
ACUERDO DE COOPERACIÓN
TRANSNACIONAL **RESTART**

1.- Intereses comunes / metodología / problema subyacente

El objetivo de esta sociedad transnacional es el desarrollo de una actuación conjunta, y ofrecer un programa consensuado de actividad a lo largo de la Acción 2. La acción de la sociedad transnacional se complementará con los programas de trabajo que localmente realicen cada uno de los socios y les añadirá valor, siempre con miras a lograr los dos siguientes objetivos estratégicos:

1. Luchar contra la discriminación sufrida por individuos y colectivos, y fomentar la igualdad en el lugar de trabajo.
2. Ensayar mecanismos de apoyo para ayudar a los colectivos afectados en su inserción / reinserción al mercado de trabajo.

A nivel local, los socios han detectado la necesidad de desarrollar y ensayar metodologías y planteamientos eficaces que permitan a los desfavorecidos del actual mercado de trabajo potenciar su empleabilidad y su acceso a un trabajo sostenible.

Para gran número de colectivos excluidos, el acceso al mercado de trabajo sigue siendo un gran problema – sobre todo en el caso de quienes padecen trastornos mentales o físicos, quienes han abusado de las drogas y del alcohol, ex – empleados algo mayores, ex – delincuentes y niños bajo custodia.

A pesar del incremento de las oportunidades de empleo en cada uno de los países, dichos colectivos siguen excluidos del mercado de trabajo.

Padecen altos niveles de desempleo, que se están acentuando en algunos casos. Todos los colectivos afectados tienen una representación desproporcionada entre los desempleados y menos cualificados. Su Distanciamiento del proceso de aprendizaje y, en muchos casos, su falta de habilidades básicas y/o titulación formal se ve agravada por la reticencia de los empresarios a contratarlos, incluso habiendo carencias de mano de obra.

La sociedad transnacional se propone compartir experiencias, sacar provecho de iniciativas tomadas en otros países y, de manera conjunta, desarrollar/ensayar formas innovadoras de salvar la distancia entre los colectivos desfavorecidos y un mercado de trabajo flexible.

Los socios del Acuerdo han detectado las siguientes barreras comunes a todos los países, que impiden el acceso al mercado de trabajo de los mencionados colectivos:

1. Situación de la ayuda actual a los colectivos desfavorecidos
 - . Existe una confusión estructural entre diferentes entidades y un solapamiento en los servicios prestados a los colectivos desfavorecidos.

- . Las organizaciones asistenciales encuentran dificultades en el acceso a los colectivos desfavorecidos (fragmentación).
- . Los ejemplos de prácticas exitosas que hayan funcionado son limitados, pero menos ejemplos hay aún de las que no han funcionado y de los cuales habríamos podido extraer una lección.
- . Faltan sistemas que sean trasladables a la prestación de servicios en otros colectivos desfavorecidos (p. ej., empleo asistido a grupos que no sean de discapacitados).
- . Faltan metodologías para la enseñanza de tecnologías de la información y la comunicación a personas con discapacidades educativas (lo cual propicia una doble desventaja).
- . Existe una inflexibilidad generalizada en cuanto a los modelos de financiación.
- . La acción del sistema de subsidios impide el acceso de personas individuales al mercado de trabajo.

2. El Mercado de Trabajo – Tendencias y Problemáticas

- . El sistema de subsidios puede limitar la inserción de los colectivos desfavorecidos en el mercado de trabajo – en particular, la trampa de los subsidios reales y los percibidos.
- . Hay una carencia de datos fiables y consistentes en cuanto al mercado de trabajo en relación a los colectivos desfavorecidos.
- . Hay poco control y seguimiento de los colectivos desfavorecidos una vez logrado el empleo, máxime si dicho empleo no es de larga duración.
- . Acceder a la economía informal puede impedir el acceso a la economía convencional.
- . La exportación / contratación externa de manufacturas sencillas en otros países ha causado una reducción en el mercado de trabajo de empleos que requieran habilidades básicas.

3. Empresarios

- . Los empresarios se suelen expresar en términos ambiguos acerca de las habilidades específicas que necesitan, lo cual dificulta la convergencia entre demanda y oferta. Así mismo, ello acentúa la dificultad de formar a colectivos desfavorecidos para un puesto de trabajo.
- . Existen prejuicios y una falta de comprensión por parte de los empresarios acerca de la contratación de personas procedentes de los colectivos desfavorecidos.
- . Los empresarios desconocen los beneficios potenciales de la contratación de personas procedentes de los colectivos desfavorecidos.
- . Existe una tendencia general hacia una planificación defectuosa de recursos humanos, en particular en los PYMES que no tienen capacidad de planificación interna de RR.HH.

4. Beneficiarios : los colectivos desfavorecidos

- . Hay un bajo nivel de autoconfianza por parte de los beneficiarios respecto al empleo y al estigma que rodea el estar desempleado.

- . Se percibe un problema de carencia de habilidades básicas entre grupos desfavorecidos (p. ej., en el Reino Unido, uno de cada cinco adultos las tiene muy poco desarrolladas).
- . Hay poca flexibilidad en cuanto a cambio de carrera profesional y reeducación, en particular entre los ex – empleados algo mayores y los que antiguamente desarrollaban su actividad en industrias tradicionales.
- . Hay poca motivación entre los colectivos desfavorecidos para mejorar sus habilidades básicas.
- . El número de funciones desempeñables es limitado.
- . Los ex – empleados mayores están acostumbrados a buenos sueldos/buenas condiciones, y es posible que se vean obligados a bajar sus expectativas para volver a acceder al mercado de trabajo.

2.- Lecciones aprendidas a consecuencia de anteriores significativas

Existen abundantes datos disponibles provenientes de iniciativas comunitarias anteriores : Adapt, Employemt, Youthstart y Horizon.

Por ejemplo, en el transcurso de la Iniciativa Comunitaria HORIZON en los años 90, se desarrollaron y ensayaron unos métodos nuevos, muy indicados para los colectivos desfavorecidos, para la inserción vocacional de las personas disminuidas y desfavorecidas.

El concepto de “empleo asistido” nació en los EE.UU, y se demostró que la inserción de personas extremadamente disminuidas o desfavorecidas dentro de una empresa normal era posible, incluso en condiciones de un mercado de trabajo competitivo. Se demostró que la creación de lugares de trabajo orientados al desarrollo de aptitudes (concepto de demanda) y las cualificaciones de los demandantes de empleo orientadas al trabajo (concepto de oferta) constituyen las dos caras de una reinserción laboral individual orientada al beneficiario.

Sin embargo, varias experiencias recientes en Europa nos han enseñado que los efectos de tales métodos de inserción siguen siendo un tanto limitados, a menos que los agentes principales del mercado de trabajo a nivel local, regional y nacional se vuelquen en el proceso. Con EQUAL, la sociedad transnacional pretende superar esta barrera e influir en los principales agentes, mostrando los nuevos métodos, ensayados y probados, encaminados a la inserción de los colectivos desfavorecidos en el mercado de trabajo.

Uno de los mayores grupos de estos agentes lo constituyen los empresarios y sus organizaciones asociativas. Será necesario, por lo tanto, instarles a que desempeñen un rol activo respecto a los procesos de inserción, e incluso formar parte activa de los mismos. Un grupo de especial relevancia estará constituido por las pequeñas y medianas empresas (PYMES), ya que son las PYMES quienes proporcionan un mayor número de empleos en el mercado de trabajo. En este sentido, será clave la prestación de ayudas a las PYMES a fin de que puedan aprovechar las ventajas de los programas de apoyo de la Administración encaminados a cubrir las necesidades de los colectivos desfavorecidos.

Para poder proclamar el éxito allá donde anteriores iniciativas han fracasado, los socios y la sociedad transnacional deberán encontrar el modo de cambiar las percepciones y actitudes de los empresarios en relación a nuestros grupos de clientes (colectivos desfavorecidos).

A pesar de la amplia gama de anteriores iniciativas, está lejana aún la solución para ayudar a los colectivos de excluidos más significativos en su acceso a un trabajo permanente. Dotarlos de habilidades únicamente no es la respuesta. El colectivo necesita un verdadero acceso a un mercado de trabajo que tradicionalmente los ha ignorado. Los responsables de las políticas en cuestión están empezando a afrontar este problema mediante programas oficiales. Pese al éxito de las iniciativas oficiales llevadas a cabo hasta la fecha y pese a un aumento general en los niveles de empleo, existe un grupo que ha quedado al margen del mercado de trabajo y que no ha conseguido beneficiarse de dichas iniciativas o de las numerosas iniciativas análogas que les rodea.

A pesar de la mencionadas iniciativas, se han diseñado muy pocos modelos prácticos para una política específica de promoción de trabajo de larga duración, o existen pocas pruebas de lo que de verdad funciona. De hecho, por regla general, se registran más experiencias fracasadas que exitosas. No obstante, una evaluación de las políticas en cuestión en EE.UU y Canadá indica que deberían considerarse planteamientos que vayan más allá de la gestión de casos, como por ejemplo las intervenciones protagonizadas por el empresario, formación preparatoria intensiva o la ayuda especial de mantenimiento (sobre todo para abordar problemas prácticos que surjan durante la transición del desempleo al empleo, tales como el término en el cuidado de menores, los cambios dentro del sistema de subsidios o el transporte al/desde el lugar de trabajo).

Tradicionalmente, la evaluación de tales políticas se ha centrado en resultados inmediatos o a corto plazo de los programas, y menos en el mantenimiento a plazo más largo o la durabilidad en el trabajo, aunque las pruebas subrayen la importancia que tienen la correcta adaptación al puesto de trabajo y los períodos de prueba.

La sociedad transnacional se valdrá de las experiencias y las lecciones aprendidas durante las etapas anteriores, y potenciará la experiencia acumulada por los 4 socios nacionales a fin de implantar un programa de actividad que añadirá valor a todos los socios involucrados en el proceso EQUAL. Este esquema pretende ir más allá de un mero compartir experiencias e información, incorporando el desarrollo y ensayo conjunto de nuevos métodos que reinserten a nuestros colectivos en el mercado de trabajo.

3.- Los objetivos comunes de los socios

Los objetivos comunes de los 4 socios dentro de la sociedad transnacional son los siguientes :

- . Comunicar el desarrollo de nuevos servicios/prestaciones, utilizando el intercambio y transferencia de información y experiencia en ámbitos de interés común, metodología y problemas subyacentes.
- . Aprender de los errores de otros, y construir nuevas iniciativas a partir de las lecciones de éxito, y por lo tanto sacar provecho de las mejores prácticas realizadas en los 4 países.
- . Impulsar la innovación por medio del aprendizaje de nuevos planteamientos, estrategias, métodos, actividades y desarrollo conjunto con los socios del Acuerdo.
- . Potenciar las prácticas y las habilidades de los socios y sus beneficiarios.
- . Fortalecer y ampliar las redes locales, y crear nuevas redes transnacionales para intercambio de informaciones y experiencias.
- . Influenciar a los que elaboran la política a nivel local, regional, nacional y europeo.
- . Ampliar los horizontes y perspectivas de los socios locales y sus beneficiarios.

La Sociedad Transnacional ha desglosado sus actividades en 4 áreas clave que reflejan los puntos de interés común de cada una de las Sociedades de Desarrollo (socios) y los objetivos de la Sociedad Transnacional.

Dichas 4 áreas clave son las siguientes:

1. Desarrollo de Nuevas Metodologías para los Colectivos Desfavorecidos, que consistirá en compartir las mejores prácticas actuales y la exploración de nuevas metodologías para ayudar a los colectivos desfavorecidos a reinsertarse en el mercado de trabajo. Incluirá la estandarización de los procesos y los modelos, y examinará la trasladabilidad de éstos a otros colectivos. El desarrollo de nuevas metodologías estudiará asimismo el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación para ayudar a los colectivos desfavorecidos a reinsertarse en el mercado de trabajo.
2. Vínculo con el Sector Privado
Esta área abarcará el estudio de nuevos métodos de trabajo y cooperación con los empresarios (sobre todo las PYMES), al objeto de mejorar el equilibrio entre la oferta y la demanda dentro del mercado de trabajo, y conseguir la inserción de los colectivos desfavorecidos en puestos de trabajo de larga duración. También incluirá la investigación de los mejores métodos para la comunicación con los empresarios y la promoción de un escenario de negocio para la selección de personal entre colectivos desfavorecidos.
3. Desarrollo de Modelos de Cooperación para Mercados de Trabajo Locales.
Esta actividad desarrollará los modelos de cooperación en los mercados de trabajo locales, al objeto de reunir a todos los agentes de una manera eficaz para mejorar la reinsertación de los colectivos

desfavorecidos en el mercado de trabajo. Incluirá asimismo el desarrollo de nuevos métodos para la construcción de aptitudes y la inserción social en el mercado de trabajo.

4. Desarrollo Conjunto de Cualificaciones para la Formación y de Productos

Consiste principalmente en detectar y desarrollar nuevas cualificaciones (por ejemplo, una cualificación de Consultor de Inserción) y criterios. También incluye la confección de material de difusión, como una página web, una “caja de herramientas” de destrezas, vídeos y CD-ROMs para garantizar que los resultados de la sociedad transnacional se distribuyan a los receptores oportunos.

4.- Los productos (comunes/complementarios) o entregables previstos

Los resultados de la sociedad transnacional se establecerán a diferentes niveles:

1. Intercambio & Difusión de Información
2. Desarrollo Conjunto de nuevas metodologías y planteamientos

Intercambio & Difusión de Información

Identificar, correlacionar y compartir las buenas prácticas entre los países participantes en relación a los grupos afectados y los empresarios.

Intercambio de expertos/formadores para acumular experiencia y observar las actividades realizadas en los países participantes.

. Visitas de formación/traslados temporales a las organizaciones participantes para desarrollar habilidades y aprender de las actividades llevadas a cabo en otros países.

. Compartir información relativa al Mercado de Trabajo.

. Desarrollar un sitio web para difundir información a los receptores oportunos – responsables de política, los estamentos directivos, otros socios, empresarios, académicos y grupos afectados etc.

. Desarrollo de grupos de charla/foros en Internet, asegurando un continuo intercambio de datos entre los talleres y las conferencias.

. Conferencias y talleres transnacionales para la difusión de las experiencias y lecciones aprendidas de las actividades de carácter transnacional.

. Elaboración de informe final, CD-ROM y vídeo de cooperación transnacional.

. Elaboración de informes de evaluación interina y definitiva.

Persuadir e influenciar a los responsables clave de las políticas para poder garantizar tanto la socialización como la durabilidad de las acciones previstas por la sociedad transnacional a nivel regional, nacional y comunitario.

Desarrollo Conjunto

A partir de las 4 áreas específicas, la sociedad transnacional procurará alcanzar los siguientes objetivos:

.Identificación de objetivos comunes a la actividad transnacional.

.Desarrollo conjunto, ensayos y socialización de nuevas metodologías para apoyar a los colectivos afectados en su reinserción al mercado de trabajo.

- .Trabajo conjunto para el involucramiento del sector privado en el proceso de reinserción, p.ej. confeccionar una lista de argumentos para convencer a los empresarios del potencial comercial de la Igualdad de Oportunidades.
- . Creación de una “caja de herramientas” de destrezas para la exportación a otras regiones/países.
- . Desarrollo de modelos para el seguimiento de una persona que ha obtenido empleo.
- . Desarrollo de un planteamiento común en lo referente a la eliminación de barreras laborales.
- . Desarrollo de cualificaciones de formación conjuntas.
- . Desarrollo de nuevas metodologías relativas a las tecnologías de la información y la comunicación a fin de reforzar la reinserción del colectivo afectado en el mercado.
- . Elaboración conjunta de métodos que influyeran a las políticas y aseguren la socialización y la durabilidad de las actividades llevadas a cabo por la Sociedad Transnacional a nivel regional, nacional y comunitario.

5.- Valor añadido para la estrategia y los resultados pretendidos por cada uno de los socios

Cada socio dentro de la sociedad transnacional se propone añadir valor a su programa nacional de trabajo compartiendo sus experiencias, sus mejores prácticas y participando en el desarrollo conjunto de proyectos con los demás socios.

1. ESCOCIA

Para el socio escocés EQUAL Access, las metas clave de la transnacionalidad son una mejor comprensión de las problemáticas relativas a los colectivos objeto del proyectos a un nivel europeo, así como beneficiarse de las mejores prácticas utilizadas en Europa. Específicamente, el socio escocés pretende valerse de la cooperación a fin de:

- . Observar cómo es el contexto del mercado de trabajo local en otros países, y medir hasta qué punto las soluciones que se han negociado y desarrollado localmente ayudan a los colectivos desfavorecidos.
- . Examinar las experiencias de colaboración con el sector privado en otros países y de inserción de los colectivos desfavorecidos.
- . Examinar la utilización en otros países europeos del modelo de empleo asistido, y cómo desarrollar y trasladar dicho modelo a otros grupos afectados.
- . Examinar las diferencias y similitudes entre los socios : el País Vasco en España, que se desarrolla según un régimen autonómico parecido al de Escocia; la experiencia de tipo urbano en Berlín en relación a la de Edimburgo; y los efectos del declive de las industrias tradicionales en la República Checa.

2. ALEMANIA (Berlín)

Para el socio alemán, las metas clave de la cooperación transnacional son:

- . Aprender de los demás en cuanto al tratamiento de problemas de inserción de personas disminuidas.
- . Aprender de los demás acerca del modo de superar las reservas de los empresarios a la hora de contratar a personas procedentes de colectivos desfavorecidos.
- . Obtener una visión más profunda del complejísimo problema de la inserción de los colectivos desfavorecidos.
- . Establecer y someter a prueba los nuevos métodos para la cooperación entre los participantes agentes del mercado de trabajo (demandantes de empleo, empresarios, oficinas de empleo, servicios de apoyo etc.)

3. ESPAÑA (País Vasco)

Para el socio español, las metas clave de la cooperación transnacional son:

- . Mejorar el mecanismo para la reinserción de los colectivos desfavorecidos mediante intercambio de iniciativas y experiencias comunes.
- . Aplicar el camino de la inserción por medio de empleo asistido a otros colectivos marginados.
- . Examinar la creación de redes laborales accesibles a colectivos distintos a los grupos de disminuidos.
- . Examinar y aplicar la introducción de nuevas tecnologías de la información y la comunicación dentro de procesos digitales de alfabetización para los colectivos con dificultades de aprendizaje.
- . Investigar y desarrollar nuevas oportunidades laborales para los colectivos desfavorecidos.
- . Examinar los métodos para concienciar a los empresarios en relación a los colectivos tradicionalmente excluidos del mercado de trabajo.

4. REPÚBLICA CHECA

Para el socio de la República Checa, las metas clave de la cooperación transnacional son:

- . Examinar las experiencias de otros países en cuanto a labor conjunta de los sectores público y privado para allanar el camino de los colectivos desfavorecidos al mercado de trabajo.
- . Plantear como prioritaria la cooperación con los socios comunitarios durante el período de adhesión a la UE de la República Checa.
- . Fortalecer el intercambio de experiencias entre los diferentes países.
- . Desarrollar los métodos y procedimientos innovadores adecuados para apoyar a los desempleados y a los despedidos en su inserción al mercado del trabajo.

6.- Valor añadido y la viabilidad financiera del / de los socio(s) involucrado(s)

Con su participación en EQUAL, la República Checa obtendrá una valiosa comprensión de las políticas sociales y concernientes al mercado de trabajo llevadas a cabo en los otros 3 países participantes. Este proceso incluirá un sistema de benchmarking, y la identificación de las mejores prácticas con el potencial generalizador para ayudar la política de información y las prácticas en la República Checa.

Las experiencias de los socios escocés y vasco, que han sufrido en sus propias carnes el declive de las industrias tradicionales en el curso de los últimos 20 años, junto con la regeneración que siguió a la desintegración industrial, añadirán un valor muy especial a la República Checa. Asimismo, las autoridades escocesas han redactado un Acuerdo de Hermanamiento con la República Checa como instrumento de apoyo durante su período de ingreso. La cooperación transnacional ayudará a potenciar las iniciativas llevadas a cabo según dicho acuerdo. Mediante el trabajo con la República Checa en la cooperación transnacional, se podrá recabar información que nos ayude a revisar y evaluar el proceso reestructurador de las economías de la Europa Occidental.

El socio de la República Checa añadirá valor a la sociedad transnacional, dado que ampliará el intercambio de experiencias más allá de las tradicionales fronteras transnacionales limitadas a la Unión Europea. El trabajo con la República Checa brinda una oportunidad única a los socios del Acuerdo de trabajar con un país de pronta incorporación a la UE y crear vínculos duraderos con el mismo. Facilitará así mismo una valiosa comprensión del modelo europeo-oriental del sistema de bienestar social.

La República Checa recibe fondos mediante el programa PHARE, y la financiación es correcta al 100 %. El socio está dirigido por una empresa privada que colabora con el gobierno de la República Checa en el desarrollo e implantación de un programa social, abarcando a empleados despedidos a raíz del proceso de reestructuración del sector del acero.