

Juventud y empleo

Guía Sindical

Módulo 2

*La acción sindical en el marco de las
políticas de empleo y formación
profesional para jóvenes*

Oficina Internacional del Trabajo



ACTRAV

CINTERFOR

IFP/SKILLS

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, solicitudes que serán bien acogidas.

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org. Sitio en la red: www.ilo.org/publns.

El Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (Cinterfor/OIT) es un servicio técnico de la OIT, establecido en 1964 con el fin de impulsar y coordinar los esfuerzos de las instituciones y organismos dedicados a la formación profesional en la región.

Las publicaciones del Centro pueden obtenerse en las oficinas locales de la OIT en muchos países o solicitándolas a Cinterfor/OIT, Casilla de correo 1761, E-mail: dirmvd@cinterfor.org.uy, Fax: 902 1305, Montevideo, Uruguay.

Sitio en la red: www.cinterfor.org.uy

2

La acción sindical en el marco de las políticas de empleo y formación profesional para jóvenes

Objetivos:

Que los participantes:

- ◆ Reflexionen acerca del rol de los sindicatos en torno a la gestión y al control de los fondos destinados a la implementación de las políticas de formación y empleo para los jóvenes.
- ◆ Detecten las principales oportunidades en el entorno nacional y regional para participar activamente en el establecimiento de políticas de empleo para jóvenes
- ◆ Generen líneas de acción que respondan a una estrategia de empleo juvenil acorde a las necesidades de jóvenes trabajadoras y trabajadores en general.
- ◆ Fortalezcan la acción sindical, mediante la superación de las debilidades existentes en su ámbito natural.
- ◆ Detecten los principales riesgos que conlleva la participación y estén en condiciones de generar estrategias sindicales que les posibilite superar estas situaciones.

Carga horaria del Módulo: 8 horas, distribuidas de la siguiente manera:

- ◆ Gestión y control de fondos públicos destinados a políticas de formación y empleo de jóvenes, oportunidades y riesgos: 3 horas
- ◆ La participación de los sindicatos como prestadores directos de servicios de formación, capacitación e intermediación de empleo, ventajas y desventajas: 3 horas.
- ◆ La construcción de alianzas estratégicas con otros actores: 2 horas.

Dinámica Grupal: entre 2 y 3 horas.

2.1. La gestión y control de fondos públicos destinados a políticas de formación y empleo de jóvenes

En un contexto de retroceso de las posibilidades de participación y negociación por parte de los sindicatos en diversos temas en los cuales éstos habían tenido una cuota importante de protagonismo en el pasado, llama la atención la aparición de algunas nuevas e importantes instancias de participación que colocan al movimiento sindical frente a una serie de importante desafíos.

Efectivamente, cuando la cobertura de la negociación colectiva tiende a disminuir y, en los casos en que ella se mantiene, se desplaza fundamentalmente al ámbito de la empresa, cuando la desregulación de las relaciones laborales avanza y cuando el avance del informalismo y el desempleo minan la base de representación y poder de los sindicatos, surgen espacios como los siguientes:

La apertura de este tipo de instancias de participación constituye un desafío para el movimiento, con oportunidades y riesgos.

- **En Brasil, la creación del denominado “Fondo de Amparo al Trabajador”** (FAT), mediante el cual se financian programas de calificación, recalificación, generación de empleo e ingresos, así como el seguro de desempleo. Dicho fondo es gestionado a nivel nacional por el Consejo Deliberativo del Fondo de Amparo al Trabajador (CODEFAT) de integración tripartita. El CODEFAT cuenta con una representación permanente de las principales centrales brasileñas que inciden en las decisiones relativas a la aplicación y control de dichos fondos.

Los sindicatos participan también de las Comisiones estatales y municipales de empleo, de integración tripartita, desde donde se gestionan los fondos FAT destinados a cada Estado o municipio. También los sindicatos y centrales pueden recibir directamente fondos FAT para el desarrollo de proyectos y programas propios.

- **En Chile, la reciente reforma del Estatuto de la Capacitación y Empleo** incluyó, entre otras disposiciones novedosas la constitución obligatoria de los denominados “Comités Bipartitos de Capacitación por Empresa” para aquellos establecimientos con más de 15 trabajadores. Esta son instancias asesoras de la empresa en materia de capacitación del personal y, aunque la consulta a los Comités Bipartitos no es obligatoria, existen dispositivos fiscales de estímulo a que los planes de capacitación por empresa sean consensuados. También en este país, existen las instancias del Consejo Nacional de Capacitación, adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y de los Comités Regionales de Capacitación en cada una de las 13 regiones en que se encuentra dividido Chile, donde, aunque limitada, la oportunidad de participación sindical no deja de ser una oportunidad importante.

- **En Uruguay, existe desde el año 1993, y en el ámbito del Ministerio de Trabajo, la denominada “Junta Nacional de Empleo” (JUNAE).** Este órgano es de integración tripartita y tiene por funciones la de asesorar a la Dirección Nacional de Empleo (DINAE) y la de administrar el Fondo de Reconversión Laboral (FRL). El FRL se compuso originariamente con aportes de los trabajadores, pasando luego a recibir también un aporte equivalente por parte de los empresarios y, desde fines del año 2000, un aporte del Estado. Orientado en un principio a financiar becas de capacitación para trabajadores desempleados del sector privado, amplió posteriormente sus líneas de aplicación. Así, el FRL financia actualmente no sólo las mencionadas becas de capacitación para desempleados, sino también experiencias de gestión bipartita de capacitación en empresas, la capacitación de trabajadores rurales y el ya mencionado programa “Projovent” de capacitación y empleo de jóvenes.

La apertura de este tipo de instancias de participación constituye un desafío para el movimiento, con oportunidades y riesgos.

El balance de unas y otros, así como la decisión final sobre si participar o no, y con qué carácter, es algo privativo del ámbito soberano del movimiento sindical. Sin embargo, a partir de los debates sindicales recientes en la región, es posible apuntar que la participación sindical en este tipo de instancias:

Presenta las siguientes oportunidades:

- **Acceso a información y control sobre fondos públicos:**

En contextos donde la mayor parte de las decisiones en materia de política pública tienden a situarse en parámetros que llegan incluso a cuestionar la soberanía de los Estados, o donde se utilizan criterios predominantemente tecnocráticos, para los sindicatos es una oportunidad importante conocer de primera mano la información sobre el estado de al menos una parte de los fondos públicos, las formas en que éstos son utilizados e incluso poder proponer formas de utilización de tales fondos. La presencia sindical puede conformar una garantía

contra la desviación de los usos del dinero público, y para evitar sesgos derivados de la falta de representación de los diversos intereses existentes en la sociedad.

○ **Mejora de la visibilidad sindical frente a la opinión pública:**

La pérdida de poder político y de negociación que afecta al movimiento sindical, ha tenido también consecuencias en términos de su visibilidad pública. La participación de los sindicatos en instancias decisorias en materia de política pública hace que sus posturas y su visión sobre los problemas, así como sus propuestas, deban ser consideradas. De esta forma los sindicatos vuelven a ser interlocutores de peso frente al Estado y los empresarios, difundiendo sus propuestas y posiciones por los medios de comunicación y reinstalándose como actores políticos en la sociedad.

○ **Ampliación de la capacidad de acción sindical a nuevos campos:**

Como ya se ha mencionado, el tradicional accionar sindical dirigido a la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de empleo, salarios y derechos laborales, ha visto recortados sus márgenes. Métodos clásicos como la movilización y las huelgas, si bien conservan su vigencia, requieren hoy de formas de acción sindical complementaria. Desarrollar la capacidad de propuesta sindical en diversos campos de interés público aparece como una vía que varios sindicatos y centrales han adoptado en orden a conquistar espacios de incidencia y legitimidad ante los trabajadores y la sociedad.

○ **Especialización de cuadros y equipos sindicales:**

La decisión de participar en instancias de gestión de políticas públicas conlleva la responsabilidad de hacerlo en forma cualificada. La profundidad que supone el tratamiento de estos temas exige a los sindicatos el formar cuadros y equipos de trabajo que alimenten de información y propuestas a la organización, y que representen la perspectiva sindical en los diferentes espacios de participación y negociación. De darse esto, el sindicato ve ampliada su capacidad de reflexión y propuesta, abriendo espacios para que más miembros desarrollen actividades relevantes de representación.

○ **Acceso a fuentes de financiamiento para la actividad sindical:**

De todas las oportunidades que generan estas nuevas instancias de participación, ésta es la que genera mayor polémica al interior del movimiento sindical. La ampliación y diversificación de la acción sindical que dichos fondos permite, hace que ocasionalmente sean financiadas con recursos públicos actividades estrictamente sindicales (como es el caso de la formación sindical). La diversidad de posturas que estas alternativas suscitan hace que este punto también sea considerado como un riesgo.

○ **Recuperación de espacios de participación y negociación:**

A partir del desarrollo de una capacidad de propuesta efectiva del movimiento sindical, de la movilización y de una adecuada estrategia de comunicación, es posible ampliar las temáticas que se abordan en estas instancias y recuperar espacios de negociación. Un espacio creado para discutir y proponer sobre estrategias de formación para la empleabilidad, puede transformarse en un foro donde debatir sobre cómo generar empleo de forma genuina. Los impactos positivos de la inversión en formación en los beneficios resultantes para las empresas (incrementos de productividad y mejora de competitividad), pueden ser colocados en la mesa de negociación para discutir sobre el reparto de dichos beneficios y, por tanto, sobre

los salarios. Condiciones y medio ambiente de trabajo, salud laboral, desarrollo de carreras profesionales, estabilidad laboral son, entre otros, temas en los cuales también es posible recuperar capacidad de propuesta y negociación frente a las empresas y frente al estado.

... y presenta los siguientes riesgos:

○ **Co-responsabilidad pública por el funcionamiento y resultados de programas públicos:**

La posibilidad de compartir un espacio de poder donde se accede a información y se toman decisiones sobre fondos y sus diferentes destinos implica un compromiso con dicho espacio y los restantes actores que lo integran. Se asume entonces una cuota de responsabilidad en las decisiones adoptadas y sus consecuencias.

La apertura desde los gobiernos a una participación tanto sindical como empresarial responde, entre otras razones, a la necesidad que estos tienen de dotar de un mayor grado de legitimidad a sus decisiones. Esto está en el origen de la oportunidad pero también del riesgo para cada una de las partes. Una política mal diseñada, acciones que no den los resultados esperados, problemas de administración, o cualquier error que pueda cometerse, son ahora de responsabilidad compartida. Los representantes sindicales pueden tener dificultades para manejar su imagen frente a la sociedad y los trabajadores que representan, ya que casi inevitablemente tenderá a ser identificado como parte de “quienes están a cargo” de una instancia de poder público y de la toma de decisiones. La propia organización sindical puede verse enfrentada a una situación donde ya no se trate de justificar o fundamentar una movilización o una huelga, sino una medida de política pública.

Esto evidencia la complejidad de la tarea de participar en este tipo de instancias. Se requiere entonces, en caso de decidir participar, tener definiciones muy claras acerca de los objetivos de dicha participación, del tipo de decisiones que se buscará promover y del carácter de las relaciones que se establecerán con el resto de las partes (fundamentalmente gobierno y empresarios).

○ **Insuficiente capacidad de propuesta:**

Lo que puede ser visto como una oportunidad puede también ser el germen de una debilidad. La necesaria cualificación de la participación sindical en este tipo de instancias puede, de no lograrse suficientemente, convertirse en una participación testimonial o donde se asuman responsabilidades sobre acciones de las cuales no se tiene una clara visión de sus posibles consecuencias. Dicho de otro modo, asumir el riesgo anterior de co-responsabilizarse por las decisiones adoptadas sin una adecuada preparación (preparación que debe, además, mantenerse en permanente actualización), supone un riesgo aún mayor para el movimiento sindical.

○ **Problemas de comunicación y coordinación interna:**

La ampliación hacia nuevos campos de acción implica, como ya se mencionó, la formación de cuadros y equipos especializados. Esto de por sí resulta positivo, en la medida que representa un enriquecimiento de la organización en materia de ideas, conceptos, debates y, eventualmente, de un mayor número de militantes incorporados a tareas de responsabilidad central. El riesgo no parte de este logro sino de que, en ocasiones, la organización no alcanza a desarrollar mecanismos efectivos de comunicación y coordinación interna. Esto puede redundar en la generación de compartimentos aislados, donde los miembros de un equipo alcanzan un alto grado de especialización, sin que la organización sindical incorpore de forma efectiva y cotidiana los temas que el equipo trata. Así, la mayor democratización que supone la existencia de instancias especializadas al interior del sindicato, ha de conciliarse con un permanente esfuerzo por vincularlas entre sí, con la dirección y con las bases.

○ **Pérdida de independencia:**

Si bien este riesgo también se deriva en parte del ya referido a la co-responsabilidad pública, su expresión más patente se deriva la posibilidad de que, a partir de su participación en determinadas instancias, el sindicato acceda en forma directa a fondos públicos. En tanto riesgo, conlleva una exigencia ineludible: la de una estricta transparencia en el manejo de tales fondos. Pero también esconde la seria posibilidad de que la recepción de fondos se transforme en un sistema de “premio y castigo” desde el poder político hacia los sindicatos, regulado según la conducta que estos últimos mantengan con relación a las políticas de gobierno.

Algunos elementos a ser

considerados:

Al margen de la valoración que cada sindicato o central pueda realizar de la conveniencia de participar en este nuevo tipo de instancias, existen una serie de aspectos que deben ser considerados.

- ◆ Aunque las oportunidades de empleo para los jóvenes dependen fundamentalmente de la situación general del empleo en cada país, las políticas específicamente orientadas a la capacitación y el empleo juvenil constituyen actualmente la principal estrategia pública focalizada en este grupo de la población.
- ◆ Las nuevas instancias donde la participación sindical es posible, en ocasiones están relacionadas con el diseño, el financiamiento, el seguimiento y la evaluación de tales programas. Cuando no es así, igualmente pueden constituir un foro donde discutirlos y desde donde es posible trazar estrategias de intervención sindical indirecta.
- ◆ Esto permite un tratamiento específico e integrado de tales políticas. Específico, porque se trata de políticas y programas focalizados en la población juvenil, lo que permite atender a las peculiaridades que el tema del empleo juvenil contiene. Integrado, porque en la medida que constituyen un componente dentro del tema del empleo en general, la intervención sindical puede facilitar el que tales políticas superen las versiones remediales y se integren dentro de una política coherente de Estado dirigida a mejorar la situación del empleo.
- ◆ Si bien la participación sindical en instancias como las antes mencionadas es materia de decisión de cada organización, es posible entender que dicha participación es la vía más eficaz para acceder a información relevante e incidir en la toma de decisiones sobre políticas de empleo. Sin embargo, y más allá de las decisiones que en cada caso se adopten, siempre está presente para el movimiento sindical la tarea de encontrar instrumentos que le permitan acceder a aquella información y desarrollar una intervención eficaz en el curso de las decisiones.

2.2. La participación de los sindicatos como prestadores directos de servicios de formación, capacitación e intermediación de empleo

Una discusión aparte merece la posibilidad de que los sindicatos incursionen en la prestación directa de servicios de formación, capacitación o intermediación de empleo, convirtiéndose en ejecutores directos en estos campos, ya sea en el marco de políticas públicas o como formas de acción definidas autónomamente.

Se trata en este caso de una discusión cualitativamente diferente a la referida a la participación en la gestión de políticas y programas públicos. Si bien aquella participación ha suscitado polémica dentro del movimiento sindical de la región, en la mayor parte de los casos las organizaciones han optado por incorporarse a tales instancias. En cambio, no se alcanza el mismo grado de

consenso a la hora de decidir si, por ejemplo, el sindicato debe o no montar centros y programas de capacitación para jóvenes o agencias de información, orientación e intermediación laboral.

Tratándose de una materia que radica en el ámbito soberano de cada organización, sólo corresponde enunciar en términos de ventajas y desventajas los argumentos que han surgido desde la propia discusión sindical en los diferentes países.

Ventajas:

- ◆ Muchas de las formas de acción que tradicionalmente desarrollan los sindicatos no despiertan el interés de los jóvenes. Esto sucede sobre todo porque muchos de estos jóvenes no tienen un empleo, o no lo tienen de forma regular y estable, o lo tienen en condiciones donde la afiliación a un sindicato es percibida más como un riesgo que como una posible ventaja. Sin embargo, la mayor parte de los jóvenes demuestra interés en las propuestas orientadas a su perfeccionamiento profesional, y a ayudarles en la búsqueda de empleo. Para tales jóvenes, el que los sindicatos les ofrezcan cursos de capacitación o servicios de orientación e intermediación de empleo, puede hacer modificar su visión de estas organizaciones, al verlas como más útiles en función de sus intereses.
- ◆ Complementariamente, para los sindicatos representa una oportunidad el contar con una vía directa de llegada a tales jóvenes, ya que constituyen un sector de la población donde el mensaje sindical difícilmente penetra. Algunos sindicatos han procedido a incorporar a los cursos de capacitación técnica contenidos de formación sindical.
- ◆ Un tercer argumento a favor de que los sindicatos diversifiquen sus servicios, radica en que, a través de la experiencia directa de diseñar, planificar, implementar y monitorear tales servicios, la organización adquiere conocimientos que representan un insumo importante para su intervención en los planos decisorios de las políticas públicas de empleo y formación.

Desventajas:

- ◆ El hecho de que una gran parte de los servicios que los sindicatos prestan en los campos mencionados se inscriben en los lineamientos generales de las políticas públicas, se ha argumentado que al convertirse el sindicato en ejecutor de tales políticas esto representa una aceptación tácita de las mismas, restándole capacidad crítica e independencia a la organización.
- ◆ Prestar este tipo de servicios implica, entre otras cosas, adquirir o desarrollar infraestructura, comprar equipamiento, contratar personal, hacer marketing. Esto representa un costo alto para el sindicato si decide hacerlo (y mantenerlo) por su propia cuenta. Si lo hace a partir de fondos públicos, se vuelve sobre el argumento de la dependencia financiera. Tanto en uno como en otro caso, existe el peligro de que, llegado cierto punto, la organización no pueda continuar financiándolo, debido a que los fondos externos se reduzcan o desaparezcan. Si algo de esto sucede, el sindicato puede verse enfrentado desde una pérdida de imagen frente a la población y a los jóvenes, por verse frustradas sus expectativas, hasta conflictos laborales con el personal contratado ya que inevitablemente se habrá convertido en una organización que emplea docentes, investigadores, personal de limpieza, etc.
- ◆ Finalmente, se argumenta que la prestación de tales servicios correspondería formalmente al Estado, y que por tanto la función del sindicato es presionar al gobierno a fin de que tales políticas se implementen de forma adecuada. La prestación directa de servicios de este tipo por parte del sindicato estaría, en esta concepción, fuera de su ámbito natural de competencias.

2.3 La construcción de alianzas estratégicas con otros actores

Participar en instancias públicas tripartitas de gestión de políticas públicas y convertirse en ejecutores directos de tales políticas no son, sin embargo, las dos únicas alternativas que tienen los sindicatos para promover el empleo de los jóvenes.

Existen en la región experiencias sindicales que, sin perjuicio de explorar los caminos anteriores, buscan incidir en el empleo juvenil mediante otros esquemas.

Se trata de experiencias muy diversas basadas en la idea de que es posible construir alianzas estratégicas con otros actores, a partir de la propia especificidad e identidad sindical

De forma resumida, pueden describirse así:

- ◆ Se parte de la concepción de que el empleo juvenil es un tema de toda la sociedad y que incluye, por tanto, a todos los actores en ella presentes.
- ◆ Cada uno de estos actores: Estado, empresas, sindicatos, escuelas, centros de formación, universidades, organizaciones no gubernamentales, etc., dispone de una cantidad limitada de recursos y capacidades, que pueden ser puestos en coordinación para atender objetivos de interés común (p.e. abatir el desempleo juvenil).
- ◆ A partir de la anterior constatación, es posible pensar en políticas públicas que, en lugar de ser definidas e implementadas en forma vertical, constituyan auténticas “redes de política pública”.
- ◆ Así, los sindicatos tienen la posibilidad de intervenir y participar a partir de lo que son sus propios recursos, capacidades, perspectivas y propuestas, junto al resto de los actores.
- ◆ Un ejemplo de esto lo constituiría un programa donde el sindicato colabora con la identificación de necesidades de empleo y de formación profesional, una universidad asiste en términos de desarrollo curricular, centros de formación profesional o educación tecnológica proveen de infraestructura, equipos, materiales y docentes, las empresas aportan plazas para pasantías o prácticas laborales, y tanto ONG como sindicatos ayudan en la promoción del programa y la identificación de participantes.

Este tipo de experiencias están siendo desarrolladas en algunos casos con financiamiento público, mientras que en otros lo son exclusivamente a partir de la complementación de recursos de origen diverso.

Recordemos que:

- ◆ En un contexto de retroceso en los espacios para la participación sindical y la negociación, las políticas de empleo y formación, tanto las de tipo general como las orientadas hacia los jóvenes, representan una oportunidad para fortalecer y profundizar la capacidad de incidencia sindical.
- ◆ La participación en la gestión de estas políticas es un desafío en general asumido por los sindicatos. Sin embargo, presenta una serie de oportunidades y riesgos de los cuales cada organización debe realizar un balance.
- ◆ La prestación directa de servicios de capacitación o intermediación de empleo suscita polémica en el movimiento sindical, existiendo fuertes argumentos tanto a favor del desarrollo de ese tipo de servicios, como contrarios a ello.
- ◆ El desarrollo de estrategias de alianzas con otros actores que garanticen tanto el poder de intervención sindical como su independencia de acción, ha sido planteado en algunos casos como un camino complementario.

Dinámica grupal

Metodología de Trabajo

Tiempo Total de la dinámica: 1 hora, 30 minutos.

Materiales necesarios: papelógrafo, marcadores.

Quien coordina el taller invita a la discusión y al debate en equipos de los temas propuestos en “Algunas cuestiones para debatir” (página siguiente). Posteriormente cada equipo de trabajo elabora un documento que contenga los siguientes tópicos:

- Gestión de las políticas de empleo y participación sindical (se incluye el resultado de la discusión, en torno a la ventaja de participar o no en las mismas y en tal caso, cómo se participaría, mediante qué mecanismos, sobre qué garantías previas, etc.). Tiempo: 30 minutos
- Gestión y ejecución de la formación profesional y sindicatos. (se incluye el resultado de la discusión, de manera de justificar la opinión del equipo en torno a la conveniencia o no de ejecutar la formación, cómo se realizaría en tal caso, qué necesidades básicas es necesario cubrir para que la misma asegure la calidad de los Planes, etc. Similares planteos en torno a la gestión de la formación, de manera que asegure la calidad, quienes serían los ejecutores en tal caso, cómo se llevaría a cabo, mediante qué mecanismos.) (Tiempo: 30 minutos)

Tiempo Total: 1 hora

Cada equipo presenta en plenario la síntesis de sus conclusiones, que fueron antes escritas en el papelógrafo. El documento producto de este módulo ha de elaborarse por un grupo formado por un representante de cada equipo de trabajo, quienes incluirán también las conclusiones plenarias. (Tiempo: 30 minutos)

Algunas cuestiones para debatir

- ❑ Realizando un balance de las ventajas y desventajas que tiene para el sindicato participar en la gestión de las políticas de empleo y formación profesional para jóvenes, ¿deben los sindicatos participar? ¿De qué forma? (Tiempo: 30 minutos)
- ❑ Realizando un balance de los riesgos y oportunidades que el sindicato ejecute directamente acciones en materia de programas y proyectos de formación y empleo de jóvenes, ¿deben los sindicatos ofrecer este tipo de servicios? ¿De qué forma? (directamente como sindicatos, mediante instituciones afines al sindicato pero autónomas de éste, mediante acuerdos de cooperación con otros actores, etc.). ¿Cuál sería su rol en estos casos? ¿qué ventajas se lograrían? ¿Cómo efectuarían la gestión de la formación? (Tiempo: 30 minutos)

Lecturas recomendadas

- ACTRAV/OIT. *Introducción a la economía*. Manual de Educación Obrera. Segunda impresión, Ginebra 1994.
- ACTRAV/OIT. *Los salarios*. Manual de Educación Obrera. Tercera impresión, Ginebra, 1983.
- ACTRAV/OIT. *Workers' access to education*. Manual de Educación Obrera. Ginebra, 1995.
- Cinterfor/OIT. *Los trabajadores y la formación profesional*. Boletín Cinterfor/OIT N° 148. Cinterfor/OIT. Montevideo, 2000.
- Cinterfor/OIT. *Sindicato y formación*. Boletín Cinterfor/OIT N° 144. Cinterfor/OIT. Montevideo, 1998.
- Fernau C.N. *Métodos sencillos de recopilación y utilización de datos*. ACTRAV/OIT. Segunda impresión, Ginebra, 1987.
- Dunning, Harold. *Los sindicatos y la formación profesional*. ACTRAV/OIT. Ginebra, 1987.

