en el «Zukunftforum Weiterbildung», con participación de todos los agentes interesados, mediante la cual se desarrollarán objetivos cuantitativos de financiación y participación, de conformidad con el marco jurídico nacional.
- ▣ Como objetivo, Austria debe esforzarse en mayor medida por aplicar las directrices para el empleo y las recomendaciones relativas al aumento de la participación en el mercado de trabajo las diferencias entre hombres y mujeres, la oferta de servicios de guardería y el aprendizaje permanente.

DISCAPACITADOS

- ▣ Medidas llevadas a cabo por las **Oficinas Federales** para el bienestar social:

En el año 2001 el Gobierno Federal y el FSE (Fondo Social Europeo) se unieron en una Campaña de empleo llamada "Disability Billion" con el objetivo de integrar a personas con discapacidades en el mercado laboral. La campaña de empleo sentó nuevos precedentes. Se realizaron actividades tales como:

- Ofrecer nuevos servicios a los empresarios.
- Facilitar el acceso a la información y a las tecnologías de la comunicación.
- Transmitir transparencia a los jóvenes.

Se considera prioritario ayudar a las personas, en el periodo que transcurre desde que abandonan la escuela o terminan su etapa de escolarización, hasta el momento que entran en el mundo laboral. Durante el año 2001, se tomaron medidas para permitir el acceso de las personas discapacitadas a la información, comunicación y a optar por una mayor formación. Dichas medidas fueron financiadas en el marco de la "Campaña Tecnológica", dando las empresas que lo integraban empleo a un gran número de discapacitados.

- ▣ Medidas llevadas a cabo por el **Servicio Público de Empleo (AMS)**:

En armonía con el principio de la integración sostenible en el mercado laboral, las subvenciones de AMS para los grupos objetivos se centra en medidas rela-

tivas a fomentar las habilidades y capacidades profesionales a través de la participación en proyectos y en programas de formación. Durante el 2001 el volumen de subvenciones que concedió AMS para la integración de las personas discapacitadas en el mercado laboral alcanzó los 102 millones de euros, de los cuales 51 millones fueron destinados a programas de formación.

Con estas ayudas, el AMS trata de aumentar el número de participantes en las medidas que se llevan a cabo para los discapacitados, que en el 2001 sobrepasó el 68%. En términos relativos, la mayor participación de personas discapacitadas fue en proyectos no lucrativos. El AMS ha ampliado sus servicios para personas discapacitadas y para personas con restricciones a la movilidad mediante uso de Internet, y ahora les ofrece la posibilidad de utilizar un amplio abanico de información y de servicios propios de AMS desde el hogar. La amplia información y los servicios ofertados desde Internet ayuda a las personas discapacitadas a ahorrar tanto tiempo, como viajes dificultosos y está en continua ampliación.

❖❖ Medidas llevadas a cabo por el **Ministerio de Educación, Ciencia y Cultura:**

Están destinadas a alumnos con discapacidades físicas y sensoriales, y se concretan en acciones tales como la creación de escuelas específicas, programas específicos, progreso individual utilizando medios educativos especiales, contratos de profesores especializados, etc.

El Programa Sócrates-Grundtvig es un programa para la integración de discapacitados dentro de la educación general del adulto. Por ejemplo, **mo.bi.le** (modelos de educación y aprendizaje para gente discapacitada) proporciona material de formación a los profesores que participan en actividades relacionadas con la educación de adultos mediante el aprendizaje monitorizado a través de ordenadores.

INMIGRANTES

Siguiendo el programa del Gobierno, las políticas de inmigración están basadas en el principio "Integración priorizada de acuerdo a la nueva inmigración" por lo que los extranjeros que se encuentren legalmente en Austria tienen prioridades en cuanto al acceso del mercado laboral. El Instituto Austriaco para el análisis económico (WIFO) realizó un estudio en el 2001 sobre el impacto en la integración de extranjeros en el mercado laboral, confirmó que la gran mayoría de los extranjeros con el permiso de residencia tienen empleos legales.

Por otra parte, todos los extranjeros que poseen el permiso de residencia en vigor tienen derecho a acceder al mercado laboral en todo el territorio austriaco, sin la necesidad de un permiso adicional oficial de empleo, al igual que aquellos jóvenes que entran en Austria dentro de las cuotas de inmigración y cursen el último

año de la educación obligatoria. Además se están ofreciendo cursos especiales de alemán dentro de los programas de educación para adultos, impartidos por el Ministerio Federal de Educación, Ciencia y Cultura.

MINORÍAS ÉTNICAS

En Austria, la minoría étnica más representativa es el grupo formado por rumanos. Se da un énfasis especial en el aspecto del aprendizaje intercultural dentro del contexto de la cultura eslovena, siendo este un aspecto añadido en la formación de los profesores.

Ejemplos de acciones desarrolladas en este campo son las tutorías adicionales en el lenguaje esloveno para niños inscritos en escuelas y cuyos conocimientos del idioma no eran suficientes.

El proyecto de trabajo en red para rumanos, es un proyecto de ayuda fuera de la escuela y consiste en el aprendizaje a través de las últimas tecnologías de comunicación que les ayuda a obtener más posibilidades de cara a la inserción en el mercado laboral.

DESEMPLEADOS DE LARGA DURACIÓN

The National Programme on Aging Workers (1998-2002) está dirigido a mejorar la situación laboral para individuos mayores de 45 años y a reducir el impacto de la jubilación anticipada. El programa se ha centrado en formación y comunicación local. La formación va encaminada a ayudar a estas personas a encontrar trabajo. El programa ha sido subvencionado por la campaña "Good Age".

RECOMENDACIONES ESTRATÉGICAS EN LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

- 1) Adoptar políticas que garanticen una oferta adecuada de mano de obra en el futuro. En este contexto, Austria debería proseguir y reforzar la reforma de los sistemas de fiscalidad y prestaciones para aumentar la participación de los trabajadores de más edad y de los trabajadores poco cualificados y con remuneraciones bajas, y mejorar las oportunidades de las minorías étnicas y los trabajadores inmigrantes en el mercado de trabajo.
- 2) Desarrollar una estrategia con objetivos concretos para reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres, en colaboración con los interlocutores sociales; promover acciones a todos los niveles para reducir las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a empleo, mediante una mayor oferta de servicios de guardería impulsando políticas que permitan conciliar la vida laboral y la familiar.
- 3) Adoptar y aplicar una estrategia global y coherente de aprendizaje permanente, consensuada con todos los implicados, que incluya indicadores y objetivos cuantitativos en materia de recursos financieros y participación, de conformidad con el marco jurídico nacional; esta estrategia debería fortalecer los nexos estructurales entre la enseñanza obligatoria y la superior, la formación inicial, la formación continua y la educación de adultos.

2._FINLANDIA

ENFOQUE GENERAL

El **Servicio Público de Empleo** finlandés depende del Ministerio de Trabajo, se ocupa principalmente del control y coordinación del mercado de trabajo, del desarrollo de organizaciones de trabajo, empleo e integración de los inmigrantes, diseñando y fomentando políticas activas de empleo.

A través de la **Estrategia Nacional de Empleo** Finlandia está intentando asegurar la oferta de empleo. También pretende promover la empleabilidad de grupos marginales, lo que supone un gran desafío ya que dos tercios de las personas que están en paro en la actualidad se encuentran dentro de este grupo. Para hacer las políticas regionales más efectivas, Finlandia está introduciendo una nueva legislación así como las herramientas operativas necesarias. Debido a la carga fiscal que existe actualmente, el Gobierno está introduciendo especialmente modificaciones relativas a reducción de impuestos.

Finlandia ha mantenido durante los últimos cinco años un fuerte crecimiento del empleo, con una tasa de empleo global (67,5%) cercana al objetivo de Lisboa y una tasa de empleo femenino (64,4%) superior a la media comunitaria y al objetivo de Lisboa, pese a lo cual sigue enfrentándose a algunos problemas estructurales importantes:

- ❖ la tasa global de desempleo sigue siendo alta (9,8%), al igual que la tasa de desempleo juvenil y la tasa de desempleo de larga duración entre las personas de más edad, motivo de especial preocupación. El empleo registra también pronunciados desequilibrios regionales,
- ❖ Finlandia presenta una tasa de empleo femenino alta y políticas de igualdad de oportunidades bien desarrolladas. No obstante, el mercado de trabajo finlandés acusa una de las mayores diferencias entre hombres y mujeres de la Comunidad Europea en cuanto al empleo en los diferentes sectores y profesiones, así como grandes diferencias salariales entre ambos sexos,
- ❖ Finlandia se enfrenta con carencias de personal cualificado en diversos sectores, tanto en empleos muy cualificados como menos cualificados, así como en algunas regiones; los resultados de los programas activos del mercado de trabajo en términos de integración duradera en el mercado de trabajo son desiguales.

DISCAPACITADOS

El empleo potencial para las personas con discapacidades se mejorará convirtiéndoles en un grupo prioritario para la percepción de los subsidios de empleo junto con los Desempleados de larga duración y la gente joven. El subsidio por desempleo está establecido como una práctica habitual.

INMIGRANTES

La integración de los inmigrantes se ha llevado a cabo desde el año 1999 mediante programas de integración local, mediante la cooperación de autoridades locales, oficinas de empleo, organizaciones de inmigrantes y diversas ONG's. Se confeccionó un plan específico de integración para inmigrantes, ayudándoles a fortalecer el dominio del idioma, las habilidades vocacionales, las capacidades necesarias para el trabajo y otros factores que necesarios para la integración. A parte de estos programas, se ha redactado un Plan para combatir el racismo y la discriminación étnica, aprobado en abril de 2001, incluyendo un nuevo "Post of Ombudsman"² para Minorías desfavorecidas.

Desde 2002, la necesidad de una mayor formación para conseguir la integración de los inmigrantes, ha generado una capacidad de 6.000 plazas al año para formación y contratación de los inmigrantes sin empleo. También se requieren recursos adicionales para la enseñanza primaria y secundaria para dichos inmigrantes, aunque todavía no se ha alcanzado una decisión sobre la cuantía de los fondos adicionales.

Bajo el programa INTEGRA se desarrolla el **programa SISU** (Iniciativas estratégicas para solucionar el desempleo). El proyecto SISU, dirigido por la Unidad de Extranjeros de la Ciudad de Helsinki, está basado en una sociedad local que implica dos asociaciones: "Club Familiar" (asociación multicultural) y "Inkerikeskus" (asociación de inmigrantes de la ex-Unión Soviética) Estas dos asociaciones juegan un papel activo en el proyecto y contribuyen a la planificación y a la organización de los servicios sociales de la Ciudad, organizan varias actividades dentro de sus comunidades, creando puestos de trabajo para ofrecer dichos servicios, y además elaboran información acerca de las necesidades de los inmigrantes.

Su experiencia se tiene en cuenta en el diseño del Programa de Integración Municipal del Helsinki. Una de las claves del papel que realiza la asociación Inkerikeskus es el desarrollo de servicios de asesoramiento y orientación para inmigrantes. La participación de Inkerikeskus permite conseguir unos servicios más sistemáticos y mejor organizados, gracias a su experiencia y a la eficiente red que posee dentro de las comunidades de inmigrantes. Los representantes de la asociación son parte del Consejo Directivo del proyecto SISU.

MINORÍAS ÉTNICAS

Se están llevando a cabo proyectos de cooperación para mejorar la situación de aquellos que parten de una peor situación para poder acceder al mercado laboral,

[2]_Post of Ombudsman equivale al Defensor del pueblo

esto se está llevando a cabo dentro de los programas del FSE. Estos programas ayudarán a potenciar el espíritu emprendedor de grupos especiales, como las minorías étnicas.

MUJERES

Las principales iniciativas se centran en el desarrollo de proyectos dirigidos a terminar con la desigualdad entre hombre y mujeres en lo relativo a la remuneración.

DESEMPLEADOS DE LARGA DURACIÓN

Las oficinas de empleo y autoridades locales, están realizando un borrador para actuar conjuntamente sobre los Desempleados de larga duración, acordando las acciones para ayudarles a encontrar un trabajo. Se ha realizado una nueva iniciativa piloto "*Nuevo experimento*" (2002) en cooperación entre las autoridades locales, Seguridad Social y oficinas de empleo, que se ha iniciado en 18 municipios y proporciona ayuda para reactivar a los Desempleados de larga duración a encontrar trabajo. Esta experiencia piloto está basada en el análisis de problemas locales, reuniendo los recursos de los agentes implicados y proporcionando servicios individualmente adaptados.

RECOMENDACIONES ESTRATÉGICAS EN LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

- 1) Seguir reformando los sistemas de fiscalidad y prestaciones, para fomentar la participación en el mercado de trabajo y garantizar la disponibilidad de mano de obra. En particular, redoblar esfuerzos para reducir los elevados tipos de los impuestos marginales efectivos a que deben hacer frente, en especial, los trabajadores poco remunerados, y mejorar los incentivos de los sistemas de prestaciones, especialmente las pensiones, para animar a las personas a ocupar un puesto de trabajo y a mantenerse en activo.
- 2) Tomar medidas, en el contexto de la integración de la política de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las demás políticas, para reducir las diferencias de representación entre hombres y mujeres en los diferentes sectores y profesiones.
- 3) Garantizar la eficacia de los programas activos del mercado de trabajo, con vistas a luchar contra el desempleo y reducir las disparidades regionales y las carencias de personal, centrándose en las necesidades de los parados jóvenes y de larga duración.

3._DINAMARCA

ENFOQUE GENERAL

El **Ministerio de Trabajo** es el organismo responsable de elaborar e implantar los programas y medidas dirigidas a todos los grupos de desempleados. La entidad específica que asume directamente estas competencias se denomina AMS (**Autoridad Nacional del Mercado de Trabajo**) En concreto es responsable de las

siguientes áreas: empleo y condiciones de trabajo, seguridad y salud en el trabajo, accidentes laborales, subvenciones para personas con algún tipo de discapacidad, formación continua, servicios empresariales y medidas de activación.

Por otra parte, del Ministerio dependen una serie de "Centros"³ que intervienen en la elaboración y aplicación de las políticas de fomento de empleo en los grupos más desfavorecidos. De forma complementaria se han alcanzado acuerdos con Organismos Sociales para una mejor integración de los inmigrantes, principalmente en el lugar del trabajo.

En Dinamarca existen 5 tipos de instituciones en relación a la formación y al empleo:

- ■ Centros de rehabilitación que evalúan las capacidades de trabajo y proporcionan formación profesional.
- ■ Instituciones de formación profesional que ofrecen formación y cursos de reciclaje para facilitar el acceso al empleo.
- ■ Proporcionar oportunidades de trabajo para personas con discapacidades, en un ambiente de trabajo especialmente diseñado para ellos dentro de las instituciones públicas y privadas, fábricas y talleres.
- ■ Talleres para la readaptación de discapacitados, aunque no están reconocidos por Gobierno Danés como formación profesional o estado de pleno empleo, permite a las personas con discapacidades realizar algún tipo de trabajo.
- ■ Centros especiales de día que proporcionan formación de habilidades sociales y preparación para los talleres para la readaptación de minusválidos.

La situación del mercado de trabajo en Dinamarca sigue siendo muy favorable, con la mayor tasa de empleo femenino de la Comunidad Europea (71,6%), una de las tasas de empleo masculino más altas (80,8%) y una de las tasas de desempleo más bajas (4,7%). Aunque Dinamarca ya supera los objetivos de Lisboa, tiene ante sí los siguientes retos:

- la presión fiscal general sobre el trabajo, aunque está reduciéndose, sigue siendo elevada. La escasa diferencia entre las prestaciones y los salarios bajos siguen limitando el efecto incentivador del trabajo que tienen las reformas fiscales en los grupos con ingresos reducidos,
- la reducción de la oferta de mano de obra en el mercado de trabajo en 2000, mientras una parte considerable de la población en edad de trabajar se jubiló anticipadamente o recibe prestaciones sociales y la tasa de empleo de los inmigrantes sigue siendo baja.

[3]_Centro de políticas de fomento al empleo, Centro de Subvenciones por desempleo y Centro para la legislación laboral

DISCAPACITADOS

A las personas discapacitadas, tanto física como psíquicamente, se les está dando un trato preferencial cuando solicitan un puesto de trabajo en el Sector Público con una reserva de plazas. Se puede ofrecer asistencia personal a los trabajadores que trabajan tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, que no son capaces de desarrollar su trabajo, debido a una visión reducida, discapacidad auditiva, o cualquier otra desventaja que limite significativamente sus capacidades.

Dentro del esquema de subsidios, en ciertos casos de personas discapacitadas que acaban de terminar su educación o formación les ofrecen la posibilidad de obtener experiencia laboral en los campos en los que han sido formados. En este sentido, las autoridades municipales y el PES pueden conceder ayudas a personas con una capacidad de trabajo limitada para la adquisición de herramientas específicas o adaptadas así como la participación en cursos de corta duración, siempre y cuando estas ayudas sean decisivas a la hora de obtener el trabajo y compensar la capacidad reducida para su desarrollo. La capacidad de trabajo, en este caso, puede ser reducida por razones tanto físicas, psíquicas o sociales.

INMIGRANTES

El Gobierno asegura una serie de plazas en el Sector Público, para que las ocupen inmigrantes y sus descendientes, como mecanismo de integración de este grupo. Las instituciones tienen el deber de divulgar las medidas que se han tomado para asegurarse que el lugar de trabajo representa en un alto grado, la composición de la población.

El Gobierno seguirá animando a las autoridades municipales y condales para que continúen contratando más personas de étnicas diferentes, para acabar de esta manera con innecesarias barreras al sistema. Con estos incentivos el porcentaje de inmigrantes que trabaja para el sector público, ha aumentado de un 1,6% en 1998 hasta un 2% en el año 2000.

Finalmente el Comité para la Igualdad está examinando que medidas se pueden tomar para promover la igualdad en el tratamiento de las personas discriminadas y como pueden ser ayudadas de la manera más efectiva las víctimas de la discriminación.

Nuevas medidas hacia una política de integración: Ante la existencia de un gran número de inmigrantes sin trabajo, el Gobierno danés ha presentado gran número de iniciativas dirigidas a una mejor integración de los refugiados e inmigrantes en el mercado laboral. El objetivo prioritario es aumentar el número de empleados y disminuir el número de personas que están bajo ayuda pública. De esta manera se dinamiza la política de empleo consiguiendo individuos más motivados y mejor preparados para la obtención de empleo.

El 5 de marzo de 2002, el Gobierno presentó su propuesta “Hacia una nueva política de integración”, consistente en tres instrumentos centrales dirigidos a la integración en la vida laboral: definir un modelo sencillo y no burocrático para la práctica empresarial, introducir al empleo ordinario, y la enseñanza del Danés en las empresas.

Las iniciativas se han llevado a cabo en áreas urbanas y residenciales expuestas, mediante desarrollo de proyectos de saneamiento centrados en la sostenibilidad, integración y empleo social. El desafío ha sido implicar a todos los ciudadanos en iniciativas sociales, económicas y medioambientales para conseguir la integración de este grupo en la comunidad local.

Con anterioridad, desde finales del año 2000, se están desarrollando experiencias piloto en varias regiones, a través de unidades especiales que han sido establecidas para ponerse en contacto con las empresas y ayudar a los refugiados e inmigrantes a encontrar trabajo. Estas iniciativas están focalizadas en las personas que componen el grupo de minorías étnicas y que están registrados en el PES como buscadores de empleo.

JÓVENES

Los objetivos planteados en relación con la integración de los jóvenes son los siguientes:

- Crear nuevos ciclos de formación, teniendo en cuenta las expectativas y habilidades del individuo.
- Mejorar las capacidades profesionales en general
- Actualizar la formación de los consejeros, profesores, formadores para permitirles proporcionar a este grupo una orientación y formación apropiada.

Destaca el éxito obtenido por Dinamarca con los programas de formación para los menores de 25 años que no han terminado los programas regulares de formación y que se encuentran en paro por un periodo superior a seis meses. También, aquellos jóvenes que no encuentran trabajo en los dos primeros dos años de desempleo pasan a un “*período de activación*” durante el cual tienen el derecho y la obligación de aceptar una oferta de formación. Estos programas se desarrollan por medio de la formación en el trabajo, que da acceso a un subsidio. Los trabajadores pueden ser empleados por empresas públicas o privadas. También se contempla la formación individual para aquellos con problemas de inserción.

El programa Danés “**RESTART**” (I-1997-DK-501), brinda la oportunidad a jóvenes con problemas sociales que han perdido la motivación, de formar parte de una mancomunidad tolerante con el fin de devolverles el sentimiento de responsabilidad y pertenencia. En pequeños grupos tratan temas como sus necesidades y deseos y tienen la oportunidad de elegir, entre una gran variedad de actividades, aquellas que prefie-

ren llevar a cabo. Entre estas actividades se incluyen actividades al aire libre, organización de eventos sociales y oportunidades de empleo, que han sido diseñadas con el fin de desarrollar la capacidad de trabajar en equipo y restablecer su identidad, sentimiento de valía y creencia en su capacidad de mantener un trabajo.

MINORÍAS ÉTNICAS

El proyecto **“Role of the Trade Unions in promoting Ethnic Equality in the European Labour Market”** (I-1997-DK-508) (“Importancia de los Sindicatos en la Promoción de la Igualdad Étnica en el Mercado Laboral Europeo”) desarrollado por un consorcio de sindicatos Daneses, forma a miembros de los sindicatos como mediadores en casos de discriminación racial en el trabajo. Este proyecto sirve a un doble cometido, ayuda en la contratación de nuevos miembros pertenecientes a minorías étnicas y refuerza la capacidad negociadora del sindicato frente a las compañías en lo relacionado con la igualdad de oportunidades en el trabajo.

TOXICÓMANOS y DISCAPACITADOS

Las medidas de activación tienen como objetivo asegurarse en mayor grado el cumplimiento de las medidas dirigidas para la integración en el trabajo de grupos, como **toxicómanos y discapacitados**. Esto, entre otras cosas, se está llevando a cabo mediante proyectos modelos en el sector público y en el privado, incluyendo la evaluación y la difusión de los resultados.

RECOMENDACIONES ESTRATÉGICAS EN LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

- 1) Proseguir y controlar atentamente la aplicación de las reformas en curso para reducir la presión fiscal general sobre el trabajo, en particular disminuyendo los elevados tipos impositivos marginales sobre los ingresos bajos y medios.
- 2) Promover incentivos para que sean aún más numerosos quienes buscan y aceptan un empleo, especialmente desarrollando un mercado de trabajo no excluyente y redoblando esfuerzos en pro de la integración de los trabajadores inmigrantes.

4. _ **HOLANDA**

ENFOQUE GENERAL

La política de empleo en Holanda es responsabilidad del **Ministerio de Trabajo**. A partir de 1991, el **Servicio Público de Empleo** dejó de ser una unidad administrativa del Ministerio y se convirtió en un Organismo Autónomo de carácter tripartito. El servicio público de empleo se encarga exclusivamente de la gestión y dirección de las políticas activas. Tras su transformación en Organismo Autónomo,

procedió a una descentralización regional importante, con 18 centros regionales en cuyos órganos de gestión participan, además de los interlocutores sociales, representantes de los municipios de cada región. Cuenta con unas 200 oficinas de empleo y 60 centros de formación ocupacional. Las "políticas pasivas" están a cargo de los organismos gestores de la Seguridad Social, gobernados directamente, en su mayor parte, por los interlocutores sociales.

En 2000, el empleo experimentó un crecimiento considerable y las tasas de empleo (la tasa global es del 73,2% y la tasa femenina es del 63,7%) están claramente por encima de la media comunitaria y de los objetivos de Lisboa. En 2000 siguió disminuyendo la tasa de desempleo, hasta un nivel inferior al 3%, significativamente por debajo de la media comunitaria. No obstante, el mercado de trabajo se caracteriza por un importante desequilibrio estructural:

- ▣▣ pese a que están apareciendo carencias en el mercado de trabajo, la oferta de mano de obra está limitada por la gran proporción de la población en edad de trabajar que recibe prestaciones de invalidez, subsidios de desempleo o una ayuda social.

DISCAPACITADOS

Existe un Programa para la Integración de los discapacitados en el mercado de trabajo, que se ha desarrollado con gran éxito, ya que la mayoría de las personas que han participado en el mismo han conseguido trabajo con perspectivas de continuidad a largo plazo. Existen también incentivos fiscales para los empresarios que contratan a estas personas.

La financiación de los programas de reintegración llevados a cabo por agencias especializadas en reintegración, estará asociada al rendimiento, entregando un mayor incentivo para garantizar que los participantes consigan trabajo. La Ley de Trabajo y Retribución Salarial (Estructura de Ejecución) responsabiliza a los empresarios de la reintegración de los empleados discapacitados en otras empresas. Esto permite a los empresarios limitar los costes generados por las ausencias por enfermedad e incapacidad, como consecuencia de continuar abonando el salario al trabajador, y el incremento de la cotización, al reflejar el beneficio del seguro por invalidez abonado.

INMIGRANTES

El proyecto **Career re-orientation** for newcomers ayuda a los inmigrantes a entrar en contacto con el Mercado Laboral Holandés y el tipo de trabajo al que podrían aspirar. Como primera medida se anima a los participantes a contar su historia personal. El resultado es la disminución de la tensión intercultural entre refugiados y profesionales y la exposición de una imagen realista de las experiencias y expecta-

tivas de los participantes. Los profesionales han recibido intensa formación con el fin de ser capaces de gestionar situaciones cargadas de emotividad, las diferencias culturales y ser capaces de asumir esta nueva forma de trabajar.

El proyecto Holandés **“Intercultural Job Coaching”**, ofrece a los inmigrantes y refugiados un periodo de formación en el trabajo que ellos escojan, tras este periodo son contratados por el proyecto con el fin de servir de mentores o tutores para nuevos aprendices. La utilización de estos “intermediarios” procedentes del “grupo objetivo” facilita el entendimiento y la integración de los refugiados en el Mercado Laboral holandés.

El proyecto **“ReBus” Refugees in Business** (Refugiados en la Empresa) ofrece un programa completo de tutorías sobre como montar una empresa en Holanda. El punto de partida es la idea de negocio que tienen los propios participantes, sea cual sea el sector. El programa de tutorías incluye información sobre iniciativa empresarial, un curso de habilidades empresariales y mediación en lo relacionando a la financiación. Se ofrece asesoramiento y asistencia individual durante y tras la puesta en marcha del negocio.

Esta combinación de asesoramiento y asistencia es posible gracias a la estrecha colaboración entre el promotor SEON del proyecto, la Agencia Consultora del empleado (Emplooi consultancy agency) que ayuda a empresarios no-Holandeses, una Tríada de bancos Holandeses y la Agencia de Empleo del Consejo de Refugiados Holandeses. A pesar de que no todas las nuevas empresas tienen éxito, el proyecto da a los participantes una visión realista de sus oportunidades.

MINORÍAS ÉTNICAS

El objetivo que tenía el Gobierno de disminuir la tasa de desempleo de las minorías étnicas, fue alcanzado en el año 2000. Ha sido crucial para alcanzar dicho objetivo, los convenios acordados tanto con grandes, como con medianas y pequeñas empresas, en materia de contratación. La considerable inversión que se ha realizado durante los pasados años, ha ayudado a los empresarios a implantar el Programa de Acción para el empleo de Minorías y a perseguir una política multicultural. De esta forma, se ha incrementado el número de empresas que forman parte del Programa.

Entre las acciones llevadas a cabo, se incluye la confección de una website para el público en general que proporciona información sobre el programa, sobre políticas multiculturales y permite el acceso a los informes publicados por los empresarios. Dentro de la estrategia para reducir el desempleo, se han llegado a acuerdos con los municipios de tal manera que se les pagará una atención especial si disminuyen el desempleo en este tipo de minorías.

RECOMENDACIONES ESTRATÉGICAS EN LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

- 1) Además de las medidas para reducir el número de personas acogidas a los regímenes de incapacidad laboral, fomentar su reintegración a empleos que les permitan ejercer las capacidades laborales de que dispongan.
- 2) Para explotar todas las posibilidades de oferta potencial de mano de obra y reducir la inactividad, abordar la cuestión de la acumulación de prestaciones, incluidos los subsidios por el coste local de la vida asignados a las personas que perciben rentas bajas.

5._PORTUGAL

ENFOQUE GENERAL

El **Ministerio de Seguridad Social y de Trabajo** es el responsable de elaborar las medidas relativas a las políticas de fomento al empleo. En concreto el **servicio público de empleo** se denomina Instituto de Empleo y Formación profesional. Con una tasa de empleo global del 68,3%, la situación del empleo ha seguido mejorando y se acerca al objetivo de Lisboa. El desempleo, con una tasa del 4,2%, es uno de los más bajos de la Comunidad Europea. También el desempleo de larga duración es bajo (2,7%). No obstante, el mercado laboral presenta ciertas debilidades estructurales que es preciso resolver:

- ▣ hay que mejorar el planteamiento de aprendizaje permanente, vistos los bajos niveles educativos y la participación en actividades de formación continua, así como el abandono prematuro del sistema educativo, con una de las tasas más altas de la Comunidad (43,1%),
- ▣ para afrontar los principales retos del mercado de trabajo portugués, sobre todo los bajos niveles de cualificación, la modernización de la organización del trabajo y las relaciones laborales, es preciso contar con una mayor participación de los interlocutores sociales,
- ▣ Portugal tiene una buena tasa de empleo femenino, puesto que ya cumple el objetivo de Lisboa (60%). No obstante, el mercado de trabajo portugués presenta uno de los mayores desequilibrios entre hombres y mujeres de la Comunidad en cuanto a empleo en los diferentes sectores.

INMIGRANTES

Desde la administración, se han diseñado una serie de medidas para facilitar la integración socio-profesional de este grupo. Entre otras destaca el programa **ALCOHE** que tiene como objetivo el desarrollo de acciones que faciliten el aprendizaje del idioma portugués dentro de la comunidad de inmigrantes, para que, de este modo, sea más sencillo conseguir la inserción laboral. Dentro de este marco, se ha elabo-

rado la guía **ACOLHIMENTO**, en varios idiomas y en la que se promocionan cursos de portugués básico y cursos de ciudadanía. La iniciativa EQUAL, enmarcada bajo la ayuda de la cooperación internacional, ha desarrollado proyectos y monitorizado planes, que bajo una perspectiva de experimentación, intenta generar medidas innovadoras que se adecuen de la mejor manera posible a la realidad.

Se intenta mejorar las condiciones de vida de los grupos de población que parten de situaciones más vulnerables, actuando en los factores que provocan la discriminación social, además de desarrollar intervenciones sociales entre los grupos desfavorecidos y las instituciones y garantizar el acceso a programas de integración social a todos aquellos individuos que cumplan los requisitos para asistir.

El objetivo es incrementar en un 25% (entre 1997 y 2002) la participación de las personas con discapacidades en políticas activas y aumentar el número de personas que formen parte de programas de voluntariado.

Los instrumentos que se van a utilizar para poner en práctica estas medidas son:

- ❖❖ Red Social para el Desarrollo
- ❖❖ Desarrollo Social y Comunitario
- ❖❖ Integración Social y Profesional de los Discapacitados
- ❖❖ Sistemáticos incrementos de las Ayudas a los Discapacitados
- ❖❖ Formación e Integración Social y Laboral de los Desfavorecidos
- ❖❖ Programa Integración-Empleo
- ❖❖ Programa de Empleo Vitalicio
- ❖❖ Programa "Escolhas"
- ❖❖ Actividades de Voluntariado Juvenil
- ❖❖ Programa "Portugal Acolhe"
- ❖❖ Iniciativa de Igualdad

JOVENES

El programa **Novos horizontes** está dirigido a minimizar la dificultad del acceso al mercado laboral por parte de grupos, como los jóvenes o personas no cualificadas, que provienen de zonas desfavorecidas o de la comunidad de inmigrantes. El proyecto se localiza en el área deprimida de la ciudad de Amadora (ciudad situada cerca de Lisboa), agrupa a más de 6000 habitantes de la zona, la mitad de los cuales son jóvenes de menos de 20 años, de los que la gran mayoría son inmigrantes ilegales de Cabo Verde. El objetivo del proyecto es la formación práctica, para proporcionar las capacidades claves que faciliten a este grupo una ayuda para acceder más fácilmente al mercado laboral.

Los jóvenes que participan en el proyecto de **“Integração social de jovens de minorias étnicas”** (I-1997-P-512) son los encargados de desarrollar las actividades locales en sus barrios como parte de su formación como mediadores culturales. Su compromiso de mejorar la calidad de vida en zonas multiculturales y desfavorecidas ha sido determinante en su empeño por completar su formación y en su búsqueda de trabajo en su lugar de origen.

MUJERES

Las líneas principales que definen el enfoque de Portugal en el ámbito del empleo femenino, son las siguientes:

- ▣ Luchar contra la discriminación en el mercado de trabajo y del salario promoviendo el acceso de las mujeres a nuevas áreas profesionales o en áreas donde están menos representadas (discriminación horizontal), en puestos de dirección (discriminación vertical) y animando a las mujeres para que formen parte de la actividad empresarial.
- ▣ Incrementar la participación de las mujeres en formación más cualificada para permitir el acceso a puestos de trabajo que mejoren la empleabilidad.
- ▣ Consolidación de la información, prevención contra el incumplimiento de la ley, así como controlar la aplicación de la legislación que garantice las mismas oportunidades en el mundo laboral, en la formación y en el empleo. Bajo estas premisas, los objetivos son: Reducir los ratios de desempleo tanto para las mujeres.
- ▣ Disminución en las desigualdades entre los ingresos medios entre hombres y mujeres.
- ▣ Reducción de las asimetrías derivadas del sexo en profesiones y sectores donde la discriminación es más pronunciada.

Los instrumentos para lograr los objetivos anteriores, son potenciar sistemáticamente las medidas que facilitan la sostenibilidad del empleo donde la discriminación por el género sea más evidente. Entre ellas:

- 1._Conocimiento y formación en el área de igualdad de oportunidades, basados en crear módulos innovadores, metodologías así como material dirigido a estos grupos específicos.
- 2._Inclusión en el campo de igualdad de oportunidades en todas las formaciones llevadas a cabo por el IEFP (Instituto Portugués de Empleo y Formación profesional)
- 3.-Publicar campañas que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo a todas las profesiones y en todo el ranking profesional.

RECOMENDACIONES ESTRATÉGICAS EN LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

- 1) Articular mejor su estrategia de aprendizaje permanente, mejorando sus sistemas de educación y de formación para evitar las carencias de mano de obra cualificada y, por consiguiente, fomentar la creación de empleos con cualificaciones medias y altas y aumentar la productividad laboral.
- 2) Proseguir sus esfuerzos por aplicar un planteamiento participativo y fomentar compromisos concretos de los interlocutores sociales, en particular en los ámbitos de la modernización de la organización del trabajo y la adaptación de las relaciones laborales, incluida la reglamentación laboral, vigilando estrechamente la aplicación de los acuerdos ya firmados entre el Gobierno y los interlocutores sociales.
- 3) Proseguir los esfuerzos para conciliar la vida familiar y profesional ampliando los servicios de guardería, y estudiar nuevos modos de fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres a escala sectorial

6. _SUECIA

ENFOQUE GENERAL

En Suecia, el organismo gubernamental competente en materia de empleo es el **Ministerio de Industria, Empleo y Comunicaciones**. Dentro de este Ministerio existen distintas divisiones que tienen competencias sobre políticas de empleo, como son la División de las políticas del mercado de trabajo, División de la legislación y marco laboral, División de la igualdad de género.

Estas divisiones impulsan diferentes medidas dentro del **Programa Nacional de Empleo**. Suecia presenta unas de las más altas tasas de empleo global (73%) y de empleo femenino (71%) de la Comunidad Europea y supera los objetivos de Lisboa. El desempleo global disminuyó hasta un 5,9% en 2000. No obstante, el mercado laboral sigue presentando problemas estructurales importantes:

- ❖ Suecia ha adoptado una serie de medidas para reducir el número de personas que reciben subsidios. No obstante, podrían fomentarse aún más las medidas fiscales y de prestaciones que incentiven el trabajo, de conformidad con las directrices para el empleo. La presión fiscal sobre el trabajo sigue siendo alta,
- ❖ Suecia presenta una tasa de empleo femenino alta y políticas en materia de igualdad de oportunidades bien desarrolladas. No obstante, el mercado de trabajo sueco acusa una de las mayores diferencias entre hombres y mujeres de la Comunidad en cuanto al empleo en los diferentes sectores y profesiones,
- ❖ siguen existiendo algunas diferencias regionales en materia de desempleo, y la situación laboral de las minorías étnicas y los trabajadores inmigrantes podría mejorarse. La eficacia de los diferentes tipos de políticas activas del mercado de trabajo es desigual.

INMIGRANTES

La tasa de empleo ha aumentado considerablemente desde 1997 dentro de este grupo, destacando que es mayor en los hombres que en las mujeres. De todas maneras siguen existiendo muchas diferencias entre los inmigrantes y la población sueca que ha llevado al Gobierno a iniciar medidas para promover la igualdad en las oportunidades de empleo para los inmigrantes.

Destacar que se está trabajando en concordancia con el plan nacional contra el racismo, la xenofobia y la discriminación. Bajo el proyecto INTEGRA, existe el Programa **"Integration and migration home"**, los inmigrantes africanos que viven en Suecia son muy vulnerables al paro de larga duración, incluso teniendo las capacidades adecuadas. La ayuda de este proyecto está focalizada en proporcionar el desarrollo de dobles competencias.

El proyecto fue concebido por una ONG **"Self Help Promotion"** cuyos miembros y cuerpo directivo está compuesto por refugiados e inmigrantes del continente africano. También participan oficinas de empleo, la compañía nacional de energía hidroeléctrica (Vattenfall), y la Agencia para el desarrollo Internacional. Los participantes están activamente comprometidos con la planificación y ejecución del proyecto.

El proyecto **"LECA"** (I-1997-S-514) en Suecia forma a miembros de la Comunidad de Inmigrantes como empresarios sociales y agentes de cambio. Lo dirige una cooperativa que colabora con miembros de las organizaciones de inmigrantes que están preocupados por el bajo índice de contratación de sus coetáneos y desean encontrar vías alternativas de participación en la vida económica.

RECOMENDACIONES ESTRATÉGICAS EN LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

- 1) Proseguir sus reformas, incluido el establecimiento de objetivos que tengan en cuenta la situación nacional, para reducir la presión fiscal sobre el trabajo a la que deben hacer frente, en especial, los trabajadores poco remunerados. Seguir avanzando en sus reformas de los sistemas de fiscalidad y prestaciones para fomentar los incentivos del trabajo.
- 2) En el contexto de las reformas para la integración de la igualdad entre hombres y mujeres iniciadas en 1999,proseguir las iniciativas para corregir los actuales desequilibrios de representación entre hombres y mujeres, tanto a nivel sectorial como de las profesiones.
- 3) Garantizar la eficacia de los programas activos del mercado de trabajo, especialmente por lo que se refiere al desempleo de larga duración, prestando una especial atención a las necesidades de las minorías étnicas y los trabajadores inmigrantes.

7._ GRECIA

ENFOQUE GENERAL

El organismo competente en Grecia de las políticas activas de empleo es el **Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales**. El **Plan Nacional de Empleo** de Grecia, sin diferenciar específicamente entre los grupos, desarrolla acciones dirigidas de forma general sobre los grupos con mayores trabas a la hora de acceder al mercado laboral, pero sin incidir en cada uno de ellos particularmente.

La tasa de empleo de Grecia sigue siendo una de las más bajas de la Comunidad Europea (la tasa general es del 55,6% y la tasa femenina es del 40,9%, ambas muy inferiores a los objetivos de Lisboa). El desempleo se ha estabilizado en un 11% y el crecimiento del empleo se ve contrarrestado por el aumento estructural, a largo plazo, de la población activa. El desempleo de larga duración disminuyó hasta un 6,2%, pero sigue siendo significativamente más alto que el promedio de la UE. Esta situación refleja las siguientes deficiencias estructurales del mercado de trabajo:

- ❖ una tasa de empleo baja, junto con una potencia de creación de empleo sin explotar en las PYME y la economía basada en los servicios, —frente a una situación de elevado desempleo juvenil, femenino y de larga duración, los servicios públicos de empleo aún no adoptan un planteamiento preventivo y personalizado. Pese a los esfuerzos realizados en materia de seguimiento de estadísticas de flujos, todavía no se dispone de un sistema global,
- ❖ en un contexto de tasas de empleo bajas, deberían reformarse el sistema fiscal y las normas sobre derechos de pensión para aumentar la oferta de mano de obra, —las reformas educativas incluyen medidas para desarrollar la formación permanente, pero no hay una estrategia general clara en la materia y se precisa seguir mejorando la calidad de la educación y de la formación profesional,
- ❖ aunque las recientes reformas del mercado de trabajo constituyen un importante paso adelante en el sentido de la modernización del trabajo, aún existe margen de mejora. El éxito en este ámbito requerirá la participación activa de los interlocutores sociales,
- ❖ existen amplios desequilibrios entre hombres y mujeres en materia de empleo y desempleo que deberían corregirse, entre otras cosas, aumentando la oferta de guarderías.

GRUPOS SOCIALMENTE VULNERABLES

Las políticas de empleo que abarcan a grupos socialmente vulnerables, tal y como define el concepto “integración social”, contienen medidas para la prevención y eliminación del fenómeno de exclusión social y al mismo tiempo de la mejora de las

condiciones de vida. Las medidas políticas para la integración y reintegración de estos grupos en el mercado laboral se centran en establecer la igualdad de oportunidades para la formación y para la promoción profesional, así como crear confianza en el individuo, mediante políticas específicas de educación, formación, guía vocacional... que ayude a estas personas a ser capaces a responder a los desafíos y adaptarse a las nuevas condiciones que provocan los continuos cambios tanto sociales como económicos.

Otro factor importante para ser eficaces en estas acciones es contar con una participación activa de los empresarios, animándoles a responder positivamente ante cualquier medida para combatir la discriminación. Las medidas y políticas para fomentar el empleo en este tipo de grupos más desfavorecidos es una parte fundamental del Plan Nacional para la Integración Social, 2001-2003.

Entre las acciones concretas contenidas en dicho plan destacan las siguientes:

- ▣ Programas integrados que incluyen acciones para llevar a cabo una preformación, formación vocacional, promoción al empleo y que proporcionan unos servicios de soporte de seguimiento.
- ▣ Especiales incentivos para **mujeres**.
- ▣ Ayudas para **jóvenes** empresarios a la hora de crear nuevas empresas.

Dentro del marco de la Iniciativa Comunitaria EQUAL, se están desarrollando otro tipo de acciones de promoción del empleo:

- ▣ Se ha diseñado un formulario específico para llevar a cabo un acercamiento personalizado a los grupos socialmente más vulnerables, constituyéndose como una herramienta para el diagnóstico de sus necesidades en términos de formación, empleo y asesoramiento, y utilizándose además, para bases de datos estadísticos de la Agencia de Empleo.
- ▣ Los beneficiarios han recibido después de los exámenes correspondientes llevados a cabo por la Academia de la Lengua Griega, un certificado del conocimiento del idioma.

Los programas integrados que están siendo implantados incluyen acciones de preformación, formación profesional, promoción en el empleo y seguimiento de los Servicios de Soporte. Estos programas están centrados en los grupos más vulnerables, para los que por razones objetivas o subjetivas, no es posible que asistan a los programas de formación o en otras políticas activas de empleo diseñadas para desempleados en general.

Es prioritario el desarrollo de Iniciativas Locales de Empleo, que recogen intervenciones especializadas para desempleados en regiones deprimidas o en sectores afectados por problemas de empleo. También, se realizan medidas especiales para

mejorar las oportunidades de empleo en grupos desfavorecidos. Por ejemplo, existen planes para crear un grupo de colaboración entre agencias locales, bajo la coordinación de los municipios, para fomentar e incrementar los planes de negocio para el desarrollo local, contribuyendo a incrementar el valor añadido local, y unir el desarrollo regional con el empleo y cohesión social.

Por otra parte y en relación con la articulación de los agentes del sistema socio-laboral, se ha creado un marco institucional para asegurar la coordinación de las acciones entre los ministerios responsables de desarrollar las medidas que afectan a los grupos desfavorecidos. De esta forma existe, por ejemplo, un Comité especial para coordinar las medidas dirigidas a inmigrantes y a repatriados griegos o destacar el desarrollo de una red de servicios sociales para combatir la discriminación social y promover el empleo. Se ha iniciado la contratación de más de 400 sociólogos con el objetivo de desarrollar los servicios sociales en los municipios en los que todavía no están implantados.

Por último, existe un firme compromiso para asumir la Directiva Comunitaria y para fomentar la igualdad de oportunidades, terminando con la discriminación de los grupos más desfavorecidos, inmigrantes, minorías étnicas, discapacitados...para reducir las necesidades de demostrar una discriminación por parte de las mujeres, así como para la elaboración de programas para actualizar y distribuir la información sobre políticas de formación y oportunidades de empleo.

DISCAPACITADOS

Aparte de la política social el estado ha incorporado medidas para **personas discapacitadas**, mediante una nueva Ley. Sobre la base de esta ley, el 3% de los trabajos ofertados en el sector público, en empresas públicas y en gobiernos locales, así como el 2% de las ofrecidas en el sector privado deben ir destinadas a personas discapacitadas.

Además la Administración, proporciona ayudas a los empresarios que ven necesario realizar determinadas inversiones para facilitar el acceso a personas discapacitadas, junto con la creación de puestos de trabajo para estas personas. El marco institucional se está completando con el funcionamiento de un talleres para los discapacitados.

MUJERES

El enfoque de políticas de empleo dirigidas a las mujeres se caracteriza por incluir un conjunto diverso y completo de medidas de diferente naturaleza o tipología:

- ❖❖ Medidas legislativas para promover una participación igualitaria de hombres y mujeres tanto en cuerpos directivos como en consejos administrativos.

- ▣ Incluir acciones positivas a favor de las mujeres, que consisten en intentar incrementar la participación de las mujeres en los programas relativos a empleabilidad de los servicios públicos de empleo.
- ▣ Organizar los centros regionales para la igualdad en las 13 regiones del país, para implantar y promover la igualdad en el ámbito regional.
- ▣ Dedicar un 11,8% de los fondos sociales para financiar acciones especiales para mujeres.
- ▣ Formar a las personas que integran el Centro de Promoción de Empleo para aconsejar a las mujeres desempleadas.
- ▣ Crear un mecanismo de seguimiento que recoja indicadores sobre el fomento de la igualdad, como una herramienta necesaria para implantar la política de igualdad. La proposición integrada de este mecanismo ha sido realizada por el Centro de Investigación para la Igualdad (KETHI). Para la consecución de este fin han colaborado departamentos del Ministerio de Economía y Finanzas, el Ministerio de Trabajo y la Secretaría General para la Igualdad (KETHI).
- ▣ Revisar por el Instituto pedagógico los libros de texto para eliminar los tradicionales estereotipos relativos a los roles de los dos sexos. Se está llevando una experiencia piloto de estos nuevos procedimientos pedagógicos en las escuelas primarias, con un proyecto llamado “Flexible Zone” y en los institutos, otro de similares características denominado “Innovative Actions Zone”.

RECLUSOS

Dentro del programa INTEGRRA, común a los países europeos, se ha realizado un proyecto para facilitar la integración en el mundo laboral de mujeres ex-reclusas. Dicho proyecto se ha implantado en la región de Attica por La Secretaría General para la Formación de los Adultos, que es el principal organismo que ofrece programas de rehabilitación en las organizaciones de reclusos y ex – reclusos, y en colaboración con el Ministerio de Justicia.

El objetivo es definir las necesidades del grupo objetivo y los métodos para realizar una aproximación hacia la participación activa de mujeres ex – presidiarias tanto en la sociedad como en el mercado laboral.

TOXICÓMANOS

El proyecto “Acción para la integración socio-económica de toxicómanos y grupos de alto riesgo” en Atenas, trabaja con personas en rehabilitación que, generalmente están empleadas, ya que este suele ser su único medio de sobrevivir. Las

actividades de formación y apoyo buscan mejorar la calidad de sus vidas y ayudarles a hacer frente a las actividades diarias. El centro local ofrece además un programa de actividades desarrollado con los participantes y que involucra a familiares, amigos y empresas locales y ha mejorado significativamente la tolerancia de la comunidad. Gracias al apoyo del centro, los participantes consiguen mejorar su calidad de vida, incluyendo formación profesional y la búsqueda de trabajos mejores.

En el proyecto Griego **“Integración de médicos repatriados étnicos en la realidad Griega”** los miembros del grupo objetivo fueron involucrados desde el principio en el diseño del proyecto. Hicieron una importante contribución en la estructuración del programa de formación profesional en lo referente a la aplicación de nuevas tecnologías en la medicina. En el ámbito organizativo, la “Asociación Griega de Científicos Pontianos”, una organización del grupo objetivo, es co-socia del proyecto. Entre sus funciones se incluyen dotar de la información y el consejo necesarios para repatriar a los médicos y la promoción de empleo mediante la búsqueda de potenciales empresarios. .

El proyecto griego **Estructuras de apoyo, actividades de formación y empleo para delincuentes juveniles** asesora a aquellos que buscan empleo y a sus familias, individualmente y en grupo. El asesoramiento permite enfrentarse a problemas personales y hacerse cargo de los mismos al tomar decisiones educativas y profesionales. Este proceso mediante el cual se reconstruye la auto confianza se potencia mediante talleres de desarrollo de cualidades dirigidos por voluntarios que exploran la creatividad y desarrollan el respeto y el auto conocimiento.

RECOMENDACIONES ESTRATÉGICAS EN LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

- 1) Mejorar su marco estratégico, en especial mediante la definición de un conjunto articulado y que equilibrado de políticas para poner en práctica las directrices para el empleo en los cuatro pilares, a fin de aumentar la tasa de empleo, especialmente femenino y juvenil.
- 2) Acelerar la reestructuración de los servicios públicos de empleo y tomar medidas decisivas y coherentes para evitar que los parados, jóvenes y adultos, lleguen a una situación de desempleo de larga duración;
- 3) Estudiar y eliminar las distorsiones debidas a los impuestos sobre el trabajo y los derechos a pensión, mejorando así los incentivos para trabajar.
- 4) Perfeccionar y poner en práctica una estrategia general en materia de aprendizaje permanente que incluya objetivos nacionales. Aumentar la inversión para seguir mejorando los sistemas educativo y de formación profesional, al igual que el régimen de aprendizaje, en prácticas a fin de mejorar las cualificaciones de la mano de obra y responder a las necesidades del mercado de trabajo.
- 5) Velar por la plena aplicación del reciente paquete de reformas del mercado de trabajo, en estrecha cooperación con los interlocutores sociales; en este contexto, los interlocutores sociales deberían contraer nuevos compromisos en materia de modernización de la organización del trabajo, tratando de alcanzar al mismo tiempo un equilibrio adecuado entre flexibilidad y seguridad.
- 6) Tomar medidas eficaces y globales para reducir las desigualdades entre hombres y mujeres en materia de empleo y desempleo. Para ello, habrá que aumentar los servicios de guardería y d asistencia a otras personas a dependientes.

8._FRANCIA

ENFOQUE GENERAL

Las principales medidas de promoción del empleo en Francia corresponden a la iniciativa pública. Se articulan fundamentalmente a través del **Ministerio del Empleo**, del que dependen Administraciones Centralizadas y Descentralizadas:

▣ A nivel centralizado existe la **Delegación General para el Empleo y la Formación Profesional**⁴ (DGEFP), encargada de definir la política para el empleo y la formación continua. De ella dependen tres entidades:

- ANPE, Agencia Nacional para el Empleo. Asiste en la búsqueda de empleo y formación.
- AFPA, Asociación Nacional para la Formación Profesional de Adultos. De naturaleza privada, desarrolla acciones de estudio, investigación y experimentación para todos los sectores profesionales en el ámbito de la Formación Profesional.
- Centro INFFO, para el desarrollo y gestión de la información para la formación continua.

▣ A nivel descentralizado se encuentran las **Direcciones Regionales de Trabajo, Empleo y de Formación Profesional**, una por región y las Direcciones Departamentales de Trabajo, Empleo y Formación Profesional, como último nivel de acción.

La actividad del Ministerio del Empleo se complementa con la de otros ministerios, como el de Economía, Finanzas e Industria. Éste colabora en el fomento del empleo a través del Secretariado para las PYME, el Comercio, la Artesanía y el Consumo.

La situación del empleo a nivel estatal ha mejorado en los últimos años. La tasa de empleo global, de un 62,2%, se acerca a la media de la Comunidad Europea, mientras que la tasa de empleo femenino ya la supera. No obstante, sigue habiendo importantes problemas estructurales:

[4]_Existen además otras organizaciones que fomentan políticas activas de empleo:

ADIE, Es una organización nacional, cuya oficina central está en París. Cuenta con delegaciones regionales y oficinas locales. Sus principales funciones son las siguientes:

- Colabora para la creación de nuevas empresas proporcionando fondos para el inicio cuando no existen otras fuentes de financiación disponibles.
- El público objetivo de esta organización lo constituyen los parados que no cuenten con los recursos necesarios para iniciar el negocio.
- Los proyectos se analizan y seleccionan, aun cuando sólo se cree un puesto de trabajo (autoempleo).

CSDL, La Caja Social para el Desarrollo Local es una asociación que opera a nivel local a través de un Consejo de Dirección integrado por miembros elegidos por la comunidad, y por socios voluntarios. La principal actividad que realiza es la de prestar apoyo financiero a parados que presenten proyectos para crear o relanzar una empresa. Se exige la restitución de la subvención en caso de cese de la actividad de la empresa.

- la tasa de empleo de las personas de edades comprendidas entre los 55 y los 64 años aumentó en 2000, pero sigue muy por debajo de la media de la Comunidad (29,7% frente a 37,7%),
- pese a los progresos realizados, el tipo impositivo marginal efectivo sigue siendo relativamente alto,
- la persistencia de una tasa de desempleo superior a la media comunitaria (9,5% frente a 8,2%) exige proseguir y evaluar los programas que apliquen un planteamiento preventivo,
- debe continuar la modernización de la organización del trabajo; la aplicación de la reducción de la jornada laboral constituye un reto importante para las pequeñas empresas,
- debe potenciarse la educación y la formación permanentes, y reforzarse el diálogo social al respecto.

Las diferentes medidas de activación que se están llevando a cabo están consiguiendo beneficios en el empleo mediante iniciativas como la reducción del salario de los empleos menos cualificados y de los principiantes.

- ❖ Desde 1999 a 2001, se ha llevado a cabo un programa llamado SPNDE, "**Servicio Personalizado para Nuevos Profesionales**", que colocó a más de 190.000 personas. En el 2001 se llevó a cabo otro programa PAP-ND, Plan Personalizado de Acción para Principiantes, que proporcionó ayuda a unos 60.000 discapacitados.
- ❖ Dentro del marco de la Sección Empleo del Programa de Lucha contra la Discriminación, se ha prestado una especial atención a aquellas personas que llevan más tiempo alejados del mundo laboral, incluyendo también a personas discapacitadas.
- ❖ Fortalecer la red de "Cap Emploi" en concordancia con el proyecto nacional cuya misión incluye definir el rango de destinatarios de los servicios (discapacitados y empresarios).

DISCAPACITADOS

En octubre de 2001, se llegó a un acuerdo para la integración de trabajadores discapacitados en los servicios centrales del gobierno civil entre el gobierno y cinco miembros de la unión de organizaciones reconocida como representantes de los servicios centrales del gobierno civil, esto proporciona un plan específico para asegurar que los discapacitados reciban el mismo tratamiento con relación a la formación que deben recibir, los discapacitados con los impedimentos más graves y para los cuales se está considerando la reclasificación de las medidas, tendrán un acceso prioritario para la valoración de las habilidades, así como campañas para concienciar a las empresas para que colaboren con las asociaciones de discapacitados.

INMIGRANTES

El incremento del racismo y de la discriminación en el trabajo está desacreditando el Modelo de Integración republicano y el principio de Igualdad. Este hecho ha inducido al Gobierno Francés a tomar decisiones para combatir la discriminación en el mundo laboral, siendo una de las principales cuestiones la política de integración. De esta manera, se ha abierto un dialogo nacional para movilizar a los organismos sociales, haciendo hincapié en la formación de los sindicatos, siendo esto una prioridad y requisito para el éxito.

En este contexto se enmarca el proyecto INTEGRA "SEREDAT" (1997-2000), implementado por CGT (una de las principales organizaciones sindicales en Francia). SEREDAT, Seminario Europeo sobre el racismo y la discriminación en el mundo laboral, se llevó a cabo junto a sindicatos, investigadores, académicos así como asociaciones de varios países europeos. Esto ayuda a compartir experiencias, prácticas y puntos de vista de los distintos países. Significó obtener los recursos para combatir de la mejor manera la discriminación y contribuir a desarrollar redes de solidaridad y de ayuda mutua.

La otra línea del proyecto consistió en elaborar una base de datos que contiene prácticas, información legal y jurisprudencial sobre discriminación, así como experiencias derivadas de combatir la discriminación en el lugar de trabajo. Esta base de datos está diseñada como una herramienta de información y un recurso de soporte para todos los sindicatos.

SEREDAT, trabaja en cooperación con otro proyecto de INTEGRA, "OSIME"(Organizaciones Sindicales, Inmigrantes y Minorías Étnicas en Europa), el objetivo de este proyecto es hacer un análisis comparativo (En particular en Dinamarca, España y Francia) de las prácticas de los sindicatos cuando se encuentran ante situaciones de racismo y discriminación en personas de origen extranjero.

JÓVENES

Se ha puesto en marcha un Plan de Nuevos Servicios-Nuevos Empleos. El proyecto se basa en la idea de la "profesionalización" de aquellos sectores emergentes en los que aún no se ha desarrollado la base financiera. El objetivo es crear 350.000 empleos permanentes en tres años. La medida va dirigida a jóvenes entre 18 y 26 años con las cualificaciones requeridas, incluidos aquellos con bajas cualificaciones, grupos con dificultades de inserción o los que viven en áreas urbanas problemáticas y zonas rurales poco desarrolladas. Estos jóvenes disfrutarán de un contrato privado, siendo la norma general el contrato permanente. El desarrollo de estas medidas se realizará en el ámbito local y han de ser promovidas por los agentes locales, que contarán con la colaboración del servicio público de empleo (ANPE).

Por otra parte, el ANPE intenta mejorar sus servicios ofreciendo nuevas medidas en respuesta a las necesidades de los demandantes de empleo. Los más capacitados contarán con una zona de libre acceso en la que podrán resolver inmediatamente algunos problemas de carácter común sobre cómo elaborar su currículum o el modo en que han de realizar sus entrevistas, para lo que contarán con soportes técnicos a su servicio como ordenadores, fotocopiadoras, etc. Además, se tratará de desarrollar otros servicios individuales y talleres que mejoren las herramientas de búsqueda del demandante, así como una orientación personalizada en su búsqueda de empleo.

RECLUSOS

Existe un proyecto bajo el marco de INTEGRA, llamado ANDREA, que ayuda a la reinserción de los reclusos cuando están en prisión y cuando han salido, facilitando los contactos con el mercado de trabajo y la identificación de oportunidades de empleo en el mismo.

DESEMPLEADOS DE LARGA DURACIÓN

El proyecto francés **'Reseaux de soutien de l'emploi'** (I-1997-F-621) tienen como objetivo acabar con el aislamiento de las personas que llevan un periodo largo de tiempo desempleadas mediante el desarrollo de "redes de apoyo a los desempleados". En estas redes, se adopta un enfoque educacional mediante las dinámicas de grupo, apoyo práctico y reflexión conjunta con el fin de educar o reeducar a la gente en cómo tomar las riendas de su vida.

RECOMENDACIONES ESTRATÉGICAS EN LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

- 1) Redoblar los esfuerzos para limitar la jubilación anticipada de los trabajadores de más edad mediante el desarrollo de un planteamiento en materia de envejecimiento activo más general, en el que participen los interlocutores sociales.
- 2) Partiendo de las recientes reformas de la fiscalidad y las prestaciones, seguir aplicando y evaluando las medidas políticas destinadas a incitar a los trabajadores a buscar empleo y seguir trabajando, especialmente las que afectan a los trabajadores poco cualificados y con remuneraciones bajas.
- 3) Mantener la aplicación de sistemas personalizados y d intervención precoz en favor de los desempleados. Estudiar la eficacia de la aplicación de los planes de acción personalizados de la iniciativa «Nuevo comienzo» y presentar informes al respecto. Evaluar las repercusiones a medio plazo de los esfuerzos en curso por crear nuevas oportunidades de empleo para los jóvenes.
- 4) Intensificar los esfuerzos de modernización de la organización del trabajo para lograr una mejor combinación de la seguridad y una mayor adaptabilidad que facilite el acceso al empleo; seguir de cerca los efectos concretos de la aplicación de la legislación sobre la semana laboral de 35 horas, especialmente en las pequeñas empresas.
- 5) Proseguir los esfuerzos, en el marco del diálogo social, por mejorar la eficacia del sistema de formación continua, y potenciar una estrategia global de aprendizaje permanente.

9._LUXEMBURGO

ENFOQUE GENERAL

En Luxemburgo, el mercado de trabajo goza de una situación favorable, sostenida por un fuerte crecimiento de la economía (8,5%) y un incremento del empleo (5,5%).

La tasa de desempleo sigue siendo la más baja de la Comunidad Europea (2,4%). No obstante, persisten algunos problemas estructurales sobre los que se debe incidir:

- ▣ La tasa de empleo (62,9%) sigue siendo inferior a los objetivos comunes, pese a una situación muy favorable del empleo, en gran parte debida al importante aporte de trabajadores transfronterizos. En particular, son bajas las tasas de actividad de los trabajadores de más edad (27,4%) y de las mujeres (50,3%), si bien ambas aumentan desde 1996.
- ▣ La disparidad entre el empleo masculino y femenino, de 24,8 puntos porcentuales, sigue siendo una de las más elevadas de la Comunidad.
- ▣ Hay que proseguir los esfuerzos en materia de formación continua, para cubrir las necesidades de una economía moderna y dinámica.

Del análisis pertinente se desprende que Luxemburgo debe esforzarse en mayor medida por aplicar las directrices para el empleo y las recomendaciones relativas a la participación de los trabajadores de más edad y de las mujeres en el mercado de trabajo, así como a la coherencia de la política de formación permanente.

MUJERES

Las directrices bajo las que se están desarrollando importantes esfuerzos para aumentar los índices de participación de las mujeres en el mercado laboral, son las siguientes:

- ▣ Mejorar los servicios que permiten conciliar más fácilmente vida familiar y vida profesional.
- ▣ Favorecer la vuelta al trabajo de las mujeres, después de períodos largos de inactividad profesional.
- ▣ Adoptar medidas destinadas a promover la igualdad entre los hombres y las mujeres, particularmente en lo concerniente a las remuneraciones.

Estas medidas dirigidas a las mujeres para facilitar su inserción en el mercado laboral se está realizando desde diferentes ámbitos. Por un lado, se están llevando a cabo acciones conjuntas entre las empresas y las Cámaras profesionales patronales, desarrollando medidas conjuntas: entre el sector privado y el sector público, y por otra parte, se están también realizando acciones de formación regional.

Además, el Ministerio de la Educación Nacional, de la Formación Profesional y de los Deportes y de la Administración del Empleo en cooperación con asociaciones que colaboran para la inserción profesional de las mujeres están trabajando para facilitar la reintegración profesional de las mujeres mediante la adopción de medidas destinadas a informar, orientar y encuadrar a las mujeres en busca de un empleo así como mediante la oferta de formación dirigida a cubrir las necesidades de las mujeres.

Las el marco de desarrollo de políticas activas de empleo en relación al fomento de igualdad de Oportunidades, destacan las siguientes medidas:

1. Integración de la Igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres:

- Implicación de los sindicatos y de las cámaras profesionales en el proyecto Europeo sobre los desajustes retributivos entre hombres y mujeres.
- Fomentar la presencia de las mujeres en niveles de responsabilidad en las Empresas.
- Formación específica ofrecidas en el marco de la comunicación entre mujeres y hombres (gendertraining).
- Formaciones sindicales.

Concertaciones con las organizaciones patronales y sindicales

2. Luchar contra la discriminación entre hombres y mujeres

- Seguimiento del proyecto " La igualdad de salario, desafío para el desarrollo democrático y económico ".
- Foro Mujeres y Empresas.
- Certificación de los Cursos con indicación de los contenidos.
- Nombramiento de delegados para la igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública.

3. Conciliar vida profesional y familiar

- Promoción para la toma del permiso paterno por parte de los hombres.
- Formación regional para "niñeras de día".
- Financiación de equipamiento e infraestructuras para el cuidado de niños en las empresas.
- Reintegración de las mujeres y de los hombres en el mercado del trabajo.
- Iniciativas tomadas por el Sector Público, tales como son la introducción del trabajo a tiempo parcial; y en concreto, permiso para trabajo a tiempo parcial a favor del funcionario que se ocupa de sus niños menores de quince años; etc.

PARADOS DE LARGA DURACIÓN

Se están llevando a cabo acciones para reforzar aún más las medidas destinadas a aumentar sensiblemente los índices de participación en el mercado de empleo de los trabajadores de más de 55 años de edad revisando los regímenes de jubilación anticipada.

JOVENES

Se ha desarrollado una nueva iniciativa a favor del empleo de los jóvenes: el **Contrato apoyo-empleo**: Esta Medida pretende asegurar por una parte, un mejor marco de los jóvenes durante su ocupación temporal, y por otra parte evitar que las administraciones incumplan los procedimientos de selección del Estado.

INMIGRANTES

Debido al gran número de trabajadores inmigrantes en Luxemburgo, el Ministerio de Educación Nacional, de la Formación Profesional y Deportes pone un acento particular sobre la educación y la formación de esta Población.

El tema central de estas acciones es “ la escuela de integración “. En respuesta al debate de orientación sobre la escuela de la integración, se ha constituido un comité de control, determinando las prioridades, la planificación de la puesta en práctica y de la precisión de los recursos humanos y los materiales necesarios para la realización de las diferentes acciones. Estas acciones se concretan en las siguientes medidas específicas:

- ▣ Clases en un régimen lingüístico particularizado por grupos sociales.
- ▣ Clases integradas en la enseñanza primaria en lengua materna italiana y portuguesa.
- ▣ Formaciones profesionales francófonas.
- ▣ Información y sensibilización de los padres de lengua extranjera.

DISCAPACITADOS

Las políticas activas en relación a los discapacitados tratan de mejorar la eficacia de los programas de acción a favor del empleo de las personas minusválidas y de desarrollar una política que pretende ayudar a las personas minusválidas y a (re)integrarles en el mercado de trabajo.

Algunas de las principales medidas identificadas son las siguientes:

- ▣ Los Talleres Protegidos. Constituyen uno de los principales pilares de la política de empleo de las personas Minusválidas, funcionan según un modelo de economía social, estas estructuras tienden hacia la integración en el mercado labo-

ral. Este proyecto de ley persigue un objetivo doble, por un lado garantizar a las personas no aptas para trabajar, la obtención de un salario de sustitución y por otro, asegurar a las personas minusválidas aptas para trabajar un salario en contrapartida de su actividad en un taller protegido. Esta medida doble permitirá a la vez prevenir la marginación de personas, que debido a su minusvalía están en riesgo de la exclusión social y además permite a estas personas el ejercicio de una actividad profesional remunerada en condiciones apropiadas y de acceder a la independencia económica y a la integración social.

- ❖ Conservación de un programa activo de selección de cincuenta trabajadores minusválidos sin empleo en los servicios del sector público durante el año 2003.
- ❖ Proyecto ADEM / Fondo Social Europeo. El Servicio de los trabajadores minusválidos de la Administración del Empleo pretende perseguir sus esfuerzos al nivel de la repesca de los solicitantes de empleo minusválidos que han sido declarados no aptos por los diferentes servicios, además de la colocación de un marco psicosocial individualizado
- ❖ Acciones específicas en 2003. Cooperación transfronteriza con el Centro Europeo para personas discapacitadas en Bitbourg (Alemania), particularmente en el marco de los programas europeos proyectados: Leonardo da Vinci y Equal.

RECLUSOS

Se está poniendo el énfasis en futura inserción socioprofesional de los reclusos mediante la aplicación de una serie de iniciativas:

- ❖ Formación avanzada en informática,
- ❖ Clases, organizadas por ciclos semestrales relativas a los dominios siguientes: lenguas, informática, educación musical y artística, formación profesional, estudios técnicos secundarios, enseñanzas por correspondencia, proyectos puntuales.

RECOMENDACIONES ESTRATÉGICAS EN LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

- 1) Intensificar los esfuerzos tendentes a incrementar significativamente los niveles de participación de los trabajadores de más de 55 años en el mercado de trabajo mediante una reforma de los regímenes de jubilación anticipada y de pensión por invalidez.
- 2) Intensificar los esfuerzos tendentes a incrementar las tasas de participación de las mujeres en el mercado de trabajo, mejorando los servicios que hacen posible conciliar mejor el trabajo y la vida familiar, lo que facilita su regreso al trabajo después de largos períodos fuera del mercado de trabajo, y adoptando medidas para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres, en particular por lo que respecta a las diferencias de remuneración.
- 3) Garantizar la aplicación efectiva de la ley marco sobre formación continua, con la participación activa de los interlocutores sociales, luchar contra el abandono prematuro del sistema de enseñanza, y emprender una revisión del sistema educativo global, para llegar a una mayor coherencia entre los diferentes sectores de educación y de formación.

ENFOQUE GENERAL

Italia se encuentra inmersa en un profundo proceso de reforma de su sistema de formación profesional y educación, y de las reglas que regulan su mercado laboral, marcado por la nueva lógica de la **estrategia preventiva** a favor del empleo, definida en el ámbito europeo. Este proceso se encuadra en un marco de reforma del sistema de descentralización regional y transferencia de competencias que, en los últimos 10 años, ha llevado a delimitar un modelo federalista del Estado. De esta manera, se confieren a las **Regiones y Entidades Locales** relevantes funciones en diversas materias, relacionadas con el mercado laboral, la formación profesional y la educación.

Como consecuencia de la reforma antes citada, se han producido las siguientes acciones:

- ▣ La privatización de las actividades de intermediación entre oferta y demanda de trabajo.
- ▣ La creación de un Sistema Informativo del Mercado Laboral (SIL, "Sistema Informativo del mercato del lavoro")
- ▣ Una importante descentralización de competencias a nivel regional.

Estas acciones se han traducido a nivel organizativo, en la creación de las siguientes Direcciones Generales dependientes del **Ministerio de Trabajo**:

- ▣ Dirección General para el Empleo: Desarrolla la política de empleo y ocupación.
- ▣ Dirección General para el estudio del Mercado de Trabajo: Estudia y publica conclusiones sobre el mercado laboral.
- ▣ Oficina Central para la Orientación y Formación Profesional.
- ▣ Direcciones Regionales de Empleo.
- ▣ Direcciones Provinciales de Empleo.

Otra acción significativa, desarrollada entre 1999 y 2000, ha sido el establecimiento de una **nueva regulación del acceso al empleo**, destacando:

- ▣ La desaparición de las listas de empleo provinciales, en favor de una nueva "lista única"
- ▣ Se fija la edad mínima de trabajo en los 15 años, una vez cumplida la enseñanza obligatoria
- ▣ Empleo obligatorio: con excepciones, se aplica tanto a empresas públicas como privadas, a las que se obliga a contratar un determinado número o porcentaje de trabajadores con discapacidad, en función del tamaño de la empresa.

En el año 2000 el empleo aumentó y el desempleo disminuyó. No obstante, estas mejoras dejan sin resolver diversos problemas estructurales del mercado de trabajo italiano:

- ❖ la baja tasa de empleo de Italia (53,5%) está aproximadamente 10 puntos porcentuales por debajo de la media comunitaria y muy lejos del objetivo de Lisboa. La tasa de empleo femenino (39,6%) es la más baja de la Comunidad Europea, y la de las personas de más edad es una de las más bajas (27,8%),
- ❖ la organización del trabajo debe modernizarse aún más; por segunda vez se pospuso la revisión general del sistema de prestaciones sociales,
- ❖ la tasa de desempleo se redujo hasta llegar al 10,5%, pero sigue estando dos puntos porcentuales por encima de la media comunitaria. Siguen siendo significativas las disparidades regionales; las tasas de desempleo van de menos de un 5% a más de un 20%, pese a los últimos datos de un crecimiento más rápido en el sur,
- ❖ hay grandes diferencias entre hombres y mujeres en cuanto al empleo (27,9 puntos porcentuales) especialmente en las regiones del sur, y el desempleo entre las mujeres es casi el doble que entre los hombres (14,4% frente a 8,0%),
- ❖ vistos los bajos niveles educativos y de participación en actividades de formación continua, hay que mejorar el planteamiento de aprendizaje permanente, también el de quienes ejercen un empleo.

Las políticas activas a nivel regional en Italia, se pueden agrupar de la siguiente manera:

- ❖ Políticas para la reinserción de la mujer, de los inmigrantes y de los discapacitados.
- ❖ Potenciación del servicio para el empleo.
- ❖ Reorganización de la oferta formativa
- ❖ Intervención a favor de los trabajadores con contratos atípicos.
- ❖ Promoción de nuevas empresas, especialmente de jóvenes y mujeres.
- ❖ Acciones encaminadas a sacar a la luz pública el trabajo irregular.
- ❖ Acciones enfocadas en la seguridad en el trabajo.

La nueva Programación 2000/2006 basada en la Estrategia Europea de Empleo, ha permitido a las distintas regiones experimentar nuevas formas de trabajo más integrado y flexible. El FSE constituye el principal canal de planificación y financiación como instrumento de planificación del empleo.

La puesta en práctica de las políticas de empleo anteriormente señaladas, ha llevado a la constitución, en el último año (2002), de 520 centros para el empleo en toda Italia. Los servicios y los objetivos que se persiguen son los siguientes:

- ▣ Servicio de acogida
- ▣ Coloquios personales y actividades de orientación
- ▣ Valoración de las competencias de los trabajadores
- ▣ Servicio de consulta y orientación para la empresa.
- ▣ Acciones a favor de los grupos más desfavorecidos.
- ▣ Reinserción al mundo laboral.

MUJERES

Existe un Comité Nacional de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo que tiene como principales funciones, proporcionar, informar y promover **acciones positivas** tales como:

- ▣ Favorecer la ocupación de la mujer
- ▣ Favorecer la igualdad real entre hombres y mujeres
- ▣ Eliminar los obstáculos e impedimentos para conseguir la dicha igualdad.

En concreto, las políticas activas diseñadas se centran en:

- ▣ Eliminar la desigualdad en el acceso al mercado laboral, incrementando la tasa de empleo femenina.
- ▣ Favorecer la igualdad en el desarrollo de las carreras y en las situaciones de ascenso.
- ▣ Incentivar la diversificación en la elección del trabajo a través de la orientación educativa y la formación profesional.
- ▣ Promover la inserción en el mundo laboral de la mujer en aquellos sectores que están menos representadas, favoreciendo mediante la organización del trabajo, el equilibrio entre las responsabilidades familiares y profesionales.

Para aumentar la tasa de empleo de la mujer, se están llevando a cabo las siguientes medidas⁵:

[5]_Para conseguir estas medidas es necesario avanzar en los aspectos siguientes:

- Mejorar las condiciones de vida de las mujeres de tal manera que se responda mejor a sus necesidades.
- Mejorar el acceso al mercado laboral y a la formación.
- Mejorar la situación de la mujer en el puesto de trabajo.
- Promover la participación activa de la mujer en la creación de actividades socio-económicas.

- ❖❖ Mejorar el servicio de empleo orientado a la mujer (información, orientación, y encuentros entre oferta y demanda)
- ❖❖ Desarrollo de la política de formación continua.
- ❖❖ Distinta tipología de trabajo con horarios flexibles, de tal manera que se puedan compaginar las exigencias familiares y las laborales.
- ❖❖ Reforzar el servicio para el cuidado de los niños.

DESEMPLEADOS DE LARGA DURACIÓN

El Gobierno Italiano opta por adoptar medidas orientadas a reducir el tiempo de desocupación y el de reincorporación al mercado laboral, ya que esta situación está estrechamente ligada al buen funcionamiento del mercado laboral.

JÓVENES

De forma específica para este grupo, se están desarrollando políticas activas para fomentar el empleo juvenil:

- ❖❖ contratos de aprendizaje destinados a los jóvenes de entre 15 y 20 años con poca formación y dificultades para su inserción laboral;
- ❖❖ contratos para jóvenes con desempleo de larga duración (más de 12 meses) con edades comprendidas entre los 18 y 29 años; y
- ❖❖ contratos de formación en el empleo destinados a jóvenes de entre 16 y 32 años, cuya duración variará en función de sus necesidades de formación entre los 12 meses y 24 meses según su cualificación⁶.

Existen también diferentes tipos de **incentivos** para aquellos jóvenes emprendedores:

- ❖❖ Incentivos fiscales
- ❖❖ Créditos a condiciones más ventajosas
- ❖❖ Préstamos: se conceden a jóvenes mayores de 18 años y que están desocupados desde hace más de 6 meses, a través de la emisión de un préstamo o subvención (una parte es a fondo perdido, y la otra como un préstamo), el importe está limitado a 25,823 euros, al cual se le une la ayuda por el primer año de actividad, por un importe máximo de 5,615 euros.

[6]_Cabe destacar que Italia es, junto con España, el único país en el que se especifican contratos para jóvenes mayores de 26 años, lo que podemos tomar como una muestra de la extensión en el tiempo del problema de la inserción de los jóvenes

TOXICÓMANOS

Recientemente con la aprobación de la ley 45/99, el Ministerio de Trabajo está orientado a asumir un rol más activo respecto a la dificultad con la que se encuentran a la hora de reinsertarse en el mundo laboral este grupo. Han sido financiados varios proyectos focalizados en los siguientes aspectos:

- ▣ Prevención y educación
- ▣ Búsqueda y evaluación del servicio para la reinsertación
- ▣ Apoyo terapéutico a los trabajadores ocupados.

Existen numerosos proyectos que promueve el Ministerio de Trabajo y de la Política Social y que tienen como finalidad la recuperación y reinsertación en la sociedad y en el mundo laboral, a los toxicómanos y alcohólicos.

INMIGRANTES

La Dirección General de Inmigración, dentro del Ministerio de Trabajo y Política Social, se ocupa de coordinar las políticas para la integración social de los inmigrantes. En cuanto a lo que respecta a la integración social, existen proyectos pilotos que se ocupan de:

- ▣ Escolarización
- ▣ Formación Profesional
- ▣ Ayudas a la vivienda
- ▣ Integración cultural
- ▣ Reconocer los derechos de los inmigrantes
- ▣ Revisión de la legislación regional en la materia.

DISCAPACITADOS

Las acciones orientadas a fomentar el empleo del grupo de discapacitados se centra en la obligatoriedad de contratar o de establecer puestos de trabajo para un número mínimo de discapacitados, en función del tamaño de las empresas. Las empresas que contratan a personas discapacitadas pueden recibir beneficios fiscales o ayudas y subvenciones a la contratación.

RECOMENDACIONES ESTRATÉGICAS EN LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

- 1) Proseguir sus reformas políticas para mantener el crecimiento de las tasas de empleo, en particular de empleo femenino y de los trabajadores de más edad. Mediante estas reformas deberían corregirse los desequilibrios regionales, reforzando más las políticas de empleabilidad, y fomentando la creación de empleo y la reducción del trabajo no declarado, en colaboración con los interlocutores sociales.
- 2) Seguir aumentando la flexibilidad del mercado de trabajo para combinar mejor la seguridad y una mayor adaptabilidad y facilitar el acceso al empleo; proseguir la aplicación de la reforma del sistema de pensiones mediante la revisión prevista para 2001, y emprender la revisión prevista de otros sistemas de prestaciones, con vistas a reducir el abandono del mercado de trabajo. Proseguir los esfuerzos por reducir la presión fiscal sobre el trabajo, especialmente la que afecta a los trabajadores con remuneraciones bajas y poco cualificados.
- 3) En cuanto a las políticas de empleabilidad, seguir actuando para evitar que los parados, tanto jóvenes como adultos, lleguen a una situación de desempleo de larga duración. Entre estas acciones deberán figurar: la plena aplicación de la reforma de los servicios públicos de empleo en todo el país, la rápida introducción de un sistema de información sobre el empleo, y la intensificación de los esfuerzos por mejorar el sistema de seguimiento estadístico.
- 4) Mejorar la eficacia de las políticas activas del mercado de trabajo y tomar medidas específicas para reducir las grandes divergencias entre hombres y mujeres en materia de empleo y desempleo, en el marco de un planteamiento general de introducción de la igualdad entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas, y en particular estableciendo objetivos de oferta de servicios de guardería y asistencia a otras personas dependientes.
- 5) Redoblar esfuerzos para adoptar y aplicar una estrategia coherente de aprendizaje permanente, estableciendo objetivos nacionales. Los interlocutores sociales deberían incrementar sus esfuerzos para poner a disposición de la población activa mayores oportunidades de formación.

11. ALEMANIA

ENFOQUE GENERAL

La promoción del empleo se impulsa desde las Administraciones Públicas. El sistema es jerárquico, existiendo distintas organizaciones para cada ámbito de la Administración:

- ❖ A nivel federal el Organismo competente es el **Instituto Federal para el Empleo** ("Bundesanstalt für Arbeit"). Desde 1986, este Instituto ha desarrollado el llamado "subsidio-puente". Está orientado a garantizar la seguridad social y la subsistencia del nuevo emprendedor del negocio durante la fase de inicio, hasta que la nueva empresa se consolide.
- ❖ Cada "Bundesland" o región del país dispone de una **Oficina de Distrito Regional de Empleo**, con dependencia orgánica del Instituto Federal.
- ❖ En cada región se encuentran **Oficinas de Empleo Locales** ("Arbeitsamt"). Estas son las unidades de servicio más cercanas al ciudadano.
- ❖ **IAB** ("Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung"). Esta organización es la responsable del estudio del mercado de trabajo y desarrollo del empleo.

Paralelamente a estas entidades de carácter público o administrativo, existen otras organizaciones que tienen competencias en políticas activas para la promoción de la formación y el empleo en el país conjuntamente con desarrollo local:

- ▣ Cámaras de Comercio. Ofrecen asistencia técnica y de gestión y programas de prácticas con una duración de tres meses (para los desempleados de larga duración, la financiación corre por cuenta del Instituto para el Empleo).
- ▣ Banco de Crédito "Landeskreditbank". Ofrece préstamos a bajo interés. Esta es una iniciativa de la región de Baden-Württemberg (Selva Negra).
- ▣ "Mittelständischen Beteiligungsgesellschaft Baden-Württemberg GmbH" (sociedad de participación en recursos). Su participación en el inicio de la actividad facilita la consecución de otras fuentes de financiación.

Cada región de Alemania está dividida en diferentes distritos. En Baden-Württemberg existen unas 20 oficinas locales, que tienen responsabilidad sobre:

- Asesoramiento o guía vocacional.
- Servicio de Información de Empleo (SIS).
- Servicio de Información para el Empleador (AIS).
- Servicio de Información para el Desarrollo y Empleo (ASIS).
- Pago del subsidio de desempleo.
- Pago y gestión del "subsidio-puente".
- Ayuda para empezar nuevas empresas (entre otras ayudas, la financiación de cursos de formación).

En 2000 se confirmaron las tendencias globalmente positivas de los años anteriores en materia de empleo y desempleo. Si bien la tasa de empleo global (65,3%) es superior a la media de la Comunidad Europea, sigue estando a cinco puntos porcentuales del objetivo de Lisboa. Entre los desafíos más importantes que debe afrontar todavía el mercado laboral alemán se cuentan los siguientes:

- ▣ disminución relativamente lenta del desempleo de larga duración, que sigue representando un 4% de la población activa, y persistencia de diferencias regionales, concretamente de las tasas en desempleo, que afectan en especial a determinadas regiones de los nuevos Estados federados. Si bien las políticas activas del mercado de trabajo han conseguido atenuar el impacto de los cambios, los resultados de dichas políticas en la parte oriental del país son dispares,
- ▣ la tasa de empleo de las personas con edades comprendidas entre 55 y 64 años, situada en un 37,3%, disminuyó ligeramente hasta un nivel inferior al de la media comunitaria,
- ▣ la necesidad de modernizar la organización del trabajo y de mantener un esfuerzo sustancial de aprendizaje permanente para superar las carencias de

cualificaciones y, de modo general, incrementar el nivel de cualificación de la población activa,

- ▣ pese a las reformas en curso, la presión fiscal general sobre el trabajo sigue siendo elevada,
- ▣ de acuerdo con los datos disponibles, sigue existiendo una elevada diferencia salarial entre hombres y mujeres, y relativamente pocos servicios de guardería.

DISCAPACITADOS

Los responsables de las políticas activas de empleo dirigidas a las personas discapacitadas en Alemania, son el Ministerio Federal de Empleo y Asuntos Sociales, el Servicio Federal del Mercado de Trabajo y la Oficina de Asistencia Regional.

A nivel normativo, señalar la vigencia de una ley, por la cual toda empresa que cuente con más de 16 empleados, esta obligada a reservar un 6% de sus plazas para personas con discapacidades o pagar un impuesto compensatorio⁷.

A nivel de formación, se han puesto en marcha talleres adaptados para minusválidos: muchas personas con discapacidades que no pueden acceder al mercado laboral o que no han podido formarse en centros especializados tienen la posibilidad de formar parte de estos talleres. Alemania tiene aproximadamente 590 talleres de este tipo que dan empleo a unas 140,000 personas con minusvalías. La inmensa mayoría de las personas que forman parte de este tipo de taller, son discapacitados mentales, personas con problemas de salud mental, discapacidades físicas, insuficiencia auditiva o ciegos. Las actividades que se realizan varían desde la producción industrial hasta el arte, artesanía, procesos de montaje, servicios generales o embalaje. Estos talleres permiten a las personas discapacitadas desarrollar su capacidad profesional y les proporciona servicios sociales y médicos adaptados a sus necesidades.

INMIGRANTES

Dirigido especialmente a este grupo destacamos dos programas dentro del proyecto Integra: Ahoi y Refuge.

Integra Ahoi: acciones y asesoramiento para la integración en el mercado de trabajo de refugiados e inmigrantes.

Los inmigrantes y los refugiados parten de una situación desigual para acceder al mercado de trabajo, encontrando serias dificultades para encontrar empleo, debido a

[7]_Esta medida no ha tenido mucho éxito, ya que un alto porcentaje de empresas prefieren pagar el gravamen y no contratar a personas con discapacidades

barreras como el lenguaje, la exclusión social y la carencia de un certificado escolar que afecta a un número elevado de gente joven (especialmente notable en Berlín)

Muchos servicios públicos y agencias voluntarias en Alemania se han comprometido a facilitar información y asesoramiento a este tipo de personas sobre acciones de formación en idiomas y educación básica, así como los recursos a los que pueden acceder.

La oficina central de German Red Cross en Bonn es pionera en cursos de formación para asesores de empleo y un centro para inmigrantes. Estos cursos son a distancia, utilizando la tecnología de Internet y su desarrollo y control y seguimiento se realiza a través de grupos de trabajo localizados en las ciudades de Saarlan, Berlín y Dresden. 200 formadores de un amplio grupo de organizaciones alemanas han participado en este proyecto, además de miembros de otros países, como España, Austria, Italia, Holanda, Portugal y Reino Unido y algunas ONG's.

Integra – Refuge Los refugiados e inmigrantes a pesar de haber obtenido un permiso de trabajo en Alemania, se encuentran con serias dificultades para acceder al mercado laboral. Desde hace uno años, municipios y organizaciones voluntarias en Lower Saxony han desarrollado un abanico de cursos de formación profesional y de idioma dirigidos a estos grupos. El Centro para la Educación Continua y la Universidad de Oldenburg han desarrollado una fuerte red local para mejorar la calidad en el empleo, proporcionar formación y mejorar las estructuras de cooperación, especialmente con las organizaciones de inmigrantes. Algunos de estos cursos están especialmente dirigidos jóvenes y mujeres. El proyecto proporciona un valor añadido a través de soporte académico y evaluaciones. Además, los formadores ofrecen oportunidades para realizar prácticas en empresas locales, lo que ha proporcionado una manera efectiva de cambio de actitudes hacia los inmigrantes y refugiados.

En el proyecto alemán Nadeshda (Esperanza) (I-1997-D-549), un grupo de repatriados judíos de la antigua Unión Soviética ha tomado las riendas de su futuro. Como grupo de auto-ayuda de académicos más antiguos, llegaron a la conclusión de que los servicios de formación estándar no les proporcionaban empleo.

En colaboración con la rama Ennepe-Ruhr del NGO Arbeiterwohlfahrt, concibieron un proyecto de formación que les cualificaba como tutores/consejeros de personas discapacitadas, para lo cual la demanda crece cada día más. Sus perspectivas de empleo actuales son muy buenas.

JÓVENES

La principal política activa que pretende facilitar la inserción en el empleo es el nuevo sistema de orientación profesional, que será cofinanciado por los empresarios y los empleados (al cincuenta por ciento). Todas las oficinas de empleo proporcionarán asesoramiento sobre formación.

Además existen otras medidas de apoyo a la entrada en el empleo como los contratos de integración, que permiten a los empresarios la posibilidad de contratar por un tiempo limitado a jóvenes, sin penalizaciones en caso de que la relación laboral concluyera.

MUJERES

Bajo la Iniciativa Comunitaria NOW, se ha creado una red en Alemania, se compone de 4 proyectos piloto en la zona alemana de Baden-Württemberg. Cada proyecto piloto proporciona información, orientación, formación, y traslada el soporte tanto a las empresarias actuales como a empresarias potenciales. Cada proyecto tiene el objetivo de establecer una incubadora de negocio para el SMEs o construir incubadoras de negocios existentes más adecuadas a las necesidades de las mujeres empresarias.

Los 4 proyectos piloto comparten tareas y están obteniendo experiencia en áreas tales como asistencia médica, servicios a las compañías, teletrabajo, producción artesanal, y en general desarrollo de las empresas incluyendo cuestiones como régimen fiscal, o capital de riesgo. Esta asociación entre los cuatro proyectos está impulsada mediante Cámaras de Comercio y el Ministerio Regional de Comercio e Industria. De este modo cualquier individuo que necesite asesoramiento tiene acceso directo a los recursos más apropiado dentro de su región.

RECOMENDACIONES ESTRATÉGICAS EN LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

- 1) Para reducir de modo sustancial el desempleo de larga duración, dedicar mayor esfuerzo a reducir las tasas de incorporación al mismo, especialmente en la parte oriental del país, así como entre las minorías étnicas y los trabajadores inmigrantes, y aumentar la eficacia de las políticas activas del mercado de trabajo.
- 2) Seguir eliminando obstáculos y factores de desincentivación que pueden resultar disuasorios para la participación en el mercado de trabajo de los trabajadores de más edad y d otros grupos de riesgo; estudiar y proporcionar información sobre la eficacia de las medidas aplicadas y aprobadas, y seguir tomando medidas para mejorar la empleabilidad de los trabajadores mayores de 55 años.
- 3) Adoptar medidas, cuando proceda, en el marco de «Alianza para el empleo »para flexibilizar más los contratos laborales y la organización del trabajo; corregir las carencias de cualificaciones en el mercado de trabajo, mediante la aplicación de mejoras consensuadas en materia de formación inicial y continua, así como mediante el desarrollo de una estrategia global de formación permanente sustentada en objetivos cualitativos y cuantitativos. Se invita a los interlocutores sociales y al Gobierno, cada uno en su área de competencias, a redoblar esfuerzos para mejorar la calidad de la formación permanente y crear sistemas de acreditación y reconocimiento de la educación formal y no formal.
- 4) Proseguir los esfuerzos por reducir los impuestos y las cotizaciones a la seguridad social en el extremo inferior de la escala retributiva, para que trabajar resulte más ventajoso y para potenciar las perspectivas de un empleo viable y aceptable. Estudiar y dar información sobre las repercusiones de las medidas emprendidas.
- 5) Reforzar las medidas destinadas a reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres y hacer frente a las repercusiones del sistema fiscal y d prestaciones en el empleo femenino; fomentar la oferta de guarderías y mejorar su correspondencia con los horarios de trabajo y con los calendarios escolares. La ejecución de estas políticas, en las que participarán los implicados a todos los niveles, deberá controlarse mediante indicadores y objetivos adecuados y verificables.

12._BELGICA

ENFOQUE GENERAL

Bélgica es un estado federal y las diversas competencias en materia de política de empleo están distribuidas entre los distintos niveles de gobierno. Así la **Autoridad Federal** es responsable de la Seguridad Social, incluyendo las prestaciones por desempleo y del derecho laboral. Las regiones tienen competencias totales en las medidas de integración laboral destinadas a los parados. Existen tres servicios públicos de empleo: **FOREM, VDAB y ORBEM**, totalmente independientes, aunque el **Ministerio de Trabajo Federal** mantiene algunas competencias de vigilancia y coordinación. El principal problema de funcionamiento del sistema reside en la dificultad de coordinar las políticas pasivas y activas que se derivan de este reparto de competencias, actualmente se está trabajando en el refuerzo de los mecanismos de coordinación entre las diversas entidades participantes del sistema de empleo.

La estrategia Belga de fomento del empleo se basa en la reducción de los costes laborales mediante un salario moderado y una reducción de los impuestos y contribuciones a la Seguridad Social. Se pretende abandonar paulatinamente las políticas pasivas apostando por medidas más activas, dirigidas principalmente a gente joven, Desempleados de larga duración y trabajadores menos cualificados.

Hay que señalar, que mientras que el Plan belga es bastante detallado en lo que se refiere a las cuestiones que son de la competencia del gobierno federal, lo es mucho menos en temas de formación y de otras políticas activas que son responsabilidad de las regiones. Este hecho refleja las dificultades que existen para coordinar las políticas de empleo entre ámbitos administrativos.

El año 2000 se produjo una mejora del mercado de trabajo belga, con un aumento de la tasa de empleo hasta el 60,5%, pero aún sensiblemente inferior al objetivo de Lisboa (70%). La tasa de desempleo siguió disminuyendo hasta situarse en el 7% (inferior a la media de la UE,8,2%) y siguió progresando el crecimiento del empleo hasta alcanzar la media de la UE (1,8%). No obstante, problemas que vienen de largo se van resolviendo muy lentamente:

- ▣ un alto nivel de incorporaciones al desempleo de larga duración que, pese a una nueva disminución, en 2000 seguía siendo superior a la media de la Unión Europea y se situaba en el 3,8% de la población activa,
- ▣ los niveles de participación de los trabajadores de más edad en el mercado de trabajo siguen siendo los más bajos de la Comunidad Europea (26,3%, es decir, 11,4 puntos por debajo de la media comunitaria). También la tasa de empleo femenino, de un 51,5%, está por debajo de la media comunitaria,

- ❖❖ la presión fiscal sobre el trabajo sigue siendo una de las más elevadas de la Comunidad,
- ❖❖ se observan claras carencias de mano de obra y de cualificaciones, y no s dispone de una verdadera estrategia coherente y global en materia de aprendizaje permanente,
- ❖❖ siguen existiendo considerables disparidades regionales con respecto al empleo, que ponen de manifiesto una movilidad inadecuada de los trabajadores.

En el proyecto Belga **“Espace citoyeneté”**, los desempleados reciben el salario mínimo por ayudar a llevar una cafetería y publicar un periódico local en un centro de barrio que ofrece apoyo a una amplia variedad de iniciativas ciudadanas. Estas actividades proporcionan reconocimiento, satisfacción personal y un deseo de formarse en la propia vocación o recibir formación empresarial para conseguir trabajos que serán valorados por residentes locales.

El proyecto **“Acción para la regeneración urbana”** en Gante, Flandes forma a desempleados en el auto-empleo y les da la oportunidad de conocer a empresarios locales. Este contacto personal ha reducido los prejuicios y aprensiones por ambas partes y ha creado una nueva motivación para encontrar vías de entrada al mundo de la empresa.

Meer Kleur in the media:⁸ Este proyecto, propone a los inmigrantes de distintas procedencias la posibilidad de formarse como editores, presentadores y guionistas de radio y televisión. La iniciativa tiene en cuenta las necesidades especiales de los participantes y les ofrece un curso preparatorio de tres meses de duración para que mejoren sus conocimientos del idioma y de los medios de comunicación. El curso se complementa con un módulo de formación multicultural. Después del curso de formación, los participantes completan un periodo de formación práctica en distintas emisoras locales de radio y televisión. Esto se hace en colaboración con varias empresas de radiodifusión, con escuelas de periodismo y con empresas productoras.

Otro objetivo declarado de este proyecto, de dos años de duración, es sensibilizar a los que toman las decisiones en los medios de comunicación sobre temas relativos a la radio y a la televisión en una sociedad multicultural. El proyecto forma parte de una asociación en la que también participan Grecia, Alemania, Irlanda, Suecia y el Reino Unido.

Proyecto Tierra, protegiendo el medio ambiente: En 1995 un grupo de jóvenes en Liège tomó la iniciativa de promover un desarrollo económico y social sostenible, creando la Asociación Tierra. (Earth Association) La actividad principal de Proyecto Tierra es la recogida selectiva y el reciclaje para proteger el medio

[8]_Más color en los medios de comunicación

ambiente y con el fin de crear empleos para grupos desfavorecidos. Así, el 70% de los 280 empleos, son individuos que anteriormente dependían de los subsidios, pero que en la actualidad son capaces de satisfacer por sí solos sus necesidades, y además pagar las contribuciones a la Seguridad Social y por su puesto sus impuestos.

Los empleos son indefinidos y la formación está integrada en el trabajo. Hay un sistema participativo de dirección, en la que los empleados toman parte en las reuniones de evaluaciones, consulta, información y toma de decisiones.

Los beneficios obtenidos se destinan a:

- Fijar una reserva que garantiza la autonomía.
- Mantener e incrementar el empleo.
- Servir de soporte para otros proyectos solidarios.

Desde que la asociación fue formada, su campo de actividad se ha expandido considerablemente; se están implantando proyectos en otras partes de la ciudad a la vez que se está diversificando la actividad y desarrollando nuevos productos, pero sin perder su objetivo principal "Hacer que la economía sirva a las personas".

RECOMENDACIONES ESTRATÉGICAS EN LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

- 1) Lograr unas menores tasas de incorporación al desempleo de larga duración, emprendiendo acciones decisivas para instaurar un sistema de intervención precoz para los adultos desempleados; estudiar las repercusiones del nuevo enfoque personalizado dirigido a todos los jóvenes desempleados.
- 2) Empezar acciones más decididas en pro del aumento de la tasa global de empleo, en particular la de las mujeres y los trabajadores de más edad. Bélgica debería, en particular, evaluar el impacto de las recientes medidas y estudiar otras destinadas a evitar el abandono prematuro del mercado de trabajo por parte de los trabajadores, así como incentivos que aumenten la capacidad de los trabajadores de más edad de seguir en activo.
- 3) Acometer nuevas medidas encaminadas a reducir la presión fiscal sobre el trabajo a fin de que los trabajadores tengan mayores incentivos para incorporarse al mundo del trabajo y los empresarios para crear nuevos empleos, y vigilar de cerca la incidencia de las medidas ya aplicadas, con inclusión de la reducción de las cotizaciones de seguridad social.
- 4) Reforzar, en cooperación con todos los implicados, el desarrollo y aplicación de una estrategia global de aprendizaje permanente, para evitar la escasez de personal cualificado, incrementar el atractivo de la formación técnica y profesional y establecer una base más sólida para la sociedad y la economía basadas en el conocimiento.
- 5) Proseguir, conjuntamente con los interlocutores sociales, los esfuerzos para combinar mejor la seguridad con una mayor flexibilidad del mercado de trabajo, y emprender acciones concertadas para incrementar la movilidad de la mano de obra entre las regiones, ofreciendo información sobre el mercado de trabajo y mejorando la coordinación de las políticas del mercado de trabajo.

13._IRLANDA

ENFOQUE GENERAL

En Irlanda las políticas activas de empleo y desarrollo local se realizan desde los siguientes Ministerios y Organismos.

- ❖ *División de Competitividad Empresarial*: dentro de la misma se encuadra la Sección de Desarrollo Local, encargada de la gestión del subprograma I del Programa Operativo de desarrollo local rural y urbano de la Unión Europea. Su acción se desarrolla a través de 35 Consejos Locales de Empresas (County Enterprise Boards o CBE's). La dirección de estos consejos se realiza mediante circulares de obligado cumplimiento por parte de los mismos.
- ❖ *División de Desarrollo de la Fuerza de Trabajo*. Su función principal es la gestión y promoción de la Formación Profesional en el país. En esta división se encuentra la Unidad Estratégica de Empleo y Formación Profesional, donde se halla encuadrado el Grupo de Expertos de Futuras Necesidades. Las principales funciones del grupo de expertos mencionados, son las siguientes:
 - Identificar necesidades formativas clave de los sectores de actividad y asesorar sobre las acciones necesarias.
 - Desarrollar técnicas de estudio y previsión de estas necesidades.
 - Prestar asistencia para mejorar los conocimientos sobre sectores emergentes y cualificaciones necesarias de aquellas personas que buscan empleo o van a comenzar/finalizar los estudios.
- ❖ *ADM Ltd*, Sociedad mercantil para el apoyo social y desarrollo económico. Gestiona las Mancomunidades a través de la evaluación de los casos de estudio generados por éstas. Se estructura en 3 comités: Formación, Empleo y Desarrollo Local⁹.
- ❖ *Mancomunidades locales*, desarrollan el Esquema de creación y desarrollo de empresas, para Desempleados de larga duración. Estas personas reciben los siguientes servicios para el inicio de su actividad:
 - Asesoría para elaborar el plan de negocio.
 - Relaciones con las administraciones y Hacienda.
 - Referencias ante posibles inversores (no se ofrecen garantías, pero sí buenos informes).

[9]_Otras funciones desempeñadas por ADM son las siguientes:

- Publicación de guías para el empleo.
- Facilitar la formación profesional y académica.
- Ofrecer información sobre los programas sociales y las ofertas de empleo.
- Ofrecer asesoramiento y experiencia para el autoempleo

- Asistencia para consecución de subvenciones. Los resultados de la economía y del empleo irlandeses han sido excelentes. En los últimos años la tasa global de empleo (65%) ha sido superior a la media comunitaria y las tasas de desempleo, ya bajas, siguieron disminuyendo en todos los grupos. Estas evoluciones hablan de mayores carencias de mano de obra en el mercado de trabajo. También siguen existiendo algunos problemas estructurales:
 - la tasa de empleo femenino (pese a su reciente incremento) no ha hecho sino alcanzar la media comunitaria (54%), y sigue siendo alto el desequilibrio entre hombres y mujeres en el empleo,
 - ante esta situación, sigue siendo necesario hacer esfuerzos por incrementar los bajos niveles de participación, en especial de la población trabajadora, en la formación complementaria,
 - las considerables disparidades regionales, de las tasas de empleo, y de los niveles educativos y de ingresos, pueden impedir un desarrollo sostenido y equilibrado.

JÓVENES

Irlanda ha hecho un gran esfuerzo en los últimos años en la inserción laboral de los jóvenes, para lo cual ha apostado por las políticas activas de empleo entre las que destacan las siguientes medidas:

- Contratos de aprendizaje, con una duración sometida a las necesidades de formación, con un máximo de 3 años. Estos contratos son solicitados por el empresario.
- Existe también un programa de formación para los jóvenes promovido en el ámbito local-comunitario, en el que se intenta que el beneficio sea mutuo, de modo que los jóvenes acumulen experiencia laboral y la comunidad también obtenga algún tipo de servicio. Va dirigido a menores de 25 años que llevan más de 6 meses desempleados.
- También existen otros instrumentos de inserción para aquellos que tienen formación superior o que vuelven tras su formación en el extranjero, al igual que para aquellos que abandonan demasiado pronto la formación reglada.
- En el marco de la activación de las políticas pasivas se han creado trabajos para jóvenes que durante el verano renuncian a cobrar el desempleo que les correspondería a cambio de trabajar para la comunidad.

Youthreach: Este proyecto ofrece una segunda posibilidad a la gente joven sin títulos oficiales. La oferta de organizaciones públicas y privadas combina la formación y la experiencia profesional en conjunción con los centros locales que reflejan las necesidades y las condiciones del área. Ha sido desarrollado por la Unión Europea en el primer y segundo Programa de Acción sobre la Transición de la Gente Joven,

de la Educación al Adulto y la Vida laboral. Se han establecido en Irlanda 61 centros de Youthreach, que proporcionan formación para aproximadamente 2,450 jóvenes al año.

Los alumnos de Youthreach se animan a identificar sus fuerzas y usarlas como plataforma para el estudio y romper el círculo de las desventajas y tomar la responsabilidad de sus vidas. El plan de estudios común se centra en el desarrollo de capacidades básicas e incluye asignaturas como el trabajo de la madera, catering e informática. Son comunes a todos los cursos las habilidades de comunicación. Otras habilidades no reconocidas dentro del sistema de educación formal, como la capacidad emprendedora, sí son desarrolladas y construidas en estos centros.

Youthreach ayuda a la gente joven en el mercado de trabajo con un acercamiento a la sociedad que involucra la educación y formación con organizaciones tales como empresas de promoción y la comunidad del negocio. La formación integra a trabajadores jóvenes, trabajadores sociales, y trabajadores profesionales. La experiencia de trabajo es realizada en cooperación cercana con las artes y los sectores culturales.

RECOMENDACIONES ESTRATÉGICAS EN LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

- 1) Seguir adelante con su estrategia global para incrementar la oferta de mano de obra y las tasas de empleo. Hacer un esfuerzo especial para movilizar e integrar en el mercado de trabajo a las personas económicamente inactivas, especialmente las mujeres, mediante medidas como, por ejemplo, la retirada de las barreras fiscales, el aumento del número de servicios de guardería a precios asequibles, y otras medidas para reducir el diferencial retributivo entre hombres y mujeres.
- 2) Proseguir sus esfuerzos por mantener el crecimiento de la productividad y aumentar las competencias y cualificaciones de la población activa, mediante más formación en las empresas y el fomento del aprendizaje permanente, con inclusión del establecimiento de objetivos generales, y a este respecto promover la participación activa de los interlocutores sociales en la aplicación del Programme for Prosperity and Fairness (programa de prosperidad y equidad).
- 3) En el marco del programa de estrategia territorial, corregir los desequilibrios entre las diversas regiones de Irlanda en materia de empleo, desempleo, creación de empleo y dotación de capital humano.

14. **ESPAÑA**

ENFOQUE GENERAL

España ha registrado en los últimos años un crecimiento de la economía y del empleo, pero persisten problemas estructurales:

- ❖ Desempleo sigue siendo muy elevado a pesar de un descenso importante desde 1996. La tasa de desempleo de larga duración ha disminuido también, pero las mujeres siguen estando especialmente afectadas por el problema del paro.

- La tasa de empleo, aunque está aumentando, está entre las más bajas de la Comunidad Europea y muy lejos del objetivo de Lisboa. Aunque la tasa de empleo femenino ha aumentado, sigue siendo una de las más bajas de la Comunidad (40,3%). Las desigualdades entre hombres y mujeres en materia de empleo y desempleo (respectivamente 29,6% y 10,8%) siguen siendo de las mayores en la Comunidad.
- Aunque se registran bajos niveles educativos y de participación en actividades de formación complementaria, aún no existe un planteamiento coherente y global de aprendizaje permanente.
- Están muy extendidos los contratos de duración determinada, la mayoría de ellos de corta duración y suscritos predominantemente por mujeres y jóvenes.
- Las diferencias regionales son importantes y la movilidad geográfica es muy escasa.

España debe impulsar las directrices para el empleo y las recomendaciones relativas a las medidas de prevención y activación, la integración de la igualdad entre hombres y mujeres en todas las políticas y medidas, así como la formación permanente, flexibilizando las actuales disparidades regionales.

MUJERES

Entre las medidas llevadas a cabo para fomentar una mayor igualdad entre hombres y mujeres destacan las siguientes:

- Aprobación de la Ley 33/2002, que modificó el Estatuto de los Trabajadores para dar un mayor alcance al principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres. La Ley extiende el principio de igualdad retributiva a percepciones extrasalariales, considerando que la discriminación puede proceder de partidas que retribuyan de forma directa o indirecta el trabajo prestado.
- Realización, en el seno del Consejo Económico y Social, de un "Informe sobre la negociación colectiva como mecanismo para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso y la permanencia en el empleo, 1998-2002". El informe subraya los avances, legales y convencionales, que se están registrando en los convenios.
- Incorporación del "Mainstreaming" de género y la no discriminación por razón de sexo en todas las fases de las decisiones políticas, así como en la planificación, implementación y evaluación de las actuaciones que dan cumplimiento a dichas decisiones.
- Potenciación de la "Subvención Global", para financiar proyectos ligados a servicios de proximidad y a la oferta de centros de cuidados a la infancia.

- ❖❖ Mantenimiento de la preferencia de las mujeres en las acciones de mejora de la ocupabilidad de los SEPEs y promoción de acciones específicas de búsqueda activa de empleo, en cooperación del Instituto de la Mujer con las Comunidades Autónomas.
- ❖❖ Bonificación de cuotas de Seguridad Social a la contratación de mujeres.
- ❖❖ Programas de formación y apoyo para la creación y desarrollo empresarial, en colaboración con distintas entidades, como el Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación de España; la Fundación Escuela de Organización Industrial (EOI), y la Fundación Instituto para la Creación y Desarrollo de la Empresa (INCYDE), con el fin de prestar asesoramiento y formación en distintas áreas de la empresa, incluyendo tutorías individualizadas a emprendedoras y empresarias mediante la utilización de Internet y de servicios "on line", como el Proyecto C-TEST, "Centro Virtual de Teleservicios" .
- ❖❖ Programas de Apoyo Financiero a través de:
 - a) el fomento de la inserción laboral de las mujeres por cuenta propia, a través de la convocatoria de **"Emprender en Femenino"**, que concede subvenciones a empresarias que hayan creado su empresa en el ámbito de los nuevos yacimientos de empleo, o en sectores en los que se encuentren subrepresentadas; y
 - b) una línea **de micro créditos para mujeres emprendedoras y empresarias**, que cuenta con la cofinanciación del Fondo Social Europeo, y habilita una línea de crédito de 6 millones de euros anuales.

Hasta el 2006 está previsto continuar con las acciones descritas, potenciando el desarrollo de los servicios prestados a través de Internet, tanto en el área formativa como en el de información y asesoramiento empresarial, ámbito en el que se creará una "feria virtual" para empresarias que integre actuaciones puntuales y permanentes.

Se está desarrollando el Proyecto comunitario "ISOS: La igualdad salarial entre mujeres y hombres y la valoración de puestos de trabajo", en colaboración con la Comisión Europea, que cuenta con la participación de socios nacionales y transnacionales. Tiene un doble objetivo:

analizar la relación entre la discriminación salarial de género y las características de los puestos de trabajo, y establecer un sistema de valoración de puestos de trabajo con criterios neutros.

Apoyo a la maternidad: Uno de las principales líneas de trabajo en el desarrollo de las políticas activas de empleo es el apoyo a la mujer en los periodos perimaternales. paraomentar la reincorporación de la mujer al mercado de trabajo, tras periodos de baja por maternidad, se han ampliado los supuestos de bonificación

de las cotizaciones para la contratación indefinida de mujeres desempleadas (Leyes 45 y 53/2002), así como para la reanudación de contratos (indefinidos o temporales) tras períodos de baja por maternidad o excedencia (RDL 2/2003), cuando la reincorporación se produce en los 24 meses posteriores al parto

Aunque las competencias en bienestar social y educación están atribuidas a las Comunidades Autónomas, el Estado mantiene importantes líneas de colaboración para mejorar la **oferta deservicios de atención a la primera infancia** (0-3 años), reforzándolas en este ejercicio 2003 con un nuevo crédito para cofinanciar gastos de inversión en la creación de nuevas plazas de atención a menores de 3 años, tanto en centros de titularidad municipal como en servicios de titularidad de empresas o agrupaciones de empresas para el cuidado de los hijos de sus trabajadores.

En la reciente reforma del IRPF se ha establecido una deducción fiscal para las mujeres que realicen una actividad, por cuenta propia o ajena, si están dadas de alta en la Seguridad Social o en una Mutualidad. El importe máximo anual es de 1.200 euros por cada hijo menor de tres años, incluyendo adopción o acogimiento, pudiendo solicitarse anticipadamente y cobrarse mensualmente hasta un máximo de tres años. e estima que, en el 2003, el coste de la medida alcanzará los 650 millones de euros, y se aplicará a la atención y cuidado de 540.000 menores.

Posición conjunta de los interlocutores sociales: os interlocutores sociales, a través del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva en 2003, han establecido un conjunto de criterios generales para favorecer la igualdad de género, con el fin de que sirvan de orientación para los negociadores en materias tales como: la adopción de cláusulas antidiscriminatorias, la adecuación del contenido de los convenios grupos a la normativa en vigor, la inclusión de cláusulas de acción positiva para favorecer la inserción laboral de las mujeres en los sectores en los que están subrepresentadas; sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, basados en criterios técnicos, objetivos y neutros; la aplicación adecuada del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor; medidas sobre jornada laboral, vacaciones, programación de la formación, que permitan conciliar las necesidades productivas con las personales o familiares; la evaluación de la aplicación del convenio desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades. Además, y sobre estos mismos temas, se han seleccionado un conjunto de cláusulas, extraídas de los convenios grupos, para que sirvan como ejemplo de buenas prácticas a los negociadores.

Algunas actuaciones de Comunidades Autónomas: Entre las múltiples acciones que llevan a cabo las Comunidades Autónomas, la Comunidad de Illes Balears adjudica ayudas a empresas por el ascenso profesional de la mujer, y a empresas y trabajadores para la reducción de la jornada laboral motivada por el cuidado de hijos o personas dependientes. Asimismo, la Comunidad Autónoma de Canarias estimula la reincorporación a la vida laboral activa de las personas ausentes del

mercado de trabajo; y la Comunidad Autónoma de Cantabria pone en marcha el II Plan de Igualdad de Oportunidades con el abono de 100 euros por hijos menores de 3 años, entre otras medidas.

DESEMPLEADOS DE LARGA DURACIÓN

Entre las políticas activas de empleo, destaca el Plan de Formación e Inserción Profesional que sigue siendo la segunda partida más importante. Un programa de alcance nacional en el que más de 300.000 trabajadores desempleados, españoles e inmigrantes, se beneficiarán en sus respectivas comunidades autónomas.

El objetivo fundamental de este plan, que se lleva a cabo todos los años, es el de proporcionar a los trabajadores desempleados las cualificaciones requeridas por el sistema productivo e insertarles laboralmente, cuando carezcan de la formación profesional específica o su cualificación resulte insuficiente o inadecuada.

Hay que decir que estos programas formativos van dirigidos casi en exclusiva a parados o a personas que ocupan empleos precarios, especialmente a grupos con dificultades para incorporarse al mercado laboral, tales como, parados de larga duración mayores de 25 años, jóvenes menores de 25 años, mujeres en especialidades en las que están infrarrepresentadas, minusválidos e inmigrantes. Asimismo, se contemplan varias acciones dirigidas a la formación o actualización técnico-pedagógica de los docentes que participan en el Plan FIP.

JÓVENES

Para evitar la marginación de quienes abandonaron la escolaridad, los Planes de Inserción Laboral son medidas destinadas a apoyarles en la búsqueda de empleo y en la adquisición de habilidades básicas. Contienen acciones de información y orientación laboral y familiar, así como medidas de formación para el empleo. Otros programas destacables son los siguientes:

- ❖❖ Programas de Garantía Social, destinados a personas que abandonan el sistema educativo sin preparación suficiente, se desarrollan en diferentes modalidades para adecuarse a los intereses y expectativas de los jóvenes y facilitan la reinserción educativa de los alumnos, el acceso a otras ofertas formativas y la consecución de un puesto de trabajo.
- ❖❖ Programas de Iniciación Profesional, establecidos en la Ley de Calidad de la Educación, reducirán el número de jóvenes que abandona la enseñanza obligatoria.

INMIGRANTES

Los datos más relevantes ponen de manifiesto el crecimiento significativo del número de extranjeros en nuestro país. Así, el total de demandantes de empleo extranjeros

en diciembre de 2002 ascendía a 121.853, un 35,50% más que en igual fecha de 2001. De ellos, el 79,28% correspondía a demandantes de países no comunitarios. El número de contratos de trabajo con personas no españolas en 2002 fue 1.249.427, de los que 1.073.325 corresponden a extranjeros no comunitarios.

La participación en los programas de mejora de la ocupabilidad alcanza valores crecientes: 26.197 extranjeros se beneficiaron en 2002 de programas de empleo, habiendo recibido 30.354 servicios. De ellos merece destacar los convenios con las ciudades de Ceuta y Melilla para el desarrollo de planes integrales de empleo con 1.069 demandantes marroquíes, principalmente, con bajos niveles de cualificación y difíciles posibilidades de integración en el mercado, con un total de 4.4 millones de euros.

DISCAPACITADOS

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales suscribe **Acuerdos y Convenios con las entidades representativas del colectivo**: se ha renovado el Acuerdo con el Comité Español de Representantes de Minusválidos (CERMI) para mejorar las normativas de apoyo a las personas con discapacidad. En su desarrollo se han aprobado distintas medidas:

- a) eliminación de los costes de Seguridad Social para los contratos de interinidad que se celebren con desempleados discapacitados que sustituyan a discapacitados en situación de incapacidad temporal;
- b) fomento del autoempleo de los discapacitados o la posibilidad de sustituir la formación teórica de los contratos para la formación por programas de rehabilitación o ajuste personal o social cuando dichos contratos se realicen con personas con discapacidad psíquica
- c) la ampliación de las bonificaciones previstas para la contratación temporal de mujeres discapacitadas.

La labor de **intermediación laboral de los Servicios Públicos de Empleo** se concretó en el 2002 en 22.382 colocaciones gestionadas de demandantes discapacitados. Asimismo las medidas encaminadas al fomento de la contratación de estos demandantes de empleo tanto por las empresas como por los Centros Especiales de Empleo, dieron en el 2002 unos resultados excelentes. La integración laboral de minusválidos en Centros Especiales de Empleo ascendió a 33.404 personas, mientras que 13.065 se acogieron a los programas de apoyo a la contratación indefinida y 10.520 discapacitados a la contratación temporal

Dentro del marco del II Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social, 2003-2005, las medidas a adoptar serán:

- ▣ Se mantendrá la **participación prioritaria de las personas con discapacidad en los programas de formación y empleo**, así como en los programas expe-

rimentales en colaboración con entidades dedicadas a la atención a trabajadores con discapacidad, incrementando al menos en un 10% el número de colocados. Igualmente, se potenciarán planes personalizados para desempleados, a través de la colaboración del SEPE con Agencias de colocación representativas del sector y entidades especializadas.

- ❖ Se modificará la normativa reguladora de los **Centros Especiales de Empleo**, incorporando subvenciones para financiar el empleo con apoyo para personas con discapacidad severa y la modernización de los servicios de ajuste personal y social. Se determinarán los mecanismos necesarios para establecer enclaves laborales para trabajadores minusválidos en empresas ordinarias, como fórmula para facilitar el tránsito del empleo protegido al empleo ordinario. Se potenciarán la promoción de unidades de apoyo al autoempleo, la economía social y la creación de empresas por personas con discapacidad.

MINORÍA ÉTNICAS Y OTROS GRUPOS DESFAVORECIDOS

En el año 2002 se intensificaron los programas de empleo de grupos con importantes dificultades para encontrar empleo: Se han realizado 5.559 (un 91,46% más que en el año 2001) contratos bonificados para las personas en situación de exclusión social. Asimismo, el Servicio Público de Empleo estatal financió acciones por valor de 4,54 millones de Euros para la contratación de 869 expertos en Entidades colaboradoras para la impartición por éstas de servicios especiales de atención para el empleo.

Se han firmado convenios para el desarrollo de programas experimentales de empleo con finalidad de inserción con las entidades representativas del **grupo gitano** y de personas drogodependientes en proceso de rehabilitación social. Los niveles de inserción logrados han sido importantes: en total 550 personas. La subvención otorgada ascendió a 0,83 millones de euros.

El programa de fomento del empleo 2003 mantiene las bonificaciones de cuotas de Seguridad Social por contratación de desempleados en situación de exclusión social, previéndose que beneficiará a más de 7.000 trabajadores.

Se mantendrán los apoyos a entidades especializadas en el tratamiento de grupos de difícil integración en el mercado de trabajo. Especial significación adquirirá en esta línea el desarrollo del mencionado II Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social, así como el Acuerdo que se prevé entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Fundación Secretariado General Gitano sobre medidas para mejorar las oportunidades de empleo para población gitana.

Por último, continuarán las actuaciones contempladas en el Programa Operativo Plurirregional de Lucha contra la Discriminación, cofinanciado por el Fondo Social Europeo.

RECOMENDACIONES ESTRATÉGICAS EN LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

- 1) Completar la modernización de los servicios públicos de empleo a fin de aumentar su eficacia y mejorar la aplicación del enfoque preventivo, especialmente por lo que respecta a los desempleados adultos, para cubrir a todos los posibles beneficiarios. Dichos esfuerzos deben incluir la puesta a punto del sistema de seguimiento estadístico.
- 2) Tomar medidas eficaces y globales para incrementar la tasa global de empleo y para reducir las desigualdades entre hombres y mujeres en materia de empleo y desempleo. En el marco de un planteamiento de integración de la igualdad entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas deberían fijarse y cumplirse objetivos en materia de oferta de servicios de guardería y atención de otras personas dependientes.
- 3) Completar de manera resuelta las recientes reformas en materia de formación profesional, para que incluyan una estrategia global y coherente sobre el aprendizaje permanente, con establecimiento de objetivos verificables, para aumentar los niveles educativos y la participación de los adultos en la educación y la formación, mejorar los bajos niveles de cualificación y potenciar la educación no formal.
- 4) Seguir modernizando el mercado de trabajo y la organización del trabajo, con la participación activa de los interlocutores sociales, para reducir el alto porcentaje de contratos de duración determinada incrementar el recurso a los contratos de tiempo parcial.
- 5) Mejorar las condiciones que permitan crear empleo en las regiones con peores tasas y eliminar los obstáculos a la movilidad laboral, con miras a reducir las disparidades regionales en materia de empleo y desempleo.

15._REINO UNIDO

ENFOQUE GENERAL

Las tasa de empleo de hombres y mujeres en el Reino Unido están claramente por encima de la media comunitaria¹⁰ y de los objetivos de Lisboa. La tasa de desempleo ha seguido disminuyendo, hasta el 5,5%, por debajo de la media comunitaria.

El Servicio de Empleo es el organismo encargado en el Reino Unido de desarrollar e implantar las políticas activas de empleo.

La Estrategia de Empleo del Reino Unido es el documento que refleja las políticas de empleo implantadas. Los principales objetivos de la estrategia se centran en la necesidad de combatir la discriminación y la exclusión mediante la integración en el empleo.

Entre los resultados de la estrategia destacan los ratios de empleo logrados para minorías étnicas, madres y padres solteros, trabajadores de más edad, desempleados de larga duración o discapacitados. Aunque todavía son peores que en otros grupos desfavorecidos, se han logrado importantes mejoras en los últimos años, lo

[10]_Las tasas de empleo de hombres 77,8 % y mujeres 64,6 % en el año 2000)

que ha llevado a disminuir la diferencia existente respecto a otros grupos desfavorecidos. A modo de ejemplo el ratio de empleo de discapacitados ha disminuido de un 54,1% en 1998 hasta un 47,8% en el 2001.

No obstante persisten problemas estructurales en el Reino Unido entre los que destacan los siguientes:

- ❖ a escala nacional, pese al papel y la notoriedad crecientes de los interlocutores sociales, no existe un planteamiento general para su participación, que sigue restringida a ciertos temas específicos,
- ❖ aunque están disminuyendo, las diferencias salariales y el actual desequilibrio de la representación entre hombres y mujeres siguen siendo altas comparadas con la media comunitaria.
- ❖ la disponibilidad de sitio en guarderías a un coste razonable empieza a mejorar pero es todavía pequeña,
- ❖ el porcentaje de jóvenes y adultos que pasan a una situación de desempleo de larga duración (16% y 10% respectivamente) sólo disminuyó ligeramente en 2000 y sigue siendo más bien alto.
- ❖ la inactividad, el desempleo de larga duración y las bajas tasas de empleo se concentran en hogares en los que nadie está en activo, en determinadas regiones y en grupos desfavorecidos (padres solos, minorías étnicas, trabajadores de más edad, discapacitados y personas poco cualificadas),
- ❖ el bajo nivel de cualificaciones básicas de la población activa contribuye a que surjan déficits de cualificaciones y niveles de productividad laboral que, pese a las recientes mejoras, siguen siendo bajos.

INMIGRANTES

Destacan las políticas activas dirigidas a inmigrantes a través de INTEGRA. Uno de los proyectos de mayor éxito fue iniciado desde los propios grupos a través de asociaciones de comunidades de inmigrantes procedentes de África, Asia, Somalia, Bangladesh.

Estas asociaciones, por ejemplo, construyeron una página web y, durante varios años han ofrecido apoyo, información y un programa de actividades sociales para los miembros de dichas comunidades. En los últimos años han ampliado sus servicios para ayudar a estos grupos a encontrar un empleo a través de la información de la que disponen y de unos servicios de asesoramiento.

Para ello han aprovechado las posibilidades y ayudas de la Unión Europea que, mediante, el proyecto INTEGRA ha aumentado la capacidad de estas organizaciones para que puedan proporcionar servicios integrados de apoyo a la búsqueda de

empleo a estos grupos que parten de mayores dificultades para encontrar un puesto de trabajo. Además de proporcionarles formación y asesoramiento en la búsqueda, han creado foros locales donde se discuten estas cuestiones identificando y poniendo en práctica soluciones.

DISCAPACITADOS

La Disability Rights Comisión es una Comisión que vela por los derechos de los discapacitados en el Reino Unido. Dicha Comisión juega un papel muy importante asegurando la implementación de la legislación y promocionando la participación en la sociedad de las personas discapacitadas incluyendo el desarrollo y seguimiento de las políticas activas de empleo. Destacan las siguientes iniciativas:

- ■ Se trabajó conjuntamente con el mundo empresarial para conseguir un acuerdo público con el objetivo de incrementar la participación de las personas discapacitadas en el empleo privado, mediante políticas activas que fomentaban acuerdos voluntarios con los empresarios.
- ■ En el primer año de funcionamiento, se atendieron 65.000 llamadas, más de 20.000 sobre el objetivo inicial y se proporcionó asesoramiento legal en tribunales a más de 400 casos.
- ■ Desde la Comisión se ha promovido la identificación y puesta en práctica de ventajas (discriminación positiva) dirigidas a personas discapacitadas, abarcando desde la reserva de un porcentaje de puestos de trabajo para estos grupos, hasta facilidades en el acceso a formación especializada.

RECOMENDACIONES ESTRATÉGICAS EN LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

- 1) Asociar más ampliamente a los interlocutores sociales a nivel nacional, especialmente para mejorar la productividad y las cualificaciones, así como la modernización de la vida laboral.
- 2) Redoblar esfuerzos para reducir las diferencias salariales y de representación en los diferentes sectores y profesiones entre hombres y mujeres, implicando a todas las partes interesadas, incluidos los interlocutores sociales, y posibilitando un seguimiento mediante indicadores y objetivos verificables adecuados. Por otra parte, debería seguir aplicando medidas para aumentar la oferta de guarderías asequibles y evaluar sus resultados.
- 3) Reforzar las políticas activas del mercado de trabajo dirigidas a los desempleados adultos antes de que lleven 12 meses parados, como complemento a la ayuda proporcionada por el régimen de ayuda a los solicitantes de empleo, y también reforzar los sistemas para mejorar la eficacia de la búsqueda de empleo. En todo este proceso hay que prestar una atención especial a los grupos que se enfrentan con problemas particulares en el mercado de trabajo.
- 4) Reforzar los actuales esfuerzos por fomentar y crear sistemas de formación en el lugar de trabajo para hacer frente a las crecientes carencias de cualificaciones de la población activa y mejorar las cualificaciones básicas.

5.2._ ENFOQUE EN LOS PRINCIPALES PAÍSES DESARROLLADOS

5.2.1._ Introducción

A diferencia de los países de la UE, el resto de los países de la OCDE que a continuación se exponen no presentan un enfoque común. Los criterios seguidos para realizar el análisis efectuado sobre cada uno de ellos, han dependido fundamentalmente de la información de carácter público disponible sobre cada uno de ellos.

Otro factor a tener en cuenta es que las políticas de empleo tanto en EEUU como en Canadá están muy descentralizadas y por tanto los criterios de actuación no son homogéneos entre sí, dependiendo de instituciones territoriales.¹¹

Aunque la situación aquí reflejada ha supuesto una seria dificultad a la hora de homogeneizar la información, se ha incluido en el presente estudio, aquella información, que se ha considerado relevante conocer el estado actual de estos países.

5.2.2._ Análisis de países

16._ ESTADOS UNIDOS

El Ministerio encargado de la política laboral en EE.UU. es el Department of Labor (DOL), y entre sus organismos se encuentran Office of Disability Employment Policy (ODEP), Women's Bureau (WB), Bureau of Labor Statistic (BLO), Employment and Training Administration (ETA).

En cuanto a las políticas para fomentar el empleo juvenil, la estructura y flexibilidad del mercado de trabajo en Estados Unidos facilita la incorporación de jóvenes en empleos parciales de carácter temporal que pueden ser fácilmente compatibilizados con sus estudios. Destaca el Federal Work-Study Program, que proporciona trabajos a los estudiantes con necesidades económicas para pagar los gastos relacionados con sus estudios.

La **Office of Disability Employment Policy**¹² se encarga de promover para jóvenes estudiantes y recién graduados la posibilidad de trabajar en empresas en época de verano. Además, en cooperación con el Departamento de Defensa, ha creado una base de datos de más de 1.600 discapacitados que buscan empleo. Esta base de datos ha sido desarrollada en el marco del "Workforce Recruitment Program" (WRP), que ofrece la posibilidad a personas discapacitadas de llevar a cabo estudios que les ayuden a incorporarse a puestos de trabajo.

[11]_Además la elevada liberalización y apertura del mercado laboral en estos países deja un menor margen de actuación al desarrollo generalizado de políticas activas de empleo impulsadas desde las administraciones públicas

[12]_Oficina de Políticas de Empleo para Discapacitados.

Otras políticas activas de empleo desarrolladas por esta agencia, que facilitan la integración de discapacitados al ámbito laboral son las siguientes

- Job Accommodation Network (JAN).
- Employer Assistance and Referral Network (EARN)

El **Women's Bureau**¹³ desarrolla políticas activas de empleo dirigidas específicamente a mejorar la situación laboral de la mujer en los Estados Unidos, reduciendo las desigualdades que todavía persisten entre hombres y mujeres.

La oficina ofrece a las mujeres la posibilidad de encontrar un empleo, capacitándolas mediante formación teórica y práctica, mejorando sus capacidades técnicas y abriéndoles una mayor abanico de alternativas para que puedan desarrollar sus condiciones de trabajo.

Actualmente trabaja colaborando con empleados y otros socios para conseguir igualdad en salarios, beneficios, oportunidades y así terminar con la discriminación. Entre las acciones que se han puesto en práctica y que han tenido resultados positivos destacan dos:

- Honor Roll Program.
- Business to business Mentoring Initiative.

En ambos casos los resultados han sido positivos y han logrado cambios que mejorado significativamente la situación de las mujeres y de sus familias.

Otra de las instituciones que desarrolla políticas activas de empleo en los Estados Unidos es la **Employment and Training Administration**¹⁴ que está dirigida especialmente a grupos desfavorecidos con dificultades de acceso y permanencia en el mercado laboral. Entre los programas que han sido puestos en práctica por esta institución destacan los siguientes

- Migrant & Seasonal Farmworker Programs: Programa de formación y capacitación dirigido a emigrantes y temporeros para ser autosuficientes, facilitando la mejora de empleo.
- Senior Community Service Employment Program (SCSEP): programa de trabajo a tiempo parcial para personas de más de 55 años.
- Indians and Native American Programs: Ofrece información general acerca de inversiones que generan empleo para estos grupos.
- Disability Online: Programa para lograr la integración de la información disponible sobre discapacitados, actualmente dispersa en múltiples centros y organismos.

[13]_Agencia de la Mujer

[14]_Administración para la Formación y Empleo

- ❖ Job Corps: Grupos de empresarios para vender productos.
- ❖ Grant and contract applications (SGA): Desarrollo de pliegos de prescripciones para solicitar ayudas.
- ❖ Trade Act: Este programa pretende ayudar al desempleado a volver a sus puestos de trabajo lo antes posible, mediante el impulso a medidas de tipo legislativo y con acciones de formación y capacitación.

17. **JAPON**

El Organismo competente en materia de políticas activas de empleo en Japón es el **Ministerio de Sanidad, Trabajo y Bienestar**. Las competencias de este ministerio son muy extensas por los que existen divisiones específicas dentro del mismo dedicadas exclusivamente a los siguientes aspectos:

- ❖ **Oficina de seguridad en el empleo**, dentro de esta hay un departamento dedicado a la creación de Medidas de empleo para personas mayores y discapacitados.
- ❖ **Oficina de igualdad en el empleo**, se encarga de definir las políticas para promover la igualdad en el empleo.

Durante los últimos años Japón ha sufrido un gran deterioro en el empleo, habiéndose dado circunstancias que no se repetían desde la Segunda Guerra Mundial. Entre otras podemos destacar las siguientes consecuencias

- Disminución importante de ofertas de nuevo trabajo.
- Gran incremento de buscadores de primer empleo.
- Disminución en la participación en la Fuerza de trabajo tanto en hombres como en mujeres.
- Disminución en el número de empleados en fabricación y construcción.
- Incremento de trabajadoras a jornada parcial.
- Incremento marginal del empleo para discapacitados.

La tasa de incorporación de nuevas personas al mercado laboral ha disminuido considerablemente, y se ha incrementado el número de desempleados. Con el objeto de encontrar soluciones a esta importante crisis, se identificaron varios aspectos clave sobre los que incidir, destacando especialmente dos:

- ❖ Llegar a conseguir un equilibrio entre los ajustes estructurales de la economía y la sociedad y el estilo de vida.
- ❖ Un equilibrio entre visión o perspectivas a corto y largo plazo.

Como desarrollo y complemento de los aspectos clave se han fomentado el desarrollo de medidas estructurales de reforma del mercado laboral. Respecto a las

políticas activas de empleo, se destacan las siguientes dirigidas a grupos desfavorecidos:

Creación de una sociedad en la que se pueda continuar trabajando hasta los 65 años. Según los estudios realizados, en Japón en el año 2010, uno de cada 5 empleados alcanzará la edad de 60 años. Por esto es necesario construir una sociedad en la que las personas mayores puedan continuar trabajando mientras que su motivación y habilidades se lo permitan.

El departamento de empleo para personas mayores y personas discapacitadas está tratando de mantener un empleo estable para los trabajadores hasta los 65 años introduciendo un sistema continuo de empleo que promocióne el empleo de personas de mediana y avanzada edad. Además se están promocionando empleos alternativos a través del uso de centros para desarrollo de mayores, poniendo en valor sus conocimiento y experiencia y superando, en su caso, las limitaciones físicas.

Fomento de la integración de los discapacitados. Para conseguir fomentar la participación de los discapacitados en la sociedad se propone reforzar los mecanismos de mejora de empleo. A través de una batería de iniciativas se pretende mejorar el porcentaje de empleo de discapacitados. Estas iniciativas están dirigidas a empresarios y fomentan especialmente el empleo de discapacitados psíquicos y la estabilización de los empleos generados.

Medidas de promoción de empleo para jóvenes Para recién licenciados es importante encontrar un empleo para poder desarrollarse e introducirse en este nuevo mundo. La situación de este grupo es severa, ya que se ha producido un incremento sustancial en el número de licenciados con perspectivas de encontrar un empleo, debido a la profunda crisis del mercado laboral.

Además también hay muchos licenciados que han dejado su empleo debido al tipo de trabajo elegido. Así, la Oficina de Seguridad en el Empleo está colaborando con los nuevos licenciados que están buscando trabajo ofreciendo información sobre ofertas, consejos y presentando a los estudiantes perspectivas de empleo. Esta Oficina está haciendo grandes esfuerzos para introducir un programa de aproximación a las empresas mientras están estudiando, mediante la organización de seminarios, viajes a lugares de trabajo y prácticas en empresas.

Hacer el trabajo compatible con el cuidado de niños para los miembros de la familia y especialmente para las mujeres. Además de hacer compatible esta situación se pretende que no decaiga la tasa de crecimiento de la natalidad. En relación a esto se aprobó una ley para el cuidado de los niños con una serie de medidas que pretendían crear un ambiente que:

- ▣ facilitara la vuelta al trabajo después de un período de lactancia para las madres.

- ❖ facilitara la vuelta al trabajo después de un período de cuidados para miembros de la familia.

Como recapitulación Japón pretende hacer frente a su importante crisis, mediante reformas estructurales en su mercado laboral y apoyándose en políticas activas de empleo.

18. **CANADÁ**

Las competencias en materia de empleo y políticas activas en Canadá están muy descentralizadas y en cada región y comunidad existe un organismo específico. A esto se une la gran autonomía de las regiones entre sí que llegan a disponer de idiomas diferentes.

La **Política de Empleo** Canadiense está regulada bajo dos perspectivas, una local, que comprende los Gobiernos Provinciales, y que afecta al 90% de las personas que trabajan y otro central, ("Canada Labour Code") aplicable a aquellas personas que trabajan en el sector público, lo que suponen un 10% del total de trabajadores.

La gran descentralización que existe, así como la cantidad de competencias que han sido transferidas a cada una de las provincias, supone una seria dificultad para lograr información comparable y homogénea a nivel nacional.

No obstante, se puede hablar en términos generales de una tendencia común, focalizada en conseguir la igualdad en el puesto de trabajo, y que hace mención especial a ciertos grupos desfavorecidos, como son las mujeres, las personas con discapacidades y aquellas que forman parte de determinadas minorías.

Este enfoque está principalmente dirigido a las personas que trabajan en el Sector Privado, aunque de igual modo es aplicable a todos los trabajadores en general, sea cual sea el sector de actuación.

Así, para los trabajadores que están bajo el ámbito de actuación de los Gobiernos / Ministerios Provinciales, existen medidas dirigidas a los empresarios para que contraten una cuota mínima de cada uno de los grupos que sufren determinadas condiciones de discriminación o parten desde el principio de una situación más desfavorecida que el resto en acceso al ámbito laboral. De esta manera, se persigue incrementar la presencia en el mercado laboral de los grupos menos representados.

Hay que señalar por último que entre las políticas activas con mayor incidencia en Canadá destacan especialmente aquellas dirigidas, para fomentar su acceso al mercado de trabajo de forma rápida y adecuada a su cualificación.

19._**AUSTRALIA**

El Organismo competente en materia de empleo en Australia es el **Department of Employment and Workplace Relations**¹⁵. Existen divisiones específicas dentro del Departamento dedicadas exclusivamente a los siguientes aspectos:

- ▣ Grupos de Operaciones de Resultado 1, que está formado por el Grupo de Análisis y Evaluación del Empleo, el Grupo para las Políticas de Empleo, el Grupo de Investigación y Soporte, Grupo de Soporte Intensivo, Grupo de servicios de empleo y el Grupo de Sistemas de empleo.
- ▣ Grupos de Operaciones de Resultado 2, que está formado por el Grupo de Relaciones Legales y de Políticas, Grupo para la Implementación de Relaciones y Equipo Legal.
- ▣ Otros Servicios, como el Servicio Corporativo, el Financiero y el Tecnológico.

El objetivo fundamental de este Departamento es ayudar a los desempleados australianos a encontrar un empleo. Pretenden conseguir un fuerte desarrollo en el crecimiento del empleo y mejorar la productividad en las empresas.

Políticas para la incorporación de indígenas.

Durante los últimos años se ha incrementado mucho la población de indígenas, incrementándose también los desempleados de este grupo. En este sentido se han llevado a cabo distintas políticas:

- ▣ Creación de Centros de empleo para indígenas que favorecen la inserción de este grupo.
- ▣ Programa de Ayuda en salario: una parte del sueldo es pagado con fondos especiales.
- ▣ Proyecto de formación estructurado para el empleo: en este sentido preparan a los candidatos, les ayudan a conseguir un empleo y a conservarlo.

Políticas para la incorporación de mayores de 45 años.

Este segmento es otra parte importante dentro de las personas que están buscando trabajo. Dentro de las políticas llevadas a cabo destacamos la participación en programas de formación que facilitan su incorporación, la creación de una base de datos para poder extraer personas según las especificaciones de los puestos.

[15]_Departamento de Empleo y Relaciones Laborales

Políticas para la incorporación de jóvenes.

Se han desarrollado una serie de foros informativos para jóvenes, especialmente los situados entre 15 y 20 años tratando de conseguir objetivos como por ejemplo incrementar la conexión entre los jóvenes y las empresas, ofrecer y fomentar el conocimiento acerca de las oportunidades laborales y orientar en la consecución de los objetivos profesionales.

Acceso a empleo de discapacitados.

En colaboración con el Departamento de Familia y Servicios Comunitarios se han investigado formas de facilitar el acceso de discapacitados a puestos de trabajo. La celebración de foros informativos ha sido la pieza clave en el desarrollo de esta línea trabajando a su vez muy cerca de los discapacitados como grupo de interés especial.

■ ■ 6

Políticas de Fomento del Autoempleo y la Economía Social

6. _Políticas de Fomento del Autoempleo y la Economía Social

La Economía Social en la Unión Europea (UE) representa en torno al 8% del total de empresas y supone aproximadamente el 10% del empleo total. Respaldada por más de un siglo de experiencia, la Economía Social, también denominada Tercer Sector contribuye activamente a una economía de mercado moderna y pluralista imponiéndose, con sus aspectos económicos, sociales, civiles y participativos, como un socio esencial en la sociedad.

El Tercer Sector se caracteriza por una relación de agentes económicos que no tienen fines lucrativos, son independientes tanto del sector público como del privado, presentan formas de organización más participativas y por lo general suelen prestar servicios a la colectividad. Además de ser una fuente importante de creación de puestos de trabajo la economía social permite y fomenta la reintegración de las personas con dificultades para acceder al mercado de trabajo.

Las empresas del Tercer Sector o de economía social tienen una doble rentabilidad:

- ❖ Por un lado están presentes en nuevos yacimientos de empleo, con fuertes tasas de crecimiento (atención a personas mayores, medio ambiente, cuidado de niños, etc.) obteniendo rentabilidades desde el punto de vista económico.
- ❖ Por otro lado tienen una rentabilidad social derivada de su funcionamiento, en la que los socios y trabajadores toman sus propias decisiones, lo cual les otorga mayor flexibilidad y les permite superar situaciones de crisis, con mayor facilidad.

De este modo se puede afirmar que las actividades del tercer sector deben juzgarse con arreglo a criterios de rentabilidad económica como cualquier actividad empresarial, pero también rentabilidad social.

La financiación y ayuda por parte de administraciones públicas e instituciones debe tener en cuenta este hecho y no olvidar el valor añadido que representan para la sociedad desde el momento en que prestan un servicio a la misma o contribuyen a la integración de personas con dificultades.

La Economía Social está esencialmente integrada por cooperativas, mutuas, asociaciones y fundaciones. Se orientan principalmente a cubrir necesidades.

Las características intrínsecas de desarrollo:

- Empresariado social, democrático y participativo.
- Empleo y cohesión / inclusión social.
- Desarrollo local.
- Protección social mutua.

Estas características forman la base de un modelo para desarrollar una experiencia práctica de democracia que suministra una respuesta a las necesidades y expectativas de los ciudadanos. Con sus raíces en la comunidad local, la economía social siempre ha favorecido las asociaciones (con el sector público y las autoridades locales, con sindicatos y empresas convencionales), lo que le ha dado una estructura en red y garantiza su crecimiento.

La siguiente definición de economía social es la más recientemente disponible en la UE, aprobada en Marzo de 2002:

“ Las organizaciones de economía social son actores económicos y sociales activos en todos los sectores. Se caracterizan principalmente por sus metas y por su distintiva forma de empresariado. La economía social incluye organizaciones como: cooperativas, sociedades mutuales, asociaciones y fundaciones. Estas empresas son particularmente activas en ciertos ámbitos como la protección social, servicios sociales, salud, banca, seguros, producción agrícola, consumo, trabajo asociativo, mercado artesanal, vivienda, provisión de insumos, servicio comunitario, educación y capacitación, el área de la cultura, deportes y actividades de esparcimiento.” (CEP – CMAF)

Dos elementos básicos son indispensables para la existencia y desarrollo de la economía social:

- Información compartida y accesible.
- Estructuras intermedias de soporte.

a) Tratándose de **información** y **documentación** en el ámbito de la UE, debemos mencionar Web Aries, que aloja la RES-e NET.

RES-e NET, es la Red Europea de la Economía Social y Solidaria. La Red persigue la coordinación de todos los agentes europeos, nacionales o regionales de la Economía Social y Solidaria de cara a potenciar y favorecer el intercambio de experiencias y de buenas prácticas.

RES-E-NET se compromete a desarrollar estrategias que incidan especialmente en el objetivo de la integración social y que conlleven un análisis sobre los desequilibrios sociales, integrando una perspectiva de género en lo relativo, sobre todo, a los desempleados, los trabajadores poco cualificados, los jubilados, las relaciones Norte / sur, la cultura y la educación y las injusticias territoriales.

RES-E-NET se compromete también a permitir el acceso, al conjunto de agentes pertenecientes al ámbito de la economía social y solidaria, de todos los progresos tecnológicos que les permitirán desarrollar una mayor profesionalización y eficacia.

Las actuaciones de la Red culminarán con la presentación en el año 2003 de un portal en Internet especializado en Economía Social y Solidaria.

b) En cuanto a estructuras de soporte, su diversidad se refleja en la creatividad con la que ellas responden a las necesidades de la economía local. En Francia, por ejemplo, hay Cámaras Regionales de Economía Social con la misión de desarrollar las asociaciones, cooperativas y mutuales en su territorio. En España, la Confederación Empresarial de Promoción de la Economía Social (CEPES) es la organización de representación nacional de mayor dinamismo en el sector.

Las organizaciones de soporte de la economía social son activas en la creación de trabajos en campos tales como nuevas empresas, continuidad y rescate de negocios y trabajo a través de la participación de los trabajadores, provisión de servicios, regeneración de economía local por fondos de reinversiones en comunidades locales, capacitación y empleo para discapacitados o creación de facilidades o servicios grupos para empresas pequeñas a fin de éstas sean económicamente sustentables.

En el ámbito de la UE, varias de las organizaciones claves de la economía social con base en Bruselas, regularmente se coordinan y comunican con las autoridades públicas de los diferentes países, tanto por iniciativa propia como por requerimiento de dichas autoridades.

Esas organizaciones representan los 4 tipos de actores de la economía social (cooperativas, asociaciones, sociedades mutuales y fundaciones):

- ❖❖ CCACE (Comité Coordinador de Asociaciones Cooperativas Europeas), la cual agrupa siete organizaciones cooperativas sectoriales (ACME (Asociación Europea de Mutuas y Cooperativas aseguradoras), CECODHAS (Comité de Coordinación Europeo para el Alojamiento Social), CECOP (Confederación Europea de Cooperativas de trabajadores, Cooperativas Sociales y empresas participadas), COGECA (Comité General para la Cooperación Agrícola), EUROCOOP (Comunidad Europea de Cooperativas de consumidores), GEBC (Grupo Europea de Bancos Cooperativos), UEPS (Unión Europea de Farmacias Sociales) y 10 Organizaciones Nacionales que representan a todas las cooperativas;
- ❖❖ AIM (Asociación Internacional de Mutuas);
- ❖❖ CEDAG (Consejo Europeo de Organizaciones Voluntarias);
- ❖❖ EFC (Centro de Fundaciones Europeo).

Estas cuatro instituciones forman el CEP-CMAF (Conferencia Permanente Europea de Cooperativas, Sociedades Mutuas, Asociaciones y Fundaciones), la única institución representativa en el ámbito de la UE de la economía social en su conjunto.

El sector de la Economía Social no tiene ni la misma presencia ni las mismas características en todos los Estados miembros de la Unión Europea. Por ello no existe

una definición general válida aplicable a todos los Estados miembros, aunque sí es cierto que, en todos los países de la UE, la Economía Social se caracteriza por tener una estructura organizativa o empresarial con una configuración democrática, su actividad está establecida en el sector privado y no persigue fines exclusivamente lucrativos.

Con la reforma de la Comisión Europea, en el año 2000, se fusionaron la Dirección General responsable de las Pequeñas y Medianas Empresas e Industria (DG XXIII) y la Dirección General de Innovación. Esta confluencia dio lugar a una nueva dirección, la Dirección General de Empresa, pasando la antigua **Unidad de Economía Social** a formar parte de esta Dirección. Actualmente el nombre de esta Unidad es **Cooperativas, Artesanado, Mutualidades y otras formas de hacer empresa**.

Igualmente, la reforma administrativa de la Comisión ha originado una cierta desmembración de la Economía Social entre la Dirección General de Empresa, que asume cooperativas y mutualidades, y la Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales, que está en contacto con las asociaciones y fundaciones.

La tónica habitual, en lo que a materia de Economía Social se refiere, es el reconocimiento hacia los programas de apoyo al autoempleo, fundamentados en la creciente estrechez del mercado laboral tradicional. Esto los lleva a establecer retos y a analizar las potencialidades y oportunidades de sus regiones para aprovechar dinámicas económicas y así formar nuevas empresas. De esta forma, también transmiten la motivación para crear empresas en actividades más innovadoras como las del sector de las telecomunicaciones, o a aquellas que responden al saber cultural local como la música, las artes plásticas, los servicios personales y en general actividades productivas surgidas de la dinámica urbana.

Según los países considerados, se incluyen dentro de la Economía Social o tercer sector ciertas **tipologías de organizaciones**. A continuación se detalla para los países identificados, las organizaciones que entran a formar parte de la Economía Social:

- España, Cooperativas, Asociaciones (Incluiría las fundaciones) y Mutuas.
- Francia, Cooperativas, Asociaciones (Incluiría las fundaciones) y Mutuas.
- Portugal, Cooperativas, Asociaciones (Incluiría las fundaciones) y Mutuas.
- Reino Unido, agrupa:
 - Sector de los servicios gratuitos y el voluntariado, que incluye a su vez, asociaciones, organizaciones sin ánimo de lucro, educativas, organizaciones dedicadas a la investigación, sanitarias, asistenciales, de medio ambiente, entre otras)
 - Sector de cooperativas y mutuas

- ❑ Alemania, es el país donde menos arraigado está el termino de Economía Social. Este hecho es consecuencia de la poca cooperación existente entre Cooperativas, Mutuas y Asociaciones.
- ❑ Italia, Cooperativas, Asociaciones (Incluiría las fundaciones) y Mutuas.
- ❑ Bélgica , Cooperativas, Asociaciones (Incluiría las fundaciones) y Mutuas.



Indicadores

7. **Indicadores**

El objetivo que se persigue con este apartado es la presentación de un conjunto de indicadores de los países analizados sobre materia de desempleo, de tal manera, que pueda obtenerse una visión global y comparativa de la situación actual existente en cada uno de ellos.

El objetivo inicial de la búsqueda e identificación de la información estadística y datos cuantitativos existentes, tenía como objetivo principal la obtención de indicadores que permitiesen conocer la EFICACIA y EFICIENCIA de las distintas medidas y políticas activas de empleo llevadas a cabo por los diferentes países en los últimos años. Sin embargo, existe una limitación muy importante: a excepción de los *indicadores de impacto* que la Unión Europea exige incluir en el diseño y elaboración de los distintos Programas Operativos, Programas de Fondos Estructurales, etc., no existe una práctica común en la elaboración y difusión pública de indicadores que permitan una comparativa y que midan el éxito o fracaso de las políticas activas adoptadas para fomentar el empleo de los países.

Como consecuencia, el presente estudio se ha centrado en presentar información comparable y fiable, recopilada de forma centralizada y homogénea por la Unión Europea y que guardan relación, principalmente con el nivel de empleo o desempleo de los grupos que se analizan en este estudio. Esta información es de utilidad para conocer la problemática prioritaria en cada uno de los países y valorar, en consecuencia, la aplicabilidad de las políticas atendiendo a la existencia de una problemática común.

PRINCIPALES INDICADORES EN POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

- ❖❖ % de Desempleados de larga duración sobre el total de población activa (total y por sexo). 2001.
- ❖❖ % de Desempleados de larga duración sobre el total de desempleados (total y por sexo). 2001.
- ❖❖ Tasa de desempleo juvenil (15-24 años, total y por sexo).2000.
- ❖❖ Tasa de desempleo femenina. 2002.
- ❖❖ Comparativa de niveles educativos de ciudadanos UE según nacionalidad. (hombres entre 25 y 39 años). 2000.
- ❖❖ Comparativa de niveles educativos de ciudadanos UE según nacionalidad. (mujeres entre 25 y 39 años). 2000.
- ❖❖ Comparativa de % de empleo de ciudadanos de la UE según nacionalidad. (hombres entre 25 y 39 años). 2000.

- ■ Comparativa de % de empleo de ciudadanos de la UE según nacionalidad. (mujeres entre 25 y 39 años). 2000.
- ■ Comparativa de % de autoempleo de hombres y mujeres de la UE según nacionalidad. (mujeres entre 25 y 39 años). 2000.

DESEMPLEADOS DE LARGA DURACIÓN

Respecto a este grupo de desempleados, se pueden utilizar dos tipos de indicadores, uno en relación al total de la población activa y otro en relación al total de desempleados.

De esta manera, los datos por países de la UE en relación al **porcentaje que supone el paro de larga duración respecto al total de la población activa**, para el año 2001; son los siguientes:

El paro de larga duración en la UE representa el 3% del total de la población activa. Por países los valores oscilan entre el 1% en Austria, Dinamarca, Holanda y Luxemburgo hasta el 6% en Italia. Es notable destacar las diferencias existentes entre hombres y mujeres en Grecia, España e Italia.

Por otra parte, los datos por países de la UE con relación al **porcentaje que supone el paro de larga duración respecto al total de desempleados**, son los siguientes:

El paro de larga duración en la UE representa el 41% del desempleo total. Por países, los valores oscilan entre el 20% en Dinamarca hasta el 60% en Italia.

Si se define como paro de muy larga duración, el indicador que muestra el porcentaje de personas que llevan desempleadas más de 24 meses, se observa que más de las dos terceras partes de las personas de desempleo de larga duración, son de hecho, parados de muy larga duración. Hay grandes diferencias entre hombres y mujeres, así, el grupo de mujeres paradas de muy larga duración es el doble en Grecia, Italia y España.

JÓVENES

En el ámbito europeo, el 7,8 % de los jóvenes (entre 15 y 24 años) estaban desempleados en el año 2000. La tasa de desempleo (como porcentaje de la población total activa) de los jóvenes era del 16,2 %. La diferencia entre estos dos porcentajes varía perceptiblemente entre los distintos países. Si bien la primera cifra muestra que sólo un porcentaje relativamente reducido de jóvenes está desempleado, la segunda permite hacerse una idea de la situación del mercado de trabajo para los jóvenes. En la mayoría de los países, el paro juvenil descendió entre 1999 y 2000, en consonancia con el descenso global del desempleo.

MUJERES

Tasa de desempleo de la mujer por países:

En general, los países con mayores tasas de desempleo en casi todos los grupos analizados corresponden con España, Grecia e Italia.

INMIGRANTES

El bajo nivel educativo de los inmigrantes que no son de la UE, se refleja directamente en las tasas de empleo, de esta manera en el año 2000, sólo el 78% de los hombres que residían en la Unión Europea y que no eran europeos con edad comprendida entre 25 y 39 años, tenían empleo, respecto a un 88% que suponía el mismo grupo de edad en los ciudadanos europeos.

En el caso de la población femenina, las diferencias son todavía más pronunciadas, ya que mientras que el 68% de las mujeres europeas con edades comprendidas entre 25 y 39 años, trabajan, el mismo ratio en mujeres que no son europeas no alcanzan el 44%.

En este grupo objetivo, las diferencias culturales también juegan un importante papel, la falta de ayuda para cuidar a los hijos son situaciones en las que las mujeres de nacionalidad no europea podrían tener menos posibilidades de conseguir ayudas que las europeas.

AUTOEMPLEO HOMBRES Y MUJERES

En general, el número de mujeres que están autoempleadas en Europa es muy inferior al de los hombres, y es más inferior todavía el número de mujeres empresarias que tienen empleados a su cargo.

Si dejamos a parte el sector agrícola, en el cual una gran proporción de hombres y de mujeres están autoempleadas (41% de mujeres y 57% de hombres), el número real de mujeres que estaban autoempleadas en la Unión Europea en el año 2000, alcanzaba tan solo el 8% del total de mujeres que estaban trabajando, lo que supone la mitad de lo que representaban los hombres en el mismo periodo.

Esta misma situación se da en todos los tramos de edad, y en todos los sectores ya que la proporción que representan las mujeres es inferior en todos ellos.



Conclusiones del estudio

8. **Conclusiones del estudio**

En la última década, las políticas sociales europeas han estado orientadas de manera consistente según el paradigma del «Estado de bienestar activo», que otorga la prioridad a la oferta de trabajo y a las medidas tendentes a la integración en el mercado de trabajo. Este paradigma pretende provocar un desplazamiento de los ciudadanos desde la dependencia de las prestaciones de bienestar al trabajo, entendiendo siempre que este último sea adecuado a las necesidades y cualificaciones de la persona.

Este hecho se refleja en la estrategia de empleo comunitaria, diseñada para incrementar la tasa de empleo por medio, tanto de políticas activas en el mercado de trabajo, como de medidas de reforma estructural; entre las medidas activas destaca la apuesta por la formación y la capacitación de la persona mientras que entre las segundas encontramos reformas de la seguridad social y en la fiscalidad con el objeto de incentivar la generación de empleo.

Por otro lado, e impulsados por un mercado laboral cada vez más exigente y competitivo los beneficiarios de las prestaciones sociales participan, de forma voluntaria u obligada, en medidas de activación del empleo, lo que refuerza la necesidad de una estrecha coordinación entre las políticas y servicios de empleo y las políticas de bienestar.

Los beneficiarios de ayudas sociales, aunque con grandes diferencias entre los Estados miembros, están cada vez más expuestos a las medidas de activación, sobre todo orientadas a promover el (re)ingreso en el mercado de trabajo. Estas medidas buscan una mejor capacitación y motivación de la persona y deben guardar un equilibrio entre el carácter impositivo (obligatorio para percibir las ayudas sociales, pero con aprovechamiento menor) y el carácter voluntario (mayor aprovechamiento por parte de los beneficiarios aunque con menor asistencia y continuidad).

Las personas situadas en los márgenes del mercado de trabajo, especialmente aquellas que reciben asistencia social o que dependen de un subsidio mínimo, necesitarán probablemente el apoyo adicional de los servicios sanitarios, educativos, financieros, de vivienda o de otro tipo. Esta situación pone de manifiesto la profunda necesidad de una mejor coordinación de las políticas de bienestar y empleo en todos los niveles institucionales, en relación con la planificación, aplicación y prestación de los servicios. El satisfacer esta necesidad es una difícil y compleja tarea, especialmente en el entorno local.

Esta perspectiva de coordinación, tanto por parte de los responsables políticos como de los interlocutores sociales, viene marcada de forma notable, por la preocupación por la cifra de desempleo y el crecimiento de la misma, con los consiguientes problemas de marginación y exclusión social que acarrearán.

En este sentido, las políticas activas de empleo pretenden atajar la situación desde el enfoque estatal pero también desde unos ámbitos más cercanos al ciudadano. Existe la creencia generalizada de que donde mejor pueden encontrarse respuestas a estos problemas es en el nivel en que se producen, y de que para resolverlos la asociación entre el Estado y otros órganos puede ser más efectiva que la sola acción estatal.

En todo caso, los responsables de las políticas conocen y subrayan la importancia de las tendencias socioeconómicas y de la coyuntura particular de cada estado o región como determinantes del grado de éxito que puede alcanzar determinada medida.

En relación a las **políticas activas de empleo** las principales tendencias que se están llevando a cabo en los países desarrollados y especialmente en la Unión Europea se centran en el **incremento de la capacitación** de las personas así como en el **impulso al autoempleo** mediante acciones incentivadoras y líneas de ayuda, especialmente en nuevos nichos de empleo y por lo general con un marcado carácter de servicios sociales.

- ▣▣ **Capacitación de las personas:** Estas medidas están dirigidas al desarrollo de las capacidades de las personas, mejorando su preparación para el (re)ingreso en el mercado laboral. Se imparten programas formativos de características variadas, al final de los cuales puede haber un periodo de prácticas en empresa, más o menos formalizado y en determinados casos con compromiso de contratación. Se trata de que los beneficiarios sean capaces cuando se finaliza dicho periodo de afrontar por sí solos el puesto de trabajo.
- ▣▣ **Fomentar el autoempleo** Esta tendencia, cada vez más extendida en número de países e instituciones impulsa la creación de empresas por parte de los propios beneficiarios, tras el seguimiento de acciones de sensibilización, orientación y finalmente formación/capacitación. Estas medidas vienen acompañadas por programas de asesoramiento o tutelaje para ayudar al emprendedor a analizar la viabilidad y el esquema financiero de su futuro proyecto y corregir en su caso posibles desviaciones. Además existen líneas de ayudas directas, condicionadas, avales y microcréditos que permiten iniciar el proyecto.
- ▣▣ **Fomentar el autoempleo asociado.** Otra de las tendencias en relación con las necesidades de las comunidades locales, es el fomento del autoempleo asociado en toda la gama de cooperativas, fundaciones, ONG, etc, existentes en los países desarrollados y especialmente en la Unión Europea. Una de las características más frecuente es su orientación hacia los nuevos nichos de empleo y muy especialmente hacia proyectos de ámbito social, con el objetivo de crear servicios no atendidos en el ámbito local. En ciertos casos se pretende mejorar la cercanía y disponibilidad de los mismos en áreas

poco rentables para las corporaciones tradicionales (asistencia social, residencias de mayores, guarderías, etc).

En términos generales, las medidas identificadas en el desarrollo de estas políticas el autoempleo como alternativa, tanto a nivel de emprendedor individual como asociado en forma de grupos de personas con intereses comunes.

Accede a Pioneros 106 y crea tu propia empresa



www.juntadeandalucia.es/innovacioncienciayempresa



UNION EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO



JUNTA DE ANDALUCÍA



Confederación de Entidades para la
Economía Social de Andalucía