

**ELEMENTOS Y LINEAMIENTOS PARA LA FORMULACIÓN
DE UNA PROPUESTA DE POLÍTICA PÚBLICA
DE EMPLEO Y CONDICIONES DIGNAS DE TRABAJO
DIRIGIDA A LA JUVENTUD**



*ELEMENTOS Y LINEAMIENTOS PARA LA FORMULACIÓN
DE UNA PROPUESTA DE POLÍTICA PÚBLICA
DE EMPLEO Y CONDICIONES DIGNAS DE TRABAJO
DIRIGIDA A LA JUVENTUD*

FUNDACION FRIEDRICH EBERT

Investigadora: Licda. Ana Victoria Zapata

Colaboradora: Licda. Natalia Alvarez R.

Coordinadora proceso de trabajo: MSc Sandra Cartín Herrera

2011

- . 331.79 Zapata, Ana Victoria
- . Z35e Elementos y lineamientos para la formulación de una propuesta política pública de empleo y condiciones dignas de trabajo dirigida a la Juventud / Ana Victoria Zapata y Natalia Álvarez. -- 1a ed. -- San José, Costa Rica: Fundación Friedrich Ebert, 2012
180 p. : il. ; 21 x 28 cm.

ISBN: 978-9977-961-36-1

1. JÓVENES - EMPLEO - POLÍTICAS. 2. FUERZA LABORAL.

I. Álvarez, Natalia, coa. II. Título.

RESUMEN

En una coyuntura en que la crisis económica ha golpeado de manera importante al sector joven, la formulación e implementación de políticas encaminadas a dotar a las personas jóvenes trabajadoras de más y mejores herramientas de empleabilidad, adquiere una importancia de primer orden. En Costa Rica, esta afirmación adquiere mayor relevancia, pues la población joven comprende a jóvenes entre los 12 a los 35 años, constituyendo la mitad de la PEA.

El presente documento de trabajo recoge una propuesta de Lineamientos para la Formulación de una *Propuesta de Política Pública de Empleo y Condiciones Dignas de Trabajo Dirigida a la Juventud en Costa Rica*, formulada mediante el desarrollo de una Mesa de Trabajo con jóvenes, en su mayoría, del ámbito sindical y social.

La propuesta inicia con un estado de la situación del empleo joven y de las medidas de política pública realizadas durante los últimos años para hacerle frente a la crisis en el empleo. Formula los componentes a considerar en una política pública de empleo para la juventud donde se identifican tres grandes ejes de acción; el eje de la oferta, el eje de la demanda y un tercer eje transversal de empleo decente que garantice la calidad de los empleos. Finalmente se concluye con aspectos generales relevantes a considerar en los lineamientos de política joven.

Los ejes mínimos propuestos, responden a las consideraciones que hicieron los jóvenes participantes en la Mesa de Trabajo Juventud y Empleo, los que se deben considerar en la formulación y puesta en práctica de una Política de Empleo, en condiciones dignas para los jóvenes en Costa Rica. En el entendido que esta se presenta como una labor en constante análisis y formulación, donde los jóvenes reclaman una amplia participación.

CONTENIDO

Justificación _____	9
Metodología _____	12
Diagnóstico de la situación _____	15
Antecedentes _____	26
Ejes de intervención _____	31
Definición de lineamientos y acciones para una política de empleo para la persona joven en Costa Rica _____	32
Matriz de Lineamientos para una política de empleo para la persona joven en Costa Rica _____	51
Resultados de la encuesta realizada _____	58
Conclusiones _____	65
Bibliografía _____	67
Anexos _____	69
Tablas de Gráficas _____	75

PRESENTACIÓN

La Fundación Friedrich Ebert (FES) en América Central ha colocado el tema: *Elementos y lineamientos para la Formulación de una propuesta de Política Pública de Empleo y Condiciones Dignas de Trabajo dirigida a la Juventud*, como un tema estratégico y prioritario de su programa regional. Existe una preocupación creciente por la situación del empleo que experimentan hombres y mujeres jóvenes en la región centroamericana. En el caso de Costa Rica, desde antes de la crisis económica mundial, el Estado costarricense mostraba ya debilidades en cuanto a la política pública de empleo, en general y la política de empleo para jóvenes.

Los datos que ilustran esta situación son contundentes; en Costa Rica la fuerza laboral se ubica mayoritariamente (60%), en la población joven que va de los 18 a 34 años. No obstante, las oportunidades de empleo para hombres y mujeres jóvenes son limitadas. Uno de los principales mercados de trabajo para este segmento de la población lo constituye: los call center, las apuestas telefónicas y la asesoría técnico-informática, como alternativas más significativas para un espectro reducido de jóvenes calificados con ciertas habilidades técnicas, cuya característica distintiva es disponer de una limitada protección social y laboral, con largas jornadas de trabajo. Aunque las y los jóvenes ingresan a dicho mercado atraídos por la flexibilidad de las jornadas, a tiempo parcial, ésta termina siendo su principal alternativa laboral para un importante grupo.

La otra actividad productiva que se convirtió en alternativa laboral para jóvenes calificados fue el turismo, no obstante, con la crisis económica del 2007-2009 esta actividad se ha visto afectada y ha experimentado una reducción drástica; hoy día apenas se recupera lentamente. El sector de la construcción surgió como alternativa de trabajo para jóvenes migrantes, procedentes fundamentalmente de Nicaragua, pero con la crisis económica experimentó una drástica caída, afectando sensiblemente al empleo en dicha actividad.

El estado de la situación del empleo para hombres y mujeres jóvenes pone en evidencia la necesidad de dar una respuesta integral a la crisis económica para superar la situación del empleo en general, basada en el trabajo decente y considerando las particularidades de la situación del país y de la juventud costarricense, en particular.

Apelando a esa necesidad es que la Fundación Friedrich Ebert junto con la Secretaría de Juventud de la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum instala una Mesa de Trabajo e impulsa un proceso abierto en el que se integran otros jóvenes de diversas organizaciones y centrales sindicales, así como jóvenes del ámbito social no sindicalizados y del Programa Agentes de Cambio. El proceso da como resultado la Propuesta: *Elementos y lineamientos para la Formulación de una propuesta de Política Pública de Empleo y Condiciones Dignas de Trabajo*, dirigida a la Juventud, Con ello se brinda un aporte de contenido como respuesta a la problemática del empleo.

Felicitamos y agradecemos a todos los y las jóvenes que se involucraron en este proceso de trabajo, por los resultados obtenidos, en particular a Maykol Hernández Secretario de Juventud de la CTRN.

Fundación Friedrich Ebert

Confederación de Trabajadores Rerum Novarum

JUSTIFICACION

La crisis económica global del 2008-2009, aun no superada, produjo reducciones drásticas en la economía global, ésta produjo a su vez, una constricción del empleo en la mayoría de los países del mundo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) habla de 59 millones de puestos de trabajo que se vieron afectados, a nivel mundial.

En su informe anual sobre El Panorama Laboral de América Latina y el Caribe 2010, la OIT destaca que la tasa de desempleo urbano regional seguirá bajando en 2011 lo que ofrece “una oportunidad para enfrentar el reto de la calidad del trabajo”.

Las experiencias han demostrado que aún con un repunte económico, después de una crisis mundial, no se vuelven generar los empleos que fueron eliminados, sino hasta muchos años después de superada la crisis. Adicionalmente, el panorama económico de los próximos años es poco promisorio y muchos señalan que estamos a las puertas de una nueva crisis mundial.

Los efectos laborales de la crisis económica del 2008-2009 también se sintieron en nuestro país. En Costa Rica, la crisis se ha expresado en la pérdida de empleos en algunas actividades productivas claves de la economía; como la construcción, el turismo, los servicios, la agroindustria: plantaciones de flores, de frutas, mini vegetales y verduras, y la industria textil.

Transcurrido el período más duro de la crisis, ésta sigue experimentando una baja en la tasa anual de creación de empleo durante el 2010-2011, siendo el aumento del empleo informal, su principal expresión, donde predominan los empleos precarios con ingresos y salarios bajos, sin o con débil protección social, con largas jornadas laborales, marginalidad educativa y técnica.

Desde antes de la crisis económica mundial ya el Estado costarricense mostraba la debilidad de carecer de una política pública de empleo, en general y de la debilidad en la implementación de la política de empleo para jóvenes.

En Costa Rica la fuerza laboral se ubica mayoritariamente (60%), en la población joven que va de los 18 a 34 años. No obstante, las oportunidades de empleo para las y los jóvenes

son limitados. Uno de los principales mercados de trabajo para jóvenes lo constituye: los call center, las apuestas telefónicas y la asesoría técnico-informática, como alternativas más significativas para un espectro reducido de jóvenes calificados con ciertas habilidades técnicas, cuya característica distintiva es disponer de una limitada protección social y laboral y con largas jornadas de trabajo. Aunque las y los jóvenes ingresan a dicho mercado atraídos por la flexibilidad de las jornadas y a tiempo parcial, ésta termina siendo su principal alternativa laboral para un importante grupo.

La otra actividad productiva que se abrió como alternativa laboral para jóvenes calificados fue el turismo, no obstante con la crisis económica esta actividad es una de las más afectadas, ha experimentado una reducción drástica y apenas se recupera lentamente. La construcción surgió como alternativa de trabajo para jóvenes migrantes, procedentes fundamentalmente de Nicaragua, con la crisis económica sufrió una drástica caída, afectando sensiblemente a dicha actividad.

Las crisis tienden acentuar las desigualdades; la desigualdad entre capital y trabajo, las desigualdades específicas entre grupos de trabajadores, por edad, por género, por nacionalidad y etnia.

La situación anterior ponen en evidencia la necesidad de dar una respuesta a la crisis para superar la situación del empleo en general, basada en el trabajo decente y considerando las particularidades de la situación del país y de la juventud costarricense.

Este concepto de trabajo decente ha sido y debe continuar siendo el norte de cualquier propuesta en términos de formulación de políticas o planes de empleo, y se entiende en los términos de OIT como:

El trabajo decente resume las aspiraciones de los individuos en lo que concierne a sus vidas laborales, e implica oportunidades de obtener un trabajo productivo con una remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas para el desarrollo personal y la integración social, libertad para que los individuos manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de aquellas decisiones que afectan a sus vidas, así como la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres.

En el caso específico de las políticas de empleo para personas jóvenes en Costa Rica, se debe considerar como punto de partida la Ley General de la Persona Joven, N° 8261 del 2 de mayo del 2002, publicada en La Gaceta del 20 de mayo del 2002, la que define persona joven en su artículo 2, al señalar:

“Personas jóvenes. Personas con edades comprendidas entre los doce y treinta y cinco años, llámense adolescentes, jóvenes o adultos jóvenes; lo anterior sin perjuicio de lo que dispongan otras leyes en beneficio de los niños y adolescentes.”

De conformidad con la anterior definición, pero sin dejar de lado, las definiciones que en materia de empleo y trabajo existen en las leyes laborales, las cuales fijan edades mayores para el ingreso al mundo del trabajo; y además, tomando en cuenta la aspiración de erradicación del trabajo infantil y el aumento de la edad de ingreso al trabajo, se presentan los siguientes lineamientos para la formulación de una política de empleo para las personas jóvenes.

El objetivo del presente documento es proponer temas y lineamientos que deben ser tomados en cuenta en la formulación de políticas de empleo para personas jóvenes, de conformidad con la visión de un grupo de jóvenes representantes de diversas agrupaciones sindicales y sociales, integrantes de la “MESA DE TRABAJO JUVENTUD Y EMPLEO” como foro de participación de la juventud instalado por la Fundación Friedrich Ebert en Costa Rica.

Metodología de Trabajo

La formulación de la presente propuesta se realiza bajo un proceso participativo con jóvenes, en su mayoría jóvenes trabajadores sindicalistas agrupados en las centrales sindicales con las que trabaja la Fundación Friedrich Ebert en Costa Rica, los cuales constituyeron una Mesa de Trabajo de Jóvenes, a la cual se integraron también, pero en menor medida algunos jóvenes Agentes de Cambio.

El Proceso de Trabajo.

Se realizó una primera sesión de trabajo en el 19 de mayo de 2011 con la participación de jóvenes, que representaban las siguientes agrupaciones sindicales: CMTC, CTRN, CUSIMA, ANEP, SITRAPEQUIA, SEC, SINTRACOBAL, SITET, UNATROPYT, UNFPA, SITRACOME, UNEC, Centro Sindical Migrante y tres Agentes de Cambio. Los principales resultados de dicha sesión fueron la definición del alcance de la propuesta, la definición de la metodología de trabajo, la definición de los grandes temas a tratar.

Paralelamente, se hizo un barrido diagnóstico de los siguientes documentos:

1. Pizarra informativa 2, Empleo y variables relacionadas. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
2. Mercado laboral de Trabajo en Costa Rica, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
3. Consideraciones sobre el Salario Mínimo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
4. Diagnóstico de la Situación de la población joven, Programa Estado de la Nación
5. Evaluación Políticas Nacionales de Juventud en Costa Rica.
6. Política Pública de la Persona Joven, Consejo Nacional de la Política Pública de la Persona Joven.
7. Evaluación de Políticas Nacionales de la juventud en Costa Rica, UNFPA y UNDES
8. Plan sectorial de acción para la promoción del empleo juvenil 2009-II al 2012-I, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú.

Se realizó un segundo Taller, en fecha 5 de agosto de 2011. En dicho Taller se hizo una presentación del diagnóstico, se recibieron comentarios y fue enriquecida con la participación activa de las personas jóvenes presentes.

Para el levantamiento de información de la Fase II de los *Elementos y Lineamientos para la Formulación de una Propuesta de Política Pública de Empleo y Condiciones Dignas de Trabajo dirigida a la Juventud* fue necesario establecer una metodología de trabajo que permitiera el logro del objetivo planteado: identificar los ejes en función de los que debe definirse una política de empleo dirigida al sector joven, así como los canales y mecanismos adecuados de información, tomando en consideración los Ejes de trabajo propuestos¹, compartidos y validados en la Fase I del proceso.

Desde la formulación del proceso se sugirió realizar una metodología participativa, de construcción conjunta de los elementos, basado en instrumentos diseñados para tales efectos. Todo esto con el objeto de conocer los puntos de vista y opiniones relacionadas al tema de empleo, en las políticas dirigidas al sector² y las acciones que se han tomado y deben tomarse al respecto, desde la perspectiva de los actores involucrados mencionados anteriormente.

Previo a la visita para esta Fase II - y como resultado de lo que se definió como la Fase I de Diagnóstico - se adelantaron dos (2) Instrumentos de Trabajo, en forma de Diagrama de Ishikawa y de cuestionario, para recopilar la información relacionada con el tema, necesaria para la elaboración de las recomendaciones y lineamientos.

Ambos instrumentos estuvieron dirigidos a los Participantes (ajustados de acuerdo al objetivo que buscaban):

A. En el caso del Diagrama de Ishikawa, estaba dirigido a identificar los ejes principales sobre los que debe girar una política de empleo y trabajo decente, así como las principales causas que tienen incidencia sobre dichos ejes. Lo anterior con el fin de ahondar con la metodología de causa-efecto e identificar las que inciden directamente sobre la generación de empleo de calidad.

B. En el caso del cuestionario, el propósito original de la metodología de trabajo, era que el Instrumento fuera llenado individualmente durante la sesión de trabajo y con él se identificaran los elementos más importantes así como mecanismos recomendados para estos lineamientos.

¹ Ver Anexo 1. Diagrama de Ishikawa.

² Fue labor de la Fundación Friedrich, Costa Rica tanto la selección de los participantes como su convocatoria, a través de la Mesa de Trabajo de Juventud y Empleo.

Se realizó una sesión de trabajo de una tarde el día 4 de agosto de 2011, durante la cual en un primer segmento se presentó y discutió el diagnóstico situacional.

En el segundo periodo, se completó el diagrama de Ishikawa en una sesión plenaria y posteriormente se completó la encuesta por siete participantes.

De este proceso se definieron los ejes de acción que deben estar presentes en una política de empleo para la juventud, en condiciones de empleo decente.

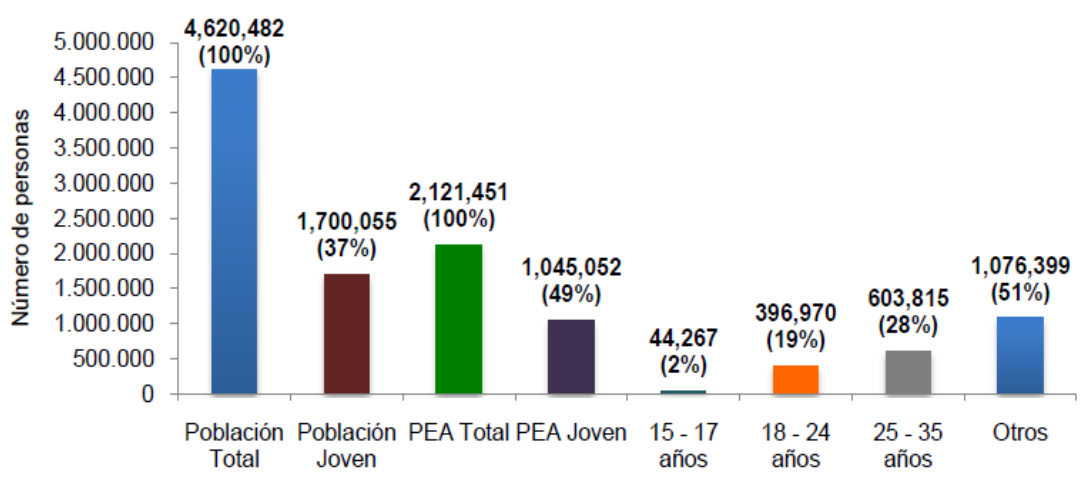
Por último se hizo un tercer Taller de Validación el 21 de octubre donde se presentó un borrador del documento final, fue presentado a los jóvenes y validado por los asistentes.

Diagnóstico Situacional

Población y Fuerza Laboral

La población costarricense para el año 2009 era de 4,620,482. La fuerza laboral, o población económicamente activa, definida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) como el conjunto de personas de 15 años o más que durante el período de referencia se encontraban ocupadas y desocupadas³ (MTSS, mayo 2011), según el Diagnóstico de la Población Joven del Estado de la Nación, se comporta como sigue:

Gráfico 1: Población total, población joven, Población económicamente activa (PEA) y PEA joven). 2009 (Número de personas y porcentajes)



Fuente: Estado de la Nación, Diagnóstico de la situación de la población joven

Del cuadro anterior es importante destacar que un 37% de la población costarricense total es joven, mientras que un 49% de la PEA se ubica entre los 15 y los 35 años de edad.

En cuanto al total de la población, se hace la comparación entre el año 2009 y el 2010, en los cuales hay algunas variaciones.

³ Ver sección correspondiente y definiciones.

Cuadro 1: Población total por condición de actividad y edad

POBLACION TOTAL	Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) _{1/}		Julio (Cifras absolutas)	
			2009	2010
	Total población		4,506,793	4,562,087
Condición de actividad	Menor de 15 años De 15 años o más		1,112,402	1,090,064
			3,394,391	3,472,023
	Fuera de la fuerza de trabajo Fuerza de trabajo		1,343,128	1,420,327
			2,051,263	2,051,696
	Ocupados Desempleo abierto		1,879,058	1,902,164
			172,205	149,532

Fuente: Pizarra informativa 2, MTSS, mayo 2011

En este cuadro podemos observar que entre el año 2009 y 2010 se produce un pequeño aumento en el número de personas ocupadas, lo que es consistente con una disminución del desempleo abierto. También se observa un leve aumento de la fuerza de trabajo.

Población ocupada y población desocupada

Como se vio antes, la fuerza laboral o Población Económicamente Activa (PEA) está compuesta por las personas ocupadas y desocupadas durante el período de referencia. La definición de ambas categorías es la siguiente:

Ocupados: personas de 15 años o más de edad, que trabajaron al menos una hora en la semana de referencia (ocupados presentes) en la producción de bienes y servicios económicos, o que sin haber trabajado, tenían un empleo del cual estuvieron ausentes por razones circunstanciales tales como enfermedad, permiso, vacaciones, paro, otros (ocupados ausentes), durante el cual mantuvieron un vínculo formal con dicho empleo, ya sea porque continuaron percibiendo ingresos del trabajo, o porque tuvieron garantía de retorno y la ausencia del trabajo era por un período menor al mes.

Desocupados: personas de 15 años o más de edad, que no trabajaron y no tenían empleo durante la semana de referencia, estaban disponibles para trabajar de inmediato, o a más tardar en dos semanas y realizaron gestiones concretas de búsqueda de empleo asalariado o inicio

de un empleo independiente en las últimas cuatro semanas; o no realizaron gestiones porque ya encontraron trabajo (empezaban a trabajar después del período de referencia), o porque se encuentran temporalmente suspendidos del empleo, o esperan reinicio de operaciones (sin percibir ingresos del mismo) y con ausencia del empleo por un período mayor a un mes. Según la información del MTSS, la población de personas ocupadas, según el grupo de edad, se distribuye como sigue:

Cuadro 2: Población ocupada por edad para 2009 y 2010

Ocupados	Edad	Año 2009	Año 2010
Grupo de edad	De 15 a 17 años	n.d.	27,994
	De 18 a 24 años	n.d.	312,940
	De 25 a 39 años	n.d.	719,755
	De 40 a 59 años	n.d.	726,427
	De 60 años o más	n.d.	113,913
	ignorado	n.d.	1,135

Fuente: MTSS, Pizarra Informativa 2, mayo 2011.

Como se observa en el gráfico, el grupo de 25 a 39 años es el segundo mayor en la población de ocupados del país, únicamente superada por el segmento comprendido entre los 40 a los 59 años. Debe señalarse nuevamente que el trabajo de personas adolescentes entre los 15 y los 17 años no es lo deseable, y se destaca que es únicamente un 2,64% del total de la población comprendida entre los 15 y los 39 años.

Es importante destacar que el trabajo adolescente es permitido en Costa Rica a partir de los 15 años de edad, con las regulaciones especiales que se mencionan en el apartado de legislación laboral.

Por su parte, el desempleo, según la Pizarra informativa 2: Empleo y Variables relacionadas, (Pizarra 2, p. 9) se ha comportado de la siguiente manera para el 2.009 y el 2.010.

Cuadro 3: Población desocupada por edad para 2009 y 2010

Desocupados		Edad	Año 2009		Año 2010	
					Hombres	Mujeres
Total desocupados			n.d.	n.d.	75,537	73,995
D E S O C U P A D O S	Grupo de edad	De 15 a 17 años	n.d.	n.d.	6.196	3.742
		De 18 a 24 años	n.d.	n.d.	30.054	28.141
		De 25 a 39 años	n.d.	n.d.	19.370	25.645
		De 40 a 59 años	n.d.	n.d.	15.610	15.747
		De 60 años o más	n.d.	n.d.	4.301	720
		Ignorado	n.d.	n.d.	-	-

Fuente: MTSS, Pizarra Informativa 2, mayo 2011.

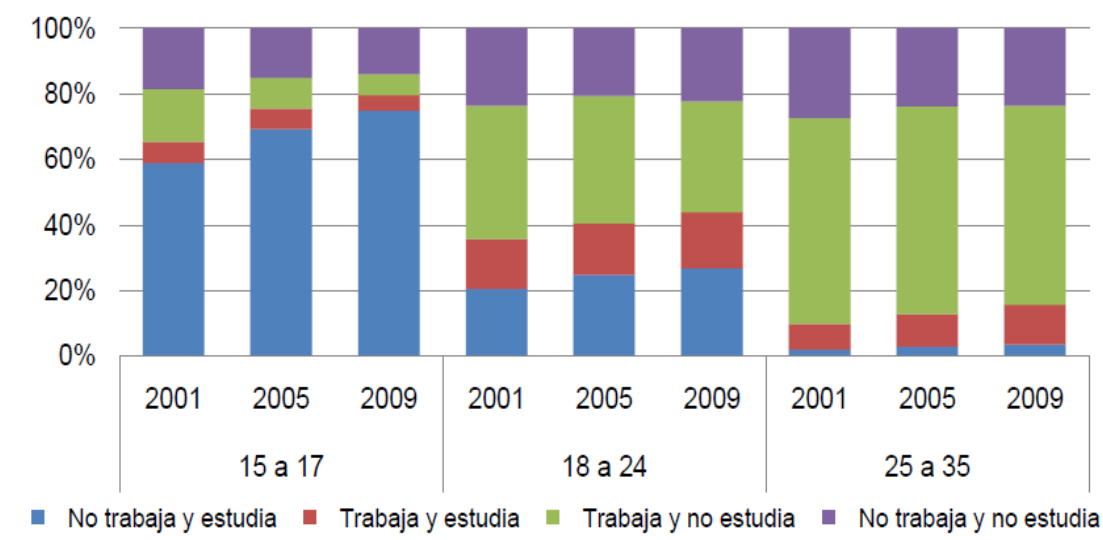
Al contrario del comportamiento de la fuerza laboral ocupada, en el caso de los desocupados, la mayor concentración está en los grupos menores de 39 años. Justamente, el 75% del total de desocupados se ubica en el grupo etáreo de 15 a 39 años mientras únicamente un 25% de esa población es mayor de 40 años.

Escolaridad y Empleo

La escolaridad está relacionada con los empleos de calidad y el acceso tanto a ellos como a mejores condiciones laborales. El Estado, en todo su aparato normativo, ha reiterado la preponderancia de la educación con respecto al trabajo de las personas adolescentes. En tal sentido, como se analiza en la sección correspondiente, se prioriza el derecho a la educación, y el trabajo que se permite, para la población joven, se condiciona al respecto de ciertas garantías que garanticen el acceso a la educación.

Lo anterior no ocurre de forma inmediata por la sola disposición normativa. Es por ello que se procede al análisis de los datos estadísticos que nos presenta la realidad, a fin de ser utilizados como base para las propuestas que se generan a partir de este proceso.

Gráfico 2. Distribución de la población por condición de estudio y trabajo, según grupo de edad.



Fuente: Estado de la Nación, Diagnóstico de la situación de la población joven.

Acceder a la educación es una oportunidad que permite a las personas desplegar sus destrezas y capacidades intelectuales, así como ampliar las posibilidades para obtener ingresos que les deparen una vida digna y, más aun, ser libres para vivir la vida que deseen según los valores de la sociedad a la que pertenecen. El que todos los miembros de una sociedad tengan acceso al conocimiento, sin que nadie se quede en el camino, también es un elemento fundamental para la movilidad social ascendente y la cohesión social (Programa Estado de la Nación, 2008).

La educación primaria en Costa Rica es universal, sin embargo, el acceso a la educación secundaria, la permanencia y la culminación del proceso, son un reto pendiente. Se han realizado una serie de esfuerzos que han logrado cambios significativos en las oportunidades educativas. La tasa neta de escolaridad en secundaria pasó del 55% en 1999 al 74,3% en el 2009. No obstante, el reto se mantiene en aumentar la tasa neta de escolaridad del ciclo diversificado, que al 2009 alcanzaba solamente el 46% en la educación tradicional (Programa Estado de la Nación, 2010).

Si se analiza el comportamiento de la población de jóvenes que combina trabajo y estudios en los años 2001 y 2009, es importante destacar que el porcentaje que únicamente estudia ha aumentado del 59% en el 2001 al 75% en el 2009. Adicionalmente, se indica, el porcentaje de

jóvenes que sólo trabaja y no estudia, ha disminuido del 16.1% al 6.4% entre los años 2001 y 2009 (Programa Estado de la Nación, 2010).

Lamentablemente, según se indica, la combinación del trabajo y estudio, coloca en riesgo de abandono a los jóvenes que lo hacen. Adicionalmente, señala el estudio de referencia que un 20% de los jóvenes entre los 18 y los 35 años no trabaja ni estudia.

Es importante destacar que los jóvenes entre 13 y 17 años señalan diferentes razones para no asistir a la educación formal, entre ellas y principalmente un 30,2% la falta de interés en el aprendizaje, y un 15,9% la carencia de recursos económicos (Proyecto Estado de la Nación, 2010). Adicionalmente, se muestran las diferencias en las razones apuntadas que se destacan en el cuadro siguiente, según el sexo.

Cuadro 4. Razones de no asistencia al sistema educativo por sexo en jóvenes entre 13 y 17 años

Hombres		Mujeres	
Porcentaje	Razón	Porcentaje	Razón
36,9 %	Falta de interés	22,1 %	Falta de interés
20,5 %	Problemas económicos	20,0 %	Razones económicas
11,4 %	Le cuesta el estudio	12,6 %	Embarazo o Matrimonio
		7,1 %	Debe ayudar con los oficios domésticos del hogar

Fuente: Elaboración propia con datos del Proyecto Estado de la Nación, Diagnóstico de la situación de la población joven.

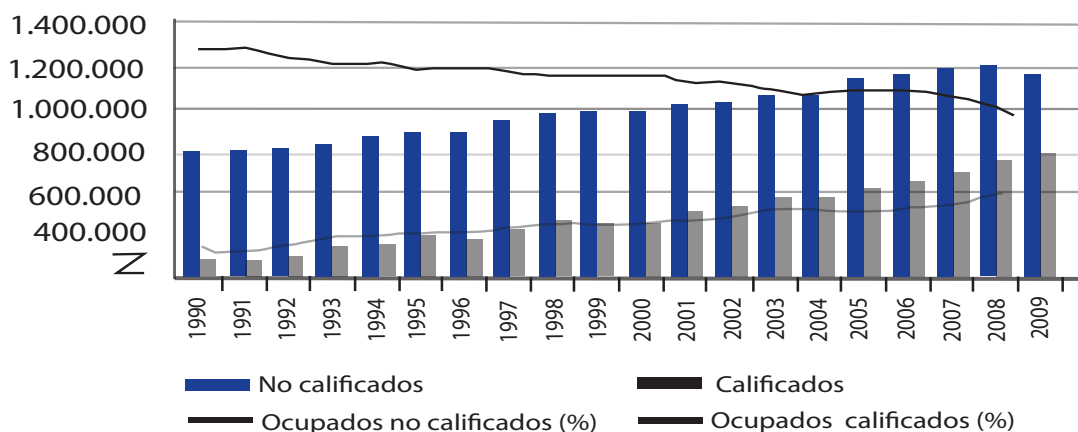
Una política de empleo deberá contemplar acciones para estimular la activación económica de este grupo.

Al respecto, el grupo de trabajo señala que es importante analizar el fenómeno de la exclusión educativa desde diferentes perspectivas. Primero, si el sistema educativo es “llamativo” para los jóvenes; segundo, si se ha adecuado lo suficiente para mantenerlos en él; tercero, deben considerarse factores como la exclusión, la pobreza, el riesgo social y aspectos de género. Lo anterior sin dejar de considerar el esfuerzo propio que requiere la educación, así como la generación de conciencia al respecto en los propios jóvenes y sus familias como corresponsables del desempeño educativo y finalmente si, el sistema educativo actualmente compite con problemas como las drogas, el narcotráfico y la cultura mediática que explota estos antivalores, lo cual debería ser compensado con una campaña de responsabilidad social, dirigida a los jóvenes, apoyada por los medios de comunicación que lucran de ello.

Adicionalmente, se invita a enfatizar la formación técnica y vocacional en función de aspectos económicos y productivos de su región, sin dejar de estimular mejores opciones educativas para los jóvenes, que respondan a sus propios intereses.

En cuanto a la ocupación, es importante analizar el comportamiento según el nivel de especialización y educación de las personas trabajadoras.

Gráfico 3. Evolución de los ocupados según nivel de educación



Fuente: Estado de la Nación, Diagnóstico de la situación de la población joven.

Puede observarse en el gráfico anterior que la población de trabajadores no calificados ha tendido a estabilizarse desde el año 2005, mientras que el empleo para los trabajadores calificados ha tenido un crecimiento importante en ese periodo. Adicionalmente, se nota que los ocupados no calificados han descendido, mientras que los calificados han mantenido un nivel de crecimiento.

Algunos datos que llaman la atención con respecto a la educación e incorporación al mercado laboral, son los siguientes:

- La fuerza de trabajo joven, de los 15 a los 35 años, representa un 49% de la PEA. Está compuesta por un 60% de hombres y un 40% de mujeres.
- Se demuestra una incorporación más tardía y menor de la mujer que de los hombres al mercado laboral.
- Los grupos de 15 a 17 años muestran menores tasas de incorporación al mercado, lo cual está ligado al aumento de asistencia a la educación.
- La población joven que se inserta tempranamente al mercado laboral tiene bajos niveles de educación, y esto afecta los ingresos futuros y las condiciones laborales, pues en general se trata de empleos de baja productividad.

Productividad del mercado

Los sectores productivos más dinámicos fueron aquellos relacionados con los flujos de capital privados. Entre ellos se encuentran la construcción y el comercio. Los otros dos sectores que se vieron favorecidos en esta fase fueron el agro y la industria. La industria local también se dinamizó notablemente. Buena parte de este resultado proviene de la industria alimentaria, tanto por una mayor demanda interna como por las mejores condiciones económicas de Centroamérica y el Caribe, mercados hacia donde se dirige un porcentaje importante de las ventas externas de ese sector (Programa Estado de la Nación, 2010).

Cuadro 5. Indicadores de empleo según tipo de economía

Tipo	Porcentaje de ocupados	Calificación	Subempleo		asegurados directos
			Visible	Invisible	
Vieja economía	17,0	17,4	4,8	5,9	61,3
Nueva economía	19,9	41,2	3,8	3,2	66,5
Servicios de apoyo	63,1	42,5	5,3	2,5	63,2
Promedio de la economía	1.800.186	37,0	4,9	3,0	63,5

Fuente: Estado de la Nación, Diagnóstico de la situación de la población joven.

Según el estudio denominado “Diagnóstico de la situación de la población joven”, la denominada “vieja economía” es la que menos ocupados concentra, así como la que demanda menores niveles de calificación; gran parte de sus ocupados están subempleados, lo que se explica principalmente por la alta concentración de ocupados del sector agropecuario y de la industria tradicional, en la cual se incluyen las actividades de la construcción.

La economía de los “servicios de apoyo” concentra la mayoría de los ocupados y mantienen tasas de subempleo visible por encima del promedio, debido a las actividades relacionadas con el comercio, en las que los salarios tienden a ser muy variables, dependen de la estacionalidad de las actividades, y tienen un alto contenido de informalidad...

Un aporte importante de la comparación de estos tres tipos de economía es la evidencia clara del rol que juega la educación. La “nueva economía” y los “servicios de apoyo” superan en casi el doble el nivel de escolaridad promedio de la “vieja economía” y se ubican por encima del promedio nacional. Las diferencias de escolaridad, habilidades y destrezas, además producir diferencias en los ingresos, constituyen una limitante para la movilidad laboral entre los tipos de economías, ya que para los ocupados de la denominada “vieja economía” les resulta difícil integrarse al mercado laboral de los otros dos tipos de economía.

Vulnerabilidad

El cumplimiento de la legislación laboral es una obligación legal y constitucional para todas las personas y organizaciones. Es también una responsabilidad social de todas las organizaciones públicas, privadas, gubernamentales privadas y las personas físicas, independientemente de su posición dentro de la relación laboral.

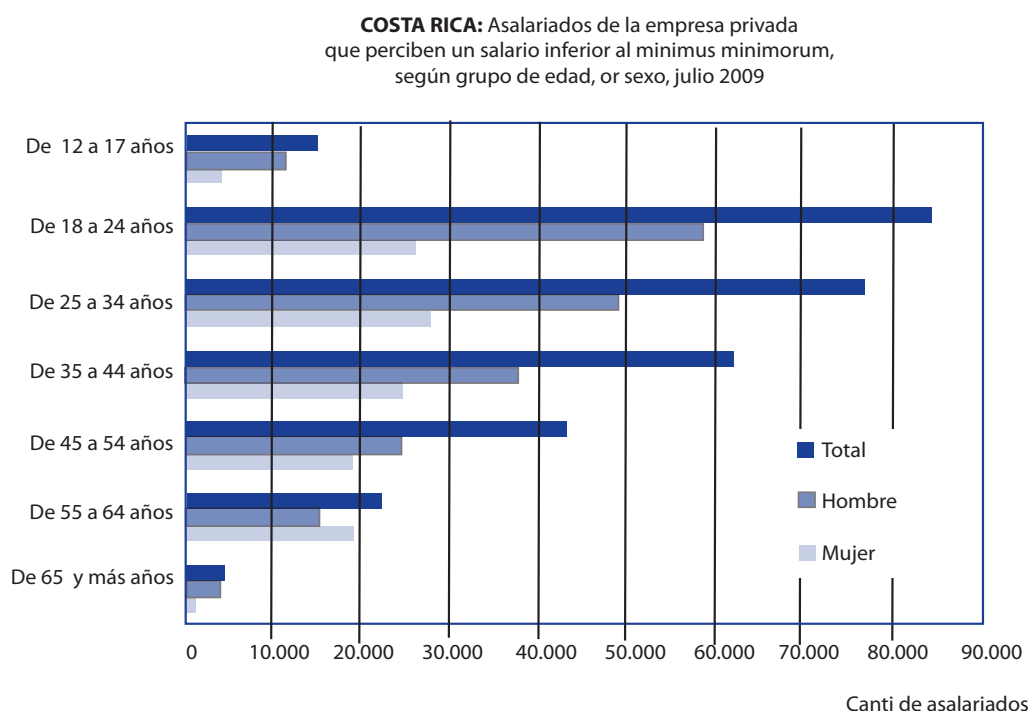
Estadísticamente, podemos destacar que del total de las inspecciones que realiza en Ministerio de Trabajo y Seguridad Social –MTSS- (cerca de un 7% del universo de las empresas privadas), en un 95% de ellas identifica alguna violación a la legislación laboral (MTSS, 2009). La buena noticia es que un porcentaje superior al 70% corrige esta situación de incumplimiento para la segunda visita.

Es importante capitalizar esta cultura de cumplimiento por medio de la información y sensibilización con respecto al cumplimiento de la legislación laboral y sus mecanismos de tutela, enfocado al segmento de población joven y con énfasis tanto en la legislación laboral, de forma transversal a las políticas de empleo de calidad. Es importante destacar que hay una vulnerabilidad importante en los grupos etéreos menores de 35 años, en cuanto al salario mínimo, así como en el desempleo. El MTSS señala:

“En relación a los grupos de edad, se distingue una mayor concentración del incumplimiento entre las personas jóvenes. Efectivamente, entre las personas menores de 35 años se concentra el 57,2% de los afectados. La mayor incidencia de incumplimiento entre los jóvenes podría estar reflejando un problema de baja productividad, explicado por el limitado capital humano de los jóvenes, particularmente de aquellos que se han visto obligados a abandonar la educación regular para incorporarse al mercado de trabajo. Explicación que se refuerza cuando se observa quiénes son los más afectados en este grupo particular. Son las personas entre 18 y 24 años los más afectados por el no pago del salario minimus minimorum y si a ellos le sumamos los del grupo de edad anterior (12 a 17), encontramos que prácticamente una de cada tres personas que no reciben el salario minimus minimorum es menor de 25 años (32,2% del total)”⁴

⁴ Documento “Consideraciones sobre el Salario Mínimo” elaborado por el Observatorio Laboral de la Dirección de Planificación del MTSS.

Gráfico 4. Asalariados de la empresa privada que perciben menos del salario mínimo por edad y por sexo.



“El tamaño de la empresa es un factor determinante dado que, con frecuencia, las estructuras productivas de las empresas pequeñas están asociadas con bajos niveles de productividad y acumulación, con ello, surge la dificultad que enfrentan éstas para financiar los costes laborales, es decir el pago del salario mínimo, seguridad social, seguro de riesgos del trabajo, pago de horas extras, aguinaldo, entre otros”.

“La conclusión más importante del estudio mencionado, a efectos de la labor de fiscalización del mercado laboral que realiza el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, es que el 49% de los ocupados laboraba en micro y pequeños emprendimientos, muchos de ellos incapaces de cubrir la totalidad de los costos laborales, como consecuencia de sus bajos niveles de productividad. En tales situaciones se estaría hablando de una infraccionalidad involuntaria, cuya solución no necesariamente se daría con una mayor presencia de la Inspección Nacional de Trabajo, sino que deberían ser sujeto de una política pública integral”. (MTSS, 2010) El destacado no es del original.

A partir de este muestreo con respecto al análisis de cumplimiento del salario Mínimo (que es solamente una parte del conjunto de derechos laborales), se comparte plenamente que el tema de cumplimiento trasciende de la mera obligación legal, y requiere, como se plantea en esta propuesta, de una intervención integral.

Antecedentes de los lineamientos de política de empleo para los jóvenes

Durante la última década se han dado diversos esfuerzos que articulados o no han demarcado la necesidad de contar con políticas públicas en general y de manera específica con políticas de empleo, dónde se abarque el tema de las personas jóvenes con un especial acento. De igual forma, y ante la ausencia de formulación de acciones concretas para el tema enfocado en la juventud, se han producido esfuerzos dirigidos a la definición e implementación de una política de empleo para los y las jóvenes. Sobre estos esfuerzos haremos una breve referencia:

1. Ley General de la Persona Joven N° 8261 del 2 de mayo de 2002.

Constituye el más destacable esfuerzo por posicionar el tema y las necesidades de la juventud en el plano institucional costarricense y reconoce a la persona joven como un actor social, cultural, político y económico, de importancia estratégica para el desarrollo nacional.

Específicamente en el tema de empleo reconoce, el derecho al trabajo, la capacitación, la inserción y la remuneración justa, para las personas jóvenes.

Adicionalmente la ley crea el Consejo Nacional de la Política Pública de la Persona Joven (CPJ), el cual está conformado por:

El Viceministro de la Juventud, quien lo presidirá.
El Ministro de Educación Pública o, en su defecto, el Viceministro.
El Ministro de la Presidencia o, en su defecto, el Viceministro.
El Ministro de Trabajo y Seguridad Social o, en su defecto, el Viceministro.
El Ministro de Salud Pública o, en su defecto, el Viceministro.
Tres miembros de la Red Nacional Consultiva de la Persona Joven.
La Ministra de la Condición de la Mujer o su representante.”

Y con esta conformación la ley le otorga un primer nivel en cuanto representación institucional, lo que hace presumir la intención del legislador de otorgarle suficiente poder al Consejo para definir e implementar sus labores, dentro de las que destacan la formulación de políticas. Sobre los esfuerzos realizados por el Consejo volveremos más tarde.

Se define la Asamblea Nacional de Juventudes, la cual de conformidad con el artículo 27 de la Ley N. 8261, se conforma como sigue:

- a) Un representante de cada uno de los comités cantonales de la persona joven.
- b) Cuatro representantes de las universidades públicas.
- c) Dos representantes de las universidades privadas.
- d) Dos representantes de las instituciones de educación parauniversitaria.
- e) Veinte representantes de los partidos políticos representados en la Asamblea Legislativa, quienes serán designados de manera proporcional a la conformación de este Poder.
- f) Cinco representantes de las minorías étnicas.
- g) Cinco representantes de las organizaciones no gubernamentales.
- h) Dos representantes de las asociaciones de desarrollo.

Al respecto, interesa destacar que el sector sindical como tal no es parte de dicha conformación. Apunta el grupo de trabajo que el hecho de que la designación de los representantes esté a cargo de las municipalidades puede implicar un riesgo en el sentido de que los nombramientos recaigan sobre los grupos vinculados al poder en ejercicio.

2. Política Nacional de Empleo

Desde el año 1999 dentro de los procesos de concertación nacional se estableció la importancia de que el país contara con una política de empleo. Dicha labor inició años mas tarde en el seno del Consejo Superior de Trabajo y con afluencia de otros sectores y culminó en marzo del año 2004, con la presentación de LA POLITICA DE EMPLEO PARA COSTA RICA, cuyo objetivo principal se definió como: ***“mejorar las condiciones y administrar adecuadamente el mercado de trabajo, mejorando las posibilidades de correspondencia entre la oferta y la demanda, tanto en calidad como en cantidad”.***

En el tema del empleo para las personas jóvenes dicha política definió la posibilidad de incorporar acciones específicas de intermediación para el fomento del empleo de jóvenes. De igual forma, la política incluye a los jóvenes dentro del capítulo de “Grupos de Atención Especial”, sin que se señalen acciones o políticas concretas para la atención de las personas jóvenes.

3. Política Pública de la Persona Joven -2003-

El 25 de octubre del 2003 se aprueba por primera vez la Política Pública de la Persona Joven. Esta política estableció dentro de sus objetivos específicos:

“Promover el derecho de las personas jóvenes mayores de 15 años, sin distinción alguna, a una inserción en el mercado laboral que redunde en su desarrollo personal y de la sociedad, tutelado por la legislación laboral costarricense”, (Política Pública para la persona joven 2003).

Política Pública de la Persona Joven -2010

En la PPPJ aprobada en marzo del 2010 se definen también lineamientos para el desarrollo del Plan Nacional de Empleo Joven, estableciéndose que deben definirse prioridades, programas, proyectos, acciones institucionales, objetivos, metas, presupuestos, indicadores de cumplimiento, instituciones ejecutoras, funcionarios responsables de coordinación para la ejecución de los programas y proyectos, que garanticen su ejecución. También se establece que el Plan Nacional de Empleo Joven deberá ser elaborado con la participación de personas jóvenes y su ejecución compete al conjunto de instituciones del Estado costarricense. (Diagnóstico de la situación de la población joven, Eduardo Alonso para OIT).

Al igual que las demás formulaciones no se evidencia su implementación a nivel institucional.

Es importante señalar que de conformidad con la Ley General de la Persona Joven, la elaboración de la política presupone un mecanismo complejo y ampliamente participativo y cuya implementación exige una serie de coordinaciones interinstitucionales, a pesar de lo anterior por disposición de la misma ley, la política tiene una vigencia de tan sólo tres años, lo cual ha dificultado su ejecución.

4. Convención Iberoamericana de los Derechos de los Jóvenes,

Es un tratado internacional de derechos humanos, firmado el 11 de octubre del 2005 en España y cuyo alcance de aplicación está circunscrito a los 22 países que conforman la Comunidad Iberoamericana de Naciones.

En nuestro país entró en vigor en marzo de 2007. En lo relacionado con empleo, los artículos 26 a 29 se refieren al derecho al trabajo, condiciones aceptables, entre ellas: derecho a la igualdad de oportunidades y trato en lo relativo a la inserción, remuneración, promoción y condiciones en el trabajo, a que existan programas que promuevan el primer empleo, la capacitación laboral y que se atienda de manera especial a los jóvenes temporalmente desocupados; protección social y derecho a la formación profesional.

5. Plan Nacional de Empleo desde la Perspectiva Sindical. -2008-

Siendo la presente una propuesta que nace de la labor y la opinión de los jóvenes organizados dentro del movimiento sindical, este Plan Nacional de Empleo resume la visión del sector el cual definió para el tema de los y las jóvenes y el trabajo decente que:

“En torno a la participación de los jóvenes en la perspectiva de trabajo decente, debe propiciarse programas de Empleo Juvenil que garanticen y contemplen todos los derechos para las y los jóvenes, con particular atención a los Convenios de OIT 138 de Edad Mínima para el Empleo y 182 sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil. Estas políticas deben asegurar la eliminación de prácticas de rotación laboral juvenil, precarización de las relaciones laborales y/o sustitución de adultos por jóvenes en los puestos de trabajo existentes. Todas las acciones relativas a Empleo Juvenil deben propender a la inserción en el mundo de trabajo de las nuevas generaciones, asegurar las oportunidades de calificación social y profesional de los y las jóvenes, y la participación social para el ejercicio de los derechos humanos, políticos, sociales y sindicales.”

6. Evaluación de las Políticas Nacionales de Juventud en Costa Rica

La “Evaluación de las Políticas Nacionales de Juventud en Costa Rica ” para el periodo 1996-2006 realizó un estudio pormenorizado de la implementación de las políticas nacionales dirigidas a las personas jóvenes. Algunas conclusiones y recomendaciones de mayor relevancia para el trabajo que nos ocupa.

La esfera Empleo cuenta con un número significativo de programas /proyectos /servicios reportados por las instituciones consultadas, pero demuestran tener un alcance limitado en el tiempo. Comportamiento similar se observa dentro de la esfera Las Niñas y Las Jóvenes⁵ Además concluye que existe atomización y escaso alcance de la respuesta institucional

Dentro de los aspectos positivos se reconocen la presencia de acciones estratégicas que van más allá de sus propuestas de acción especialmente las vinculadas con el desarrollo de políticas y programas dirigidos a la eliminación del trabajo infantil y la protección de la persona adolescente y joven trabajadora⁶.

Con respecto a la tecnologías de información y comunicación se denota una deficiencia en el desarrollo de estrategias nacionales de promoción que ha sido únicamente desarrollado en el sector educación, pero sigue siendo un reto para a pesar que desde el .

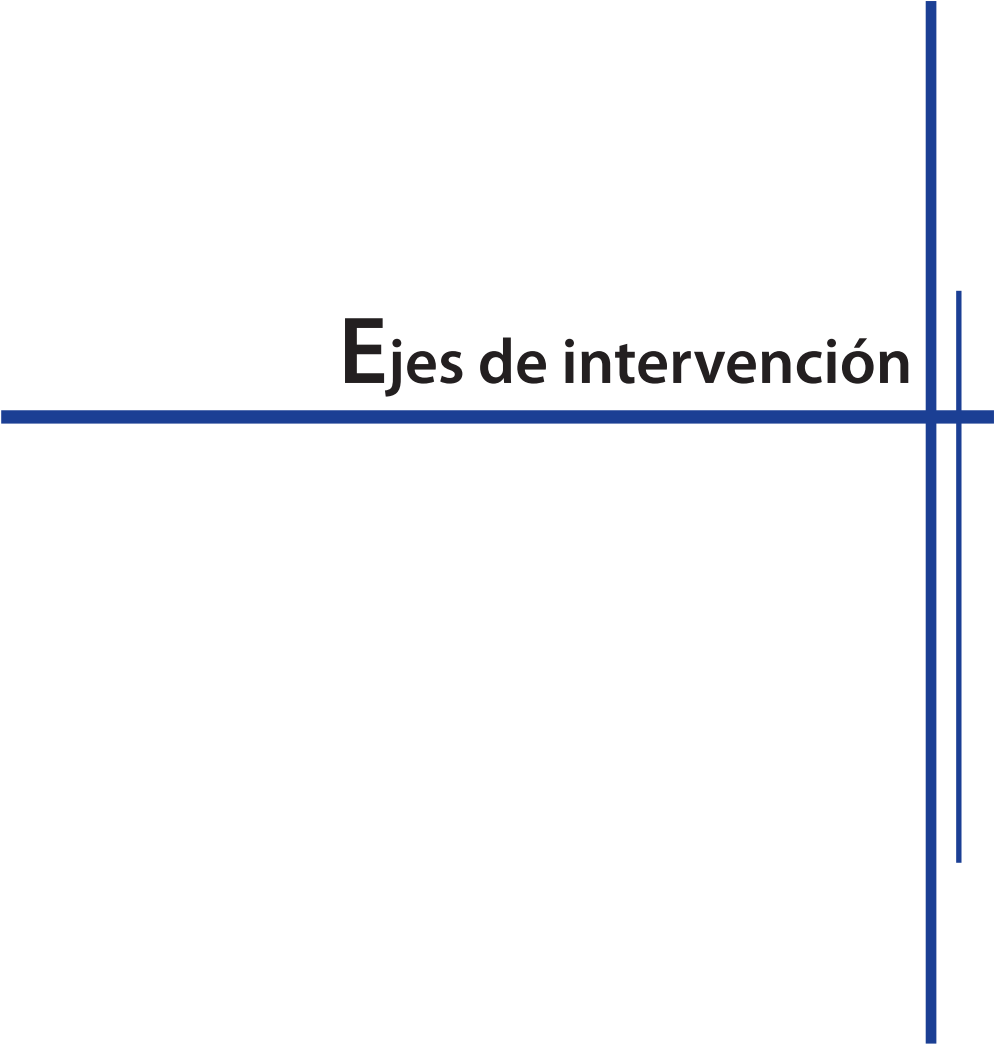
5 Resumen ejecutivo, Evaluación de las Políticas Nacionales de Juventud en Costa Rica, p. 6

6 Resumen Ejecutivo, p. 6

Dentro de las recomendaciones que hace la evaluación encontramos:

- *Promover el diálogo, el análisis conjunto, la construcción colectiva y la planificación rigurosa de los actores involucrados en los procesos, para que, el sector joven participe desde la formulación de las políticas y no como sujeto pasivo de las mismas. En tal sentido se destaca la iniciativa, apoyada por FES para que el sector joven desde la esfera sindical, genere sus aportes de lo que debe ser una política de empleo dirigida a ellos.*
- *Desarrollar procesos de planificación de las políticas públicas de juventud, de carácter pluralista, que partan de una imagen objetivo del país y se centren en las personas jóvenes como actores estratégicos del desarrollo.*
- *Desarrollar procesos, al interior de cada sector y de cada institución, que permitan profundizar en el análisis de la oferta, desde una perspectiva de acceso, calidad e impacto. Estos deben orientarse a esclarecer fortalezas y debilidades al interior de cada instancia, pero también en relación con el grado de articulación con otras instancias o sectores.*
- *Como uno de los retos más importantes de la institucionalidad en el tema de la juventud se señala la necesidad de establecer con mayor claridad la oferta institucional específica a la población mayor de 18 años, la cual, si bien se encuentra contemplada en las políticas, programas, proyectos y servicios de carácter universal, es invisibilizada en sus condiciones, características y necesidades específicas.*
- *Se recomienda promover una gestión intersectorial, que considere a la persona joven como sujeto integral, que considere su participación protagónica a lo largo del ciclo de las políticas (diseño y formulación, ejecución, monitoreo y evaluación).*
- *Fortalecer toda la institucionalidad de juventud en el país, pero particularmente el CPJ, por cuanto es el rector de las políticas públicas de juventud. El fortalecimiento de este Consejo debe ser técnico, pero también debe encontrar alguna solución a la precariedad de recursos.*

De la revisión de los documentos existentes es importante señalar que existen propuestas ya sea definidas como políticas de empleo, o bien, como documentos que reconocen la necesidad de dichas políticas, sin embargo, estos esfuerzos aunque valiosos, no han logrado impactar de manera determinante en el empleo de las estadísticas del importante y numeroso grupo.



Ejes de intervención

Ejes de intervención de una política de Empleo para la persona joven

Siguiendo el marco de definición que se ha gestado a través de las políticas públicas se establecen dos grandes ejes de acción dentro de la política, por un lado el eje de la oferta y por otro el eje de la demanda, sin olvidar la necesidad de un eje transversal que garantice la calidad de los empleos, descrito dentro del eje de empleo decente. Se plantean además una serie de herramientas de análisis, relacionadas con acciones concretas de acceso a la información, las cuales viabilizan las iniciativas existentes y propuestas.

Como aspectos generales de los lineamientos de política deben señalarse:

- a.** La política de empleo debe tener ejes generales sin olvidar el tratamiento individualizado a las personas en situación de desempleo para mejorar su empleabilidad.
- b.** De igual forma debe estar orientado al mantenimiento y mejoramiento del empleo de las personas empleadas, por lo que las medidas tomadas deben ir orientadas, de lo general a lo particular.
- c.** Debe contemplar el fomento del autoempleo guiado y del emprendedurismo que debe ir acompañado de apoyo institucional, no sólo en sus inicios, sino en su desarrollo y consolidación.
- d.** No debe descuidar la atención individualizada del empleo en zonas urbanas y zonas rurales.
- e.** Debe ir dirigida a la igualdad de trato entre hombres y mujeres.
- f.** Debe contener medidas activas e individualizadas para la inserción y mantenimiento para jóvenes con discapacidad.
- g.** Debe lograr una correcta articulación entre la oferta y demanda procurando brindar respuestas a las necesidades de las empresas en materia de capital humano, empleo y formación.

I. EJE DE LA OFERTA

El eje de la oferta debe ir orientado al fortalecimiento de las competencias de los jóvenes trabajadores, ya sea para acceder a su primer empleo, o bien para conservar o promoverse dentro los empleos existente. Este segundo componente se vuelve aun más importante si hablamos de los Jóvenes en Costa Rica, y que como se ha analizado, nuestra legislación prevé edades de 12 a 35 años, esto implica que la política de empleo para la persona joven debe de ser tan amplia que permita acciones orientadas a la atención de los diferentes grupos de edades de los jóvenes y a su vez debe impactar cada grupo etario de conformidad con las necesidades particulares e cada uno.

Desde este punto de vista, debería se prioridad mantener a los jóvenes dentro del sistema educativo, así como crear opciones para aquellos que han desertado del sistema educativo formal y se encuentran trabajando o en busca de trabajo. Por otra parte hay que dotar de oportunidades de los jóvenes empleados para que sostengan sus puestos de trabajo, o bien, surgir dentro de sus centros de trabajo o rama de su preferencia. De ahí que un sistema de educación y formación continua debe ser una prioridad.

De esta forma, la política de empleo debería contener en el eje de la oferta los siguientes derroteros.

Mejorar la empleabilidad de los jóvenes mediante:

1. Fortalecimiento y Re Direccionamiento del Sistema Educativo.

- El tema de la inversión en educación, debe ser el centro del fortalecimiento del sistema educativo, lo que abarca necesariamente, el tema de la capacitación, investigación y desarrollo tecnológico.
- Otro aspecto a considerar es la calidad del sistema educativo, para lo cual se deben realizar evaluaciones periódicas, dónde se considere no sólo el tema académico, sino la adecuación de los currículum a las necesidades de los empleadores.
- Es necesario reforzar o crear nuevas alternativas que permitan a los jóvenes cumplir con la educación básica y diversificada y así dotar de oportunidades a la juventud excluida del sistema educativo formal.
- Revisar y ampliar los sistemas de becas y crédito para la educación de los jóvenes cuyas familias no posean ingresos suficientes para cubrir su educación, o se ven forzados a trabajar a muy corta edad, para contribuir con la economía de sus familias.

2. Fortalecimiento del sistema de formación y capacitación considerando contexto regional

- Se deben crear nuevos programas y fortalecer los existentes en cuanto a formación y recualificación. Lo cual implica programas de formación para primer ingreso y programas de formación continua, para lograr el sostenimiento de los trabajadores en los puestos de trabajo existente e incluso su ascenso.
- Estos programas deberían ir dirigidos prioritariamente a recalificar y reinsertar a jóvenes, sin formación o con baja cualificación.
- Es necesario impulsar programas de formación continua para trabajadores ya formados, con el fin de evitar la pérdida de empleos o el desplazamiento de los mismos.
- Se debe pensar en la creación o fortalecimiento de programas de certificación laboral o reconocimiento de la experiencia profesional.
- Es conveniente que estas acciones se acompañen de un programa de formación por competencias laborales, eliminando el exceso de requisitos y permitiendo programas más accesibles para los jóvenes.
- El INA entre otras instituciones, deben facilitar el acceso de los jóvenes a la formación no solo ocupacional sino profesional y, por supuesto, a la certificación de los que tengan algún tipo de conocimientos para que se les reconozca como trabajadores y sus condiciones sean de trabajo decente. (Perspectivas de la implementación de políticas nacionales de juventud).
- Adecuación de la oferta académica a la actividad económica de las regiones, según su potencialidad. Para evitar el desplazamiento masivo de jóvenes a las áreas urbanas en búsqueda de trabajo.
- Programas de prácticas laborales dirigidas en empresas, que permita mejorar la empleabilidad, permitiendo a los jóvenes la aplicación práctica de lo aprendido teóricamente.

En este sentido, el Ministerio de Trabajo y Seguridad lanzó en las últimas semanas el programa "EMPLEATE" que según la explicación de la señora Ministra Sandra Píszk, en el discurso de lanzamiento del Proyecto, consiste en:

"Tres novedosos programas que hacen parte de este esfuerzo, iniciado ya hace varios meses:

Una ventanilla única de atención, que brindara orientación e, información sobre la oferta estatal en capacitación y la demanda laboral. Una ventanilla ha sido instalada ya en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y en los próximos días, a partir del 1 de noviembre se instalará en once municipalidades, contando además con el apoyo de los CECIS del Ministerio de Ciencia y Tecnología. Otras municipalidades se irán sumando al programa de acuerdo a la calendarización que se ha efectuado.

El programa Avancemos Más, dirigido a jóvenes que han concluido su bachillerato que podrán incorporarse a un programa diseñado y en ejecución con apoyo de la Cámara Costarricense de Tecnologías de Información y Comunicación (CANTIC), y que permitirá que los jóvenes puedan sentarse en la industria tecnológica.

Y finalmente, por fin, un programa dirigido a los jóvenes que no han logrado terminar sus estudios y que tienen al menos dos años de haber desertado del sistema educativo formal. Este programa se desarrollara en dos partes, la primera una inducción en valores, ética y destrezas para el empleo, bajo el método diseñado por la Fundación PANIAMOR y la segunda, una capacitación técnica en aquellas carreras u oficios acordes a la demanda laboral insatisfecha.”⁷

Debemos esperar los resultados de la implementación de dichos programas para medir su eficacia e impacto.

Ahora bien la política de empleo para jóvenes deberá contar con un mecanismo de evaluación y seguimiento para realizar los ajustes que se requieran, sin que ello implique tener que hacer reformulación de políticas si no se considera necesario, según las mediciones de impacto, esto porque las políticas públicas deben ser medidas a corto, mediano y largo plazo, según su naturaleza e implementación.

3. Monitoreo Del Mercado de Trabajo, a Través del Observatorio Laboral.

a. El observatorio laboral debe constituirse en un mecanismo de información y orientación de los trabajadores, con especial énfasis en jóvenes, en atención a la particularización de sus necesidades de acceso al mercado de trabajo y conservación de sus puestos.

b. El observatorio laboral deberá ser una herramienta para definir acciones y medidas de información, acompañamiento, y asesoramiento que le permita a los jóvenes conocer el mercado de trabajo y tomar decisiones informadas de conformidad con sus capacidades e intereses, conociendo las necesidades de las empresas, para lograr un adecuado empare de la oferta y la demanda.

⁷ Tomado de la página web, mtss.go.cr.

4. Orientación del Joven Trabajador para Acceder a Empleos Decentes.

Desde el año 2004, cuando se definió la Política Nacional de Empleo, la creación de un Sistema de Monitoreo, Orientación e Intermediación de empleo fue concebido como un instrumento clave tanto para la empleabilidad como para la colocación.

Este sistema debería arrojar, como ya se ha adelantado, el monitoreo permanente del Mercado de Trabajo, como herramienta indispensable para la orientación de la formación técnica y profesional de los trabajadores. Este tema tiene una especial importancia ante la población de jóvenes trabajadores, pues por sus características son el principal grupo de atención los sistemas de educación y formación para el trabajo.

Por otro lado, el sistema permitiría dar respuesta a los empleadores, en los puestos que se estén generando según sus particularidades teniendo claro el dinamismo del mercado laboral. Es indispensable prever dentro del tema de la empleabilidad las diferencias que poseen los jóvenes que viven en el área metropolitana de aquellos que viven en las zonas rurales del país a fin de establecer planes y programas que les permita emplearse sin que ello signifique una migración a zonas de mayor desarrollo empresarial o comercial.

Debe ir dirigida mediante políticas activas a la eliminación de barreras de género para acceder a puestos de trabajo y a eliminar la inequidades en cuanto a retribución y condiciones de trabajo entre hombres y mujeres jóvenes.

II. EJE DE LA DEMANDA

El eje de la demanda va directamente relacionado con la formulación de políticas económicas y políticas de desarrollo en términos generales. De ahí que sea importante que exista claridad sobre el modelo de desarrollo que tenga el país.

En todos los casos las políticas tanto económicas, como sociales y entre estas las políticas de empleo dirigidas a la juventud debería de considerar al menos:

1. Establecer las condiciones para generar la creación de más y mejores fuentes de empleo para jóvenes.

- Esto implica tomar medidas sobre qué tipo de inversión desea el país.
- La adopción de políticas económicas y tributarias deben considerar el tema de la generación de más y mejores empleos, o bien, las repercusiones sobre los puestos de trabajo existentes.

- Crear una plataforma institucional que facilite el tema de los encadenamientos productivos, con especial énfasis en las zonas rurales o de menor desarrollo económico.
- Se deben crear políticas activas que permitan la inclusión de jóvenes de primer empleo, a las empresas con apoyo de las instituciones de formación y capacitación profesional.

2. Brindar mayores oportunidades de acceso a los jóvenes a puestos de trabajo donde se respete el cumplimiento de derechos laborales.

- Se debe considerar la generación y apoyo a políticas que fortalezcan el régimen de seguridad social.
- Fortalecimiento de las inspecciones laborales, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la Caja Costarricense del Seguro Social y otras, y creación de programas especialmente orientados a la atención de la precariedad en el empleo de los jóvenes.

3. Implementar políticas activas para la adaptación a la demanda de puestos de trabajo que contrarreste posibles desfases, con la formación académica o técnica.

- En este punto es importante retomar la necesidad de un monitoreo constante del mercado de trabajo, que transversaliza el eje de la demanda y el eje de la oferta.

4. Desarrollo del Emprendedurismo

Programas de información, gestión y seguimiento de jóvenes emprendedores, que incluya herramientas adecuadas de formación gerencial y aspectos de productividad, con medidas y apoyo institucional a corto, mediano y largo plazo.

Estos programas deben asegurar la creación de empleo decente y tomar medidas para evitar que se transforme únicamente en una forma de autoempleo, o del surgimiento de trabajos precarios.

Nuevamente el tema de los encadenamientos productivos toma relevancia, para lograr la estabilidad de las empresas.

5. Facilitar Encadenamientos

- Deben crearse bases de datos y facilitar la información y conocimiento de la empresas que permitan encadenamientos.
- Provocar encadenamientos productivos, incluyendo a las instituciones públicas. El eje estratégico de la Política de la Persona Joven 2010-2013 “Derecho al desarrollo social, económico, político y cultural” establece las siguientes acciones estratégicas: “74) Creación de créditos específicos de pocos requisitos que facilitan a las personas jóvenes el establecimiento de empresas propias. 75) Incorporación de una línea de crédito específica dirigida a las personas jóvenes en el Sistema Banca para el Desarrollo para el impulso de iniciativas productivas.”⁸

III. EJE TRANSVERSAL DE EMPLEO DE CALIDAD

Las políticas de empleo han incluido el concepto de trabajo de calidad, entendido como aquel que respeta los derechos laborales fundamentales y las condiciones adecuadas de trabajo. Este se desarrolla a partir del concepto de trabajo decente; es un concepto propuesto por la Organización Internacional del Trabajo para establecer las características que debe reunir una relación laboral para considerar que cumple los estándares laborales internacionales, de manera que el trabajo se realice en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

El siguiente cuadro muestra una relación entre los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por el país y su desarrollo en la legislación nacional.

⁸ Política de la Persona Joven, 2010-2013, Consejo Nacional de la Política Pública de la Persona Joven; Fondo de Población de las Naciones Unidas, 2010, p 30

Desarrollo interno derechos laborales		
Denominación	Convenio OIT	Desarrollo interno
Libertad Sindical y negociación Colectiva	C 87 C98	Derecho de asociación Autonomía Garantías y fuero de protección Derecho de huelga Negociación colectiva
Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación	C100 C 111	General: Remuneración Genero Nacionalidad Oportunidades Discapacidad Etnia VIH/SIDA Mujer trabajadora Licencia por embarazo Lactancia Fuero Acoso Sexual
Abolición del trabajo Infantil	C138 C 182	Preponderancia de educación Edad mínima Garantías procesales Jornada disminuida Actividades prohibidas
Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	C 29 C105	Prohibición Libertad de trabajo Derecho de conclusión Voluntariedad del trabajo en prisiones
Condiciones aceptables	DR-CAFTA CACR	Contratación Remuneración Jornada

Licda. Natalia Alvarez Rojas. Charla “Cumplimiento de los derechos laborales”, Colegio de Periodistas, 28 de julio de 2011.

“Nos enfrentamos a tres dimensiones básicas, una mayor inestabilidad laboral (inexistencia de contratos y trabajos ocasionales), una mayor inseguridad laboral (sin seguridad social o riesgos de trabajo) y una mayor insuficiencia laboral (salarios, jornadas, plazas) vs concepto ampliado de trabajo, Dignidad-Seguridad-Equidad-Libertad palabras claves para la conformación de un concepto de trabajo decente”. Esta es el gran reto para la generación de empleo de calidad, tal y como fue planteado por la representación de Costa Rica, encabezada por Jairo Vargas, Regional Agentes de Cambio, realizado en Granada, Nicaragua, del 31 de agosto al 1 de setiembre de 2011.

Desde el punto de vista de la generación de empleo de calidad, partiendo de los parámetros definidos y consensuados por OIT, cabe desarrollar los siguientes retos.

1. Libertad sindical y negociación colectiva: La gran importancia de la libertad sindical es que representa la manifestación colectiva de los derechos civiles fundamentales de asociación⁹. Como libertad, la de asociación conlleva una connotación dual. Por un lado, es libertad positiva (derecho a formar o integrarse a un sindicato) y, por el otro, es una libertad negativa, que es el respeto a la decisión autónoma del individuo de no asociarse a un sindicato¹⁰. Sin embargo, debe considerarse el reto que representan tanto las bajas tasas de afiliación, como las nuevas modalidades del trabajo.

Estas nuevas tendencias, tales como el autónomo, el teletrabajo, el autoempleo, así como el outsourcing o el trabajo relacionado con empresas transnacionales, dificultan la integración al sector sindical. Una política de empleo debe prever en un primer término acciones encaminadas a fortalecer la formalidad en el empleo y además prever mecanismos que faciliten el acceso de los jóvenes que trabajan bajo estas modalidades abiertas, al sector sindical. Lo anterior pues no se puede obviar la transformación que han sufrido la dinámica de las contratación y la prestación de servicios, en los últimos años.

Cabe indicar que la Política de la persona joven 2010-2013, dentro de su eje estratégico de “Libertad de expresión, reunión y asociación” establece como acción estratégica el “Desarrollo de programas que promuevan y fortalezcan la organización, participación y asociación autónoma e independiente de las personas jóvenes, así como mecanismos de articulación y formación de alianzas.” De la misma forma, el eje estratégico de “Participación de las personas jóvenes” establece las siguientes acciones estratégicas: “28) Impulso de procesos sociales que garanticen y hagan efectiva la participación de las personas jóvenes en organizaciones que alienten su inclusión... 30) Promoción de la participación organizada de las personas jóvenes y estimularles para que ejerzan el derecho de formar o inscribirse en agrupaciones políticas, elegir y ser electos”.¹¹

2. No discriminación: La legislación costarricense tutela en diferentes niveles la equidad, a nivel constitucional (art. 33, 56, 57 CPol), internacionalmente mediante los convenios 100 y 111 de la OIT. Se ha regulado la obligación de equidad en materia de Género, mediante legislación específica y contra el hostigamiento sexual, tanto a nivel laboral como de docencia. Se promueve y tutela la equidad en aspectos como discapacidad, nacionalidad, etnia, VIH/SIDA, entre otros.

En virtud de lo anterior, se destaca la necesidad de contar con políticas que reconozcan la diversidad y promuevan la inclusión de los diferentes sectores. En línea con la política nacional de la persona joven, se recomienda que se definan acciones afirmativas para

⁹ Alvarez Rojas, Natalia, Derechos Laborales en Centroamérica y Panamá, Fundación para la Paz y la Democracia, 2008

¹⁰ Palomeque López, Manuel Carlos y otro, Derecho del Trabajo, Editorial universitaria Ramón Areces, Salamanca, España, 2008. pp. 312 y 328.

¹¹ Política de la Persona Joven, 2010-2013, Consejo Nacional de la Política Pública de la Persona Joven; Fondo de Población de las Naciones Unidas, 2010, p 27

aquellos sectores que presentan algún tipo de vulnerabilidad. También se recomienda promover la accesibilidad a los puestos de trabajo para las personas con discapacidad. Adicionalmente, una política de empleo dirigida al sector joven debe considerar condiciones de equidad para los jóvenes de primer ingreso en el mercado laboral.

El eje estratégico de la Política de la persona joven 2010-2013 “Derecho al Trabajo, a las condiciones de trabajo y a la protección social” establece la siguiente acción estratégica: “56) Desarrollo de disposiciones para la eliminación de todas las formas de discriminación, en especial contra la mujer joven en el ámbito laboral, con énfasis en las jóvenes trabajadoras entre los 15 y los 17 años para garantizar medidas adicionales de acceso a las garantías sociales y de aseguramiento. 57) Generación de condiciones de acceso al trabajo sin discriminación alguna para personas jóvenes pertenecientes a grupos étnicos y personas migrantes, así como condiciones laborales dignas y de calidad.”¹².

En este sentido, la política de persona joven debe contener medidas activas e individualizadas para la inserción y mantenimiento de jóvenes con discapacidad, en puestos de trabajo formales.

3. Abolición del Trabajo infantil: La Constitución Política en el artículo 71 proclama una norma general de protección para el menor en el trabajo. Se prohíbe el trabajo para los menores de edad, en tanto ello impida su enseñanza básica obligatoria¹³ (art 78 C. Pol. y 79 CNA) y se otorga a los trabajadores/as adolescentes condiciones de igualdad ante la ley por lo que disfrutan de la misma protección y garantías que las personas adultas.

Se reconoce el derecho de los adolescentes mayores de 15 años al trabajo, con excepción de aquellas situaciones riesgosas. En este sentido, el grupo de trabajo propone evaluar la edad mínima para el trabajo, por cuanto aunque se reconoce que en la realidad se presenta el fenómeno de trabajo a los adolescentes entre 15 y 18 años, se enfatiza que no es lo deseable, desde el punto de vista socioeconómico y educativo.

Se recomienda que se redoblen los esfuerzos para mantener a dicho segmento en el sistema educativo, y que se promuevan condiciones y sistemas de apoyo que hagan innecesaria la incorporación de este segmento a la vida laboral.

¹² Política de la Persona Joven, 2010-2013, Consejo Nacional de la Política Pública de la Persona Joven; Fondo de Población de las Naciones Unidas, 2010, p 30

¹³ Los arts. 87 y 89 CNA, 67 CPol y 1º Ley de aprendizaje garantizan que se concedan facilidades a los menores que les permitan su asistencia a centros educativos, en modalidades compatibles con sus actividades laborales.

4. Prohibición de trabajo forzoso: El trabajo, en concepción moderna, es una relación bilateral con derechos y obligaciones para ambas partes. La legislación costarricense la define como libertad de trabajo, escogencia del mismo y la posibilidad de darlo por concluido cuando el trabajador lo estime conveniente.

El trabajo infantil, además de ser contra las prescripciones legales, implica, en muchos casos, vicios en el consentimiento del menor que se ve obligado a trabajar.

Adicionalmente, cuando aún reuniéndose las condiciones de edad y legales, la persona se ve sometida a trabajo forzoso u obligatorio, se trata de situaciones delictivas, por cuya naturaleza se mantienen ocultas. En tal sentido, lo que recomiendan tanto las autoridades de la inspección de trabajo como la misma OIT, es que se aborde mediante iniciativas interinstitucionales y con mucho apoyo de las comunidades.

En cuanto a su abordaje en una política de empleo, la recomendación es reiterar el repudio a estas modalidades así como generar acciones conjuntas para combatir estos ilícitos. Además, de generarse las condiciones laborales y económico sociales que eviten tales riesgos.

El eje estratégico de la Política de la persona joven 2010-2013 “Derecho al trabajo, a las condiciones de trabajo y a la protección social” establece la siguiente acción estratégica: “54) Impulso de acciones para la protección contra la explotación económica y contra todo trabajo que ponga en peligro la salud, la educación y el desarrollo físico y psicológico, en especial para las personas jóvenes entre los 15 y los 17 años.”¹⁴

5. Condiciones aceptables: Para efectos de este trabajo, se relaciona el seguimiento del cumplimiento a las regulaciones del Código de Trabajo y otras legislaciones relevantes, en materia de contrato de trabajo, el salario mínimo, el aguinaldo y pagos adicionales, como parte de lo relacionado con condiciones aceptables de salario.

Entre los aspectos que determinan la jornada, debe considerarse las regulaciones que tienen que ver con el tiempo dedicado al trabajo, entre ellos: jornada extraordinaria, las vacaciones, días de descanso, días feriados o asuetos, que determinan en un sentido macro la disponibilidad del tiempo del trabajador al servicio del patrono empleador.¹⁵

En cuanto a una política de empleo que promueva las mejoras condiciones de trabajo decente, la misma debe promover el respeto de esta para el segmento juvenil, y no desfavorecerlas, por tratarse de un grupo de primer ingreso, con poca experiencia en el empleo.

¹⁴ Política de la Persona Joven, 2010-2013, Consejo Nacional de la Política Pública de la Persona Joven; Fondo de Población de las Naciones Unidas, 2010, p 30

¹⁵ Alvarez Rojas, Natalia, Op cit, 2008

Deben promoverse empleos con capacidad de crecimiento para los jóvenes, así como la sensibilización de las personas responsables de recursos humanos, a fin de que haya las mejores condiciones de equipo, respeto a las condiciones laborales, y evitar la rotación de personal.

Las autoridades encargadas de la tutela de estos derechos deben estar adecuadamente sensibilizadas para que tutelen los diferentes aspectos de las condiciones laborales, en virtud de ser segmentos más vulnerables, como se indicaba con respecto al salario mínimo.

El eje estratégico de la Política de la persona joven 2010-2013 “Derecho al Trabajo, a las condiciones de trabajo y a la protección social” establece la siguiente acción estratégica: “52) Desarrollo acciones afirmativas que permitan a las personas jóvenes tener acceso a un trabajo con igualdad de oportunidades y trato en lo relativo a la inserción, remuneración, promoción y condiciones de trabajo.”¹⁶

En términos generales, se propone su abordaje con este marco de referencia, y la legislación laboral relacionada, como base para el desarrollo de la política nacional de empleo joven. Dicha legislación, incluidas las particularidades para el trabajo adolescente, deben ser difundidas en forma masiva, por los canales adecuados para el segmento de la población, como se analiza en el eje correspondiente.¹⁷

Adicionalmente a las acciones sugeridas en cada elemento, se propone la promoción de cumplimiento laboral mediante la incorporación de ejes temáticos de derechos y deberes laborales, y sus mecanismos de tutela, en la currícula educativa a nivel de secundaria, educación técnica y vocacional, así como la universitaria.¹⁸

La fiscalización de cumplimiento, es la tutela de la efectiva aplicación de la legislación, por lo que se propone, un sistema eficiente y sensibilizado hacia el empleo juvenil. A nivel administrativo corresponde a la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en coordinación con la Oficina de atención al trabajador infantil y adolescente, con quienes de manera complementaria se da apoyo para la orientación integral.

Dichas instancias de tutela deben estar sensibilizadas con respecto a las necesidades y aspectos de vulnerabilidad señalados antes para este segmento de la población trabajadora joven. Entre ellos, la verificación de condiciones aceptables en casos de primer empleo, y como se mencionaba en la sección correspondiente, verificar no solo el cumplimiento de la normativa laboral, sino su tutela efectiva en comparación de las condiciones laborales de personas trabajadoras (no de primer ingreso) en puestos similares.

¹⁶ Política de la Persona Joven, 2010-2013, Consejo Nacional de la Política Pública de la Persona Joven; Fondo de Población de las Naciones Unidas, 2010, p 30

¹⁷ Ver sección relacionada con mecanismos de información.

¹⁸ Ver Capacitación a capacitadores en derechos laborales, Honduras, Cuaderno de lecciones aprendidas, Buenas Prácticas y casos exitosos, Proyecto Cumple y Gana, FUNPADEM, 2008, p 117.

IV. EJE TRANSVERSAL DE INFORMACIÓN

Según la Evaluación de las Políticas Nacionales de Juventud en Costa Rica “Las Esferas de Globalización y Tecnologías de la Información y la de Comunicación, son las que presentan menos programas/proyectos/servicios en los reportes de las instituciones consultadas”. Específicamente, señala que *“El desarrollo de estrategias orientadas a la respuesta de la institucionalidad en la esfera de TIC parece escaso en su conjunto, pero el desarrollo de la oferta en este ámbito, particularmente dentro del sector educación, ha sido sostenido y significativo desde 1986. Ello no significa, de todas maneras, que esta esfera no siga representando un desafío para el país.”*¹⁹

A fin de generar propuestas estratégicas acompañadas de acciones concretas, se ha incorporado un eje de análisis del acceso a la información desde la perspectiva de los jóvenes, como beneficiarios de la propuesta. Como se ha indicado con anterioridad, el cumplimiento de la legislación laboral, así como el acceso a las oportunidades, tanto de empleo como de apoyo, requieren, más allá de su implementación, del conocimiento de los eventuales beneficiarios. Es decir, si las iniciativas no se comunican adecuadamente, su impacto se verá limitado.

Para ello se recomienda la definición estratégica y estructurada de la comunicación con el sector. Es decir, identificar los grupos de interés, las particularidades dentro del mismo grupo de personas jóvenes, según sus rangos etarios. Identificar qué conocen, cómo lo conocen y cuáles son los mejores canales de comunicación para cada grupo. Deben definirse mensajes clave para la población trabajadora joven según los grupos y los contenidos que se quieran comunicar, considerando aspectos educativos, culturales, sociales, entre otros.

Se propone que las municipalidades, universidades y otros entes de presencia frecuente de los jóvenes, apoyen con la intermediación de la información laboral de forma que se acerque. Los cuadros siguientes, son parte de los resultados de dicha encuesta, y se pretende que orienten las acciones que se han recomendado en esta sección.

Deben crearse y utilizarse plataformas de comunicación adecuadas a los segmentos de la población. Páginas web con información sobre posibilidades de empleo, derechos laborales, asesoría sobre cómo identificar y aplicar a los trabajos (orientación laboral, apoyo en diseño de curriculum vitae, comportamiento en entrevistas de trabajo, etc). Para ello se recomienda utilizar redes sociales y comunicación celular tipo sms, además de los mecanismos tradicionales.

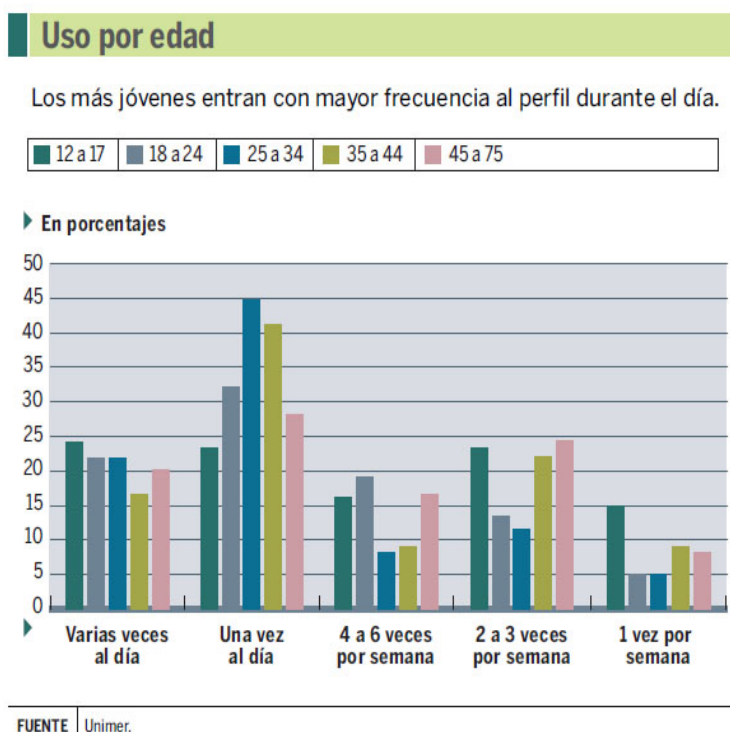
Es importante informar a la población joven sobre los mecanismos de orientación laboral, de forma que además de la existencia del servicio, su acceso sea efectivo. Se recomienda hacerlo mediante las universidades, y el sistema educativo en general.

¹⁹ valuación, p 22

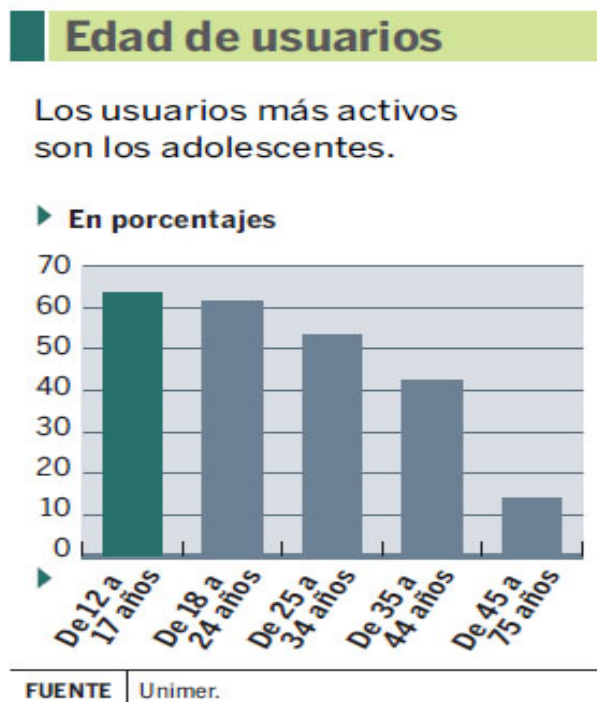
Las herramientas deben estar adecuadas al segmento de la población que se persigue, y a su nivel educativo, de forma que los mensajes sean amigables con su receptor. Con respecto a las tecnologías de la información y uso de redes, resulta muy interesante tomar en cuenta la información que publicó el Financiero en su artículo *Redes Sociales: lo que usted debe saber*.

El estudio “muestra que entre cibernautas de la GAM de 12 a 75 años, evidenció que un 45% de los ticos, es decir, 811.000 costarricenses, ingresan al menos una vez al día a las redes sociales... El estudio tomó en cuenta a 800 contactos del GAM urbana y rural, muestra que representa a 1.816.000 personas. Además, integró a dos grupos que habían sido omitidos en estudios previos: los individuos de 12 y 17 años y aquellos con edades entre los 69 y 75 años... De hecho, la encuesta revela que los adolescentes y jóvenes de hasta 24 años son quienes más intensamente participan de las redes sociales en el país... Es así como seis de cada diez de los menores de 17 años está en redes sociales, en contraste con los adultos, en cuyo segmento, son cuatro de cada diez.”²⁰

Los cuadros siguientes, son parte de los resultados de dicha encuesta, y se pretende que orienten las acciones que se han recomendado en esta sección.



²⁰ El financiero, número 828 de julio de 2011. Ficha Técnica: Población 50% hombre y 51% mujeres entre 12 y 75 años de nivel socioeconómico variado. Muestra: 800 contactos que representan a 1,816.000 de costarricenses. Tipo entrevista: cara a cara, domiciliar. Margen de error: 3.5 puntos porcentuales. Periodo: del 18 al 30 de marzo del 2011.



Fuente: El financiero, numero 828 de julio de 2011

V. OFERTA ACADEMICA

La deserción académica así como el amplio segmento de la población con baja escolaridad, genera preocupación, desde que existe un vínculo entre la incorporación temprana al empleo, la baja escolaridad y las menores condiciones laborales. En tal sentido se propone que desde esta perspectiva, una política de empleo considere elementos como:

- Revisión curricular a fin de lograr programas educativos atractivos para los jóvenes en edad escolar. Tómese en cuenta que la principal razón que se señala en la sección “Escolaridad y empleo” es la “falta de interés”. El grupo considera que es reto de las autoridades de educación diseñar programas que mantengan el interés de los educandos.
- Programas de apoyo para que los estudiantes se mantengan dentro del sistema educativo. Debe recordarse que la Evaluación de las Políticas Nacionales de Juventud señala que los programas de apoyo a la educación y la salud “vienen enfrentando serias dificultades en cobertura y calidad.”²¹

²¹ Resumen ejecutivo, p 5

- Mayor relación del CONESUP con la oferta laboral y su adecuación al mercado laboral. El reconocimiento de las carreras debe ser muy transparente y bien comunicado a los usuarios de las instituciones de educación superior, pero esta es la función natural del CONESUP. Lo más importante es que dicha institución realice estudios a nivel interinstitucional y sea garante, más allá de la aprobación o no de una carrera universitaria, de su verdadera adecuación al entorno económico del país y los requerimientos formativos para la mejor inserción en el mercado laboral de los jóvenes profesionales.
- Capacitación para puestos de empleo.

La Política de la persona joven establece una serie de acciones estratégicas que deben ser consideradas. Así, por ejemplo en lo relacionado con los ejes estratégicos de los Derechos a la educación y a la formación profesional se mencionan aspectos como:

- “33)** Desarrollo de una educación integral, continua pertinente y de calidad; gratuita y obligatoria hasta el IV ciclo en todas las modalidades programáticas, para jóvenes de 12 a 35 años, sin discriminación alguna.
- 34)** Desarrollo y formulación de un currículo educativo que se ajuste a los principios de los derechos humanos, la formación de valores, la interculturalidad y de carácter plurilingüístico, respaldado con el uso de materiales didácticos inclusivos diseñados a partir de principios de no discriminación.
- 35)** Generación y facilitación de condiciones (transporte, materiales, alimentación) para la permanencia de las personas jóvenes en educación secundaria para toda la población joven, especialmente jóvenes adolescentes de 12 a 18 años, y adolescentes madres.
- 36)** Desarrollo de lineamientos para la libre elección del centro educativo con una participación activa de las y los jóvenes y sin discriminación alguna; así como un ambiente sano y seguro en las instalaciones y sus alrededores.
- 37)** Fomento de la práctica de valores, el acceso a nuevas tecnologías, las artes, las ciencias y la técnica en las instituciones de enseñanza considerando la interculturalidad y el respeto a las diferentes culturas o grupos étnicos.
- 38)** Promoción en las y los educandos la vocación por la democracia, los derechos humanos, la paz, la solidaridad, así como el respeto, la tolerancia, la aceptación de la diversidad, el desarrollo de la personalidad y la equidad de género.

- 39)** Promoción en la enseñanza y el rescate de la historia de los diversos grupos étnicos que componen la identidad nacional.
- 40)** Fomento del desarrollo de procesos de aprendizaje no escolarizado e informal dentro del sistema educativo.
- 41)** Estimulo y ampliación de la cobertura el acceso a la educación superior y educación-formación técnica que permita la incorporación de las personas jóvenes al trabajo, con especial énfasis en el desarrollo de acciones afirmativas para personas jóvenes de zona rural, grupos étnicos minoritarios, y en desventaja socioeconómica.
- 42)** Establecimiento y promoción de procedimientos ágiles de validación de documentos legales, (niveles, grados académicos y títulos profesionales) para lograr la movilidad académica y la inclusión de las personas jóvenes migrantes.
- 59)** Creación de condiciones que permitan estudiar y trabajar simultáneamente, de manera que las jornadas laborales permitan continuar los estudios y estimule la profesionalización de las personas jóvenes.
- 60)** Promoción de la formación profesional y técnica inicial, continua, pertinente y de calidad, que permita la incorporación al trabajo.
- 61)** Desarrollo de acciones para la formación profesional y técnica, formal y no formal de las personas jóvenes, reconociendo su cualificación profesional y técnica para favorecer la incorporación al empleo.
- 62)** Desarrollo de mecanismos para el financiamiento de estrategias para la capacitación de las personas jóvenes que viven con alguna discapacidad con el fin de que puedan incorporarse al empleo.
- 63)** Creación de estrategias para la captación y reinserción al sistema educativo y/u otras oportunidades de formación técnica, para personas jóvenes que no participan de la educación formal e informal.
- 64)** Incorporación de la educación técnica en la enseñanza secundaria por medio de un enlace entre entidades públicas de formación técnica y el Ministerio de Educación Pública (INA, Universidad Técnica)."²²

²² Política pública de la persona joven, Consejo Nacional de la Política Pública de la Persona Joven, Consejo Nacional de la Política Pública de la Persona Joven; Fondo de Población de las Naciones Unidas.

VI. ASPECTOS INSTITUCIONALES

Rectoría De La Política Pública De Empleo

La ley de la persona Joven define la integración del Consejo Nacional de Política Pública de la Persona Joven:

Artículo 14.- Integración del Consejo.

El Consejo estará dirigido por una Junta Directiva integrada por:

- a) El Viceministro de la juventud, quien lo presidirá.
- b) El Ministro de Educación Pública o, en su defecto, el viceministro.
- c) El Ministro de la Presidencia o, en su defecto, el viceministro.
- d) El Ministro de Trabajo y Seguridad Social o, en su defecto, el viceministro.
- e) El Ministro de Salud Pública o, en su defecto, el viceministro.
- f) Tres miembros de la Red Nacional Consultiva de la Persona Joven.
- g) La Ministra de la Condición de la Mujer o su representante.

En este punto es importante indicar que el Consejo debería asegurar la participación de los diferentes sectores sociales, con una clara participación de los jóvenes sindicalizados, no sólo para el tratamiento del tema de empleo relacionado con políticas públicas, sino también en el análisis y formulación de políticas en general, en un marco de diálogo social.

Dentro del Consejo de la Persona Joven debe incluirse también al Presidente Ejecutivo del INA.

Debe procurarse el fortalecimiento y creación de nuevos foros de consulta.

Se debe definir e implementar una Ley de Primer Empleo, que le garantice a los jóvenes la inserción en el mundo del trabajo en condiciones decentes (salario mínimo, seguridad ocupacional, Libertades Sindicales, Negociación Colectiva, Seguro Social, etc...) (Perspectivas de la implementación de políticas nacionales de juventud).

Realizar actividades de divulgación que promuevan la participación crítica y constructiva en torno a la creación de una Política Nacional de Empleo Juventud, bajo el criterio de inclusión de los diferentes sectores de la sociedad. (Perspectivas de la implementación de políticas nacionales de juventud).

La participación del Consejo Superior de Trabajo como foro de diálogo tripartito. La Política de la Persona Joven 2010-2013, dentro de su eje estratégico de "Libertad de expresión,

reunión y asociación” establece como acción estratégica el “Fortalecimiento de la formación de espacios legitimados de diálogo y de expresión de los temas y preocupaciones relevantes para las personas jóvenes”. Este debe ser también un espacio de toma de decisiones.

De la misma forma, el eje estratégico de “Participación de las personas jóvenes” establece las siguientes acciones estratégicas: “29) Promoción de la participación de las personas jóvenes en la formulación de políticas y leyes que les conciernen, articulando los mecanismos adecuados para hacer efectivo el análisis y discusión de sus iniciativas a través de las organizaciones y asociaciones”²³

Se debe procurar la accesibilidad a los puestos de trabajo y eliminación de toda forma de discriminación para el trabajo, con especial atención a la aplicación de la ley 7600.

²³ Política de la Persona Joven, 2010-2013, Consejo Nacional de la Política Pública de la Persona Joven; Fondo de Población de las Naciones Unidas, 2010, p 27

**Matriz sobre ejes, políticas,
lineamientos y acciones para una
propuesta de política pública
de empleo**

A decorative graphic consisting of a horizontal blue line and a vertical blue line that intersect. The vertical line is positioned to the right of the text, and the horizontal line is positioned below the text. The intersection point is located to the right of the text's right edge.

Ejes	INSTRUMENTOS EXISTENTES (Política de la persona joven, OIT)	Elementos esenciales (Espina de pescado)	ACCIONES
Oferta	33) Desarrollo de una educación integral, continua pertinente y de calidad; gratuita y obligatoria hasta el IV ciclo en todas las modalidades programáticas, para jóvenes de 12 a 35 años, sin discriminación alguna. 40) Fomento del desarrollo de procesos de aprendizaje no escolarizado e informal dentro del sistema educativo. 41) Estimulo y ampliación de la cobertura el acceso a la educación superior y educación- formación técnica que permita la incorporación de las personas jóvenes al trabajo, con especial énfasis en el desarrollo de acciones afirmativas para personas jóvenes de zona rural, grupos étnicos minoritarios, y en desventaja socioeconómica. 60) Promoción de la formación profesional y técnica inicial, continua, pertinente y de calidad, que permita la incorporación al trabajo. 62) Desarrollo de mecanismos para el financiamiento de estrategias para la capacitación de las personas jóvenes que viven con alguna discapacidad con el fin de que puedan incorporarse al empleo. 64) Incorporación de la educación técnica en la enseñanza secundaria por medio de un enlace entre entidades públicas de formación técnica y el Ministerio de Educación Pública (INA, Universidad Técnica)	Mejorar la empleabilidad de los jóvenes mediante: 1. Fortalecimiento y re direccionamiento del sistema educativo. 2. Fortalecimiento del sistema de formación y capacitación considerando contexto regional 3. Monitoreo del mercado de trabajo, a través del Observatorio Laboral. 4. Orientación del joven trabajador para acceder a empleos. 5. Considerar aspectos de género 6. Considerar aspectos como juventud migrante, zona rural y urbana Desarrollar las competencias para el nuevo mercado de trabajo en el contexto del aprendizaje permanente. El INA debe de facilitar el acceso a la formación no solo ocupacional sino profesional. El INA debe facilitar la certificación de los conocimientos para que se les reconozca como trabajadores y sus condiciones sean de trabajo decente.	Promover programas de RSC que faciliten el acceso de los jóvenes tanto para las prácticas profesionales, como a la capacitación para los puestos de trabajo. Elaborar un Programa de visitas a las empresas más representativas de la localidad dónde estudia y vive el joven Diseñar programas de reconversión laboral. Promover inserción de jóvenes en proyectos de desarrollo rural a través del PRONAE, o programas similares. Diseñar e implementar un programas de capacitación para jóvenes rurales. Certificación de competencias laborales.

Ejes	INSTRUMENTOS EXISTENTES (Política de la persona joven, OIT)	Elementos esenciales (Espina de pescado)	ACCIONES
Demanda	55) Promoción e incentivo entre las empresas y empleadores, actividades de inserción laboral que promuevan el primer empleo y la capacitación laboral para las personas jóvenes, atendiendo de manera especial a las personas jóvenes que no tienen trabajo. 56) Desarrollo de disposiciones para la eliminación de todas las formas de discriminación, en especial contra la mujer joven en el ámbito laboral, con énfasis en las jóvenes trabajadoras entre los 15 y los 17 años para garantizar medidas adicionales de acceso a las garantías sociales y de aseguramiento. 73) Desarrollo de procesos, programas, estrategias específicas y asignación de los recursos humanos, técnicos y financieros para la participación de las personas jóvenes en la discusión y elaboración de insumos en todos los temas y situaciones que se relacionen o afecten directamente a su población, para su inclusión en los planes de desarrollo, políticas nacionales y locales, y su ejecución en lo nacional y local, lo rural y urbano. 74) Creación de créditos específicos de pocos requisitos que facilitan a las personas jóvenes el establecimiento de empresas propias. 75) Incorporación de una línea de crédito específica dirigida a las personas jóvenes en el Sistema Banca para el Desarrollo para el impulso de iniciativas productivas.	Empleabilidad Emprendedurismo	Cuotas en PRONAE para empleo Joven. Reforma del Reglamento. Observatorio de, mercado laboral, incluya registro de emprendimientos productivos. Creación de empleos temporales que permitan capacitación relacionados con la política de primer empleo. Modificación de oferta educativa. Sistema de Normalización y Certificación de competencias laborales. Se deben crear programas especiales de emprendimientos productivos para jóvenes, con programas de acompañamiento y seguimiento, que incluyan la elaboración de planes de negocio. Se deben mejorar las competencias de los formadores en capacidades emprendedoras de los jóvenes. Generar material didáctico sobre competencias empresariales, inicio de negocio y cumplimiento de la legislación laboral básica. Se deben articular esfuerzos institucionales como promovidos por el MEIC y la Banca de Desarrollo

Ejes	INSTRUMENTOS EXISTENTES (Política de la persona joven, OIT)	Elementos esenciales (Espina de pescado)	ACCIONES
Información	N/A	Definición estratégica y estructurada de la comunicación con el sector. Diseño de un plan de sensibilización para promover el empleo juvenil. Campañas de promoción de valores y sensibilización sobre la importancia de la educación que se apoyen en programas de RSC de los medios de comunicación. Acceso efectivo de la población joven a los mecanismos de orientación laboral Mecanismo de transmisión de información laboral juvenil, a través de nuevas tecnologías de comunicación Creación y promoción de plataformas de comunicación adecuadas a los segmentos de la población (redes sociales y comunicación celular tipo sms y mecanismos tradicionales). Herramientas adecuadas al segmento de la población que se persigue, su nivel educativo, con mensajes amigables con su receptor.	Identificar los grupos de interés, las particularidades dentro del mismo grupo de personas jóvenes, según sus rangos etarios. Identificar qué conocen, cómo lo conocen y cuáles son los mejores canales de comunicación para cada grupo Deben definirse mensajes clave para la población trabajadora joven según los grupos y los contenidos que se quieran comunicar, considerando aspectos educativos, culturales, sociales, entre otros. Apoyo de entidades locales (municipalidades, universidades y otros) con presencia frecuente de los jóvenes, en intermediación de la información laboral Plataforma de información e intermediación de empleo dirigido a jóvenes en página web. Páginas web con información sobre posibilidades de empleo, derechos laborales, asesoría sobre cómo identificar y aplicar a los trabajos (orientación laboral, apoyo en diseño de curriculum vitae, comportamiento en entrevistas de trabajo, etc). Implementar un sistema de pruebas de orientación vocacional en línea. Crear mecanismos de comunicación y transmisión de "buenas experiencias en empleo.

Ejes	INSTRUMENTOS EXISTENTES (Política de la persona joven, OIT)	Elementos esenciales (Espina de pescado)	ACCIONES
Trabajo decente	28) Impulso de procesos sociales que garanticen y hagan efectiva la participación de las personas jóvenes en organizaciones que alienten su inclusión. 30) Promoción de la participación organizada de las personas jóvenes y estimularles para que ejerzan el derecho de formar o inscribirse en agrupaciones políticas, elegir y ser electos 57) Generación de condiciones de acceso al trabajo sin discriminación alguna para personas jóvenes pertenecientes a grupos étnicos y personas migrantes, así como condiciones laborales dignas y de calidad." 54) Impulso de acciones para la protección contra la explotación económica y contra todo trabajo que ponga en peligro la salud, la educación y el desarrollo físico y psicológico, en especial para las personas jóvenes entre los 15 y los 17 años. 52) Desarrollo acciones afirmativas que permitan a las personas jóvenes tener acceso a un trabajo con igualdad de oportunidades y trato en lo relativo a la inserción, remuneración, promoción y condiciones de trabajo.	Legislación debe ser difundida mediante los canales adecuados para el segmento de la población Promover la equidad de los jóvenes en el ámbito laboral. Las autoridades encargadas de la tutela de los derechos de las personas jóvenes deben estar adecuadamente sensibilizadas. Se debe contar con un sistema de fiscalización eficiente y sensibilizado hacia el empleo juvenil. Definición acciones afirmativas para aquellos sectores vulnerables. Promover condiciones de equidad para los jóvenes de primer ingreso en el mercado laboral. Promover empleos con capacidad de crecimiento para los jóvenes Promover la accesibilidad a los puestos de trabajo para las personas con discapacidad.	Programas de sensibilización sobre igualdad y no discriminación de los jóvenes en el ámbito laborales. Incorporación de derechos y deberes laborales, y sus mecanismos de tutela, en la currícula educativa a nivel de secundaria, educación técnica y vocacional, así como la universitaria Programas focalizados para la tutela efectiva de los derechos de las personas jóvenes en comparación de las condiciones laborales de personas trabajadoras (no de primer ingreso) en puestos similares. Programas de capacitación e inserción laborales dirigidos a grupos vulnerables. Promover acciones de responsabilidad social orientados a impulsar el empleo joven en condiciones de empleo decente Definición de medidas activas para la inserción y mantenimiento de jóvenes con discapacidad, en puestos de trabajo formales. Sensibilización de las personas responsables de recursos humanos, respeto a las condiciones laborales, accesibilidad. Promover programas de RSC que incluyan aspectos dirigidos a jóvenes, y dentro de ellos promover acciones concretas dirigidas a grupos vulnerables y/o personas jóvenes con discapacidad.

Ejes	INSTRUMENTOS EXISTENTES (Política de la persona joven, OIT)	Elementos esenciales (Espina de pescado)	ACCIONES
Aspectos institucionales			Sistema de información adecuados para personas jóvenes DNI debe tutelar la modalidades de inserción laboral de jóvenes de primer empleo. DNI capacitada para tutelar las nuevas modalidades de empleo. Fortalecimiento del MTSS y de los gobiernos locales, para que de manera conjunta trabajen en la implementación de las políticas de empleo joven. Incorporación del tema de empleo joven en los foros de diálogo social. Servicio de Orientación e intermediación dirigido por el MTSS, pero descentralizado, a través de Gobiernos locales e instituciones de educación y formación. Con componentes especialmente dirigidos a jóvenes. Estudios de prospección de empleo dirigido por el MTSS coordinando con el MEP, CNPJ e INA. Elaboración de protocolos de Asesoría y Orientación laboral que incluya, elaboración de currículums, Tips para entrevistas, como identificar oportunidades de empleo, orientación en expectativas salariales y condiciones de empleo decente. Desarrollo de estadísticas de migraciones laborales. Sistema Nacional de Intermediación de empleo implementando políticas de empleo joven

Ejes	INSTRUMENTOS EXISTENTES (Política de la persona joven, OIT)	Elementos esenciales (Espina de pescado)	ACCIONES
Oferta Académica	34) Desarrollo y formulación de un currículo educativo que se ajuste a los principios de los derechos humanos, la formación de valores, la interculturalidad y de carácter plurilingüístico, respaldado con el uso de materiales didácticos inclusivos diseñados a partir de principios de no discriminación. 35) Generación y facilitación de condiciones (transporte, materiales, alimentación) para la permanencia de las personas jóvenes en educación secundaria para toda la población joven, especialmente jóvenes adolescentes de 12 a 18 años, y adolescentes madres. 37) Fomento de la práctica de valores, el acceso a nuevas tecnologías, las artes, las ciencias y la técnica en las instituciones de enseñanza considerando la interculturalidad y el respeto a las diferentes culturas o grupos étnicos. 42) Establecimiento y promoción de procedimientos ágiles de validación de documentos legales, (niveles, grados académicos y títulos profesionales) para lograr la movilidad académica y la inclusión de las personas jóvenes migrantes 59) Creación de condiciones que permitan estudiar y trabajar simultáneamente, de manera que las jornadas laborales permitan continuar los estudios y estimule la profesionalización de las personas jóvenes. 61) Desarrollo de acciones para la formación profesional y técnica, formal y no formal de las personas jóvenes, reconociendo su cualificación profesional y técnica para favorecer la incorporación al empleo. 63) Creación de estrategias para la captación y reinserción al sistema educativo y/u otras oportunidades de formación técnica, para personas jóvenes que no participan de la educación formal e informal.	Diseñar programas educativos que mantengan o mejoren el interés de los educandos. Programas de apoyo para que los estudiantes se mantengan dentro del sistema educativo. Adecuación de la oferta académica a la actividad económica de las regiones, su potencialidad, y mercado. Mayor relación del CONESUP con la oferta laboral y su adecuación al mercado laboral.	Capacitación para puestos de empleo. El CONESUP debe realizar estudios a nivel interinstitucional y sea garante de la adecuación de las carreras universitarias al entorno económico del país y los requerimientos formativos para la mejor inserción en el mercado laboral de los jóvenes profesionales.

Encuesta sobre elementos, lineamientos y aspectos comunicacionales para una propuesta de política pública de empleo joven

“En relación a los grupos de edad, se distingue una mayor concentración del incumplimiento entre las personas jóvenes. Efectivamente, entre las personas menores de 35 años se concentra el 57,2% de los afectados. La mayor incidencia de incumplimiento entre los jóvenes podría estar reflejando un problema de baja productividad, explicado por el limitado capital humano de los jóvenes, particularmente de aquellos que se han visto obligados a abandonar la educación regular para incorporarse al mercado de trabajo. Explicación que se refuerza cuando se observa quiénes son los más afectados en este grupo particular. Son las personas entre 18 y 24 años los más afectados por el no pago del salario minimus minimorum y si a ellos le sumamos los del grupo de edad anterior (12 a 17), encontramos que prácticamente una de cada tres personas que no reciben el salario minimus minimorum es menor de 25 años (32,2% del total)”¹

1. Objetivos y temas que debe considerar una política nacional de empleo para la Juventud

Realizada una encuesta de opinión al grupo de jóvenes que ha sido parte de este proceso, se considera que existen tres elementos esenciales que deben ser parte del objetivo de una política nacional de empleo para la juventud, ellos son, con igualdad de importancia:

- Asegurar, vigilar y fiscalizar el cumplimiento de la legislación del trabajo
- Proveer de información adecuada al sector de trabajadores jóvenes, y
- Promover educación y/o capacitación para la incorporación al mercado laboral

Un segundo lugar propone que la Política debe considerar todos los objetivos que se enuncian. La generación de empleos decentes así como los servicios de intermediación, asesoría y orientación son vistos como objetivos secundarios.

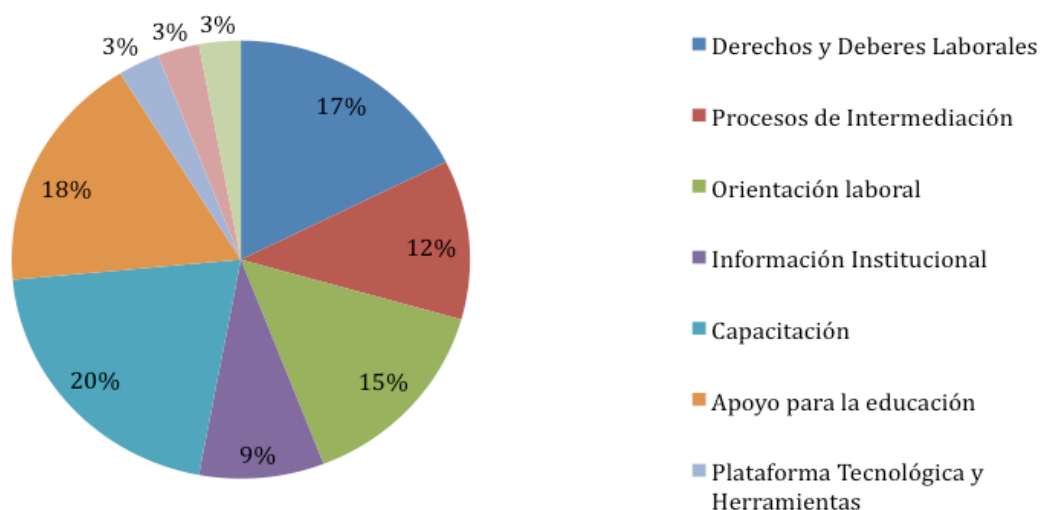
Cuadro 6.

Objetivo que debe considerar	% respuestas
Asegurar, vigilar y fiscalizar el cumplimiento de la legislación del trabajo	500%
Proveer de información adecuada al sector de trabajadores jóvenes	500%
Apoyar con servicios de soporte como intermediación, asesoría, orientación	0%
Promover educación y/o capacitación para la incorporación al mercado laboral	500%
Proponer la generación de empleos decentes	200%
Todas las anteriores	400%

Fuente: Elaboración propia.

Con respecto a los temas que deben recibir apoyo de una política de empleo, es decir, ser temas importantes, aunque no sean su objetivo principal, la encuesta revela la siguiente información:

En primer lugar la capacitación. En segundo lugar, con igualdad de importancia se mencionan los derechos y deberes laborales así como el apoyo para la educación. En tercer lugar la orientación laboral. En cuarto, los procesos de intermediación y debajo de este la información institucional. En último lugar, y con la misma importancia, se mencionan el emprendedurismo, las políticas generales y la plataforma tecnológica y herramientas.

Gráfico 5.

Fuente: elaboración propia

2. Servicios y programas de apoyo al empleo

La población que completó la encuesta está parcialmente en desacuerdo con los servicios utilizados por las instituciones para dar apoyo en la identificación de empleo de calidad. Un segundo grupo está en total desacuerdo con dichos servicios, y un grupo menor parcialmente de acuerdo con ellos²⁴.

Tratándose de un sector que representa a la juventud trabajadora, se les consultó por las instancias con las que mantienen algún tipo de contacto. La información fue la siguiente:

²⁴ Ver Anexo

Cuadro 7.

Departamento	Cargo Responsable
Recursos Humanos	MEP
Bolsa de Empleo	INA
Municipalidad de Heredia, San José, Belén	Municipalidad
Ministerio de Trabajo	Ministerio
Agentes de Cambio	Agentes de cambio
Mesa Centroamericana	Mesa Centroamericana
OIT	OIT
CPJ	CPJ
Vice ministerio de juventud	Viceministerio
Servicio Civil	Servicio Civil

Fuente: elaboración propia

3. Oferta educativa

Con respecto a la oferta educativa, se consultó si la educación técnica, colegios vocacionales, universidades, se adecuan a las demandas laborales actuales y futuras. Las respuestas fueron que ninguna de ellas se adecua completamente.

Cuadro 8.

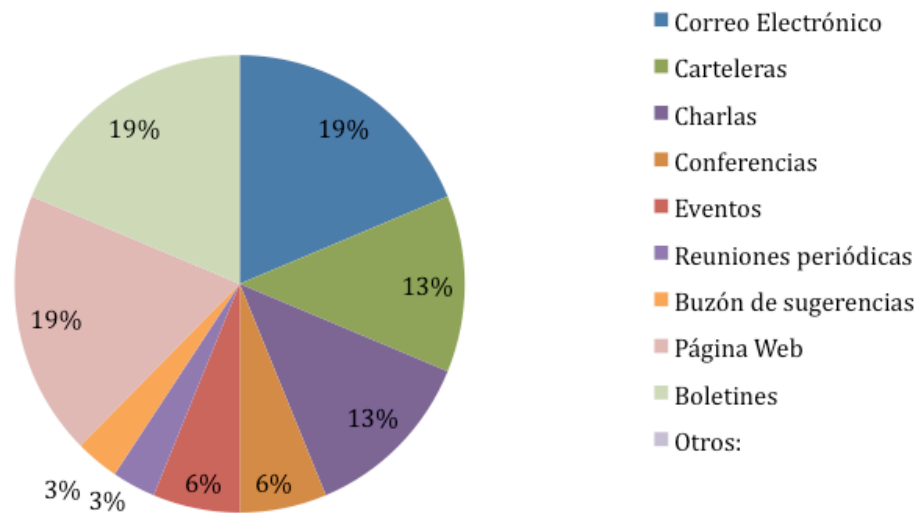
Tipo de educación	Adecuación a la demanda laboral
Educación Técnica	No complementa
Universidad	No complementa
Secundaria Técnica	No complementa

Fuente: Elaboración propia

4. Comunicación

Sobre la comunicación, ante la pregunta abierta, la encuesta señala que debe brindarse información sobre las bolsas de empleo y las ferias de empleo, utilizando los canales de la radio y la televisión.

Sin embargo, con respecto a los canales de comunicación en la pregunta cerrada, la respuesta fue mucho más amplia, en la que destacan el correo electrónico, los boletines, los portales de internet, las carteleras, charlas, y con menor importancia, los eventos, las conferencias, buzones de sugerencias y las reuniones periódicas.

Gráfico 6.

Fuente: Elaboración propia

Conclusiones Generales

Desde la creación de la Ley de la Persona Joven y con formulación de la Primera Política Nacional de Empleo en el año 2004, el tema de políticas de empleo ha venido desarrollándose en Costa Rica.

Es claro que se han dado esfuerzos no sólo en la formulación, sino también en la puesta en marcha de las políticas que en algunos casos han mostrado importantes progresos en el tema de formación profesional y se han logrado bajar los altos porcentajes de deserción estudiantil.

A pesar de los programas existentes, algunos de los cuales responden a verdaderas políticas de empleo y otros a programas gubernamentales, la labor parece que no ha resultado suficiente para responder a las preocupaciones y realidades de los jóvenes trabajadores en nuestro país.

En estos momentos en que las crisis económicas ha golpeado de manera importante al sector joven, en su economía y posibilidades de surgimiento económico, la formulación e implementación de políticas encaminadas a dotar a las personas jóvenes trabajadoras de más y mejores herramientas de empleabilidad, adquiere una importancia de primer orden.

En nuestro país, esta afirmación adquiere mayor relevancia, si consideramos que por designación legal los jóvenes son un amplio grupo, que abarca de los 12 a los 35 años, lo cual nos lleva a tener al 49% de la población económicamente activa dentro de este conglomerado, pasando de ser un simple grupo etario, a representar la mitad de nuestra PEA.

De igual forma, al considerar que la base de la población joven está en edad de formación, la política de empleo debe considerar como se ha propuesto, un gran esfuerzo en el tema de formación y capacitación formal y para el empleo, y adicionalmente, comprender el tema de capacitación continúa, para los adultos jóvenes.

De ahí que el tema de formación y oferta curricular se ha abarcado con un particular análisis, en dos fases o ejes de intervención y no solamente dentro del eje de la Oferta como tradicionalmente ha sido considerado.

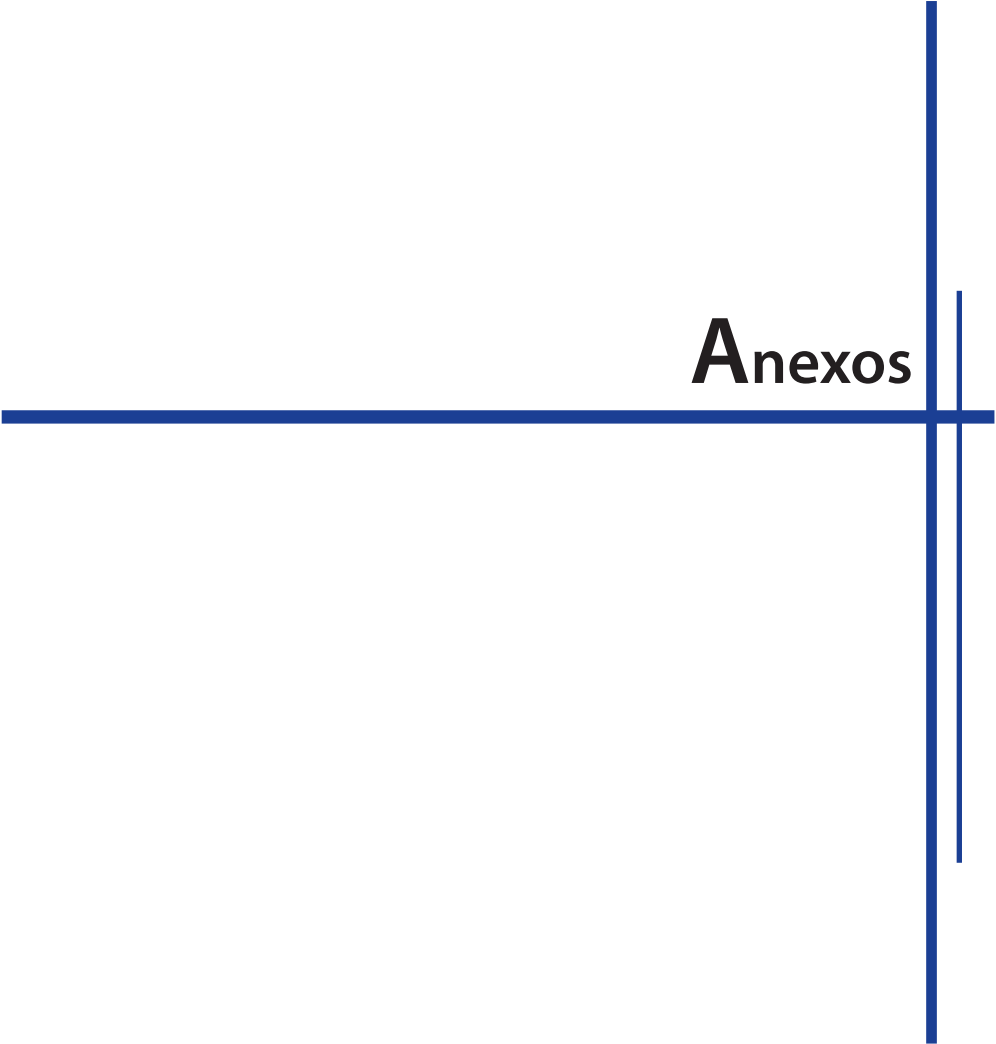
El tema de la información cobra especial importancia para los jóvenes que viven en un mundo de bombardeo informático, y que además utilizan nuevas herramientas

tecnológicas, lo cual debe ser tomado en cuenta para la difusión de sus derechos laborales; la información sobre la oferta educativa y formativa; la formulación de propuestas dirigidas a jóvenes; para que se conviertan en forjadores de sus propias políticas; la creación de pensamiento; la información sobre acciones emprendedoras; las posibilidades crediticias o de acompañamiento; entre otras.

Es claro que el presente documento pretende establecer los ejes mínimos que según las consideraciones de los jóvenes que forman parte de la propuesta de la Mesa de Juventud y Empleo de la Fundación Friedrich Ebert, deben considerarse para la formulación y puesta en práctica de una Política de Empleo en condiciones dignas para los jóvenes en Costa Rica. En el entendido que esta se presenta como una labor en constante análisis y formulación, donde los jóvenes reclaman una amplia participación.

Bibliografía consultada

1. Pizarra informativa 2, Empleo y variables relacionadas. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2011.
2. Mercado laboral de Trabajo en Costa Rica, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2009.
3. Consideraciones sobre el Salario Mínimo”, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2010.
4. Estudio de infraccionalidad
5. Código de Trabajo de Costa Rica
6. Convenios de OIT
7. Manual de Procedimientos de la DNI
8. Diagnóstico de la Situación de la población joven, Programa Estado de la Nación, 2010
9. Estado de la Nación, 2009
10. Tercer informe Estado de la Educación, 2011
11. Informe regional sobre el desarrollo humano para América Latina y el Caribe 2010, PNUD
12. Programa Estado de la Nación, 2008
13. Perspectivas ante la Implementación de Políticas Nacionales de Juventud desde la Conferederación de Trabajadores Rerum Novarum a través de su Comisión de Juventud.
14. Política pública de la persona joven, Consejo Nacional de la Política Pública de la Persona Joven, Consejo Nacional de la Política Pública de la Persona Joven; Fondo de Población de las Naciones Unidas.
15. Lopez Klocker, Claudio, Evaluación de políticas nacionales de la juventud en Costa Rica, División para América Latina y el Caribe del Fondo de Población de Naciones Unidas (UNFPA) y Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de Naciones Unidas (UNDESA)



Anexos

Anexo 1

Instrumento de Trabajo

Dirigido a: grupo de jóvenes

Fecha	
Organización	

Como parte de la consultoría sobre *Elementos y lineamientos para la Formulación de una Propuesta de Política Pública de Empleo y Condiciones Dignas de Trabajo dirigida a la Juventud*, nos gustaría nos ayudaran a responder las siguientes preguntas con el propósito de conocer los servicios y el flujo de información para la personas jóvenes, tanto desde los empleadores, las oficinas relacionadas y otras audiencias claves.

1. El objetivo de una Política Nacional de Empleo para la Juventud debe considerar

- ☐ Asegurar, vigilar y fiscalizar el cumplimiento de la legislación del trabajo
- ☐ Proveer de información adecuada al sector de trabajadores jóvenes
- ☐ Apoyar con servicios de soporte como intermediación, asesoría, orientación
- ☐ Promover educación y/o capacitación para la incorporación al mercado laboral
- ☐ Proponer la generación de empleos decentes
- ☐ Todas las anteriores
- ☐ Algún otro objetivo, explique:

2. Considero que los servicios utilizados por las instancias de apoyo para identificación de empleo de calidad funcionan efectivamente.

Completamente en desacuerdo ☐	Parcialmente en desacuerdo ☐	Parcialmente de acuerdo ☐	Completamente de acuerdo ☐
---	--	---	--

¿Por qué?

3. Según su opinión, ¿cuáles de los siguientes temas deberían recibir más apoyo en las políticas de empleo? y ¿Por qué?

Temas	¿Por qué?
Derechos y Deberes Laborales	
Procesos de Intermediación	
Orientación laboral	
Información Institucional	
Capacitación	
Apoyo para la educación	
Plataforma Tecnológica y Herramientas	
Políticas generales	
Emprendedurismo	
Otros:	

4. En líneas generales ¿Con quiénes en sector laboral establece/ mantiene usted contacto frecuente para aspectos relacionados con empleo? Ej. Departamento: Dirección Nacional de Empleo. Cargo:; y así las Oficinas Municipales, INA, Colegios, Consejo Nacional de la Persona Joven, Sindicatos u otro.

Departamento	Cargo Responsable

5. En líneas generales, ¿Considera que la oferta educativa (educación técnica, colegio vocacionales, universidades) se adecuan a las demandas laborales actuales y futuras?

Tipo de educación	Adecuación a la demanda laboral

6. ¿Conoce de los servicios existentes de apoyo a la población joven?

	Ya la conocía	Se ha enterado durante este proceso
Avancemos		
Cerrando brechas, INA		
PROJOVEN		
PRONAE		
PRONAJUR		
FUNAC		
Otros (Especifique)		

7. Enuncie cómo la comunicación se inserta al proceso de empleo. Es decir ¿cuáles acciones de comunicación y a través de qué canales o medios se utilizan o se deben utilizar actualmente para promover acceso o información sobre empleo?

¿Qué se comunica?	Canales o Medios utilizados	Antes

8. A continuación se le presentan un listado de herramientas de comunicación y otros mecanismos de comunicación informal, ¿cuál de ellos le parecería útil para promover información sobre empleo?

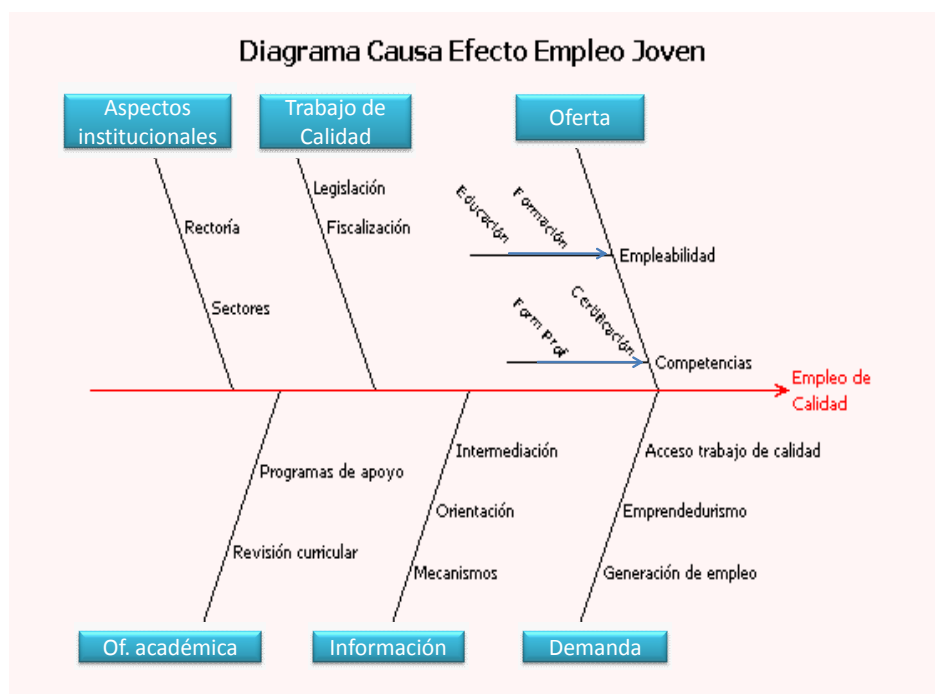
MEDIOS O CANALES INTERNOS	Marque	OBSERVACIONES
	X	
Correo Electrónico		
Carteleras		
Charlas		
Conferencias		
Eventos		
Reuniones periódicas		

Buzón de sugerencias		
Página Web		
Boletines		
Otros:		

Tablas de Gráficas

Gráfica 1

Diagrama de Ishikawa



A stylized illustration of three people in business attire. The top half of the image shows the upper bodies of three individuals in a light green, textured style. The bottom half shows their lower bodies in a light blue, textured style. The background is a solid teal color. On the left side, there are two vertical bars: a teal one and a light green one. In the bottom left corner, there is a white rectangular box containing the ISBN number.

ISBN: 978-9977-961-36-1