

Los jóvenes y el empleo. Metodologías para la animación sociolaboral

Pedro Maya Álvarez
José J. Caballero Trigo
Escuela de Empleo

Introducción

El trabajo que se expone a continuación es el fruto de varios años de trabajo e investigación sobre metodologías que favorezcan la promoción sociolaboral de los jóvenes desempleados.

Se parte de una visión totalizadora del mercado de trabajo y los condicionantes esenciales que afectan al proceso de búsqueda de empleo por parte de los jóvenes para, a continuación, exponer una serie de experiencias y propuestas innovadoras que buscan incidir en una renovación de las metodologías de trabajo con jóvenes.

Escuela de Empleo es una Asociación de Técnicos que desarrolla proyectos y servicios de promoción e inserción sociolaboral para jóvenes. La metodología de trabajo está basada en la investigación y construcción de una propuesta de trabajo desde la Animación Sociolaboral y la experimentación práctica.

El empleo se está convirtiendo en una de las áreas más problemáticas en la construcción de un proyecto vital para los jóvenes. El paro es, sin duda por sus repercusiones, el problema más importante y de más trascendencia al que se enfrenta la sociedad andaluza.

Esto es así tanto en los ámbitos urbanos como rurales de tal manera que las sucesivas crisis que se han ido produciendo en el mercado de trabajo han provocado impactos profundos, que entre otros muchos efectos que más adelante analizaremos, han producido una desmovilización de los jóvenes con las conocidas consecuencias de desintegración social y cultural.

En 1997 el Instituto Andaluz de la Juventud y Escuela de Empleo empiezan a trabajar en un proyecto que reunía un conjunto de características y posibilidades de acción muy atractivas. El Programa De Apoyo A Iniciativas Juveniles En Materia De Empleo.

Los destinatarios eran los Informadores Juveniles de municipios menores de 20.000 habitantes. Se consideraba como elemento fundamental incidir en un ÁMBITO de trabajo: la animación sociolaboral y en unos TERRITORIOS: los rurales, y unos PROFESIONALES a quienes los recursos van tardando en llegar y que presentan especiales dificultades para acceder a la información necesaria para poder actuar.

En estos municipios los Informadores Juveniles se han convertido en parte integrante de los equipos de desarrollo local y han iniciado experiencias de cooperación con otras áreas y disciplinas de la vida municipal que les aporta una nueva dimensión a su perfil profesional.

Hoy día, el Informador Juvenil, ha trascendido el marco de sus competencias convirtiéndose en una figura profesional que está acometiendo una importante labor de dinamización, en una apuesta decidida por impulsar una mayor vertebración social y alcanzar cada día mejores cotas en el desarrollo local.

Los objetivos que se marcaron para 1997 en este Programa de Apoyo a Iniciativas Juveniles en Materia de Empleo fueron tres:

- Mejorar el nivel de los conocimientos de los informadores juveniles de los programas y servicios de empleo para jóvenes.
- Reflexionar y producir grupalmente estrategias e instrumentos de dinamización de la información.

- Recoger Y Sistematizar los entornos laborales de los jóvenes de municipios menores de 20.000 habitantes.

Estos objetivos se concretaron en seis reuniones en el último trimestre de 1997 en Granada (biprovincial Granada-Jaén), Jerez de la Frontera (biprovincial Cádiz-Málaga), Córdoba, Huelva, Almería y Sevilla.

El trabajo realizado de manera intensa con los Informadores Juveniles de toda Andalucía, y por supuesto con los técnicos del Instituto Andaluz De La Juventud a quienes queremos expresar nuestro más profundo agradecimiento, ha producido resultados muy positivos y altamente interesantes. Sus contribuciones a la hora de perfilar las necesidades de los jóvenes en sus territorios, carencias, aspiraciones, posibilidades etc... han sido fundamentales para organizar proyectos de dinamización y de información en el área del empleo.

Todas estas aportaciones nos han servido para construir ideas y reflexiones que intentan dar respuesta a las demandas que en los Centros De Información Juvenil de la Comunidad Autónoma de Andalucía tienen los técnicos.

Los planteamientos teóricos y las herramientas que encontrareis deben ser entendidas como propuestas que tienen que ser validadas a cada contexto territorial y adaptadas a las condiciones específicas en las que los informadores y los técnicos que desarrollan proyectos y programas de empleo con jóvenes, desarrollan su trabajo.

El reto de favorecer y mejorar la posición de los jóvenes ante el mercado de trabajo creemos que es tarea que está siendo y, necesita seguir compartida, de todas las instancias, organizaciones y ciudadanos andaluces.

Para ello necesitamos comprender y reflexionar sobre las contradicciones y oportunidades del nuevo mundo que se nos presenta en este fin de milenio y favorecer la participación de los jóvenes en la resolución de los problemas que les afectan.

Pensamos que esta es la mejor contribución y compromiso que podemos ofrecer desde a los jóvenes andaluces.

A continuación vamos a intentar responder a una serie de cuestiones que nos formulamos en el trabajo diario y que consideramos prioritarias para establecer un marco de acción operativo para posteriormente, desde la experiencia acumulada tras varios años de trabajo, desarrollar un conjunto de propuestas y lanzar una batería de ideas que creemos pueden ser eficaces para aportar nuestro grano de arena en este gran esfuerzo.

CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO A FINALES DEL SIGLO XX

Los cambios que se han producido en la economía mundial han deparado variaciones en los marcos estructurales del empleo. Estos cambios, aún siendo provocados por procesos que están operando de manera global en el planeta, están particularizados en base a las características económicas locales de cada área geográfica.

Partiendo de esta premisa, el análisis que a continuación sigue tiene como objetivo definir los rasgos del empleo a finales del siglo XX dentro del área geográfica del Estado Español.

Dicho lo anterior, la tipología que viene a continuación tiene un carácter orientativo y persigue definir en España las características que presenta el empleo en el momento actual y un avance de lo que puede ser en años venideros. Este trabajo pretendemos que sea una guía orientativa tanto para los desempleados como para los técnicos, alejándonos del análisis macroeconómico y economicista, para situarnos en el ámbito pedagógico y de orientación laboral.

Las características del empleo a finales del siglo XX, las hemos definido en base a ocho pistas, compactando algunas de ellas en un sólo rasgo, de tal modo que, resulte la tipología lo suficientemente descriptiva como operativa.

1.- ¿ CUALIFICACIÓN ?

"La mayoría de los empleos son de baja cualificación". Queríamos empezar por esta pista, pues es una de las que más preocupaciones levanta dentro de las creencias de la población trabajadora, así como opuesta al mensaje que a través de los medios de comunicación social se lanza a la sociedad.

A esta conclusión llegamos, analizando dos fuentes de datos: la primera es la lista de profesiones más contratadas del Observatorio de Empleo del INEM. En la lista de las profesiones más contratadas encontramos las actividades de peonaje o de baja cualificación (limpieza, guarda de seguridad, cajeras...) con una diferencia muy significativa frente a aquellas con cualificación media o alta.

La segunda fuente de documentación para tal afirmación es la estructura ocupacional de las empresas españolas. En dicha estructura el 50% de la población activa empleada española tiene un nivel de estudio igual o inferior al graduado escolar.

Según estos datos, sobre la dinámica de colocaciones y los puestos en las empresas expresan claramente la dinámica de inserción laboral en la sociedad española. En esta dinámica, los empleos sin cualificar o de baja cualificación son los más ofertados en el mercado de trabajo. Estos empleos, sin embargo, presentan otra característica y que completa el análisis anterior: los empleos de baja cualificación son los más ofertados pero, sin embargo, son los más precarios. Es decir, los que están sujetos a una mayor estacionalidad, a una menor retribución y a peores condiciones generales.

Por contra, los empleos de cualificación media o alta son bastante menos ofertados, pero a su vez son los más estables y reúnen mejores condiciones laborales.

No obstante, quienes ocupan los puestos de baja cualificación no son en la actualidad sólo los trabajadores de baja formación, sino los de media y alta cualificación. Este grupo que no encuentra acomodo en un puesto dentro del mercado de trabajo acorde con los años invertidos en formación y con su nivel de preparación, escogen aquellos puestos, una vez transcurrido un plazo de tiempo en el que sus recursos se han ido agotando, que más ofertas presentan dentro del mercado de trabajo.

Estos trabajadores inician su vida laboral accediendo a puestos secundarios (inestables, mal retribuidos...), para posteriormente incorporarse a puestos primarios (estables y bien retribuidos) más adelante dentro de la misma o en distinta organización.

En definitiva, podemos concluir que el tipo de empleo que más se demanda en una sociedad dominada por el sector servicios es el de baja cualificación. Estas ocupaciones que se generan en todos los sectores y que arrojan el mayor número de contrataciones al año permiten acceder al mercado de trabajo a trabajadores con y sin cualificación.

LOS CASTIGADOS

Los parados mayores de 40 años, los jóvenes y las mujeres son los segmentos que engrosan en mayor medida el número de personas desempleadas. Este dato tiene dos interpretaciones diferentes. La primera atribuye el hecho a un fenómeno eminentemente de dinámica social, de valores sociales; la segunda atribuye las causas a la incapacidad de la economía para generar empleo para estos colectivos.

Según esta última posición, algunos autores opinan que observando los ciclos económicos y de crecimiento demográfico la estructura productiva no ha proporcionado ocupación suficiente a una parte significativa de la población activa. No obstante, en la opinión de otros, tal estructura se ha visto invadida por colectivos que no participaban tradicionalmente de ella como es el colectivo de mujeres, o que pertenecían al ámbito agrario. Es decir, la "urbanización" del país sí

ha generado empleo, pero ha traído consigo el trasvase de la población activa agrícola y la participación de las mujeres en el mercado laboral. Todos ellos compitiendo por un mismo espacio, la ciudad, y un mismo sector, los servicios.

Este colapso territorial y ocupacional, ayudado por el aumento de la productividad del sector industrial y agrario, nos lleva a pensar, más que en la incapacidad de producir empleo, en la incapacidad de innovación y de iniciativa de la economía española para diversificar y ampliar lo suficiente los distintos sectores.

Desde el punto de vista social el conjunto de causas es bien distinto. Así respecto a la juventud "la generación mejor preparada de la historia" se encuentra con las cifras más altas de paro de la historia. Esta es la punta del iceberg que muestra hasta qué punto la sociedad española a partir del ciclo de desarrollo de los años sesenta abandonó progresivamente la cultura del trabajo agrícola e industrial y embarcó a sus hijos en la cultura de la cualificación, de la superespecialización.

Esta dinámica mientras que el Estado del Bienestar necesitó a funcionarios cualificados, fue una estrategia de éxito y de promoción social. Sin embargo, a partir de que dicho modelo fue entrando en crisis, la dinámica que se había generado fue incapaz de ser corregida y empezó a engendrar profesionales que no encontraban acomodo en los puestos que se estaban creando.

La Reforma del Sistema Educativo y de la Formación Profesional ha sido una de las repuestas que la sociedad española se ha dado para responder a una situación de crisis. La revalorización de trabajos de baja y media cualificación, son otra muestra de ese fenómeno. La sociedad española no distingue hoy tanto el estatus profesional adquirido con la formación, como el estatus que otorga el empleo y al que obliga el desempleo.

Ocupándonos de otro colectivo castigado, las mujeres empiezan a participar en el mercado laboral de forma masiva y continua a partir del cambio de valores que se produce en el año 75 y de la nivelación de oportunidades que la educación produce entre los dos sexos.

Esta asunción de valores nuevos tiene mucho que ver en su generación con la terciarización de la economía española, sacando a la luz puestos ejercidos por mujeres o desarrollados en igual manera que los hombres; del mismo modo que el aumento del nivel de vida hizo imprescindible el aumento de los recursos familiares. Todo ello repercutiendo en la tasa de natalidad española y situándola en la más baja de los países de Europa.

Este marasmo de situaciones del colectivo femenino hace que se recojan fuerzas contradictorias en su seno. Por una parte, empieza a ser un colectivo bien cualificado entrando en competencia directa por los puestos cualificados de distintos sectores. Al mismo tiempo que resultan más polivalentes para los puestos de media y baja cualificación y tienen históricamente, por lo menos en otros países (Inglaterra durante la reconversión industrial), más capacidad de adaptación a los nuevos mercados laborales. Sin embargo, es un colectivo que tiene dificultad de inserción laboral por repartir su tiempo de trabajo con tareas domésticas y familiares y dedicar menos tiempo a los procesos de búsqueda y actualización profesional.

En cuanto al colectivo mayores de 45 años, las progresivas reconversiones industriales, el hundimiento y emergencia de actividades económicas, la irrupción de la tecnología en diversos procesos, han hecho que el número de desempleados de este colectivo crezca desmesuradamente.

Estas causas económicas, vienen acompañadas de determinados estereotipos en las que la imagen de los trabajadores con experiencia cede en aras de los trabajadores jóvenes en favor de la productividad.

Esta tendencia presente en las empresas españolas respecto a este colectivo está dando lugar a dos fenómenos económicos, por una parte, el desarrollo de la economía sumergida y, por otro, el crecimiento de los trabajadores autónomos y de las sociedades de economía social. Actividades donde están encontrando acomodo los trabajadores desalojados del sistema productivo tradicional.

Las causas económicas y los valores sociales determinan la historia de estos colectivos, haciéndonos presente los retos, contradicciones, y de seguro, nuevos marcos laborales que la sociedad de la información nos traerá el siglo que viene.

LOS PROFESIONALES

Dentro de estos cambios en los marcos laborales, estará sin duda la desaparición de las fronteras entre el trabajo por cuenta propia y por cuenta ajena.

Esta dicotomía tan enraizada en nuestra sociedad mediterránea, con una presencia tan importante del empleo público, está empezando a saltar por los aires debido a las nuevas condiciones económicas: la internacionalización de los mercados, los procesos crecientes de innovación productiva, la tecnología, el dinamismo de las diversas actividades empresariales (apareciendo y desapareciendo empresas, servicios y valores) y sobre todo a la implantación dentro de la conciencia social de un concepto que hasta ahora estaba fuera de nuestros esquemas, pero que a raíz de las crisis del empleo que atravesamos se ha forjado de manera firme: el mercado laboral.

Los ciudadanos de fin de siglo empiezan a tomar conciencia del fenómeno del mercado laboral. Todo mercado implica unas transacciones entre ofertas y demandas, entre productos y servicios que cubren estas necesidades. Esta concepción mercantilista del mundo del trabajo está incidiendo en los análisis colectivos que la sociedad realiza. De tal modo que la seguridad del empleo no se liga ya tanto a una empresa determinada (empresas públicas, grandes empresas...) como al conocimiento de un determinado sector productivo y al dominio de un conjunto de técnicas y herramientas.

Este fenómeno que nosotros hemos dado en llamar "profesionalización" (extraído del concepto "profesional liberal") se va extendiendo entre los trabajadores de media y alta cualificación.

Esta idea viene a decir que sabedores que las fluctuaciones económicas, laborales y sociales son altas y que su vida laboral atravesará por momentos en los que tendrán que trabajar por cuenta propia como por cuenta ajena y adaptándose a las distintas actividades que vayan irrumpiendo. Este fenómeno es una característica de los procesos de innovación acelerada, donde los marcos de empleo se crean y se destruyen con cierta facilidad.

El paradigma de la figura del "profesional" lo podemos encontrar en los trabajadores del sector de la construcción. Dicho sector cuenta con profesionales que trabajan según las condiciones del mercado, por cuenta propia o por cuenta ajena. Saben que conociendo técnicas e instrumentos específicos son capaces de adaptarse a los nuevos materiales e innovaciones, participar en distintas actividades: servicios a domicilio, obras y edificaciones, obras públicas, restauraciones...es decir, son "profesionales" de la construcción.

Este fenómeno arroja la iniciativa a manos del profesional que tendrá que formarse y autoformarse en aquellos conocimientos y técnicas que van generando empleo. Por ejemplo, un graduado social empieza a encontrar dificultades de inserción en los servicios tradicionales de gestión de nómina y Seguridad Social que realizan las pequeñas empresas de gestoría. Sin embargo, pueden encontrar nuevos acomodos laborales en actividades como la gestión de franquicias o el control de la higiene y seguridad del trabajo, o en la gestión de subvenciones. Necesidades nuevas que requieren de conocimientos nuevos y técnicas adecuadas. El dominio de estas herramientas y la iniciativa para aprenderlas y ejercerlas es la garantía más sólida de empleo y seguridad.

LAS NUEVAS FUENTES

La sociedad actual también está dando lugar a otras fuentes de empleo. Actualmente se está discutiendo sobre el trabajo como si éste fuera una tarta que hay que repartirla para que todos quepamos a un trozo. Sin embargo, esta discusión nunca ha existido históricamente, pues en los momentos de grandes crisis económicas siempre ha habido desarrollos sociales,

empresariales e institucionales que han favorecido la generación de riqueza y la multiplicación de la actividad.

El empleo es un producto social y como producto social, al igual que la sociedad es dinámico, crece, se retrae y se transforma, se expande, pero nunca se agota.

El Libro Blanco del Empleo de la Unión Europea encontramos un planteamiento basado en nuevas actividades que explotando las necesidades sociales y de los territorios van a dar lugar a nuevos y diversos tipos de empleo. Estos Yacimientos de empleo se están empezando a poner en marcha en Europa, con el apoyo de la Administración, para consolidar las respuestas empresariales y las demandas de la población.

Pero es la vida cotidiana y la visión de algunas actividades a lo largo de estos últimos años lo que nos lleva a confirmar la transformación del empleo y nunca su extinción. Cuando empezó el boom del deporte y empezaron a abrir los primeros gimnasios, nadie esperaba que algunos años después la producción de prendas deportivas, la apertura de tiendas especializadas, la comercialización de todo tipo de aparatos gimnásticos, la contratación de monitores deportivos, el empleo de masajistas y fisioterapeutas, la creación de las escuelas municipales de diversos deportes ... generara la gran cantidad de empleo.

Pero no solamente ha sido en esta actividad, donde hemos visto que la aparición de nuevos valores en la comunidad han generado nuevas necesidades en los ciudadanos, sino que en las actividades de servicios a domicilio, desde comidas hasta servicios asistenciales; la explosión de la televisión y el aumento de las productoras, técnicos, y operarios. El desarrollo que aún se espera a partir de las televisiones por cable y locales, en las industrias de productos y servicios medioambientales, en los servicios de salud y terapias alternativas, en los Programas de Desarrollo de Territorios Rurales, en los Programas de Atención a la Población Marginal o con necesidades de ayuda etc... hemos comprobado como han sido actividades nuevas que han ido generando empleo, consolidándose algunas de ellas muy fuerte de forma empresarial, y siendo todavía emergentes en otros casos.

Esta dinámica económica que gira en torno a los valores sociales como generadores de nuevas necesidades de la población y, por tanto, de nuevos empleos que la satisfagan, acentúa aún más el rasgo social que tiene el trabajo. Ha ocurrido que a veces la macroeconomía y la tecnología nos han hecho olvidar este hecho dando el protagonismo a las Instituciones y a las grandes corporaciones financieras para restárselo a la sociedad.

Este planteamiento ha hecho que afloren nuevos agentes contratadores que aún teniendo un carácter todavía secundario cobran cada vez más fuerza. Nos estamos refiriendo a organizaciones civiles que de distinta naturaleza dan servicios a las necesidades de la sociedad. Así hemos visto aparecer Fundaciones que atienden tanto a temas culturales como a problemas de rehabilitación (Fundación Hombre); Comunidades de Vecinos que emplean cada vez más operarios de mantenimiento; Asociaciones que explotan necesidades comunitarias (PM 40), Mochila Verde; Colegios Profesionales que prestan cada vez más servicios a sus asociados; ONGS que desarrollan actividades humanitarias; familias que contratan cada vez más servicios; Clubs Deportivos; Organizaciones Religiosas ; Sindicatos, Organizaciones Empresariales...

La sociedad vertebrada, la sociedad organizada está siendo una garantía de empleo y una nueva fuente de desarrollo y de riqueza para la comunidad.

LA EVOLUCIÓN

A partir de la instauración del Estado del Bienestar después de la II Guerra Mundial, los Estados se lanzaron a formular servicios, principalmente sanitarios y educativos, que generaron miles de puestos de trabajo. Esta concepción empleadora concedió a la Institución máxima del país el protagonismo en la generación de empleo y ha sido, hasta nuestros días, la salida más fácil y mejor retribuida de la mayor parte de los profesionales cualificados que salían de las universidades.

Esta filosofía, definidora del espacio europeo occidental, a partir de determinados hitos históricos (cambio en la Unión Soviética) y acontecimientos económicos y políticos (integración económica europea, corriente económica liberal, aumento de los déficits públicos, pensamiento único etc...) ha ido cambiando pese a la oposición de la población que defiende los derechos adquiridos en las últimas décadas. Se mantienen los objetivos pero está en estado de debate la forma de conseguirlos y los modelos a aplicar.

La suspensión del modelo del Estado como Gran Patrón, ha hecho que la discusión sobre el desarrollo de los servicios públicos y la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos, hayan tenido múltiples respuestas. Y es que se ha producido la descentralización de la discusión y los protagonistas se han multiplicado a la hora de definir respuestas a problemas concretos.

En esta multiplicación de agentes, las ciudades y pueblos, la Administración Local, es la que ha tenido más presencia por el número de respuestas que ha ido dando, pero también por ser la Administración más cercana a los ciudadanos y recibir las primeras y más directas presiones de la población.

La articulación de la Administración Española, en Administración Central, Autonómica y Local, ha hecho que estos estamentos tengan distinto protagonismo en la generación de empleo. La Administración Central, en la década de los 60 y 70, fue la responsable de la instauración de servicios públicos y de la creación de miles de puestos de trabajo. En la década de los 80 le correspondió el turno a la Administración Autonómica a medida que iba configurándose como Institución y actualmente en la década de los 90 y es la Administración Local la que lidera esta iniciativa.

La ciudad va conceptualizándose como ámbito político y espacio de desarrollo, y paralelamente los Ayuntamientos y sus responsables van exigiendo mayor cesión de tributos que les permitan mayor autonomía en la implantación de programas y actuaciones.

Este liderazgo de la ciudad en la formulación de servicios públicos, o lo que es lo mismo, la municipalización de muchas de las actuaciones llevadas anteriormente por la Comunidad Autónoma o Estado, hacen de los Ayuntamientos y Servicios Mancomunados, a finales ya de siglo, la instancia administrativa que genera más empleo público.

La contratación directa por parte de los Ayuntamientos presenta varios modelos: compartida entre varias Administraciones, con terceros de servicios municipales, compartida entre los Ayuntamientos y diversas organizaciones civiles, mancomunada municipal etc... son algunas de las fórmulas empleadas por los entes locales a socaire de las influencias de las nuevas tendencias económicas y contractuales que corren por toda Europa.

Los Ayuntamientos han generado nuevos puestos de trabajo de perfiles emergentes en servicios cada vez más nuevos: los agentes de desarrollo, los animadores socioculturales, profesores y monitores de las casas de oficio y escuela taller, agentes locales de promoción de empleo, técnicos auxiliares de ayuda a domicilio, técnicos de los servicios sociales comunitarios, los informadores juveniles, los monitores de las Casas de Cultura, técnicos de los Programas de Desarrollo... son algunas de las figuras nuevas que han aparecido en los municipios, que junto al aumento de los servicios administrativos y de seguridad han hecho del marco municipal la instancia empleadora con mayor dinamismo.

LA URBANIZACIÓN

Este epígrafe desarrolla un concepto que es coherente con el reparto de la población activa, dedicada mayoritariamente al sector servicios, y con la tendencia moderna de la terciarización de la economía.

La economía moderna basa su potencial en el desarrollo de actividades de servicios tanto a las empresas como a la población. Estos servicios para que se generen necesitan a su vez de ciudadanos y de organizaciones empresariales dentro de un ámbito determinado.

Este hecho ha dado lugar a que sean las ciudades lugares donde concurren estas condiciones y donde se generan una gran bolsa de empleos diversos.

En las zonas rurales, el desarrollo ha pasado en muchos casos por la recepción de población de zonas cercanas y por la puesta en marcha de empresas que den respuestas a esta población, o por la importación de determinados valores urbanos, iniciando un proceso de "urbanización".

En el concepto urbano concurren varios aspectos, no sólo el físico y el demográfico sino también el económico y el cultural. Tanto es así que los proyectos de desarrollo llevado a cabo en muchas zonas rurales tienden a potenciar dichos ámbitos o a conjugar algunos de ellos para que cristalicen los otros.

Un ejemplo de esto último es la agricultura que se transforma por medio de las innovaciones tecnológicas y genera empleos nuevos o distintos cuando se conjuga con el valor de la ecología, dando lugar a la agricultura ecológica, producida para mercados nacionales e internacionales. Innovación, valores nuevos, deslocalización, mercado, son algunos de los rasgos culturales de la urbanización.

Los jóvenes son un elementos de dinamización de las sociedades rurales, sobre ellos recae parte de la responsabilidad de transformación, pero igualmente de forma importante sobre las Instituciones, entidades organizadas que deben apoyar dicho cambio propiciando políticas que faciliten el intercambio, las iniciativas y la detección de los elementos transformadores para potenciarlos y generar desarrollo y empleo.

En este escenario ¿por qué es importante desarrollar proyectos de Dinamización Laboral para los jóvenes?

Porque se trata, junto a las mujeres y los parados mayores de 40 años, de colectivos mal situados como consecuencia de los procesos económicos; con importantes carencias de información y orientación laboral que corren, además, el peligro de sufrir una degradación progresiva de sus posiciones en el conjunto de la sociedad.

Porque el desempleo no se puede explicar única y exclusivamente como relación cuantitativa entre oferta y demanda sin entender las claves culturales que condicionan a los grupos sociales y su posición en el mercado de trabajo.

Porque los escenarios económicos y sociales cambian cada vez más a mayor velocidad y es necesario adaptarse a las nuevas condiciones.

Porque han aparecido en el mercado laboral nuevos agentes y formas organizativas, que plantean modos alternativos de acceso al mercado de trabajo.

Porque han aparecido nuevas fuentes de empleo ligadas a las necesidades sociales que multiplican las posibilidades de empleabilidad para un gran número de ciudadanos.

Desde Escuela de Empleo ¿cómo entendemos que hay que trabajar con los jóvenes?
Para trabajar con jóvenes es importante adaptar las prácticas que han dado resultados en la solución de problemas en otros ámbitos:

Por ejemplo:

Desde el concepto de EQUIPO, traído desde el ámbito de la empresa, favorece la eficacia, eficiencia, abaratamiento de costes, socialización y apoyo mutuo... para encarar soluciones a problemas complejos.

En 1997 el Instituto Andaluz de la Juventud y Escuela de Empleo organizaron un proyecto experimental en Sevilla capital, el proyecto EGEO (Equipos que Generan Empleo y Ocupación) por el que se impulsaba la puesta en marcha en asociaciones juveniles y organizaciones sociales de 25 Equipos de Búsqueda de Empleo.

Cada Equipo estaba formado por un Animador Sociolaboral y un máximo de 8-10 jóvenes que compartían la búsqueda de empleo. Los resultados finales fueron: que sobre un total de 240 jóvenes participantes en estos equipos entre un 30-40% alcanzara a conseguir un empleo.

Que las asociaciones juveniles empezaran a participar en la sensibilización de los jóvenes. Que en algunas asociaciones sirvió como elemento aglutinante de acciones a favor de mejorar la posición de los jóvenes en el mercado de trabajo.

DESDE EL ESTABLECIMIENTO DE UNA RELACIÓN ENTRE LA COHERENCIA Y LA DURACIÓN DE LOS PROGRAMAS.

En este ámbito serían muy interesantes Escuelas Municipales de Empleo. Estos centros pretenden ser un servicio que se preste a los jóvenes una vez concluido su período de formación académica donde se exploten todas las posibilidades de inserción laboral. Mediante el diseño de ciclos se crea una dinámica de atención y asesoramiento permanente, actuando sobre las expectativas y objetivos laborales.

DESDE CÓDIGOS DE COMUNICACIÓN CERCANOS Y PRÓXIMOS A LOS JÓVENES. EMPLEOMAX es un Juego de Mesa, un Juego de Estrategias para iniciarse en el Mercado laboral. Dirigido a estudiantes se reproduce en un tablero todas las variables posibles que un joven va a encontrarse en su itinerario de inserción laboral. Construido desde lo lúdico, se juega en equipo y se superan pruebas que favorecen el aprendizaje de las claves que rigen el mercado de trabajo.

FACILITAR AL JOVEN HERRAMIENTAS QUE PERMITAN LA PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO.

Fórmulas como Bancoempleo, entendidas como becas que financien la búsqueda de empleo por parte de los jóvenes o lo que denominamos COBE (Centros Operativos de Búsqueda de Empleo), dotados de nuevas tecnologías para conocer ofertas y enviar autocandidaturas.

DESDE FÓRMULAS ORGANIZATIVAS QUE FACILITAN LA INCORPORACIÓN DE LOS JÓVENES A ENTIDADES CERCANAS A ELLOS Y QUE PERMITEN ESTRUCTURAS LEGALES SIMPLES QUE PERMITEN EXPLOTAR DETERMINADOS SERVICIOS.

Las Asociaciones de Empleo pueden ser fórmulas, que por su flexibilidad y peculiaridades pueden favorecer, y de hecho lo están haciendo, el inicio de actividades económicas que favorezcan el aprendizaje de habilidades y destrezas profesionales para los jóvenes. ¿Dónde hay que trabajar con los jóvenes?

Desde la PROXIMIDAD Y LA INMEDIATEZ.

En el estudio Los jóvenes andaluces de los noventa uno de los rasgos definitorios de los jóvenes andaluces era el presentismo.

Siendo esto así las respuestas a los problemas que les afectan tendrán que ser elaboradas necesariamente desde la inmediatez y lo cercano, espacios donde fluyen de manera intensa las redes de relación y el conocimiento de los problemas cotidianos.

De esta manera será desde los ámbitos y espacios locales: centros, institutos, asociaciones, casas de juventud, clubs o ayuntamientos donde se podrán elaborar las propuestas más eficaces y dinámicas para los jóvenes y será, por tanto, necesario dotar de más competencias y recursos a estos espacios de cercanías.

Además cualquier acción debe contar con la incorporación de los jóvenes y será necesario arbitrar medidas y sistemas nuevos de relaciones, entre los jóvenes, las organizaciones y las administraciones.

En estos últimos años están siendo fundamentales el papel de las organizaciones ciudadanas que han optado por asumir un PAPEL ACTIVO en la búsqueda de soluciones al problema del desempleo.

Y quisiéramos resaltar la IMPORTANCIA que están teniendo en la innovación y experimentación de nuevas acciones y métodos de trabajo en los procesos de inserción y promoción sociolaboral, cuyos resultados veremos en los próximos años.

La puesta en marcha de proyectos y actividades en las asociaciones juveniles y organizaciones sociales contribuirá a generar la preocupación de todos los ciudadanos ante este problema.

En esta línea se inserta el Proyecto O.R.L.A. (Orientación Laboral) que se basa en la formación intensiva de orientadores laborales que pondrán en marcha acciones de orientación laboral en espacios como asociaciones, centros de información juvenil, organizaciones sociales, etc...

El proyecto ORLA es la continuidad necesaria en 1998 del Programa de Apoyo a Iniciativas Juveniles en Materia de Empleo de 1997, en la que se demandaban instrumentos útiles para desarrollar acciones con jóvenes.

El Proyecto ORLA busca impulsar el protagonismo de las asociaciones y organizaciones sociales en la lucha contra el paro juvenil.

Si el desempleo es un problema de todos, las respuestas también deben ser de todos.
TAMBIÉN DE LOS JÓVENES

Si el desempleo es un problema social, las respuestas también deben de ser sociales.