

El desempleo juvenil en Asia y el Pacífico: tendencias y respuestas sindicales

Los sindicatos deberían adoptar estrategias para el empleo juvenil, no como políticas aisladas sino como parte integrante de sus esfuerzos generales en pro del empleo. En muchos países, activos comités de juventud están mostrando el camino a seguir. Son algo positivo para el movimiento sindical de la región y su desarrollo es algo que se debería alentar.

Michihiro Ishibashi

Funcionario de Programas

Programa de Actividades para los Trabajadores

Centro Internacional de Formación de la OIT

Turín

En Asia y el Pacífico vive más del 60 por ciento de la población mundial y en los pueblos de esa región hay muchas diferencias de sus entornos económicos, políticos, sociales, culturales y religiosos. La enorme población y su índice de crecimiento son las principales fuentes de dinamismo económico, social y cultural. Son también algunos de los desafíos que enfrenta esta región. Las estimaciones actuales sugieren que la región continuará siendo una de las más dinámicas y complejas del planeta. Se prevé que para el año 2050 la población de Asia y el Pacífico llegue a ser de 5.400 millones de personas. Esto representa un 40 por ciento de aumento sobre los actuales 3.850 millones¹. La cuestión clave consistirá en cómo generar suficientes empleos para mantener el ritmo de tal crecimiento de la población.

En una región tan multifacética el problema del empleo juvenil es inevitablemente complejo. Se lo debe analizar en términos de las macro y micro tendencias del desempleo, el subempleo y el trabajo en la economía informal. Sus causas deben ser estudiadas detenidamente a través de un análisis abarcador de las situaciones demográficas, educación y formación, pobreza, sistemas familiares, migración, cuestiones urbanas y rurales, seguridad

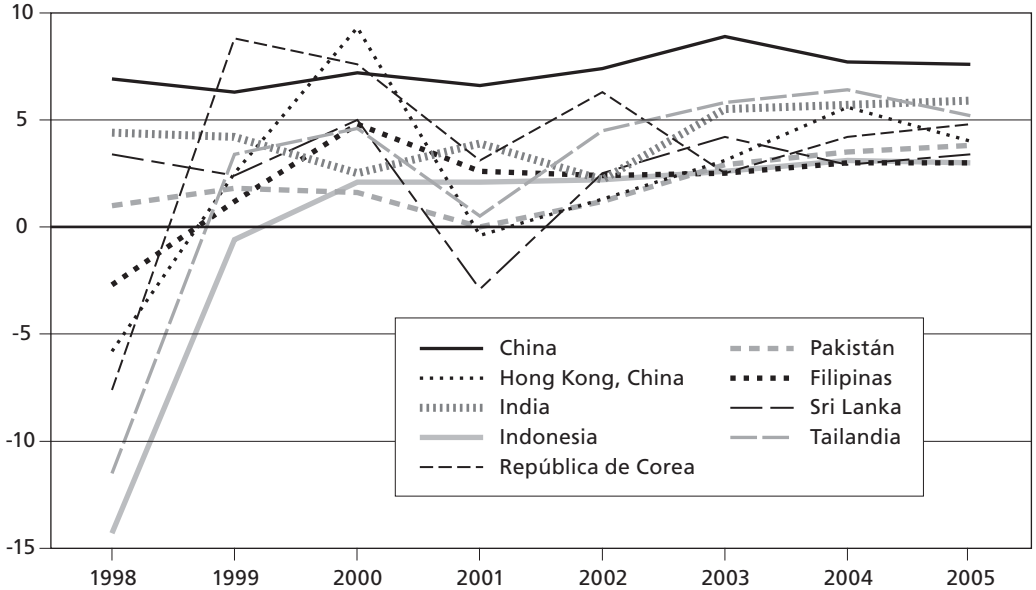
social, sistemas de servicios militar y de conscripción, igualdad de géneros, representación sindical, etcétera. Se considera que la mayoría de los países de Asia y el Pacífico tienen problemas de desempleo juvenil. No obstante, la naturaleza de dichos problemas varía considerablemente de un país a otro.

El legado de la crisis financiera de 1997

Durante los años noventa, muchos países asiáticos tuvieron grandes auges y grandes crisis económicas. Pero el rápido y drástico ritmo de desarrollo económico al que, a menudo, se hace referencia con la expresión «el milagro asiático» terminó abruptamente en 1997, con el derrumbamiento de los sistemas financieros. Toda la región se vio afectada, aunque en distintos grados, y en la mayoría de los países la economía se estancó. No obstante, pocos observadores vieron cómo se iba gestando el desastre. Y pocos vieron la negativa repercusión que el mismo continuó teniendo en el empleo juvenil, a pesar de las obvias señales de un repunte en otros aspectos.

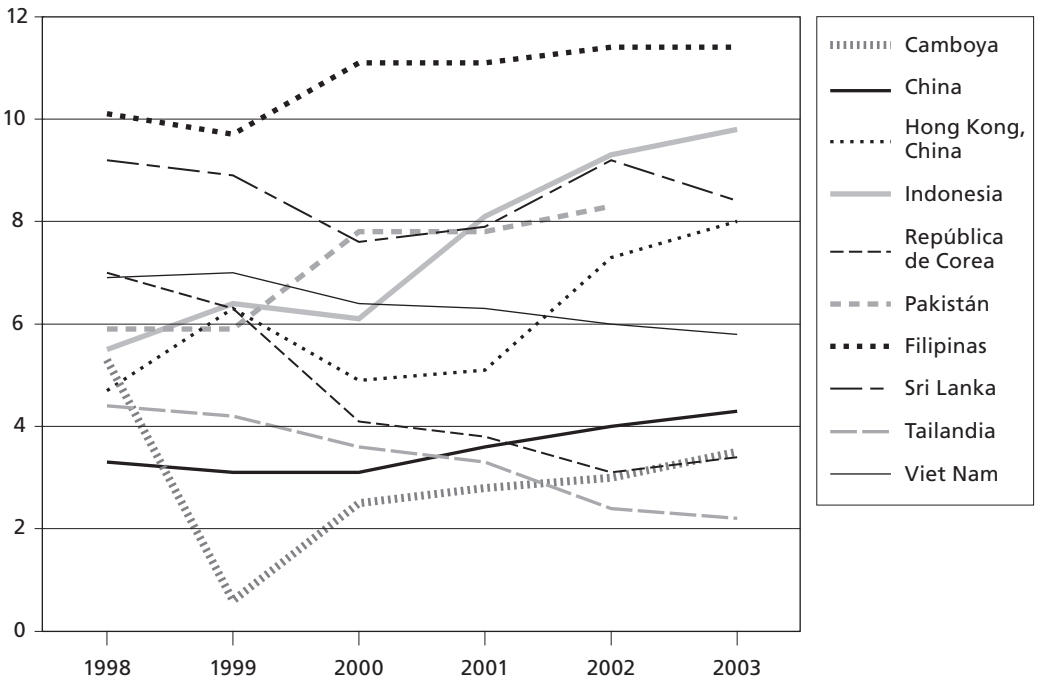
En el gráfico 1 se muestra la repercusión de la crisis financiera de 1997, como así también una posterior recuperación

Gráfico 1. Índice de crecimiento per cápita del PIB en países seleccionados de Asia y de la región del Pacífico, 1998-2005 (porcentajes)



Fuente: Panorama económico del Banco Asiático de Desarrollo 2004.

Gráfico 2. Índice de desempleo en países seleccionados de Asia y el Pacífico, 1998-2003 (porcentajes)



Fuente: Panorama económico del Banco Asiático de Desarrollo 2004.

bastante impresionante. En efecto, en 2003 toda la economía de la región mostró bastante fuerza, a pesar de algunas incertidumbres debido al fin del auge de la tecnología de la información en los Estados Unidos, al continuo estancamiento de la economía japonesa, al estallido de la guerra del Iraq, al aumento de los precios del petróleo y a la epidemia del síndrome respiratorio severo y agudo (SARS, en su sigla inglesa).

Por otra parte, en el gráfico 2 se sugiere que el legado de la crisis financiera sigue estando mucho más arraigado en lo que se refiere a su repercusión social. Una de las principales repercusiones sociales de la crisis financiera fue un marcadísimo aumento del índice de desempleo. Seis años después de la crisis, en muchos países el nivel de desempleo continúa siendo elevado y sigue habiendo evidencias de que el crecimiento ahora es «sin empleos».

En efecto, los gráficos 1 y 2 presentan un marcado contraste visual. Comparando los distintos países, los índices de desempleo son mucho más desparejos que los indicadores del PIB. En muchos países de la región parece haber un gran desequilibrio o una gran falta de concordancia entre la oferta y la demanda de mano de obra. Este es un elemento importante de referencia al tratar el problema del empleo juvenil. Se necesita efectuar un análisis cuidadoso con el fin de determinar qué tipo de desequilibrio o de falta de concordancia está teniendo lugar.

Muchas personas que buscan empleos, poca oferta

Al explicar esos desequilibrios o falta de concordancia entre la oferta y la demanda de mano de obra en el período posterior a la crisis de la región se han de tomar en cuenta diversos factores, tanto relativos a la demanda como a la oferta.

Del lado de la demanda, en primer lugar, se aceleró el cambio hacia empresas con mayor intensidad de capital o relacionadas con la tecnología de la información. En segundo lugar, se promovieron

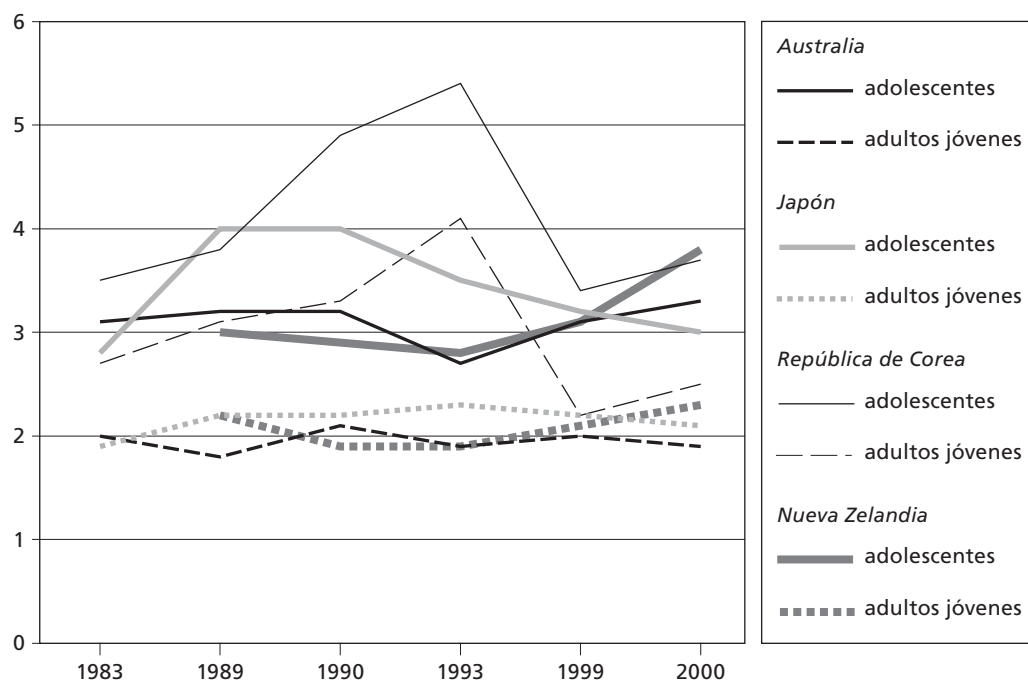
las privatizaciones y se achicó el empleo del sector público. Esto es lo que sucedió, en particular, en los países que aceptaron las condicionalidades impuestas por el Fondo Monetario Internacional (FMI) en materia de ajuste estructural. En tercer lugar, las empresas comenzaron a mostrarse mayormente precavidas al otorgar contratos estables de empleo y aumentaron la utilización de las formas más precarias de empleo, como trabajo a tiempo parcial, trabajo temporal y contratos por plazos determinados.

La subcontratación y la terciarización forman parte de esta estrategia. En cuarto lugar, debido en parte al aumento de la utilización de subcontratación y de terciarización se crean más y más puestos de trabajo en la economía informal o se los traslada a ella. Finalmente, tales prácticas tienen lugar cada vez más a través de las fronteras nacionales. La combinación de esos factores parece haber afectado seriamente el nivel de demanda del mercado laboral.

Del lado de la oferta, aparte de que los sistemas de educación y de formación de muchos países en desarrollo no son buenos, gran cantidad de trabajadores que perdieron sus trabajos durante la crisis financiera tuvieron dificultades para encontrar nuevamente empleos regulares. Además, la crisis económica originó un agudo aumento de las migraciones internas y transfronterizas, al buscar los trabajadores de muchos países desesperadamente empleo en las zonas urbanas o en mercados laborales del extranjero. De allí que, al haber grandes cantidades de personas que se suman a quienes buscan empleos y al haber desempleo a escala local, el nivel de la oferta de mano de obra sea mucho más elevado que el anterior a la crisis.

Para los jóvenes, esta macro situación de empleo es claramente desfavorable. Para empeorar aún más las cosas, las empresas parecen estar ahora decididas a contratar cada vez más trabajadores cualificados con experiencia, en lugar de nuevos graduados sin calificaciones, eludiendo así la inversión inicial en formación, ya sea dentro o fuera del trabajo.

Gráfico 3. Relaciones de los índices de desempleo de los jóvenes y de los adultos jóvenes en Australia, Japón, República de Corea y Nueva Zelandia, 1983-2000



Fuente: *Panorama del empleo de la OCDE, 2002.*

Tendencias del empleo juvenil en la región

La situación en los países de la OCDE

En el gráfico 3 se brinda información sobre el desempleo juvenil de los cuatro países miembros de la OCDE de la región: Australia, Japón, Corea y Nueva Zelandia. Esto confirma que, en todos esos países y a lo largo de todo este período, la situación de desempleo de los adolescentes ha sido considerablemente peor que la de los adultos jóvenes.

Tendencias generales del desempleo juvenil en Asia

Como puede verse en el cuadro 1, en Bangladesh la proporción de jóvenes desempleados sobre el total de desempleados es extremadamente alta y también lo son los demás indicadores. Indonesia, Sri Lanka

y Camboya también muestran una gran proporción de jóvenes desempleados con relación a los adultos desempleados.

Por otra parte, en Singapur, República de Corea, Taiwán, China y Hong Kong, China, la proporción es relativamente baja, si bien la relación entre el índice de desempleo juvenil y el de desempleo de adultos es elevada (en la República de Corea y en Hong Kong, China).

Hong Kong, China

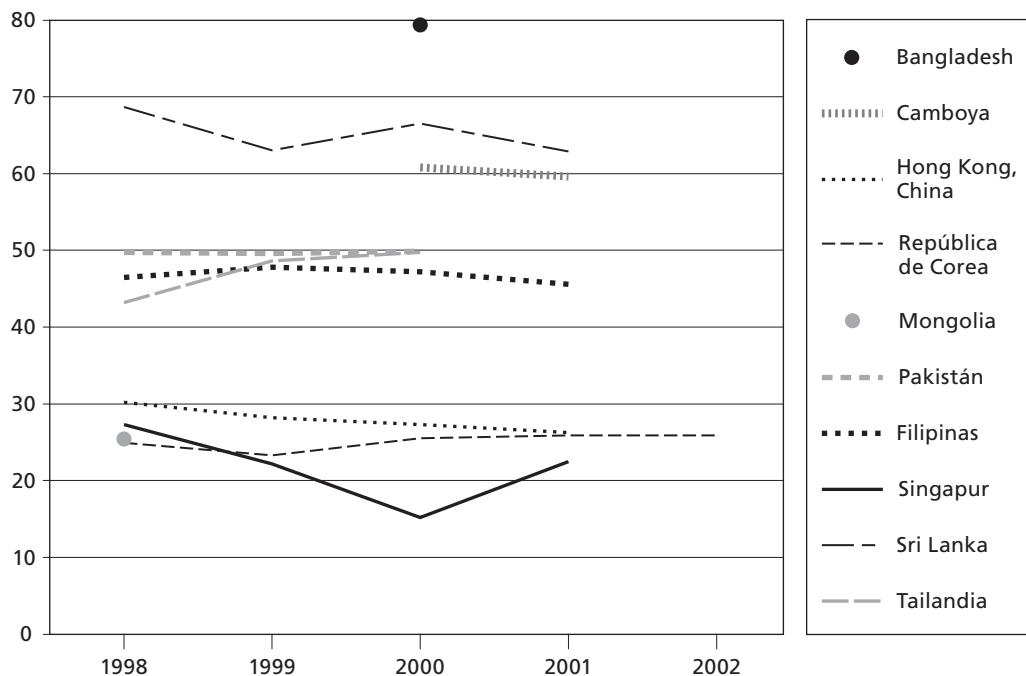
El gráfico 5 indica un elevadísimo nivel de desempleo entre los jóvenes de Hong Kong, China, y la brecha que entre éste y otros grupos de edades ha ido profundizándose. Es interesante observar que el índice de desempleo de las personas que tienen entre 20 y 29 años de edad es muy inferior al de los adolescentes. Podría resultar interesante analizar más detenidamente la

Cuadro 1. Situaciones del desempleo juvenil en países seleccionados de Asia

Pais	Año	Índice de desempleo juvenil (por ciento)	Proporción de jóvenes desempleados en el desempleo total (por ciento)	Relación entre el índice de desempleo juvenil y el índice de desempleo adulto	Proporción de jóvenes desempleados en la población joven (por ciento)	Índice de desempleo adulto (por ciento)
Bangladesh	2000	10,7	79,4	11,9	6,6	0,9
Camboya	2001		59,6			
China	2000	3,1				
Corea, República de	2002	8,1	25,9	3,2	2,8	2,6
Filipinas	2001	19,0	45,6	2,7	9,9	7,0
Hong Kong, China	2001	11,3	26,3	2,6	5,1	4,3
India	1997		52,9			
Indonesia	1996	13,4	74,8		6,9	
Mongolia	1998		25,6			
Pakistán	2000	13,3	49,9	2,7	5,4	4,9
Singapur	2001		22,5			
Sri Lanka	2001		62,9			
Tailandia	2000	6,6	49,7	4,4	3,5	1,5
Taiwán, China	2000		32,1			

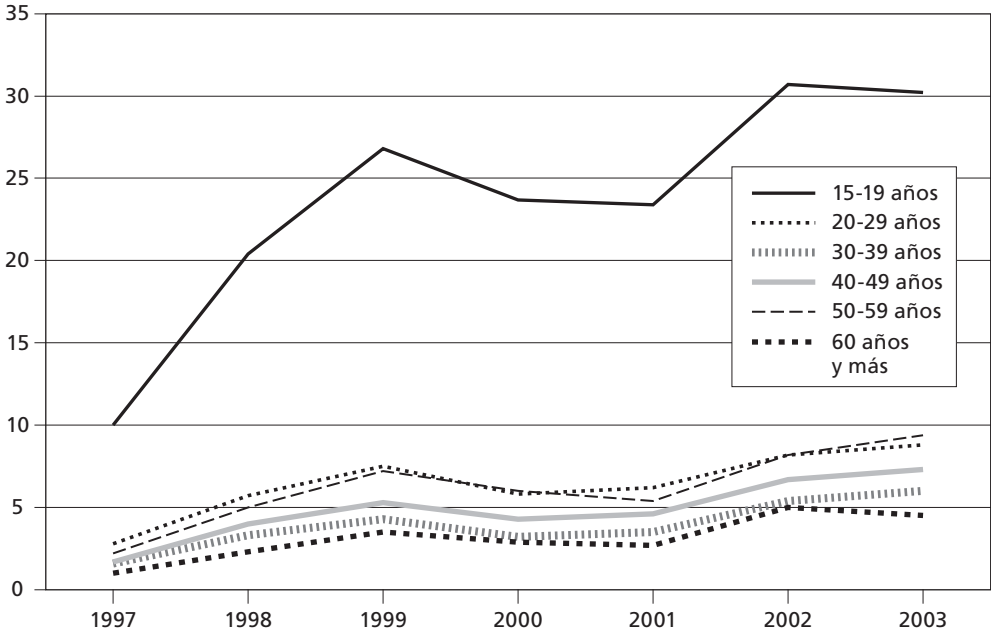
Fuente: Tercera edición de KILM, OIT (2003), con datos actualizados a comienzos de 2004.

Gráfico 4. Proporción de desempleados jóvenes con respecto al total de los desempleados en ciertos países de Asia, 1998-2002 (porcentajes)



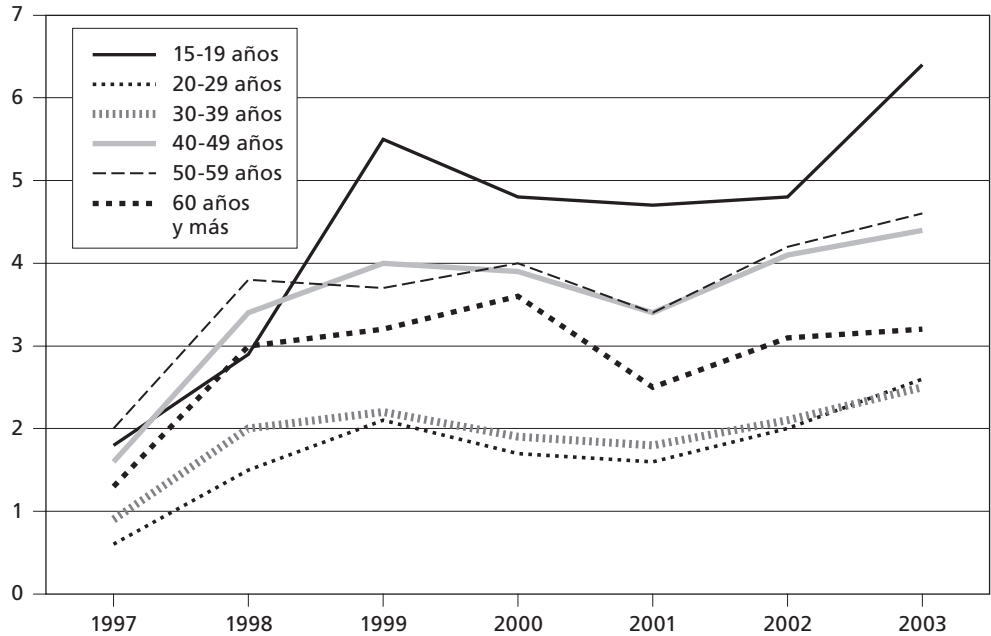
Fuente: Tercera edición de KILM, OIT (2003), con datos actualizados a comienzos de 2004.

Gráfico 5. Índice de desempleo en Hong Kong, China, por grupos de edades, 1997-2003 (porcentajes)



Fuente: Departamento de Censos y Estadísticas de Hong Kong, China.

Gráfico 6. Índice de subempleo en Hong Kong, China, por grupos de edades, 1997-2003 (porcentajes)



Fuente: Departamento de Censos y Estadísticas de Hong Kong, China.

variación del índice de desempleo entre los 15 y los 29 años de edad.

El gráfico 6 muestra los cambios en el índice de subempleo entre los distintos grupos de edades. El índice general de subempleo ha estado en alza desde 1997 pero el ritmo y la intensidad del aumento ha sido más notorio en el grupo de personas de 15-19 años de edad. Una vez más, el índice de subempleo ha sido constantemente inferior en el grupo de personas de 20 a 29 años de edad que en el de los adolescentes.

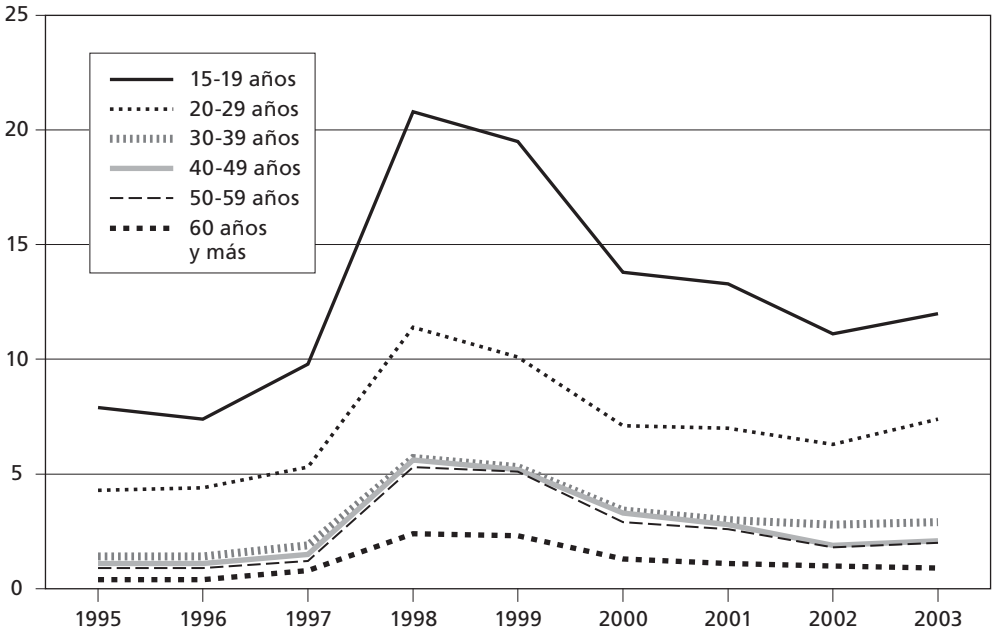
El Gobierno de Hong Kong, China, ha estado tomando una serie de iniciativas para combatir los problemas de desempleo juvenil, especialmente en el grupo de los adolescentes, aunque parece que todavía no se observan los efectos de tales medidas, por lo menos en términos de estadísticas. En su discurso sobre las políticas para 2004, Tung Chee Hwa, máximo ejecutivo de la Región Administrativa Especial de Hong Kong, China, manifestó preocupación por la situación del empleo de los jóvenes trabajadores y presentó una serie de medidas que tenían a los jóvenes como destinatarios específicos. Entre otras cosas, prometió prolongar la duración de unos 11.000 puestos de trabajo temporeros, prorrogar durante dos años el Programa de Experiencia Laboral y Formación para Jóvenes con el fin de dar empleo a 10.000 personas de 15 a 24 años de edad e introducir un sistema de prueba de un año para prestar asistencia a 1.000 jóvenes que pasarían a trabajar por cuenta propia². Dio a conocer asimismo un plan para crear una unidad de trabajo interdepartamental e interdisciplinaria que estaría a cargo de supervisar la puesta en práctica de los distintos programas de formación y de empleo para jóvenes y la creación de un Fondo de Empleo y Desarrollo Sostenible para Jóvenes «destinado a promover los programas de prueba y aprovechar las oportunidades de formación, colocación y empleo» de los jóvenes trabajadores.

República de Corea

El gráfico 7 indica que el grupo de adolescentes (15-19) fue el más duramente afectado por la crisis financiera de 1997. En 1998 el índice de desempleo del grupo de los adolescentes aumentó a 21 por ciento, el triple de lo que era en el período previo a la crisis. Si bien la situación macroeconómica mostró un impresionante nivel de recuperación y la situación general del desempleo ha estado volviendo gradualmente a los niveles previos a la crisis, el índice de desempleo del grupo de los adolescentes y el del grupo de los adultos jóvenes (20-29 años de edad) siguen estando muy por encima del nivel anterior a la crisis. El gráfico 8 muestra que entre los varones de 15-19 años de edad se ha registrado sistemáticamente el peor índice de desempleo del grupo de jóvenes, seguidos por las jóvenes de 15-19 años de edad.

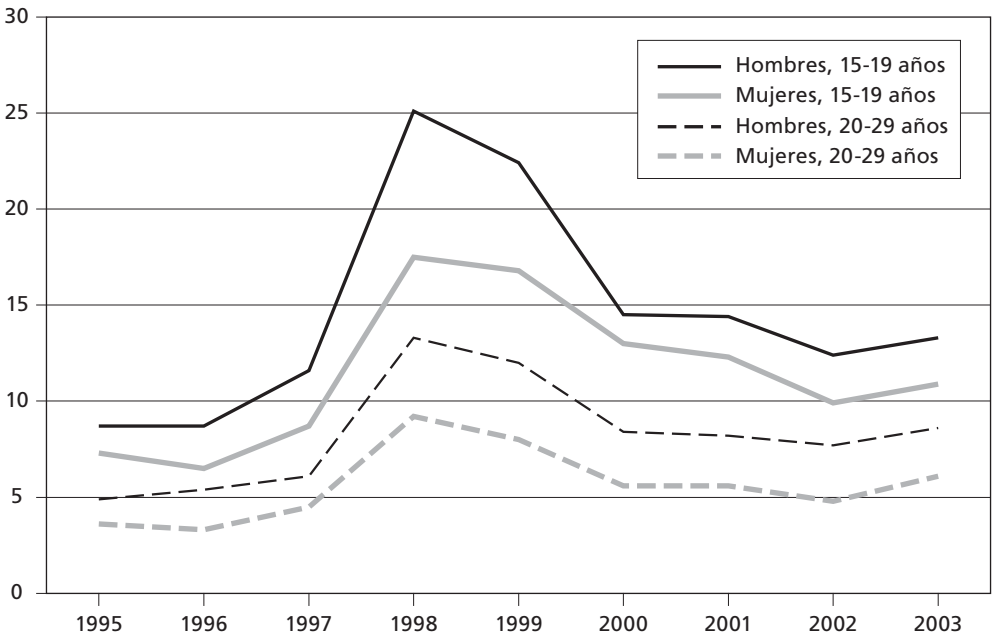
Según la Federación de Sindicatos de Corea (FKTU), el Gobierno ha dado a la cuestión del desempleo juvenil carácter de prioridad en las iniciativas de sus políticas. Procura principalmente combatir el problema prestando asistencia a las pequeñas y medianas empresas para que empleen mayor cantidad de jóvenes trabajadores, brindando un programa de experiencia laboral a 140.000 estudiantes universitarios y empleando directamente a no menos de 44.000 jóvenes trabajadores en puestos de trabajo del sector público. No obstante, la central FKTU pide al Gobierno que preste mayor atención al lado de la demanda del problema y que tome iniciativas más firmes en lo relativo a crear empleos para los jóvenes trabajadores.

Gráfico 7. Índice de desempleo en la República de Corea por grupos de edades, 1995-2003 (porcentajes)



Fuente: Oficina Nacional de Estadísticas de la República de Corea.

Gráfico 8. Índice de desempleo juvenil en la República de Corea por género, 1995-2003 (porcentajes)



Fuente: Oficina Nacional de Estadísticas de la República de Corea.

Filipinas

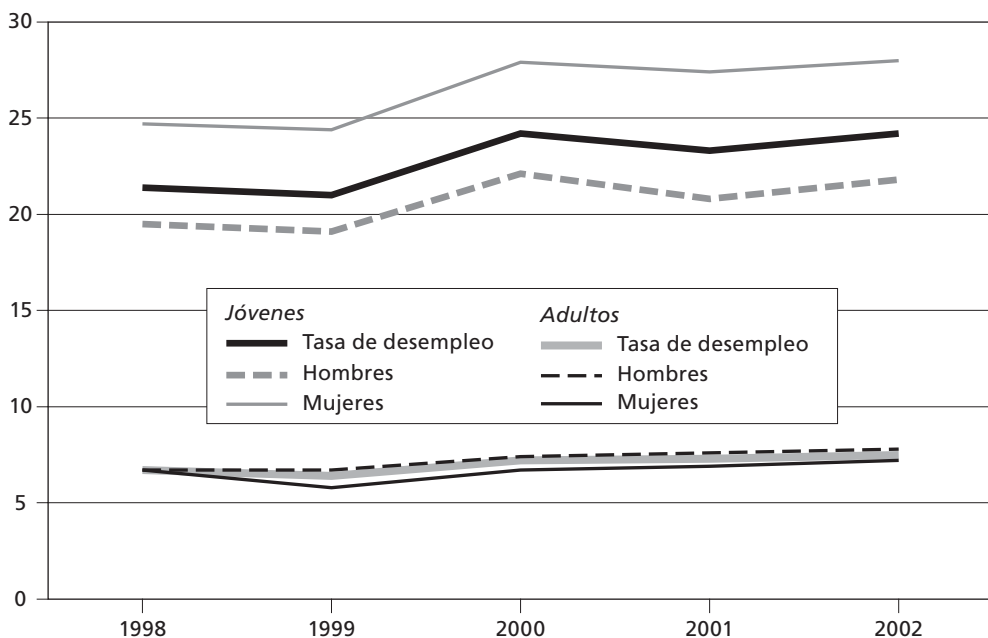
Filipinas es uno de los pocos países de la región que ha venido teniendo un elevado índice de desempleo estructural durante mucho tiempo. En 2003 el índice de desempleo llegó a 10,6 por ciento y las proyecciones indican que permanecería en ese nivel durante los dos años venideros.

Los jóvenes de 15 a 24 años de edad representan el 46 por ciento del desempleo total

(cuadro 2). En 2003, el índice de desempleo juvenil era de 21,5 por ciento, es decir, el triple del índice del grupo de personas de 25 a 54 años de edad. El gráfico 9 indica que el índice de desempleo de las jóvenes trabajadoras ha sido sistemáticamente superior al de los jóvenes trabajadores, a pesar de que en el índice de desempleo adulto la diferencia entre hombres y mujeres es mínima.

El Gobierno de Filipinas también ha venido tomando una serie de medidas para

Gráfico 9. Índice de desempleo de jóvenes frente a desempleo de adultos en Filipinas, 1998-2002 (porcentajes)



Fuente: Oficina Nacional de Estadísticas, Estudio sobre la Fuerza Laboral / Archivo de uso público.

Cuadro 2. Estadísticas sobre el empleo, Filipinas, 2003-2004

	Total desempleados (miles)		Porcentaje		Índice de desempleo	
	2003	2004	2003	2004	2003	2004
Total	3.559	3.899	100,0	100,0	10,6	11,0
Hombres	2.183	2.385	61,3	61,2	10,6	10,9
Mujeres	1.375	1.513	38,6	38,8	10,5	11,2
15-24 años de edad	1.616	1.793	45,4	46,0	21,5	22,1
25-54 años de edad	1.628	1.749	45,8	44,9	7,7	7,7
55 años de edad o más	315	357	8,8	9,2	6,2	7,8

Fuente: Oficina Nacional de Estadísticas.

hacer frente al desempleo juvenil. Uno de los ámbitos donde el Gobierno concentra su atención es en elevar las cualificaciones en tecnología de información de los jóvenes trabajadores. Por ejemplo, la Autoridad de Educación Técnica y Desarrollo de Capacidades (TESDA), una dependencia del Departamento de Trabajo y Empleo (DOLE), lanzó el «Operativo un millón». Con este proyecto se aspira a capacitar a por lo menos un millón de jóvenes filipinos en cursos profesionales-técnicos cortos o largos en los centros de formación de TESDA y en centros privados de capacitación. La meta no solamente consiste en capacitar, sino también en orientar, asesorar y ayudar a los jóvenes a desarrollar o a mejorar sus cualificaciones laborales y encontrar trabajo más apropiado a sus respectivas situaciones y aptitudes.

Según su informe, en 2001 la TESDA y los colegios y escuelas privados de formación profesional dieron cabida a 508.947 «estudiantes». Además, desde 2002 en adelante, la TESDA ha venido respaldando los esfuerzos por alcanzar la meta del Go-

bierno de 2002-2004 de crear un millón de puestos de trabajo en el sector agrícola.

Como se observa en lo que precede, a pesar de los esfuerzos del Gobierno, especialmente en los ámbitos de generación de empleo a corto plazo y de servicios de colocación para jóvenes trabajadores, la situación del empleo juvenil no está dando muestras de mejorar. Un informe reciente del Gobierno indica que el papel de los servicios públicos o privados de empleo sigue siendo débil entre los jóvenes que buscan empleo, mientras que los métodos tradicionales, como los contactos directos con empleadores, están mostrando una tendencia ascendente. Esto puede resultar en cierta medida un dilema para quienes elaboran las políticas.

Singapur

En los gráficos 10 y 11 se expone la tendencia general del desempleo juvenil en Singapur. Allí la situación es muy similar a la de Hong Kong, China. Si bien el grupo de los

Iniciativas de la SNTUC de Singapur en materia de políticas activas de mercado laboral

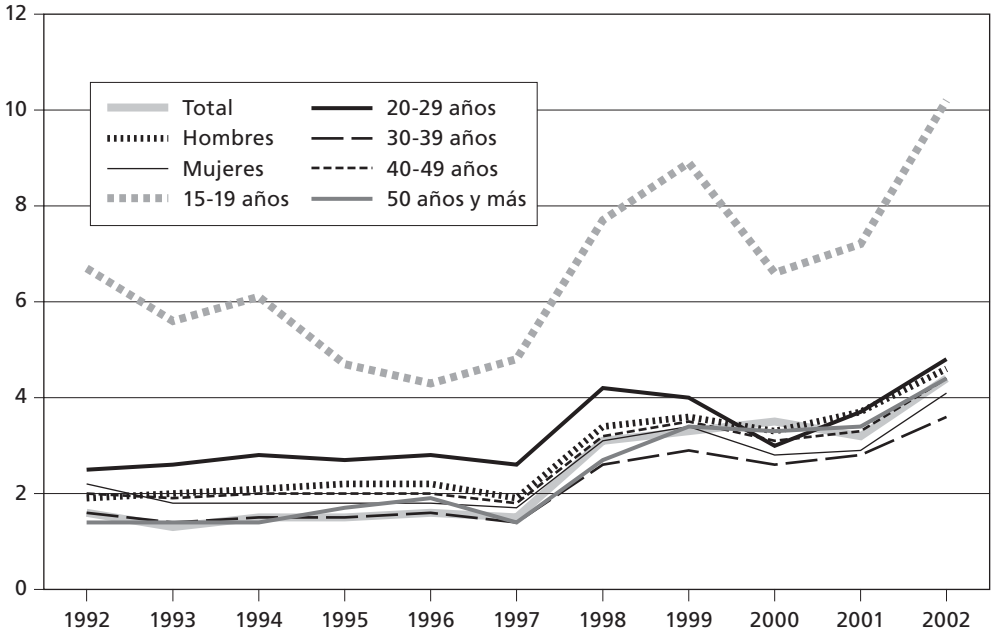
Empleabilidad permanente – Formación y mejora de las calificaciones para nuestros trabajadores

La central SNTUC inició el que ahora se ha convertido en Programa de Recapitación (SRP), con financiamiento del Fondo de Desarrollo de Calificaciones (SDF) y del Gobierno. Dentro del marco del programa, la central SNTUC asume la responsabilidad de la administración del fondo de formación y de la selección de los formadores adecuados, teniendo como principal prioridad brindar una certificación continua de calificaciones y programas de educación permanente para trabajadores a fin de acrecentar sus posibilidades de gozar de una empleabilidad continua y de realzar las perspectivas de sus carreras laborales. Ha logrado alcanzar su objetivo primordial de llegar a los trabajadores de más edad y de menor nivel de instrucción y ayudarlos a adquirir oportunidades de formación que los ayudarán a permanecer empleables.

Programa de asistencia para el empleo

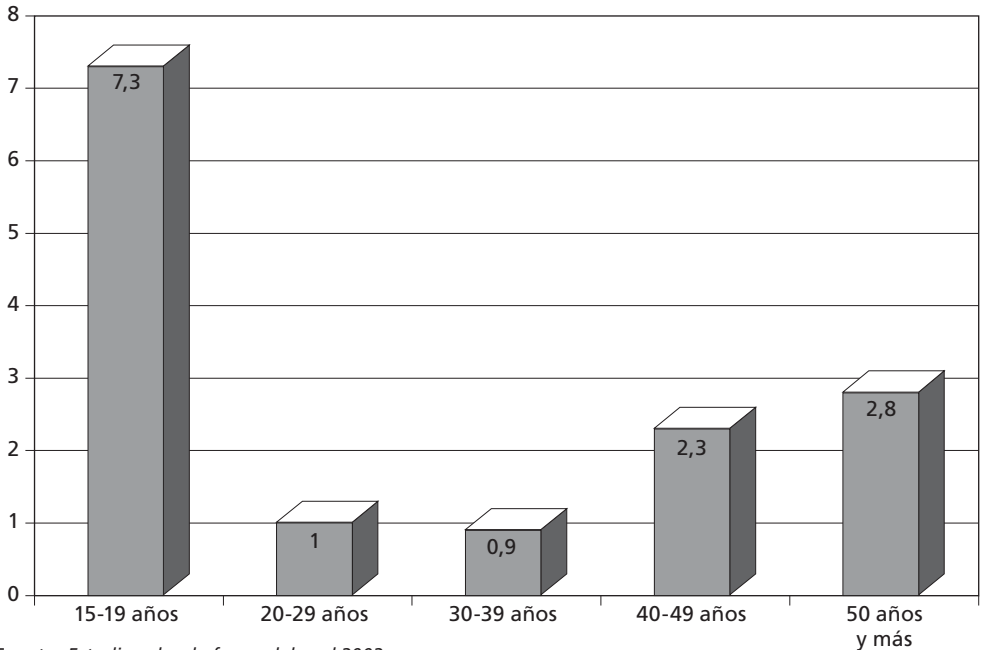
En febrero de 2002 la central SNTUC creó una agencia de empleos denominada JobLink, donde centralizó la labor de colocaciones con personal a tiempo completo, formó una red de 1.000 empresas sindicalizadas y puso páginas en la web donde se dan referencias con eficiencia y una buena administración. A diferencia de las agencias de empleo privadas, los servicios que se brindan en JobLink son gratuitos para todos los trabajadores. La estrategia clave de JobLink consiste en proporcionar asesoramiento y formación específicos a las personas que buscan empleo en función de los puestos de trabajo disponibles. Con este fin, actualmente el programa ayuda a los desempleados a adquirir nuevas calificaciones antes de colocarlos en puestos de trabajo adecuados. Además, se ocupa de quienes buscan trabajo a tiempo parcial brindándoles formación y mejorando sus calificaciones para eventuales trabajos con potenciales empleadores que buscan personal temporero.

Gráfico 10. Índice de desempleo en Singapur por sexo y grupos de edad, 1992-2002 (porcentajes)



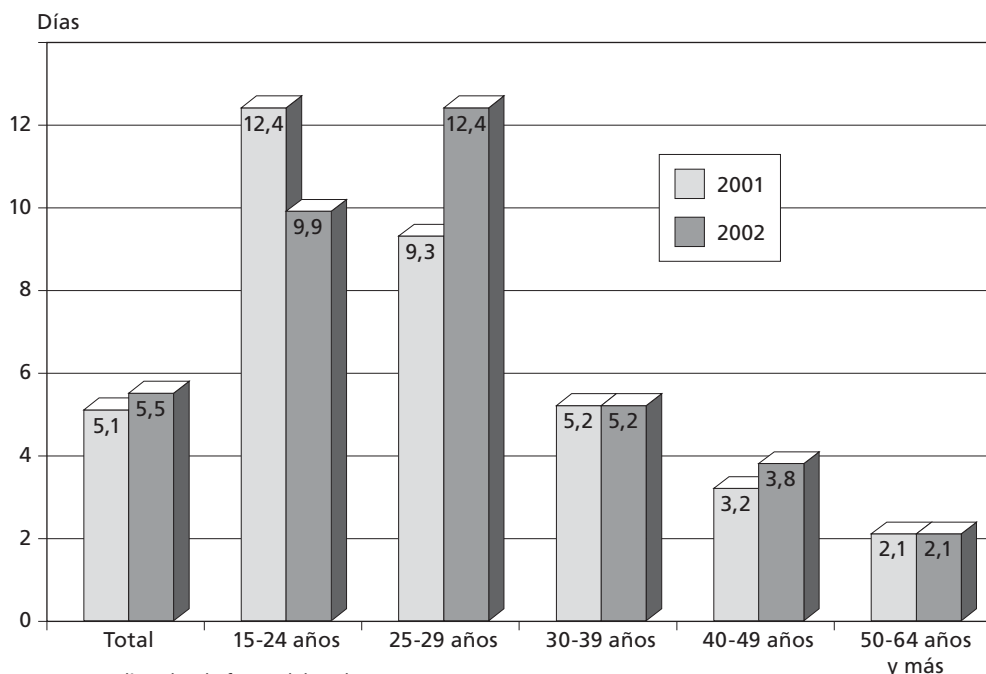
Fuente: *Estudio sobre la fuerza laboral 2003*, Ministerio de Mano de Obra.

Gráfico 11. Índice de subempleo en Singapur por grupos de edad, 2002 (porcentajes)



Fuente: *Estudio sobre la fuerza laboral 2002*.

Gráfico 12. Intensidad de la formación por grupos de edades en Singapur, 2001 y 2002



Fuente: *Estudio sobre la fuerza laboral 2002.*

adolescentes, es decir, los de 15 a 19 años de edad, tiene índices de desempleo y subempleo muy superiores a los de cualquier otro grupo de la población activa, el grupo de los adultos jóvenes, es decir, los de 20 a 29 años de edad, tiene casi los mismos índices de desempleo y subempleo que los demás grupos de edad. Cabe destacar que en la situación de Singapur resalta el hecho de que el grupo de los adolescentes, generalmente, es el más afectado por los cambios que se producen en el sector macroeconómico.

El Gobierno de Singapur ha estado aplicando medidas orientadas a la oferta con el fin de ayudar a los trabajadores a mejorar sus calificaciones. Si bien no parece haber políticas activas específicas de mercado laboral que tomen como destinatarios exclusivamente a los trabajadores jóvenes, el grupo de jóvenes de 15 a 29 años de edad recibe los mayores beneficios de los distintos programas de formación/re-capacitación que se brindan dentro de los

distintos programas de formación (véase en el gráfico 12 la intensidad de la formación por grupos de edades).

Se ha de señalar especialmente que en los esfuerzos realizados en el país en materia de políticas activas de mercado laboral, el Singapore National Trades Union Congress (SNTUC) – la central sindical nacional de Singapur – está desempeñando un papel crucial. La central SNTUC aboga enérgicamente por la formación y la capacitación permanentes con el fin de promover la empleabilidad de los trabajadores de Singapur y, de hecho, el Gobierno ha tomado algunas ideas de las propias iniciativas de dicha central. Dado que el entorno económico es más volátil y cambia más rápidamente que antes, la central SNTUC dice que ha venido instando a los empleadores a no limitar las oportunidades de formación de los trabajadores, sino, por el contrario, aprovechar el actual bajón para invertir en las calificaciones de sus empleados.

Australia

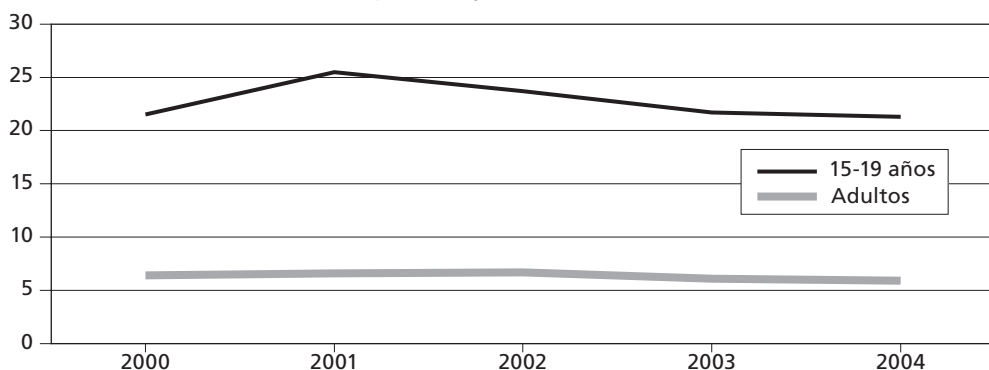
El gráfico 13 muestra que en este país el desempleo entre los adolescentes (15-19) equivale a más del triple del índice de desempleo de la población adulta. Según datos publicados por la Oficina Australiana de Estadísticas, en 2003 más de la tercera parte (38 por ciento) de las personas desempleadas tenían entre 15 y 24 años de edad.

Según un estudio llevado a cabo por el Foro de Calificaciones de Dusseldorp, en mayo de 2003, el 14,9 por ciento de los ado-

lescentes (14 por ciento de varones y 16,1 por ciento de chicas) – unos 206.200 jóvenes – no estaban trabajando ni estudiando o recibiendo formación a tiempo completo. El 6,9 por ciento de esas personas hacían trabajo a tiempo parcial, 4,2 por ciento estaban desempleadas y 3,8 por ciento no formaban parte de la fuerza laboral.

Este enfoque analítico es bastante interesante e importante. En el cuadro 3, por ejemplo, véanse las categorías de jóvenes que no están trabajando ni estudiando o recibiendo formación a tiempo completo

Gráfico 13. Índice de subempleo en Australia – Comparación entre adolescentes y adultos, 2002-2004 (porcentajes)



Fuente: Biblioteca de parlamentarios australianos.

Cuadro 3. Posición en materia de educación y en el mercado laboral de los jóvenes de 15 a 24 años, Australia, mayo de 2003 (porcentaje)

	En educación a tiempo completo					No en educación a tiempo completo					Total
	Trabajo a tiempo completo	Trabajo a tiempo parcial	Buscando trabajo a tiempo parcial	No en la fuerza laboral	Sub-total	Trabajo a tiempo completo	Trabajo a tiempo parcial	Buscando trabajo a tiempo parcial	No en la fuerza laboral	Sub-total	
Grupo de 15 a 19 años											
Total	0,3	26,3	4,9	37,7	69,1	15,9	6,9	4,2	3,8	30,9	100
Hombres	0,5	21,3	5,1	39,4	66,4	19,7	6,0	4,7	3,3	33,6	100
Mujeres	0,1	31,4	4,7	35,8	72,0	11,9	8,0	3,7	4,4	28,0	100
Grupo de 20 a 24 años											
Total	0,8	12,4	1,5	10,1	24,9	48,6	10,9	6,5	9,1	75,1	100
Hombres	1,0	10,7	1,3	10,0	23,0	55,1	9,0	7,5	5,4	77,0	100
Mujeres	0,7	14,2	1,8	10,2	26,9	42,0	12,8	5,5	12,8	73,1	100

Fuente: Fuerza laboral, Australia, mayo de 2003 (según citado en el estudio del Foro de Calificaciones de Dusseldorp).

y las que hacen trabajo a tiempo parcial, están desempleadas o no forman parte de la fuerza laboral. Al observar detenidamente por qué esas personas están en esas situaciones – ya sea por motivos positivos o negativos – y estudiando sus características – género, educación y resultados en materia de formación, referente social y económico, etcétera – podrían establecerse claramente las causas de los problemas. Eso permitiría tomar medidas adecuadas para responder a las verdaderas necesidades de los jóvenes.

El desempleo juvenil y los sindicatos en Asia y el Pacífico

Iniciativas de la CIOSL-ORAP

Frente a la inestabilidad de la situación de oferta-demanda de mano de obra, los sindicatos de la región han comenzado a tomar algunas iniciativas con respecto al empleo juvenil. En el centro de tales iniciativas se encuentra los comités sindicales regionales y nacionales de juventud.

Procurando responder de manera más sistemática y dinámica a las cuestiones inherentes a los trabajadores jóvenes y a sus preocupaciones, la Organización Regional para Asia y el Pacífico de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL-ORAP) ha tomado dos grandes iniciativas durante el último par de años. En primer lugar, ha institucionalizado un Comité de Juventud dentro de su estructura y ahora dicho Comité se reúne regularmente para discutir cuestiones específicas de los jóvenes. En segundo lugar, por iniciativa del Comité de Juventud, la CIOSL-ORAP llevó a cabo en 2002 un estudio general sobre la situación de los trabajadores jóvenes³. Dicho estudio estuvo compuesto por investigaciones sobre 22 países llevadas a cabo por afiliadas y diversos colaboradores y reveló un interesante panorama de las condiciones económicas y sociales de los jóvenes trabajadores de la región.

La CIOSL-ORAP está planeando tomar otras medidas con respecto a los jóvenes. En su conferencia regional (Katmandú,

enero de 2005) se prevé que la organización adopte por primera vez una política y un plan de acción específicos sobre la juventud, en los cuales el empleo juvenil será uno de los grandes puntales. En el marco de la preparación del debate que se desarrollará en la conferencia regional, el Comité de Juventud de la ORAP realizará otro estudio regional sobre la situación de los trabajadores jóvenes, que servirá de base para el debate y para una propuesta provisional de política de juventud que se presentará ante la conferencia. Se desconocen todavía los pormenores de la propuesta; sin embargo, el Comité de Juventud planea incluir directrices específicas para tomar medidas en cuestiones inherentes al empleo juvenil, a fin de que las afiliadas de la CIOSL-ORAP y sus comités de juventud puedan tomar iniciativas enérgicas a escala nacional con respecto al temario de empleo juvenil.

Esas iniciativas de la CIOSL-ORAP contribuirán no solamente a incorporar el empleo juvenil a los debates sobre políticas y estrategias económicas y sociales a escala regional y nacional, sino también para promover y consolidar aún más la participación de los jóvenes militantes sindicales en el accionar principal de los sindicatos, nacional e internacional.

Iniciativas de nivel nacional

Conforme a iniciativas y actividades de la CIOSL-ORAP y de otras organizaciones internacionales, las centrales sindicales nacionales también están tratando de tomar medidas específicas con respecto a las cuestiones de empleo juvenil. Una de las evoluciones positivas es que se han institucionalizado los comités de juventud y que ahora están pasando a ser activos en muchas de las centrales nacionales de la región. Esos comités nacionales de juventud seguramente podrán encabezar los esfuerzos y campañas nacionales para incorporar los temas de empleo juvenil a las discusiones de nivel nacional.

En efecto, los líderes de los comités de juventud están planeando tomar medidas es-

pecíficas sobre el empleo juvenil, tomando en cuenta las situaciones y problemas específicos de sus propias organizaciones y países. Por ejemplo, Lye Tech Hee, Presidente del Comité de Juventud del NTUC de Singapur, ha propuesto iniciar un proyecto para incorporar el temario de empleo juvenil a la organización reforzando la capacidad de los jóvenes líderes en materia de cuestiones relativas al empleo y creando una unidad de trabajo que asumiría la responsabilidad de hacer propuestas específicas de acción. Choi Jang-Yoon, representando al grupo de jóvenes de la Federación de Sindicatos de Corea (FKTU), manifiesta su disposición a comenzar una campaña para promover la participación de jóvenes representantes en los organismos ejecutivos de la FKTU, como así también en un foro nacional tripartito sobre el empleo juvenil, donde la FKTU desea impulsar al Gobierno a adoptar un enfoque de la cuestión más concentrado en la demanda.

Carlos Carlos, del Comité de Juventud del Congreso Sindical de Filipinas (TUCP), ha presentado un plan de acción para crear una nueva agencia denominada Youth@work (jóvenes trabajando), dentro del TUCP, que asumirá toda la responsabilidad del empleo juvenil, incluyendo la lucha contra el desempleo, educación y formación profesional, colocación y cabildos con el Gobierno, todo en bien de los miembros jóvenes de la organización. Mukesh Galav, Presidente del Comité Nacional de Juventud de HMS-India, puso énfasis en que la prioridad de su Comité de Juventud sería sindicalizar a los trabajadores jóvenes no sindicalizados, con el fin de que HMS pueda representar mejor los intereses de los jóvenes trabajadores en lo concerniente a cuestiones de empleo. Finalmente, el Presidente del Comité de Juventud de la Confederación de Sindicatos de Mongolia (CMTU) planea organizar talleres y seminarios preparándose para una política de la CMTU sobre empleo juvenil, que se someterá ante su congreso, y para ejercer presión sobre la dirigencia con miras a su adopción.

Junto con otras iniciativas planeadas por otros comités nacionales de juventud

y por las mismas centrales nacionales, estas actividades seguramente contribuirán a que en la región de Asia y el Pacífico se coloque el temario del empleo juvenil entre los principales puntos de los órdenes del día, tanto a escala regional como nacional.

Conclusión

Si bien el crecimiento económico de la región de Asia y el Pacífico es relativamente fuerte, en muchos países la situación del empleo está lejos de ser brillante. Dado el desequilibrio y la falta de concordancia existente en el mercado laboral entre oferta y demanda, los jóvenes trabajadores de la región están pasando por una situación muy difícil.

Muchos gobiernos ya han venido tomando iniciativas sobre políticas activas de mercado laboral pero todavía no se han materializado sus efectos en cuanto a corregir los desequilibrios y la falta de concordancia del mercado laboral. Las medidas estatales se ocupan especialmente del aspecto de la oferta del problema – es decir, de promover la empleabilidad a través de educación y formación (véase asimismo el artículo de Amparo Serrano de la página 43) – pero si el problema es que hay un nivel excesivo de oferta de mano de obra, el gobierno podría tener que concentrarse más en el lado de la demanda del problema, es decir, en crear más puestos de trabajo, directa o indirectamente, a través de gastos públicos.

Con respecto a esto, es fundamental el papel que pueden desempeñar los sindicatos. Deben velar para que el gobierno adopte un enfoque bien equilibrado al enmarcar las políticas y estrategias de empleo, concentrándose tanto en la demanda como en la oferta y en los efectos de concordancia entre ambas. Como se hizo hincapié en este artículo, los problemas de empleo juvenil varían de un país a otro y, en consecuencia, se han de realizar cuidadosos y exhaustivos análisis iniciales de las verdaderas situaciones y determinar cuáles son los problemas. Con respecto a esto,

los sindicatos deberían alentar a sus gobiernos a tomar iniciativas fuertes para recopilar datos sobre el empleo juvenil que sean confiables, exactos y comparables.

La política de empleo juvenil no puede ser independiente de la política económica y social general de los sindicatos. El punto de partida para los sindicatos es tener sus propias políticas y estrategias de empleo, y el temario sobre empleo juvenil debe ser parte integrante de las mismas. Tales políticas y estrategias deberían incluir objetivos específicos y acciones a realizar tanto por el gobierno, los empleadores, los sindicatos como los mismos trabajadores (estudiantes), destinadas a crear un entorno donde toda la sociedad se ocupe de responder a los desafíos que plantea el

empleo juvenil. Se debe poner énfasis en que el futuro de toda sociedad depende de una transición suave y sólida para todos los jóvenes desde la educación de tiempo completo hacia el trabajo decente.

Notas

¹ 2003 World Population Data Sheet, Population Reference Bureau (www.prb.org).

² Párr. 49, *Seizing Opportunities for Development – Promoting People-based Governance*, discurso político de 2004 del Jefe del Ejecutivo, Tung Chee Hwa, pronunciado el 7 de enero de 2004 en el Consejo Legislativo (www.info.gov.hk/gia/general/200401/07/0107001.htm).

³ Estudio de la CIOSL-ORAP sobre la situación de los jóvenes trabajadores, 2002.