



GOBIERNO
de
CANTABRIA

Número 10. Diciembre 2003

Boletín Informativo



CONSEJERÍA DE RELACIONES INSTITUCIONALES
Y ASUNTOS EUROPEOS
DIRECCIÓN GENERAL DE JUVENTUD

CAPLEA (Centro de Asesoramiento y Promoción Laboral y Empresarial)
es un servicio de la Dirección General de Juventud, organismo del Gobierno de Cantabria,
dependiente de la Consejería de Relaciones Institucionales y Asuntos Europeos

CAPLEA C/Menéndez Pelayo,8 (pasadizo) 39006 SANTANDER.
Teléfono 942 31 47 84 - caplea@iespana.es

www.informajovencantabria.com/caplea

Asignaturas pendientes

El grupo de expertos encargado de identificar las prioridades de acción para crear empleo en la UE considera que España debe centrar sus esfuerzos en el ámbito de la formación, la participación laboral de la mujer, jóvenes y de los mayores de 45 años, o la lucha contra la temporalidad

Efe / Bruselas. El informe final elaborado por este grupo de expertos y presentado a la Comisión Europea recoge un conjunto de recomendaciones globales para la UE y también mensajes individuales para cada uno de los estados miembros y de sus diez futuros socios.

En el caso de España, el informe señala que, entre 1997 y 2002, "fue el Estado miembro que registró la mayor progresión de la tasa de empleo y la caída más fuerte de la tasa de paro".

Sin embargo, añade, "el paro sigue siendo ampliamente superior que la media europea y la tasa de empleo, ampliamente inferior".

Temporalidad, mujeres y mayores

Por sectores, la participación de las mujeres y jóvenes de las personas mayores "se mantienen especialmente débiles" y además "una proporción particularmente elevada de personas -en torno a un tercio del conjunto de los trabajadores- trabaja con contratos temporales".

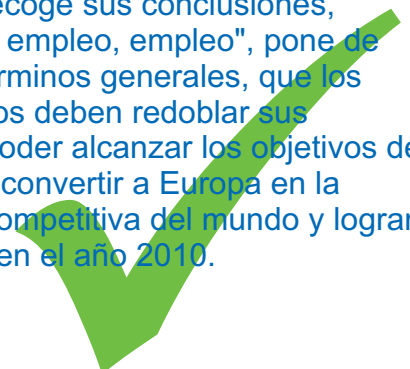
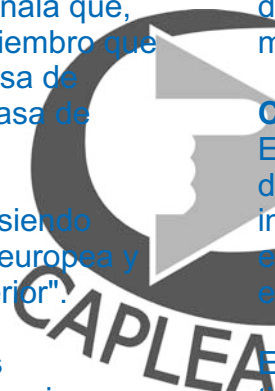
La productividad de la mano de obra es "baja", al igual que los niveles globales de instrucción y participación de los adultos en la formación.

Teniendo en cuenta las diferencias que existen entre las distintas regiones españolas, "combatir las disparidades regionales sigue siendo una prioridad", según el informe, que destaca también la contribución a la oferta de mano de obra de "una inmigración creciente".

Competitividad europea

Estas son las líneas generales del mensaje dirigido a España por los ocho expertos que integran este grupo encargado de hacer un examen independiente sobre la situación del empleo en Europa.

El informe que recoge sus conclusiones, titulado "empleo, empleo, empleo", pone de manifiesto, en términos generales, que los Estados miembros deben redoblar sus esfuerzos para poder alcanzar los objetivos de Lisboa, es decir, convertir a Europa en la economía más competitiva del mundo y lograr el pleno empleo en el año 2010.



Raúl Gil, Director General de Juventud

“Tenemos que crear las condiciones para que los y las jóvenes cántabros encuentren un empleo estable y de calidad en nuestra región”

CAPLEA-¿Cuáles van a ser las líneas de actuación de la nueva Dirección General de Juventud en materia laboral? ¿Qué objetivos se van a perseguir?

Durante el año 2004 vamos a elaborar el I Plan Integral de Juventud de Cantabria, en el que vamos a hacer mucho hincapié en las políticas de fomento del empleo, en colaboración con otros organismos del Gobierno regional, como puede ser el Servicio Cántabro de Empleo o Sodercan.

Queremos reforzar las acciones positivas, reduciendo las desigualdades entre los jóvenes de las zonas rurales y las urbanas, pero también fomentando un crecimiento cuantitativo y cualitativo del tejido empresarial que favorezca a los emprendedores, a los más inquietos, a los portadores de iniciativas o a los que formulan propuestas y elaboran proyectos de actuación. Apostamos en materia laboral por las nuevas tecnologías y los emprendedores.



CAPLEA-¿Cuáles son las principales barreras que deben superar los jóvenes emprendedores cántabros ante el reto de crear una empresa?

Muchos jóvenes tienen buenas ideas que pueden cristalizar, y nos corresponde mostrarles las exigencias y las habilidades para hacerlas realidad. Hay que apostar por una cultura emprendedora y por mejorar el acceso a redes de contacto y financiación. Es muy importante realizar programas de tutorización, por parte de la administración y líderes del sector empresarial en cuestión, para los jóvenes empresarios, para ayudarles a desarrollar su proyecto en los primeros meses de andadura.

CAPLEA -A tu entender, ¿qué repercusiones tienen las nuevas tecnologías en el empleo juvenil?

Es un Nuevo Yacimiento de Empleo en el que los jóvenes son el sector de la sociedad que mejor preparado está. Una cualificación real en TIC constituye una de las mayores ventajas para los jóvenes en el mercado laboral.

Además la oferta en este sector sigue siendo muy significativa y se va diversificando. Respecto a este tema me preocupa muy especialmente la alfabetización informática y no me refiero exclusivamente a las personas que están haciendo cursos para mejorar su formación, sino a las personas que están en un estado de cierta marginalidad o con discapacidad. Estas personas han de tener las mismas oportunidades que el resto.

CAPLEA- Para finalizar, como primer Director General de Juventud joven del Gobierno de Cantabria, ¿que mensaje te gustaría mandar a los jóvenes en materia de empleo?

Pues que tenemos que crear las condiciones para que los y las jóvenes cántabros encuentren un empleo estable y de calidad en nuestra región y puedan quedarse a poner en práctica todo su aprendizaje, y, de esta manera, enriquezcan social y económicamente a Cantabria.

BREVES

Feria de empleo



2003

Los pasados 13, 14 y 15 de noviembre, El Equipo de CAPLEA estuvo en La Feria de Empleo 2003 de Bilbao, concebida como un "itinerario para el empleo".

La Feria estaba dividida en varias áreas temáticas:

Área de Información-Orientación

- Área de Formación
- Área de Empleo
- Área de Demostraciones
- Instituciones

A estos stands se unían actos paralelos como las Salas de Actividades y las Jornadas Técnicas, en los que se trataban temas relacionados con el empleo y la formación.

Paralelamente, se desarrollaron unas jornadas técnicas, bajo el Título "El mercado de trabajo en el País Vasco: Políticas, Estrategias y Escenarios Futuros", con el objetivo abrir foros

de debate sobre el mundo del empleo que permitan conocer, compartir nuevas experiencias, planteamientos y, lo más importante, plantear caminos para avanzar en la mejora del Mercado de Trabajo y en la creación de empleo, y que éste sea cada vez más estable y de calidad.



En la Unión Europea hay oficialmente unos 16 millones de desempleados, de los que unos cinco millones carecen de vivienda. Para la Federación Alemana de Sindicatos (DGB), es necesario trabajar para lograr un crecimiento económico más rápido y equilibrado, con más posibilidades de formación profesional y más puestos de trabajo.

Un problema al que se enfrentan los países industrializados es la migración de puestos de trabajo en el sector manufacturero al mundo en desarrollo, tal como ha denunciado recientemente el presidente estadounidense, George W. Bush.

La creciente competencia internacional ha obligado a muchas empresas a buscar mano de obra más barata para la producción, en países en desarrollo, y últimamente también para el sector de servicios, ya sea en software informático o en la prestación de servicios telefónicos para empresas.

Esta mutación obliga a las naciones más desarrolladas a invertir más en la formación profesional de sus fuerzas laborales para prepararla mejor para segmentos que requieren conocimientos más profundos y una enseñanza más compleja y larga.

La globalización y la política de empleo de los países industrializados está, por otra parte, en el punto de mira de movimientos antiglobalistas, como attac, que en Montreal organizaron ruidosas protestas callejeras.

En el contexto laboral, en su reunión en Dubai el pasado septiembre, los ministros de Finanzas del G-8 citaron objetivos como el plan de reformas laborales y sociales en Alemania hasta 2010, las reformas sociales del sector público y de sanidad en Francia, las reformas de las pensiones en Italia y las reformas estructurales, económicas y fiscales en Japón.

Las consultas del G-8, que llevan por título "Crecimiento y Empleo: el futuro de la sociedad empleada en un mundo cambiante", terminarán el martes con la publicación de comunicado y una rueda de prensa.

La diversidad beneficia a las empresas

La Comisión Europea ha publicado un informe en el que afirma que la aceptación de personas de diferente raza, sexo, edad, religión, orientación sexual o con alguna discapacidad en el lugar de trabajo reporta beneficios a las empresas.

Fuente: Europa Press / Bruselas.

El informe, titulado 'Costes y beneficios de la diversidad', explica que **los costes de la aplicación de las políticas de diversidad** - derivados de las campañas de información para un cambio en la cultura empresarial en los servicios de reclutamiento de personal- **son inferiores a los beneficios que estas medidas reportarán a la empresa.**

Ventajas

El estudio de la Comisión identifica dos ventajas a medio y largo plazo, derivadas de la aplicación de criterios de diversidad. La primera es el refuerzo de los valores de la empresa, los cuales permitirán fortalecer su competitividad, generar más beneficios y satisfacer a los accionistas, las actitudes de los trabajadores en el desarrollo de su labor.

La segunda ventaja alude al retorno de la inversión, que permite aumentar el beneficio económico de la empresa a partir de la reducción de costes, la reducción del absentismo laboral, la apertura a nuevos mercados y la mejora de los mercados existentes.

Todas estas mejoras estarían provocadas por la aceptación de las leyes antidiscriminación, sin embargo, la Comisión reconoce que es difícil medir el margen de beneficios originado directamente por las mismas. En este sentido, Bruselas prevé mejorar los mecanismos de evaluación y definir el concepto de 'organización diversa', puesto que ésta es la mayor dificultad que

encuentran las empresas a la hora de medir las ventajas de las políticas de diversidad.

Iniciativas retrasadas

Con la publicación de este informe, Bruselas pretende demostrar que la inclusión de sus dos directivas antidiscriminación (Directiva sobre la Igualdad Racial y Directiva sobre la Igualdad en el Lugar de Trabajo) aportará ventajas económicas.

Los Quince deberían haber transpuesto la primera norma antes del 19 de julio de este año, pero una gran cantidad de paí-

ses no lo ha hecho, por lo que la Comisión está preparando un proceso de infracción contra ellos.

Respecto a la segunda, cuyo plazo de adopción terminó el 3 de diciembre, sólo tres países - Bélgica, Suecia y Reino Unido- han incluido la norma sobre Igualdad de hombres y mujeres en el trabajo en sus ordenamientos jurídicos.

La comisaria europea de Asuntos Sociales, Anna Diamantopoulou, instó a los Estados miembros que "desarrollarán su papel, adoptando lo antes posible las legislaciones nacionales que pongan en práctica las dos directivas europeas en materia de lucha contra la discriminación".

Además, la comisaria declaró que "este estudio muestra que la introducción de una legislación antidiscriminación en Europa no es únicamente una cuestión de principio, sino que presenta además un interés para las empresas".

Este estudio muestra que la introducción de una legislación antidiscriminación en Europa no es únicamente una cuestión de principio, sino que presenta además un interés para las empresas

Bruselas prevé mejorar los mecanismos de evaluación y definir el concepto de "organización diversa"